



รายงานผลการดำเนินงานด้าน ESG
สำหรับบริษัทจดทะเบียนประจำปี 2567

บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน)

สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2567

เผยแพร่วันที่ 28 เมษายน 2568



ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : AMATAV

Market : SET กลุ่มอุตสาหกรรม : อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง หมวดธุรกิจ : พัฒนาอสังหาริมทรัพย์

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

- นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : มี
- แนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการน้ำมันและเชื้อเพลิง, การจัดการพลังงานทดแทน/พลังงานสะอาด, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ, การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ, การจัดการคุณภาพอากาศ, การจัดการมลพิษทางเสียง

บริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งเกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อย โดยบริษัทประกาศใช้นโยบายและแนวปฏิบัติ และข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมโดยมีการจัดการในมิติสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายที่จะดำเนินการตาม UN SDGs ในด้านการลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก นอกจากนี้บริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินธุรกิจที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อมซึ่งลดปัญหาและผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมต่อประชาชนที่อยู่บริเวณใกล้เคียง โดยเน้นกลยุทธ์การใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพและมีมาตรการในการลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมแบบเป็นรูปธรรม

- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : <https://investor.amatavn.com/storage/pdf/cg/cg-handbooks-download/20250313-amatav-cg-good-cg-handbook-th.pdf>
- เลขหน้าของลิงก์ : 5-52

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

- การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา : มี
- นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการน้ำมันและเชื้อเพลิง, การจัดการพลังงานทดแทน/พลังงานสะอาด, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ, การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ, การจัดการคุณภาพอากาศ, การจัดการมลพิษทางเสียง

บริษัทมีการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ เป้าหมายการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ ดังรายละเอียดปรากฏในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีประจำปี 2567 และนโยบายแยกแต่ละฉบับ

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงาน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs หรือ 5Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสีย

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสียที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs 5Rs หรือ 7Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

โครงการพึ่งพาอาศัยทางอุตสาหกรรม

โครงการพึ่งพาอาศัยทางอุตสาหกรรมเป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน โดยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์ร่วมกันระหว่างอุตสาหกรรมต่าง ๆ ภายในพื้นที่เดียวกัน เกิดเป็นความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลที่ของเสียจากบริษัทหนึ่งกลายเป็นทรัพยากรของอีกบริษัทหนึ่ง ก่อให้เกิดโอกาสทางเศรษฐกิจร่วมกัน เสริมสร้างระบบนิเวศ และส่งเสริมแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม โครงการเหล่านี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและดำเนินการตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน พร้อมทั้งเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่เมืองและการดำเนินงานภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีสำคัญต่อการสร้างเมืองที่ยั่งยืน ภายใต้กรอบของโครงการ "Eco-industrial parks intervention in Vietnam" ซึ่งได้รับการสนับสนุนจาก Swiss State Secretariat for Economic Affairs (SECO) และดำเนินการโดยองค์การพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ (UNIDO) ร่วมกับกระทรวงวางแผนและการลงทุนของเวียดนาม (MPI) นิคมอุตสาหกรรม อมตะ ซิตี้ เบียน ฮวา (ACBH) เป็นหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม 5 แห่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการนำร่องเพื่อส่งเสริมนิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในเวียดนามตั้งแต่ปี 2563 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจ-สังคมของภาคอุตสาหกรรมในเวียดนามผ่านแนวทางนิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในนิคมอุตสาหกรรมที่ได้รับการคัดเลือก และเสริมสร้างบทบาทของนิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในระดับประเทศ ด้านการมีส่วนร่วมในโครงการนี้ ACBH ได้จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกนิคมอุตสาหกรรมภายใต้โครงการของ UNIDO เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านไปสู่นิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ตลอดระยะเวลา 3 ปีของโครงการ ACBH มีความก้าวหน้าที่สำคัญ โดยสามารถยกระดับคะแนนการเป็นนิคมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศจากร้อยละ 41 ในปี 2563 เป็นร้อยละ 86 ในเดือนมกราคม 2567 ตามมาตรฐานสากล ซึ่งความก้าวหน้านี้ได้รับการตรวจสอบและรับรองจากคณะกรรมการของ MPI UNIDO และผู้เชี่ยวชาญด้านการดำเนินงาน ทั้งนี้ในระยะต่อไป ACBH จะยังคงทำงานร่วมกับ UNIDO เพื่อแก้ไขข้อจำกัดทางกฎหมายและกฎระเบียบกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของรัฐบาลเวียดนาม รวมถึงส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ยั่งยืนและช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน

ผลประโยชน์ที่เป็นไปได้เบื้องต้นที่ได้รับจากการปฏิบัติงานตามโครงการพึ่งพาอาศัยทางอุตสาหกรรม

- ปริมาณพลังงานไฟฟ้าที่ผลิตได้ต่อปี 3,432,36 MWh
- ปริมาณน้ำที่ผลิตได้ต่อปี 31,894 ลบ.ม.
- ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ลดได้ต่อปี 3,279.56 tCO₂e

ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	0	0	0

การจัดการพลังงาน

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการพลังงานในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	กลุ่มธุรกิจ
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	1
จำนวนที่เปิดเผย :	1
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : มี

กลุ่มบริษัทได้ลงทุนในเทคโนโลยีประหยัดพลังงาน เช่น ปรับปรุงระบบควบคุมแรงดันของเครื่องทำความเย็น ด้วยไอโซน เปลี่ยนหลอดไฟฟลูออเรสเซนต์เป็น LED ใช้ระบบ e-invoice และ ติดตั้งแผงพลังงานแสงอาทิตย์ที่นิคมอุตสาหกรรม ACBH เพื่อลดการปล่อยคาร์บอนฟุตพริ้นท์

นอกจากการลงทุนในพลังงานสะอาดเพื่อลดการใช้พลังงานแล้ว ACBH ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริม จิตสำนึกด้านกรอนุรักษ์พลังงาน ในหมู่พนักงาน เช่น การปิดไฟเมื่อไม่ใช้งาน ตั้งอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศที่ 25°C ส่งเสริมการใช้บันไดแทนลิฟต์ รวมไปถึงรณรงค์หลักการลดใช้ (Reduce), ใช้ซ้ำ (Reuse) และนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) เนื่องจากแหล่งกำเนิดก๊าซเรือนกระจกหลักของ ACBH (Scope 1 และ Scope 2) มาจากการใช้ไฟฟ้าบริษัทจึงได้ตั้งเป้าหมาย ลดการใช้พลังงานจากเชื้อเพลิงฟอสซิลลงร้อยละ 7 ทั่วทั้งนิคมอุตสาหกรรมภายในปี 2567 ซึ่งขยายขอบเขตจากปีที่แล้วที่มุ่งเน้นเฉพาะอาคาร Amata Service Center (ASC)

ลิงก์แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : <https://amata.v-listedcompany.com/misc/sd/20250326-amata-v-sd2024-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 103-109

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพลังงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้า : มี
และ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิงหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการซื้อไฟฟ้ามาใช้	2560 : ซื้อไฟฟ้ามาใช้ 2,441,093.00 กิโลวัตต์-ชั่วโมง	2567 : ลด 7%

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน : มี

การใช้พลังงานไฟฟ้าของ ACBH มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2567 บริษัทได้ลดการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลร้อยละ 7 เทียบกับปีฐาน 2560 ซึ่งเป็นผลมาจากมาตรการลดการใช้พลังงานโดยตรง จากโรงบำบัดน้ำเสียที่ยังคงเป็นแหล่งใช้พลังงานสูงสุดแต่สามารถลดปริมาณการใช้ได้อย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับกับสถานีสูบน้ำที่มีอัตราการใช้พลังงานลดลงอย่างมากหลังจากดำเนินการบำรุงรักษาและปรับปรุงอุปกรณ์ อย่างไรก็ตามระบบไฟส่องสว่างและความปลอดภัยใช้พลังงานเพิ่มขึ้นจากการติดตั้งสัญญาณไฟจราจรและกล้องวงจรปิดและอาคาร Amata Service Center (ASC) ก็มีการใช้พลังงานเพิ่มขึ้นแปรผันตามจำนวนผู้เข้าพักที่ภายในอาคารเพิ่มขึ้น

• การเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานหมุนเวียน

พลังงานแสงอาทิตย์เป็นแหล่งพลังงานสะอาดที่ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยบริษัท ACBH ได้ติดตั้งระบบพลังงานแสงอาทิตย์ขนาด 100 kWp ที่อาคาร Amata Service Center (ASC) ซึ่งช่วยลดการพึ่งพาเชื้อเพลิงฟอสซิล คิดเป็นร้อยละ 3.18 ของการใช้ไฟฟ้าทั้งหมดของ ACBH ในปี 2567 โดยในอนาคตบริษัทมีแผนขยายการลงทุนในพลังงานหมุนเวียนและศึกษาทางเลือกในการลดคาร์บอนเพิ่มเติม

• การใช้พลังงานเชื้อเพลิง

พลังงานเชื้อเพลิงหลักในการดำเนินงานของ ACBH และ AVN ได้แก่ ยานพาหนะของบริษัท ระบบปั้มน้ำดับเพลิง และเครื่องปั่นไฟที่อาคาร Amata Service Center (ASC) โดยในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้ปรับปรุงรายงานให้สามารถแยกประเภทการใช้พลังงานจากเชื้อเพลิงตามประเภทดีเซลและเบนซิน ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยปริมาณการใช้ทั้งน้ำมันดีเซลและเบนซินลดลงอย่างมีนัยสำคัญในปี 2567 (ลดลงร้อยละ 11 และ 37 ตามลำดับ) จากการที่บริษัทได้ลดจำนวนยานพาหนะขององค์กร ซึ่งเป็นมาตรการที่นำมาใช้เพื่อลดการใช้ยานพาหนะในการดำเนินงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : ไฟฟ้า

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	2,388,443.00	2,389,005.00	2,347,208.00
ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	2,314,575.00	2,309,561.00	2,272,422.00
ปริมาณการซื้อหรือผลิตไฟฟ้ามาใช้จากแหล่งพลังงานทดแทน (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	73,868.00	79,444.00	74,786.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน / ปี)	14,563.68	14,391.60	12,968.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ไม่รวมการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ตารางเมตร)	4,660.00000000	4,650.00000000	4,570.00000000

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : น้ำมันและเชื้อเพลิง

ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท

	2565	2566	2567
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	23,306.69	16,433.59	14,611.46
น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	17,022.58	13,390.71	8,443.97

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงจากภายนอกองค์กร

การจัดการน้ำ

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการน้ำในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	กลุ่มธุรกิจ
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	1
จำนวนที่เปิดเผย :	1
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : มี

ทรัพยากรน้ำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความต่อเนื่องทางธุรกิจของการดำเนินงานในนิคมอุตสาหกรรม แม้ว่า การดำเนินงานทั้งหมดของกลุ่มบริษัทในประเทศเวียดนามจะอยู่ในพื้นที่ที่ไม่มีความเสี่ยงด้านน้ำ (Water-Stressed Areas) แต่กลุ่มบริษัทยังคงให้ความสำคัญกับการจัดการน้ำอย่างยั่งยืน เพื่อให้มั่นใจถึงการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในส่วนของ การดำเนินธุรกิจและการสนับสนุนความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ผู้เช่า ลูกค้า และชุมชนโดยรอบ ที่นิคมอุตสาหกรรม Amata City Bien Hoa (ACBH) แหล่งน้ำดิบที่ขุดมาจากผู้ให้บริการภายนอก DOWACO ซึ่งดึงน้ำผิวดินจากแม่น้ำตงนายเพื่อนำมาจัดสรรให้แก่ลูกค้า การบริโภคน้ำภายในพื้นที่ของ ACBH ส่วนใหญ่ใช้สำหรับ หอหล่อเย็น สุขอนามัย ห้องเตรียมอาหาร การรดน้ำต้นไม้ และการทำความสะอาด

- ลดการใช้น้ำของอาคาร Amata Service Center (ASC) ลงร้อยละ 25 ในปี 2568 (อ้างอิงจากปี 2561 ซึ่งเป็นปีภายใต้การดำเนินงานปกติ)
- จำกัดการรั่วไหลของน้ำให้ไม่เกินร้อยละ 2 ภายในนิคมอุตสาหกรรม

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ดำเนินมาตรการอนุรักษ์น้ำอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งติดตามการใช้น้ำอย่างสม่ำเสมอ โดยการตรวจสอบและซ่อมบำรุงระบบท่อน้ำภายในนิคมอุตสาหกรรมอย่างเป็นประจำเพื่อป้องกันการรั่วไหลและลดการสูญเสีย นอกจากนี้บริษัทยังได้ลดการใช้น้ำในการดูแลพื้นที่สวนภายในนิคมอุตสาหกรรมโดยรดน้ำต้นไม้ในช่วงเช้าเพื่อลดการระเหยและใช้น้ำฝนซึ่งเป็นแหล่งน้ำทางเลือกในช่วงฤดูฝนซึ่งบริษัทได้มีการติดตั้งก๊อกน้ำระบบหน่วงเวลาอัตโนมัติและควบคุมแรงดันน้ำสำหรับอาคาร Amata Service Center (ASC) เพื่อลดการไหลของน้ำที่เกินความจำเป็นในแต่ละครั้งที่เปิดใช้งาน นอกจากนี้บริษัทยังมุ่งมั่นในการลดการใช้น้ำดิบโดยนำระบบทำความเย็นแบบไอโซนมาใช้เพื่อให้สามารถนำน้ำกลับมาใช้ซ้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ฝ่ายบริหารยังคงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมแนวทางการอนุรักษ์น้ำและอยู่ระหว่างการศึกษานวัตกรรมนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ อย่างไรก็ตามด้วยข้อจำกัดด้านกฎระเบียบทำให้โครงการนี้ยังไม่สามารถดำเนินการได้ในปัจจุบัน

ลิงก์แผนการจัดการน้ำของบริษัท : <https://amata.v.listedcompany.com/misc/sd/20250326-amata-v-sd2024-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 91-92,104

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

การตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้น้ำ (Reduction of water withdrawal)	2561 : ใช้น้ำ 21,274.00 ลูกบาศก์เมตร	2568 : ลด 25%
เพิ่มการใช้น้ำรีไซเคิล (Increase of recycled water for consumption)	-	2573 : เพิ่ม 7%

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : มี

ในปี 2567 ปริมาณการใช้น้ำลดลงร้อยละ 35 จากปีฐาน 2561 อย่างไรก็ตาม อัตราการสูญเสียน้ำยังคงอยู่ที่ร้อยละ 3.6 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 2 ทั้งนี้กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ดำเนินการตรวจสอบระบบน้ำอย่างละเอียดเพื่อระบุแหล่งที่มาของการสูญเสียน้ำรวมถึงเสริมมาตรฐานการบำรุงรักษาเพื่อให้สามารถซ่อมแซมได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ยังได้ประสานงานกับ DOWACO เพื่อปรับปรุงความสอดคล้องของข้อมูลการใช้น้ำให้มีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)	28,594.00	18,148.00	13,843.00
ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	28,594.00	18,148.00	13,843.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ลูกบาศก์เมตร / คน / ปี)	174.35	109.33	76.48
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.01	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม: ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร)	28,594.00	18,148.00	13,843.00

ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.01066707	0.00423309	0.00257334
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อหน่วย (ลูกบาศก์เมตร / ตารางเมตร)	7.95000000	4.48000000	3.35000000

คำอธิบายเพิ่มเติม: ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการขยะและของเสีย

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการขยะและของเสียในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	กลุ่มธุรกิจ
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	1
จำนวนที่เปิดเผย :	1
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

ในนิคมอุตสาหกรรม Amata City Bien Hoa มีปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นจำนวนมากจากกิจกรรมการดำเนินงานของทั้งลูกค้าและนิคมอุตสาหกรรมเอง การกำจัดของเสียอย่างถูกต้องทั้งของเสียอันตรายและของเสียไม่อันตรายเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความสะอาดของชุมชน ป้องกันโรคที่เกี่ยวข้องกับสุขอนามัย และปกป้องสิ่งแวดล้อม โดย ACBH ให้ความสำคัญกับการลดปริมาณของเสียตั้งแต่ต้นทาง โดยมุ่งหลีกเลี่ยงการใช้วัสดุอันตราย และเปลี่ยนไปใช้วัสดุทางเลือกที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเมื่อสามารถทำได้ นอกจากนี้ยังมีการดำเนินมาตรการเพื่อลดของเสียสู่การฝังกลบให้น้อยที่สุด

เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายท้องถิ่นบริษัทได้จ้างผู้ให้บริการที่ได้รับการรับรองในการเก็บรวบรวม กำจัด และบำบัดของเสียทั้งที่เป็นอันตรายและไม่เป็นอันตราย อีกทั้งยังส่งเสริมและให้คำแนะนำแก่ลูกค้าให้ำนานโยบายการบริหารจัดการของเสียที่เป็นมาตรฐานเดียวกันมาใช้ นอกจากนี้บริษัทยังมีการติดตามและเฝ้าระวังปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นเป็นรายเดือน เพื่อสนับสนุนเป้าหมายในการลดปริมาณของเสียอย่างต่อเนื่อง

ลิงก์แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : <https://amatav.listedcompany.com/misc/sd/20250326-amatav-sd2024-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 90,104

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	วิธีการจัดการขยะและของเสีย
เพิ่มการนำขยะและของเสียกลับมาใช้ ประเภทขยะ: ขยะไม่อันตราย	-	2573 : เพิ่ม 50%	<ul style="list-style-type: none">นำกลับมาใช้ซ้ำนำกลับมาใช้ใหม่การเผาซึ่งได้พลังงานกลับมาการเผาซึ่งไม่ได้พลังงานกลับมา

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

ในช่วงปลายปี 2565 บริษัทได้ดำเนินการซ่อมบำรุงและทำความสะอาดระบบบำบัดน้ำเสีย ส่งผลให้ปริมาณของเสียลดลงถึงร้อยละ 32 ในปี 2566 อย่างไรก็ตาม ในปี 2567 ปริมาณขยะทั้งหมดได้เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางที่ร้อยละ 2.3 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า (YoY) ซึ่งมีสาเหตุหลักจากการสะสมตามธรรมชาติที่เกิดจากกระบวนการบำบัดน้ำเสียด้วยสารเคมี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท^(*)

	2565	2566	2567
ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม)	934,480.00	638,927.00	653,321.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (กิโลกรัม)	934,130.00	638,679.00	652,985.00
ขยะและของเสียไม่อันตราย - การฝังกลบ (กิโลกรัม)	934,130.00	638,679.00	652,985.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (กิโลกรัม)	350.00	248.00	336.00
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(*)	0.35	0.15	0.12
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.35	0.15	0.12
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่เกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวม (กิโลกรัม)	0.00	0.00	0.00
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวมต่อปริมาณขยะและของเสียรวม (%)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่นำไป Reuse/Recycle ซึ่งเกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรและองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

การจัดการก๊าซเรือนกระจก

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการก๊าซเรือนกระจกในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	กลุ่มธุรกิจ
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	1
จำนวนที่เปิดเผย :	1
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ดำเนินการประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามหลักการของ Greenhouse Gas Protocol โดยใช้แนวทางตามวิธีควบคุมการดำเนินงาน (Operational Control Approach) ในการจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจก ซึ่งใช้การคำนวณตาม Carbon Footprint Organization (CFO) ที่ออกโดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (TGO) ของประเทศไทย การเก็บรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลมุ่งเน้นที่ AVN และ ACBH ซึ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่พัฒนาเต็มรูปแบบแล้ว รายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินงานของบริษัทครอบคลุมก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO₂), มีเทน (CH₄), ไนตรัสออกไซด์ (N₂O) และไฮโดรฟลูออโรคาร์บอน (HFCs) ซึ่งแสดงผลเป็นตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (metric tons CO₂e) โดยใช้ค่าศักยภาพในการทำให้เกิดภาวะโลกร้อน (GWP) ที่อ้างอิงจากประกาศค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของ TGO และรายงานการประเมินของ IPCC ฉบับที่ 5 (AR5, 100a) ตามความเหมาะสม

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ร่วมมือกับ FTI ที่ปรึกษาด้านบัญชีก๊าซเรือนกระจกและ ECEE ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบบุคคลที่สามที่ได้รับการรับรอง เพื่อดำเนินการประเมินและตรวจสอบข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในทุกขอบเขตการปล่อย ตามมาตรฐานของ TGO และสอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืนของบริษัท กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้กำหนดเป้าหมาย ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขต 1 และ 2 ลงอย่างน้อยร้อยละ 7 ภายในปี 2567 และร้อยละ 10 ภายในปี 2568 โดยใช้ปี 2560 เป็นปีฐาน ทั้งนี้บริษัทมุ่งมั่นที่จะบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี 2583 และ Net Zero ภายในปี 2593 เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกี่ยวข้อง

ลิงก์แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : <https://amatav.listedcompany.com/misc/sd/20250326-amatav-sd2024-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 104-109

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

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

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1-2	2560 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 1,732.00 tCO ₂ e	-	2593 : ลด 100% เทียบกับปีฐาน	• องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : ไม่มี • Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี

การตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

ขอบเขตการปล่อย ก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1-2	2560 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 1,732.00 tCO ₂ e	2583 : ลด 50%	ไม่มี

การตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกอื่น ๆ

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกอื่น ๆ

ขอบเขตการปล่อย ก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว
ขอบเขตที่ 1-2	2560 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 1,732.00 tCO ₂ e	2567 : ลด 7% เทียบกับปีฐาน	2583 : ลด 50% เทียบกับปีฐาน

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในปี 2567 มุ่งเน้นไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพและการลดการใช้พลังงาน โดยเฉพาะในการเดินทางและในอาคารสำนักงาน ส่งผลให้ ACBH สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขต 1 และ 2 ได้ถึงร้อยละ 9.58 เทียบกับปีฐาน 2560 และลดลงร้อยละ 2.8 เทียบกับปีก่อนหน้า

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	5,519.00	5,057.00	5,286.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	178.00	87.00	68.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	1,527.00	1,523.00	1,498.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 3 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	3,814.00	3,447.00	3,720.00

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อรายได้รวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / รายได้พันบาท) ^(*)	0.002059	0.001180	0.000983
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อจำนวนพนักงานรวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน)	33.65	30.46	29.20
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วย (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / ตารางเมตร)	0.00107583	0.00098577	0.00103041

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี
 รายชื่อหน่วยงานผู้ทวนสอบข้อมูลปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก : บริษัท อีซีอีอี จำกัด

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการการลดหรือการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	0.00	0.00	12.19
โครงการ Care the Bear (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	N/A	0.00	12.19
โครงการ Care the Whale (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	N/A	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)	N/A	0.00	0.00

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

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : AMATAV

Market : SET กลุ่มอุตสาหกรรม : อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง หมวดธุรกิจ : พัฒนาอสังหาริมทรัพย์

สิทธิมนุษยชน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

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

บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) บริษัทร่วม บริษัทย่อยและบริษัทในเครือ (บริษัท) ตระหนักดีว่า การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญ และยังมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน บริษัทตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของทุกคนที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครอง ทั้งโดยกฎหมายไทยและกฎหมายระหว่างประเทศ บริษัทจึงยึดมั่นปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายและหลักการปฏิบัติ ทั้งในระดับประเทศและสากลด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน อาทิ หลักการด้านมนุษยธรรมและสิทธิขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) แห่งสหประชาชาติ (United Nations) และข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (Principles of the United Nations Global Compact – UNGC) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) และยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามปรัชญาทางธุรกิจ ALL WIN หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ ตลอดจนให้ความสำคัญกับปัญหาสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มในห่วงโซ่อุปทาน โดยประเมินความเสี่ยงและตรวจสอบอย่างรอบด้าน เพื่อให้มั่นใจว่าการบริการ การปฏิบัติด้านแรงงาน การปฏิบัติต่อคู่ค้า การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน การร่วมลงทุนและกิจกรรมทางธุรกิจจะไม่ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสีย

- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : <https://investor.amatavn.com/storage/pdf/cg/cg-and-download/social-policy/amatav-human-rights-and-fair-treatment-of-labor-policy-th.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

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

ในปี 2567 นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการปรับปรุงใหม่มีความชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับขอบเขตและความรับผิดชอบของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงคณะกรรมการบริษัท (BOD) แผนกต่าง ๆ และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงบทบาทของตนในการส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร ในขณะที่เดียวกันกลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ยังได้ดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบคอบตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุ ป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นแล้วจากการดำเนินธุรกิจและความสัมพันธ์ทางธุรกิจของบริษัทโดยการบูรณาการกระบวนการตรวจสอบสถานะนี้เข้ากับกรอบการบริหารความเสี่ยง กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย เสริมสร้างความเชื่อมั่นทางสังคมในการดำเนินธุรกิจ และปกป้องชื่อเสียงขององค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

- หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน : มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2553) ของกระทรวงแรงงาน, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 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

กระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านช่วยระบุความเสี่ยงผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นและที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งรวมถึงการป้องกัน บรรเทา และดำเนินถึงวิธีจัดการกับผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็นได้ดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นขั้นตอนแรกในการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ของกลุ่มบริษัทผ่านการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม สำหรับโครงการที่เริ่มดำเนินงานแล้วการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านได้ถูกรวมไว้กับกระบวนการบริหารความเสี่ยงเพื่อระบุผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นและที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งรวมถึงการป้องกัน บรรเทา และดำเนินถึงวิธีการเยียวยาผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน การพิจารณาผลกระทบหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างละเอียดจะดำเนินการ 100% ทั่วทั้งสถานที่ปฏิบัติงานของกลุ่มอมตะ วิเอ็น ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงห่วงโซ่อุปทานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจ เช่น กิจกรรมร่วมค้า ในทุก ๆ 3 ปี โดยการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านดำเนินการตามหลักการชี้แนะด้านสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจของสหประชาชาติซึ่งรวมถึงการให้คำมั่นสัญญาการระบุและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น การบูรณาการและดำเนินการตามข้อค้นพบให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการแก้ไขผลกระทบด้านลบโดยแผนกหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

