



Bumrungrad
International

ส่วนที่ 2

การทำกับดักเล็กร

ส่วนที่ 2

การกำกับดูแลกิจการ

6. นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี และมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส รับผิดชอบ และตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และสนับสนุนให้บริษัทสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล บริษัทจึงจัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการและรายงานการปฏิบัติตามหลักการดังต่อไปนี้

บทบาทของคณะกรรมการในการกำกับดูแลนโยบาย

คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับดูแลให้บริษัทมีนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่เหมาะสมและมีการปฏิบัติตามอย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการดังนี้

1. **อนุมัติ** นโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัทให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติด้านบรรษัทภิบาลที่ดี
2. **ทบทวนและปรับปรุง** นโยบายการกำกับดูแลกิจการเป็นประจำ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย มาตรฐาน และแนวโน้มด้านบรรษัทภิบาล
3. **สื่อสารและกำกับติดตาม** ให้มีการปฏิบัติตามนโยบายกำกับดูแลกิจการทั่วทั้งองค์กร พร้อมรายงานผลการปฏิบัติในรายงานประจำปี

6.1 ภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

6.1.1 คณะกรรมการ

โครงสร้างคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในหลายสาขาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจโรงพยาบาลและการกำกับดูแลกิจการ กรรมการทุกท่านมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนธุรกิจ และงบประมาณของบริษัท รวมทั้งกำกับดูแลให้ฝ่ายบริหารดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บริษัทและความมั่นคงสูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น

คณะกรรมการมีการประชุมอย่างน้อยทุกไตรมาสเพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานของฝ่ายบริหารและติดตามความคืบหน้าตามแผนงานที่ได้รับอนุมัติ

นโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการ (Board Diversity Policy)

บริษัทให้ความสำคัญกับความหลากหลายของคณะกรรมการ เพื่อให้มีมุมมองที่หลากหลายและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่รอบด้าน โดยกำหนดนโยบายความหลากหลายครอบคลุมด้านต่าง ๆ ได้แก่

- ความเชี่ยวชาญและทักษะวิชาชีพ (เช่น การแพทย์ การบริหาร การเงิน กฎหมาย เทคโนโลยี)
- ประสบการณ์ในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง
- เพศ
- อายุ
- การไม่จำกัดเชื้อชาติและสัญชาติ
- ความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น

นโยบายนี้มีเป้าหมายเพื่อให้คณะกรรมการมีองค์ประกอบที่เหมาะสมต่อการกำกับดูแลกิจการของโรงพยาบาลระดับสากล

เป้าหมายและตัวชี้วัดเชิงปริมาณ (Quantitative Diversity Targets)

เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายความหลากหลายเป็นรูปธรรม บริษัทได้กำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณดังนี้

1. สัดส่วนกรรมการอิสระมากกว่าร้อยละ 50 ภายในปี 2571
2. มีกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี / AI / Digital Transformation อย่างน้อย 1 ท่านภายในปี 2571
3. มีกรรมการจากหลากหลายช่วงอายุ โดยกำหนดให้มีกรรมการอายุไม่เกิน 55 ปีอย่างน้อย 1 ท่านภายในปี 2571

เป้าหมายเหล่านี้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยี การแพทย์สมัยใหม่ และการบริหารความเสี่ยงในระยะยาว

รายงานความคืบหน้าตามเป้าหมาย (Progress Reporting)

ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้ติดตามความคืบหน้าตามเป้าหมายด้านความหลากหลายของคณะกรรมการ และมีผลการดำเนินงานดังนี้

1. สัดส่วนกรรมการอิสระอยู่ที่ร้อยละ 50 อยู่ระหว่างดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในปี 2571
2. มีกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี / AI / Digital Transformation 1 ท่าน อยู่ระหว่างการสรรหา
3. มีกรรมการอายุไม่เกิน 55 ปี 1 ท่าน อยู่ระหว่างการสรรหา

บริษัทจะติดตามและรายงานความคืบหน้าตามเป้าหมายดังกล่าวเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการมีความหลากหลายเพียงพอต่อการกำกับดูแลกิจการในระดับสากล

ตารางสรุปความหลากหลายของคณะกรรมการ (Board Diversity Matrix)

ประเด็นความหลากหลาย	นโยบายของบริษัท	เป้าหมายเชิงปริมาณ	สถานะความคืบหน้า (ปีล่าสุด)
เพศ (Gender Diversity)	ส่งเสริมความหลากหลายทางเพศโดยไม่จำกัดเพศในการสรรหา	สัดส่วนกรรมการหญิง ≥ 30% ภายในปี 2570	ปัจจุบันมีกรรมการหญิง 33.33% (บรรลุเป้าหมายตั้งแต่ปี 2567)
ทักษะและความเชี่ยวชาญ (Skills & Expertise)	ต้องมีความเชี่ยวชาญหลากหลาย เช่น การแพทย์ การบริหาร การเงิน กฎหมาย เทคโนโลยี	มีกรรมการที่มีทักษะด้าน AI / Digital / Technology อย่างน้อย 1 ท่านภายในปี 2572	ปัจจุบันไม่มีกรรมการที่มีทักษะด้านเทคโนโลยี
อายุ (Age Diversity)	ส่งเสริมการมีกรรมการจากหลายช่วงอายุ เพื่อให้มีมุมมองที่หลากหลาย	มีกรรมการอายุไม่เกิน 55 ปีอย่างน้อย 1 ท่านภายในปี 2571	ปัจจุบันมีกรรมการอายุไม่เกิน 55 ปีจำนวน 2 ท่าน
สัญชาติ / เชื้อชาติ (Nationality / Ethnicity)	ไม่จำกัดสัญชาติและเชื้อชาติในการสรรหา	ไม่มีการกำหนดเป้าหมายเชิงตัวเลข แต่ต้องเปิดกว้างและไม่เลือกปฏิบัติ	ปัจจุบันมีกรรมการจาก 4 สัญชาติ
ความเป็นอิสระ (Independence)	ต้องมีกรรมการอิสระตามเกณฑ์ ก.ล.ต. และหลักธรรมาภิบาล	รักษาสัดส่วนกรรมการอิสระตามข้อกำหนดอย่างต่อเนื่อง	ปัจจุบันมีกรรมการอิสระ 50%
ประสบการณ์ในอุตสาหกรรม (Industry Experience)	ต้องมีกรรมการที่มีประสบการณ์ด้านการแพทย์ สุขภาพ หรือ ธุรกิจบริการ	ไม่มีเป้าหมายเชิงตัวเลข แต่ต้องมีความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง	ปัจจุบันมีกรรมการที่มีประสบการณ์ด้านการแพทย์/สุขภาพ 1 ท่าน

คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการอิสระ 6 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ของกรรมการทั้งหมด ซึ่งเป็นจำนวนที่ไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งหมดจำนวน 12 ท่าน เป็นกรรมการอิสระที่เป็นผู้หญิง 2 ท่าน

คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารร้อยละ 91.67 ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดของบริษัทไม่เป็นคนเดียวกัน ประธานกรรมการไม่ใช่กรรมการอิสระ แต่บริษัทได้จัดให้ห้องค์ประกอบคณะกรรมการมีสัดส่วนของกรรมการอิสระร้อยละ 50

คณะกรรมการบริษัทมีกรรมการที่เป็นผู้หญิง 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ของกรรมการทั้งหมด

บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นทุกคน ทั้งผู้ถือหุ้นรายใหญ่ และผู้ถือหุ้นรายย่อย เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีการดำเนินธุรกิจและการปฏิบัติในเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังรอบคอบ ความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น ภายใต้กรอบของจริยธรรมธุรกิจ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกราย และภายใต้กฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัท และมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังที่ได้ระบุไว้ในหัวข้อข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัท

การดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่น

บริษัทตระหนักถึงคุณค่าของประสบการณ์ที่กรรมการและผู้บริหารจะได้รับจากการเป็นกรรมการในบริษัทอื่น จึงมีนโยบายจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่กรรมการแต่ละคนจะดำรงตำแหน่งกรรมการได้ไม่เกิน 5 แห่ง โดยไม่มีข้อยกเว้น เพื่อให้สามารถจัดสรรเวลาให้แต่ละบริษัทอย่างเพียงพอ ส่วนผู้บริหารนั้น นอกจากตำแหน่งกรรมการบริษัทย่อยและบริษัทร่วมแล้ว กรรมการผู้จัดการ (ผู้บริหารสูงสุด) และผู้บริหารของบริษัทสามารถดำรงตำแหน่งกรรมการ และ/หรือกรรมการอิสระในบริษัทอื่นอีกไม่เกิน 3 แห่ง และการรับตำแหน่งดังกล่าวต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทก่อน ในปีที่ผ่านมาไม่มีกรรมการหรือผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในบริษัทจดทะเบียนมากกว่าที่กำหนด

การประชุมคณะกรรมการบริษัท

การประชุมคณะกรรมการบริษัทถือเป็นหน้าที่สำคัญของกรรมการบริษัทที่จะต้องเข้าร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอเพื่อรับทราบและร่วมตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยในแต่ละปีบริษัทกำหนดให้มีการจัดประชุมคณะกรรมการโดยปกติทุกไตรมาส รวมปีละ 4 ครั้ง โดยมีการกำหนดวันประชุมล่วงหน้าตลอดทั้งปี และอาจมีการจัดประชุมครั้งพิเศษเพิ่มเติมตามความจำเป็นเพื่อพิจารณาเรื่องที่มีความสำคัญเร่งด่วน

ในปี 2568 ได้มีการประชุมคณะกรรมการรูปแบบ hybrid (physical และ e-meeting) จำนวน 4 ครั้ง โดยรายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของกรรมการแต่ละท่าน อยู่ในหัวข้อการรายงานผลการดำเนินงานสำคัญด้านการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการกำหนดตารางการประชุมของปีถัดไปตลอดทั้งปีล่วงหน้าตามกรอบเวลาการประชุมและแจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการที่จัดขึ้นในไตรมาสที่สี่ทราบ ประธานกรรมการและกรรมการผู้จัดการเป็นผู้ร่วมกำหนดวาระการประชุมและพิจารณาเรื่องเข้าสู่วาระการประชุมคณะกรรมการบริษัท และเปิดโอกาสให้กรรมการแต่ละท่านสามารถเสนอเรื่องต่าง ๆ เพื่อเข้ารับการพิจารณาเป็นวาระการประชุมได้ เลขานุการบริษัทเป็นผู้จัดทำหนังสือเชิญประชุมพร้อมวาระการประชุมและเอกสารต่าง ๆ ส่งให้คณะกรรมการล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน เพื่อให้กรรมการได้มีเวลาศึกษาหาข้อมูลอย่างเพียงพอก่อนเข้าร่วมประชุม

องค์ประชุมของการประชุมคณะกรรมการต้องไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด อย่างไรก็ตาม หากการประชุมมีวาระใดที่จะต้องลงมติ องค์ประชุมจะต้องไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด

โดยปกติการประชุมจะใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง และในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ประธานในที่ประชุมได้จัดสรรเวลาอย่างเพียงพอที่ผู้บริหารระดับสูงจะนำเสนอรายละเอียดของวาระให้ชัดเจนและมากพอที่คณะกรรมการจะอภิปรายประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ และได้เปิดโอกาสให้กรรมการได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ในการลงมติในที่ประชุมคณะกรรมการ บริษัทจะถือมติของเสียงข้างมาก โดยกรรมการหนึ่งท่านมีหนึ่งเสียง และกรรมการที่มีส่วนได้เสียจะไม่เข้าร่วมประชุม และ/หรือ ไม่ใช้สิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น หากคะแนนเสียงเท่ากัน ประธานในที่ประชุมจะออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูงจะได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมด้วยเพื่อให้ข้อมูลที่จำเป็น ประโยชน์ รวมทั้งรับทราบนโยบายโดยตรงจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อสิ้นสุดการประชุม เลขานุการบริษัทจะเป็นผู้ที่มีหน้าที่จัดทำรายงานการประชุมและจัดส่งให้ที่ประชุมกรรมการรับรองความถูกต้องในครั้งถัดไป ทั้งนี้ กรรมการบริษัทสามารถแสดงความคิดเห็น ขอแก้ไข เพิ่มเติมรายงานการประชุมให้มีความละเอียดถูกต้องมากที่สุด และเลขานุการบริษัทเป็นผู้จัดเก็บรายงานการประชุมที่ได้รับการรับรองจากที่ประชุม และลงลายมือชื่อโดยประธานกรรมการบริษัทเพื่อรับรองความถูกต้องแล้ว ทั้งเอกสารต้นฉบับและเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมกับเอกสารประกอบการประชุมอย่างครบถ้วน เพื่อให้คณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้องตรวจสอบและอ้างอิงได้

การสรรหากรรมการและผู้บริหาร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่ในการสรรหาและคัดเลือกกรรมการแทนกรรมการที่ครบกำหนดออกตามวาระหรือกรณีตำแหน่งว่างลง รวมถึงพิจารณาจำนวนและองค์ประกอบของคณะกรรมการให้มีความเหมาะสมและหลากหลาย สอดคล้องกับกลยุทธ์และทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการสามารถกำกับดูแลกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความท้าทายของอุตสาหกรรม

แหล่งข้อมูลในการสรรหา

บริษัทใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ได้แก่

- การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสมในช่วงเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนมกราคมของปีถัดไป
- ฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool)
- ฐานข้อมูลของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

หลักเกณฑ์การสรรหากรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาคัดเลือกบุคคลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ด้วยกระบวนการกลั่นกรองอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงคุณสมบัติที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท ได้แก่

- ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อธุรกิจของบริษัท
- ความหลากหลายของประสบการณ์และมุมมอง
- ความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต
- ประวัติการทำงานที่โปร่งใส และความเป็นอิสระในการตัดสินใจ
- คุณสมบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับบริษัท และกฎบัตรคณะกรรมการ

ในกระบวนการสรรหากรรมการ บริษัทตรวจสอบการกระทำความผิดในอดีตและบทลงโทษที่ได้รับตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และนำข้อมูลดังกล่าวมาประกอบการพิจารณากรรมการ เพื่อให้กระบวนการสรรหาเป็นไปอย่างรอบคอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้

บริษัทให้ความสำคัญกับความหลากหลาย (Board Diversity) โดยไม่จำกัดเพศ อายุ หรือพื้นฐานอื่น ๆ เพื่อให้คณะกรรมการมีองค์ประกอบที่เหมาะสมต่อการกำกับดูแลกิจการในระยะยาว

กระบวนการสรรหาและการเสนอรายชื่อ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งในกรณีตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนครบวาระ หรือเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาเลือกตั้งตามวาระแล้วแต่กรณี

หลักเกณฑ์การเลือกตั้งกรรมการเป็นไปตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ถือหุ้นคนหนึ่งมีคะแนนเสียงหนึ่งเสียงต่อหนึ่งหุ้น
2. ในการเลือกกรรมการ อาจใช้วิธีลงคะแนนเสียงเลือกกรรมการเป็นรายบุคคลคราวละคน หรือคราวละหลายคนรวมกันเป็นคณะ ตามแต่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นจะเห็นสมควร แต่ในการลงมติแต่ละครั้งผู้ถือหุ้นต้องออกเสียงด้วยคะแนนที่มีอยู่ทั้งหมด จะแบ่งคะแนนเสียงแก่คนใด หรือคณะใดมากน้อยเพียงใดไม่ได้
3. การออกเสียงลงคะแนนเลือกตั้งกรรมการให้ใช้เสียงข้างมาก หากมีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ผู้เป็นประธานที่ประชุมเป็นผู้ออกเสียงชี้ขาด

กระบวนการสรรหากรรมการอิสระและผู้บริหารใช้หลักเกณฑ์เดียวกับการสรรหากรรมการ

ผลการสรรหาและความสอดคล้องกับกลยุทธ์

ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้ดำเนินการสรรหาและเสนอชื่อกรรมการที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมกับความต้องการของคณะกรรมการและทิศทางกลยุทธ์ของบริษัท โดยได้แต่งตั้งกรรมการอิสระรายใหม่เพื่อเสริมความหลากหลายของทักษะและมุมมองเชิงกำกับดูแล อันจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานและการเติบโตของบริษัทในระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

คุณสมบัติของกรรมการอิสระของบริษัทมีดังต่อไปนี้

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท โดยให้นับรวมหุ้นที่ถือโดยผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย
2. ไม่เป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน พนักงาน ลูกจ้าง ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท (ปัจจุบันและสองปีก่อนได้รับการแต่งตั้ง)
3. ไม่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิตหรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายในลักษณะที่เป็นบิดา มารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตร ของกรรมการรายอื่น ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อให้เป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทหรือบริษัทย่อย
4. ไม่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้วิจารณญาณอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท (ปัจจุบันและสองปีก่อนได้รับการแต่งตั้ง) รายละเอียดเป็นไปตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

5. ไม่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทสังกัดอยู่ (ปัจจุบันและสองปีก่อนได้รับการแต่งตั้ง)
6. ไม่เป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่าสองล้านบาทต่อปีจากบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย (ปัจจุบันและสองปีก่อนได้รับการแต่งตั้ง)
7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นเป็นตัวแทนของกรรมการบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในห้างหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละหนึ่งของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่นซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อย
9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นทางการเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหาร

บริษัทกำหนดนโยบายค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารให้มีความเหมาะสม โปร่งใส และสะท้อนถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณา เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท และนำเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติเป็นประจำทุกปี

1. นโยบายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย

บริษัทกำหนดค่าตอบแทนกรรมการให้สอดคล้องกับภาระงาน ความรับผิดชอบ และมาตรฐานของบริษัทจดทะเบียนที่มีขนาดและลักษณะธุรกิจใกล้เคียงกัน โดยมีรูปแบบค่าตอบแทนดังนี้

- ค่าตอบแทนรายปี
- เบี้ยประชุมรายครั้ง
- สิทธิประโยชน์อื่นตามที่บริษัทกำหนด เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ

คณะกรรมการชุดย่อยได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบเบี้ยประชุมรายครั้งตามจำนวนการเข้าร่วมประชุมเพื่อสะท้อนภาระงานเฉพาะด้านและความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่

2. นโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงและกรรมการผู้จัดการ

บริษัทกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงและกรรมการผู้จัดการให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลและผลการดำเนินงานของบริษัท โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

2.1 ค่าตอบแทนระยะสั้น ประกอบด้วย

- เงินเดือนประจำ
- โบนัสประจำปี โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดด้านผลประกอบการ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ คุณภาพการให้บริการ และตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง
- สวัสดิการตามนโยบายบริษัท

2.2 ค่าตอบแทนระยะยาว

บริษัทไม่มีโครงการค่าตอบแทนระยะยาวในรูปแบบสิทธิซื้อหุ้น อย่างไรก็ตาม บริษัทใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานระยะยาว เช่น BSC หรือ OKR เพื่อประเมินความสำเร็จของผู้บริหารในมิติที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนและการเติบโตขององค์กร

2.3 ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง

ประกอบด้วยเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการตามนโยบายบริษัท โดยพิจารณาจากความรับผิดชอบผลการปฏิบัติงานรายบุคคล และผลการดำเนินงานของบริษัท

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ

บริษัทกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงอย่างชัดเจน โดยคณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูงในระดับนโยบาย ส่วนผู้บริหารระดับสูงทำหน้าที่บริหารงานของบริษัทในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนธุรกิจ งบประมาณ และนโยบายที่คณะกรรมการกำหนด

ประธานกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการเป็นบุคคลคนละคนกัน ประธานกรรมการบริษัทไม่ได้เป็นกรรมการบริหาร และไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานของบริษัท ส่วนกรรมการผู้จัดการเป็นกรรมการบริหาร ประธานกรรมการไม่ใช่กรรมการอิสระ แต่บริษัทได้จัดให้องค์ประกอบคณะกรรมการมีสัดส่วนของกรรมการอิสระร้อยละ 50

การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร

บริษัทได้จัดให้มีระบบในการพัฒนาความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจแก่กรรมการและผู้บริหารระดับสูงอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ธรรมนูญ จริยธรรม และหน้าที่ความรับผิดชอบของตน เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล

บริษัทได้จัดทำคู่มือกรรมการบริษัท ซึ่งสรุปกฎหมาย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และหลักปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและหน้าที่ของกรรมการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม

สำหรับกรรมการเข้าใหม่ บริษัทได้จัดให้มีการปฐมนิเทศและชี้แจงข้อมูลสำคัญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ลักษณะและโครงสร้างธุรกิจ แนวทางการดำเนินงานของบริษัท รวมถึงคู่มือกรรมการบริษัท เพื่อให้กรรมการใหม่สามารถปรับตัวและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตั้งแต่เริ่มดำรงตำแหน่ง

บริษัทสนับสนุนการพัฒนาความรู้ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการฝึกอบรมและสัมมนาที่จัดโดยหน่วยงานกำกับดูแลและสถาบันชั้นนำ เช่น สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้จัดให้มีการให้ความรู้ในประเด็นสำคัญด้านการกำกับดูแลกิจการ ได้แก่ การป้องกันการใช้อิทธิพลภายใน การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

กรรมการบริษัทมากกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนกรรมการทั้งหมดได้เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการยกระดับมาตรฐานธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ กรรมการส่วนใหญ่จำนวน 10 คน และผู้บริหาร ได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรกรรมการบริษัทจากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) รวมถึงหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการและผู้บริหาร ดังนี้

หลักสูตร ROLE OF CHAIRMAN PROGRAM (RCP)	หลักสูตร DIRECTOR PROGRAM (DCP)	หลักสูตร DIRECTOR PROGRAM (DAP)	หลักสูตร AUDIT PROGRAM (ACP)	หลักสูตร FINANCIAL STATEMENT FOR DIRECTOR (FSD)	หลักสูตร ROLE OF COMPENSATION COMMITTEE (RCC)	หลักสูตร ROLE OF THE NOMINATION AND GOVERNANCE COMMITTEE (RNG)	หลักสูตร BOARD TRENDS (BMT)	หลักสูตร DIRECTOR LEADERSHIP PROGRAM (DLCP)	หลักสูตร CHIEF FINANCIAL OFFICER (CFO)	หลักสูตร NOMINATION AND PROGRAM (BNCP)	หลักสูตร THE BOARD'S ROLE IN MERGERS & ACQUISITIONS PROGRAM (BMA)
นายชัย โสภณพนิช	/	/									
นางลลิตดา ลีสหะปัญญา	/	/									
นางสาวโสภภาดี อุตตโมบล	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
นายมาร์ค เอลเลียต แซทแทน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
นายปริญญา จิราธิวัฒน์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
นายชานนท์ โสภณพนิช	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
นางอรุณี เกษตระทัต	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
นายชอง ไท	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
นายอานนท์ วัจรัส	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
นางสาวชนิดา โสภณพนิช	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
นายอนิลโล โซเลนต์โน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
นางอาทรีรัตน์ จาริกิจพัฒน์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
นางสาวอรารณ บัวม่วง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

นางสาวโสภภาดี อุตตโมบล ได้ผ่านการอบรม Empowering Boards : The Evolving Role of Audit Committee in Fostering Trust and Transparency 4/2025 จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทยร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

นายปริญญา จิราธิวัฒน์ ได้ผ่านการอบรม Empowering Boards : The Evolving Role of Audit Committee in Fostering Trust and Transparency 4/2025 จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทยร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และหลักสูตร Financial Statements for Directors (FSD) รุ่น 54/2025 จาก IOD

นางสาวอรารณ บัวม่วง ได้ผ่านการอบรม CFO Annual Conference on Capital Markets จัดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หลักสูตร e-Learning CFO's Refresher (ภาษาไทย) ปี 2568 จัดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ CFO CPD (Professional Development Program) 1/2525 หัวข้อ "Economic Update for CFO" 2568 จัดโดยสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของกรรมการและผู้บริหารสูงสุด (กรรมการผู้จัดการ) ขององค์กร

คณะกรรมการมีการประเมินผลงานประจำปีของผู้บริหารสูงสุด (กรรมการผู้จัดการ) ขององค์กร คณะกรรมการ ทั้งคณะ คณะกรรมการชุดย่อยทุกชุด และกรรมการรายบุคคล คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้ จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินดังนี้