1. พัฒนานโยบายสิทธิมนุษยชน
2. ระบุผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนภายในการดำเนินงาน
3. จัดตั้งและปรับใช้การจัดการในประเด็นสิทธิมนุษยชน
4. สร้างกระบวนการร้องทุกข์และมาตรการแก้ไข
5. การติดตามผลและประสิทธิภาพ

เพื่อประเมินและจัดการกับผลกระทบของการดำเนินงานในด้านสิทธิมนุษยชน กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ปฏิบัติตามระเบียบวิธีของ Human Rights Impact Assessment หรือ HRIA ที่ระบุและจัดลำดับความสำคัญของผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่อาจเกิดขึ้นและที่เกิดขึ้นจริงต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก เพื่อการเยียวยาผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน 38 ประการที่กำหนดโดยร่างตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (International Bill of Human Rights) พบว่ามีการระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน 9 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมของกลุ่มบริษัท ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งภายในและภายนอก โดยความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการประเมินจากการพิจารณาถึงโอกาสที่จะเกิดขึ้นและความรุนแรงของความเสียหายหากเกิดเหตุการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น

ลิงก์แสดงข้อมูลและกระบวนการตรวจสอบ HRDD : <https://amata.v-listedcompany.com/misc/sd/20250326-amata-v-sd2024-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 55-58

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องการละเมิดสิทธิคู่ค้า (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	0	0	0

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

ขอบเขตการเปิดเผยการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	กลุ่มธุรกิจ
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	1
จำนวนที่เปิดเผย :	1
ร้อยละการเปิดเผย (%) :	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

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

ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม

สวัสดิการและผลประโยชน์ที่ครอบคลุมช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของกลุ่มบริษัทต่อผู้สมัครงานในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง ในขณะที่เดียวกันก็ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจของพนักงาน กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสวัสดิการที่ครอบคลุมเพื่อสอดคล้องกับมาตรฐานการแข่งขัน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพ และความสามารถของพนักงาน ในปี 2567 กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่พนักงานที่ 6 ล้านดองเวียดนามต่อเดือน ซึ่งสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของเวียดนามที่กำหนดไว้ที่ 4.96 ล้านดองเวียดนามต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานได้รับสวัสดิการที่หลากหลาย เช่น การประกันสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และโครงการสนับสนุนทางการเงินอื่น ๆ ที่ช่วยสร้างความมั่นคงทางการเงิน นอกจากนี้ยังมีสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม เช่น ค่าอาหารกลางวัน การท่องเที่ยวพักผ่อนประจำปีของบริษัทสนับสนุน การสนับสนุนด้านการออกกกำลังกาย เป็นต้น โดยกลุ่มบริษัทได้มีการสื่อสารสวัสดิการทั้งหมดตั้งแต่วันแรกในการทำงานของพนักงาน

• คณะกรรมการสวัสดิการและการร่วมเจรจาต่อรอง

กลุ่มบริษัทยอมรับและเคารพสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่มและสมาคม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วม หรือจัดตั้งสหภาพแรงงานรวมถึงองค์กรตัวแทนอื่น ๆ ได้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือการแทรกแซง โดยมีส่วนร่วมของพนักงานในแต่ละพื้นที่ดำเนินงานมีโครงสร้างดังนี้

ในประเทศไทย บริษัทภายใต้ กลุ่มอมตะ คอร์ปอเรชั่น ซึ่งเป็นบริษัทแม่ ได้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการขึ้นเพื่อเป็นเวทีให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนเสนอแนะทางปรับปรุงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการได้จัดการประชุมทุกไตรมาส โดยมีตัวแทน 18 คนจากกลุ่มอมตะ คอร์ปอเรชั่น รวมถึงตัวแทนจาก กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น (AVN) มีบทบาทในการกำหนดสวัสดิการให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของกลุ่มบริษัท

ในประเทศเวียดนามพนักงานของบริษัทย่อย ACBH และ ACHL (ยกเว้นกรรมการผู้จัดการทั่วไปและพนักงานต่างชาติ) สามารถเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่ขึ้นตรงกับสมาพันธ์แรงงานเวียดนาม (VGCL) ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของพรรคคอมมิวนิสต์ สหภาพแรงงานนี้ทำหน้าที่คล้ายกับคณะกรรมการสวัสดิการ โดยเป็นตัวแทนของพนักงานในการรักษาสิทธิและผลประโยชน์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายบริหาร

นอกจากการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ กลุ่มบริษัทได้ดำเนินการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน รวมไปถึงประกันสุขภาพ ค่าอาหาร ค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมพิเศษ และอาหารกลางวัน โดยพนักงานทุกคนมีสิทธิได้รับสวัสดิการเหล่านี้เมื่อผ่านช่วงทดลองงาน และในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้จัดตั้ง “ห้องเติมสุข” เพื่อส่งเสริมทั้งสุขภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภายในห้องดังกล่าวประกอบไปด้วย มุมอาหารและเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพที่ให้บริการฟรีแก่พนักงาน พื้นที่ออกกำลังกายขนาดเล็ก และพื้นที่พักผ่อนพร้อมเตียงนอน เพื่อให้พนักงานสามารถผ่อนคลายและฟื้นฟูพลังงานได้ระหว่างวัน

การพัฒนาด้านการเรียนรู้ของบุคลากร

เพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการวิเคราะห์และวางแผนโครงการฝึกอบรมเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีทักษะที่จำเป็นต่อการขยายตัวและความต่อเนื่องของธุรกิจ โดยกลุ่มบริษัทได้นำแนวคิด 70:20:10 มาปรับใช้ โดยเน้นให้การเรียนรู้ร้อยละ 70 มาจากประสบการณ์จริงในการทำงาน ร้อยละ 20 มาจากการแลกเปลี่ยนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และร้อยละ 10 จากการเรียนรู้ทั่วไป (เช่น การเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์หรือการอบรมในชั้นเรียน) โดยครอบคลุมทั้งทักษะทางเทคนิคและการพัฒนาความสามารถหลักของพนักงานซึ่งกลุ่มบริษัทได้กำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพให้แก่พนักงานโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

• โครงการพัฒนาสมรรถนะหลัก

กลุ่มบริษัทได้ริเริ่มกรอบการทำงานแบบ “Learning Journey and Learning Solutions” ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดของ DNA เพื่อสะท้อนความสามารถหลักขององค์กร กรอบการทำงานนี้ทำหน้าที่เป็นแนวทางเกี่ยวกับทักษะและความสามารถที่คาดหวังของพนักงานในแต่ละระดับลำดับขั้น และให้รูปแบบการเรียนรู้ที่แนะนำ โดยพฤติกรรมที่คาดหวังนั้นจะคำนึงถึง “ปัจจัยที่มีศักยภาพด้านความสามารถ” ซึ่งครอบคลุมถึงการคิดเชิงกลยุทธ์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม การวางแผนเป้าหมาย (ความทะเยอทะยาน) และการพัฒนาบุคลากร ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ฝึกสอนและสนับสนุนให้พนักงานทุกคนพัฒนาความรู้และทักษะเหล่านี้ผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

- แผนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล

แผนการพัฒนาบุคคล (Individual development plan, IDP) สำหรับพนักงานแต่ละคนจะได้อาจมาจากการประเมินการปฏิบัติงาน ในกระบวนการนี้ผู้บังคับบัญชาอาจระบุแนวทางให้กับพนักงานสำหรับการปรับปรุง และพนักงานสามารถเสนอแนะที่พนักงานมุ่งหวังที่จะปรับปรุงให้สอดคล้องกับกรอบความสามารถหลักขององค์กร ซึ่งแผนพัฒนาการฝึกอบรมสำหรับปีถัดไปจะถูกกำหนดขึ้นโดยอ้างอิงจากข้อมูลที่ได้รับจากแผนพัฒนาเหล่านี้

- โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น โคทอลงไจระบบประเมินผลแบบ 360 องศาสำหรับพนักงานระดับบริหารและตำแหน่งสำคัญ ระบบนี้ประเมินศักยภาพของบุคลากรใน 5 มิติหลัก ได้แก่ การคิดเชิงกลยุทธ์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกันและเป็นทีม การมุ่งเน้นเป้าหมายที่ท้าทาย และการพัฒนาตนเองหรือผู้อื่น จากผลการประเมินแบบ 360 องศาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานที่ได้รับคัดเลือกจะเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพซึ่งพัฒนาขึ้นตามแนวทางของผู้บริหารที่มุ่งเน้น "การพัฒนาคนจากภายใน" โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถผ่านการทำงานข้ามสายงานและเตรียมความพร้อมให้กับผู้นำรุ่นต่อไป โดย ในปี 2566 กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพมีจำนวน 10 คน โดยบุคคลเหล่านี้ได้รับการพัฒนาเพื่อปิดช่องว่างของทักษะระหว่างตำแหน่งงานปัจจุบันและการวางแผนกำลังคนในอนาคต ผ่านกระบวนการฝึกอบรมที่หลากหลายและการทำงานข้ามสายงาน และในปี 2567 บุคลากรกลุ่มนี้ยังพัฒนาต่อไปผ่าน การฝึกอบรมแบบติดตามผู้บริหารโดยได้รับโอกาสเรียนรู้จากหัวหน้างานโดยตรง ซึ่งช่วยให้บุคลากรดังกล่าวเข้าใจบทบาทของผู้นำและกระบวนการตัดสินใจได้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

- การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง

กลุ่มบริษัทได้จัดทำแผนพัฒนาการสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจถึงความต่อเนื่องทางธุรกิจและรองรับการเติบโตในอนาคต โดยมุ่งเน้นไปที่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ซึ่งจำเป็นต้องมีการเตรียมการล่วงหน้าเป็นพิเศษโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่ใกล้เกษียณอายุหรืออยู่ในตำแหน่งที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจหากว่างลง เพื่อกำหนดความต้องการด้านการสืบทอดตำแหน่ง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้หารือร่วมกับหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เพื่อระบุทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่ง จากนั้นจึงทำการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด และส่งเข้า โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพที่ออกแบบมาเฉพาะสำหรับการเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งโดยมีการมอบหมายโครงการเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ให้พร้อมสำหรับบทบาทผู้นำในอนาคต ซึ่งในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้ระบุ 12 ตำแหน่งผู้นำหลักที่มีความสำคัญต่อองค์กรและสามารถเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งได้สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 75 ของตำแหน่งที่กำหนด

การเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งความผูกพัน

กลุ่มบริษัทได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความผูกพันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นพร้อมทั้งเพิ่มระดับความทุ่มเท ประสิทธิภาพ และความภักดีต่อองค์กร อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมอัตราการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

- การประชุม Townhall และงานเลี้ยงประจำปีของพนักงาน

การประชุม Townhall ประจำปี นำโดย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนของ กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น และบริษัทย่อย ได้รับฟังข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับเป้าหมายและทิศทางกลยุทธ์ของบริษัทในปีถัดไป โดยเน้นย้ำเรื่องการเติบโตอย่างยั่งยืนและนวัตกรรม นอกจากนี้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารยังได้สรุปผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทในปีที่ผ่านมา นำเสนอความสำเร็จที่สำคัญและประเด็นที่ต้องพัฒนา ซึ่งนอกเหนือจากการประชุมเชิงกลยุทธ์แล้วกิจกรรมนี้ยังเป็นโอกาสในการประกาศจัดงานเลี้ยงประจำปีของพนักงานซึ่งเป็นช่วงเวลาแห่งการเฉลิมฉลองความทุ่มเทและความสำเร็จตลอดจนเสริมสร้างมิตรภาพและความสามัคคีในองค์กร

- กิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์

กลุ่มบริษัทมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการสื่อสารที่ดีและปลูกฝังความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างพนักงานภายในปี เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ จัดท่องเที่ยวประจำปีของบริษัทร่วมกับพนักงานและครอบครัว ในการมีส่วนร่วมทั้งพนักงาน

สิทธิมนุษยชน

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ให้ความสำคัญต่อการปกป้องสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลภายในขอบเขตของการดำเนินธุรกิจ และยึดมั่นในการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมโดยให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ ได้มีการกำหนด นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ไว้ใน คู่มือการกำกับดูแลกิจการของกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น และ จรรยาบรรณขององค์กร โดยนโยบายดังกล่าวเน้นย้ำถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกตลอดห่วงโซ่มูลค่าขององค์กร ซึ่งครอบคลุมประเด็นด้านความเสมอภาค การไม่เลือกปฏิบัติ เสรีภาพ ความเป็นธรรมในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน ความปลอดภัย และโอกาสที่เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และหลักการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UNG) นอกจากนี้กลุ่มบริษัทได้กำหนดจรรยาบรรณคู่ค้าควบคู่กับเกณฑ์การประเมินคู่ค้าเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งในปัจจุบันและที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ เช่น การเลือกปฏิบัติ ความเท่าเทียม การใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน นโยบายที่กำหนดไว้ได้มีการสื่อสารให้พนักงานทุกระดับ ตลอดจนคู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจได้รับทราบ

อาชีพอนามัยและความปลอดภัย

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น มุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพสำหรับพนักงานทุกคน รวมถึงผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของ กลุ่มบริษัท โดยกลุ่มบริษัทได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ ตามนโยบายด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงานพร้อมทั้งปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดตามที่ระบุไว้ในกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (กฎหมายฉบับที่ 39/2016/ND-CP ของเวียดนาม) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ กลุ่ม

บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ "อุบัติเหตุเป็นศูนย์" (ZERO ACCIDENTS) โดยให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของพนักงาน และชุมชนโดยรอบเป็นลำดับแรก เพื่อบรรลุเป้าหมายนี้ฝ่ายบริหารได้ดำเนินมาตรการเชิงรุกในการระบุสถานะที่ไม่ปลอดภัยในทุกสถานการณ์การทำงานและ ดำเนินการปรับปรุงเพื่อลดความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยโดยมีผู้จัดการฝ่ายบริหารพื้นที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดทำและดำเนินการตาม รายงานการตรวจสอบและแผนงานซึ่งกำหนดผู้รับผิดชอบและระยะเวลาดำเนินการในแต่ละปี นอกจากนี้ฝ่ายบริหารยังให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัย ของชุมชนโดยรอบควบคู่ไปด้วย

• สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น มุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้ออำนวยต่อพนักงาน โดยได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เช่น การติดตั้ง เครื่องกรองอากาศภายในพื้นที่ทำงาน การตรวจสอบคุณภาพอากาศ ระดับแสง และระดับเสียงเป็นรายไตรมาสรวมถึงการจัดทำอุปกรณ์และเครื่องมือที่ เพียงพอเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในปี 2567 ไม่มีรายงานอุบัติเหตุที่ส่งผลให้พนักงานต้องหยุดงานหรือเสียชีวิตจากการ ทำงาน

- จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีและสนับสนุนด้านการแพทย์สำหรับพนักงานทุกคน
- ตรวจสอบระดับแสงสว่าง คุณภาพอากาศ และปัจจัยแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานเป็นประจำ
- ดำเนินการตรวจสอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นประจำทุกปี เพื่อตรวจสอบจุดเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรืออัคคีภัย รวมถึงความ พร้อมของอุปกรณ์ เช่น เครื่องดับเพลิง และป้ายสัญลักษณ์ความปลอดภัยให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี
- ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานผ่านกิจกรรมทางกาย เช่น กิจกรรม "5-Minute Workout" หลังช่วงพักกลางวัน การแข่งขันวิ่ง AMATA VN Running และสโมสกรีกีฬา AMATA เพื่อช่วยลดความเครียดและลดความเสี่ยงจากภาวะออฟฟิศซินโดรม
- จัดฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับพนักงาน

• สุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับเหมา

กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของทั้งพนักงานและผู้รับเหมา โดยได้กำหนดกฎระเบียบภายในเพื่อจัดทำแนวปฏิบัติสำหรับผู้รับเหมา ที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมของเรา เพื่อให้มั่นใจในด้านความปลอดภัยต่อคนงานและชุมชนโดยรอบ กลุ่มบริษัทได้ให้คำแนะนำที่ชัดเจนแก่ผู้รับเหมาและ ลูกจ้างเมื่อมาปฏิบัติงานในพื้นที่ และบังคับใช้การปฏิบัติตามกฎระเบียบเหล่านี้อย่างเคร่งครัด โดยพนักงานที่รับผิดชอบโครงการแต่ละโครงการจะติดตามการ ปฏิบัติงานของผู้รับเหมาอย่างใกล้ชิด และต้องรายงานเหตุการณ์การบาดเจ็บของพนักงานผู้รับเหมาให้บริษัททราบ

ลิงก์แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท : <https://amata.vn.listedcompany.com/misc/sd/20250326-amata-vn-sd2024-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 54-75

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการ : มี
พนักงานและแรงงานหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน	ชั่วโมงการฝึกอบรมต่อคนต่อปี	-	2567: 20
• ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในการทำงาน	อัตราบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) ของพนักงาน	-	2567: 0
• ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในการทำงาน	อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) ของผู้รับเหมา	-	2567: 0
• การส่งเสริมความสัมพันธ์และ การมีส่วนร่วมของพนักงาน	ความพึงพอใจของพนักงาน	-	2567: 80%

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน : มี

การพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากร

ในปี 2567 กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ได้จัดโครงการฝึกอบรมรวมทั้งสิ้น 56 หลักสูตร ครอบคลุมหัวข้อที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคคลและวิชาชีพ

โดยโครงการอบรมประกอบด้วย แนวโน้มภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กร ทักษะทางเทคนิค เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารโครงการ และเครื่องมือดิจิทัล รวมถึงการอัปเดตกฎหมายและกฎระเบียบด้านกฎหมายแรงงานและประกันสังคม นอกจากนี้โครงการยังเน้นไปที่แนวโน้มระดับโลกที่เกิดขึ้นใหม่ ธรรมชาติที่ยั่งยืน และการเสริมสร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ในการส่งเสริมการเติบโตของพนักงาน ยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับความท้าทายในอนาคต

สิทธิมนุษยชน

- ไม่มีข้อร้องเรียนและการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนจากพนักงานหรือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในปี 2567

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

- ไม่มีรายงานหรือเกิดเหตุการณ์ที่ส่งผลให้พนักงานต้องหยุดงานหรือเสียชีวิตจากการทำงานในปี 2567
- ไม่มีรายงานหรือเกิดเหตุการณ์ที่ส่งผลให้ผู้รับเหมาขาดงานหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติงานในปี 2567
- พนักงานได้เข้ารับการอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยรวม 114 คน คิดเป็นชั่วโมงฝึกอบรมรวมทั้งสิ้น 999 ชั่วโมง
- ลูกจ้างและผู้รับเหมาได้เข้ารับการอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยรวม 154 คน คิดเป็นชั่วโมงฝึกอบรมรวมทั้งสิ้น 1,232 ชั่วโมง

ความพยายามในการพัฒนาและปรับปรุงของกลุ่มบริษัทส่งผลให้อัตราความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดถึงร้อยละ 87 โดยมีพนักงานเข้าร่วมการสำรวจความพึงพอใจครบร้อยละ 100 ทั้งนี้จากผลการสำรวจซึ่งถูกนำเสนอในที่ประชุม Townhall ประจำปี ได้ระบุว่าประเด็นที่กลุ่มบริษัทต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงเพิ่มเติม ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการพัฒนาอาชีพ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

การจ้างงาน

	2565	2566	2567
การจ้างงานรวม (คน)	164	166	181
ร้อยละของจำนวนพนักงานต่อการจ้างงานรวม (%)	100.00	100.00	100.00
พนักงานรวม (คน)	164	166	181
พนักงานชาย (คน)	112	111	125
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	68.29	66.87	69.06
พนักงานหญิง (คน)	52	55	56
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	31.71	33.13	30.94

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	21	20	29
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	12.80	12.05	16.02
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน)	114	115	116
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%)	69.51	69.28	64.09
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน)	29	31	36
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%)	17.68	18.67	19.89

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี (คน)	9	6	16
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุต่ำกว่า 30 ปี (%)	8.04	5.41	12.80
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน)	81	84	82
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%)	72.32	75.68	65.60
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	22	21	27
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%)	19.64	18.92	21.60

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี (คน)	12	14	13
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุต่ำกว่า 30 ปี (%)	23.08	25.45	23.21
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน)	33	31	34
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%)	63.46	56.36	60.71
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	7	10	9
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%)	13.46	18.18	16.07

จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	121	125	138
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%)	73.78	75.30	76.24
จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน)	33	33	28
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%)	20.12	19.88	15.47
จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน)	10	8	15
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%)	6.10	4.82	8.29

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน)	86	86	99
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%)	76.79	77.48	79.20
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน)	18	19	16

	2565	2566	2567
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร (%)	16.07	17.12	12.80
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง (คน)	8	6	10
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย (%)	7.14	5.41	8.00

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน)	35	39	39
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%)	67.31	70.91	69.64
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน)	15	14	12
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%)	28.85	25.45	21.43
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน)	2	2	5
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%)	3.85	3.64	8.93

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ : ไม่ใช่
 ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

การจ้างงานผู้พิการ

	2565	2566	2567
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	1	1	1
ร้อยละของการจ้างงานผู้พิการรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	0.61	0.60	0.55
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	1	1	1
พนักงานผู้พิการชาย (คน)	1	1	1
พนักงานผู้พิการหญิง (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้พิการรวมต่อพนักงานรวม (%)	0.61	0.60	0.55
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	0	0	0

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	113,844,482.72	100,308,858.98	116,017,923.32
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	694,173.67	604,270.23	640,983.00

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : มี

บริษัทจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด โดยไม่เลือกปฏิบัติ และเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยพนักงานทุกประเภทจะได้รับสวัสดิการ เช่น การประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุ รวมทั้งการคุ้มครองในกรณีพิพาทและทุพพลภาพอันเกิดจากการทำงาน การตรวจสอบสุขภาพประจำปี การลาคลอดบุตร เงินค่าความสามารถทางภาษา

ทั้งนี้พนักงานประจำจะได้รับสิทธิเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ นอกจากนี้ยังมีสิทธิประโยชน์สำหรับบุคคลในครอบครัวของพนักงาน เช่น เงินทุนการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือค่างานศพ เป็นต้น

ลิงก์นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : <https://investor.amatavn.com/storage/pdf/cg/cg-and-download/social-policy/amatav-human-resource-management-policy-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 3

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (PVD)

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	8	6	5
สัดส่วนพนักงานที่เป็นสมาชิก PVD (%)	100.00	100.00	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2565	2566	2567
แผนการพัฒนาพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน	มี	มี	มี
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง / คน / ปี)	6.38	18.36	22.44

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

	2565	2566	2567
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	0	0	0
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน)	0	1	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%)	0.00	0.60	0.00
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)	16	15	19
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	9	8	11
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	7	7	8
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	9.76	9.04	10.50
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	5.49	4.82	6.08
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	4.27	4.22	4.42
	2565	2566	2567
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	มี	มี	มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร⁽¹⁾

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี

รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ, สหภาพแรงงาน

หมายเหตุ: ⁽¹⁾ คณะกรรมการสวัสดิการสำหรับพนักงานที่อยู่ในประเทศไทย
สหภาพแรงงานสำหรับพนักงานที่อยู่ในประเทศเวียดนาม

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

- นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : มี
- แนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล, การนำข้อมูลไปใช้หรือเปิดเผย, สิทธิเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล, การเก็บรักษาและระยะเวลาจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรการที่บริษัทกำหนดกรณีมีบุคคลที่สามารถนำข้อมูลของลูกค้าไปใช้, มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : <https://investor.amatavn.com/storage/pdf/cg/cg-and-download/cg-policy/amatav-confidentiality-policy-th.pdf>

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ

- นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : ไม่มี

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

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

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น เชื่อว่าการทูลูกค้าใหม่ต้องใช้ความพยายามและต้นทุนสูงกว่าการรักษาลูกค้าเดิม ดังนั้นกลุ่มบริษัทจึงให้ความสำคัญอย่างมากกับการรักษาฐานลูกค้า ผ่านข้อเสนอแนะและคำแนะนำจากลูกค้าอันเป็นข้อมูลที่สำคัญต่อบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาปัจจุบันที่ความคาดหวังและความต้องการของลูกค้ากำลังเปลี่ยนแปลง กลุ่มบริษัทได้ดำเนินการติดต่อและสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางและวิธีการต่าง ๆ เช่น การเยี่ยมลูกค้า การจัดสัมมนาทั้งรูปแบบ online และ onsite รวมถึงการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันที่ให้การตอบสนองอย่างรวดเร็ว

เพื่อให้เข้าใจความคาดหวังของลูกค้า ระบุจุดที่ต้องปรับปรุง และยกระดับคุณภาพบริการได้ดียิ่งขึ้น บริษัท อมตะ ซิตี เบียนหัว (ACBH) และ บริษัท อมตะ ซิตี ฮาลอง (ACHL) ได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าเป็นประจำทุกปี โดยสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ การให้บริการ กิจกรรมเพื่อสังคมที่จัดขึ้น และความเต็มใจในการแนะนำบริษัทให้แก่ผู้อื่น นอกจากนี้แบบสำรวจยังครอบคลุมถึงปัญหาที่ลูกค้าไม่พึงพอใจ แผนงานในอนาคตของลูกค้า และความคาดหวังที่ต้องการให้บริษัทพัฒนาเพิ่มเติม โดยผลลัพธ์ของแบบสำรวจได้ถูกนำเสนอในการประชุมฝ่ายบริหารเพื่อรับทราบและนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการในอนาคต รวมถึงนำข้อกังวลของลูกค้ามาพิจารณาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการของกลุ่มบริษัทต่อไป

การพัฒนาความสัมพันธ์กับลูกค้า

- การฝึกอบรมและสัมมนา

เนื่องจากลูกค้าของกลุ่มบริษัทส่วนใหญ่เป็นนักลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) กว่า 20 ประเทศ ด้วยเหตุนี้ จึงอาจมีความแตกต่างในแนวปฏิบัติและกฎระเบียบระหว่างสำนักงานใหญ่ของลูกค้าและตลาดในท้องถิ่น ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่สอดคล้องในการปฏิบัติงานประการ เพื่อให้เข้าใจมุมมองและสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น กลุ่มบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนลูกค้าในการฝึกอบรมและสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและระเบียบข้อบังคับในท้องถิ่น การพัฒนาขีดความสามารถ และแนวโน้มธุรกิจ โดยในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้จัดสัมมนาและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการจำนวนทั้งหมด 15 ครั้งในหัวข้อต่าง ๆ เช่น การตรวจสอบภาษี นโยบายแรงงาน การขอใบอนุญาตทำงานสำหรับชาวต่างชาติ ภาวะเศรษฐกิจมหภาคและการเงินการค้า มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ (IFRS) การจัดทำบัญชีคาร์บอน กฎศกฏการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเวียดนาม (PDPA) และอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อสร้างความตระหนักรู้และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับลูกค้า

- การประชุมลูกค้า/ผู้เช่า

ACHL ร่วมกับสำนักงานเขตเศรษฐกิจกว่างบัง (QEZA) เป็นเจ้าภาพจัดการประชุมผู้เช่า โดยมีผู้เข้าร่วมจากลูกค้า/ผู้เช่าต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานภาครัฐในท้องถิ่น ภายในงานมีสื่อสารถึงชาวการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานในนิคมอุตสาหกรรม และหารือเกี่ยวกับประเด็นสำคัญ เช่น สถานประกอบการเพื่อการส่งออก พลังงานสีเขียว เช่น โครงการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์บนหลังคาอาคารและการโอนใบรับรองสิทธิการใช้ที่ดิน นอกจากนี้เพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าจะได้รับบุคลากรที่มีทักษะและคุณสมบัติเหมาะสม ACHL ได้ลงนามความร่วมมือกับบริษัท AIT Vietnam สำหรับจัดและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้กับลูกค้าเพิ่มเติม

- การประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

ACBH ได้จัดตั้งคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลขึ้นในปี 2020 ซึ่งมีสมาชิกจากบริษัทของลูกค้าทั้งหมดที่ดำเนินธุรกิจภายในนิคมอุตสาหกรรม โดยวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะกรรมการได้จัดประชุมทั้งหมด 2 ครั้งในปี 2567

- การแข่งขันฟุตบอล Amata Football Cup

ACBH และ ACHL ได้จัดการแข่งขันฟุตบอลประจำปีอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นเวทีสำหรับลูกค้า หน่วยงานภาครัฐ และพันธมิตร ในการพบปะและสร้างความสัมพันธ์ในบรรยากาศที่เป็นกันเอง ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทและผู้เข้าร่วม โดยเน้นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและส่งเสริมมิตรภาพที่ยั่งยืนระหว่างองค์กร

การพัฒนาการรับรู้แบรนด์

การสร้างการรับรู้แบรนด์เป็นหนึ่งในเป้าหมายสำคัญของกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ในการก้าวสู่การเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่ยั่งยืนและ SMART CITY กลุ่มบริษัทยังคงมุ่งมั่นตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของลูกค้าและนักลงทุนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการสร้างการรับรู้แบรนด์ในบริบทนี้ช่วยเสริมสร้างชื่อเสียง สร้างและรักษาความไว้วางใจ และส่งเสริมความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะกลุ่มลูกค้าและนักลงทุนทั้งปัจจุบันและกลุ่มเป้าหมายในอนาคต สนับสนุนเป้าหมายของกลุ่มบริษัทสู่การสร้างชุมชนที่แข็งแกร่ง มีความรับผิดชอบ และขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมในอนาคต การเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่ยั่งยืนของกลุ่มบริษัทยังได้รับการยอมรับผ่านรางวัลอันทรงเกียรติต่าง ๆ ซึ่งแสดงถึงความเป็นผู้นำด้าน ESG และนวัตกรรม

การสร้างโครงการ/ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับคุณภาพซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความปลอดภัยและความพึงพอใจของลูกค้า รวมถึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านต้นทุน ความมุ่งมั่นต่อคุณภาพนี้ปรากฏให้เห็นตั้งแต่กระบวนการวางแผนและออกแบบที่ครอบคลุม แผนแม่บทที่ได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบผ่านกำหนดการใช้ที่ดิน การจัดการโครงสร้างพื้นฐาน ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการขยายตัวของธุรกิจในอนาคต รวมถึงการแบ่งเขตอุตสาหกรรมเชิงกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการของธุรกิจที่หลากหลายและรองรับการเติบโตที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้การคัดเลือกพื้นที่ตั้งโครงการโดยคำนึงถึงความสะดวกในการเข้าถึง ระบบขนส่งและความใกล้เคียงกับแหล่งทรัพยากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเช่นกัน ขณะเดียวกันการพัฒนาโครงการยังต้องเป็นไปตามข้อกำหนดด้านก่อสร้างอย่างเคร่งครัดเพื่อความปลอดภัยของลูกค้าและความทนทานในระยะยาว และในที่สุดท้ายคือการบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานและพื้นที่ส่วนกลางอย่างต่อเนื่อง มาตรการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวด และการให้บริการสนับสนุนลูกค้าลวนสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัทในการส่งมอบโครงการที่มีคุณภาพ

การจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า

กลุ่มบริษัทได้อำนวยความสะดวกเพื่อให้ลูกค้าสามารถที่จะแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อกังวล ผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งศูนย์บริการทางโทรศัพท์ (ออนไลน์และออฟไลน์) อีเมล และเว็บไซต์ โดยลูกค้าสามารถให้ข้อเสนอแนะผ่านแบบสำรวจความพึงพอใจและหลังจากเข้าร่วมสัมมนาได้อีกด้วย ในกรณีที่มีข้อร้องเรียนแผนกที่เกี่ยวข้องจะรับเรื่องและเริ่มดำเนินการภายใน 24 ชั่วโมง โดยมีเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาภายในระยะเวลาที่กำหนด ในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้รับข้อร้องเรียนรวมทั้งสิ้น 15 เรื่อง โดย 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ การซ่อมบำรุง ระบบโทรคมนาคม และปัญหาการจราจร โดยเรื่องที่ได้รับการรายงานทั้งหมดได้รับการแก้ไขเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้มีการแจ้งผลการดำเนินงานให้ลูกค้าทราบทันที

ลิงก์แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : <https://amata.v.listedcompany.com/misc/sd/20250326-amata-v-sd2024-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 76-79

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	อัตราการมีส่วนร่วมของลูกค้า	-	2567: >80%
• การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	ความพึงพอใจของลูกค้า	-	2567: >85%

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าเป็นประจำทุกปีเพื่อวิเคราะห์และติดตามประสบการณ์ของลูกค้า ทำความเข้าใจถึงความคาดหวังและปัญหาต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง แบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าได้รับการปรับปรุงในปี 2566 และ 2567 เพื่อยกระดับกระบวนการรับข้อเสนอแนะทำให้สามารถประเมินมุมมองของลูกค้าได้อย่างครอบคลุมมากขึ้นในหลาย ๆ ด้านของประสบการณ์ที่ได้รับ โดยจากการดำเนินการดังกล่าวพบว่าอัตราความพึงพอใจโดยรวมลดลงเล็กน้อยจากร้อยละ 90 เป็น 89 เมื่อเทียบกับปีก่อนซึ่งยังคงอยู่ในระดับที่สูง

ความพึงพอใจของลูกค้า

	2565	2566	2567
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	มี	มี	มี

ช่องทางที่บริษัทรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค

ช่องทางการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค : มี

โทรศัพท์ : 0-2792-0000

โทรสาร : -

อีเมล : cs@amata.com

เว็บไซต์บริษัท : www.amatavn.com

ที่อยู่ : 2126 อาคารกรมดิษฐ์ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขต
ห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310

ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม :	มี
ลิงก์นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม :	https://investor.amatavn.com/storage/pdf/cg/cg-and-download/social-policy/amatav-sustainable-development-policy-th.pdf
เลขหน้าของลิงก์ :	3-7

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

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

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ยึดมั่นในปรัชญา “ALL WIN” ที่มุ่งเน้นการเติบโตร่วมกันระหว่างธุรกิจและชุมชน ควบคู่ไปกับการดำเนินงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากขนาดของโครงการ เราดำเนินการ ประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) และรับฟังความคิดเห็นจากสาธารณะ เพื่อประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และกำหนดมาตรการป้องกันและลดผลกระทบ นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังมีระบบติดตามและเฝ้าระวังเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินธุรกิจจะไม่ส่งผลกระทบในการสร้างมลภาวะต่าง ๆ ทั้งคุณภาพอากาศ เสียง น้ำเสีย และของเสีย นอกจากนี้กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ยังได้บูรณาการแนวทางการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) ผ่านแผนธุรกิจ โดยมุ่งเน้นใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ การพัฒนาเศรษฐกิจ สุขภาพและคุณภาพชีวิต และการศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาชุมชนในรัศมี 7 กิโลเมตรรอบโครงการของกลุ่มบริษัท พร้อมทั้งดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของชุมชนเป็นประจำทุกปีและรับฟังข้อเสนอแนะผ่านช่องทางร้องเรียนเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงาน ข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้จะถูกนำเสนอในการประชุมผู้บริหารรายเดือน เพื่อให้แน่ใจว่ามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อความสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวนี้ กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ผ่านโครงการอาสาสมัครและการสนับสนุนองค์กรการกุศล เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสนำทักษะและเวลาของตนมาสนับสนุนโครงการที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนขององค์กร เช่น การศึกษา การดูแลสุขภาพ และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบต่อชุมชนและการมีส่วนร่วมที่มีคุณค่าต่อสังคม

การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ดำเนินการมาตรการที่สำคัญในการพิทักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน โดยมีแผนกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนที่มุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2583 บริษัทให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มบริษัท ดำเนินการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (Environment Plus Impact Assessment, EIA) อย่างครอบคลุมสำหรับทุกโครงการใหม่เพื่อระบุและแก้ไขปัญหาก่อนที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า อีกทั้งยังมีการติดตามและรายงานคุณภาพอากาศ คุณภาพน้ำ และการจัดการของเสียอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินงาน นอกจากนี้กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ยังส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้กับชุมชนผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการปลูกต้นไม้ประจำปี 2567 ซึ่งปลูกต้นไม้เพิ่มขึ้นกว่า 30,000 ต้น เพื่อช่วยดูดซับคาร์บอนและเพิ่มความหลากหลายทางชีวภาพ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ความยั่งยืนระยะยาวกลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2583 ซึ่งความพยายามเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้นสำหรับชุมชน ด้วยการให้ความสำคัญกับแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืนนี้ทำให้กลุ่มบริษัทสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อระบบนิเวศและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้อยู่ในพื้นที่ที่ดำเนินธุรกิจให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชน

- การจัดซื้อจัดจ้างจากลูกค้าในท้องถิ่น

การจัดซื้อจัดจ้างจากลูกค้าในประเทศมีความสำคัญในการสร้างงาน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และกระตุ้นเศรษฐกิจทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจของชุมชนโดยตรง ซึ่งในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้มีอัตราการจัดซื้อจากลูกค้าภายในประเทศสูงถึงร้อยละ 99 แนวทางเชิงกลยุทธ์นี้ช่วยสร้างโอกาสการจ้างงานให้กับคนในพื้นที่ อีกทั้งยังช่วยให้กลุ่มบริษัทสามารถหมุนเวียนเม็ดเงินกลับคืนสู่ชุมชนในพื้นที่ที่ดำเนินงาน สนับสนุนการเติบโตของธุรกิจท้องถิ่น และส่งเสริมความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ

- การส่งเสริมพัฒนาชุมชน

ความสำเร็จทางเศรษฐกิจของเวียดนามได้รับแรงขับเคลื่อนสำคัญจากการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเติบโตของ GDP การเพิ่มขึ้นของการส่งออก การสร้างงาน และการเพิ่มรายได้ของภาครัฐ กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ตระหนักถึงข้อดีเหล่านี้และได้ดำเนินการมาตรการเชิงรุกเพื่อสนับสนุนและพัฒนาสภาพแวดล้อมการลงทุนของประเทศ โดยได้ร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นและบริษัทที่ปรึกษาด้านอสังหาริมทรัพย์ชั้นนำอย่างใกล้ชิดในการจัดสัมมนา roadshow และการเข้าร่วมเวทีธุรกิจสำคัญ เพื่อดึงดูดนักลงทุนต่างชาติ นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังใช้เวทีการประชุมและกิจกรรมต่าง ๆ เป็นช่องทางสำคัญในการประชาสัมพันธ์โอกาสการลงทุน ตอบข้อกังวลของนักลงทุน และเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเพื่อพัฒนาสภาพ

แวดล้อมการลงทุนโดยรวมให้ดียิ่งขึ้น

• การสรรหาบุคลากร

เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและตอบสนองความต้องการแรงงานในพื้นที่ ACHL ได้ร่วมจัด งานมหกรรมอาชีพ (Job Fair) จำนวน 3 ครั้งในปี 2567 ร่วมกับวิทยาลัย Sonadezi มหาวิทยาลัยฮาลอง และมหาวิทยาลัย Lac Hong (LHU) โดยมีบริษัทเข้าร่วมกว่า 110 แห่ง และมีผู้เข้าร่วมงานกว่า 2,850 คน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวช่วยสร้างโอกาสการจ้างงานให้กับนักศึกษาใหม่ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและภาครัฐกิจ และมีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนและลูกค้าของบริษัท

• การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เนื่องด้วยถนนสายหลักที่วางแผนไว้เพื่อเชื่อมต่อกับพื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรมยังไม่ได้รับการเวนคืนในช่วงระหว่างการก่อสร้างโครงการ ทำให้กลุ่มบริษัทจำเป็นต้องพิจารณาใช้เส้นทางอื่นสำหรับลูกค้าและผู้รับเหมาในการเข้าถึงพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม ด้วยความตระหนักถึงผลกระทบต่อชุมชนจากการใช้เส้นทางดังกล่าวกลุ่มบริษัทจึงดำเนิน โครงการบำรุงรักษาถนนเชิงรุก รวมถึงรักษาความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของชุมชนเพื่อบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น กลุ่มบริษัทได้ดำเนินการבודัดถนนที่ใช้ชั่วคราวเป็นประจำทุกเดือน เพื่อรักษาความแข็งแรงของโครงสร้างถนน ป้องกันการเสียหายและขรุขระก่อนเวลาอันควร เพื่อให้ยานพาหนะทุกประเภทโดยเฉพาะจักรยานยนต์สามารถสัญจรได้อย่างปลอดภัย ลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ นอกจากนี้กลุ่มบริษัทได้ฉีดพ่นน้ำบนพื้นผิวถนนอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ไขปัญหาฝุ่นละอองที่อาจเพิ่มขึ้นจากการใช้งานถนน รักษาคุณภาพอากาศและลดความเสี่ยงด้านระบบทางเดินหายใจสำหรับผู้อยู่อาศัยและแรงงานในบริเวณใกล้เคียง นอกเหนือจากด้านสุขภาพและความปลอดภัยแล้ว การปรับปรุงถนนยังช่วยลดต้นทุนด้านการขนส่งและการใช้เชื้อเพลิงของชุมชน อีกทั้งยังช่วยเพิ่มมูลค่าทรัพย์สินในพื้นที่ซึ่งเป็นแนวทางที่สะท้อนถึงปรัชญา "ALL WIN" ของกลุ่มบริษัทที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อและคำนึงถึงความปลอดภัยรวมถึงความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน

การสนับสนุนด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน

• ความปลอดภัยบนท้องถนน

จากข้อร้องเรียนของลูกค้าและสถิติอุบัติเหตุทางถนนที่ผ่านมา กลุ่มบริษัทได้มีความมุ่งมั่นอย่างสูงในการแก้ไขปัญหาการจราจรเพื่อลดอุบัติเหตุภายในนิคมอุตสาหกรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อ ยกระดับความปลอดภัยของชุมชนและปกป้องทรัพย์สินของบริษัท บริษัทจึงได้ลงทุน ติดตั้งสัญญาณไฟจราจร เนินชะลอความเร็ว และวงเวียนรวมถึงการทาสีเครื่องหมายจราจรใหม่ในบริเวณที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุสูง กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ตั้งเป้าลดอัตราการบาดเจ็บและการเสียชีวิตลงมากกว่าร้อยละ 60 ในระยะเริ่มต้นของมาตรการ

• กิจกรรมบริจาคโลหิต

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ได้ร่วมมือกับ สภากาชาดประจำจังหวัด หน่วยงานภาครัฐ และศูนย์บริจาคโลหิตโรงพยาบาล Cho Ray เพื่อส่งเสริมให้พนักงานและอาสาสมัครจากบริษัทภายในและภายนอกนิคมอุตสาหกรรมเข้าร่วมบริจาคโลหิต ในปี 2567 กลุ่มบริษัทสามารถ รวบรวมโลหิตได้จำนวน 1,132 ยูนิต (340,000 ซีซี) คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 0.06 ของเป้าหมายระดับประเทศของเวียดนามที่ 2 ล้านยูนิต ซึ่งช่วยเสริมความพร้อมของคลังเลือดแห่งประเทศเวียดนามในช่วงที่ขาดแคลนตามสถานการณ์ โดยตลอดระยะเวลา 5 ปี (2563-2567) กลุ่มบริษัทได้บริจาคโลหิตรวม 3,426 ยูนิต ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการรักษาพยาบาลและช่วยเหลือผู้ป่วยทั้งในนิคมอุตสาหกรรมและทั่วประเทศ

• บริการตรวจสุขภาพสำหรับชุมชน

นิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ ฮาลอง (ACHL) ร่วมมือกับ สมาคมคนพิการประจำจังหวัด คณะกรรมการประชาชนเมืองกว้างเยน, บริษัท Jinko Solar และธนาคาร Vietcombank Ha Long ในการจัดโครงการตรวจสุขภาพให้กับ ทหารผ่านศึกที่ทุพพลภาพจำนวน 100 คน โดยโครงการนี้มีมูลค่ารวม 148.50 ล้านดอลลาร์ ซึ่ง ACHL ได้สนับสนุนงบประมาณร้อยละ 40 จากงบประมาณทั้งหมดเพื่อครอบคลุมการตรวจสุขภาพที่จำเป็น การแจกจ่ายโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายต่อผู้ป่วยและให้คำแนะนำด้านการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันรวมถึงการตรวจหาโรคตั้งแต่ระยะเริ่มต้น

• การสนับสนุนประกันสุขภาพสำหรับกลุ่มเปราะบาง

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐประจำจังหวัดในการ สนับสนุนบัตรประกันสุขภาพจำนวน 70 ใบ สำหรับประชาชนกลุ่มเปราะบางที่ถูกคัดเลือกจากบัญชีรายชื่อของหน่วยงานจังหวัด เพื่อให้ความช่วยเหลือต่อกลุ่มเปราะบางที่ต้องการการรักษาพยาบาลมากที่สุด โดยบัตรประกันสุขภาพนี้เป็นแบบร่วมจ่าย 80/20 ซึ่งโครงการได้รับผลตอบแทนค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ร้อยละ 80 และ ผู้ใช้สิทธิรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเพียงร้อยละ 20 ทำให้สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของผู้ป่วยที่มีกลุ่มที่ขาดแคลนทรัพยากร และสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่จำเป็นได้อย่างทั่วถึง

การสนับสนุนด้านการศึกษา

• การสนับสนุนทุนการศึกษา

กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น เชื่อว่าการมอบทุนการศึกษาจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ โดยเปิดโอกาสให้กับเยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อระดับสูง ซึ่งการลงทุนด้านการศึกษาจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมระยะยาวในหลายมิติ เช่น การเพิ่มระดับการศึกษา การส่งเสริมวัฒนธรรมการลดอัตราอาชญากรรมในสังคม และการกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ และเพื่อสนับสนุนนักศึกษาจากครอบครัวที่ขาดทุนทรัพย์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ ฮาลอง (ACHL) และนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ เบียนฮว่า (ACBH) ได้มอบทุนการศึกษา ให้แก่ มหาวิทยาลัยฮาลอง College of Industry and Construction (CIC) และมหาวิทยาลัย Lac Hong รวม 90 ล้านดอลลาร์ ในปี 2567

• ส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรมการอ่าน

ACHL สนับสนุนความมุ่งมั่นในการสนับสนุนการศึกษา โดยในปี 2567 ได้ดำเนินโครงการ ห้องสมุดอัจฉริยะ ที่ Song Khoai Secondary School ซึ่ง ACHL ได้พัฒนาโครงสร้างของห้องสมุดให้ทันสมัยขึ้น ด้วยการติดตั้ง Smart TV และส่งเสริมวัฒนธรรมการอ่านผ่านกิจกรรม "นำเสนอหนังสือที่ฉันรัก" พร้อมมอบรางวัลให้กับนักเรียนที่มีผลงานยอดเยี่ยมถึง 9 รางวัล นอกจากนี้ ACHL ยังได้มอบคอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้นักเรียนคิดเป็นมูลค่า

การสนับสนุนทั้งหมดกว่า 42.2 ล้านดอลลาร์

• การสร้างแรงงานในอนาคต

ACHL มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนระบบการศึกษาอาชีพของจังหวัด Quang Ninh ผ่านการเข้าร่วมงานแนะแนวอาชีพและการเปิดรับสมัครตำแหน่งงานนักศึกษาปี 2567 จัดโดย DOLISA ซึ่ง ACHL ได้เชื่อมโยงนักเรียนกว่า 550 คน สถาบันอาชีวศึกษา 8 แห่งและหน่วยงานที่ปรึกษาด้านอาชีพในการให้คำแนะนำที่สำคัญเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพเพื่อช่วยลดช่องว่างระหว่างภาคการศึกษาและความต้องการของอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ACHL ยังได้รับเชิญเป็นวิทยากรพิเศษ เพื่อนำเสนอข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์ในหัวข้อ "แนวโน้มการจ้างงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ ฮาลอง และนิคมอุตสาหกรรมจังหวัด Quang Ninh" ซึ่งช่วยให้นักศึกษาสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับเส้นทางการศึกษาและอาชีพได้อย่างรอบคอบ โครงการนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ ACHL ในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะรองรับเป้าหมายทางเศรษฐกิจและสังคมของจังหวัดรวมถึงการขยายตัวของนิคมอุตสาหกรรมในอนาคต

ลิงก์แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : <https://amata.v-listedcompany.com/misc/sd/20250326-amata-v-sd2024-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 80-85

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• อื่น ๆ : ความพึงพอใจของชุมชน	ความพึงพอใจของชุมชน	-	2567: >=90%
• อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต	อัตราการรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน	-	2567: ต่ำกว่า 60%

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : มี

ความปลอดภัยบนท้องถนน

ในปี 2567 จำนวนผู้บาดเจ็บและเสียชีวิตลดลงอย่างมีนัยสำคัญ เหลือ 21 ราย จาก 39 ราย ในปี 2566 อัตราส่วนของผู้เสียชีวิตต่อผู้บาดเจ็บปรับตัวดีขึ้นอย่างมากโดยลดลงจากร้อยละ 56.5 เป็นร้อยละ 31.4 ซึ่งสะท้อนถึงแนวโน้มเชิงบวกในการบริหารจัดการความปลอดภัยบนท้องถนน กลุ่มบริษัทจะยังคงดำเนินการด้านความปลอดภัยและจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยให้แก่ผู้ใช้ถนนทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ลูกค้า หรือชุมชนโดยรอบ

ความพึงพอใจของชุมชน

ACBH ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของชุมชนผ่านการสำรวจประจำปี โดยได้ร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรจำนวน 1,200 คน (คิดเป็น สัดส่วนร้อยละ 1 ของประชากรทั้งหมด) ในปี 2567 ผลสำรวจพบว่า ชุมชนมีระดับความพึงพอใจอยู่ที่ร้อยละ 88 ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อมั่นที่ต่อเนื่องต่อโครงการและกิจกรรมของ ACBH แม้ว่าจะต่ำกว่าเป้าหมายที่ร้อยละ 90 เล็กน้อย แต่ผลลัพธ์นี้ถือเป็นโอกาสในการพัฒนาและปรับปรุง โดย ACBH ยังคงยึดมั่นในความโปร่งใสโดยการตอบสนองต่อข้อกังวลของชุมชนอย่างรวดเร็วผ่านการตรวจสอบโดยฝ่ายบริหารและดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสม

ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : มี

จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

	2565	2566	2567
เงินบริจาค / เงินอุดหนุนให้เปล่า (บาท)	2,195,714.00	2,293,672.00	3,453,195.00

	2565	2566	2567
กิจกรรมเพื่อสังคม (บาท)	335,712.00	301,828.00	365,870.00
มูลค่าการซื้อสินค้าและ/หรือบริการของชุมชน (บาท)	1,169,673,861.00	3,523,112,945.00	4,841,399,399.00

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

	2565	2566	2567
การจ้างงานคู่ค้าในชุมชน (%)	97.00	99.00	99.00

ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (บาท)	2,531,426.00	2,595,500.00	3,819,065.00
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.208843	0.072502	0.076269
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.094436	0.060541	0.070994