หลักเกณฑ์การประเมิน

เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินกับข้อกำหนดในกฎบัตรที่เกี่ยวข้อง ข้อบังคับ กฎหมาย และ หลัก การกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG Code) ในหัวข้อต่อไปนี้

กรรมการ ผู้จัดการ	คณะกรรมการทั้งคณะ	กรรมการรายบุคคล	คณะกรรมการชุดย่อย
ความคืบหน้า ของแผนงาน	โครงสร้างและคุณสมบัติของ คณะกรรมการ	โครงสร้างและคุณสมบัติ ของคณะกรรมการ	โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะ กรรมการมีความเหมาะสม ทำให้การทำงานของคณะ กรรมการมีประสิทธิภาพ
การวัดผลการ ปฏิบัติงาน	บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของคณะกรรมการ	การประชุมของ คณะกรรมการ	การประชุมคณะกรรมการได้ ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ เพื่อ ให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ ในการประชุมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
การพัฒนา CEO	การประชุมคณะกรรมการ	บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของคณะกรรมการ	บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของคณะกรรมการ ได้ให้ความสำคัญ ใช้เวลาใน การพิจารณา ทบทวนและปฏิบัติตามในเรื่องที่ เกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อยนั้น อย่างเพียงพอ
-	การทำหน้าที่ของกรรมการ	-	เรื่องอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับ ฝ่ายจัดการ การพัฒนาตนเอง
-	ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ	-	-
-	การพัฒนาตนเองของ กรรมการและการพัฒนา ผู้บริหาร	-	-

วิธีการประเมิน

- นำแบบประเมินตนเองของตลาดหลักทรัพย์มาใช้
- การประเมินจะกระทำในไตรมาสที่ 3

วิธีรายงานผลการประเมิน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะนำผลประเมินพร้อมคำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงที่จำเป็นเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ

การจัดการผลการประเมิน

คณะกรรมการ กรรมการรายบุคคล กรรมการชุดย่อย นำผลการประเมินและคำแนะนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ให้เพิ่มขึ้น

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนด นโยบายการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทในเครือเป็นไปอย่างโปร่งใส สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนการสร้างคุณค่าระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย โดยนโยบายดังกล่าวครอบคลุมประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. อำนาจในการแต่งตั้งกรรมการและผู้บริหารของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้การแต่งตั้งกรรมการ ผู้บริหาร หรือบุคคลในตำแหน่งสำคัญของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ต้องได้รับความเห็นชอบจากบริษัทก่อนทุกครั้ง โดยบริษัทจะพิจารณาคุณสมบัติ ความเหมาะสม และความสามารถในการกำกับดูแลกิจการให้เป็นไปตามมาตรฐานของบริษัทแม่

2. การกำกับดูแลระบบควบคุมภายในของบริษัทย่อย

บริษัทกำหนดให้บริษัทย่อยและบริษัทร่วมต้องมีระบบควบคุมภายในที่เหมาะสมและเพียงพอ รวมถึงต้องปฏิบัติตามนโยบายบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการตรวจสอบภายในของบริษัทแม่ โดยบริษัทมีการติดตามผลการประเมินระบบควบคุมภายในเป็นประจำ และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท

3. การดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้องและทันท่วงที

บริษัทกำหนดให้บริษัทย่อยและบริษัทร่วมเปิดเผยข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญต่อผู้ถือหุ้น หน่วยงานกำกับดูแล และสาธารณชนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา โดยบริษัทมีการกำกับดูแลให้การเปิดเผยข้อมูลเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานการรายงานที่เกี่ยวข้อง

การติดตามการปฏิบัติตามนโยบาย

บริษัทมีการติดตามและประเมินการปฏิบัติตามนโยบายกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วมอย่างสม่ำเสมอผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น

- การมอบหมายให้กรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทเข้าไปดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วม
- การรับรายงานผลการดำเนินงานและรายงานด้านการควบคุมภายในเป็นประจำ
- การทบทวนความสอดคล้องของการดำเนินงานกับนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ผลการติดตามดังกล่าวถูกนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัททราบเป็นระยะ เพื่อให้สามารถกำกับดูแลและให้ข้อเสนอแนะได้อย่างเหมาะสม

6.1.2 ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

สิทธิของผู้ถือหุ้น

บริษัทเล็งเห็นถึงความสำคัญของสิทธิของผู้ถือหุ้นทุกราย ซึ่งรวมทั้งผู้ถือหุ้นรายใหญ่ และผู้ถือหุ้นรายย่อย โดยสิทธิของผู้ถือหุ้นครอบคลุมสิทธิพื้นฐานต่าง ๆ ทั้งในฐานะของนักลงทุนในหลักทรัพย์และในฐานะเจ้าของบริษัท เช่น สิทธิในการซื้อ ขาย โอน หลักทรัพย์ที่ตนถืออยู่ สิทธิในการที่จะได้รับส่วนแบ่งผลกำไรจากบริษัท สิทธิในการเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้น สิทธิในการได้รับข่าวสารข้อมูลของบริษัทอย่างครบถ้วน เพียงพอ ทันเวลา ผ่านช่องทางที่เข้าถึงได้ง่าย สิทธิในการแสดงความคิดเห็น สิทธิในการร่วมตัดสินใจในเรื่องสำคัญของบริษัท เช่น การเลือกตั้งกรรมการ การอนุมัติธุรกรรมที่สำคัญและมีผลต่อทิศทางในการดำเนินธุรกิจของบริษัท การแก้ไขหนังสือบริคณห์สนธิ และข้อบังคับของบริษัท เป็นต้น

ในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้น ในการร่วมประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ดังนี้

1. บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นได้มีส่วนร่วมในการเสนอเรื่อง ที่เห็นว่าสำคัญและควรบรรจุเป็นวาระในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีของบริษัท และเสนอชื่อบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อรับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทล่วงหน้าก่อนที่จะมีการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้น โดยผู้ถือหุ้นสามารถดูรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติได้บนเว็บไซต์ของบริษัท
2. บริษัทได้จัดส่งหนังสือเชิญประชุมให้แก่ผู้ถือหุ้นล่วงหน้า เพื่อแจ้งวาระการประชุม พร้อมความคิดเห็นของคณะกรรมการในแต่ละวาระ รวมถึงเอกสารประกอบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ และเพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถใช้สิทธิได้เต็มที่ โดยได้ชี้แจงรายละเอียดของเอกสารที่ผู้ถือหุ้นต้องนำมาแสดงในวันประชุม เพื่อรักษาสิทธิในการเข้าประชุม รวมทั้งสิทธิออกเสียงลงมติของผู้ถือหุ้นไว้ด้วยกัน นอกจากนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ถือหุ้น บริษัทได้เปิดเผยหนังสือเชิญประชุมบนเว็บไซต์ของบริษัท โดยในกรณีของการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีได้เปิดเผยหนังสือเชิญประชุมล่วงหน้าก่อนวันประชุม 29 วัน
3. ในกรณีที่ผู้ถือหุ้นไม่สามารถเข้าประชุมได้ด้วยตนเอง ผู้ถือหุ้นสามารถใช้สิทธิโดยการมอบฉันทะให้กรรมการอิสระหรือบุคคลใด ๆ เข้าร่วมประชุมแทนและออกเสียงลงคะแนนแทนตนได้ โดยใช้หนังสือมอบฉันทะแบบหนึ่งแบบใดที่บริษัทได้จัดส่งไปพร้อมกับหนังสือนัดประชุม นอกจากนี้ผู้ถือหุ้นสามารถ download หนังสือมอบฉันทะผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทได้เอง หรือขอหนังสือมอบฉันทะในรูปเอกสารผ่านช่องทางบนเว็บไซต์ของบริษัทได้อีกด้วย

4. เพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถเข้าร่วมประชุมได้จากทุกแห่งทั่วโลกและได้รับความสะดวกสูงสุด บริษัทได้จัดให้มีการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมทั้งใช้ระบบลงคะแนน Inventech Connect ซึ่งผ่านการประเมินความสอดคล้องด้วยตนเองจากสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) และดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญ ทำให้มั่นใจได้ว่ากระบวนการประชุมเป็นไปอย่างโปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับของบริษัท และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ระบบดังกล่าวช่วยให้ขั้นตอนการลงคะแนนและการนับคะแนนในแต่ละวาระเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และตรวจสอบได้ อีกทั้งหลังจากเปิดประชุมแล้ว ผู้ถือหุ้นยังสามารถลงคะแนนเข้าร่วมประชุมได้ตลอดระยะเวลาการประชุม เพื่อใช้สิทธิออกเสียงในวาระที่ยังไม่ได้ลงมติ เมื่อการประชุมเสร็จสิ้น ผู้ถือหุ้นสามารถขอตรวจสอบรายละเอียดการลงมติได้ เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในกระบวนการประชุมของบริษัท
5. ก่อนเริ่มเข้าสู่การประชุมตามวาระ ประธานกรรมการ ซึ่งเป็นประธานในที่ประชุม ได้มอบหมายให้เลขานุการบริษัท แจ้งให้ที่ประชุมทราบถึงวิธีการปฏิบัติในการออกเสียงลงคะแนนในแต่ละวาระการประชุม และระหว่งการประชุม ผู้ถือหุ้น ประธานในที่ประชุมได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นทุกรายสามารถเสนอแนะ ชักถาม และเสนอข้อคิดเห็นได้ทุกวาระ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับทราบข้อมูลรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ อย่างเพียงพอก่อนการลงมติในแต่ละวาระ โดยประธานและผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับทุกคำถาม และตอบข้อซักถามอย่างชัดเจนและตรงประเด็น
6. เลขานุการบริษัทได้บันทึกการประชุมที่ถูกต้อง ครบถ้วน โดยบันทึกการออกเสียงลงคะแนนในแต่ละวาระอย่างละเอียด และได้จัดส่งรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยภายใน 14 วันหลังการประชุม และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับทราบอย่างรวดเร็วและสามารถตรวจสอบได้

ความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น

บริษัทมุ่งมั่นในการสร้างความเท่าเทียมกันให้เกิดขึ้นกับผู้ถือหุ้นทุกราย ทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้ถือหุ้นรายย่อย นักลงทุนสถาบัน หรือผู้ถือหุ้นต่างชาติ โดยได้ดำเนินการต่าง ๆ เช่น

1. มีช่องทางให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยสามารถเสนอเรื่องที่เห็นว่าสำคัญและควรบรรจุเป็นวาระในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีของบริษัท และเสนอชื่อบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อรับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท โดยได้ประกาศแจ้งให้ทราบโดยทั่วกันผ่านช่องทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และในเว็บไซต์ของบริษัท และกรรมการอิสระจะเป็นผู้กลั่นกรองและเสนอเรื่องดังกล่าวต่อที่ประชุมกรรมการเพื่อพิจารณากำหนดเป็นวาระการประชุมในการประชุมผู้ถือหุ้นตามความเหมาะสมต่อไป
2. สำหรับผู้ถือหุ้นที่ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นได้ด้วยตนเอง บริษัทได้จัดทำหนังสือมอบฉันทะสำหรับการประชุมผู้ถือหุ้น โดยมีรูปแบบที่ผู้ถือหุ้นสามารถกำหนดทิศทางการลงคะแนนได้ในแต่ละวาระ ตามแบบที่กระทรวงพาณิชย์กำหนด โดยจัดส่งไปพร้อมกับหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้น และมีช่องทางบนเว็บไซต์ของบริษัทให้ผู้ถือหุ้นสามารถ download หนังสือมอบฉันทะได้ด้วยตนเอง หรือส่งคำขอหนังสือมอบฉันทะในรูปเอกสารได้อีกด้วย และได้เสนอชื่อกรรมการอิสระหนึ่งท่านเป็นผู้รับมอบฉันทะในการประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อเป็นทางเลือกในการมอบฉันทะของผู้ถือหุ้น

3. ในการประชุมผู้ถือหุ้น การประชุมเป็นไปตามลำดับวาระการประชุม โดยไม่มีการเพิ่มวาระการประชุมที่ไม่ได้แจ้งล่วงหน้า เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้มีโอกาสศึกษาข้อมูลประกอบระเบียบวาระก่อนตัดสินใจ และไม่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลสำคัญในที่ประชุมอย่างกะทันหัน
4. บริษัทให้ความสำคัญในการพิจารณาเรื่องที่มีผลกระทบทางผลประโยชน์ หรืออาจถือเป็นการทำรายการเกี่ยวโยงกัน และมีการดำเนินการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในกรณีที่บริษัทต้องมีการพิจารณาเรื่องดังกล่าว กรรมการ ผู้บริหาร และบุคคลอื่นที่มีความเกี่ยวข้องจะไม่เข้าร่วมพิจารณาอนุมัติรายการนั้น ๆ

คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายในไว้ในนโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์ ดังนี้

- 4.1 ข้อบังคับของบริษัทกำหนดให้กรรมการต้องแจ้งให้บริษัททราบโดยไม่ชักช้าหากมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับบริษัท หรือถือหุ้นหรือหุ้นกู้เพิ่มขึ้นหรือลดลงในบริษัทหรือบริษัทในเครือ
- 4.2 กรรมการและผู้บริหารต้องจัดทำและเปิดเผยรายงานการถือและจำหน่ายหลักทรัพย์ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ภายในสามวันทำการ และแจ้งต่อบริษัทในวันเดียวกับวันที่เปิดเผยรายงานต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- 4.3 เพื่อป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์เนื่องมาจากการใช้และ/หรือเปิดเผยข้อมูลที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ที่ยังไม่สามารถเปิดเผยหรือใช้ได้ หรือการนำข้อมูลนั้นไปเปิดเผยแก่บุคคลเฉพาะกลุ่มก่อนการเปิดเผยแก่ผู้ลงทุนทั่วไปอันอาจทำให้เกิดการได้เปรียบ ห้ามมิให้กรรมการ ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องเปิดเผยข้อมูลภายในแก่บุคคลอื่นไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมและไม่ว่าด้วยวิธีใด โดยรู้หรือควรรู้ว่าผู้รับข้อมูลอาจนำข้อมูลนั้นไปใช้ประโยชน์ในการซื้อหรือขายหลักทรัพย์หรือเข้าผูกพันตามสัญญาซื้อขายล่วงหน้าที่เกี่ยวข้องกับหลักทรัพย์ไม่ว่าเพื่อตนเองหรือบุคคลอื่น

มาตรการลงโทษหากกรรมการท่านใดฝ่าฝืนมีดังนี้

1. แจ้งด้วยวาจาเพื่อแก้ไข
2. รายงานผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณา
3. ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนกรณีเกิดความเสียหาย
4. เปิดเผยให้สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทราบ

โดยที่ข้อมูลการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหารสามารถใช้ประกอบการดำเนินการตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการระหว่างกันซึ่งเป็นรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และอาจนำไปสู่การถ่ายเทผลประโยชน์ของบริษัทและบริษัทย่อยได้ คณะกรรมการได้กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหารดังนี้

- 4.4 ให้กรรมการและผู้บริหารรายงานให้บริษัททราบถึงการมีส่วนได้เสียของตนหรือของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกรณีเป็นส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อย รวมถึงส่วนได้เสียตามข้อ 4.1 และ 4.2 ข้างต้น ตามแบบแจ้งรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหารที่คณะกรรมการกำหนดตามระเบียบปฏิบัติ (ฉบับที่ 2) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหาร ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2566 ซึ่งปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการรายงาน และยกเลิกระเบียบปฏิบัติ (ฉบับที่ 1) ลงวันที่ 1 กรกฎาคม 2552 ดังนี้
- (ก) ให้รายงานครั้งแรกตามระเบียบฉบับที่ 2 ภายในวันที่ 15 ธันวาคม 2556 และ
 - (ข) เว้นแต่จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในนโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์ ให้รายงานการเปลี่ยนแปลงข้อมูลการมีส่วนได้เสียโดยมิชักช้าภายใน 3 วันทำการนับแต่วันที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลโดยระบุแจ้งการเปลี่ยนแปลงครั้งที่เท่าไร
- 4.5 ให้กรรมการและผู้บริหารส่งแบบแจ้งรายงานการมีส่วนได้เสียของตนหรือของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องให้เลขานุการบริษัทภายในเวลาที่กำหนด
- 4.6 ให้เลขานุการบริษัท ดำเนินการดังนี้
- (ก) จัดส่งสำเนารายงานการมีส่วนได้เสียให้ประธานกรรมการบริษัทและประธานกรรมการตรวจสอบทราบภายใน 7 วันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงานนั้น
 - (ข) เก็บรักษารายงานการมีส่วนได้เสียที่กรรมการและผู้บริหารรายงานต่อบริษัท
 - (ค) ให้เปิดเผยข้อมูลการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหารในรายงาน 56-1 One Report

บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพื่อประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืน อันจะส่งผลถึงความมั่นคงและดำเนินธุรกิจไปได้ตามที่คาดหวัง และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มอย่างยุติธรรม

ผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญของบริษัทมีดังต่อไปนี้

ผู้ถือหุ้น นอกเหนือไปจากสิทธิพื้นฐาน สิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ข้อบังคับบริษัท เช่น สิทธิในการตรวจสอบจำนวนหุ้น สิทธิในการรับปันหุ้น สิทธิในการเข้าประชุมผู้ถือหุ้นและออกเสียงลงคะแนน สิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในที่ประชุมผู้ถือหุ้น รวมถึงสิทธิที่จะได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมแล้ว บริษัทยังมีการให้ข้อมูลแก่ผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน และทันเวลา และให้สิทธิแก่ผู้ถือหุ้นในการเสนอแนะข้อคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทในฐานะเจ้าของบริษัทอย่างอิสระในที่ประชุมผู้ถือหุ้น

ลูกค้า / ผู้ป่วย บริษัทให้บริการแก่ผู้ป่วยอย่างมีจริยธรรมและในระดับคุณภาพที่สูงที่สุด โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความพึงพอใจของผู้ป่วย และประสิทธิภาพในการให้บริการเป็นสำคัญ คณะกรรมการจริยธรรมทางการแพทย์ (Medical Ethics Committee) ของโรงพยาบาลมีหน้าที่ในการดูแลพิทักษ์สิทธิผู้ป่วย นอกจากนี้ โรงพยาบาลมีแผนกที่ดูแลและพัฒนาคุณภาพของการบริการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความต้องการและความคิดเห็นของผู้ป่วย พร้อมทั้งรับข้อร้องเรียนของผู้ป่วย นอกจากนี้ บริษัทมีโครงการวัดระดับความผูกพันของลูกค้า/ผู้ป่วย (Customer Engagement) ที่มีต่อโรงพยาบาล โดยใช้หน่วยงานภายนอกในการวัดผล เพื่อนำไปปรับปรุงการให้บริการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและรักษาความผูกพันของผู้ป่วยให้อยู่กับโรงพยาบาลในระยะยาว

พนักงาน บริษัทเชื่อมั่นว่าพนักงานคือทรัพยากรที่มีคุณค่า จึงให้ความสำคัญกับการจ้างงานที่เป็นธรรมและเท่าเทียม ตามหลักกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน โดยยึดมั่นในความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ ศาสนา ชาติกำเนิด เพศ สีดผิว อายุ สมรรถภาพทางกายภาพ ความพิการ รสนิยมทางเพศ ความคิดเห็นทางการเมือง สถานะทางสังคม การศึกษา หรือสถานภาพอื่นใด ทั้งยังเคารพความเป็นปัจเจกชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักสิทธิแรงงาน ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล อาทิ หลักการ “การปกป้อง เคารพ และเยียวยา” ของสหประชาชาติสำหรับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UNGPs, 2554) และกรอบแนวทางของ OECD สำหรับองค์กรข้ามชาติ

บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด ทั้งในด้านการว่าจ้างและการปฏิบัติต่อพนักงานชายและหญิงอย่างเท่าเทียม การไม่ใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับในทุกกรณี ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ผู้พิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสสามารถเข้าถึงการจ้างงานได้อย่างเท่าเทียม โดยกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น การจัดตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับความสามารถ การปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมทักษะและศักยภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรสังคมเพื่อสนับสนุนการจ้างงานอย่างยั่งยืน

บริษัทมีมาตรการด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับผลการดำเนินงาน พร้อมจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อดูแลสวัสดิภาพและความปลอดภัยของพนักงานอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรผ่านแผนการพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อส่งเสริมศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านความรู้พื้นฐาน ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะการบริหาร และทักษะทางเทคนิค เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตไปพร้อมกับองค์กรอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ บริษัทยังส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการมีส่วนร่วมและนวัตกรรมผ่านโครงการข้อเสนอแนะและนวัตกรรม ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการทำงานและการให้บริการ รวมถึงการจัดประกวดสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน โดยจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติพนักงานที่ร่วมงานกับบริษัทมาอย่างยาวนาน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

บริษัทเชื่อว่าประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีเกิดจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จึงมุ่งมั่นในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความผูกพันดังกล่าว พร้อมทั้งดำเนินการสำรวจความผูกพันของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลที่ได้รับมาปรับปรุงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานและองค์กรในระยะยาว

ภาพรวมของการฝึกอบรมพนักงาน ในปี 2566 - 2568

	2568	2567	2566
จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	4,053	4,241	4,463
จำนวนชั่วโมงการอบรมทั้งหมด (ชั่วโมง)	252,097	249,583	323,259
อัตราการฝึกอบรม เฉลี่ยต่อคนต่อปี (ชั่วโมง)	62.2	58.85	72.43

การฝึกอบรมพนักงาน ในปี 2566 - 2568 (แยกตามประเภทพนักงาน)

	2568	2567	2566
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ (ชั่วโมง)	105,105	114,401	90,541
อัตราการฝึกอบรม เฉลี่ยต่อคนต่อปี (ชั่วโมง)	115	122	88.62
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมของบุคลากร (ไม่รวมพยาบาล) (ชั่วโมง)	166,654	135,182	232,718
อัตราการฝึกอบรม เฉลี่ยต่อคนต่อปี(ชั่วโมง)	53.14	41.57	50.00

หลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ในปี 2566 - 2568

	2568	2567	2566
Whistleblowing, ethics, and compliance			
จำนวนพนักงานทั้งหมด	3,755	3,754	3,898
อัตราส่วนการฝึกอบรมต่อพนักงานทั้งหมด	92%	89%	87%
การต่อต้านการคอร์รัปชัน			
จำนวนพนักงานทั้งหมด	2,749	-	-
อัตราส่วนการฝึกอบรมต่อพนักงานทั้งหมด	68%	-	-
จริยธรรมทางการแพทย์			
จำนวนพนักงานทั้งหมด	917	927	930
อัตราส่วนการฝึกอบรมต่อพนักงานทั้งหมด	98%	100%	100%
การดูแลผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ ในสถานพยาบาล			
จำนวนพนักงานทั้งหมด	3,891	4,046	4,122
อัตราส่วนการฝึกอบรมต่อพนักงานทั้งหมด	96%	95%	92%

บริษัทไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงานที่มีนัยสำคัญ ในช่วง 3 ปี ที่ผ่านมา

คู่ค้า / คู่สัญญา: บริษัทมีนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อให้คู่ค้าและคู่สัญญาทุกรายได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน บริษัทปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ได้ตกลงไว้กับคู่ค้าอย่างเคร่งครัด ไม่กระทำการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา และดำเนินการชำระหนี้ตามกำหนดเวลาอย่างรับผิดชอบ

นอกจากนี้ บริษัทส่งเสริมศักยภาพและความสามารถในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนร่วมกับคู่ค้า โดยสนับสนุนให้คู่ค้าปฏิบัติตามมาตรฐานด้านคุณภาพ ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และจริยธรรมทางธุรกิจ รวมถึงร่วมมือพัฒนาสินค้า บริการ และ/หรือนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งบริษัทและคู่ค้า เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานโดยรวม

บริษัทได้กำหนดแผนงานเพื่อพัฒนาคู่ค้าอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การจัดอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านมาตรฐานคุณภาพ ความปลอดภัย และข้อกำหนดด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การร่วมมือพัฒนาสินค้า บริการ และ/หรือนวัตกรรม เพื่อให้คู่ค้าสามารถตอบสนองความต้องการของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การประเมินและให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา (Supplier Development) เพื่อยกระดับกระบวนการทำงานของคู่ค้าให้สอดคล้องกับมาตรฐานของบริษัท การส่งเสริมการดำเนินงานด้านความยั่งยืน เช่น การใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การลดของเสีย และการเพิ่มประสิทธิภาพพลังงานในกระบวนการผลิตของคู่ค้า