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

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

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : AMATAV

Market : SET กลุ่มอุตสาหกรรม : อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง หมวดธุรกิจ : พัฒนาอสังหาริมทรัพย์

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ : มี

คณะกรรมการบริษัทมีเจตนารมณ์ให้บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียโดยรวมอย่างเท่าเทียม โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ โปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมทั้งมีกลไกในการติดตาม ตรวจสอบและควบคุมดูแลการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ มาตรฐาน นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศและสากล จึงได้กำหนดเป็นนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน สรุปภาพรวมได้ดังนี้

1. คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหารและพนักงานทุกคนมุ่งมั่นดำเนินงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนไทยของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) รวมทั้งหลักการกำกับดูแลกิจการสากลของ ICGN และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ OECD และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดเป็นหลักปฏิบัติ 5 ประการมาปฏิบัติ ได้แก่

- 1) สิทธิของผู้ถือหุ้น
- 2) การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน
- 3) บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย
- 4) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส
- 5) ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

2. คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำกับดูแลการบริหารกิจการให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดแก่ผู้ถือหุ้น (Fiduciary Duty) โดยยึดถือแนวปฏิบัติ 4 ประการ ได้แก่

- 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง (Duty of Care)
- 2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อรักษาผลประโยชน์ของบริษัทและผู้ถือหุ้น (Duty of Loyalty)
- 3) ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับ มติคณะกรรมการ และมติประชุมผู้ถือหุ้น (Duty of Obedience)

4) เปิดเผยข้อมูลทั้งที่เป็นข้อมูลทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียอย่างถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส เพียงพอ และทันเวลา (Duty of Disclosure)

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการฉบับเต็ม : <https://investor.amatavn.com/storage/pdf/cg/cg-handbooks-download/20250313-amatav-cg-good-cg-handbook-th.pdf>

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ : มี

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ : แนวปฏิบัติอื่น ๆ เกี่ยวกับคณะกรรมการ

นโยบายที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ ได้รวบรวมใน “คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี” เปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ www.amatavn.com ภายใต้หัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการที่ดี” ขอยกตัวอย่างมาดังนี้

1. นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ
2. นโยบายความหลากหลายในองค์ประกอบของคณะกรรมการ
3. นโยบายการประเมินผลงานตนเองของประธานกรรมการ คณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อย
4. นโยบายการบริหารผลการดำเนินงานและค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
5. นโยบายการพัฒนากรรมการ
6. นโยบายอำนาจที่สงวนไว้สำหรับคณะกรรมการ

ลิงก์แนวปฏิบัติอื่น ๆ : <https://investor.amatavn.com/storage/pdf/cg/cg-handbooks-download/20250313-amatav-cg-good-cg-handbook-th.pdf>

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการ : มี
ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย
แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการ : แนวปฏิบัติอื่น ๆ เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย
ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย ได้รวบรวมใน “คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี” เปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ www.amatavn.com ภายใต้หัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการที่ดี” ครอบคลุมการดูแลผู้ถือหุ้น การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นโดยเท่าเทียมกัน การส่งเสริมการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้น การป้องกันการไหลข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน และมาตรการดำเนินการกับผู้กระทำที่ไม่เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าว ขอยกตัวอย่างมาดังนี้

1. นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
2. นโยบายการแจ้งเบาะแส
3. นโยบายป้องกันการไหลข้อมูลภายในโดยมิชอบ
4. นโยบายว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์
5. นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน
6. นโยบายการบริหารความเสี่ยง
7. นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ลิงก์แนวปฏิบัติอื่น ๆ : <https://investor.amatavn.com/storage/pdf/cg/cg-handbooks-download/20250313-amatav-cg-good-cg-handbook-th.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ : มี

บริษัทฯ ได้จัดทำ “คู่มือจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ” เปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ www.amatavn.com ภายใต้หัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการที่ดี” โดยเผยแพร่ให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ทุกระดับ ศึกษาทำความเข้าใจและปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจอย่างเคร่งครัด เพื่อร่วมกันพัฒนาบริษัทฯ ให้เป็นองค์กรที่โปร่งใส ได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย สอดคล้องกับหลักปรัชญา “ALL WIN” อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการดำเนินธุรกิจและการเติบโตอย่างยั่งยืนสืบไป มีการเผยแพร่ให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานใหม่ของบริษัทฯ ทราบตั้งแต่แรกเข้าบริษัทฯ และมีการทบทวนความรู้จาก “คู่มือจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ” ทุกปี

ลิงก์จรรยาบรรณธุรกิจฉบับเต็ม : <https://investor.amatavn.com/storage/pdf/cg/cg-handbooks-download/20250313-amatav-cg-good-cg-handbook-th.pdf>

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ : แนวปฏิบัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ

บริษัทฯ ได้จัดทำ “คู่มือจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ” เปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ www.amatavn.com ภายใต้หัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการที่ดี” โดยเผยแพร่ให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ทุกระดับ ศึกษาทำความเข้าใจและปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจอย่างเคร่งครัด เพื่อร่วมกันพัฒนาบริษัทฯ ให้เป็นองค์กรที่โปร่งใส ได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย สอดคล้องกับหลักปรัชญา “ALL WIN” อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการดำเนินธุรกิจและการเติบโตอย่างยั่งยืนสืบไป มีการเผยแพร่ให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานใหม่ของบริษัทฯ ทราบตั้งแต่แรกเข้าบริษัทฯ และมีการทบทวนความรู้จาก “คู่มือจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ” ทุกปี ตัวอย่างเนื้อหาจาก “คู่มือจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ” ได้แก่

1. นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
2. นโยบายการแจ้งเบาะแส
3. จริยธรรมของคณะกรรมการบริษัท
4. จริยธรรมที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสีย
5. จริยธรรมพนักงาน

การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

การส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตาม : มี
จรรยาบรรณธุรกิจ

บริษัทฯ มีการเผยแพร่คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ ให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ทุกระดับ ทราบตั้งแต่แรกเข้าบริษัทฯ เพื่อศึกษาทำความเข้าใจและปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจอย่างเคร่งครัด และจัดให้มีการทบทวนความรู้จาก “คู่มือจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ”

เป็นประจำทุกปี

การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์เป็นภาคีเครือข่าย : มี
ในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน
ภาคีเครือข่ายหรือโครงการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันที่บริษัท : โครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption: CAC) ได้รับความรับรอง
เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์ : สถานะการรับรองเป็นสมาชิกโครงการ CAC : ได้รับการรับรอง
เอกสารการรับรองสถานะการเป็นสมาชิก CAC : 11.2_CAC -
การรับรองบริษัทเป็นสมาชิกของแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญของนโยบายแนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติของระบบการกำกับดูแลกิจการหรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ : มี
แนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ
ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลง : มี
และพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ

ในปี 2567 คณะกรรมการบริษัทได้ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการ กฎบัตรคณะกรรมการบริษัท กฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ กฎบัตรคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทได้มีการประชุมเฉพาะกรรมการที่ไม่ใช่ผู้บริหาร และสื่อสารสรุปจากการประชุมต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา และได้กำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระให้ไม่เกิน 9 ปีในนโยบายการกำกับดูแลกิจการและกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท

การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) มาปฏิบัติ

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

เรื่องที่บริษัทยังไม่สามารถปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560

บริษัทขอจัดให้มีที่ปรึกษาภายนอกมาช่วยในการกำหนดแนวทางและเสนอแนะประเด็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการอย่างน้อยทุกๆ 3 ปี และเปิดเผยการดำเนินการดังกล่าวไว้ในรายงานประจำปี

คำชี้แจงของบริษัท

บริษัทจัดให้มีการประเมินผลตนเองของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการรายบุคคลเป็นประจำทุกปี ผลการประเมินในปี 2567 เป็นดังนี้

- ผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการรายคณะ คณะกรรมการได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 97.73
- ผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการชุดย่อยแบบรายคณะ คณะกรรมการชุดย่อยได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 96.24
- ผลการประเมินคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยรายบุคคล กรรมการและกรรมการชุดย่อยรายบุคคลได้คะแนน

เฉลี่ยร้อยละ 99.49

อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไปศึกษาการประเมินตนเองโดยใช้ที่ปรึกษาภายนอกสำหรับปีต่อไปให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแล้ว

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีอื่น ๆ

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้ทราบว่าบริษัทฯ มีจุดที่สามารถปรับปรุงในการกำกับดูแลกิจการอย่างไรอีกด้วย โครงการที่เข้าร่วมและความสำเร็จมีดังนี้

1. บริษัทฯ ได้รับการจัดอันดับผลประเมินหุ้นยั่งยืน SET ESG Ratings ประจำปี 2567 โดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในกลุ่มอุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์และการก่อสร้าง นับเป็นปีที่ห้าติดต่อกัน โดยมีคะแนนการประเมินเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า และจัดอยู่ในระดับ AA
2. บริษัทฯ ได้รับคะแนนเต็ม 100 จากผลการประเมินการจัดประชุมผู้ถือหุ้น ประจำปี 2567 (AGM checklist) จัดขึ้นโดยสมาคมส่งเสริมนักลงทุนไทย นับเป็นปีที่แปดติดต่อกัน
3. บริษัทฯ ได้รับผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ประจำปี 2567 จัดขึ้นโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ในระดับดีเลิศ (5 ดาว) นับเป็นปีที่เจ็ดติดต่อกัน และถูกจัดอันดับคะแนนการประเมินอยู่ในกลุ่ม Top Quartile ของกลุ่มบริษัทที่มีมูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาดระหว่าง 3,000-9,999 ล้านบาท เป็นปีแรก

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

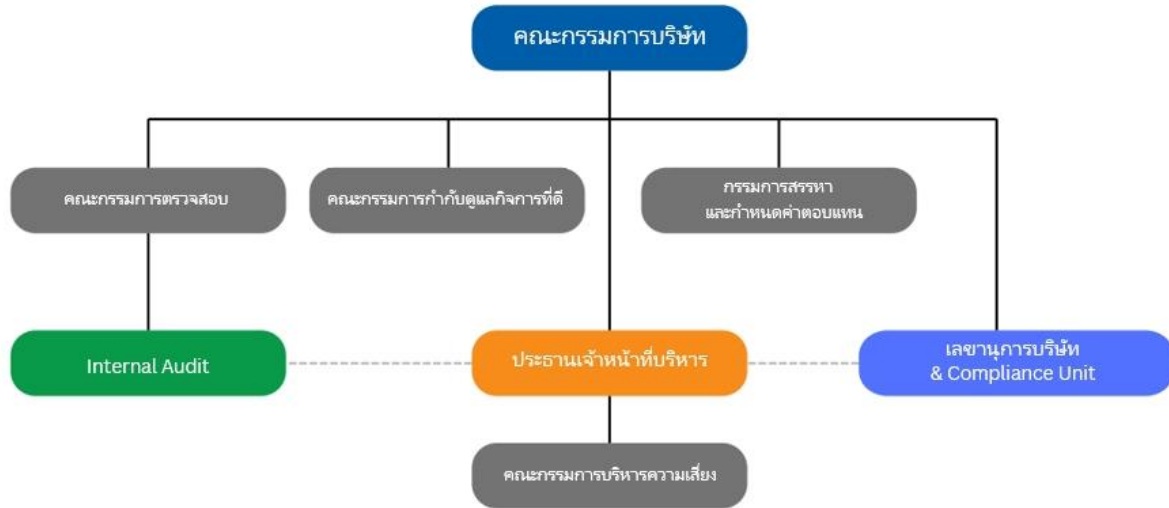
ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

แผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ ณ วันที่ : 31 ธ.ค. 2567

รูปแผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ



ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

	2567	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)
กรรมการรวม	8	
	6	2
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	1	
	0	1
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	7	
	6	1
กรรมการอิสระ	5	
	4	1
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	2	
	2	0

	2567	
	ชาย (%)	หญิง (%)
กรรมการรวม	100.00	
	75.00	25.00
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	12.50	
	0.00	12.50
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	87.50	
	75.00	12.50
กรรมการอิสระ	62.50	
	50.00	12.50
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	25.00	
	25.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : % ที่แสดงคิดจากสัดส่วนของกรรมการรวม

	2567	
	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)
อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัท	65	
	66	62

ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล

รายชื่อคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>1. นาย อภิชาติ ชินวรรณโณ เพศ: ชาย อายุ : 68 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 : 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>ประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	12 ก.พ. 2561	เศรษฐศาสตร์, ผู้นำ, การจัดการกลยุทธ์, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การบริหารรัฐกิจ
<p>2. Dr. HUYNH NGOC PHIEN เพศ: ชาย อายุ : 80 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิทยาศาสตร์ สัญชาติไทย : ไม่ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ไม่ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p>	<p>รองประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	30 ส.ค. 2555	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, เศรษฐศาสตร์, ความยั่งยืน, ความรับผิดชอบต่อสังคม
<p>3. นาง สมหะทัย พานิชชีวะ เพศ: หญิง อายุ : 58 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</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	30 ส.ค. 2555	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์, การจัดการความเสี่ยง, การจัดการกลยุทธ์, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การตลาด

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>4. นาง อรุณช อภิศักดิ์ศิริกุล เพศ: หญิง อายุ : 66 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามปีที่รายงานและไม่มีผลการออกกระหวางปี)</p>	14 พ.ค. 2561	<p>เศรษฐศาสตร์, การจัดการความเสี่ยง, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การเงิน, การจัดการกลยุทธ์</p>
<p>5. นาย กิตติ ตั้งจิตรมณีสีกดา เพศ: ชาย อายุ : 60 ปี วุฒิการศึกษา : เนติบัณฑิตยสภา สาขา : กฎหมาย สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	14 พ.ค. 2561	<p>บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การจัดการกลยุทธ์, พัฒนาอสังหาริมทรัพย์, กฎหมาย, การจัดการความเสี่ยง</p>
<p>6. นาย อัครเรศร์ ชูช่วย เพศ: ชาย อายุ : 56 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</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	14 พ.ค. 2561	<p>เศรษฐศาสตร์, พัฒนาอสังหาริมทรัพย์, การตลาด, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การจัดการกลยุทธ์</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>7. นาย วรภัทร โดธนะเกษม เพศ: ชาย อายุ : 75 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีกรลาออกระหว่างปี)</p>	9 ส.ค. 2562	<p>เศรษฐศาสตร์, การจัดการความเสี่ยง, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การจัดการกลยุทธ์, ความยั่งยืน</p>
<p>8. นาย ยุทธนา เจียมตระการ เพศ: ชาย อายุ : 61 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</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 : 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก</p>	24 เม.ย. 2567	<p>พัฒนาอสังหาริมทรัพย์, ความรับผิดชอบต่อสังคม, ความยั่งยืน, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การจัดการกลยุทธ์</p>

คำอธิบายเพิ่มเติม:

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

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้สำคัญผิด หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อตัดสินใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดดังกล่าว

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

(ชายหญิงที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสแต่อยู่กินกันอย่างเปิดเผย) บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ เป็นต้น

รูปภาพรายชื่อคณะกรรมการบริษัท



จากซ้ายไปขวา: Dr. Huynh Ngoc Phien / ดร. อภิชาติ ชินวรรณโณ / ศ.ดร. วรภัทร โตรณะเกษม / นางสมหะทัย พานิชชีวะ



จากซ้ายไปขวา: นายยุทธนา เจียมตระการ / นายอัครเศรษฐ์ ชูช่วย / นางอรนุช อภิศักดิ์ศิริกุล / นายกิตติ ตั้งจิตรมณีสักดา

รายชื่อกรรมการที่ลาออก / พันตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
1. นางสาว ณฐมน ลิ่มธนาชัย เพศ: หญิง อายุ : 49 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่	30 มิ.ย. 2567	-

คำอธิบายเพิ่มเติม:

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

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้สำคัญผิด หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความคิดเห็นของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดดังกล่าว

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

(ชายหญิงที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสแต่อยู่กินกันอย่างเปิดเผย) บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ เป็นต้น

รายชื่อกรรมการ จำแนกตามตำแหน่ง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	กรรมการ ที่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ อิสระ	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร และไม่ดำรง ตำแหน่ง กรรมการ อิสระ	กรรมการ ผู้มีอำนาจ ลงนาม ผูกพันบริษัท ตามหนังสือ รับรอง
1. นาย อภิชาติ ชินวรโรจน์	ประธานกรรมการ		✓	✓		
2. Dr. HUYNH NGOC PHIEN	รองประธานกรรมการ		✓		✓	✓
3. นาง สมหทัย พานิชชีวะ	กรรมการ	✓				✓
4. นาง อรนุช อภิศักดิ์ศิริกุล	กรรมการ		✓	✓		
5. นาย กิตติ ตั้งจิตรมณีศักดิ์ดา	กรรมการ		✓	✓		
6. นาย อัครเศรษฐ์ ชูช่วย	กรรมการ		✓		✓	✓
7. นาย วรภัทร ไตรณะเกษม	กรรมการ		✓	✓		
8. นาย ยุทธนา เจียมตระการ	กรรมการ		✓	✓		
รวม (คน)		1	7	5	2	3

ภาพรวมทักษะและความชำนาญของกรรมการ

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เศรษฐศาสตร์	5	62.50
2. พัฒนาอสังหาริมทรัพย์	5	62.50
3. กฎหมาย	1	12.50
4. การตลาด	2	25.00
5. การเงิน	1	12.50
6. ความรับผิดชอบต่อสังคม	2	25.00
7. ความยั่งยืน	3	37.50
8. ผู้นำ	1	12.50
9. การจัดการกลยุทธ์	7	87.50
10. การจัดการความเสี่ยง	4	50.00
11. บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล	8	100.00
12. การบริหารรัฐกิจ	1	12.50

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัทอื่นๆ ^{(*)(**)}

	2567
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลเดียวกัน	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ	ใช่
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นสมาชิกในคณะกรรมการบริหารหรือคณะทำงาน	ไม่ใช่
บริษัทแต่งตั้งกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อกำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ	ใช่

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการอื่นๆ จะถูกประมวลผลตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นไป

^(**) หากมีการระบุหมายเหตุจะเป็นการนำหมายเหตุของปีล่าสุดมาแสดง

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : มี

วิธีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : การเพิ่มสัดส่วนกรรมการอิสระมากกว่ากึ่งหนึ่ง

บริษัทกำหนดให้คณะกรรมการมีกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลในการออกเสียงเพื่อพิจารณาเรื่องต่างๆ และเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของบริษัทฯ หลักเกณฑ์การกำกับดูแลซึ่งกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงหลักเกณฑ์อื่นซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดขึ้น โดย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการอิสระ 5 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 62.5 ของกรรมการทั้งหมด ในจำนวนกรรมการอิสระ 5 คนเป็นกรรมการตรวจสอบ 3 คน และหนึ่งในกรรมการอิสระดำรงตำแหน่งเป็นประธานคณะกรรมการบริษัท

การแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ระหว่างคณะกรรมการบริษัทกับฝ่ายจัดการ

บริษัทได้แบ่งแยกบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการบริษัทกับประธานเจ้าหน้าที่บริหารอย่างชัดเจน ดังนี้

1) คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์และข้อบังคับของบริษัท อนุมัติมติของที่ประชุมและนโยบายกำกับดูแลกิจการของบริษัท ซึ่งกรรมการต้องใช้อำนาจตัดสินใจด้วยความระมัดระวังและด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้น

- 2) ฝ่ายจัดการมีหน้าที่ปฏิบัติงานประจำ รับนโยบายจากคณะกรรมการไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายและกลยุทธ์ที่วางไว้

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : มี

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทมีดังนี้

1. มีความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการดำเนินงานของบริษัทอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัท มติคณะกรรมการบริษัทและมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น ด้วยความรับผิดชอบ ความระมัดระวัง และความซื่อสัตย์สุจริต
2. พิจารณากำหนดรายละเอียดและให้ความเห็นชอบ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ทางธุรกิจ ทิศทางของธุรกิจ นโยบายทางธุรกิจ เป้าหมาย แนวทาง แผนการดำเนินงาน และงบประมาณของบริษัทและบริษัทย่อย ตามที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและฝ่ายจัดการจัดทำ
3. กำกับดูแลการบริหารงานและผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ฝ่ายจัดการ หรือบุคคลใดๆ ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด
4. ติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานและงบประมาณของบริษัท
5. ดำเนินการให้บริษัทและบริษัทย่อยนำระบบงานบัญชีที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมาใช้ รวมทั้งจัดให้มีระบบควบคุมภายใน และระบบการตรวจสอบภายใน
6. จัดให้มีการทางการเงิน ณ วันสิ้นสุดรอบปีบัญชีของบริษัท และลงลายมือชื่อเพื่อรับรองการเงินดังกล่าวเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการประชุมสามัญประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติ
7. พิจารณาให้ความเห็นชอบการคัดเลือกและเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชีและพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามที่คณะกรรมการตรวจสอบ นำเสนอก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการประชุมสามัญประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติ
8. จัดให้มีนโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการตามหลักธรรมาภิบาลที่เป็นลายลักษณ์อักษร และการปรับใช้นโยบายดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เชื่อมั่นได้ว่าบริษัทมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่มด้วยความเป็นธรรม
9. พิจารณานุมัติแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติและไม่มีคุณสมบัติต้องห้ามตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) รวมถึง ประกาศ ข้อบังคับ และ/หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง เข้าดำรงตำแหน่ง ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากออกตามวาระ และพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งกรรมการแทนกรรมการที่ออกตามวาระ และการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ ตามที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนนำเสนอ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
10. แต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อย เช่น คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือคณะกรรมการชุดย่อยอื่นใดและกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยดังกล่าวเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ
11. พิจารณาแต่งตั้งผู้บริหารและเลขานุการบริษัทรวมทั้งพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารดังกล่าว
12. ขอความเห็นทางวิชาชีพจากองค์กรภายนอก หากมีความจำเป็นเพื่อประกอบการตัดสินใจที่เหมาะสม
13. ส่งเสริมให้กรรมการและผู้บริหารของบริษัทเข้าร่วมหลักสูตรสัมมนาต่างๆ ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารนั้น ทั้งนี้การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทนั้น จะไม่มีลักษณะเป็นการมอบอำนาจหรือมอบอำนาจช่วงที่ทำให้คณะกรรมการบริษัทหรือผู้รับมอบอำนาจจากคณะกรรมการบริษัทสามารถอนุมัติรายการที่ตนหรือบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง (ตามที่นิยามไว้ในประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน) อาจมีส่วนได้เสียหรืออาจได้รับประโยชน์ในลักษณะใดๆ หรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์อื่นใดกับบริษัทหรือบริษัทย่อยของบริษัทยกเว้นเป็นการอนุมัติรายการที่เป็นไปตามนโยบายและหลักเกณฑ์ที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นหรือคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติไว้

ลิงก์กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : <https://investor.amatavn.com/storage/pdf/cg/cg-and-download/charter/amatav-bod-charter-th.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการตรวจสอบ

บทบาทหน้าที่

- การสอบทานรายงานทางการเงินและระบบควบคุมภายใน
- อื่น ๆ
- พิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ พร้อมเสนอค่าตอบแทน
- พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์
- สอบทานให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของ

บริษัทฯ

- จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. สอบทานให้บริษัทฯ มีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและเพียงพอ
2. สอบทานให้บริษัทฯ มีระบบการควบคุมภายใน (Internal Control) และระบบการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และพิจารณาความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายในตลอดจนให้ความเห็นชอบในการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลิกจ้างหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือหน่วยงานอื่นใดที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
3. สอบทานให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ
4. พิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ เสนอค่าตอบแทน และเลิกจ้างบุคคลดังกล่าว รวมทั้งเข้า ร่วมประชุมร่วมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
5. พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่ารายการดังกล่าวสมเหตุสมผลและเป็นประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ
6. จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ ซึ่งรายงานดังกล่าวต้องลงนามโดยประธานคณะกรรมการตรวจสอบ และต้องประกอบด้วยข้อมูลอย่างน้อยดังต่อไปนี้
 - ความเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่เชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินของบริษัทฯ
 - ความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของระบบควบคุมภายในของบริษัทฯ
 - ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ
 - ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สอบบัญชี
 - ความเห็นเกี่ยวกับรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - จำนวนการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ และการเข้าร่วมประชุมของกรรมการตรวจสอบแต่ละท่าน
 - ความเห็นหรือข้อสังเกตโดยรวมที่คณะกรรมการตรวจสอบได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย (charter)
 - รายการอื่นที่เห็นว่าผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนทั่วไปควรทราบ ภายใต้ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
7. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่คณะกรรมการของบริษัทฯ มอบหมายด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บทบาทหน้าที่

- การสรรหากรรมการ / ผู้บริหารระดับสูง
- การพิจารณาตอบแทน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

ด้านการสรรหา:

- (1) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหากรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- (2) สรรหา คัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการในบริษัทย่อย ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาบุคคลที่เหมาะสม ทั้งนี้ ในการเสนอชื่อกรรมการบริษัท คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องพิจารณาถึงโครงสร้างของ Board Skill Matrix ตามนโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- (3) ดูแลให้คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยมีขนาดและองค์ประกอบที่เหมาะสมกับองค์กร รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในด้านต่างๆ ตาม Board Skill Matrix
- (4) เปิดแผนนโยบายและรายละเอียดของกระบวนการสรรหาไว้ในรายงานประจำปี
- (5) สร้างความมั่นใจว่าบริษัทมีแผนการสืบทอดตำแหน่งและความต่อเนื่องในการบริหารที่เหมาะสม สำหรับตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการที่รายงานตรงต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- (6) รับผิดชอบต่อการอื่นใดที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ด้านค่าตอบแทน:

- (1) กำหนดนโยบายจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น รวมถึงจำนวนค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นให้แก่กรรมการบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ และ/หรือ นำเสนอเพื่อขอความเห็นชอบจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
- (2) ดูแลให้กรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ
- (3) กำหนดแนวทางในการประเมินผลงานของกรรมการบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพิจารณาผลตอบแทนประจำปี
- (4) เปิดแผนนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนและเปิดเผยค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งจัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมาย การดำเนินงาน และความเห็นของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไว้ในรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของหน่วยงานกำกับดูแล
- (5) เสนอแนะค่าตอบแทนที่เหมาะสมของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาอนุมัติ
- (6) พิจารณาความเหมาะสมของข้อเสนอของฝ่ายจัดการ เรื่องนโยบายจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานโดยรวม รวมถึงการเสนอขายหลักทรัพย์ต่อพนักงาน (ESOP) และจำนวนรวมของโบนัสประจำปี แล้วเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- (7) ทบทวนเป้าหมายและหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานสำหรับประธานเจ้าหน้าที่บริหารและเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ
- (8) เสนอแนะค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับประธานเจ้าหน้าที่บริหารและเลขานุการบริษัทต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ลิงก์กฎบัตร

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี

บทบาทหน้าที่

- บริษัทภิบาล
- อื่น ๆ
 - กำหนดนโยบายด้านกำกับดูแลและส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท
 - กำกับดูแลให้การปฏิบัติงานของบริษัท เป็นไปตามหลักกำกับดูแลกิจการที่ดี
 - ทบทวนนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ ตลอดจนนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

- (1) กำหนดนโยบายด้านกำกับดูแลและส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณาให้ความเห็นชอบติดตามเพื่อให้มีการปฏิบัติตามนโยบายกำกับดูแลกิจการที่ดีรวมถึงทบทวนและปรับปรุงนโยบายให้มีความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ
- (2) กำกับดูแลให้การปฏิบัติงานของบริษัท เป็นไปตามหลักกำกับดูแลกิจการที่ดีของหน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมาย เช่น ตลท. และ ก.ล.ต.
- (3) ส่งเสริมและกำกับดูแลให้การดำเนินงานของบริษัทและการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เป็นไปตามนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- (4) ทบทวนนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ ตลอดจนนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้สอดคล้องกับกฎหมายและแนวทางปฏิบัติของสากล
- (5) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย
- (6) รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบหรือพิจารณา
- (7) รายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้ถือหุ้นในรายงานประจำปี (Annual Report) เพื่อทราบ

ลิงก์กฎบัตร

-

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

บทบาทหน้าที่

- การกำกับดูแลด้านความเสี่ยง

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. กำหนดกระบวนการการบริหารความเสี่ยงของบริษัทโดยการกำหนดสภาพแวดล้อม โดยพิจารณาปัจจัยภายในและภายนอกพร้อมทั้งกำหนดขอบเขตรวมถึงหลักเกณฑ์การบริหารความเสี่ยง ซึ่งควรรวมถึง Strategic Risk (including market risk), Operational Risk, Financial Risk (including liquidity risk), Compliance Risk (including reputation risk)
2. จัดการให้หน่วยงานเจ้าของความเสี่ยงทำการ
 - ระบุความเสี่ยง: ระบุเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท
 - วิเคราะห์ความเสี่ยง: ระบุผลกระทบและโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงที่ได้ระบุไว้ รวมถึงประสิทธิผลของการควบคุมภายในต่างๆ ที่มีอยู่
 - ประเมินความเสี่ยงและจัดลำดับความเสี่ยงซึ่งอยู่ในดุลยพินิจของแต่ละหน่วยงานโดยการคัดเลือกและเห็นชอบทางเลือกในการลดโอกาสและผลกระทบของการเกิดความเสี่ยง และดำเนินการตามทางเลือก คือ หลีกเลี่ยง ยอมรับ โอน ลด
3. ติดตามและประเมินประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยง โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการตรวจสอบ และหน่วยงานตรวจสอบภายในซึ่งพิจารณาจาก
 - การกำหนดมาตรการเพื่อจัดการความเสี่ยง
 - การประเมินและคัดเลือกมาตรการจัดการความเสี่ยง
 - รายงานผลบริหารความเสี่ยงและมาตรการจัดการความเสี่ยง
 - หน่วยงานเจ้าของความเสี่ยงดำเนินการตามมาตรการจัดการที่กำหนด

ลิงก์กฎบัตร

-

ข้อมูลคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด

รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาง อรุณช อภิศักดิ์ศิริกุล ^(*) เพศ: หญิง อายุ : 66 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	ประธานกรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการ แต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	14 พ.ค. 2561	เศรษฐศาสตร์, การจัดการ ความเสี่ยง, บริษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การเงิน, การ จัดการกลยุทธ์
2. นาย กิตติ ตั้งจิตรมณีศักดิ์ ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 60 ปี วุฒิการศึกษา : เนติบัณฑิตยสภา สาขา : กฎหมาย สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	14 พ.ค. 2561	บริษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การจัดการกลยุทธ์, พัฒนา อสังหาริมทรัพย์, กฎหมาย, การจัดการความเสี่ยง
3. นาย ยุทธนา เขียมตระการ เพศ: ชาย อายุ : 61 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลา ออก	10 ก.ค. 2567	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์, ความ รับผิดชอบต่อสังคม, ความ ยั่งยืน, บริษัทภิบาล/ การ กำกับดูแล, การจัดการกลยุทธ์

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

รายชื่อกรรมการตรวจสอบที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
1. นางสาว ณัฐมน ลิ้มธนาชัย ^(*) เพศ: หญิง อายุ : 49 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)	30 มิ.ย. 2567	-

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

คณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	นาย วรภัทร โตรณะเกษม	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย กิตติ ตั้งจิตรมณีศักดิ์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย อัครเรศร์ ชูช่วย	กรรมการชุดย่อย
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี	นาย วรภัทร โตรณะเกษม	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	Dr. HUYNH NGOC PHIEN	กรรมการชุดย่อย
	นาง สมหทัย พานิชชีวะ	กรรมการชุดย่อย
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	นาง สมหทัย พานิชชีวะ	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาง อรุณช อภิศักดิ์ศิริกุล	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

รายชื่อและตำแหน่งของผู้บริหาร

รายชื่อผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาง สมหทัย พานิชชีวะ เพศ: หญิง อายุ : 58 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร / เลขานุการบริษัท / กรรมการผู้จัดการ บริษัท Amata Township Long Thanh Co., Ltd. (ผู้บริหารสูงสุด)	30 ส.ค. 2555	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์, การ จัดการความเสี่ยง, การจัดการ กลยุทธ์, บรรษัทภิบาล/ การ กำกับดูแล, การตลาด
2. นาย สุรกิจ เกียรติธนากร เพศ: ชาย อายุ : 57 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิทยาศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายประสานงาน โครงการต่างประเทศ / กรรมการผู้จัดการ บริษัท Amata City Bien Hoa JSC	1 มิ.ย. 2558	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์, พลังงาน และสาธารณูปโภค, เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร, การจัดการโครงการ
3. นาย สุขุม พิทยาพิบูลพงศ์ ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 38 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน	1 ม.ค. 2568	กองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์และ กองทรัสต์เพื่อการลงทุนใน อสังหาริมทรัพย์, การเงิน, บัญชี
4. นาย Yasuo Tsutsui เพศ: ชาย อายุ : 52 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : ศิลปศาสตร์ สัญชาติไทย : ไม่ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ผู้จัดการฝ่ายการตลาด การขาย และหุ้นส่วน	30 ส.ค. 2565	การตลาด, การเจรจาต่อรอง
5. นาย Thai Hoang Nam เพศ: ชาย อายุ : 47 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ไม่ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ไม่ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการผู้จัดการ บริษัท Amata City Long Thanh JSC	12 ก.พ. 2561	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์, การ จัดการโครงการ

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
6. นาย Nguyen Van Nhan เพศ: ชาย อายุ : 44 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ไม่ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ไม่ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการผู้จัดการ บริษัท Amata City Halong JSC	12 ก.พ. 2561	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์, การจัดการโครงการ

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน

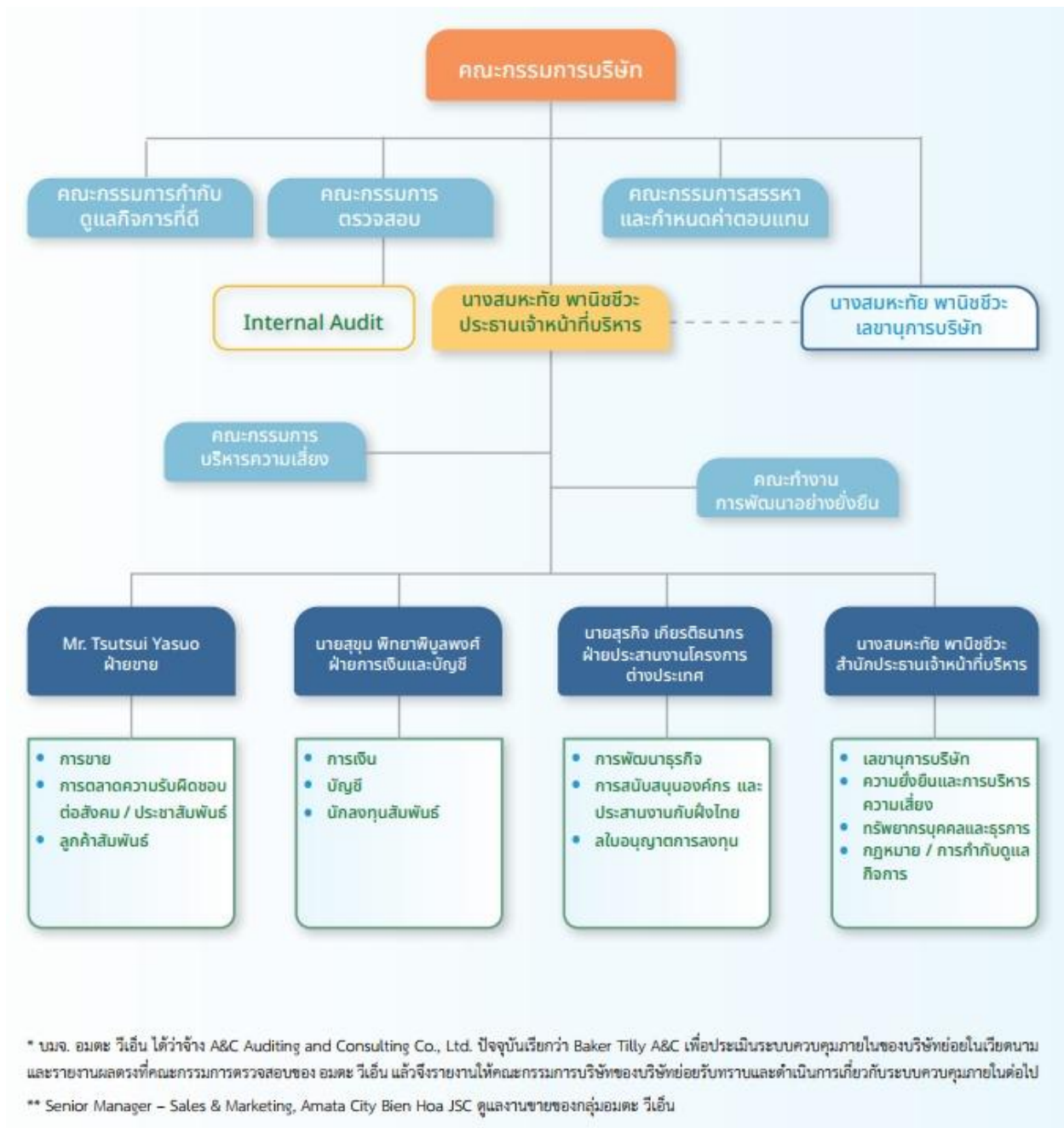
(**) ผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

(***) แต่งตั้งภายหลังวันสิ้นสุดบัญชี ณ ปีรายงาน

แผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด⁽²⁾

โครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด ณ : 31 ธ.ค. 2567
วันที่

รูปแผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด



โครงสร้างองค์กรของ บริษัท อมตะ วีเอ็น จำกัด (มหาชน)



หมายเหตุ: ⁽²⁾* บมจ. อมตะ วิเอ็น ได้จ้าง A&C Auditing and Consulting Co., Ltd. ปัจจุบันเรียกว่า Baker Tilly A&C เพื่อประเมินระบบควบคุมภายในของ บริษัทย่อยในเวียดนาม และรายงานผลตรงที่คณะกรรมการตรวจสอบของ อมตะ วิเอ็น แล้วจึงรายงานให้คณะกรรมการบริษัทของบริษัทย่อยรับทราบและ ดำเนินการเกี่ยวกับระบบควบคุมภายในต่อไป

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

บมจ. อมตะ วิเอ็น ไม่มีคณะกรรมการบริหาร (Executive Committee)

ส่วนค่าตอบแทนผู้บริหาร คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารแต่ละคน ร่วมกับการพิจารณาผลการดำเนินงานของบริษัท

คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนมีความเห็น : มี
 ต่อนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารหรือไม่

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารแต่ละคน ร่วมกับการพิจารณาผลการดำเนินงานของบริษัท

ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารรวม (บาท)	15,428,061.67	10,887,770.00	11,518,102.50

ค่าตอบแทนอื่นของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2565	2566	2567
เงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับกรรมการผู้บริหารและผู้บริหาร (บาท)	1,136,527.50	1,166,598.95	1,214,484.30

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหารใน : 0.00
 รอบปีที่ผ่านมา

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

รายชื่อผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว กัญญ์ณัฐ พุทธศาสตร์	kanyanut@amata.com	027920000

รายชื่อเลขานุการบริษัท

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาง สมหทัย พานิชชีวะ	cs@amata.com	027920000

รายชื่อหัวหน้างานตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายในที่ว่างจากภายนอก

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. Mr. Vo Hung Tien	tien.vh@a-c.com.vn	-
2. Mr. Nguyen Ngoc Thanh	thanh.nn@a-c.com.vn	-
3. Miss Duong Thi Hong Huong	huong.dtt@a-c.com.vn	-
4. Mr. Ngo Minh Tam	tam.nm@a-c.com.vn	-

หัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

บริษัทมีการแต่งตั้งหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์หรือไม่ : มี

รายชื่อหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว เด่นดาว โกมลเมศ	dendao@amata.com	027920079

ผู้สอบบัญชีของบริษัท

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัท

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
<p>บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด เลขที่ 193/136-137 อาคารเลคริชดา ชั้น 33 ถนนรัชดาภิเษก แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 โทรศัพท์ +66 2264 9090</p>	<p>3,256,245.45</p>	<p>ประเภทของงานบริการอื่น : ค่า บริการอื่น</p> <p>รายละเอียดข้อมูลค่าบริการอื่น ๆ : บริษัทและบริษัทย่อยจ่ายค่า ตอบแทนของงานบริการอื่นแก่ - ผู้สอบบัญชีของบริษัท ในรอบปี บัญชีที่ผ่านมาเป็นจำนวนเงินรวม -0- บาท และไม่มีค่าใช้จ่ายใน อนาคตอันเกิดจากการตกลงที่ยังให้ บริการไม่แล้วเสร็จในรอบปีบัญชีที่ ผ่านมา</p> <p>- สำนักงานสอบบัญชีที่ผู้สอบบัญชี สังกัด บุคคลหรือกิจการที่เกี่ยวข้อง กับผู้สอบบัญชีและสำนักงานสอบบัญชี ดังกล่าว ในรอบปีบัญชีที่ผ่านมาเป็น จำนวนเงินรวม 3,059,511.69 บาท และจะต้องจ่ายในอนาคตอัน เกิดจากการตกลงที่ยังให้บริการไม่ แล้วเสร็จในรอบปีบัญชีที่ผ่านมาเป็น จำนวนเงินรวม -0- บาท</p> <p>รวมค่าบริการ 3,059,511.69 บาท</p>	<p>1. นางสาว ศิริรัตน์ ศรีเจริญทรัพย์ อีเมล: sirirat.sricharoensup@th.ey.com เลขที่ใบอนุญาต: 5419</p> <p>2. นางสาว วรุชยันการนาวิ อีเมล: wato.kayankannavee@th.ey.com เลขที่ใบอนุญาต: 5423</p> <p>3. นางสาว อิศราภรณ์ วิสุทธิญาณ อีเมล: Isaraporn.Wisutthiyan@th.ey.com เลขที่ใบอนุญาต: 7480</p>

บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย กรณีที่เป็นบริษัทต่างประเทศ

บริษัทมีบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทยหรือไม่ : ไม่มี

ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

- พิจารณาให้ความเห็นชอบการคัดเลือกและเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชี และพิจารณาคำตอบแทนที่เหมาะสมตามที่คณะกรรมการตรวจสอบนำเสนอ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการประชุมสามัญประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- พิจารณาให้ความเห็นชอบการเสนอชื่อกรรมการเดิมที่ครบรอบออกตามวาระให้กลับเข้าเป็นกรรมการของบริษัทฯ อีกวาระหนึ่ง และเสนอชื่อกรรมการใหม่ แทนที่กรรมการที่ลาออก ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการประชุมสามัญประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- พิจารณาเห็นชอบคำตอบแทนกรรมการที่เหมาะสมตามที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนนำเสนอ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการประชุมสามัญประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- พิจารณาให้ความเห็นชอบการเสนอเงินปันผลประจำปี ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการประชุมสามัญประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- อนุมัติทิศทางกลยุทธ์และงบประมาณปี 2568
- พิจารณางบการเงินและผลการดำเนินงาน ประจำปี 2566
- พิจารณางบการเงินและผลการดำเนินงาน ประจำปีไตรมาสที่หนึ่งปี 2567
- พิจารณางบการเงินและผลการดำเนินงาน ประจำปีไตรมาสที่สองปี 2567
- พิจารณางบการเงินและผลการดำเนินงาน ประจำปีไตรมาสที่สามปี 2567
- พิจารณาทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และกฎบัตรต่างๆ
- พิจารณาอนุมัตินโยบายการจัดซื้อจัดจ้างฉบับปรับปรุง นโยบายความหลากหลายทางชีวภาพ และนโยบายการก่อสร้างอย่างยั่งยืน
- พิจารณาอนุมัติการก่อตั้งบริษัทร่วม เพื่อดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับ Solar Rooftop ในบริษัทย่อย

การสรรหาคณะกรรมการ / การพัฒนากรรมการ / การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาคณะกรรมการ

รายชื่อกรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย กิตติ ตั้งจิตรมณีศักดิ์	กรรมการ	14 พ.ค. 2561	บริษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การจัดการกลยุทธ์, พัฒนาอสังหาริมทรัพย์, กฎหมาย, การจัดการความเสี่ยง
นาย อัครเรศร์ ชูช่วย	กรรมการ	14 พ.ค. 2561	เศรษฐศาสตร์, พัฒนาอสังหาริมทรัพย์, การตลาด, บริษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การจัดการกลยุทธ์

รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย ยุทธนา เจียมตระการ	กรรมการ	24 เม.ย. 2567	พัฒนาอสังหาริมทรัพย์, ความรับผิดชอบต่อสังคม, ความยั่งยืน, บริษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การจัดการกลยุทธ์

การสรรหากรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการอิสระ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนจะเป็นผู้พิจารณาสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการอิสระจะต้องเป็นกรรมการที่เป็นอิสระจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง โดยต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือนิติบุคคล

ที่อาจมีความขัดแย้ง โดยให้แนบรวมหุ้นที่ถือโดยผู้ที่เกี่ยวข้องกับกรรมการอิสระรายนั้นๆ ด้วย

2. ไม่เป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานลูกจ้างพนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ ผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน (บริษัทพี่น้อง) หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทั้งในปัจจุบันและก่อนเป็นกรรมการอิสระ ไม่น้อยกว่า 2 ปี

3. ไม่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือนิติบุคคลอื่นที่มีความขัดแย้งในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้จรรยาบรรณอย่างอิสระของคนทั้งในปัจจุบันและก่อนเป็นกรรมการอิสระ ไม่น้อยกว่า 2 ปี ดังนี้

3.1 ไม่เป็นผู้สอบบัญชี ทั้งนี้ให้รวมถึงการไม่เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กรรมการที่ไม่ใช่กรรมการอิสระ ผู้บริหารหรือหุ้นส่วนผู้จัดการของสำนักงานสอบบัญชีต้นสังกัด

3.2 ไม่เป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพอื่นๆ เช่น ที่ปรึกษากฎหมาย ที่ปรึกษาทางการเงิน ผู้ประเมินราคาทรัพย์สิน เป็นต้น ที่มีมูลค่าการให้บริการทางวิชาชีพอื่นเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง ทั้งนี้ ให้รวมถึงการไม่เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กรรมการที่ไม่ใช่กรรมการอิสระ ผู้บริหารหรือหุ้นส่วนผู้จัดการของผู้ให้บริการวิชาชีพอื่นๆ

3.3 ไม่ได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือมีส่วนได้เสียจากการทำธุรกรรมทางการค้าหรือธุรกิจ

ได้แก่ รายการที่เป็นธุรกิจปกติ รายการเช่าหรือให้เช่าสิ่งหามทรัพย์ รายการเกี่ยวกับสินทรัพย์หรือบริการ หรือรายการให้ความช่วยเหลือทางการเงิน กับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ที่มีมูลค่าตั้งแต่ 20 ล้านบาทหรือตั้งแต่ร้อยละ 3 ของสินทรัพย์ที่มีตัวตนสุทธิของบริษัทแล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า โดยให้แนบรวมมูลค่ารายการในระหว่าง 1 ปีก่อนวันที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ ทั้งนี้ ให้รวมถึงการไม่เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กรรมการที่ไม่ใช่กรรมการอิสระ ผู้บริหารหรือหุ้นส่วนผู้จัดการของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจดังกล่าว

4. ไม่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิตหรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายในลักษณะที่เป็นบิดามารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตรกับผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทหรือบริษัทย่อย

5. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัท

6. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้างพนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละหนึ่งของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อย

7. สามารถดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน

8. สามารถดูแลไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

9. สามารถเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการของบริษัทเพื่อตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้โดยอิสระ

10. ไม่เป็นบุคคลที่มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อบุคคลที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเห็นว่าไม่ควรเป็นผู้บริหารตามข้อบังคับ

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

11. ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎหมายว่าด้วยธุรกิจ

สถาบันการเงิน กฎหมายว่าด้วยการประกันชีวิต กฎหมายว่าด้วยการประกันวินาศภัย กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการเงินในทำนองเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายไทยหรือกฎหมายต่างประเทศโดยหน่วยงานที่มีอำนาจตามกฎหมายนั้น ทั้งนี้ ในความผิดเกี่ยวกับการกระทำความผิดเป็นธรรมที่เกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์หรือการบริหารงานที่มีลักษณะเป็นการหลอกลวงฉ้อฉลหรือทุจริต

12. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท

13. หากมีคุณสมบัติตามข้อ 1-12 กรรมการอิสระอาจได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทให้ตัดสินใจในการดำเนิน

กิจการของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน (บริษัทพี่น้อง) หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งโดยมีการตัดสินใจแบบองค์คณะ (Collective Decision) ได้โดยไม่ถือว่ากรรมการอิสระเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพ : ไม่มี
ของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

สิทธิของผู้ลงทุนรายย่อยในการแต่งตั้งกรรมการ

การแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นจะเป็นผู้แต่งตั้ง โดยผู้ถือหุ้นจะเลือกตั้งกรรมการตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้ โดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน

- 1) ผู้ถือหุ้นคนหนึ่งจะมีคะแนนเสียงเท่ากับหนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียง
- 2) ผู้ถือหุ้นแต่ละคนจะต้องใช้คะแนนที่มีอยู่ทั้งหมดตาม ข้อ 1) เลือกตั้งบุคคลเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการก็ได้ แต่จะ

แบ่งคะแนนเสียงให้แก่ผู้ใดมากน้อยเพียงใดไม่ได้

3) บุคคลซึ่งได้รับคะแนนเสียงสูงสุดตามลำดับลงมา เป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการเท่าจำนวนกรรมการที่จะพึงมี หรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับการเลือกตั้งในลำดับถัดลงมา มีคะแนนเสียงเท่ากันเกินจำนวนกรรมการที่จะพึงมีหรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ให้ผู้เป็นประธานเป็นผู้ออกเสียงชี้ขาด

วิธีการแต่งตั้งกรรมการ : วิธีการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายละเอียดการพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
1. นาย อภิชาติ ชินวรรณ (ประธานกรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
2. Dr. HUYNH NGOC PHIEN (รองประธานกรรมการ)	เข้าร่วม	-
3. นาง สมหทัย พานิชชีวะ (กรรมการ)	เข้าร่วม	-
4. นาง อรุณช อภิศักดิ์ศิริกุล (กรรมการ)	เข้าร่วม	-
5. นาย กิตติ ตั้งจิตรมณีศักดิ์ดา (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
6. นาย อัครเรศร์ ชูช่วย (กรรมการ)	เข้าร่วม	-
7. นาย วรภัทร โธณะเกษม (กรรมการ)	เข้าร่วม	-
8. นาย ยุทธนา เจียมตระการ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
9. นางสาว ณัฐมน ลิ่มธนาชัย (กรรมการ)	เข้าร่วม	-

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

บริษัทจัดให้มีการประเมินผลตนเองของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการรายบุคคลเป็นประจำทุกปี