ในปีที่ผ่านมา บริษัทมีความก้าวหน้าในการพัฒนาคู่ค้าจากการสัมมนาด้านคุณภาพ ความปลอดภัย และการปฏิบัติตามกฎหมาย โครงการร่วมพัฒนาสินค้า/บริการกับคู่ค้า ส่งผลให้คุณภาพบริการและประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างดีขึ้นอย่างชัดเจน คู่ค้าที่ได้รับการประเมินและให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนามีการปรับปรุงกระบวนการทำงานจนผ่านเกณฑ์มาตรฐานของบริษัท การดำเนินงานร่วมกับคู่ค้าในด้านความยั่งยืนช่วยลดของเสียหรือเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร คู่ค้ามีความตระหนักด้าน ESG เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความสำเร็จของบริษัทในการพัฒนาศักยภาพคู่ค้าและสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนร่วมกัน

เจ้าหนี้: บริษัทยึดมั่นในการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง โปร่งใสและตรวจสอบได้แก่เจ้าหนี้ อีกทั้งได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขการกู้ยืมเงินด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเคร่งครัด และจ่ายชำระหนี้ตรงเวลา บริษัทเชื่อว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้าหนี้ รวมทั้งการสร้างเชื่อมั่นและไว้วางใจเป็นความรับผิดชอบที่บริษัทพึงปฏิบัติต่อเจ้าหนี้

คู่แข่งทางการค้า: บริษัทประพฤติตามกรอบกติกาการแข่งขันที่ดี ภายใต้กรอบของกฎหมาย รวมทั้งปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้าอย่างสุจริต เป็นธรรม และไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของคู่แข่งทางการค้า โดยบริษัทถือว่าคู่แข่งทางการค้าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บริษัทมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการให้ดียิ่งขึ้นแก่ลูกค้าและผู้ป่วย

สังคม: บริษัทได้จัดตั้งคณะกรรมการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility หรือ CSR) ขึ้น เพื่อกำกับดูแลและกำหนดแนวทางการดำเนินโครงการเพื่อสังคม ทั้งในระดับองค์กร และระดับพนักงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงประสานการดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ร่วมกับมูลนิธิโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ รายละเอียดกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ หัวข้อความรับผิดชอบต่อสังคม

นโยบายการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง

บริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน) ได้กำหนด นโยบายการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างเคร่งครัด ผ่านกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลเป็นประจำทุกปี

นโยบายนี้ครอบคลุมองค์ประกอบของระบบควบคุมภายในตามกรอบ COSO Framework ได้แก่

- สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)
- การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)
- กิจกรรมการควบคุม (Control Activities)
- สารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication)
- การติดตามประเมินผล (Monitoring Activities)

บริษัทได้สื่อสารนโยบายดังกล่าวให้บุคลากรทุกระดับรับทราบและปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของโรงพยาบาลเป็นไปตามมาตรฐานด้านคุณภาพ ความปลอดภัยของผู้ป่วย และหลักธรรมาภิบาล

นโยบายนี้ได้รับการทบทวนเป็นประจำโดยคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดการปฏิบัติตามนโยบายและผลการประเมินระบบควบคุมภายในปรากฏในหัวข้อ 9.1 การควบคุมภายใน

การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการเปิดเผยสารสนเทศที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้ถือหุ้นและนักลงทุนอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีนโยบายในการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส ถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และทันต่อเวลา ผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลาย เข้าถึงง่าย เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและนักลงทุนได้รับสารสนเทศอย่างกว้างขวาง โดยปฏิบัติตามกฎหมาย กฏเกณฑ์ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอย่างเคร่งครัด

ข้อมูลต่าง ๆ ที่บริษัทเปิดเผยต่อสาธารณะนั้น มีทั้งข้อมูลทางการเงิน และข้อมูลที่ไม่ใช่ทางการเงิน ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ เช่น งบการเงิน คำอธิบายและวิเคราะห์งบการเงิน รายงานความรับผิดชอบของคณะกรรมการต่อรายงานทางการเงิน รายงานของคณะกรรมการตรวจสอบ รายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รายงานคณะกรรมการการลงทุน รายงานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร รายการระหว่างกัน โครงสร้างคณะกรรมการ บทบาทหน้าที่ คณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงจำนวนครั้งในการประชุมของกรรมการในแต่ละคณะ รายงานการกำกับดูแลกิจการ เป็นต้น

นโยบายสิทธิมนุษยชน

โรงพยาบาลตระหนักดีว่าการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นพื้นฐานสำคัญของการให้บริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพและปลอดภัย ทั้งต่อผู้ป่วย ครอบครัว ผู้รับบริการ บุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โรงพยาบาลจึงได้กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และเพื่อให้ทุกกระบวนการสอดคล้องกับหลักการสากล เช่น หลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และ United Nations Global Compact (UNGC)

โรงพยาบาลเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ ภาษา รสนิยมทางเพศ ความพิการ หรือปัจจัยอื่นใด และได้สื่อสารนโยบายนี้ให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียรับทราบอย่างทั่วถึง

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence - HRDD)

เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการ UNGPs โรงพยาบาลได้ดำเนินกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมตั้งแต่การระบุความเสี่ยง การป้องกันและบรรเทาผลกระทบ การติดตามประสิทธิผลของมาตรการ ไปจนถึงการรายงานผลต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment)

โรงพยาบาลดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำ โดยพิจารณาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในบริบทของการให้บริการทางการแพทย์และการบริหารจัดการ เช่น

- ความเสี่ยงด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ป่วย
- ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของผู้ป่วยและบุคลากร
- ความเสี่ยงด้านแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ หรือแรงงานผิดกฎหมาย
- ความเสี่ยงด้านการเลือกปฏิบัติในการให้บริการหรือการจ้างงาน
- ความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน เช่น ผู้รับเหมาช่วงด้านบริการรักษาความปลอดภัย แม่บ้าน หรือขนส่งเวชภัณฑ์

การประเมินครอบคลุมทั้ง “ระดับความรุนแรงของผลกระทบ” และ “โอกาสที่จะเกิดขึ้น” เพื่อให้โรงพยาบาลสามารถจัดลำดับความสำคัญและวางมาตรการป้องกันได้อย่างเหมาะสม

2. การบรรเทาความเสี่ยงและกลไกป้องกัน (Mitigation & Prevention Measures)

หลังจากประเมินความเสี่ยงโรงพยาบาลได้กำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เช่น

- การกำหนดนโยบายด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนที่ชัดเจน
- การอบรมบุคลากรเกี่ยวกับจริยธรรมวิชาชีพ การคุ้มครองข้อมูลผู้ป่วย และการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
- การกำหนดข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนในสัญญาคู่ค้าและผู้รับเหมาช่วง
- การตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานความปลอดภัย
- การจัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่เป็นอิสระและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

มาตรการเหล่านี้ช่วยให้โรงพยาบาลมั่นใจว่าความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้และไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ป่วยและบุคลากร

3. การติดตามและทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Monitoring & Review)

โรงพยาบาลมีการติดตามและทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง ผ่านกลไก เช่น

- การทบทวนความเสี่ยงประจำปี
- การรายงานผลต่อคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการตรวจสอบ
- การติดตามข้อร้องเรียนและผลการสอบสวน
- การประเมินคู่ค้าตามเกณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชนและจริยธรรม

ผลการติดตามถูกนำไปใช้ปรับปรุงมาตรการป้องกันและยกระดับมาตรฐานการดูแลผู้ป่วยและบุคลากรของโรงพยาบาล

4. การรายงานผลและความโปร่งใส (Reporting & Disclosure)

โรงพยาบาลเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างโปร่งใสในรายงานประจำปีและ 56-1 One Report เช่น

- ผลการประเมินความเสี่ยง
- มาตรการป้องกันและบรรเทาที่ดำเนินการ
- ผลการติดตามและข้อร้องเรียน
- ความคืบหน้าของการปรับปรุงกระบวนการ

การเปิดเผยข้อมูลช่วยให้ผู้มีส่วนได้เสียมั่นใจในความรับผิดชอบของโรงพยาบาล

5. สถิติการละเมิดสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

ในรอบปีที่ผ่านมา โรงพยาบาลไม่มีเหตุการณ์ร้องเรียนหรือฟ้องร้องเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงานหรือการให้บริการทางการแพทย์

6. ความคืบหน้าการจัดการกรณีร้องเรียน (ถ้ามี)

ในปีที่ผ่านมาไม่มีกรณีร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน อย่างไรก็ตาม โรงพยาบาลได้ทบทวนกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน การสอบสวน และการคุ้มครองผู้ร้องเรียน เพื่อให้มั่นใจว่ามีความโปร่งใส เป็นธรรม และคุ้มครองผู้ร้องเรียนอย่างเพียงพอ

7. แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของโรงพยาบาล

โรงพยาบาลและบุคลากรทุกคนปฏิบัติตามแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

- เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ป่วยและบุคลากร
- ไม่เลือกปฏิบัติในการให้บริการหรือการจ้างงาน
- เคารพสิทธิของผู้ป่วยในการรับรู้ข้อมูล การตัดสินใจรักษา และการรักษาความลับ
- ส่งเสริมความปลอดภัยของผู้ป่วยและบุคลากรเป็นสำคัญ
- ไม่สนับสนุนแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ หรือแรงงานผิดกฎหมาย
- จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นธรรม
- จัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่เป็นอิสระและคุ้มครองผู้ร้องเรียน
- พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งด้านวิชาชีพและจริยธรรม
- มีบทลงโทษกรณีละเมิดนโยบายอย่างชัดเจน

นโยบายสิ่งแวดล้อม

บริษัทมุ่งดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน โดยกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ทุกหน่วยงานปฏิบัติตามอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทจัดสรรและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดการสูญเสียในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน และส่งเสริมการใช้พลังงาน น้ำ และวัสดุอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. การจัดการของเสียและมลพิษตามกฎหมาย

บริษัทจัดให้มีมาตรการในการเก็บ แยก และกำจัดขยะ เศษวัสดุ และของเสียอันตรายให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนโดยรอบ

3. การป้องกันและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

บริษัทตรวจทานและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อหาวิธีลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ครอบคลุมตั้งแต่

- การจัดซื้อวัตถุดิบ
- การบริหารจัดการคลังสินค้า
- การก่อสร้างและปรับปรุงที่ดินและอาคาร
- การจัดการขยะและของเสีย
- การใช้พลังงานไฟฟ้าและน้ำ
- การรักษาคุณภาพอากาศ
- การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

4. การฟื้นฟูและบรรเทาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ในกรณีที่เกิดผลกระทบจากการดำเนินงาน บริษัทจัดให้มีมาตรการฟื้นฟูและบรรเทาผลกระทบอย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง เพื่อให้สภาพแวดล้อมกลับคืนสู่สภาวะที่เหมาะสมที่สุด

5. การสร้างความรู้และความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทจัดให้มีการอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความตระหนักรู้ในการปฏิบัติตามนโยบายสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

นโยบายทรัพย์สินทางปัญญา

บริษัทให้ความสำคัญต่อการเคารพ ค้ำชู และบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาอย่างถูกต้องตามกฎหมายและหลักธรรมาภิบาล โดยกำหนดนโยบายเพื่อให้ทุกหน่วยงานปฏิบัติตามอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม ดังนี้

1. การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

บริษัทปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินทางปัญญาอย่างเคร่งครัด รวมถึงติดตามการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องและทันสมัย

2. การเคารพลิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

บริษัทเคารพลิทธิของคู่ค้า คู่แข่งทางการค้า และบุคคลภายนอก โดยไม่กระทำการละเมิด ไม่ใช้ ทำซ้ำ ดัดแปลง หรือเผยแพร่ผลงานที่มีลิขสิทธิ์หรือสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาโดยไม่ได้รับอนุญาต พร้อมใช้ความระมัดระวังและตรวจสอบข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนนำไปใช้ในกระบวนการทำงาน

3. การกำหนดสิทธิและหน้าที่ในสัญญาอย่างชัดเจน

บริษัทจัดให้มีกระบวนการทำสัญญาที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิและการใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินทางปัญญาระหว่างบริษัทกับคู่ค้า เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ลดความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิ และคุ้มครองผลประโยชน์ของบริษัทอย่างเหมาะสม

4. การป้องกันการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัท

บริษัทจัดให้มีมาตรการตรวจสอบและป้องกันมิให้บุคคลภายนอกนำทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัทไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาต รวมถึงการติดตาม ตรวจสอบ และดำเนินการตามกฎหมายเมื่อพบการละเมิด เพื่อรักษาสิทธิและผลประโยชน์ของบริษัท

5. การส่งเสริมความรู้และความตระหนักแก่บุคลากร

บริษัทส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินทางปัญญาอย่างถูกต้อง ผ่านการสื่อสารภายใน การอบรม หรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง

นโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี ความโปร่งใส และความซื่อสัตย์ในการดำเนินงาน เพื่อรักษาความไว้วางใจของผู้ป่วย ผู้รับบริการ ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โรงพยาบาลจึงได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างชัดเจน เพื่อให้มั่นใจว่าการตัดสินใจทุกขั้นตอนเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรและผู้ป่วย

หลักการของนโยบาย

- กรรมการ ผู้บริหาร และบุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และยึดถือประโยชน์สูงสุดของโรงพยาบาล และผู้ป่วยเป็นสำคัญ
- ห้ามใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลใกล้ชิด
- การทำรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม

การพิจารณารายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คณะกรรมการบริษัทพิจารณารายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์และรายการที่เกี่ยวข้องกันโดยยึดหลัก

- ความโปร่งใส
- ความเป็นธรรม
- การเปรียบเทียบราคาและเงื่อนไขให้เทียบเท่ากับการทำรายการกับบุคคลภายนอก (Arm's Length Basis)
- การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

กรรมการที่มีส่วนได้เสียในรายการใดจะต้องออกเสียงและไม่เข้าร่วมการพิจารณาในเรื่องนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นกลางและความโปร่งใสสูงสุด

กลไกควบคุมและการกำกับดูแล

โรงพยาบาลมีระบบควบคุมภายในและกระบวนการกำกับดูแลเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ได้แก่

- การเปิดเผยข้อมูลส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหารเป็นประจำทุกปี
- การตรวจสอบโดยหน่วยงานตรวจสอบภายใน
- การกำกับดูแลโดยคณะกรรมการตรวจสอบ
- การกำหนดให้คู่ค้าและผู้รับเหมาช่วงเปิดเผยความสัมพันธ์ที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

กลไกเหล่านี้ช่วยให้โรงพยาบาลสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากลของโรงพยาบาลชั้นนำ

การเปิดเผยข้อมูล

โรงพยาบาลได้เปิดเผยข้อมูลรายการที่เกี่ยวข้องกันอย่างครบถ้วนตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแล โดยเปิดเผย

- รายละเอียดรายการ
- มูลค่ารายการ
- คู่สัญญา
- เหตุผลและความจำเป็นของรายการ

ข้อมูลดังกล่าวปรากฏใน

- งบการเงิน
- แบบ 56-1 One Report

เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียสามารถตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส

นโยบายป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน

นโยบายในการใช้ข้อมูลภายใน

ห้ามมิให้กรรมการ ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องเปิดเผยข้อมูลภายในแก่บุคคลอื่นไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมและไม่ว่าด้วยวิธีใด โดยรู้หรือควรรู้ว่าผู้รับข้อมูลอาจนำข้อมูลนั้นไปใช้ประโยชน์ในการซื้อหรือขายหลักทรัพย์หรือเข้าผูกพันตามสัญญาซื้อขายล่วงหน้าที่เกี่ยวข้องกับหลักทรัพย์ไม่ว่าเพื่อตนเองหรือผู้อื่น ในการนี้ให้กรรมการ และ/หรือ ผู้บริหารจัดให้ผู้เกี่ยวข้องลงนามในสัญญาการไม่เปิดเผยข้อมูลด้วย ตามความจำเป็นและเหมาะสม

นโยบายในการซื้อขายหลักทรัพย์

ห้ามมิให้กรรมการ ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องซึ่งรู้หรือครอบครองข้อมูลภายในซื้อหรือขายหลักทรัพย์หรือเข้าผูกพันตามสัญญาซื้อขายล่วงหน้าที่เกี่ยวข้องกับหลักทรัพย์ไม่ว่าเพื่อตนเองหรือบุคคลอื่นตั้งแต่เวลาที่กำหนดไว้ดังต่อไปนี้ (หรือวันอื่นซึ่งประธานกรรมการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากประธานกรรมการจะกำหนด) จนกว่าเมื่อพ้นหนึ่ง (1) วันทำการนับแต่วันที่ข้อมูลภายในได้เปิดเผยแก่ผู้ลงทุนทั่วไปแล้ว อันสรุปได้ดังนี้

1. ผลประกอบการไตรมาสที่ 1 เริ่มตั้งแต่วันที่ 15 เมษายน จนกว่าเมื่อพ้น 1 วันทำการหลังวันเปิดเผยข้อมูล
2. ผลประกอบการไตรมาสที่ 2 เริ่มตั้งแต่วันที่ 15 กรกฎาคม จนกว่าเมื่อพ้น 1 วันทำการหลังวันเปิดเผยข้อมูล
3. ผลประกอบการไตรมาสที่ 3 เริ่มตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม จนกว่าเมื่อพ้น 1 วันทำการหลังวันเปิดเผยข้อมูล
4. ผลประกอบการไตรมาสที่ 4 เริ่มตั้งแต่วันที่ 31 มกราคม จนกว่าเมื่อพ้น 1 วันทำการหลังวันเปิดเผยข้อมูล

หากข้อมูลภายในนั้นเป็นข้อมูลที่มีใช้ประกอบการ ห้ามมิให้กรรมการ ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องซึ่งรู้หรือครอบครองข้อมูลภายในนั้นซื้อหรือขายหลักทรัพย์หรือเข้าผูกพันตามสัญญาซื้อขายล่วงหน้าที่เกี่ยวข้องกับหลักทรัพย์ไม่ว่าเพื่อตนเองหรือบุคคลอื่นตั้งแต่เวลาที่รู้หรือควรรู้จนกว่าเมื่อพ้นหนึ่ง (1) วันทำการนับแต่วันที่ข้อมูลภายในดังกล่าวได้เปิดเผยแก่ผู้ลงทุนทั่วไปแล้ว

เลขานุการบริษัทจะแจ้งระยะเวลาซื้อขายหลักทรัพย์แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่เกี่ยวข้องทราบล่วงหน้าหนึ่งเดือนก่อนการเผยแพร่งบการเงินต่อสาธารณชนทุกไตรมาส รวมทั้งติดตามการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง รวมถึงคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ และรายงานการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัททุกไตรมาส

นโยบายการรายงานการซื้อขายหลักทรัพย์

กรรมการและผู้บริหารต้องจัดทำและส่งรายงานการถือครองหลักทรัพย์และรายการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้าของบริษัท (ที่ถือโดยตนรวมถึงคู่สมรสและผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยาและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะและนิติบุคคลที่ตน คู่สมรส และหรือบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะถือหุ้นรวมเกินร้อยละ 30 ของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมดของนิติบุคคลที่ถูกถือหุ้นและมีสัดส่วนการถือหุ้นมากที่สุดในนิติบุคคลดังกล่าว) ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด และจัดส่งสำเนารายงานให้แก่เลขานุการบริษัทในวันเดียวกันเพื่อบันทึกข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้อง และรายงานการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้แก่ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบ

นโยบายป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

โรงพยาบาลตระหนักว่าการทุจริตคอร์รัปชันเป็นความเสี่ยงสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ป่วย ผู้รับบริการ ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โรงพยาบาลจึงกำหนดนโยบายป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

1. ขอบเขตและการปฏิบัติตามกฎหมาย

เนื่องจากโรงพยาบาลดำเนินธุรกิจในระดับสากล โรงพยาบาล คณะกรรมการ ผู้บริหาร และบุคลากรทุกคน ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น

- พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทุจริตของไทย
- US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)
- UK Bribery Act
- กฎหมายลักษณะเดียวกันในประเทศที่โรงพยาบาลหรือคู่ค้าดำเนินธุรกิจ

โรงพยาบาล บริษัทย่อย และบริษัทร่วมต้องปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวอย่างเคร่งครัด รวมถึงกำกับดูแลให้คู่ค้าและผู้รับบริบาลปฏิบัติตามด้วย

2. คำจำกัดความสำคัญ

คอร์รัปชัน

การกระทำหรือการละเว้นการกระทำในหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายแก่ตนเองหรือผู้อื่น รวมถึงการฟอกเงินและการขัดขวางกระบวนการยุติธรรม

สินบน

สิ่งของหรือผลประโยชน์ใด ๆ เช่น เงิน ทรัพย์สิน ส่วนลด การเลี้ยงรับรอง การบริการ การอบรม หรือผลประโยชน์อื่นที่มอบให้เพื่อจูงใจให้เกิดการกระทำหรือไม่กระทำในหน้าที่

3. แนวปฏิบัติของบุคลากร

- บุคลากรทุกคนต้องไม่ให้ เสนอให้ เรียก หรือรับสินบนไม่ว่าด้วยรูปแบบใด
- ห้ามกระทำหรือยินยอมให้ผู้อื่นกระทำการฝ่าฝืนนโยบายนี้
- ห้ามให้หรือรับ “ค่าอำนวยความสะดวก” ซึ่งเป็นผลประโยชน์ต้องห้ามตามกฎหมายหลายประเทศ
- การบริจาคหรือสนับสนุนเพื่อการกุศลต้องผ่านการพิจารณาตามกฎหมายและจรรยาบรรณธุรกิจ
- โรงพยาบาลจะดำเนินการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอเพื่อติดตามความเสี่ยงและความถูกต้องของธุรกรรม
- โรงพยาบาลจัดอบรมบุคลากรและผู้บริหารเกี่ยวกับกฎหมายและแนวปฏิบัติด้านการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน
- โรงพยาบาลร่วมทำธุรกิจเฉพาะกับคู่ค้าที่มีนโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน หากพบเหตุอันควรสงสัย โรงพยาบาลจะปฏิเสธการร่วมงานทันที

4. การสื่อสารนโยบาย

โรงพยาบาลประกาศและสื่อสารนโยบายป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันแก่

- บุคลากรทุกระดับ
- คู่ค้า
- ผู้มีส่วนได้เสีย
- สาธารณชน

ผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลและช่องทางการสื่อสารภายใน เพื่อให้ทุกฝ่ายตระหนักและปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง

5. มาตรการจัดการความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน

โรงพยาบาลถือว่าการทุจริตคอร์รัปชันเป็นอุปสรรคต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดมาตรการบริหารความเสี่ยงดังนี้

- การประเมินความเสี่ยงด้านคอร์รัปชันประจำปี
- การกำหนดมาตรการควบคุมภายในเพื่อป้องกันการทุจริต
- การตรวจสอบธุรกรรมที่มีความเสี่ยงสูง
- การติดตามผลและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ
- การทบทวนและปรับปรุงมาตรการป้องกันอย่างต่อเนื่อง

6. การกำกับดูแลและการรายงาน

- คณะกรรมการบริษัทกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างเคร่งครัด
- หน่วยงานตรวจสอบภายในติดตามและรายงานผลต่อคณะกรรมการตรวจสอบ
- บริษัทจัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่เป็นอิสระและคุ้มครองผู้ร้องเรียน
- หากพบการกระทำผิด บริษัทจะดำเนินการสอบสวนและลงโทษตามระเบียบอย่างเด็ดขาด

ในปี 2568

- บริษัทไม่มีกรณีกรรมการถูกกล่าวโทษ ถูกปรับ หรือถูกดำเนินคดีเกี่ยวกับการทุจริต
- บริษัทเปิดเผยนโยบายและแนวปฏิบัติต่อต้านคอร์รัปชันในรายงานประจำปีและเว็บไซต์
- บริษัทมีระบบติดตามและรายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างเป็นทางการ