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

ผลการประเมินในปี 2567 เป็นดังนี้

- ผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการรายคณะ คณะกรรมการได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 97.73
- ผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการชุดย่อยแบบรายคณะ คณะกรรมการชุดย่อยได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 96.24
- ผลการประเมินคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยรายบุคคล กรรมการและกรรมการชุดย่อยรายบุคคลได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ

99.49

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ : มี
ของผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการบริษัทกำหนดนโยบายการบริหารผลการดำเนินงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อติดตามดูแลผลการดำเนินงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารให้เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์นี้ต้องการตกลงเห็นชอบกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- สอดคล้องกับแผนและกลยุทธ์ประจำปี
- มีไม่เกิน 7 ข้อ
- มีมากกว่าแผนทางการเงิน
- ตัวชี้วัดชี้วัด “บาลานซ์ สกอร์การ์ด” ซึ่งรวมถึง การเงิน ขั้นตอนการทำงานภายใน กลยุทธ์และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย

มีการให้น้ำหนักตามความสำคัญ เช่น การเงิน = 20% ขั้นตอนการทำงานภายใน = 20% กลยุทธ์และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ = 20% ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย = 20% ที่สามารถวัดได้ เช่น ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย: ความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้น โดยรวม 75%

กระบวนการประเมินโดยสองฝ่าย

บริษัทกำหนดกระบวนการประเมินแบบสองฝ่าย โดยให้คณะกรรมการบริษัทประเมินผลการดำเนินงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและประธานเจ้าหน้าที่บริหารประเมินผลการดำเนินงานของตนเอง เพื่อเห็นถึงความคาดหวังของทั้งสองฝ่ายและอาจปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมร่วมกัน

ลิงก์หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้บริหารระดับสูง : <https://investor.amatavn.com/storage/pdf/cg/cg-and-download/cg-policy/amatav-performance-management-and-remuneration-policy-for-the-chief-executive-officer-th.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

- จำนวนการประชุมของคณะกรรมการบริษัท ในรอบปีที่ผ่านมา (ครั้ง) : 8
 การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM) : 24 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 อภิชาติ ชินวรรณ (ประธานกรรมการ, กรรมการอิสระ)	8	/	8	1	/	1	N/A	/	N/A
2. Dr. HUYNH NGOC PHIEN (รองประธานกรรมการ)	8	/	8	1	/	1	N/A	/	N/A
3. นาง สมหทัย พานิชชีวะ (กรรมการ)	7	/	7	1	/	1	N/A	/	N/A
4. นาง อรุณช อภิศักดิ์ศิริกุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	8	/	8	1	/	1	N/A	/	N/A

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
5. นาย กิตติ ตั้งจิตภณคักดา (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	8	/	8	1	/	1	N/A	/	N/A
6. นาย อัครเรศร์ ชูช่วย (กรรมการ)	8	/	8	1	/	1	N/A	/	N/A
7. นาย วรภัทร โตธนะเกษม (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	7	/	8	1	/	1	N/A	/	N/A
8. นาย ยุทธนา เจียมตระการ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	5	/	5	0	/	0	N/A	/	N/A
9. นางสาว ณฐมน ลิ่มนาชัย (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	3	/	3	1	/	1	N/A	/	N/A

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

ลักษณะคำตอบแทนของคณะกรรมการ

นโยบายด้านคำตอบแทนของกรรมการ

บริษัทกำหนดคำตอบแทนที่เหมาะสมแก่คณะกรรมการบริษัท โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับกรจ่ายคำตอบแทนกรรมการของบริษัทชั้นนำในตลาดหลักทรัพย์ฯ และในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ตลอดจนผลการดำเนินงานของบริษัท มีการขออนุมัติที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อจ่ายคำตอบแทนแก่คณะกรรมการบริษัท และเปิดเผยรายละเอียดในรายงานประจำปี

ลักษณะคำตอบแทนของกรรมการ

คณะกรรมการได้รับคำตอบแทน 3 ส่วน ได้แก่ คำตอบแทนประจำเป็นรายเดือน เบี้ยประชุมต่อครั้งที่มาประชุม และโบนัส

- คำตอบแทนรายเดือน จ่ายทุกเดือน ดังนี้
 - ประธาน 35,000 บาท/เดือน
 - รองประธาน 25,000 บาท/เดือน
 - กรรมการอื่นท่านละ 20,000 บาท/เดือน
- เบี้ยประชุม จ่ายเป็นรายครั้งเฉพาะเมื่อเข้าประชุม ดังนี้
 - ประธาน 50,000 บาท/ครั้ง
 - รองประธาน 40,000 บาท/ครั้ง
 - กรรมการอื่นท่านละ 30,000 บาท/ครั้ง
- โบนัส จ่ายปีละครั้ง โดยจ่ายร้อยละ 2 ของจำนวนเงินปันผลที่ประกาศจ่าย แต่ไม่เกิน 2 ล้านบาท

คำตอบแทนของคณะกรรมการ⁽³⁾

รายละเอียดคำตอบแทนของกรรมการแต่ละรายบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
1. นาย อภิชาติ ชินวรรณโณ (ประธานกรรมการ)			1,017,854.08		N/A
คณะกรรมการบริษัท	770,000.00	247,854.08	1,017,854.08	-	
2. Dr. HUYNH NGOC PHIEN (รองประธานกรรมการ)			858,111.59		N/A
คณะกรรมการบริษัท	580,000.00	218,111.59	798,111.59	-	
คณะกรรมการกำกับดูแล กิจการที่ดี	60,000.00	0.00	60,000.00	-	
3. นาง สมหทัย พานิชชีวะ (กรรมการ)			0.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	0.00	0.00	0.00	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	-	
คณะกรรมการกำกับดูแล กิจการที่ดี	0.00	0.00	0.00	-	
4. นาง อรุณช อภิศักดิ์ศิริกุล (กรรมการ)			938,283.26		1,329,290.96
คณะกรรมการบริษัท	450,000.00	198,283.26	648,283.26	-	
คณะกรรมการตรวจสอบ	200,000.00	0.00	200,000.00	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	90,000.00	0.00	90,000.00	-	
5. นาย กิตติ ตั้งจิตรมณีสักดา (กรรมการ)			858,283.26		N/A
คณะกรรมการบริษัท	450,000.00	198,283.26	648,283.26	-	
คณะกรรมการตรวจสอบ	120,000.00	0.00	120,000.00	-	
คณะกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	90,000.00	0.00	90,000.00	-	
6. นาย อัครเรศร์ ชูช่วย (กรรมการ)			738,283.26		N/A
คณะกรรมการบริษัท	450,000.00	198,283.26	648,283.26	-	
คณะกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	90,000.00	0.00	90,000.00	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
7. นาย วรภัทร โทณะเกษม (กรรมการ)			868,283.26		N/A
คณะกรรมการบริษัท	420,000.00	198,283.26	618,283.26	-	
คณะกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	150,000.00	0.00	150,000.00	-	
คณะกรรมการกำกับดูแล กิจการที่ดี	100,000.00	0.00	100,000.00	-	
8. นาย ยุทธนา เจียมตระการ (กรรมการ)			404,666.67		N/A
คณะกรรมการบริษัท	344,666.67	0.00	344,666.67	-	
คณะกรรมการตรวจสอบ	60,000.00	0.00	60,000.00	-	
9. นางสาว ณัฐมน ลิ้มธนาชัย (กรรมการ)			438,283.26		N/A
คณะกรรมการบริษัท	180,000.00	198,283.26	378,283.26	-	
คณะกรรมการตรวจสอบ	60,000.00	0.00	60,000.00	-	

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
1. คณะกรรมการบริษัท	3,644,666.67	1,457,381.97	5,102,048.64
2. คณะกรรมการตรวจสอบ	440,000.00	0.00	440,000.00
3. คณะกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	330,000.00	0.00	330,000.00
4. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ ที่ดี	160,000.00	0.00	160,000.00
5. คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	90,000.00	0.00	90,000.00

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

	2567
ค่าเบี้ยประชุมต่อปี (บาท)	4,664,666.67
ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่น ๆ (บาท)	1,457,381.97

	2567
รวม (บาท)	6,122,048.64

หมายเหตุ: ⁽³⁾ นางอรนุช อภิศักดิ์ศิริกุล ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินจากบริษัทย่อย ในรูปแบบของเวียดนามด่ง รวม 991,268,425 เวียดนามด่ง หรือประมาณ 1,329,290 บาท (อ้างอิงตามอัตราแลกเปลี่ยนจากธนาคารแห่งประเทศไทย ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2567)

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่าย : 0.00
ของกรรมการบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา
(บาท)

ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทมีบริษัทย่อยและบริษัทร่วมหรือไม่ : มี
กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม : มี
กลไกในการกำกับดูแลการจัดการและ
รับผิดชอบการดำเนินงานในบริษัทย่อยและ
บริษัทร่วมที่อนุมัติโดยคณะกรรมการ

เนื่องจากบริษัทฯ ประกอบธุรกิจโดยการถือหุ้นในบริษัทอื่น (Holding Company) และไม่มีการประกอบธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญเป็นของตนเอง โดยมีบริษัทย่อยเป็นผู้ประกอบธุรกิจโดยตรง เพื่อให้บริษัทฯ สามารถควบคุมดูแลให้บริษัทย่อยของบริษัทฯ นำแนวนโยบายที่ถูกต้องกำหนดโดยบริษัทฯ ไปดำเนินการ รวมถึงไปถึงเพื่อให้บริษัทย่อยสามารถปฏิบัติตามกฎหมาย ประกาศ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง บริษัทฯ จึงได้มีนโยบายและมาตรการซึ่งเป็นกลไกในการกำกับดูแลบริษัทย่อย รายละเอียดดังนี้

- บริษัทฯ จะส่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในแขนงหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับบริษัทย่อย เข้าไปดำรงตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหาร ตามสัดส่วนการถือหุ้นของบริษัทในบริษัทย่อย ซึ่งการส่งบุคคลดังกล่าวเข้าไปดำรงตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทย่อยจะต้องได้รับมติเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทของบริษัทฯ นอกจากนี้บริษัทฯ ได้กำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลที่บริษัทฯ ส่งเข้าไปดำรงตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทย่อยอย่างชัดเจน
- บริษัทฯ มีการกำหนดกรอบอำนาจในการใช้ดุลยพินิจของบุคคลซึ่งบริษัทฯ ส่งเข้าไปดำรงตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหารในบริษัทย่อย ในเรื่องสำคัญซึ่งต้องได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ และเพื่อความชัดเจนว่าเรื่องสำคัญเรื่องใดบ้างของบริษัทย่อยต้องได้รับมติจากที่ประชุมคณะกรรมการ/ที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ จึงได้มีการกำหนดนโยบายอำนาจอนุมัติในการอนุมัติของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ซึ่งจะได้นำเสนอเพื่อขออนุมัติจากคณะกรรมการของบริษัทฯ และที่ประชุมผู้ถือหุ้นต่อไป
- บริษัทฯ จะติดตามดูแลให้บริษัทย่อยมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน การเข้าทำรายการระหว่างกัน และการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินที่มีนัยสำคัญอย่างครบถ้วนถูกต้อง
- บริษัทฯ จะติดตามดูแลให้กรรมการและผู้บริหารของบริษัทย่อยปฏิบัติให้เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนด
- บริษัทฯ มีการกำหนดนโยบายการควบคุมและกลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อย โดยกำหนดว่า หากเกิดการทำการซื้อขายที่เกี่ยวข้อง การได้มาจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ หรือการทำรายการสำคัญอื่นใดของบริษัทย่อย จะต้องนำเสนอข้อมูลการทำรายการดังกล่าวต่อบริษัทฯ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้มีการกำหนดให้บริษัทย่อย บังคับใช้นโยบายการได้มาจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ และนโยบายการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันไว้ใน Asset Acquisition and Disposition Procedures และ Connected Transaction Policies and Procedures ซึ่งจะกำหนดเกณฑ์การทำรายการดังกล่าวในลักษณะและขนาดเดียวกันกับที่บริษัทฯ ต้องได้รับมติจากที่ประชุมคณะกรรมการหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ ตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนและประกาศคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้การทำรายการสำคัญอื่นใดของบริษัทย่อยจะกำกับโดยการกำหนดนโยบายอำนาจในการอนุมัติของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ซึ่งจะกำหนดรายการที่สำคัญที่บริษัทย่อย ต้องได้รับมติจากคณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ ก่อนที่จะสามารถดำเนินการได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) เรื่องที่จะต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทของบริษัทฯ

(ก) การแต่งตั้งหรือเสนอชื่อบุคคลเป็นกรรมการ หรือผู้บริหารในบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมอย่างน้อยตามสัดส่วนการถือหุ้นของบริษัทในบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วม โดยให้กรรมการและผู้บริหารที่บริษัทเสนอชื่อ หรือแต่งตั้งมีดุลยพินิจในการพิจารณาออกเสียงในการประชุมคณะกรรมการของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทั่วไปและดำเนินธุรกิจตามปกติของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมได้แต่ที่กรรมการ และผู้บริหารของบริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วมจะเห็นสมควรเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วม เว้นแต่เรื่องที่จะต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการของบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ (แล้วแต่กรณี)

ทั้งนี้ กรรมการหรือผู้บริหารตามวรรคข้างต้นที่ได้รับการเสนอชื่อนั้น ต้องเป็นบุคคลที่มีรายชื่ออยู่ในระบบข้อมูลรายชื่อกรรมการและผู้บริหารของบริษัทที่ออกหลักทรัพย์ (White List) รวมถึง และมีคุณสมบัติบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนไม่มีลักษณะขาดความ

นำไว้วางใจตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ว่าด้วยการกำหนดลักษณะขาดความไม่น่าไว้วางใจของกรรมการ และผู้บริหารของบริษัท

- (ข) การพิจารณาอนุมัติจ่ายเงินปันผลประจำปี และเงินปันผลระหว่างกาล (หากมี) ของบริษัทย่อย
- (ค) การแก้ไขข้อบังคับของบริษัทย่อย เว้นแต่การแก้ไขข้อบังคับในเรื่องที่มีนัยสำคัญตามข้อ (2) (ฉ)
- (ง) การพิจารณาอนุมัติงบประมาณประจำปีของบริษัทย่อย
- (จ) การแต่งตั้งผู้สอบบัญชีของบริษัทย่อย จะต้องสังกัดสำนักงานสอบบัญชีที่เป็นสมาชิกประเภทเต็มรูปแบบ (full member) ในเครือข่ายเดียวกันกับผู้สอบบัญชีของบริษัท

รายการตั้งแต่ข้อ (ฉ) ถึงข้อ (ท) นี้เป็นรายการที่ถือว่ามีความสำคัญ และหากเข้าทำรายการจะมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัทย่อย ดังนั้น จะต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการของบริษัทก่อน ทั้งนี้ ต้องเป็นกรณีที่ไม่เกินขนาดรายการที่บริษัทย่อยจะเข้าทำรายการเปรียบเทียบกับขนาดของบริษัท (โดยนำหลักเกณฑ์การคำนวณรายการที่กำหนดไว้ในประกาศของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เรื่อง การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สิน และ/หรือ เรื่อง การทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน (แล้วแต่กรณี) มาบังคับใช้โดยอนุโลม) แล้วอยู่ในเกณฑ์ต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ซึ่งรายการดังต่อไปนี้คือ

- (ฉ) กรณีที่บริษัทย่อยตกลงเข้าทำรายการกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกันของบริษัทย่อย หรือรายการที่เกี่ยวข้องกับการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินของบริษัทย่อย
- (ช) การโอนหรือสละสิทธิประโยชน์ รวมตลอดถึงการสละสิทธิเรียกร้องที่มีต่อผู้ที่ก่อความเสียหายแก่บริษัทย่อย
- (ฌ) การขายหรือโอนกิจการของบริษัทย่อยทั้งหมดหรือบางส่วนที่สำคัญให้แก่บุคคลอื่น
- (ฉ) การซื้อหรือการรับโอนกิจการของบริษัทอื่นมาเป็นของบริษัทย่อย
- (ญ) การเข้าทำ แก้ไข หรือเลิกสัญญาเกี่ยวกับการให้เข้ากิจการของบริษัทย่อยทั้งหมดหรือบางส่วนที่สำคัญ การมอบหมายให้บุคคลอื่นเข้าจัดการธุรกิจของบริษัทย่อย หรือการรวมกิจการของบริษัทย่อยกับบุคคลอื่น
- (ฎ) การเช่า หรือให้เช่าซื้อกิจการหรือทรัพย์สินของบริษัทย่อยทั้งหมดหรือส่วนที่มีสาระสำคัญ
- (ฏ) การกู้ยืมเงิน การให้กู้ยืมเงิน การให้สินเชื่อ การค้ำประกัน การทำนิติกรรมผูกพันบริษัทย่อยให้ต้องรับภาระทางการเงินเพิ่มขึ้น หรือการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินในลักษณะอื่นใดแก่บุคคลอื่น และมีใช้ธุรกิจปกติของบริษัทย่อย
- (ฐ) การเลิกกิจการของบริษัทย่อย
- (ฑ) รายการอื่นใดที่ไม่ใช่รายการธุรกิจปกติของบริษัทย่อยและเป็นรายการที่จะมีผลกระทบต่อบริษัทย่อยอย่างมีนัยสำคัญ

(2) เรื่องที่จะต้องได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ

ธุรกรรมต่างๆ ซึ่งแต่ละบริษัทย่อยจะต้องนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ เพื่อพิจารณาและอนุมัติดังต่อไปนี้

(ก) กรณีที่บริษัทย่อยตกลงเข้าทำรายการกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกันของบริษัทย่อย หรือรายการที่เกี่ยวข้องกับการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินของบริษัทย่อย ทั้งนี้ ต้องเป็นกรณีที่ไม่เกินขนาดของรายการที่บริษัทย่อยจะเข้าทำรายการเปรียบเทียบกับขนาดของบริษัท (โดยนำหลักเกณฑ์การคำนวณรายการที่กำหนดไว้ในประกาศที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการกำกับตลาดทุนและคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมาบังคับใช้โดยอนุโลม) แล้วอยู่ในเกณฑ์ต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัท

(ข) การเพิ่มทุนโดยการออกหุ้นเพิ่มทุนของบริษัทย่อยและการจัดสรรหุ้น รวมทั้งการลดทุนจดทะเบียนซึ่งไม่เป็นไปตามสัดส่วนการถือหุ้นเดิมของผู้ถือหุ้นอันจะเป็นผลให้สัดส่วนการใช้สิทธิออกเสียงลงคะแนนของบริษัท ทั้งทางตรงและ/หรือทางอ้อม ในที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทย่อยไม่ว่าในทอดใดๆ ลดลงเกินกว่าร้อยละสิบ (10) ของจำนวนเสียงทั้งหมดของบริษัทย่อยนั้น หรือเป็นผลให้สัดส่วนการใช้สิทธิออกเสียงลงคะแนนของบริษัท ทั้งทางตรงและ/หรือทางอ้อมในที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทย่อยไม่ว่าในทอดใดๆ ลดลงเหลือน้อยกว่าสัดส่วนที่กำหนดในกฎหมายซึ่งใช้บังคับกับบริษัทย่อยอันมีผลให้บริษัทไม่มีอำนาจควบคุมบริษัทย่อยนั้น

(ค) การดำเนินการอื่นใดอันเป็นผลให้สัดส่วนการใช้สิทธิออกเสียงลงคะแนนของบริษัท ทั้งทางตรงและ/หรือทางอ้อมในที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทย่อยไม่ว่าในทอดใดๆ ลดลงเกินกว่าร้อยละสิบ (10) ของจำนวนเสียงทั้งหมดของบริษัทย่อย หรือเป็นผลให้สัดส่วนการใช้สิทธิออกเสียงลงคะแนนของบริษัท ทั้งทางตรงและ/หรือทางอ้อมในที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทย่อยไม่ว่าในทอดใดๆ ลดลงเหลือน้อยกว่าสัดส่วนที่กำหนดในกฎหมายซึ่งใช้บังคับกับบริษัทย่อยในการเข้าทำรายการอื่นใด ที่มีใช้ธุรกิจปกติของบริษัทย่อย

(ง) การเลิกกิจการของบริษัทย่อย ทั้งนี้ ต้องเป็นกรณีที่ไม่เกินขนาดของกิจการบริษัทย่อยที่จะเลิกนั้นเปรียบเทียบกับขนาดของบริษัท (โดยนำหลักเกณฑ์การคำนวณรายการที่กำหนดไว้ในประกาศของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และประกาศคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เรื่อง การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สิน มาบังคับใช้โดยอนุโลม) แล้วอยู่ในเกณฑ์ต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัท

(จ) รายการอื่นใดที่ไม่ใช่รายการธุรกิจปกติของบริษัทย่อยและรายการที่จะมีผลกระทบต่อบริษัทย่อยอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ ต้องเป็นกรณีที่ไม่เกินขนาดรายการนั้นเปรียบเทียบกับขนาดของบริษัท (โดยนำหลักเกณฑ์การคำนวณรายการที่กำหนดไว้ในประกาศของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และประกาศคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เรื่อง การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สิน มาบังคับใช้โดยอนุโลม) แล้วอยู่ในเกณฑ์ต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัท

(ฉ) การแก้ไขข้อบังคับของบริษัทย่อยในเรื่องที่อาจส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัทย่อย ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง การแก้ไขข้อบังคับของบริษัทย่อยที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิในการออกเสียงลงคะแนนของบริษัทในที่ประชุมคณะกรรมการของบริษัทย่อย และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทย่อย หรือการจ่ายเงินปันผลของบริษัทย่อย เป็นต้น

• บริษัทฯ ได้กำหนดหน้าที่ของกรรมการ และผู้บริหารของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย ในการกำกับดูแลกิจการของบริษัทย่อยไว้ ข้อบังคับของบริษัทฯ อย่างชัดเจน ดังนี้

(1) กรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย ต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน การทำรายการระหว่างกันของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย ตลอดจนการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ที่มีนัยสำคัญให้แก่บริษัทฯ ทราบโดย

ครบล้วน ถูกต้อง และภายในกำหนดเวลาที่สมควรตามที่บริษัทฯ กำหนด อนึ่ง ให้คณะกรรมการบริษัทของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย พิจารณาการเข้าทำรายการระหว่างกัน การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ที่มีนัยสำคัญของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย โดยนำไปประกาศที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการกำกับตลาดทุนและประกาศคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมาใช้บังคับโดยอนุโลม

(2) กรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย ต้องเปิดเผยและนำเสนอข้อมูลส่วนได้เสียของตนและบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย ให้ทราบถึงความสัมพันธ์ และการทำธุรกรรมกับบริษัทฯ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และหลีกเลี่ยงการทำรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือ บริษัทฯ โดยคณะกรรมการของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย มีหน้าที่แจ้งเรื่องดังกล่าวให้คณะกรรมการของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย ทราบภายในกำหนดเวลาที่บริษัทฯ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจหรืออนุมัติใดๆ ซึ่งการพิจารณานั้นจะคำนึงถึงประโยชน์โดยรวมของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย เป็นสำคัญ

ทั้งนี้ กรรมการของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย ต้องไม่มีส่วนรวมอนุมัติในเรื่องที่ตนเองมีส่วนได้เสียหรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมนั้นด้วย

อนึ่ง การกระทำดังต่อไปนี้ซึ่งเป็นผลให้กรรมการ ผู้บริหารหรือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย ได้รับประโยชน์ทางการเงินอื่นนอกเหนือจากที่พึงได้ตามปกติ หรือเป็นเหตุให้บริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย ได้รับความเสียหายให้สันนิษฐานว่าเป็นการกระทำที่ขัดแย้งกับผลประโยชน์ของบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญ

(ก) การทำธุรกรรมระหว่างบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย กับกรรมการ ผู้บริหาร หรือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องโดยมิได้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน

(ข) การใช้ข้อมูลของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย หรือ บริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อยที่ล่วงรู้มา เว้นแต่เป็นข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนแล้ว

(ค) การให้ทรัพย์สินหรือโอกาสทางธุรกิจของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย ในลักษณะเดียวกันกับที่บริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย (แล้วแต่กรณี) กระทำและเป็นการฝ่าฝืนหลักเกณฑ์หรือหลักปฏิบัติทั่วไปตามที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนประกาศกำหนด

(3) กรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย ต้องรายงานแผนการประกอบธุรกิจ การขายธุรกิจ โครงการลงทุนขนาดใหญ่ตลอดจนการเข้าร่วมลงทุนกับผู้ประกอบการรายอื่นๆ ต่อบริษัทผ่านรายงานผลการดำเนินงานประจำเดือน และเข้าชี้แจงหรือนำส่งเอกสารประกอบการพิจารณากรณีดังกล่าวในกรณีที่บริษัทร้องขอ

(4) กรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย ต้องนำเสนอข้อมูลหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องการดำเนินงานให้กับบริษัทฯ เมื่อได้รับการร้องขอตามความเหมาะสม

(5) กรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย ต้องชี้แจงหรือนำส่งเอกสารประกอบแก่บริษัทฯ ในกรณีที่บริษัทฯ ตรวจสอบประเด็นที่มีนัยสำคัญใดๆ

(6) กรรมการของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย ต้องจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมและรัดกุมเพียงพอเพื่อป้องกันการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นกับบริษัทฯ รวมทั้งควรจัดให้มีระบบงานที่ชัดเจน เพื่อแสดงได้ว่าบริษัทฯ มีระบบเพียงพอในการเปิดเผยข้อมูล การทำรายการที่มีนัยสำคัญตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดได้อย่างต่อเนื่อง และนำเสนอชื่อ และ มีช่องทางให้กรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย สามารถได้รับข้อมูลของบริษัทฯ ในการติดตามดูแลผลการดำเนินงานและฐานะการเงิน การทำรายการระหว่างบริษัทกับกรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ การทำรายการระหว่างบริษัทย่อยกับกรรมการและผู้บริหารของบริษัทย่อย และการทำรายการที่มีนัยสำคัญของบริษัทฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ต้องจัดให้มีกลไกในการตรวจสอบระบบงานดังกล่าวในบริษัทฯ โดยให้ทีมงานผู้ตรวจสอบภายในและกรรมการอิสระของบริษัทฯ สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยตรง และให้มีการรายงานผลการตรวจสอบระบบงานดังกล่าวให้กรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย มีการปฏิบัติตามระบบงานที่จัดทำไว้อย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ บริษัทจะดำเนินการให้บริษัทย่อยใดๆ ที่บริษัทจัดตั้งขึ้น มีข้อบังคับของบริษัทย่อย เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนและตลาดหลักทรัพย์ คณะกรรมการกำกับตลาดทุน และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่เกี่ยวข้อง เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกฎหมายของประเทศนั้นๆ เพื่อให้บริษัทฯ มีกลไกในการกำกับดูแลบริษัทย่อย เช่น สิทธิในการตั้งกรรมการตามสัดส่วนการถือหุ้นในบริษัทย่อย รายการต่างๆ ที่สำคัญของบริษัทย่อยต้องได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ ก่อนการเข้าทำรายการดังกล่าว และในกรณีที่บริษัทย่อยเป็นบริษัทต่างประเทศ กรรมการของบริษัทย่อยดังกล่าวอย่างน้อยหนึ่งคนต้องมีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย เป็นต้น

ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้ง : มี
ทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

เพื่อป้องกันสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ส่วนตนของกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานอาจขัดแย้งกับผลประโยชน์ของบริษัทฯ บริษัทฯ ได้ประกาศใช้นโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อควบคุมการทำรายการของบริษัทฯ กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายโดยเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักการดังนี้

1. เป็นรายการที่ผ่านกระบวนการอนุมัติที่โปร่งใสโดยกรรมการและผู้บริหารด้วยความรับผิดชอบ ระมัดระวัง และซื่อสัตย์สุจริต โดยผู้มีส่วนได้เสียไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. เป็นรายการที่กระทำโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัทฯ เสมือนการทำรายการกับบุคคลภายนอก

3. มีระบบการติดตามและตรวจสอบที่ทำให้มั่นใจได้ว่า การทำรายการเป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง บริษัทฯ มีคณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่สอบทานและให้ความเห็นต่อรายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลของรายการดังกล่าว ตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งผู้สอบบัญชีมีความเห็นว่า รายการกำกับบริษัทที่เกี่ยวข้องกันที่มีสาระสำคัญได้เปิดเผยและแสดงรายการในงบการเงินและหมายเหตุประกอบงบการเงินแล้ว และคณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นสอดคล้องกับผู้สอบบัญชี รวมทั้งมีความเห็นว่า รายการดังกล่าวเป็นรายการที่สมเหตุสมผล และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมทั้งมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้องและครบถ้วน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดทดสอบความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล โดยมีผู้บริหารและพนักงานทุกระดับเข้าร่วม เพื่อทบทวนความรู้และสร้างความตระหนัก ซึ่งรวมถึงเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ด้วย ทั้งนี้ บริษัทฯ มีแผนการดำเนินงานจัดการอบรมผู้บริหารและพนักงานโดยใช้ช่องทางต่างๆ เพื่อทบทวนความรู้เป็นประจำทุกปี

ในปี 2567 บริษัทฯ ไม่พบรายงานว่ามีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้น

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน : มี
เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายป้องกันการใช้อข้อมูลภายในโดยมิชอบ (Insider Trading) เพื่อเป็นมาตรการป้องกันการใช้อข้อมูลภายในโดยมิชอบของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหมายถึงคณะกรรมการ ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ และพนักงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล (รวมทั้งคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลดังกล่าว) ดังนี้

- ห้ามบุคคลที่เกี่ยวข้องทำการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ภายใน 1 เดือนก่อนมีการเปิดเผยงบการเงินรายไตรมาสและงบการเงินประจำปี และภายใน 24 ชั่วโมง หลังการเปิดเผยงบการเงินดังกล่าว (Blackout Period)
- ในกรณีที่ทราบข้อมูลใดๆ ที่ยังไม่เปิดเผยซึ่งอาจมีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ต้องห้ามไม่ทำการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ จนกว่าจะพ้นระยะเวลา 24 ชั่วโมง นับแต่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลนั้นสู่สาธารณะทั้งหมดแล้ว รวมทั้งห้ามมิให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่ได้รับข้อมูลภายใน เปิดเผยข้อมูลภายในแก่บุคคลภายนอกหรือบุคคลที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้นำข้อมูลภายในไปใช้ในทางมิชอบ
- ในกรณีที่กรรมการบริษัทและผู้บริหาร ซึ่งหมายรวมถึง คู่สมรส/ผู้ที่อยู่กั้นด้วยกันฉันสามีภริยา และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ มีการเปลี่ยนแปลงจำนวนหุ้นที่ถืออยู่ ต้องแจ้งรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตามมาตรา 59

ในปี 2567 ไม่พบกรรมการหรือผู้บริหารรายใดทำการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ในช่วงที่บริษัทฯ กำหนดให้งดการซื้อขาย

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

การดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้าน : มี
ทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

รูปแบบการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน : การทบทวนความเหมาะสมในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน, การสื่อสารและฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

นโยบายการป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน

บริษัทฯ ต่อด้านการคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ด้วยตระหนักดีว่าการให้สินบนและการคอร์รัปชันนั้น เป็นภัยร้ายแรงที่ทำลายการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม รวมทั้งก่อให้เกิดความเสียหายต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม บริษัทฯ ไม่มีนโยบายเสนอเงิน สิ่งจูงใจ หรือของกำนัลในรูปแบบใดๆ แก่หน่วยงานภายนอกหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อประโยชน์หรือความได้เปรียบทางธุรกิจ รวมทั้งไม่มีนโยบายการจ่ายเงินอื่นใด เพื่อเร่งการดำเนินการหรืออำนวยความสะดวก ด้วยเหตุดังกล่าว ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 6/2566 มีมติอนุมัติ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และนโยบายการแจ้งเบาะแส และให้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน นอกจากนี้บริษัทฯ มีการสนับสนุนให้บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทในเครือ กิจการร่วมค้า ผู้ร่วมทุน และคู่ค้า นำนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชันไปเป็นแนวทางปฏิบัติ และให้คณะกรรมการบริษัทมีการทบทวนความเหมาะสมของนโยบายทุกปี นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ประกาศเจตนารมณ์เข้าร่วมโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC) เมื่อปี 2562 และได้รับการต่ออายุการแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทยเป็นครั้งแรก ในปี 2566

บริษัทฯ ได้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ดังนี้

1. บริษัทฯ ได้สื่อสารไปยังระดับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน โดยกำหนดให้การดำเนินงานทุกกระบวนการอยู่ในขอบเขตกฎหมายอย่างเคร่งครัด หรือหากเกิดข้อผิดพลาดในกระบวนการดำเนินงาน เนื่องจากความประมาท หรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ก็ให้รับโทษจากภาครัฐ โดยไม่มีการวิงวอนให้พ้นผิด
2. บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางในการรายงาน หากมีการพบเห็นการฝ่าฝืนนโยบาย หรือพบเห็นการกระทำทุจริตคอร์รัปชัน และมีมาตรการคุ้มครองให้แก่ผู้รายงาน ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้เปิดเผยรายละเอียดของนโยบายและการดำเนินการเพื่อป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันไว้ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ www.amatavm.com ภายใต้หัวข้อการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้จัดทดสอบความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยมีผู้บริหารและพนักงานทุกระดับเข้าร่วม เพื่อทบทวนความรู้และสร้างความตระหนัก ในส่วนของโอกาสขึ้นปีใหม่นั้น บริษัทฯ ได้สื่อสารนโยบาย No Gift Policy (งดรับของขวัญ) แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน และสื่อสารถึงผู้มีส่วนได้เสียผ่านเว็บไซต์บริษัทฯ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการสอบทานระบบควบคุมภายใน เพื่อให้มั่นใจว่ามีประสิทธิภาพในการต่อต้านการให้สินบนและคอร์รัปชัน โดยจัดให้มีระบบติดตามเพื่อให้มั่นใจว่านโยบายและขั้นตอนปฏิบัติงานนี้มีประสิทธิภาพ และได้สื่อสารนโยบายต่อต้านการให้สินบนและคอร์รัปชันแก่ผู้จัดจำหน่ายสินค้า ผู้ให้บริการและผู้รับเหมารับทราบ ตั้งแต่เริ่มต้นความสัมพันธ์ทางธุรกิจและภายหลังตามความเหมาะสม

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม (กรณี)	0	0	0

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

การดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแสในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแส ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่ : มี

บริษัทฯ เปิดโอกาสให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน คู่ค้า พันธมิตร และผู้มีส่วนได้เสีย (“ผู้ร้องเรียน” หรือ “ผู้แจ้งเบาะแส”) สามารถร้องเรียนการกระทำผิดกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อันนำมาซึ่งความเสียหายในทรัพย์สินและชื่อเสียงของบริษัทฯ ผ่านไปยังช่องทางแจ้งเบาะแสที่บริษัทฯ ได้จัดไว้ทาง email และโทรศัพท์ โดยมีคณะกรรมการตรวจสอบเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริง ซึ่งไม่มีส่วนได้เสียกับเรื่องร้องเรียน ทำหน้าที่กลั่นกรองเบาะแสและข้อร้องเรียนดังกล่าว

ขอบเขตของการแจ้งเบาะแส

1. การกระทำใดๆ ที่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งรวมถึงการยกยอกทรัพย์สิน การทุจริตคอร์รัปชัน และการดิสลินบน
2. พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย หรือการตกแต่งงบการเงิน การตั้งใจหลอกลวงผู้อื่นด้วยการแสดงข้อความเท็จ หรือปกปิดข้อเท็จจริงซึ่งควรบอก
3. พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท และจรรยาบรรณธุรกิจ
4. การดำเนินการที่มีลักษณะอันควรสงสัยที่เกี่ยวกับการฟอกเงิน การบัญชี การเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง การดำเนินการที่ไม่ถูกต้องตามครรลองที่มีผลทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหายต่อทรัพย์สินและชื่อเสียง

5. การกระทำที่เป็นการขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ
6. พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ การละเมิดสิทธิมนุษยชน ผิดจริยธรรมหรือศีลธรรม

ทั้งนี้ ในปี 2567 บริษัทฯ ไม่ได้รับการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนด้านบรรษัทภิบาล

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสรวม (กรณี)	0	0	0

ข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

การเข้าประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ (ครั้ง) : 5

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาง อรุณช อภิศักดิ์ศิริกุล (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	5	/	5
2 นาย กิตติ ตั้งจิตรมณีสักดา (กรรมการตรวจสอบ)	5	/	5
3 นาย ยุทธนา เจียมตระการ (กรรมการตรวจสอบ)	3	/	3
4 นางสาว ณัฐมน ลิ่มธนาชัย (กรรมการตรวจสอบ)	2	/	2

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

โปรดดูเอกสารแนบ 6 รายงานคณะกรรมการตรวจสอบ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน : 4
(ครั้ง)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย วรภัทร โทณะเกษม (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	4	/	4
2 นาย กิตติ ตั้งจิตรมณีสักดา (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
3 นาย อัครเรศร์ ชูช่วย (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้ทำการสรรหากรรมการเพื่อทดแทนกรรมการที่ครบกำหนดออกจากตำแหน่งตามวาระ โดยสรรหากรรมการใหม่ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามนโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท โดยใช้ Board Matrix Skill เป็นเกณฑ์ นอกจากนี้ ยังมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 68 และ 75 แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาแล้ว และเสนอชื่อกรรมการใหม่ที่ครบรอบออกตามวาระ 2 คน ให้กลับเข้าเป็นกรรมการของบริษัท อีกวาระหนึ่ง และเสนอชื่อกรรมการใหม่ทดแทนกรรมการที่ลาออก ซึ่งคณะกรรมการบริษัทได้มีมติเป็นเอกฉันท์แต่งตั้งตามที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอ และที่ประชุมผู้ถือหุ้นก็ได้อนุมัติตามที่เสนอ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี

การประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี (ครั้ง) : 2

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย วรภัทร โตรณะเกษม (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	2	/	2
2 Dr. HUYNH NGOC PHIEN (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2
3 นาง สมหทัย พานิชชีวะ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ในปี 2567 คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ได้ทบทวนนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อปรับปรุงเนื้อหาให้ครอบคลุมและมีความทันสมัย และเสนอให้จัดทำนโยบายเพิ่มเติมอีก 2 ฉบับ ได้แก่ นโยบายความหลากหลายทางชีวภาพ และนโยบายการก่อสร้างอย่างยั่งยืน และเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติ

นอกจากนี้ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีได้ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประจำปี 2567 ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 เพื่อเป็นแนวทางให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนรับทราบถึงขั้นตอนและวิธีปฏิบัติ โดยได้ดำเนินการทบทวนในการประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ครั้งที่ 2/2567

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ยังส่งเสริมและดูแลให้มีการขับเคลื่อนนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะเป็นด้วยการเรียกรับหรือจ่ายสินบน โดยจัดให้มีการทดสอบออนไลน์เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้พนักงานศึกษาคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและคู่มือจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยเมื่อสิ้นสุดแบบทดสอบ พนักงานสามารถอ่านเฉลยแบบทดสอบเพื่อให้ตระหนักว่าตนยังมีความเข้าใจตลาดเคลื่อนไหวในประเด็นใด ตลอดจนส่งเสริมให้มีการสัมมนาภายใน โดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่กรรมการบริษัทย่อย ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ในประเด็นของ Corporate Governance and Anti-Corruption

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

การประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (ครั้ง) : 3

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาง สมหะทัย พานิชชีวะ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	3	/	3
2 นาง อรณุช อภิศักดิ์ศิริกุล (กรรมการชุดย่อย)	3	/	3

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

โปรดดูรายละเอียดผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงในปี 2567 ได้ที่หัวข้อ การบริหารความเสี่ยง

นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน : มี

บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) บริษัทร่วม บริษัทย่อยและบริษัทในเครือ (บริษัท) ตระหนักดีว่าการพัฒนาธุรกิจให้เติบโตไปพร้อมกับการอยู่ร่วมกัน และรับผิดชอบต่อชุมชนท้องถิ่นควบคู่ไปกับการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์บนพื้นฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะช่วยสร้างคุณค่าให้กับองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าในระยะยาว บริษัทจึงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนและปรัชญา "ALL WIN" ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท รวมถึงปฏิบัติตามแนวทางของ UN Global Compact ตลอดจนหลักปฏิบัติและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องในระดับสากล โดยผนวกแนวทางการบริหารจัดการความยั่งยืนเข้ากับกลยุทธ์ทางธุรกิจและการดำเนินงานของบริษัท เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาธุรกิจให้เติบโตอย่างมั่นคง เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ลดผลกระทบเชิงลบจากการดำเนินธุรกิจและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม ตลอดจนสามารถตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้อย่างสมดุล รวมถึงสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (SDGs)

ลิงก์นโยบายด้านความยั่งยืน : <https://investor.amatavn.com/storage/pdf/cg/cg-and-download/social-policy/amatav-sustainable-development-policy-th.pdf>

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนหรือไม่ : มี

บริษัทมีกรอบทบทวนนโยบายการจัดการด้านความยั่งยืนและตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนโดยวิเคราะห์แนวโน้มของภาคสังคมนวัตกรรม และโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ เพื่อการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนในสภาวะผันผวนของสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจ ตลอดจนสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาวและยั่งยืน รายละเอียดของการจัดการด้านความยั่งยืนปรากฏในรายงานความยั่งยืน

เป้าหมาย SDGs ขององค์กรสหประชาชาติ : Goal 1 ขจัดความยากจน (No Poverty), Goal 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being), Goal 4 การศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality Education), Goal 5 ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality), Goal 6 น้ำสะอาดและสุขาภิบาล (Clean Water and Sanitation), Goal 7 พลังงานสะอาดและจ่ายได้ (Affordable and Clean Energy), Goal 8 งานที่มีคุณค่าเศรษฐกิจที่เติบโต (Decent Work and Economic Growth), Goal 9 อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน (Industry, Innovation and Infrastructure), Goal 10 ลดความเหลื่อมล้ำ (Reduce Inequalities), Goal 11 เมืองและชุมชนยั่งยืน (Sustainable Cities and Communities), Goal 12 การผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบ (Responsible Consumption and Production), Goal 13 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Action), Goal 15 ระบบนิเวศบนบก (Life on Land), Goal 16 สันติภาพและสถาบันเข้มแข็ง (Peace, Justice and Strong Institutions), Goal 17 หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา (Partnerships for the Goals)

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ/หรือ : มี
เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนารายงานเกี่ยวกับนโยบาย : มี
และ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบของนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ ดังรายละเอียดปรากฏในนโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

ห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีความรับผิดชอบต่อถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำไปสู่ธุรกิจที่ยั่งยืน การคัดเลือกและการจัดการที่เหมาะสมของลูกค้า ที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดซื้อจัดหาผลิตภัณฑ์และ/หรือบริการ ให้กับกลุ่มบริษัทจะช่วยลดความเสี่ยงทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของลูกค้า เพื่อเพิ่มคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ป้องกันความเสี่ยงด้านชื่อเสียง และสร้างมูลค่าการเติบโตระยะยาวให้กับกลุ่มบริษัท

รูปภาพห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ



การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> • พนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม - ความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงในหน้าที่การงาน - การพัฒนาความรู้ความสามารถ - ทิศทางที่ชัดเจนของบริษัท - ผลประกอบการด้านเศรษฐกิจ - อาชีวอนามัยและความปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนและปรับปรุงค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอและจัดสวัสดิการที่เหมาะสม - ให้ความสำคัญกับพนักงานภายในเพื่อหมุนเวียนงานและสรรหาตำแหน่งงานภายในกลุ่มบริษัท - จัดหลักสูตรอบรมที่ตอบสนองความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - พัฒนาโครงการและกิจกรรมเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน - จัดให้มีอุปกรณ์ความปลอดภัยและการตรวจสอบพื้นที่ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อพนักงาน - มีการสื่อสารกับพนักงานอย่างต่อเนื่องด้วยข้อมูลที่ชัดเจนและอัปเดตทิศทางการดำเนินงานและข่าวสารที่เกี่ยวข้องของบริษัท - แจ้งผลการดำเนินงานของบริษัทผ่านกิจกรรม Townhall เป็นประจำทุกปี 	<ul style="list-style-type: none"> • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมภายในองค์กร • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การสำรวจความผูกพันพนักงาน • การสำรวจความพึงพอใจ • การอบรม / สัมมนา

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> • นักลงทุนหรือสถาบันการลงทุน 	<ul style="list-style-type: none"> - โอกาสในการลงทุน ผลตอบแทนและผลกำไรที่ดี - มูลค่าหุ้น - การเติบโตของธุรกิจอย่างต่อเนื่อง - การกำกับดูแลกิจการที่ดี - การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน - การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน - การมีกระบวนการบริหารความเสี่ยง - การเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใสและเชื่อถือได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการพัฒนาธุรกิจเดิมและธุรกิจใหม่อย่างต่อเนื่อง - ส่งเสริมนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการลดต้นทุน - ดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม - มีกระบวนการบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืนอย่างครอบคลุม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม - กำหนดมาตรการสำหรับพนักงานและผู้รับเหมาที่ทำงานในกระบวนการปฏิบัติงานและบริการลูกค้า - การเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใสตามมาตรฐานไทย เวียดนาม และมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง - จัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อดึงดูดผู้มีโอกาสเป็นนักลงทุน เช่น งาน Open House และแคมเปญการตลาดต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> • การเยี่ยมชม • การแถลงข่าว • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมภายในองค์กร • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี
<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ - การพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติ - ธรรมเนียมปฏิบัติและจริยธรรมทางธุรกิจ - กิจกรรมการกุศลขององค์กร - การสนับสนุนเพื่อเป้าหมายระดับชาติและระดับโลก 	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติอย่างโปร่งใส - ติดตามผลกระทบด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ - มีส่วนร่วมกับชุมชนและหน่วยงานในท้องถิ่นและสนับสนุนการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม - พัฒนาระบบการทำงานหรือแก้ไขเพื่อลดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทตามมาตรการที่กำหนด - เข้าร่วมในการเวทีการอภิปรายที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ - เสนอความคิดเห็นและมุมมองของอุตสาหกรรมเพื่อสนับสนุนหน่วยงานภาครัฐในการจัดทำนโยบายและกฎระเบียบใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> • การเยี่ยมชม • การแถลงข่าว • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การอบรม / สัมมนา
<ul style="list-style-type: none"> • เจ้าหนี้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อตกลง - การเติบโตทางธุรกิจและผลประกอบการด้านการเงิน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติตามข้อกำหนดและเงื่อนไขของสัญญาอย่างเคร่งครัด - เปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้องและครบถ้วน - รักษาผลการดำเนินงานของ บริษัทด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการบริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> • คู่ธุรกิจ / พันธมิตรธุรกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นธรรม - ความร่วมมือกันเพื่อการเติบโตและการพัฒนาธุรกิจร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจ - พัฒนาข้อตกลงร่วมทุนที่เป็นธรรม - รักษาข้อมูลที่เป็นความลับของลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> • การเยี่ยมชม • การประชุมภายในองค์กร • การสำรวจความพึงพอใจ • การอบรม / สัมมนา
<ul style="list-style-type: none"> • ลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> - คุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์/บริการ - การรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า - การจัดการเหตุฉุกเฉิน - การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมทางธุรกิจ - การปฏิบัติตามกฎหมาย - การจัดการพลังงาน - การช่วยเหลือสังคม - การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน - การบริการลูกค้าและประสบการณ์ที่ดี 	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนการดำเนินธุรกิจของลูกค้า เช่น การจัดหลักสูตรอบรมแก่ลูกค้าตามกฎหมาย - สนับสนุนลูกค้าในกิจกรรมระดับท้องถิ่นและระดับชาติ - ตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ - จัดทำแผนการจัดการความเสี่ยง ภาวะวิกฤตและแผนรับมือเหตุฉุกเฉิน รวมทั้งฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และเตรียมอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง - พัฒนาแหล่งพลังงานทดแทนในนิคมอุตสาหกรรม - ดำเนินการด้าน Cybersecurity และปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าด้วยความปลอดภัยสูงสุด - ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและสมบูรณ์กับลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การสำรวจความผูกพันพนักงาน • การสำรวจความพึงพอใจ • การอบรม / สัมมนา
<ul style="list-style-type: none"> • คู่ค้า 	<ul style="list-style-type: none"> - การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมทางธุรกิจ - กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส - การปฏิบัติตามสัญญา - การมีความสัมพันธ์ที่ดี - การสนับสนุนในการแก้ปัญหา 	<ul style="list-style-type: none"> - บังคับใช้หลักจรรยาบรรณของลูกค้าเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกลุ่ม - ตรวจสอบการทำงานของคู่ค้าและผู้รับเหมา - จัดทำและพัฒนานโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด - เพื่อสร้างการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน - การแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด - แต่งตั้งหน่วยงานเพื่อสื่อสารกับคู่ค้า/ผู้รับเหมาในประเด็นที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมภายในองค์กร • การอบรม / สัมมนา

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> • ชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม - ความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน - การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน - ส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน - กิจกรรมการกุศลขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการโรงงานมีการจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ - ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้คนในชุมชนโดยรอบได้เข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน - ดำเนินโครงการปกป้องและฟื้นฟูระบบนิเวศในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม - ตอบสนองต่อข้อร้องเรียนของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ - ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของชุมชนและสังคมให้ดีขึ้น - ดำเนินการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การสำรวจความพึงพอใจ
<ul style="list-style-type: none"> • สำนักข่าวและสื่อมวลชน 	<ul style="list-style-type: none"> - การได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและรวดเร็ว - การเติบโตของธุรกิจ - การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ - ผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> - เปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง - รักษาความสัมพันธ์ระยะยาวกับสื่อมวลชน - การตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อประเด็นที่ถูกหยิบยกมาจากสื่อ 	<ul style="list-style-type: none"> • การแถลงข่าว • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์

ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

บริษัทมีการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร : มี

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวน : มี

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

รายละเอียดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
การควบคุมคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการพลังงาน การจัดการน้ำ การจัดการขยะและของเสีย
ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	<ul style="list-style-type: none"> นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการพลังงาน การจัดการก๊าซเรือนกระจก
การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ	<ul style="list-style-type: none"> นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ
ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน	<ul style="list-style-type: none"> การจัดการพลังงาน การจัดการก๊าซเรือนกระจก
แนวปฏิบัติด้านแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> สิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม	<ul style="list-style-type: none"> สิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	<ul style="list-style-type: none"> สิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
การพัฒนาและรักษาพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> สิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม
การลงทุนทางสังคม	<ul style="list-style-type: none"> ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม
การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค
การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ	<ul style="list-style-type: none"> การกำกับดูแลกิจการที่ดี อื่น ๆ : การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ
ความมั่นคงทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูล	<ul style="list-style-type: none"> การกำกับดูแลกิจการที่ดี
จริยธรรมและความโปร่งใสของธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> การกำกับดูแลกิจการที่ดี
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ	<ul style="list-style-type: none"> การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน
การพัฒนานวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> การพัฒนานวัตกรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืนของบริษัท : มีข้อมูล
ลิงก์รายงานความยั่งยืนของบริษัท : <https://amata.v-listedcompany.com/misc/sd/20250326-amata-v-sd2024-th.pdf>