ระบบควบคุมภายใน

คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการตรวจสอบให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการมีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ เพียงพอ และเหมาะสม เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสามารถป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจได้อย่างทันท่วงที ระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพยังช่วยให้บริษัทสามารถค้นพบข้อผิดพลาดหรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม และเป็นรากฐานสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงการรักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียโดยรวม

เพื่อให้ระบบควบคุมภายในมีความทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการตรวจสอบได้ทบทวนและปรับปรุงระบบควบคุมภายในของบริษัทและบริษัทย่อย ทั้งในและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความเสี่ยงด้านการให้บริการทางการแพทย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยด้านการดำเนินงานอื่น ๆ

หน่วยงานตรวจสอบภายในของบริษัทมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนระบบควบคุมภายใน โดยมุ่งเน้นการลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน ส่งเสริมความโปร่งใส ความคุ้มค่า และการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หน่วยงานตรวจสอบภายในรายงานผลการตรวจสอบโดยตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งช่วยให้การตรวจสอบมีความโปร่งใสและปราศจากอิทธิพลจากฝ่ายบริหาร

คณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายในร่วมกันจัดทำแผนการตรวจสอบประจำปี โดยพิจารณาจากประเภทและระดับความเสี่ยงของแต่ละกระบวนการ และให้ความสำคัญกับประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง โดยเร่งดำเนินการตรวจสอบและเสนอแนวทางป้องกันหรือยับยั้งความเสี่ยงดังกล่าวโดยทันที ในกรณีที่พบข้อสังเกตหรือข้อบกพร่อง ไม่ว่าจะเกิดจากการขาดระบบควบคุมหรือการไม่ปฏิบัติตามระบบที่กำหนด คณะกรรมการตรวจสอบร่วมกับหน่วยงานตรวจสอบภายในและฝ่ายบริหารจะดำเนินการตรวจสอบสาเหตุและติดตามการแก้ไขอย่างใกล้ชิด

นอกจากนี้ คณะกรรมการตรวจสอบยังให้ความสำคัญกับการตรวจพบ “สัญญาณผิดปกติ” ที่อาจนำไปสู่การทุจริตหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม โดยกำกับดูแลให้มีมาตรการตรวจสอบและติดตามที่เข้มงวด เพื่อให้บริษัทสามารถป้องกันและยับยั้งความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่อบริษัท ผู้ป่วย ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในของบริษัท ได้แก่ นางสาวรังสิมา ทองดี ซึ่งมีคุณสมบัติและประสบการณ์ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยการแต่งตั้ง การถอดถอน และการโยกย้ายต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อให้มั่นใจในความเป็นอิสระและประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน

นโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง

กำหนดนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้า และตัวแทนที่มีนโยบายการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันเช่นเดียวกับบริษัท และ/หรือ ยินยอมที่จะปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท และกำกับดูแลให้คู่ค้าและตัวแทนรับทราบ ตระหนักถึงความสำคัญ และปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทอย่างเคร่งครัด รวมถึงส่งเสริมให้เข้าเป็นแนวร่วมในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

กระบวนการทำสัญญา

จัดให้มีกระบวนการทำสัญญาที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม โดยการทำสัญญาจะต้องผ่านการร่าง และ/หรือ ตรวจสอบจากฝ่ายนิติกรรมสัญญาและที่ปรึกษากฎหมายก่อนเสมอ และต้องมีการระบุข้อสัญญาว่าคู่สัญญาตกลงและยินยอมที่จะปฏิบัติตามนโยบายและมาตรฐานการรับรองต่าง ๆ ของบริษัท และเสนอให้กรรมการผู้มีอำนาจหรือผู้รับมอบอำนาจจากบริษัทเป็นคนลงนาม เพื่อป้องกันเรื่องสินบนและการทุจริตคอร์รัปชัน

นโยบายการเบิกจ่ายเงิน และการอนุมัติวงเงิน

ระบุผู้มีอำนาจอนุมัติวงเงินและการเบิกจ่ายเงินเป็นลำดับขั้นเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามความเหมาะสมของจำนวนเงินและความสำคัญของงาน พร้อมจัดให้มีเอกสาร หลักฐาน หรือใบเสร็จ และดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี การเงิน และการตรวจสอบบัญชี

นโยบายการเลี้ยงรับรองและของขวัญ

กำหนดหลักเกณฑ์การเลี้ยงรับรองและการให้ของขวัญอย่างชัดเจน โดยใช้หลักในการพิจารณาดังนี้

1. เทศกาล จะต้องเป็นโอกาสและเทศกาลที่เหมาะสม
2. มูลค่า จะต้องมีมูลค่าที่เหมาะสมสำหรับการเลี้ยงรับรองและของขวัญตามปกติทั่วไป
3. ภาวะผูกพัน การเลี้ยงรับรองและของขวัญดังกล่าว จะต้องไม่ก่อให้เกิดภาวะผูกพันที่จะต้องกระทำการหรือไม่กระทำการใดในหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง

นโยบายการบริจาค

จัดกระบวนการพิจารณาก่อนการบริจาคที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อให้มั่นใจว่าการบริจาดังกล่าวเป็นไปเพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือ และเอื้อต่อการกุศลและสาธารณประโยชน์ โดยไม่มีเรื่องสินบนและการทุจริตคอร์รัปชันเข้ามาเกี่ยวข้อง

นโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลกิจการ บริษัทจึงได้จัดช่องทางการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดหรือการกระทำต้องสงสัย เช่น การประพฤติมิชอบ การฝ่าฝืนจริยธรรมองค์กร ความไม่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การละเมิดกฎหมายในด้านต่าง ๆ เป็นต้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้ทั้งบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกสามารถแจ้งเบาะแสมายังบริษัทได้ในหลายช่องทางโดยไม่จำเป็นต้องเปิดเผยตัวตน เพื่อให้บริษัทสามารถสืบสวนและดำเนินการหยุด แก้อัปเดต และป้องกันการกระทำผิดได้อย่างเหมาะสม

ช่องทางการแจ้งเบาะแสร

สำหรับบุคลากรภายในโดยเฉพาะ

- ทำรายงาน Incident Report (IR) ในระบบออนไลน์ของบริษัท
- แจ้งเบาะแสรโดยตรงต่อคณะกรรมการจัดการแรงงานและสวัสดิการพนักงานผ่าน <http://bulletinboard//>

สำหรับบุคลากรภายในและบุคคลภายนอก

- ส่งความคิดเห็นทางอีเมล CFB@bumrungrad.com
- Lighthouse ดูแลระบบโดย Lighthouse Services, LLC ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระภายนอกที่บริษัทว่าจ้างเพื่อให้บริการรับแจ้งเบาะแสรโดยไม่ต้องระบุชื่อผู้แจ้ง และสามารถรายงานได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอื่น ๆ

โทรศัพท์: 1-800-012-644 (toll-free mobile from Thailand)
800-603-2869 (toll-free outside Thailand)

โทรสาร: (215) 689-3885 (ระบุ Bumrungrad)

อีเมล: reports@lighthouse-services.com (ระบุ Bumrungrad)

เว็บไซต์: <https://www.lighthouse-services.com/bumrungrad>

<https://www.bumrungrad.com/Contact-Us/Lighthouse-Reporting-Service>

- ติดต่อบริษัทผ่าน Customer Feedback บนเว็บไซต์ของบริษัท <https://www.bumrungrad.com/th/contact-us/feedback>

ขั้นตอนการดำเนินการเมื่อได้รับการแจ้งเบาะแสร

โรงพยาบาลมีขั้นตอนการรับเรื่อง ตรวจสอบ และรายงานผลการแจ้งเบาะแสรอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสร โดยมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. การพิจารณารับเรื่อง

เมื่อมีการแจ้งเบาะแสร ประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะเป็นผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบเบื้องต้น ประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล และจัดทำความเห็นเบื้องต้น ก่อนรายงานต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลยุทธ์องค์กร และกรรมการอิสระที่ได้รับมอบหมายกำกับดูแลเรื่องการแจ้งเบาะแสรเพื่อให้กรรมการอิสระรับทราบอย่างเป็นทางการตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มต้นของกระบวนการตรวจสอบ

2. การสอบสวน

เมื่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลยุทธ์องค์กรพิจารณาแล้วเห็นควรให้มีการสอบสวน จะมีคำสั่งให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวน ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายกฎหมาย สำนักตรวจสอบภายใน

คณะกรรมการสอบสวนมีหน้าที่รวบรวมข้อมูล เอกสาร หลักฐาน และสอบพยานบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงอย่างรอบด้านและเป็นธรรม

3. การรายงานผล

เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จ คณะกรรมการสอบสวนจะรายงานผลการสอบสวนต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลยุทธ์องค์กร และกรรมการอิสระ เพื่อให้กรรมการอิสระรับทราบผลการสอบสวนอย่างเป็นทางการ หากพบว่ามีกรณีการกระทำผิดจริง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะพิจารณาบทลงโทษตามนโยบายและระเบียบของบริษัทอย่างเหมาะสม

ในกรณีที่ผู้แจ้งเบาะแสระบอบความประสงค์ต้องการรับทราบผลการสอบสวน คณะกรรมการสอบสวนจะรายงานผลให้ผู้แจ้งเบาะแสรับทราบภายใต้หลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยของผู้เกี่ยวข้อง

มาตรการคุ้มครองการแจ้งเบาะแสร

บริษัทจัดมาตรการคุ้มครองให้ทั้งผู้แจ้งเบาะแสรและผู้ถูกกล่าวหาเพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่ทุกฝ่ายว่าตนจะได้รับ ความคุ้มครองและการปฏิบัติที่เป็นธรรม โดยผู้แจ้งเบาะแสรไม่จำเป็นต้องเปิดเผยตัวตน หรือหากเปิดเผยตัวตนบริษัทจะเก็บ ข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสรไว้เป็นความลับ เพื่อป้องกันผู้แจ้งเบาะแสรจากการถูกกลั่นแกล้งและการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ส่วน ผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับโอกาสในการพิสูจน์และแสดงหลักฐานเพื่อยืนยันความบริสุทธิ์ของตนอย่างเต็มที่ โดยบริษัทจะไม่เปิดเผย ชื่อของผู้ถูกกล่าวหาจนกว่าการสอบสวนจะเสร็จสิ้นและปรากฏว่าได้กระทำความผิดจริง

มาตรการป้องกัน

บริษัทโดยคณะผู้บริหาร คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จะนำการแจ้งเบาะแสรและผลการสอบสวน มาประชุมร่วมกัน เพื่อวางมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำความผิดดังกล่าวเกิดขึ้นซ้ำอีกในอนาคต และทำการติดตามและ ทบทวนความเหมาะสมและเพียงพอของมาตรการป้องกันดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ

ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

การชดเชย

เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของบริษัทก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้มีส่วนได้เสียหรือบุคคลอื่นใด บริษัทจะดำเนินการทุกอย่างที่จำเป็นอย่างสุดความสามารถเพื่อหยุดการกระทำและหยุดยั้งความเสียหาย และทำการแก้ไขบรรเทาความเสียหาย พร้อมทั้งทำการเยียวยาความเสียหายให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียหรือบุคคลอื่นใดตามกฎหมายอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

มาตรการดำเนินการกับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามนโยบาย

บริษัทยึดมั่นในนโยบายการไม่กล่าวโทษ ดังนั้น เมื่อมีกรณีการไม่ปฏิบัติตามนโยบายเกิดขึ้น ในเบื้องต้นบริษัทจะให้ความสำคัญกับการค้นหาสาเหตุที่แท้จริง เพื่อจัดมาตรการและวางระบบการปฏิบัติงาน การบริหารความเสี่ยง และระบบควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดกรณีซ้ำอีกในอนาคต และจะดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ผู้ไม่ปฏิบัติตามนโยบายนั้นอย่างเหมาะสมตามนโยบายภายในของบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะส่งเสริมให้บุคคลนั้นตระหนักถึงความสำคัญและปฏิบัติตามนโยบายด้วยความเข้าใจ

นอกจากนี้ บริษัทจะทำการทบทวนและตรวจทานระบบการปฏิบัติงาน การบริหารความเสี่ยง และระบบควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ พร้อมฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องเป็นประจำเพื่อเน้นย้ำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญและการปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อให้นโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัทมีประสิทธิภาพสูงสุด และป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

6.2 จรรยาบรรณธุรกิจ

บริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และมีจรรยาบรรณ โดยได้จัดทำ Hospital Administrative Policy (HAP) ซึ่งเผยแพร่บนระบบ Document Online เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงและปฏิบัติตามได้อย่างทั่วถึง HAP ครอบคลุมประเด็นสำคัญด้านการบริหารงาน โรงพยาบาล การบริการผู้ป่วย ความปลอดภัย คุณภาพ การเงิน การจัดซื้อและพัสดุ ทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรม และการจัดการสิ่งแวดล้อม

HAP ได้รับการพัฒนาภายใต้กรอบนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ได้แก่ Joint Commission International (JCI) for Hospitals และ Global Health Accreditation (GHA) for Medical Travel Services รวมถึงมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณ และสามารถป้องกันความเสี่ยงหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทได้จัดทำ คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ (ปรากฏในเอกสารแนบ 5) เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ โดยมีการสื่อสารและสร้างความตระหนักด้านจรรยาบรรณธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม การประชุมผู้บริหาร การสื่อสารภายใน และกิจกรรมด้านธรรมาภิบาล และทบทวนทุกปี

ในปีที่ผ่านมากรรมการ 100% ได้รับการสื่อสารและยืนยันการรับทราบคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ ผู้บริหารและพนักงาน 100% ได้รับการสื่อสารและเข้าร่วมกิจกรรมสร้างความตระหนักด้านจรรยาบรรณธุรกิจ

บริษัทมีการติดตามให้มีการปฏิบัติตามคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเคร่งครัดผ่านหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง และมีช่องทางให้รายงานการกระทำที่อาจขัดต่อจรรยาบรรณโดยได้รับการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

ในรอบปีที่ผ่านมา ไม่มีกรณีการทำผิดเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณขององค์กร

6.3 การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญของนโยบาย แนวปฏิบัติ และระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา

6.3.1 การทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการ

ในปี 2568 คณะกรรมการได้ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการ ทั้งนโยบายการกำกับดูแลธุรกิจ นโยบายสิทธิมนุษยชน นโยบายป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน นโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์ของกรรมการ ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์และวิธีการรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหาร และนโยบายการบริหารโรงพยาบาลแล้ว มีความเห็นว่่านโยบายดังกล่าวมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และคุณค่าหลักของบริษัท มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติการของบริษัท และมีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบันและการกำกับดูแลกิจการ โดยยังไม่มีควมจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติม

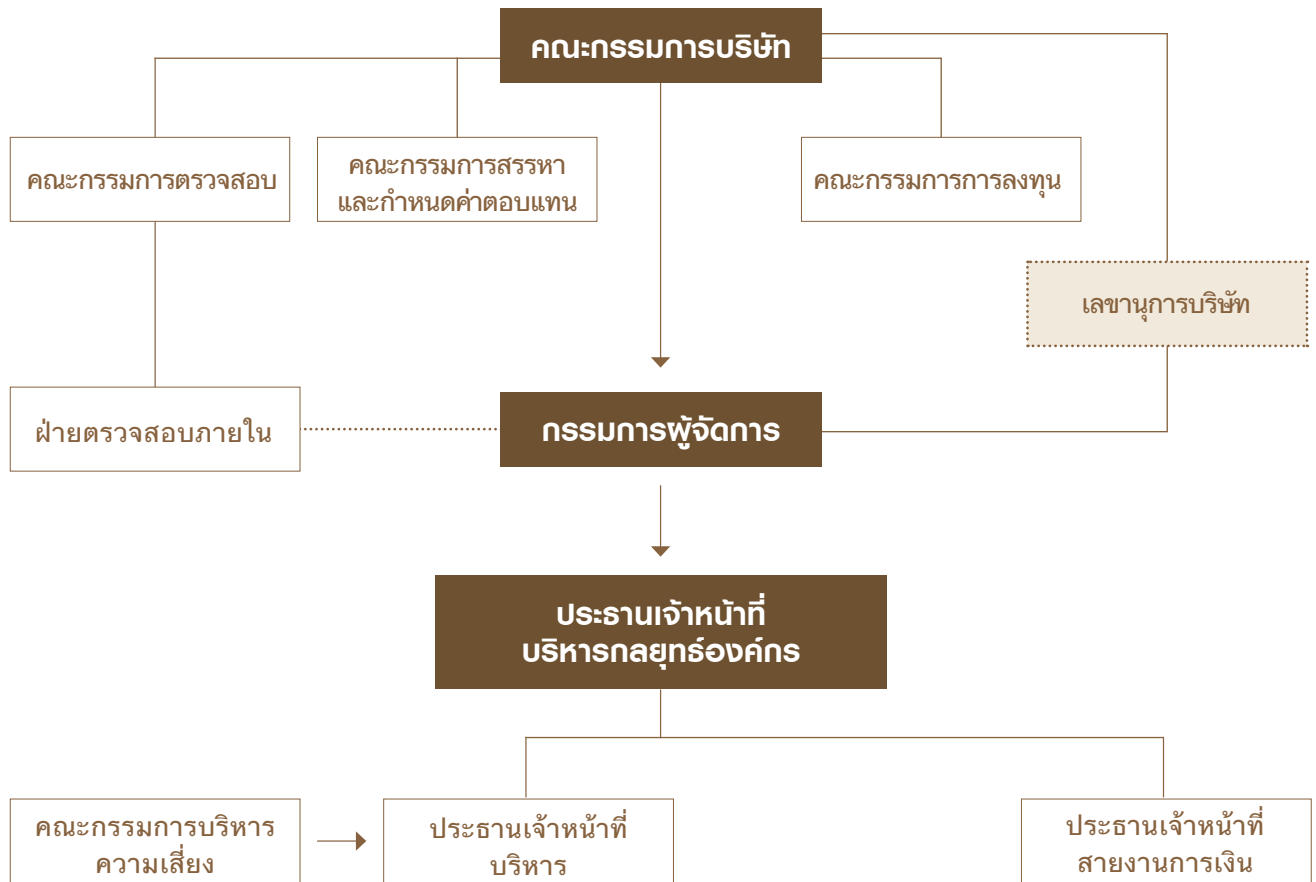
6.3.2 การปฏิบัติที่แตกต่างจากนโยบายการกำกับดูแลกิจการ

บริษัทได้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นอย่างรอบคอบแล้วเห็นว่า การปฏิบัติที่แตกต่างจากนโยบายการกำกับดูแลกิจการในเรื่องดังต่อไปนี้ ไม่ส่งผลกระทบต่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีเหตุผลดังนี้

1. ประธานกรรมการไม่ได้เป็นกรรมการอิสระ แต่บริษัทได้จัดให้องค์ประกอบคณะกรรมการมีสัดส่วนของกรรมการอิสระร้อยละ 50 และประธานกรรมการและกรรมการผู้จัดการไม่ใช่บุคคลเดียวกัน และมีการแบ่งหน้าที่ระหว่างกันอย่างชัดเจน โดยประธานกรรมการสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. คณะกรรมการไม่มีนโยบายจำกัดวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระไม่เกิน 9 ปี โดยไม่มีข้อยกเว้น เนื่องจากในปีที่ผ่านมาบริษัทมีกรรมการอิสระที่ดำรงตำแหน่งต่อเนื่องเกิน 9 ปี จำนวน 3 ท่าน คือ นางสาวโสภาวดี อุตตโมบล นายปริญญา จิราธิวัฒน์ และนางอรุณี เกษตระกูล ซึ่งระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของทั้ง 3 ท่านเฉลี่ยอยู่ที่ 17 ปี แต่กรรมการอิสระทั้ง 3 ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเข้าใจลักษณะการประกอบธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างดี สามารถทำหน้าที่กรรมการอิสระได้อย่างมีประสิทธิภาพ และร่วมกับกรรมการท่านอื่น ๆ สร้างผลประกอบการที่ดีให้แก่บริษัทมาโดยตลอด กรรมการอิสระทั้ง 3 ท่านได้พ้นจากตำแหน่งเมื่อครบวาระตามกฎหมายตลอดมาแต่ก็ได้รับการเลือกตั้งจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งอีก
3. คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายการจัดประชุมอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง ซึ่งน้อยกว่าปีละ 6 ครั้ง แต่ในทางปฏิบัติหากมีความจำเป็น คณะกรรมการจะจัดประชุมทันทีซึ่งโดยรวมอาจจะมากกว่า 6 ครั้งต่อปีก็ได้ ขึ้นอยู่กับความจำเป็นและเหมาะสม อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวของคณะกรรมการ และประหยัดค่าใช้จ่ายการประชุม
4. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยประธานและสมาชิกอีกหนึ่งท่านที่เป็นกรรมการอิสระ ส่วนสมาชิกอีก 2 ท่านไม่ได้เป็นกรรมการอิสระ คิดเป็นร้อยละ 50 ของกรรมการชุดย่อยทั้งคณะ จึงไม่ถือว่าทั้งคณะประกอบด้วยกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่ แต่สัดส่วนของกรรมการอิสระมีความเหมาะสมแล้ว เนื่องจากการบริหารงานได้ตั้งอยู่บนหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
5. บริษัทไม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริษัท (CG Committee) ที่มีองค์ประกอบเป็นกรรมการทั้งคณะ แต่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในแต่ละเรื่องครบถ้วนแล้ว รวมถึงมีฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายตรวจสอบภายใน เลขานุการบริษัท และมีช่องทางให้ผู้มีส่วนได้เสียรายงานหรือร้องเรียนต่อบริษัท ซึ่งเพียงพอต่อระบบการควบคุมภายในและการกำกับดูแลตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว
6. บริษัทไม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการความยั่งยืนของกิจการ ที่มีองค์ประกอบเป็นกรรมการอย่างน้อย 1 คน มีแต่คณะกรรมการเพื่อความยั่งยืนประกอบด้วยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ระดับสูง ไม่มีกรรมการบริษัทเป็นองค์ประกอบอยู่ในชุดย่อย
7. ในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการจัดไม่มีการประชุมระหว่างกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร โดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุม

7. โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ และข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย ผู้บริหาร พนักงาน และอื่น ๆ

7.1 โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ



7.2 ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัท

7.2.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการบริษัท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 มีดังต่อไปนี้

- | | |
|----------------------------------|---|
| 1. นายชัย โสภณพนิช | กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร
ประธานกรรมการ
ประธานคณะกรรมการการลงทุน |
| 2. นายแพทย์ชาญวิทย์ ตันดีพิพัฒน์ | กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร
รองประธานกรรมการ
กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน |
| 3. นางลินดา ลีสหะปัญญา | กรรมการที่เป็นผู้บริหาร
กรรมการผู้จัดการ
กรรมการการลงทุน |

- | | |
|-------------------------------|--|
| 4. นางสาวโสภาวดี อุตตโมบล | กรรมการอิสระ
ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ |
| 5. นายมาร์ค เอลเลียต แซทเทิน | กรรมการอิสระ
กรรมการตรวจสอบ |
| 6. นายปริญญา จิราธิวัฒน์ | กรรมการอิสระ
กรรมการตรวจสอบ |
| 7. นายชานนท์ โสภณพนิช | กรรมการอิสระ
กรรมการตรวจสอบ |
| 8. นางอรุณี เกษตระทัต | กรรมการอิสระ
ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน |
| 9. นายชอง โท | กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร
กรรมการการลงทุน และกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน |
| 10. นายเบอร์นาร์ด ชาญวุฒิ ชาน | กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร
กรรมการการลงทุน |
| 11. นายอานนท์ วัจวสุ | กรรมการอิสระ
กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน |
| 12. นางสาวชนิดา โสภณพนิช | กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร |

โดยมีนางสาวพันธ์ทิพย์ จิรกาญจนกร เลขานุการบริษัท เป็นเลขานุการคณะกรรมการบริษัท

อำนาจกรรมการ

กรรมการสองคน นอกจากนายชอง โท และนางสาวชนิดา โสภณพนิช ลงลายมือชื่อร่วมกันและประทับตราสำคัญของบริษัท

คณะกรรมการบริษัทจำนวน 12 ท่าน ประกอบด้วย

1. กรรมการบริษัทที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ นายชัย โสภณพนิช นายแพทย์ชาญวิทย์ ตันดีพิพัฒน์ นายชอง โท นายเบอร์นาร์ด ชาญวุฒิ ชาน และนางสาวชนิดา โสภณพนิช
2. กรรมการบริษัทที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ นางลินดา ลีสะหะปัญญา
3. กรรมการอิสระ ซึ่งมีคุณสมบัติเป็นอิสระตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด จำนวน 6 ท่าน ได้แก่ นางสาวโสภาวดี อุตตโมบล นายมาร์ค เอลเลียต แซทเทิน นายปริญญา จิราธิวัฒน์ นายชานนท์ โสภณพนิช นางอรุณี เกษตระทัต และนายอานนท์ วัจวสุ

กรรมการที่เป็นอิสระ 6 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ของกรรมการทั้งคณะ และจำนวนกรรมการอิสระไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งคณะ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ซึ่งแก้ไขโดยพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551

วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการ

ในการประชุมสามัญประจำปี กรรมการบริษัทต้องออกจากตำแหน่งจำนวน 1 ใน 3 ถ้าจำนวนกรรมการบริษัทแบ่งออกให้ตรงเป็น 3 ส่วนไม่ได้ ก็ให้ออกโดยจำนวนใกล้เคียงที่สุดกับส่วน 1 ใน 3 กรรมการที่จะต้องออกจากตำแหน่งนั้นให้กรรมการที่อยู่ในตำแหน่งนานที่สุดเป็นผู้ออกจากตำแหน่ง อย่างไรก็ตาม กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับเลือกตั้งกลับเข้ามาเป็นกรรมการใหม่ได้

การแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

บริษัทได้กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ ประธานคณะกรรมการ และฝ่ายจัดการไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลอำนาจ การกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ และการบริหารงานที่โปร่งใส โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. บทบาทของคณะกรรมการบริษัท (Board Oversight Role)

คณะกรรมการทำหน้าที่กำกับดูแล (Oversight) โดยมุ่งเน้นการกำหนดทิศทางและกำกับติดตาม ไม่เข้าไปบริหารงานประจำ โดยมีหน้าที่หลัก ได้แก่

- กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ และนโยบายสำคัญขององค์กร
- อนุมัติงบประมาณประจำปีและกำกับติดตามผลการดำเนินงาน
- กำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินงานตามกลยุทธ์และนโยบายที่ได้รับอนุมัติ
- ดูแลให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมาย หลักธรรมาภิบาล และมาตรฐานสากล
- กำกับดูแลระบบควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการตรวจสอบภายใน
- อนุมัติการจัดตั้งคณะกรรมการชุดย่อย ให้ทำหน้าที่แตกต่างกันตามกฎบัตรของคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด

2. บทบาทของประธานคณะกรรมการ (Chairman Role)

ประธานคณะกรรมการมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลการทำงานของคณะกรรมการให้มีประสิทธิผล การประชุมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารความสัมพันธ์หลักเป็นไปอย่างเหมาะสม โดยมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ในการส่งเสริมการทำหน้าที่ของคณะกรรมการให้บรรลุผล (Ensure Board Effectiveness)

- กำกับดูแลให้กรรมการทุกคนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และงบประมาณของบริษัท
- ส่งเสริมให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ โปร่งใส และยึดหลักบรรษัทภิบาล
- สนับสนุนให้กรรมการทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- กำกับดูแลให้ผู้บริหารดำเนินการตามแผนงานและกลยุทธ์ที่ได้รับอนุมัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเพิ่มคุณค่าให้แก่บริษัทและผู้ถือหุ้น

2. หน้าที่ในการนำการประชุม (Manage Board Meetings)

- กำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการล่วงหน้า โดยหารือร่วมกับกรรมการผู้จัดการ เพื่อให้ประเด็นสำคัญได้รับการบรรจุเป็นวาระอย่างครบถ้วน
- จัดสรรเวลาในการประชุมอย่างเหมาะสม เพื่อให้กรรมการและผู้บริหารสามารถนำเสนอข้อมูลได้อย่างชัดเจน และให้คณะกรรมการสามารถอภิปรายประเด็นสำคัญได้อย่างรอบด้าน
- ส่งเสริมให้กรรมการสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ
- ดูแลให้การประชุมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

3. หน้าที่ในการจัดการความสัมพันธ์หลัก (Manage Key Relationships)

- เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกรรมการที่เป็นผู้บริหารและกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น
- ส่งเสริมความร่วมมือที่เหมาะสมระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายบริหาร เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการ
- ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานหลักระหว่างคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในทิศทางและเป้าหมายของบริษัท

3. บทบาทของฝ่ายจัดการ / กรรมการผู้จัดการ (Management Role)

อำนาจหน้าที่ของฝ่ายจัดการ

ฝ่ายจัดการมีหน้าที่บริหารงานประจำ (Execution) โดยรับผิดชอบผลการดำเนินงานขององค์กรตามกลยุทธ์ที่คณะกรรมการอนุมัติ โดยกรรมการผู้จัดการมีหน้าที่หลัก ได้แก่

- บริหารจัดการการดำเนินงานประจำวันของบริษัท
- จัดทำแผนงาน งบประมาณ และรายงานผลต่อคณะกรรมการ
- จัดสรรทรัพยากรและบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- บริหารความเสี่ยงและดูแลระบบควบคุมภายใน
- ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร จริยธรรม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี

อำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้จัดการ

กรรมการผู้จัดการเป็นผู้บริหารสูงสุดของบริษัท มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการธุรกิจให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ด้านการกำหนดทิศทางและบริหารกลยุทธ์ (Strategic & Business Leadership)

- นำเสนอวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนธุรกิจ และงบประมาณประจำปีต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- แปลงกลยุทธ์ที่ได้รับอนุมัติให้เป็นแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน พร้อมกำกับติดตามผลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
- ประเมินโอกาสทางธุรกิจและความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท

2. ด้านการบริหารงานและผลการดำเนินงาน (Operational Management & Performance)

- บริหารจัดการการดำเนินงานของบริษัทให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับนโยบายที่คณะกรรมการกำหนด
- จัดสรรทรัพยากร บุคลากร และงบประมาณให้เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย
- ติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ และรายงานต่อคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการปฏิบัติตามกฎหมาย (Risk, Control & Compliance)

- กำกับดูแลให้บริษัทมีระบบควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ
- สนับสนุนการทำงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน และดำเนินการตามข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง
- ดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา

4. ด้านการบริหารบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กร (People Leadership & Culture)

- พัฒนาทีมผู้บริหารและบุคลากรให้มีศักยภาพ พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในบรรษัทภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม
- ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและนโยบายของบริษัท
- วางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารที่สำคัญร่วมกับคณะกรรมการ

5. ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder & External Relations)

- เป็นตัวแทนบริษัทในการติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานกำกับดูแล นักลงทุน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น
- ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทและสร้างความเชื่อมั่นต่อสาธารณชน

6. ด้านอำนาจอนุมัติ (Approval Authority)

- มีอำนาจอนุมัติการซื้อทรัพย์สินถาวรหรือโครงการที่มีวงเงิน ไม่เกิน 40 ล้านบาทต่อหนึ่งธุรกรรม
- สำหรับรายการที่มีวงเงิน เกิน 40 ล้านบาทต่อหนึ่งธุรกรรม กรรมการผู้จัดการมีอำนาจอนุมัติได้ เฉพาะกรณีที่รายการดังกล่าวอยู่ภายใต้งบลงทุนประจำปีที่คณะกรรมการบริษัทอนุมัติแล้ว
- รายการที่อยู่นอกกรอบงบประมาณหรือมีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ต้องเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติ

7.2.2 ข้อมูลคณะกรรมการรายบุคคล

ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ไม่มีกรรมการท่านใดกระทำความผิดตาม พ.ร.บ. หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 หรือ พ.ร.บ. สัญญาซื้อขายล่วงหน้า พ.ศ. 2546

การถือครองหุ้นและการเปลี่ยนแปลงการถือครองหุ้นของกรรมการ

ชื่อ-นามสกุล / ตำแหน่ง	การถือครองหุ้น ณ 31 ธ.ค. 2568			การเปลี่ยนแปลงการถือครองหุ้น		
	ทางตรง	คู่สมรส บุตรที่ยัง ไม่บรรลุนิติภาวะ และมูลนิธิ	รวม	1 ม.ค. 2568	การ เปลี่ยนแปลง	31 ธ.ค. 2568
1. นายชัย โสภณพนิช ประธานคณะกรรมการ ประธานคณะกรรมการ การลงทุน	10,399,085	1,070,435	11,469,520	11,287,970	181,550	11,469,520
2. นายแพทย์ชาญวิทย์ ตันดีพิพัฒน์ รองประธานกรรมการ กรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	458,125	22,185	480,310	480,310	0	480,310
3. นางลินดา ลีสหะปัญญา กรรมการผู้จัดการ กรรมการการลงทุน	107,000	0	107,000	107,000	0	107,000
4. นางสาวโสภาวดี อุตตโมบล กรรมการอิสระ ประธานคณะกรรมการ ตรวจสอบ	0	0	0	0	0	0
5. นายปริญญา จิราวิวัฒน์ กรรมการอิสระ กรรมการตรวจสอบ	32,750	0	32,750	32,750	0	32,750
6. นายมาร์ค เอลเลียต แซทเทิน กรรมการอิสระ กรรมการตรวจสอบ	0	6,700	6,700	2,900	3,800	6,700
7. นายชานนท์ โสภณพนิช กรรมการอิสระ กรรมการตรวจสอบ	400,000	0	400,000	400,000	0	400,000
8. นางอรุณี เกษตระทัต กรรมการอิสระ ประธานคณะกรรมการ สรรหาและกำหนดค่า ตอบแทน	0	0	0	0	0	0

¹ เป็นหุ้นที่ลงทุนในบริษัท ไทยเอ็นวีดีอาร์ จำกัด จำนวน 50,000 หุ้น

ชื่อ-นามสกุล / ตำแหน่ง	การถือครองหุ้น ณ 31 ธ.ค. 2568			การเปลี่ยนแปลงการถือครองหุ้น		
	ทางตรง	คู่สมรส บุตรที่ยัง ไม่บรรลุนิติภาวะ และมูลนิธิ	รวม	1 ม.ค. 2568	การ เปลี่ยนแปลง	31 ธ.ค. 2568
9. นายชอง โท กรรมการการลงทุน กรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	² 25,000	3,185,150	3,210,150	3,130,150	80,000	3,210,150
10. นายเบอร์นาร์ด ชาญวุฒิชาน กรรมการการลงทุน	1,999,875	0	1,999,875	1,999,875	0	1,999,875
11. นายอานนท์ ว่างสุ กรรมการอิสระ กรรมการ สรรหาและกำหนดค่า ตอบแทน	0	0	0	0	0	0
12. นางสาวชนิดา โสภณพิช กรรมการ	3,185,150	³ 25,000	3,210,150	3,130,150	80,000	3,210,150

7.2.3 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ซึ่งอยู่ในกฎบัตรคณะกรรมการ มีดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์และข้อบังคับของบริษัท ตลอดจนมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และระมัดระวัง เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของบริษัท
2. มีหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง และกลยุทธ์ของบริษัท เพื่อเพิ่มมูลค่าสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว
3. ให้ความเห็นชอบกลยุทธ์และนโยบายสำคัญของบริษัท รวมถึงวัตถุประสงค์ แผนธุรกิจ เป้าหมายทางการเงินงบประมาณการดำเนินงานและการลงทุนที่เสนอโดยผู้บริหาร รวมทั้งดูแลให้เกิดการปฏิบัติตามและติดตามผล
4. จัดให้มีนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมธุรกิจ และดูแล ติดตาม ให้มีการสื่อสารและการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว รวมทั้งอนุมัติการแก้ไขตามความเหมาะสม และจัดให้มีการรายงานในรายงานประจำปี
5. จัดให้มีระบบบัญชี การรายงานทางการเงิน และการสอบบัญชีที่มีความน่าเชื่อถือ รวมทั้งดูแลให้มีกระบวนการในการประเมินความเหมาะสมของการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการทบทวนทุกปี และมอบหมายให้หน่วยงานตรวจสอบภายในตรวจสอบและรายงานระบบเหล่านี้เป็นประจำเป็นอิสระ

² เป็นหุ้นที่ลงทุนในบริษัท ไทยเอ็นวีดีอาร์ จำกัด

³ เป็นหุ้นที่ลงทุนในบริษัท ไทยเอ็นวีดีอาร์ จำกัด

6. อนุมัติงบการเงินประจำไตรมาสและประจำปี และรับรองงบการเงินว่าได้จัดทำขึ้นอย่างถูกต้องและเชื่อถือได้ เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป และจัดทำรายงานแก่ผู้ถือหุ้นในรายงานประจำปีของบริษัท
7. ดูแล ควบคุม และอนุมัติ แล้วแต่กรณี การเข้าทำรายการที่เกี่ยวข้องกันที่อาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมทั้งดูแลให้มีความโปร่งใสในการเข้าทำรายการดังกล่าว และจัดทำนโยบายในการอนุมัติและการเปิดเผยข้อมูลของการทำรายการที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
8. จัดตั้งและแต่งตั้งคณะกรรมการชด้อยตามความเหมาะสมเพื่อศึกษา ดำเนินการ และดูแลเรื่องต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งอนุมัติกฎบัตรซึ่งรวมถึงหน้าที่และความรับผิดชอบและค่าตอบแทนของคณะกรรมการชด้อย

7.3 ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชด้อย

7.3.1 คณะกรรมการตรวจสอบ

รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 มีดังต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------|------------------|
| 1. นางสาวโสภาวดี อุตตโมบล | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. นายมาร์ค เอลเลียต แซทเทิน | กรรมการ |
| 3. นายปริญญ์ จิราธิวัฒน์ | กรรมการ |
| 4. นายชานนท์ โสภณพนิช | กรรมการ |

โดยมีนางสาวรังสิมา ทองดี ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายในองค์กร เป็นเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ

ทั้งนี้ กรรมการตรวจสอบแต่ละท่านมีทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมและมีความรู้ความเข้าใจด้านการเงิน และนางสาวโสภาวดี อุตตโมบล เป็นประธานกรรมการตรวจสอบที่มีความรู้และประสบการณ์ทางบัญชีเพียงพอที่จะทำหน้าที่สอบทานความน่าเชื่อถือของงบการเงินของบริษัท

วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี ในกรณีที่กรรมการตรวจสอบท่านใดพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ คณะกรรมการบริษัทจักเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนโดยเร็ว และผู้ดำรงตำแหน่งแทนจะอยู่ในตำแหน่งได้ตามระยะเวลาที่เหลืออยู่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

อำนาจหน้าที่ บทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการบริษัทมอบขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้คณะกรรมการตรวจสอบ มีความรับผิดชอบในเรื่องดังต่อไปนี้

1. สอบทานให้บริษัทมีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและเพียงพอ
2. สอบทานให้บริษัทมีระบบการควบคุมภายใน (internal control system) ระบบการตรวจสอบภายใน (internal audit system) และระบบการบริหารความเสี่ยง (risk management system) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล โดยให้ความเห็นชอบแผนงานตรวจสอบภายในประจำปี และการเปลี่ยนแปลงแผนงาน และการพิจารณาผลการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน ตลอดจนพิจารณาความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายใน และให้ความเห็นชอบในการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้างหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในองค์กร หรือหน่วยงานอื่นใดที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
3. สอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
4. พิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท เสนอค่าตอบแทนของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนเสนอเลิกจ้างบุคคลดังกล่าว รวมทั้งเข้าร่วมประชุมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
5. พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ารายการดังกล่าวสมเหตุสมผลและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท
6. จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลอย่างน้อย ความเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่เชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน ความเพียงพอของระบบควบคุมภายในของบริษัท การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
7. รายงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขภายในเวลาที่คณะกรรมการตรวจสอบเห็นสมควร หากพบหรือมีข้อสงสัยว่ามีรายการหรือการกระทำ ซึ่งอาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อฐานะการเงิน และผลการดำเนินงานของบริษัท
8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการของบริษัทมอบหมายด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ
9. สามารถเข้าพบผู้บริหารแต่ละท่าน ติดต่อพนักงาน และเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้โดยไม่มีข้อจำกัด
10. ดำเนินการสอบสวนเป็นกรณีพิเศษ เมื่อจำเป็น

7.3.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

รายชื่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 มีดังต่อไปนี้

- | | |
|----------------------------------|------------------|
| 1. นางอรุณ เกษตรระทัต | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. นายแพทย์ชาญวิทย์ ตันต์พิพัฒน์ | กรรมการ |
| 3. นายชอง โท | กรรมการ |
| 4. นายอานนท์ วังวสุ | กรรมการ |

โดยมี นางสาวพันธ์ทิพย์ จิรกาญจนากร เลขานุการบริษัท เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีองค์ประกอบเป็นอิสระ ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระร้อยละ 50 ประธานคณะกรรมการสรรหาเป็นกรรมการอิสระ และได้เปิดเผยกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท

วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี เมื่อครบกำหนดออกตามวาระอาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งอยู่ในกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีดังต่อไปนี้

1. งานด้านสรรหา
 - ก. พิจารณาขนาด องค์ประกอบ และวาระดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการบริษัทที่เหมาะสม
 - ข. พิจารณาและนำเสนอว่ากรรมการบริษัทควรมีการเกษียณอายุหรือไม่ และแนะนำอายุการเกษียณของกรรมการบริษัทให้แก่คณะกรรมการบริษัท
 - ค. กำหนดและทบทวนคุณสมบัติของกรรมการบริษัทและกรรมการของคณะกรรมการชุดย่อย
 - ง. พิจารณาสรรหา คัดเลือก เสนอ และตรวจสอบบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทที่ว่างลงหรือเนื่องจากเหตุผลใดก็ตาม และรวมถึงรวบรวมรายชื่อบุคคลที่ผู้ถือหุ้นเสนอ เพื่อขออนุมัติในการประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือการประชุมผู้ถือหุ้น แล้วแต่กรณี
 - จ. พิจารณาและเสนอกรรมการบริษัทที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการชุดย่อยเมื่อตำแหน่งว่างลง

2. งานด้านกำหนดค่าตอบแทน
 - ก. กำหนดขั้นตอนและหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทและกรรมการของคณะกรรมการชุดย่อยให้มีความยุติธรรมและสมเหตุสมผล
 - ข. นำเสนอค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท และกรรมการของคณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงของกรรมการของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนด้วย เพื่ออนุมัติในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น แล้วแต่กรณี
3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
 - ก. จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงเสนอแนะแบบฟอร์มการประเมินผล
 - ข. ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของกรรมการผู้จัดการ คณะกรรมการบริษัททั้งคณะ คณะกรรมการชุดย่อยทุกคณะ กรรมการรายบุคคล โดยเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทกับข้อกำหนดที่กฏบัตรคณะกรรมการบริษัทกำหนดไว้ โดยนำผลประเมินพร้อมคำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงที่จำเป็นเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ และให้คณะกรรมการ กรรมการชุดย่อย และกรรมการนำผลการประเมินและคำแนะนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ให้เพิ่มขึ้น

7.3.3 คณะกรรมการการลงทุน

รายชื่อคณะกรรมการการลงทุน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 มีดังต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------|------------------|
| 1. นายชัย โสภณพนิช | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. นางลินดา ลีสหะปัญญา | กรรมการ |
| 3. นายชอง โท | กรรมการ |
| 4. นายเบอร์นาร์ด ชาญวุฒิ ชาน | กรรมการ |

โดยมี นางสาวพันธ์ทิพย์ จิรกาญจนกร เลขานุการบริษัท เป็นเลขานุการคณะกรรมการการลงทุน

วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการการลงทุน

กรรมการการลงทุนมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี เมื่อครบกำหนดออกตามวาระก็อาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการลงทุน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการลงทุน ซึ่งอยู่ในกฎบัตรคณะกรรมการการลงทุน มีดังต่อไปนี้

1. พิจารณาโอกาสในการลงทุน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และโครงสร้างการลงทุนของแต่ละโครงการ ซึ่งโครงการลงทุนหมายความรวมถึง งบประมาณการลงทุนประจำปีของบริษัท (Capital Expenditure) โครงการขยายและปรับปรุงโรงพยาบาล และคลินิกในกรุงเทพมหานคร การลงทุน และ/หรือการร่วมทุนในโครงการ ธุรกิจ หรือบริษัทใหม่โดยบริษัท บริษัทย่อย หรือบริษัทร่วม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. พิจารณาสถานะทางการเงินของบริษัท เพื่อประเมินความสามารถในการลงทุนของบริษัท
3. นำเสนอโครงการลงทุนที่คณะกรรมการการลงทุนได้พิจารณาแล้ว ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
4. ตรวจสอบผลการลงทุนของบริษัทและพิจารณาการกระทำใดๆ ที่จำเป็น เพื่อลดความเสี่ยงจากการลงทุนให้น้อยที่สุด
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการการลงทุนตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

รายละเอียดเกี่ยวกับคณะกรรมการและกรรมการชุดย่อยปรากฏตามเอกสารแนบ 1

7.4 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

7.4.1 คณะผู้บริหาร

รายชื่อผู้บริหารของบริษัท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 มีดังต่อไปนี้

1. นางลินดา ลีสหะปัญญา กรรมการผู้จัดการ
2. นายอนิลโล โซเลนติโน ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลยุทธ์องค์กร
3. นางอาทิตร์ณี จารุกิจพัฒน์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
4. นางสาวอรภรณ บัวม่วง ประธานเจ้าหน้าที่สายงานการเงิน

การถือครองหุ้นและการเปลี่ยนแปลงการถือครองหุ้นของผู้บริหาร

ชื่อ-นามสกุล / ตำแหน่ง	การถือครองหุ้น ณ 31 ธ.ค. 2568		การเปลี่ยนแปลงการถือครองหุ้น		
	ทางตรง	คู่สมรสและ บุตรที่ยังไม่ บรรลุนิติภาวะ	1 ม.ค. 2568	การ เปลี่ยนแปลง	31 ธ.ค. 2568
1. นางลินดา ลีสหะปัญญา กรรมการผู้จัดการ	107,000	-	107,000	0	4107,000
2. นายอนิลโล โซเลนติโน ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลยุทธ์องค์กร	-	-	-	-	-
3. นางอาทิตร์ณ์ จารุกิจพิพัฒน์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	-	-	-	-	-
4. นางสาวอรภรรณ บัวม่วง ประธานเจ้าหน้าที่สายงานการเงิน	-	-	-	-	-

ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ไม่มีผู้บริหารท่านใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (และฉบับแก้ไข) หรือพระราชบัญญัติสัญญาซื้อขายล่วงหน้า พ.ศ. 2546

รายละเอียดเกี่ยวกับผู้บริหารปรากฏตามเอกสารแนบ 1

7.4.2 การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ กรรมการชุดย่อย และผู้บริหาร

บริษัทเปิดเผยข้อมูลค่าตอบแทนกรรมการ กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารอย่างโปร่งใส โดยแสดงโครงสร้างค่าตอบแทน อัตราค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น ดังนี้

1. ค่าตอบแทนกรรมการและกรรมการชุดย่อย

1.1 โครงสร้างค่าตอบแทนกรรมการ

- ค่าตอบแทนรายปี
- ค่าเบี้ยประชุมรายครั้ง
- สิทธิประโยชน์ด้านค่ารักษาพยาบาลของกรรมการและครอบครัว

1.2 การจ่ายค่าตอบแทน

- ค่าตอบแทนรายปีในวงเงินที่ผู้ถือหุ้นอนุมัติ และจัดสรรโดยประธานกรรมการ
- ค่าเบี้ยประชุมกรรมการและกรรมการชุดย่อยประจำปีวงเงินไม่เกิน 5.6 ล้านบาท ในอัตราที่ได้รับอนุมัติจากผู้ถือหุ้นแล้วตั้งต่อไปนี้ (มีผลตั้งแต่ 1 มกราคม 2566)

บาท/คน/ครั้ง

การประชุมคณะกรรมการ

ประธาน	65,000
รองประธาน	50,000
กรรมการ	40,000

⁴ เป็นหุ้นที่ลงทุนในบริษัท ไทยเอ็นวีดีอาร์ จำกัด จำนวน 50,000 หุ้น

การประชุม คณะกรรมการชุดย่อย	คณะกรรมการ ตรวจสอบ	คณะกรรมการ	
		สรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	คณะกรรมการ การลงทุน
ประธาน	60,000	55,000	55,000
กรรมการ	40,000	40,000	40,000