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน : GRI Standards, UN Global Compact
ที่บริษัทอ้างอิง

การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยงเป็นสิ่งที่อยู่ในทุกธุรกิจและมีความซับซ้อนมากขึ้นจากอิทธิพลของแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจโลกและภูมิทัศน์ทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป กลุ่มบริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญของการนำแนวทางปฏิบัติในการบริหารความเสี่ยงที่แข็งแกร่งมาใช้เพื่อรับมือกับความท้าทายและแสวงหาโอกาสทางธุรกิจใหม่ที่เกิดขึ้น กลุ่มบริษัทได้จัดทำกรอบการบริหารความเสี่ยงองค์รวมอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยยึดหลัก Enterprise Risk Management – Integrated Framework ตามมาตรฐาน COSO และ ISO 31000:2018 ด้วยการบูรณาการการบริหารความเสี่ยงอย่างรอบด้าน รวมถึงการพิจารณาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และอาจส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทและใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่เพื่อผลประโยชน์สูงสุด

ลิงก์นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง : <https://investor.amatavn.com/storage/pdf/cg/cg-and-download/cg-policy/amatav-risk-management-policy-th.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : มี
มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : COSO - Enterprise risk management framework (ERM), ISO 31000: Risk management

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงด้าน ESG

ปัจจัยความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือกลุ่มบริษัทในปัจจุบัน

ความเสี่ยงที่ 1 ความเสี่ยงจากสถานะเศรษฐกิจโลก

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
• ความไม่แน่นอนของภาวะเศรษฐกิจ
ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

แหล่งรายได้หลักของกลุ่มบริษัทมาจากการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (FDI) เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลกมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลงทุนที่อาจส่งผลให้ความต้องการที่ดินอุตสาหกรรมลดลง อัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้น และความกดดันด้านราคาที่อาจส่งผลเสียต่อผลการดำเนินงานด้านการขายของกลุ่มบริษัท อย่างไรก็ตามแม้ว่าสถานะกดดันทางการเงินจะน้อยกว่าในปี 2566 แต่กลุ่มบริษัทก็ยังคงบริหารจัดการความเสี่ยงทางการเงินอย่างระมัดระวัง โดยประเทศเวียดนามยังคงรักษาอัตราการลงทุน FDI ได้อย่างมั่นคงแม้จะมีสัญญาณชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก จากข้อมูลของกระทรวงวางแผนและการลงทุนของเวียดนามในปี 2567 เวียดนามสามารถดึงดูด FDI ได้กว่า 38,233,661 พันล้านเหรียญสหรัฐ แม้จะลดลงจากเดิมร้อยละ 3 แต่ก็ยังคงเป็นมูลค่าที่สูงและแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของนักลงทุนต่างชาติที่มีต่อเศรษฐกิจเวียดนาม

ผลกระทบจากความเสียหาย

- การลดลงของพื้นที่/ยอดขาย ส่งผลให้การสร้างรายได้น้อยลง
- ความน่าเชื่อถือในการลงทุนลดลง
- เพิ่มต้นทุนในการถือครอง

มาตรการจัดการความเสี่ยง

- การติดตามเชิงรุกของแนวโน้มเศรษฐกิจมหภาคและสภาพแวดล้อมของตลาดเพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม
- เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
- การกระจายการลงทุนไปตามสถานที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกัน
- ตั้งเป้าการขายในภูมิภาคที่มีผลกระทบต่ำ

ความเสี่ยงที่ 2 ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามจากการเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบ และกฎหมาย

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
• นโยบายของรัฐ
ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย
• การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ
ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ระบบสังคมนิยมพรรคเดียวของเวียดนามช่วยให้รัฐบาลสามารถดำเนินนโยบายและกฎระเบียบได้อย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามอำนาจแบบรวมศูนย์นี้ได้มีการกระจายอำนาจให้กับในระดับจังหวัด ทำให้จังหวัดต่างๆ สามารถปรับนโยบายการค้าและการลงทุนของตนเองได้ การตีความและการนำกฎหมายไปใช้ในหลากหลายจังหวัดที่แตกต่างกันนี้สามารถสร้างความท้าทายให้กับธุรกิจได้ นอกจากนี้การปฏิรูปกฎหมายและกฎระเบียบอย่างต่อเนื่องในเวียดนามเพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมและบริบททั่วโลกนั้นก่อให้เกิดความท้าทายสำหรับธุรกิจเช่นเดียวกัน ซึ่งการขาดความชัดเจนจากการเปลี่ยนแปลงนี้อาจเพิ่มต้นทุนการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และทำให้การตัดสินใจทางธุรกิจโดยอาศัยข้อมูลประกอบทำได้ยากขึ้น

ผลกระทบจากความเสียหาย

- ค่าปรับและ/หรือบทลงโทษที่มีมูลค่าสูง
- ความล่าช้าในกำหนดการของโครงการ
- การส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง ความสามารถในการดึงดูดนักลงทุน และการได้โครงการในอนาคต

มาตรการจัดการความเสี่ยง

- ติดตามการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและระเบียบข้อบังคับระดับชาติและกระบวนการดำเนินการในระดับท้องถิ่น
- ร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐเพื่อขอแนวทางในการดำเนินการ
- ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ
- ดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดเป็นระยะโดยผู้ตรวจสอบภายใน/ภายนอก
- ให้การฝึกอบรมและสื่อสารความตระหนักแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสำหรับในบางกรณี

ความเสี่ยงที่ 3 การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การละเมิดกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

การที่กลุ่มบริษัทมีพื้นที่ดำเนินงานในหลายจังหวัดทั่วประเทศเวียดนามนั้นครอบคลุมเขตอำนาจศาลหลายแห่งที่อยู่ภายใต้กฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการออกใบอนุญาต การเช่าซื้อ การก่อสร้าง การเก็บภาษี การต่อต้านการติดสินบน การทุจริต และความเป็นส่วนตัวของข้อมูลกฎหมายเหล่านี้ได้รับการตีความและนำไปปฏิบัติที่แตกต่างกันไปตามเขตอำนาจศาล ก่อให้เกิดความท้าทายสำหรับกลุ่มบริษัทในการปฏิบัติตามข้อกำหนด นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังรับผิดชอบในการรวบรวมและบำบัดน้ำเสียจากโรงงานกว่า 200 แห่งที่ดำเนินงานภายในนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งโรงงานเหล่านี้มีกระบวนการผลิตที่แตกต่างกันทำให้ส่งผลให้เกิดน้ำเสียที่มีองค์ประกอบหลากหลาย อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงขึ้นหากโรงงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของนิคมอุตสาหกรรม และการปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำที่อนุญาต หากตัวชีวิตเหล่านี้ไม่ได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพก่อนปล่อยลงสู่คลองสาธารณะจะส่งผลเสียต่อคุณภาพน้ำโดยรวม ซึ่งนำไปสู่บทลงโทษ การระงับการดำเนินงาน และความเสี่ยงหายต่อชื่อเสียงของกลุ่มบริษัทต่อไป

ผลกระทบจากความเสียหาย

- ค่าปรับและ/หรือบทลงโทษ ที่มีมูลค่าสูง
- การระงับการดำเนินงานชั่วคราว
- ความเสียหายต่อชื่อเสียงที่ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของหน่วยงานรัฐและชุมชน

มาตรการจัดการความเสี่ยง

- ตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดเป็นระยะโดยผู้ตรวจสอบภายใน/ถาวร
- ทดสอบคุณภาพน้ำเสียรายวันและติดตามที่จุดเข้าและออก
- ใช้ระบบอัตโนมัติเพื่อตรวจจับและรายงานความผิดปกติในองค์ประกอบน้ำเสีย
- ติดตามและปลูกฝังให้ผู้ใช้เกี่ยวข้องทุกส่วนปฏิบัติตามนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มบริษัทได้ติดตามการปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในอย่างเข้มงวดและประกาศใช้ข้อกำหนดเหล่านี้ไว้ในนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ

ความเสี่ยงที่ 4 ความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการเงิน

- ความเสี่ยงจากการขาดสภาพคล่องในการดำเนินธุรกิจ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ในการดำเนินการลงทุนอสังหาริมทรัพย์ในสวนอุตสาหกรรมซึ่งมีพื้นที่เกือบ 2,500 เฮกตาร์ (มากกว่า 15,000 ไร่) ต้องใช้เงินทุนจำนวนมากเพื่อให้ตรงตามข้อกำหนดของโครงการ ส่งเสริมการพัฒนา และรับประกันความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน ความสามารถในการจัดหาเงินทุน ไร้ไฟแนนซ์หนี้ และการเข้าถึงตลาดทุนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทั้งโครงการใหม่และโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ การระดมทุนที่ไม่เพียงพอสามารถยืดระยะเวลาของโครงการ เพิ่มต้นทุนทางการเงิน และอาจนำไปสู่การขาดสภาพคล่อง ซึ่งท้ายที่สุดจะส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนจากการลงทุนโดยรวมของโครงการ

ผลกระทบจากความเสียหาย

- เกิดการล่าช้าในการพัฒนาโครงการ
- ต้นทุนทางการเงินเพิ่มขึ้น
- ไม่สามารถปฏิบัติตามภาระผูกพันทางการเงินและอาจถูกฟ้องร้องทางกฎหมายได้

- ความเสียหายต่อชื่อเสียงของบริษัท

มาตรการจัดการความเสี่ยง

- ติดตามและจัดการกระแสเงินสดเข้าและออกอย่างเข้มงวด
- จัดหาเงินทุนจากแหล่งเงินทุนที่หลากหลายเพื่อเพิ่มสภาพคล่องและบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ปรับโครงสร้างหนี้ด้วยการรีไฟแนนซ์เพื่อลดต้นทุนเงินทุน
- จัดลำดับความสำคัญของการจัดสรรกองทุนเพื่อการสร้างรายได้จากที่ดินซึ่งเป็นสินค้าคงคลัง

ความเสี่ยงที่ 5 วิกฤติทรัพยากรธรรมชาติ

- หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
- ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)
- ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
- การขาดแคลนหรือความผันผวนของราคาวัตถุดิบหรือปัจจัยการผลิต
- ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

จากรายงานของสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum: WEF) การขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติถือเป็นหนึ่งในความเสี่ยงระดับโลกที่กำลังทวีความรุนแรงขึ้น สำหรับในประเทศไทยนั้นนโยบายการใช้ที่ดินและทรัพยากรดินที่มีความเข้มงวด การจัดลำดับความสำคัญของโครงการระดับชาติเชิงยุทธศาสตร์ และข้อจำกัดในการใช้ที่ดินและการขุดดิน อาจส่งผลให้เกิดการขาดแคลนวัตถุดิบที่จำเป็นต่อความต้องการในการก่อสร้างและอุตสาหกรรม

ผลกระทบจากความเสียหาย

- การพัฒนาโครงการเป็นไปอย่างล่าช้ากว่ากำหนดส่งผลให้สูญเสียลูกค้าและยอดขาย
- ต้นทุนสูงกว่างบประมาณที่ตั้งไว้
- คุณภาพผลิตภัณฑ์ต่ำ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

- วางแผนและจัดหาที่ดินและดินให้มีปริมาณเพียงพอ
- พัฒนาวัดทางเลือกเพื่อใช้ในการทดแทนและการนำวัสดุกลับมาใช้ใหม่

ความเสี่ยงที่ 6 ความเสี่ยงจากข้อพิพาทกับชุมชน

- หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
- อื่น ๆ : ความเสี่ยงจากข้อพิพาทกับชุมชน
- ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจผ่านการเช่าที่ดินระยะยาวกับรัฐบาลเวียดนามเพื่อพัฒนานิคมอุตสาหกรรมและการให้บริการสาธารณูปโภคที่เกี่ยวข้อง โดยมีการจัดสรรที่ดินซึ่งอำนวยความสะดวกโดยหน่วยงานท้องถิ่น ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาการเวนคืนที่ดินก่อให้เกิดความท้าทายที่เพิ่มมากขึ้น และอาจเกิดข้อพิพาทกับชุมชนท้องถิ่นในระหว่างกระบวนการเวนคืนซึ่งอาจนำไปสู่การลดพื้นที่สำหรับการพัฒนานิคมอุตสาหกรรม หรือความล่าช้าในกระบวนการอนุมัติใบรับรองการลงทุน ที่ส่งผลกระทบต่อรายได้ของกลุ่มบริษัท

ผลกระทบจากความเสียหาย

- ความเสียหายต่อชื่อเสียง
- ความล่าช้าในการพัฒนาโครงการ
- ความสามารถในการทำกำไรลดลง

มาตรการจัดการความเสี่ยง

- มีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานในท้องถิ่นเพื่อสร้างความไว้วางใจ ลดความตึงเครียด และอำนวยความสะดวกในการร่วมมือในโครงการ

ความเสี่ยงที่ 7 ความเสี่ยงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระบบบัญชี

- หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
- การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี
- ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ในการรับมือกับการสิ้นสุดการสนับสนุนของระบบปฏิบัติการทางบัญชีที่ใช้ในปัจจุบันและการหยุดชะงักในการดำเนินงานที่อาจเกิดขึ้นต่อความต่อเนื่องของระบบที่มีอยู่ บริษัทจึงได้ตัดสินใจในการเปลี่ยนไปใช้ระบบบัญชีใหม่ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานผ่านระบบอัตโนมัติ การเข้าถึงข้อมูลแบบเรียลไทม์ การรายงานที่ครอบคลุม และพัฒนาการจัดการทางการเงิน โดย บริษัทมุ่งมั่นในการลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่ล้าสมัย

ผลกระทบจากความเสียหาย

- สูญเสียข้อมูลในอดีตบางส่วน
- การสูญเสียเวลาและหยุดชะงักในการดำเนินงาน

- การปรับตัวของผู้ใช้ระบบ
- ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

- ดำเนินการสำรองข้อมูลของระบบที่มีอยู่
- กำหนดให้ผู้ใช้ต้องตรวจสอบและอนุมัติว่าแอปพลิเคชันตรงตามข้อกำหนดและสามารถจัดการงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ทำสัญญากับนักพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อให้บริการสนับสนุน
- ติดตามการทำงานในระบบบัญชีใหม่อย่างใกล้ชิดเป็นระยะเวลา 3 เดือนหลังจากเริ่มใช้งาน

ความเสี่ยงที่ 8 ภัยธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

- หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเกิดภัยพิบัติ
- ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเกิดภัยพิบัติ
- ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศร่วมกับปรากฏการณ์เอลนีโญ ทำให้เกิดเหตุการณ์ภัยพิบัติที่เพิ่มมากขึ้นในรูปแบบของภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น พายุที่มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น การแปรผันทางสภาวะอากาศและฤดูกาลที่ทำให้เกิดภัยแล้งหรือน้ำท่วมอย่างรุนแรง

ผลกระทบจากความเสียหาย

- ความเสียหายของสินทรัพย์
- การหยุดชะงักในการดำเนินงาน
- ความปลอดภัยของพนักงานและชุมชน
- ความเสียหายต่อชื่อเสียง

มาตรการจัดการความเสี่ยง

- เลือกที่ตั้งการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นต่อสภาพภูมิอากาศ
- เสริมสร้างโครงสร้างพื้นฐานให้มีความคงทนและแข็งแรงมากขึ้น
- จัดตั้งทีมงานเพื่อติดตามคำสั่งและมาตรการจากภาครัฐ
- จัดเตรียมป้องกันพื้นที่ดำเนินงานในกรณีที่เกิดภัยทางธรรมชาติ
- สร้างมาตรการดูแลความปลอดภัยให้กับพนักงานและชุมชน
- พิจารณาทำประกันภัยในสินทรัพย์

ความเสี่ยงที่ 9 ความเสี่ยงการขาดแคลนไฟฟ้า

- หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
- การขาดแคลนหรือความผันผวนของราคาวัตถุดิบหรือปัจจัยการผลิต
- ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ในช่วงที่ผ่านมาประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนพลังงานไฟฟ้าอันเนื่องมาจากสภาพอากาศที่ร้อนจัดและไม่เอื้ออำนวยซึ่งได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความต้องการและการใช้ไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นก่อให้เกิดความเสี่ยงที่สำคัญต่อความมั่นคงด้านพลังงานของประเทศ โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ได้สร้างความท้าทายให้กับบริษัทในการจัดหาแหล่งจ่ายไฟที่เพียงพอต่อความต้องการของลูกค้าของกลุ่มบริษัท

ผลกระทบจากความเสียหาย

- การหยุดชะงักในการปฏิบัติงานของบริษัทและลูกค้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของลูกค้าและการอ้างอิงในอนาคต
- จำกัดความสามารถในการสร้างรายได้ตามเป้าหมาย
- การสูญเสียชื่อเสียง

มาตรการจัดการความเสี่ยง

- กำหนดเป้าหมายลูกค้าที่มีการบริโภคต่ำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่ายไฟฟ้า
- ร่วมมือกับผู้ให้บริการไฟฟ้าของภาครัฐเพื่อขอรับใบอนุญาตไฟฟ้าเพิ่มเติม
- แสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาดูแลการใช้พลังงานทดแทน

ความเสี่ยงที่ 10 การปรับตัวต่อสภาพภูมิอากาศและลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์ ESG

- หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
- ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคม และบริษัทภิบาล (ESG)
 - การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเกิดภัยพิบัติ
- ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ในระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมาทั่วโลกให้ความสำคัญกับการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้การร่วมมือในการ

ป้องกันไม่ให้อุณหภูมิเพิ่มสูงขึ้นกลายเป็นเรื่องสำคัญทั่วโลก ปัจจุบันบริษัทข้ามชาติ (MNEs) จำนวนมากขึ้นกำลังเน้นการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การพึ่งพาพลังงานหมุนเวียน และการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอน นอกจากนี้ยังมีการเพิ่มขึ้นของลูกค้าในการดำเนินงานตามแนวทางปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) อย่างจริงจัง การทะเลาะเบาะแว้งที่สอดคล้องกับแนวโน้มที่เกิดขึ้นนี้อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันและการดึงดูดนักลงทุนรายสำคัญของกลุ่มบริษัทเป็นอย่างมาก

ผลกระทบจากความเสถียร

- ความสามารถในการแข่งขันลดลง
- ความสามารถในการสร้างรายได้ลดลง
- ความเสียหายต่อชื่อเสียง

มาตรการจัดการความเสี่ยง

- จัดการสื่อสารภายในถึงความสำคัญของ ESG ต่อธุรกิจ
- แต่งตั้งคณะทำงาน และติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อพัฒนากลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับ ESG
- ตั้งเป้าหมายระยะยาวเพื่อมุ่งสู่ “เมืองคาร์บอนต่ำภายในปี 2583”
- ปรับปรุงและบังคับใช้นโยบายที่เกี่ยวข้องกับ ESG
- บูรณาการปัจจัยด้าน ESG เข้ากับการประเมินผลการดำเนินงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP) : มี

กลุ่มอมตะ วิเอ็น ได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างกรอบการบริหารจัดการความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCM) เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับความเสียหายและเหตุการณ์ไม่คาดฝันที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยได้พัฒนาแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) ที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่างๆ เช่น ภัยพิบัติทางธรรมชาติ การแพร่ระบาดของโรค อากาศภัย หรือวิกฤตอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่การดำเนินงานของกลุ่มบริษัท โดยแผน BCP นี้ให้ความสำคัญกับการปกป้องบุคลากร ทรัพย์สิน สิ่งแวดล้อม และชุมชนโดยรอบ เพื่อให้มั่นใจว่าธุรกิจจะสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างรวดเร็ว หรือลดผลกระทบจากการหยุดชะงักให้เหลือน้อยที่สุด องค์ประกอบสำคัญของแผนประกอบด้วย การประเมินความเสี่ยง การจัดสรรทรัพยากร และกลยุทธ์การฟื้นฟูที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ

นอกจากนี้ กลุ่มอมตะ วิเอ็น ยังได้ดำเนินการฝึกซ้อมตามสถานการณ์จำลองเป็นประจำ เพื่อจำลองเหตุการณ์วิกฤตต่างๆ และทำการประเมินผลอย่างละเอียดเพื่อระบุจุดที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาแผนให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ลิงก์แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ : <https://amatav.listedcompany.com/misc/one-report/20250326-amatav-or2024-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 72

การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติ : มี
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท
ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ : <https://amatav.listedcompany.com/misc/sd/20250326-amatav-sd2024-th.pdf>
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท
เลขหน้าของลิงก์ : 42-48

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท : มี

กลุ่มบริษัทอมตะ วิเอ็น ยึดมั่นในหลักความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานร่วมกับคู่ค้าทุกราย ตามนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง โดยตระหนักถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการก่อสร้าง กลุ่มบริษัทจึงได้จัดทำนโยบายการก่อสร้างที่ผนวกแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนเพื่อช่วยลดผลกระทบดังกล่าว ทั้งนี้กลุ่มบริษัทมุ่งเน้นการร่วมมือกับคู่ค้ารวมถึงผู้รับเหมา ที่ไม่เพียงแต่สามารถตอบสนองความต้องการทางธุรกิจและสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับบริษัท แต่ยังสามารถดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมอีกด้วย

เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม กลุ่มบริษัทได้ปรับปรุงคู่มือการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติงานสำหรับพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อคู่ค้า โดยมีการบูรณาการเกณฑ์ด้าน ESG ในกระบวนการคัดเลือกและจำแนกคู่ค้ารายใหม่ การประเมินความเสี่ยง การประเมินผลการดำเนินงานและการตรวจสอบ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของคู่ค้า นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังได้จัดให้มีจรรยาบรรณคู่ค้าซึ่งได้ผนวกรวมหลักการ 10 ประการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact) สำหรับคู่ค้าสำคัญของกลุ่มบริษัทอีกด้วย

ลิงก์แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน : <https://amatav.listedcompany.com/misc/sd/20250326-amatav-sd2024-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 42-48

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

คู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท⁽⁴⁾

บริษัทมีการคัดกรองประเด็น : มี
ด้านความยั่งยืนกับคู่ค้ารายใหม่หรือไม่

	2565	2566	2567
ร้อยละของคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา (9%)	100.00	100.00	100.00

หมายเหตุ: ⁽⁴⁾ คู่ค้ารายใหม่ที่เสนอสินค้าหรือบริการที่มีมูลค่าเกิน 5 พันล้านบาทเวียดนาม (หรือ 1 ล้านบาท) ยกเว้นสินค้าทั่วไป จะต้องกรอกแบบประเมินตนเองของคู่ค้า (Self-Assessment Questionnaire, SAQ) และแสดงความมุ่งมั่นปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณคู่ค้า

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : มี
ลิงก์จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : <https://investor.amatavn.com/storage/pdf/cg/20210531-amatav-supplier-code-of-conduct-th.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

คู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

บริษัทกำหนดให้คู่ค้ารายสำคัญร่วมลงนามรับทราบ : ใช่
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจหรือไม่

	2565	2566	2567
ร้อยละของคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามรับทราบ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจในรอบปี ที่ผ่านมา (%)	100.00	100.00	100.00

การพัฒนานวัตกรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กร

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท (R&D)

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท : มี

ลิงก์นโยบายการวิจัยและพัฒนาของบริษัท : <https://investor.amatavn.com/storage/pdf/cg/cg-and-download/social-policy/amatav-innovation-management-policy-th.pdf>

คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

-

ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม : มี
ด้านนวัตกรรมขององค์กร

กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น ให้ความสำคัญกับพนักงานในฐานะบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งมั่นที่เป็นเอกลักษณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความก้าวหน้าขององค์กร กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะนำศักยภาพนี้มาใช้เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการส่งเสริมให้พนักงานคิดค้นนวัตกรรม พร้อมทั้งมอบทรัพยากรและการสนับสนุนที่จำเป็น เมื่อวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมกลายเป็นส่วนหนึ่งของอัตลักษณ์หลักขององค์กร จะช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน รวมถึงสร้างความคล่องตัวและความสามารถในการปรับตัวซึ่งเป็นรากฐานที่ช่วยให้กลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างอนาคตที่แข็งแกร่งและยั่งยืน

AMATA INNO AWARDS ประจำปี 2567

โครงการ "Innovation Awards" ของอมตะ เป็นเวทีให้พนักงานจากทุกหน่วยงานในกลุ่มบริษัทอมตะได้แสดงไอเดียสร้างสรรค์และโครงการที่เปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน แนะนำผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน นอกเหนือจากโอกาสในการแข่งขันแล้วผู้เข้าร่วมยังได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการนำเสนอ เพื่อพัฒนาทักษะในการสื่อสารแนวคิดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับปี 2567 การแข่งขันแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ Innovation Idea และ Innovation Project โดยมีมูลค่ารางวัลรวม 2.5 ล้านบาท และผู้ชนะจะได้รับการประกาศเกียรติคุณจาก คุณวิกรม กรมดิษฐ์ ผู้ก่อตั้งกลุ่มบริษัทอมตะ ซึ่งในปีนี้มีคณะทำงานจากกลุ่มบริษัท อมตะ วิเอ็น เข้าร่วมแข่งขันทั้งหมด 11 กลุ่ม โดยผลการแข่งขันจะประกาศในปี 2568 ต่อไป

ลิงก์กระบวนการพัฒนาและส่งเสริม วัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร : <https://amatav.listedcompany.com/misc/sd/20250326-amatav-sd2024-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 49-52

ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรมและค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายที่ลดลงจากการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการ (บาท)	0.00	510,000.00	5,191,452.00

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

	2565	2566	2567
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรที่ลดลง (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	0.14	13.20	90.26

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