- ลิทธิประโยชน์ด้านค่ารักษาพยาบาลประจำปีแก่กรรมการและบุคคลในครอบครัว ดังนี้ (มีผลตั้งแต่ 1 มกราคม 2566 - ปรับปรุงปี 2567 และ 2568)

ค่ารักษาพยาบาลตนเอง

กรรมการแต่ละท่านสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ คลินิกของไวทัลไลฟ์ และเอสเพอรานซ์คลินิก ในวงเงินไม่เกินปีละสองล้านบาท ส่วนที่เกินจะได้รับส่วนลดร้อยละ 50

กรรมการที่มีคุณสมบัติเป็นอดีตกรรมการที่เกษียณอายุหลังวันที่ 1 พฤษภาคม 2568 จะยังคงได้รับสิทธิประโยชน์ด้านค่ารักษาพยาบาลประจำปีในอัตราสุดท้ายต่อไปอีก 2 ปี นับจากวันเกษียณอายุ

ค่ารักษาพยาบาลครอบครัว

บุพการี คู่สมรส และบุตร จะได้รับส่วนลดค่ารักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ไม่เกินร้อยละ 30

2. ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงและกรรมการผู้จัดการ

2.1 โครงสร้างค่าตอบแทนผู้บริหาร

- เงินเดือน
- โบนัส
- สวัสดิการตามนโยบายบริษัท

2.2 การพิจารณาค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับ

- หน้าที่และความรับผิดชอบ
- ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล
- ผลการดำเนินงานของบริษัท

บริษัทได้เปิดเผยข้อมูลค่าตอบแทนของกรรมการ กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูงอย่างไร้เงื่อนไขในข้อ 7.4.3 โดยประกอบด้วยข้อมูลค่าตอบแทนกรรมการและกรรมการชุดย่อยเป็นรายบุคคล รวมถึงค่าตอบแทนรวมของผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนความเห็นของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเกี่ยวกับความเหมาะสมของค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุด

7.4.3 ค่าตอบแทนกรรมการ กรรมการชื่อย่อย และผู้บริหาร

ค่าตอบแทนกรรมการและกรรมการชื่อย่อย

บริษัทได้จ่ายค่าตอบแทนกรรมการ กรรมการตรวจสอบ และกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน สำหรับงวดสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2568 ดังต่อไปนี้

รายชื่อ	คณะกรรมการบริษัท			คณะกรรมการตรวจสอบ			คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน			รวม		
	จำนวนครั้งที่เข้าประชุม	P	E	ค่าตอบแทนรายปีทั้งสิ้น	เบี้ยประชุม	รวม	จำนวนครั้งที่เข้าประชุม	P	E		เบี้ยประชุม	
												จำนวนครั้งที่เข้าประชุม
1 นายชัย โสภณพนิช	3/4	3		2,415,000	195,000	2,610,000				2,610,000		
2 น.พ. ชาญวิทย์ ดันดีพิพัฒน์	4/4	4		1,805,000	200,000	2,005,000	2/2	2		2,085,000		
3 นางลินดา สีสหะปัญญา	4/4	4		1,648,000	160,000	1,808,000				1,808,000		
4 น.ส.โสภณดี อุตตโมบล	4/4	3	1	1,648,000	160,000	1,808,000	4/4	3	1	240,000	2,048,000	
5 นายมาร์ค เอลเลียต แซทเทน	4/4	2	2	1,648,000	160,000	1,808,000	4/4	2	2	160,000	1,968,000	
6 นายปริญญา จิราธิวัฒน์	4/4	3	1	1,648,000	160,000	1,808,000	4/4	3	1	160,000	1,968,000	
7 นายชานนท์ โสภณพนิช	4/4	2	2	1,648,000	160,000	1,808,000	4/4	2	2	160,000	1,968,000	
8 นางอรุณี เกษตระกูลดี	4/4	4		1,648,000	160,000	1,808,000				1,808,000		
9 นาย ชอง โท	4/4	3	1	1,648,000	160,000	1,808,000				1,808,000		
10 นายเบอรรนาร์ด ชาญวุฒิ ชาน	4/4	3	1	1,648,000	160,000	1,808,000				1,808,000		
11 นายอานนท์ วัງวสุ	4/4	3	1	1,648,000	160,000	1,808,000			0/2	-	1,808,000	
12 นางสาวชนิดา โสภณพนิช	4/4	3	1	1,648,000	160,000	1,808,000				1,808,000		
รวมค่าตอบแทน				20,700,000	1,995,000	22,695,000				720,000	270,000	23,685,000

ในปี 2568 คณะกรรมการลงทุนมีการประชุม 2 ครั้ง บริษัทได้จ่ายค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการการลงทุนทั้งสิ้น 0.35 ล้านบาท

หมายเหตุ

- 1 ค่าตอบแทนกรรมการ คือ ค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่กรรมการของบริษัท โดยไม่รวมเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นที่จ่ายให้แก่ผู้บริหาร และค่าตอบแทนดังกล่าวได้รับการอนุมัติจากผู้ถือหุ้นแล้ว
 - 2 นายอานนท์ วัງวสุ ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนโดยที่ประชุมคณะกรรมการครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2568
- P Physical meeting
E e-Meeting

คำตอบแทนผู้บริหาร

คำตอบแทนรวมของกรรมการบริหารและผู้บริหารของบริษัทและบริษัทย่อย จำนวน 12 ตำแหน่ง ประจำปี 2568 เป็นจำนวนเงิน 120.813 ล้านบาท โดยบริษัทและบริษัทย่อยมีค่าใช้จ่ายผลประโยชน์พนักงานที่ให้แก่กรรมการบริหารและผู้บริหาร ดังต่อไปนี้

ผลประโยชน์ระยะสั้น	116.214	ล้านบาท
ผลประโยชน์ระยะยาวอื่น	0.006	ล้านบาท
ผลประโยชน์เมื่อถูกเลิกจ้าง	4.593	ล้านบาท
รวม	120.813	ล้านบาท

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้พิจารณาคำตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดโดยคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงานของบุคคล ผลการดำเนินงานของบริษัท และระดับค่าตอบแทนของบริษัทจดทะเบียนที่มีลักษณะธุรกิจใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ คณะกรรมการมีความเห็นว่า ค่าตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดอยู่ในระดับที่เหมาะสม สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน และเป็นแรงจูงใจที่เพียงพอในการดึงดูด รักษา และพัฒนาผู้บริหารที่มีความสามารถ เพื่อสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท

7.5 ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน

บริษัทได้พิจารณาอย่างรอบคอบแล้วเห็นว่าจำนวนพนักงานเหมาะสมและเพียงพอต่อการประกอบธุรกิจ ซึ่งมีการกระจายจำนวนพนักงานแบ่งตามสายงานหลัก อันสามารถบริหารความเสี่ยงด้านการขาดแคลนแรงงานเพื่อความต่อเนื่องในการประกอบธุรกิจ

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 บริษัทมีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 4,295* คน โดยแบ่งตามสายงานหลักดังนี้

สายงาน	จำนวนพนักงานประจำ	จำนวนพนักงานชั่วคราว
ฝ่ายพยาบาล	1,865	96
ฝ่ายปฏิบัติการ	633	0
ฝ่ายสนับสนุน	1,519	182
รวม	4,017	278

* ข้อมูลนี้รวมพนักงานของบริษัทย่อยในประเทศ

การจ้างงานในรอบ 3 ปีเป็นดังนี้

คน

	2566	2567	2568
การจ้างงาน			
การจ้างงานรวม	4,672	4,506	4,295
พนักงานรวม	4,392	4,234	4,017
พนักงานชาย	854	832	797
พนักงานหญิง	3,538	3,402	3,220
ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานรวม	280	272	278
ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานชาย	68	65	65
ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานหญิง	212	207	213
จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ			
จำนวนพนักงานชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี	153	132	103
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี	608	605	595
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี	93	95	99
จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ			
จำนวนพนักงานหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี	1,079	929	727
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี	2,163	2,155	2,155
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี	296	318	338
จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง			
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ	696	657	604
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร	137	152	175
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง	21	23	18
จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง			
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ	3,133	2,982	2,799
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร	393	408	411
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง	12	12	10
จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามพื้นที่			
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล	850	828	794
ภาคเหนือ	0	0	0
ภาคกลาง	0	0	0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	0	0	0
ภาคใต้	4	4	3
ภาคตะวันออก	0	0	0
จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามพื้นที่			
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล	3,536	3,393	3,208
ภาคเหนือ	0	0	0
ภาคกลาง	0	0	0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	0	0	0
ภาคใต้	2	9	12
ภาคตะวันออก	0	0	0

คน

	2566	2567	2568
การจ้างงานผู้พิการ			
การจ้างงานผู้พิการรวม	40	44	42
พนักงานผู้พิการรวม	2	2	2
พนักงานผู้พิการชาย	0	0	0
พนักงานผู้พิการหญิง	2	2	2
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม	38	42	40
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ผลตอบแทนรวมของพนักงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวในปี 2568 ประกอบด้วยเงินเดือน โบนัส เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำรองผลประโยชน์ของพนักงาน และสวัสดิการอื่น ๆ รวม 4,053.60 ล้านบาท ซึ่งสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท

สัดส่วนค่าตอบแทนของพนักงานหญิงต่อพนักงานชายเป็นดังนี้

ล้านบาท

ค่าตอบแทนพนักงานจำแนกตามเพศ	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนรวม	3,163	3,428	3,334
ชาย	701	776	776
หญิง	2,461	2,652	2,558

ตารางสรุปการลาหยุดของพนักงานบริษัท ในปี 2568

จำนวนพนักงาน (คน)	อัตราเฉลี่ยการลางานต่อปี			
	ลาป่วย ^[1] (วัน)	ลากิจ (วัน)	ลาพักร้อน (วัน)	ลาอื่นๆ ^[2] (ครั้ง)
3,796	3.47	2.20	9.15	0.02

หมายเหตุ

- การลาป่วย คือ การลาพักจากการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุจากการทำงานต่อปี (ไม่มีพนักงานที่ได้รับอุบัติเหตุบาดเจ็บ หรือ เจ็บป่วย อย่างร้ายแรง หรือรุนแรงเนื่องจากการทำงาน) การลาป่วยทั่วไปมีอัตราเฉลี่ย 3.47 วัน
- การลาอื่น ๆ คือ การลาคลอด การลาเพื่อทำหมัน การลาเพื่อรับราชการทหาร การลาอุปสมบท และกิจกรรมอื่น ๆ

โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

บริษัทและบริษัทย่อยได้ร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นตามพระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 ซึ่งประกอบด้วยเงินที่พนักงานจ่ายสะสมเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ 5 - 15 ของเงินเดือน และเงินที่บริษัทและบริษัทย่อยจ่ายสมทบให้เป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ 5 - 7 ของเงินเดือนพนักงาน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพนี้บริหารโดย บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน บางกอกแคปปิตอล จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทจัดการกองทุนที่ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลการลงทุนสำหรับผู้ลงทุนสถาบัน (Investment Governance Code: I Code) อันเป็นการลงทุนที่คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทในระยะยาว โดยบริษัทได้เปิดเผยรายละเอียดให้พนักงานทุกคนทราบแล้ว

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568

	กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ	พนักงาน ทั้งหมด	พนักงาน ที่เข้าร่วม	สัดส่วน %
บริษัทและบริษัทย่อย	มี	4,017	2,598	64.68

โครงการผลประโยชน์หลังออกจากงาน และผลประโยชน์ระยะยาวอื่น

โครงการผลประโยชน์หลังออกจากงาน คือ เงินชดเชยที่ต้องจ่ายให้แก่พนักงานเมื่อออกจากงานตามกฎหมายแรงงาน ส่วนโครงการผลประโยชน์ระยะยาวอื่น คือ เงินรางวัลการปฏิบัติงานครบกำหนดเวลา

หน่วย: พันบาท

ผลประโยชน์หลังออกจากงาน			ผลประโยชน์ระยะยาวอื่น		
2568	2567	2566	2568	2567	2566
1,065,363	880,795	817,100	44,750	39,336	36,554

7.6 ข้อมูลสำคัญอื่น

7.6.1 ผู้รับผิดชอบงานสำคัญของบริษัท

เลขานุการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งนางสาวพนธ์ทิพย์ จิรกาญจนกร ให้ดำรงตำแหน่งเลขานุการบริษัท รายละเอียดและหน้าที่ของเลขานุการบริษัทปรากฏในเอกสารแนบ 1

ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งนางสาวอรภรณ บัวม่วงเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน รายละเอียดของผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน ปรากฏในเอกสารแนบ 1

หัวหน้างานตรวจสอบภายใน

คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัท ได้แต่งตั้งนางสาวรังสิมา ทองดี เป็นหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในองค์กร รายละเอียดของหัวหน้างานตรวจสอบภายใน ปรากฏในเอกสารแนบ 3

ผู้รับผิดชอบหน่วยงานกำกับกับการปฏิบัติงาน (Compliance)

บริษัทได้จัดให้มีผู้รับผิดชอบด้านการกำกับกับการปฏิบัติงาน (Compliance) เพื่อดูแลให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล รวมถึงนโยบายและมาตรฐานภายในของบริษัท โดยมุ่งเสริมสร้างระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีและลดความเสี่ยงด้านการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้ง นายวิระ ชันธชัย ให้ดำรงตำแหน่งผู้รับผิดชอบงานกำกับกับการปฏิบัติงาน (Compliance) ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม และประเมินการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายและนโยบายของบริษัท ตลอดจนรายงานประเด็นที่เกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัทตามลำดับ

บทบาทและหน้าที่ของผู้รับผิดชอบงานกำกับกับการปฏิบัติงานประกอบด้วย

- กำกับดูแลให้บริษัทและพนักงานปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง
- ติดตามและประเมินความเสี่ยงด้านการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด พร้อมเสนอแนวทางป้องกันและแก้ไข
- ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภายในเกี่ยวกับข้อกำหนดทางกฎหมายและนโยบายของบริษัท
- รายงานสถานะการปฏิบัติตามข้อกำหนด รวมถึงประเด็นสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อบริษัท ต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัท
- ส่งเสริมวัฒนธรรมการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมภายในองค์กร

7.6.2 นักลงทุนสัมพันธ์

บริษัทได้จัดให้มีนักลงทุนสัมพันธ์ นำโดยนางสาวอัจฉริยา สารรัตน์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักลงทุน และผู้ถือหุ้นผู้ที่สนใจสามารถติดต่อขอข้อมูลได้ที่ 02-0114575 หรืออีเมล ir@bumrungrad.com และเว็บไซต์ของบริษัท

บริษัทมีช่องทางที่หลากหลายในการสื่อสารกับผู้ถือหุ้นและนักลงทุน ไม่ว่าจะเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เช่น แบบ 56-1 One Report เว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และช่องทางอื่นๆ เช่น การเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของบริษัท ในหัวข้อนักลงทุนสัมพันธ์ ซึ่งมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ การพบปะกับนักวิเคราะห์รายไตรมาส (4 ครั้งในปี 2568) การเข้าร่วมกิจกรรมประชุม Online และทางโทรศัพท์ระหว่างผู้บริหารกับนักลงทุน (58 ครั้งในปี 2568) นอกจากนี้ บริษัทได้จัดให้มีการแถลงข่าวต่อสื่อมวลชนสำหรับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่สำคัญของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สาธารณชนได้รับรู้ข้อมูลอย่างทั่วถึง

7.6.3 ค่าตอบแทนของผู้สอบบัญชี

ตามมติที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 ได้อนุมัติแต่งตั้งบริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทและบริษัทย่อย โดยกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทสำหรับปี 2568 เป็นเงินไม่เกิน 3,490,000 บาท และมีค่าบริการอื่นเป็นค่าการเข้าร่วมสังเกตการณ์ทำลายสินค้า

ค่าสอบบัญชีที่บริษัทและบริษัทย่อยจ่ายให้ผู้สอบบัญชีในรอบสามปีก่อนเป็นดังนี้

	2568	2567	2566
ค่าสอบบัญชี			
บริษัท	3,340,000	3,220,000	3,100,000
ค่าตรวจสอบบัตรส่งเสริมการลงทุน	130,000	130,000	130,000
บริษัทย่อยและบริษัทร่วมในประเทศ	2,084,000	2,070,000	1,905,000
ค่าบริการอื่น	20,000	49,000	35,000
รวม	5,574,000	5,469,000	5,170,000

รายละเอียดของผู้สอบและค่าสอบบัญชีของบริษัทย่อยในต่างประเทศเป็นดังนี้

บริษัทย่อย	ประเทศ	ค่าสอบบัญชี (บาท)	AUDIT FIRM
AGH	ฮ่องกง	0	Yau Wai Chaing CPA
LLL	ฮ่องกง	0	Yau Wai Chaing CPA
BM	พม่า	189,389	W & Associates Limited
HHE	สิงคโปร์	304,659	Prudential Public Accounting Corporation
BML	มองโกเลีย	180,518	PricewaterhouseCoopers Audit LLC
SST	มองโกเลีย	1,101,157	PricewaterhouseCoopers Audit LLC
KYQT	สวิสเซอร์แลนด์	594,051	DieWirtschaftsprüfer.ch AG

แม้ผู้สอบบัญชีของบริษัทย่อยในต่างประเทศมิใช่บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด ก็ไม่เป็นอุปสรรคในการจัดทำงบการเงินของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมอื่น ๆ คณะกรรมการจะดูแลให้สามารถจัดทำงบการเงินได้ตามกำหนดเวลา

8. รายงานผลการดำเนินงานสำคัญด้านการกำกับดูแลกิจการ

8.1 สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

8.1.1 การสรรหา พัฒนา และการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

กำกับดูแลการบริหารจัดการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทได้ทบทวนวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย และกลยุทธ์ของบริษัทแล้วเห็นว่ายังคงมีความเหมาะสมต่อการประกอบธุรกิจ และได้จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ และสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมธุรกิจ

การสรรหากรรมการและผู้บริหาร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่ในการสรรหากรรมการแทนกรรมการและกรรมการชุดย่อยที่ครบกำหนดออกตามวาระหรือกรณีอื่น ๆ รวมถึงการพิจารณาและกลั่นกรองรายชื่อผู้ที่มีความเหมาะสมจากการเสนอชื่อโดยผู้ถือหุ้น และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาเลือกตั้ง หรือเพื่อนำเสนอผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาเลือกตั้งต่อไป โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่พิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติและคุณวุฒิที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานในอดีตที่จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทและสอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของบริษัท มีความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม มีประวัติการทำงานที่โปร่งใสไม่ต่างพร้อย และมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจอย่างมืออาชีพ ด้วยความซื่อสัตย์ และเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท และคำนึงถึงความหลากหลายทางเชื้อชาติ เพศ และอายุ ทั้งนี้ การสรรหาผู้บริหารคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน

บริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อบุคคลเพื่อรับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ครั้งที่ 33 ประจำปี 2569 โดยเปิดให้ใช้สิทธิ์ตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม 2568 ถึง วันที่ 31 มกราคม 2569 โดยแจ้งผ่านระบบข่าวของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พร้อมประกาศรายละเอียดบนเว็บไซต์ www.bumrungrad.com ภายใต้หมวดนักลงทุนสัมพันธ์ หัวข้อข้อมูลผู้ถือหุ้น ทั้งนี้ ไม่มีผู้ถือหุ้นใดเสนอบุคคลใดเข้ารับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการ

การเลือกตั้งกรรมการของบริษัทโดยที่ประชุมผู้ถือหุ้น มีหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

1. ผู้ถือหุ้นคนหนึ่งมีคะแนนเสียงเท่ากับหนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียง
2. ในการเลือกกรรมการ อาจใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนเสียงเลือกกรรมการเป็นรายบุคคลคราวละคน หรือคราวละหลายคนรวมกันเป็นคณะ ตามแต่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นจะเห็นสมควร แต่ในการลงมติแต่ละครั้งผู้ถือหุ้นต้องออกเสียงด้วยคะแนนที่มีอยู่ทั้งหมด จะแบ่งคะแนนเสียงแก่คนใด หรือคณะใดมากน้อยเพียงใดไม่ได้
3. การออกเสียงลงคะแนนเลือกตั้งกรรมการให้ใช้เสียงข้างมาก หากมีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ผู้เป็นประธานที่ประชุมเป็นผู้ออกเสียงชี้ขาด

อนึ่ง กระบวนการในการสรรหากรรมการอิสระของบริษัทใช้วิธีเดียวกันกับกระบวนการในการสรรหากรรมการและผู้บริหาร และมีคุณสมบัติกรรมการอิสระตามที่บริษัทกำหนดซึ่งมีความเคร่งครัดหรือเข้มกว่าข้อกำหนดขั้นต่ำของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ปี 2568 มีกรรมการต้องออกจากตำแหน่งตามวาระจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. นายชัย โสภณพนิช กรรมการที่มีผู้ใช้บริหาร
ประธานกรรมการ และประธานคณะกรรมการการลงทุน
2. นายชาญวิทย์ ต้นดีพิพัฒน์ กรรมการที่มีผู้ใช้บริหาร
รองประธานกรรมการ และกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
3. นางอรุณี เกษตระทัต กรรมการอิสระ
ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้สรรหาและเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทให้เสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้เลือกตั้งนายชัย โสภณพนิช นายชาญวิทย์ ต้นดีพิพัฒน์ และ นางอรุณี เกษตระทัต กลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระหนึ่ง คณะกรรมการบริษัทโดยกรรมการที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ได้ร่วมพิจารณาได้กลิ่นกรองและเห็นสมควรเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น ซึ่งที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้มีมติอนุมัติเลือกตั้งผู้ที่ถูกเสนอชื่อทั้งสิ้นเป็นกรรมการบริษัท

การปฏิรูประบบนิเทศกรรมการใหม่

คณะกรรมการจัดให้มีการปฏิรูประบบนิเทศกรรมการใหม่ในหัวข้อที่เหมาะสมซึ่งรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายการประกอบธุรกิจ ลักษณะธุรกิจของบริษัท นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จริยธรรมธุรกิจ กฎหมาย ข้อบังคับ และบทบาทหน้าที่กรรมการของบริษัทจดทะเบียน

คณะกรรมการกำหนดนโยบายส่งเสริมให้กรรมการพัฒนาความรู้และทัศนคติใหม่ ๆ ในเรื่องการทำกับดูแลกิจการที่ดี ภาวะของอุตสาหกรรมโดยรวม และประเด็นอื่น ๆ ที่จะช่วยให้กรรมการสามารถทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

บริษัทกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ประจำปีของกรรมการผู้จัดการ คณะกรรมการบริษัททั้งคณะ รวมถึงคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด และกรรมการรายบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ 6.1.1 อันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพ และการพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนและค่าบำเหน็จกรรมการ

การประเมินได้กระทำในไตรมาสที่ 3 และคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้นำผลประเมินพร้อมคำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงที่จำเป็นเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติและนำไปปรับปรุงการทำงานของทุกฝ่ายให้ได้ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

ในปี 2568 ผลการประเมินโดยรวมทุกประเภท ทุกหมวด อยู่ในระดับดีเลิศ โดยคะแนนเฉลี่ย 4.97 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 99.4 ดังนี้

กรรมการผู้จัดการ	คณะกรรมการ ทั้งคณะ	กรรมการ รายบุคคล	คณะกรรมการ ตรวจสอบ	คณะกรรมการ	
				สรรหาและ กำหนดค่า ตอบแทน	คณะกรรมการ การลงทุน
4.99	4.98	4.95	4.98	4.96	4.97
99.8%	99.6%	99.0%	99.6%	99.2%	99.4%

การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร

บริษัทได้สนับสนุนโครงการการพัฒนากรรมการและผู้บริหารระดับต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมและการเข้าร่วมสัมมนาที่จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เป็นต้น รวมทั้งจัดอบรม/สัมมนาภายในเกี่ยวกับธุรกิจความรู้ด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน เป็นต้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานของกรรมการและผู้บริหาร

ปี 2568 มากกว่าร้อยละ 75 ของกรรมการและผู้บริหารได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการต่อต้านการคอร์รัปชัน ฯลฯ นอกจากนี้กรรมการและผู้บริหารได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร ดังต่อไปนี้

นางสาวโสภาวดี อุตตโมบล ได้ผ่านการอบรม Empowering Boards : The Evolving Role of Audit Committee in Fostering Trust and Transparency 4/2025 จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทยร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

นายปริญญา จิราธิวัฒน์ ได้ผ่านการอบรม Empowering Boards : The Evolving Role of Audit Committee in Fostering Trust and Transparency 4/2025 จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทยร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และหลักสูตร Financial Statements for Directors (FSD) รุ่น 54/2025 จาก IOO

นางสาวอรพรรณ บัวม่วง ได้ผ่านการอบรม CFO Annual Conference on Capital Markets จัดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หลักสูตร e-Learning CFO's Refresher (ภาษาไทย) ปี 2568 จัดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ CFO CPD (Professional Development Program) 1/2525 หัวข้อ "Economic Update for CFO" 2568 จัดโดยสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย

แผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งงาน

ในปี 2568 คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กรรมการผู้จัดการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ได้ร่วมกันทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งงานที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างรอบคอบ โดยมีการดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนดไว้ ดังนี้

คณะกรรมการได้ทบทวนและกำหนดรายชื่อตำแหน่งสำคัญขององค์กร รวมถึงตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือตำแหน่งที่ต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาและฝึกฝนเป็นพิเศษ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีบุคลากรที่พร้อมสืบทอดตำแหน่งได้อย่างต่อเนื่องเมื่อเกิดความจำเป็น นอกจากนี้ คณะกรรมการยังได้กำหนดคุณสมบัติ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และทัศนคติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งสำคัญดังกล่าว เพื่อใช้เป็นกรอบในการสรรหา พัฒนา รักษา และสร้างความผูกพันกับบุคลากรที่มีศักยภาพ

บริษัทได้ดำเนินการคัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรภายในที่มีศักยภาพให้สามารถเตรียมพร้อมสำหรับการสืบทอดตำแหน่งสำคัญได้ทันทีในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด รวมถึงการสรรหาบุคลากรภายนอกที่มีคุณสมบัติตรงตามแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อเสริมความพร้อมขององค์กรในระยะยาว โดยพิจารณารายงานและข้อเสนอแนะจากฝ่ายบริหารและฝ่ายพัฒนาบุคลากรประกอบ

ฝ่ายบริหารได้ทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด (กรรมการผู้จัดการ) เป็นประจำ พร้อมติดตามความคืบหน้าของการพัฒนาบุคลากรตามแผนรายบุคคล (Individual Development Plan) และรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการบริษัททราบอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อให้คณะกรรมการสามารถกำกับดูแลความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทได้เปิดเผยนโยบายและแนวทางการสรรหาและพัฒนาบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด รวมถึงรายละเอียดของเกณฑ์การคัดเลือก แนวทางการพัฒนารายบุคคล และผลการติดตามความคืบหน้าของแผนสืบทอดตำแหน่งต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ และการพัฒนาผู้นำรุ่นต่อไปอย่างเป็นระบบ

สิทธิและการปฏิบัติเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น

ในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริม และอำนวยความสะดวกในการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้น ในการร่วมประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ดังนี้

1. บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นได้มีส่วนร่วมในการเสนอเรื่อง ที่เห็นว่าสำคัญและควรบรรจุเป็นวาระในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีของบริษัท และเสนอชื่อบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อรับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทล่วงหน้าก่อนที่จะมีการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นขึ้น โดยผู้ถือหุ้นสามารถดูรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติได้ในเว็บไซต์ของบริษัท
2. บริษัทได้จัดส่งหนังสือเชิญประชุมให้แก่ผู้ถือหุ้นล่วงหน้า เพื่อแจ้งวาระการประชุม พร้อมความคิดเห็นของคณะกรรมการในแต่ละวาระ รวมถึงเอกสารประกอบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ และเพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถใช้สิทธิได้เต็มที่ โดยได้ชี้แจงรายละเอียดของเอกสารที่ผู้ถือหุ้นต้องนำมาแสดงในวันประชุม เพื่อรักษาลิทธิในการเข้าประชุม รวมทั้งสิทธิออกเสียงลงมติของผู้ถือหุ้นไว้ด้วยกัน นอกจากนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ ผู้ถือหุ้น บริษัทได้เปิดเผยหนังสือเชิญประชุมบนเว็บไซต์ของบริษัท โดยในกรณีของการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ได้เปิดเผยหนังสือเชิญประชุมล่วงหน้าก่อนวันประชุม 29 วัน
3. ในกรณีที่ผู้ถือหุ้นไม่สามารถเข้าประชุมได้ด้วยตนเอง ผู้ถือหุ้นสามารถใช้สิทธิโดยการมอบฉันทะให้กรรมการอิสระหรือบุคคลใด ๆ เข้าร่วมประชุมแทน และออกเสียงลงคะแนนแทนตนได้โดยใช้หนังสือมอบฉันทะแบบหนึ่งแบบใดที่บริษัทได้จัดส่งไปพร้อมกับหนังสือนัดประชุม นอกจากนี้ผู้ถือหุ้นสามารถ download หนังสือมอบฉันทะผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทได้เอง หรือขอหนังสือมอบฉันทะในรูปเอกสารผ่านช่องทางบนเว็บไซต์ของบริษัทได้อีกด้วย
4. เพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถเข้าร่วมประชุมได้จากทุกแห่งทั่วโลกและได้รับความสะดวกสูงสุด บริษัทได้จัดให้มีการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมทั้งใช้ระบบลงคะแนน Inventech Connect ซึ่งผ่านการประเมินความสอดคล้องด้วยตนเองจากสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) และดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญ ทำให้มั่นใจได้ว่ากระบวนการประชุมเป็นไปอย่างโปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับของบริษัท และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ระบบดังกล่าวช่วยให้ขั้นตอนการลงคะแนนและการนับคะแนนในแต่ละวาระเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และตรวจสอบได้ อีกทั้งหลังจากเปิดประชุมแล้ว ผู้ถือหุ้นยังสามารถลงคะแนนเข้าร่วมประชุมได้ตลอดระยะเวลาการประชุม เพื่อใช้สิทธิออกเสียงในวาระที่ยังไม่ได้ลงมติ เมื่อการประชุมเสร็จสิ้น ผู้ถือหุ้นสามารถขอตรวจสอบรายละเอียดการลงมติได้ เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในกระบวนการประชุมของบริษัท

5. ก่อนเริ่มเข้าสู่การประชุมตามวาระ ประธานกรรมการ ซึ่งเป็นประธานในที่ประชุม ได้มอบหมายให้เลขานุการบริษัท แจ้งให้ที่ประชุมทราบถึงวิธีการปฏิบัติในการออกเสียงลงคะแนนในแต่ละวาระการประชุม และระหว่งการประชุม ผู้ถือหุ้น ประธานในที่ประชุมได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นทุกรายสามารถเสนอแนะ ชักถาม และเสนอข้อคิดเห็นได้ทุกวาระ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับทราบข้อมูลรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ อย่างเพียงพอก่อนการลงมติในแต่ละวาระ โดยประธานและผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับทุกคำถาม และตอบข้อซักถามอย่างชัดเจนและตรงประเด็น
6. เลขานุการบริษัทได้บันทึกการประชุมที่ถูกต้อง ครบถ้วน โดยบันทึกการออกเสียงลงคะแนนในแต่ละวาระอย่างละเอียด และได้จัดส่งรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยภายใน 14 วันหลังการประชุม และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับทราบอย่างรวดเร็วและสามารถตรวจสอบได้

8.1.2 การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

ปี 2568 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการได้พิจารณาภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ ผลการดำเนินงานของบริษัท สภาพเศรษฐกิจโดยรวม และเปรียบเทียบกับอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกรรมการกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน และได้เสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติอนุมัติค่าตอบแทนกรรมการและกรรมการชุดย่อยสำหรับปี 2568 ดังนี้

- ก. ค่าตอบแทนกรรมการและกรรมการชุดย่อยในวงเงินรวมไม่เกิน 26.3 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 1.2 ล้านบาทจากวงเงินรวม 25.1 ล้านบาทที่ได้รับอนุมัติในปี 2567 โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบของค่าตอบแทนดังต่อไปนี้
1. ค่าเบี้ยประชุมกรรมการและกรรมการชุดย่อยปี 2568 วงเงินไม่เกิน 5.6 ล้านบาท ในอัตราดังต่อไปนี้ซึ่งเป็นจำนวนและอัตราเดียวกับปีก่อน อันเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้ในปี 2566 ดังนี้

(บาท/คน/ครั้ง)

ตำแหน่ง	คณะกรรมการบริษัท	คณะกรรมการตรวจสอบ	คณะกรรมการ	
			สรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	คณะกรรมการการลงทุน
ประธาน	65,000	60,000	55,000	55,000
รองประธาน	50,000	-	-	-
กรรมการ	40,000	40,000	40,000	40,000

คณะกรรมการชุดย่อย	คณะกรรมการตรวจสอบ	คณะกรรมการ	
		สรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	กรรมการลงทุน
ประธานกรรมการชุดย่อย	60,000	55,000	55,000
กรรมการชุดย่อย	40,000	40,000	40,000

2. ค่าบำเหน็จตอบแทนคณะกรรมการปี 2568 เสนอในวงเงินรวม 20.7 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 1.2 ล้านบาท จาก 19.5 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 4.8 ของวงเงินค่าตอบแทนรวมที่ได้รับอนุมัติจากผู้ถือหุ้นในปี 2567 โดยให้ประธานกรรมการเป็นผู้จัดสรร

คณะกรรมการบริษัท

ค่าบำเหน็จกรรมการ (บาท/คน/ปี)

ประธานกรรมการ

ประธานกรรมการเป็นผู้จัดสรรในวงเงินไม่เกิน 20.7 ล้านบาท

รองประธานกรรมการ

กรรมการ

- ข. สิทธิประโยชน์ด้านค่ารักษาพยาบาลประจำปีแก่กรรมการและบุคคลในครอบครัว

กรรมการแต่ละท่านสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ คลินิกของไวทัลไลฟ์และเอสเพอแรนซ์คลินิกได้ในวงเงินปีละไม่เกินสองล้านบาท ส่วนที่เกินจะได้รับส่วนลดร้อยละ 50

กรรมการที่มีคุณสมบัติเป็นอดีตกรรมการ* ตามที่จำกัดความไว้ที่เกษียณอายุหลังวันที่ 1 พฤษภาคม 2568 จะยังคงได้รับสิทธิประโยชน์ด้านค่ารักษาพยาบาลประจำปีในอัตราสุดท้ายต่อไปอีก 2 ปี นับจากวันเกษียณอายุ

บุพการี คู่สมรส และบุตร จะได้รับส่วนลดค่ารักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ไม่เกินร้อยละ 30

* อดีตกรรมการ หมายถึงบุคคลที่เคยดำรงตำแหน่งกรรมการกับ บมจ. โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ มาเกินกว่า 6 ปี และไม่ได้ประกอบกิจการ หรือเข้าเป็นหุ้นส่วนหรือเข้าเป็นกรรมการในนิติบุคคลอื่นที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท

บริษัทได้จ่ายค่าตอบแทนกรรมการ กรรมการตรวจสอบ และกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน สำหรับงวดสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2568 ดังต่อไปนี้

รายชื่อ	คณะกรรมการบริษัท			คณะกรรมการตรวจสอบ			คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน			รวม	
	จำนวนครั้งที่เข้าประชุม	ค่าตอบแทนรายปีทั้งสิ้น	เบี้ยประชุม	รวม	จำนวนครั้งที่เข้าประชุม	เบี้ยประชุม	รวม	จำนวนครั้งที่เข้าประชุม	เบี้ยประชุม		
											P
1 นายชัย โสภณพนิช	3/4	3	2,415,000	195,000	2,610,000					2,610,000	
2 น.พ. ชาญวิทย์ ดันดีพิพัฒน์	4/4	4	1,805,000	200,000	2,005,000	2/2	2	80,000		2,085,000	
3 นางลีนดา ลีสหะปัญญา	4/4	4	1,648,000	160,000	1,808,000					1,808,000	
4 น.ส.โสภาวดี อุตตโมบล	4/4	3	1,648,000	160,000	1,808,000	4/4	3	1	240,000	2,048,000	
5 นายมาร์ค เอลเลียต แซทแทน	4/4	2	1,648,000	160,000	1,808,000	4/4	2	2	160,000	1,968,000	
6 นายปริญญา จิราธิวัฒน์	4/4	3	1,648,000	160,000	1,808,000	4/4	3	1	160,000	1,968,000	
7 นายชานนท์ โสภณพนิช	4/4	2	1,648,000	160,000	1,808,000	4/4	2	2	160,000	1,968,000	
8 นางอรุณี เกษตระกูลดี	4/4	4	1,648,000	160,000	1,808,000			2/2	2	110,000	1,918,000
9 นาย ชอง โท	4/4	3	1,648,000	160,000	1,808,000			2/2	2	80,000	1,888,000
10 นายเบอรรนาร์ด ชาญวุฒิ ชาน	4/4	3	1,648,000	160,000	1,808,000					1,808,000	
11 นายอานนท์ วั่งวสุ	4/4	3	1,648,000	160,000	1,808,000			0/2		-	1,808,000
12 นางสาวชนิดา โสภณพนิช	4/4	3	1,648,000	160,000	1,808,000					1,808,000	
รวมค่าตอบแทน			20,700,000	1,995,000	22,695,000			720,000		270,000	23,685,000

ในปี 2568 คณะกรรมการลงทุนมีการประชุม 2 ครั้ง บริษัทได้จ่ายค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการการลงทุนทั้งสิ้น 0.35 ล้านบาท

หมายเหตุ

- 1 ค่าตอบแทนกรรมการ คือ ค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่กรรมการของบริษัท โดยไม่รวมเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นที่จ่ายให้แก่ผู้บริหาร และค่าตอบแทนดังกล่าวได้รับการอนุมัติจากผู้ถือหุ้นแล้ว
 - 2 นายอานนท์ วั่งวสุ ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนโดยที่ประชุมคณะกรรมการครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2568
- P Physical meeting
E e-Meeting

8.1.3 การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทในเครือเป็นไปอย่างสอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัทแม่ และเพื่อให้มั่นใจว่าการประกอบธุรกิจของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมเป็นไปอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างผลประโยชน์ที่เหมาะสมต่อผู้ถือหุ้น

คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้กรรมการและผู้บริหารของบริษัทเข้าไปดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัท รวมถึงดูแลให้มีข้อบังคับและกระบวนการที่เหมาะสมเกี่ยวกับรายการเกี่ยวโยง การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ และการทำรายการที่มีนัยสำคัญอื่น ๆ ตลอดจนกำกับดูแลการจัดเก็บข้อมูล การบันทึกบัญชี และการรายงานทางการเงิน เพื่อให้บริษัทสามารถจัดทำงบการเงินรวมได้อย่างถูกต้องและทันเวลา

บริษัทมีนโยบายการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วมที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่

- อำนาจในการแต่งตั้งกรรมการ ผู้บริหาร หรือบุคลากรในตำแหน่งสำคัญของบริษัทย่อย เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทย่อยมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ และยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- การกำกับดูแลระบบควบคุมภายในของบริษัทย่อย เพื่อให้มีมาตรการควบคุมที่เหมาะสมและสามารถบริหารความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การดูแลให้บริษัทย่อยเปิดเผยข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และทันท่วงที ตามหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลของบริษัทและข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล

ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้ติดตามการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยฝ่ายบริหารและผู้แทนกรรมการในบริษัทย่อยรายงานความคืบหน้าและประเด็นสำคัญต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำ ทั้งในด้านผลการดำเนินงาน การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ บริษัทได้มีการทบทวนโครงสร้างการกำกับดูแลของบริษัทย่อยเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่าการกำกับดูแลเป็นไปอย่างเหมาะสมกับขนาดธุรกิจ ความเสี่ยง และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ด้วยกระบวนการกำกับดูแลที่เป็นระบบและโปร่งใส บริษัทสามารถดูแลให้บริษัทย่อยและบริษัทร่วมดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายของบริษัทแม่ และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนของกลุ่มธุรกิจโดยรวม

8.1.4 การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

กำกับดูแลความเพียงพอของระบบควบคุมภายใน

บริษัทได้ให้ความสำคัญกับระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน โดยได้จัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายใน ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้มีระบบการควบคุมภายในที่ดีภายในองค์กร เพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน และเพื่อให้มีคุณภาพในระบบงานและการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นถึงความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และมีการใช้จ่ายอย่างระมัดระวัง สมประโยชน์ และรวมถึงการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร

เพื่อให้แน่ใจว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในมีการทำงานที่เป็นอิสระ และมีการถ่วงดุลอำนาจ หน่วยงานตรวจสอบภายในมีหน้าที่รายงานผลการดำเนินงานโดยตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการบริษัทติดตามคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยงานตรวจสอบภายในในเรื่องการตรวจสอบและสอบทานความเพียงพอของระบบควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาแล้วเห็นว่าบริษัทมีระบบควบคุมภายในอย่างเพียงพอสำหรับการกำกับดูแลธุรกิจ และป้องกันความเสียหายอันเนื่องมาจากการดำเนินการที่ไม่เหมาะสม

คณะกรรมการบริษัทได้ทบทวนนโยบายสิทธิมนุษยชน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหาร การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ การป้องกันทุจริตคอร์รัปชัน และการรายงานแจ้งเบาะแสแล้วเห็นว่า ยังคงมีความเหมาะสมต่อการประกอบธุรกิจและระบบควบคุมภายในของบริษัท

การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้ให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชน ทั้งต่อบุคลากรของบริษัทไม่ว่าจะเป็น การดูแลอย่างเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติ การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย การเคารพต่อกฎหมายแรงงาน และบุคคลภายนอกผู้มีส่วนได้เสีย และที่เกี่ยวข้องกับบริษัททุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติและไม่กระทำการใดอันเป็นการละเมิดสิทธิ

ในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัทได้กำกับให้นโยบายสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินธุรกิจ และกำกับให้ทุกฝ่ายปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ ในปีที่ผ่านมา ไม่มีกรณีหรือเรื่องร้องเรียนใด ๆ เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งของผลประโยชน์ คณะกรรมการมีการพิจารณารายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และรายการที่เกี่ยวข้องกันอย่างรอบคอบ เป็นธรรม โปร่งใส และมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ โดยมีราคาและเงื่อนไขเสมือนการทำรายการกับบุคคลภายนอก และได้เปิดเผยรายละเอียด มูลค่ารายการ คู่สัญญา เหตุผลความจำเป็นไว้ในงบการเงิน และแบบ 56-1 One Report แล้ว

บริษัทให้ความสำคัญในการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือรายการระหว่างกัน และมีการดำเนินการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในกรณีที่บริษัทต้องมีการพิจารณาเรื่องดังกล่าว กรรมการ ผู้บริหาร และบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะไม่เข้าร่วมพิจารณาอนุมัติรายการนั้น ๆ

บริษัทได้กำหนดนโยบายว่าคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานจะต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของบริษัท กรณีที่บุคคลใดมีส่วนได้เสียหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในรายการที่พิจารณา บุคคลดังกล่าวจะต้องแจ้งให้หน่วยงานที่ดูแลในเรื่องดังกล่าวทราบและไม่ร่วมพิจารณาการทำธุรกรรมดังกล่าว

ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้ตรวจสอบกรณีที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยมีข้อสรุปดังนี้

1. ไม่มีกรรมการท่านใดดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่นซึ่งมีธุรกิจเดียวกัน
2. คณะกรรมการตรวจสอบได้ตรวจสอบธุรกรรมของบริษัทที่มีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกันพบว่าการทำรายการสมเหตุสมผลและเป็นรายการธุรกิจตามปกติของบริษัทและบริษัทย่อย
3. บริษัทได้ทบทวนนโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์แล้วเห็นว่า ยังมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับการกำกับดูแลธุรกิจที่ดี

การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

บริษัทมีนโยบายและวิธีการดูแลกรรมการและผู้บริหารในการนำข้อมูลภายในไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนดังนี้

1. ข้อบังคับของบริษัทกำหนดให้กรรมการต้องแจ้งให้บริษัททราบโดยไม่ชักช้าหากมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับบริษัทหรือถือหุ้นหรือหุ้นกู้เพิ่มขึ้นหรือลดลงในบริษัทหรือบริษัทในเครือ
2. กรรมการและผู้บริหารต้องจัดทำและเปิดเผยรายงานการถือและจำหน่ายหลักทรัพย์ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ภายในสามวันทำการ และแจ้งต่อบริษัทภายในวันเดียวกันกับที่เปิดเผยรายงานต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
3. เพื่อป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์เนื่องมาจากการใช้และ/หรือเปิดเผยข้อมูลที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ที่ยังไม่สามารถเปิดเผยหรือใช้ได้ หรือการนำข้อมูลนั้นไปเปิดเผยแก่บุคคลเฉพาะกลุ่มก่อนการเปิดเผยแก่ผู้ลงทุนทั่วไปอันอาจทำให้เกิดการได้เปรียบ ห้ามมิให้กรรมการ ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องเปิดเผยข้อมูลภายในแก่บุคคลอื่นไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมและไม่ว่าด้วยวิธีใด โดยรู้หรือควรรู้ว่าผู้รับข้อมูลอาจนำข้อมูลนั้นไปใช้ประโยชน์ในการซื้อหรือขายหลักทรัพย์หรือเข้าผูกพันตามสัญญาซื้อขายล่วงหน้าที่เกี่ยวข้องกับหลักทรัพย์ไม่ว่าเพื่อตนเองหรือบุคคลอื่น

ในปีที่ผ่านมา ไม่มีกรณีการนำข้อมูลภายในบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนเพื่อซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วง 1 เดือนก่อนที่งบการเงินจะเผยแพร่ต่อสาธารณชน และไม่ซื้อหรือเรียนเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลโดยมิชอบ

มาตรการลงโทษหากกรรมการท่านใดฝ่าฝืนมีดังนี้

1. แจ้งด้วยวาจาเพื่อแก้ไข
2. รายงานผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณา
3. ชดใช้ค่าสินไหมทดแทนกรณีเกิดความเสียหาย
- 4.เปิดเผยให้สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทราบ

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทให้ความสำคัญต่อการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในทุกระดับขององค์กร โดยได้ระบุความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในกระบวนการดำเนินธุรกิจ และกำหนดมาตรการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม รวมถึงสื่อสารและอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านประกาศภายใน เว็บไซต์บริษัท และการฝึกอบรม เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความโปร่งใสและจริยธรรมทางธุรกิจ ในปีที่ผ่านมา บริษัทได้ประเมินความเสี่ยงพหุของกระบวนการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันและพบว่ามีความเหมาะสมเพียงพอในการป้องกันความเสี่ยงดังกล่าว

บริษัทมีระบบรับเรื่องร้องเรียนและช่องทางแจ้งเบาะแสที่เปิดโอกาสให้ผู้ร้องเรียนสามารถแจ้งเหตุหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการทุจริตได้โดยไม่เปิดเผยตัวตน พร้อมมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนอย่างเคร่งครัด หากมีการร้องเรียน บริษัทจะดำเนินการสอบสวนเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงและนำผลการสอบสวนไปปรับปรุงกระบวนการให้รัดกุมยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ในปีที่ผ่านมา ไม่มีกรณีร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน

ในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัทได้กำกับดูแลให้มีการดำเนินการด้านการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นระบบ ดังนี้

คณะกรรมการได้ทบทวนนโยบายการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันและเห็นว่านโยบายยังคงมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการป้องกันการทุจริตและสนับสนุนการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท นอกจากนี้ คณะกรรมการยังได้ติดตามรายงานจากคณะกรรมการตรวจสอบ หน่วยงานตรวจสอบภายใน หน่วยงานบริหารความเสี่ยง และฝ่ายบริหาร เพื่อประเมินความเพียงพอของกระบวนการควบคุมในประเด็นสำคัญ ได้แก่ ระบบควบคุมภายใน การประเมินและบริหารความเสี่ยง การจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการทำสัญญา การเบิกจ่ายเงินและการอนุมัติวงเงิน การเลี้ยงรับรองและของขวัญ รวมถึงการบริจาค โดยคณะกรรมการเห็นว่ากระบวนการทั้งหมดมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

บุคลากรด้านการตรวจสอบภายใน การบัญชี การเงิน นิติกรรมสัญญา กิจการองค์กร รวมถึงผู้บริหารและผู้จัดการทุกระดับได้รับการสื่อสารและอบรมเกี่ยวกับนโยบายการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ กระบวนการทำงาน และการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทได้จัดให้มีการฝึกอบรมกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึงจัดกิจกรรม “ผู้บริหารพบพนักงาน” เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและเสนอข้อร้องเรียนต่อผู้บริหารโดยตรง นอกจากนี้ บริษัทได้ประกาศและสื่อสารนโยบายการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันแก่บุคลากร ผู้มีส่วนได้เสีย และสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้ทุกฝ่ายรับทราบและปฏิบัติตาม รายละเอียดตามลิงก์: <https://investor.bumrungrad.com/misc/CG/20190913-bh-anti-corruption-policy-en.pdf>

ด้วยมาตรการเชิงรุก การกำกับดูแลจากคณะกรรมการ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ บริษัทสามารถรักษามาตรฐานด้านความโปร่งใสและความรับผิดชอบได้อย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

สถิติเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

2568	จำนวน
การแจ้งเบาะแสและการเกิดขึ้นของการทุจริตคอร์รัปชัน	ไม่มี
บุคลากรที่ถูกลงโทษหรือเลิกจ้างเนื่องจากสินบนหรือการทุจริตคอร์รัปชัน	ไม่มี
จำนวนเงินที่บริษัทถูกปรับ ถูกลงโทษ หรือเพื่อการประนีประนอมยอมความเกี่ยวกับเรื่องสินบนและการทุจริตคอร์รัปชัน	ไม่มี
จำนวนเงินที่บริษัทสนับสนุนเกี่ยวกับกิจกรรมทางการเมือง	ไม่มี

การแจ้งเบาะแสการกระทำผิด

บริษัทได้สอบทานนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด ช่องทางการแจ้งเบาะแส ขั้นตอนการดำเนินการ เมื่อได้รับการแจ้งเบาะแส มาตรการคุ้มครองการแจ้งเบาะแส และมาตรการป้องกัน โดยพิจารณาถึงความสะดวก ความเหมาะสม และความเพียงพอของช่องทางและกระบวนการทั้งหมดแล้วเห็นว่า มีความสะดวก เหมาะสม และเพียงพอ สำหรับการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดและการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีประสิทธิภาพที่จะป้องกันการกระทำที่ไม่เหมาะสม การทุจริตคอร์รัปชัน และการกระทำหรือสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย และมีมาตรการคุ้มครองที่เพียงพอ ต่อทั้งผู้แจ้งเบาะแสและผู้ถูกกล่าวหา รวมถึงสามารถช่วยให้บริษัททำการสอบสวนเพื่อทราบถึงต้นเหตุที่แท้จริงของปัญหา และวางระบบการควบคุมภายในให้รัดกุมยิ่งขึ้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีก

นอกจากนี้ บริษัทได้จัดกิจกรรมผู้บริหารพบพนักงานซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและเสนอข้อร้องเรียนกับผู้บริหารโดยตรง ในปี 2568 ได้อบรมหลักสูตรการต่อต้านการคอร์รัปชัน แก่บุคลากร จำนวน 2,749 คน คิดเป็น ร้อยละ 68 ของพนักงานทั้งหมด

ในปีที่ผ่านมาไม่มีการแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเกี่ยวกับระบบควบคุมภายใน ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การใช้ ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา การทุจริตคอร์รัปชัน และเรื่องเกี่ยวกับ ความปลอดภัย

8.2 สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งประกอบด้วยกรรมการบริษัทที่เป็นกรรมการอิสระจำนวน 4 ท่าน โดยมีนางสาวโสภาวดี อุตตโมบล เป็นประธานคณะกรรมการตรวจสอบ นายมาร์ค เอลเลียต แซทเทิน นายปริชญ์ จิราธิวัฒน์ และนายชานนท์ โสภณพนิช เป็นกรรมการตรวจสอบ หน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญของคณะกรรมการตรวจสอบ ได้แก่ การสอบทานรายงานทางการเงิน ระบบการควบคุมภายใน ระบบการตรวจสอบภายใน ระบบการจัดการความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎหมาย รวมทั้งการพิจารณารายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ในปี 2568 คณะกรรมการตรวจสอบมีการประชุมทั้งหมด 4 ครั้ง ซึ่งรวมถึงการประชุมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายบริหาร เข้าร่วมประชุมด้วย 1 ครั้ง กรรมการเข้าร่วมประชุมครบทุกท่านทุกครั้ง ทั้งนี้ เพื่อดำเนินงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ระบุไว้ในกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบและตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. สอบทานงบการเงินของบริษัทและบริษัทย่อย ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ จากการสอบทานงบการเงิน และซักถามข้อมูลจากฝ่ายบริหาร รวมทั้งการเข้าร่วมประชุมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายบริหาร และการพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้สอบบัญชีในหนังสือของผู้สอบบัญชีถึงฝ่ายบริหาร (Management Letter) คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่า งบการเงินดังกล่าวได้จัดทำอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นที่น่าเชื่อถือได้
2. สอบทานและประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่าบริษัทมีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม มีประสิทธิผล และเพียงพอที่จะช่วยลดความเสี่ยงของบริษัทให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และสามารถช่วยให้การดำเนินงานของบริษัทบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้
3. สอบทานการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัท ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่า บริษัทไม่มีการปฏิบัติที่ฝ่าฝืนกฎหมายใด ๆ อันอาจกระทบต่อชื่อเสียงและฐานะการเงินของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ

4. พิจารณา คัดเลือก และเสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระ ได้แก่ นายวรพจน์ อำนวยพาณิชย์ นางสาวณิรัตน์ บรรณกิจ และนางสาวลินินารถ จิระไชยเชื่อนันท์ จากบริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด ให้เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทและเสนอคำตอบแทนของบุคคลดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา
5. พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่า รายการดังกล่าวเป็นรายการธุรกิจปกติของบริษัท
6. พิจารณานโยบายแผนงานตรวจสอบภายใน ซึ่งกำหนดให้มีความสอดคล้องกับลักษณะการประกอบธุรกิจของบริษัท รวมถึงนโยบาย แผนงาน กระบวนการทำงาน และความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจของบริษัท
7. พิจารณาความคืบหน้าและผลการตรวจสอบภายในตามแผนงานตรวจสอบภายในประจำปีที่ได้รับอนุมัติ
8. พิจารณาความพอเพียงของนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านคอร์รัปชันซึ่งสอดคล้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี
9. พิจารณานุมัติงบประมาณค่าใช้จ่ายประจำปี และอัตรากำลังคนของฝ่ายตรวจสอบภายในองค์กร

คณะกรรมการตรวจสอบได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทด้วยความระมัดระวังอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของบริษัท ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทั้งปวง

8.3 สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในรอบปีที่ผ่านมา

ในรอบปีที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งประกอบด้วย นางอรุณี เกษตระทัต กรรมการอิสระ ทำหน้าที่ประธานกรรมการ และ นายแพทย์ชาญวิทย์ ตันดีพิพัฒน์ และ นายชอง โท ซึ่งเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร รวมทั้ง นายอานนท์ วัจวุธ กรรมการอิสระ ทำหน้าที่เป็นกรรมการ คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่คัดเลือกและเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อเสนอให้ผู้ถือหุ้นเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท รวมถึงเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่กำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของกรรมการผู้จัดการ คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการรายบุคคล ทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

ในปี 2568 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้จัดประชุมจำนวน 2 ครั้ง โดยกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุมครบทุกครั้ง และได้รายงานผลการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ รายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของกรรมการแต่ละท่านได้ระบุไว้ในหัวข้อ ค่าตอบแทนกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหาร

คณะกรรมการได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน โดยมีสาระสำคัญของผลการดำเนินงานดังนี้

คณะกรรมการได้พิจารณา ตรวจสอบ และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งกรรมการแทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ โดยเสนอชื่อ นายชัย ไสภณพนิช นายแพทย์ชาญวิทย์ ตันดีพิพัฒน์ และ นางอรุณี เกษตระทัต ให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระหนึ่ง ทั้งนี้ ในปี 2568 ไม่มีผู้ถือหุ้นเสนอชื่อบุคคลใด เข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท

คณะกรรมการยังได้ประเมินคุณสมบัติของ นายอานนท์ วัจวสุ ตามหลักเกณฑ์ความเป็นอิสระที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด และจากผลการประเมินดังกล่าว คณะกรรมการได้เสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเปลี่ยนสถานะของนายอานนท์จาก กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร เป็น กรรมการอิสระ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กรรมการในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการได้กำหนดขั้นตอนและหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยให้มีความยุติธรรมและสมเหตุสมผล พร้อมนำเสนอค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อพิจารณาอนุมัติในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น ตามความเหมาะสม

คณะกรรมการได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของกรรมการผู้จัดการ คณะกรรมการบริษัททั้งคณะ คณะกรรมการชุดย่อยทุกชุด และกรรมการรายบุคคล โดยอ้างอิงตามกฎบัตรที่เกี่ยวข้อง พร้อมจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการของบริษัทให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ คณะกรรมการได้ทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งของบริษัทเพื่อบริหารความเสี่ยงจากการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ และเพื่อให้สามารถระบุ พัฒนา และแต่งตั้งผู้สืบทอดที่มีศักยภาพได้อย่างทัน่วงที่

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

8.4 สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการการลงทุนในรอบปีที่ผ่านมา

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการการลงทุนซึ่งประกอบด้วยกรรมการบริษัทที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร 3 ท่าน ได้แก่ นายชัย โสภณพนิช เป็นประธานคณะกรรมการการลงทุน นายชอง โท และนายเบอร์นาร์ดี ซาญวุฒิ ชาน เป็นกรรมการการลงทุน กรรมการที่เป็นผู้บริหาร 1 ท่าน ได้แก่ นางลินดา ลีสหะปัญญา หน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญของคณะกรรมการการลงทุน ได้แก่ การพิจารณาโอกาสการลงทุน พิจารณาสถานะทางการเงินของบริษัท นำเสนอโครงการลงทุนต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ ตรวจสอบผลการลงทุน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

ในปี 2568 คณะกรรมการการลงทุนมีการประชุมทั้งหมด 2 ครั้ง กรรมการเข้าร่วมประชุมครบทุกครั้ง เพื่อดำเนินงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. พิจารณาโอกาสในการลงทุน โครงการขยายและปรับปรุงโรงพยาบาล และคลินิกในกรุงเทพมหานคร การลงทุน และ/หรือ การร่วมทุนในโครงการ ธุรกิจ หรือบริษัทใหม่โดยบริษัท บริษัทย่อย หรือบริษัทร่วม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พิจารณาสถานะทางการเงินของบริษัท เพื่อประเมินความสามารถในการลงทุนของบริษัท และติดตามสถานการณ์รวมถึงโอกาสการลงทุนต่อไป
2. ตรวจสอบติดตามการลงทุนที่ได้รับอนุมัติแล้ว ผลการลงทุนของบริษัทและพิจารณาการกระทำใด ๆ ที่จำเป็น เพื่อลดความเสี่ยงจากการลงทุนให้น้อยที่สุด โดยเห็นว่าการลงทุนมีความเหมาะสมและมีการบริหารความเสี่ยงอย่างเพียงพอ

คณะกรรมการการลงทุนได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทด้วยความระมัดระวังอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของบริษัท ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทั้งปวง

8.5 สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงในรอบปีที่ผ่านมา

คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กรที่ไม่มีองค์ประกอบเป็นกรรมการ ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงจำนวน 14 ท่าน ทำหน้าที่กำกับดูแล เพื่อระบุ ติดตามและรายงานความเสี่ยง คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงขององค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลระบบบริหารความเสี่ยงของบริษัทให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร โดยในปี 2568 ได้มีการประชุมทั้งสิ้น 4 ครั้ง เพื่อพิจารณาประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญ รวมถึง ติดตามและให้คำแนะนำในการบริหารความเสี่ยงอย่างใกล้ชิดในทุกไตรมาส เพื่อให้บริษัทสามารถรับมือกับปัจจัยเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที โดยมีสรุปหน้าที่และการดำเนินงานที่สำคัญของคณะกรรมการดังนี้

1. ทบทวนและอนุมัติทะเบียนความเสี่ยงระดับองค์กร (Risk Register) ครอบคลุมความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ คลินิก ความปลอดภัยผู้ป่วย กลยุทธ์ การเงิน บุคลากร กฎหมาย เทคโนโลยี และความเสี่ยงด้านอันตรายต่าง ๆ
2. ติดตามสถานะ ดัชนีชี้วัดความเสี่ยง (Key Risk Indicators: KRI) และรายงานความเสี่ยงสำคัญ เพื่อประเมินผลกระทบต่อธุรกิจและความต่อเนื่องในการให้บริการ
3. ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่อแผนบริหารความเสี่ยงและมาตรการบรรเทาความเสี่ยง ที่จัดทำโดยผู้รับผิดชอบความเสี่ยง (Risk Owner) ครอบคลุมทั้งความเสี่ยงสำคัญและความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่
4. กำกับดูแลและตรวจสอบความคืบหน้าของการดำเนินแผนบรรเทาความเสี่ยง เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารความเสี่ยงเป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิผล และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที
5. ทบทวนนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยงของบริษัท ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร กฎหมาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
6. กำกับดูแลและติดตามแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management: BCM) เพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องในกรณีเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด
7. ทบทวนนโยบายระดับองค์กรและกระบวนการภายใน เพื่อให้แนวทางการบริหารความเสี่ยงถูกบูรณาการและนำไปปฏิบัติในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ตลอดปี 2568 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และด้วยมาตรฐานความรับผิดชอบในระดับสูง โดยมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอเป็นรายไตรมาส พร้อมทั้งติดตามสถานะของความเสี่ยงและให้คำแนะนำที่จำเป็นต่อฝ่ายบริหารเพื่อให้มั่นใจว่าการระบุ ประเมิน ติดตาม และบรรเทาความเสี่ยงสามารถดำเนินไปได้อย่างทันท่วงทีรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและความเสี่ยงด้านการดูแลสุขภาพที่ซับซ้อนเพิ่มขึ้น

คณะกรรมการยังได้ทบทวนผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงและรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำ เพื่อให้กระบวนการกำกับดูแลมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำเนินงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย อันเป็นส่วนสำคัญของการยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในระดับสากล

9. การควบคุมภายในและรายงานระหว่างกัน

9.1 การควบคุมภายใน

บริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับระบบการควบคุมภายใน ระบบการตรวจสอบภายใน และระบบการจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง โดยคณะกรรมการบริษัทได้กำกับดูแลและมอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่สอบทานให้บริษัทมีระบบที่เหมาะสม มีประสิทธิผล และสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริษัทตระหนักว่าระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิผลช่วยลดความเสี่ยงทางธุรกิจและความเสี่ยงในกระบวนการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ช่วยให้สามารถตรวจพบข้อบกพร่องได้ทันเวลาที่ และสนับสนุนให้รายงานทางการเงินมีความถูกต้องเชื่อถือได้ รวมถึงช่วยให้บริษัทบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ในปี 2568 คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการตรวจสอบได้ทบทวนความเพียงพอและความเหมาะสมของระบบการควบคุมภายในของบริษัท ซึ่งรวมถึงระบบการจัดการความเสี่ยง และเห็นว่าระบบควบคุมภายในของบริษัทยังคงมีความเพียงพอและเหมาะสม บริษัทได้จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการความเสี่ยงแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความสามารถในการบริหารความเสี่ยงให้ครอบคลุมทุกประเด็นสำคัญ

บริษัทมีระบบควบคุมภายในและระบบการจัดการความเสี่ยงที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งช่วยลดโอกาสการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและสนับสนุนการดำเนินงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

จากการประเมินในรอบปีที่ผ่านมา ไม่พบข้อบกพร่องที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับระบบควบคุมภายใน และผู้สอบบัญชีของบริษัทมิได้ให้ความเห็นว่าพบข้อบกพร่องที่เป็นสาระสำคัญในการประเมินประสิทธิภาพของการควบคุมภายในด้านบัญชี

คณะกรรมการตรวจสอบยังได้กำกับดูแลให้หัวหน้างานตรวจสอบภายในมีคุณสมบัติที่เหมาะสม ทั้งด้านวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และการอบรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยการแต่งตั้ง การถอดถอน หรือการโยกย้ายหัวหน้างานตรวจสอบภายในต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบก่อนเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าการตรวจสอบภายในมีความเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 1 สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)

บริษัทได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายการดำเนินธุรกิจโดยให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ จริยธรรม และการต่อต้านคอร์รัปชัน รวมถึงกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจน พร้อมระบบผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน บริษัทมีโครงสร้างองค์กรและระเบียบวิธีปฏิบัติงานที่รัดกุม ช่วยป้องกันการนำทรัพย์สินของบริษัทไปใช้โดยมิชอบ

ฝ่ายบริหารยังได้พัฒนาคุณภาพการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง จนทำให้บำรุงราษฎร์เป็นโรงพยาบาลแห่งแรกในเอเชียที่ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลระดับสากล (JCI) ตั้งแต่ปี 2545 และได้รับการรับรองต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน รวมถึงได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานจากกระทรวงแรงงานต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2552 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งสะท้อนถึงสภาพแวดล้อมการควบคุมที่เข้มแข็งและเป็นรากฐานสำคัญของระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิผล

ส่วนที่ 2 การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)

บริษัทประเมินปัจจัยความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ ทั้งปัจจัยภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจ การเมือง สถานะการแข่งขัน ตลาดแรงงาน ภัยธรรมชาติ และโรคติดต่ออุบัติใหม่ รวมถึงปัจจัยภายใน เช่น ความเสี่ยงด้านการให้บริการทางการแพทย์ที่อาจก่อให้เกิดข้อพิพาททางกฎหมาย บริษัทได้จัดทำแผนการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง (Business Continuity Plan) และกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม (Safety and Environment Risk Assessment) ที่มีการทบทวนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ส่วนที่ 3 มาตรการควบคุม (Control Activities)

บริษัทได้กำหนดอำนาจและระดับการอนุมัติรายการตามลักษณะและมูลค่าของรายการ โดยเฉพาะรายการที่เกี่ยวข้องกัน หรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการตรวจสอบและได้รับอนุมัติจากฝ่ายบริหาร คณะกรรมการบริษัท หรือผู้ถือหุ้นตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ผู้มีส่วนได้เสียในรายการดังกล่าวไม่มีสิทธิออกเสียง

บริษัทยังติดตามการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมอย่างใกล้ชิด โดยมอบหมายให้กรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทเข้าไปดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ส่วนที่ 4 ระบบสารสนเทศและการสื่อสารข้อมูล (Information & Communication)

บริษัทจัดทำรายงานทางการเงินตามนโยบายบัญชีที่เหมาะสมและเป็นไปตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ (IFRS) พร้อมระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างถูกต้อง นอกจากนี้ บริษัทมีการรายงานข้อมูลสำคัญต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างเพียงพอและทันท่วงทีเพื่อประกอบการตัดสินใจ

ส่วนที่ 5 ระบบการติดตาม (Monitoring Activities)

บริษัทจัดตั้งฝ่ายตรวจสอบภายในที่ขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อให้มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความถูกต้องของรายงานทางการเงิน การปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อกำหนด รวมถึงการควบคุมภายในที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของผู้ป่วย

ผู้ตรวจสอบภายในมีหน้าที่ตรวจสอบกรณีสงสัยว่ามีการทุจริตหรือการฝ่าฝืนกฎหมาย และติดตามให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในและผู้สอบบัญชี

ส่วนที่ 6 การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection)

บริษัทมีนโยบายและมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ป่วย คู่ค้า บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 อย่างเคร่งครัด พร้อมระบบตรวจสอบและแจ้งเหตุการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลที่เหมาะสม

9.2 รายการระหว่างกัน

มูลค่ารายการ (ล้านบาท)

ชื่อบริษัท ที่เกี่ยวข้องกัน	ลักษณะความสัมพันธ์ ของผู้ทำการระหว่างกัน	รายละเอียด รายการรับจาก	มูลค่ารายการ (ล้านบาท)		นโยบายราคา	ความเห็นของคณะกรรมการ ตรวจสอบ
			สำหรับปี สิ้นสุด 31 ธ.ค. 2568	สำหรับปี สิ้นสุด 31 ธ.ค. 2567		
บริษัท กรุงเทพ ประกันภัย จำกัด (มหาชน) (BKI)	เป็นหนึ่งในผู้ถือหุ้นใหญ่ของ บริษัท โดย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 BKI ถือหุ้นใน บริษัท ร้อยละ 9.95 ของหุ้น ทั้งหมด (ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 ถือหุ้นในบริษัท ร้อยละ 10.96 ของหุ้นทั้งหมด) และมี กรรมกราร่วม	รายได้ - รายได้ค่าบริการการศึกษา พยาบาลรับจาก BKI	13.1	12.0	เป็นการดำเนินงานตามปกติธุรกิจ ของบริษัทโดยใช้ราคาและผล ตอบแทนปกติตามที่บริษัทให้ บริการแก่ลูกค้าโดยทั่วไป	คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า เป็นรายการที่สมเหตุสมผลและ เป็นไปตามปกติธุรกิจของบริษัท
บริษัท กรุงเทพ ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) (BLA)	ผู้ถือหุ้นร่วม	ค่าใช้จ่าย - ค่าเบี้ยประกันภัยที่บริษัท และบริษัทย่อยจ่ายแก่ BKI	45.3	44.8	BKI เป็นผู้ให้บริการในด้าน ประกันภัยที่บริษัทได้ใช้บริการมา โดยตลอด และค่าบริการที่บริษัท จ่ายแก่ BKI เป็นราคาที่ BKI ให้ บริการแก่ลูกค้าโดยทั่วไป	คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า เป็นรายการที่สมเหตุสมผลและ เป็นไปตามปกติธุรกิจของบริษัท
บริษัท กรุงเทพ ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) (BLA)	ผู้ถือหุ้นร่วม	รายได้ - รายได้ค่าบริการการศึกษา พยาบาลรับจาก BLA	49.3	57.6	เป็นการดำเนินงานตามปกติธุรกิจ ของบริษัทโดยใช้ราคาและผล ตอบแทนปกติตามที่บริษัทให้ บริการแก่ลูกค้าโดยทั่วไป	คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า เป็นรายการที่สมเหตุสมผลและ เป็นไปตามปกติธุรกิจของบริษัท
บริษัท กรุงเทพ ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) (BLA)	ผู้ถือหุ้นร่วม	ค่าใช้จ่าย - ค่าเบี้ยประกันชีวิตที่บริษัท และบริษัทย่อยจ่ายแก่ BLA	1.1	1.1	BLA เป็นผู้ให้บริการในด้าน ประกันชีวิตที่บริษัทได้ใช้บริการ มาโดยตลอด และค่าบริการที่ บริษัทจ่ายแก่ BLA เป็นราคาที่ BLA ให้บริการแก่ลูกค้าโดย ทั่วไป	คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า เป็นรายการที่สมเหตุสมผลและ เป็นไปตามปกติธุรกิจของบริษัท

มูลค่ารายการ
(ล้านบาท)

ชื่อบริษัท ที่เกี่ยวข้องกัน	ลักษณะความสัมพันธ์ ของผู้ทำรายการระหว่างกัน	ลักษณะรายการ	สำหรับปี สิ้นสุด 31 ธ.ค. 2568	สำหรับปี สิ้นสุด 31 ธ.ค. 2567	นโยบายราคา	ความเห็นของคณะกรรมการ ตรวจสอบ
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (BBL)	ผู้บริหารร่วม	เงินฝากธนาคาร - เงินฝากประจำที่เกิน 3 เดือน	7.7	10.2	อัตราดอกเบี้ยตามอัตราตลาด	คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า เป็นรายการที่สมเหตุสมผลและ เป็นไปตามปกติธุรกิจของบริษัท
		หุ้นกู้แปลงสภาพ - หุ้นกู้แปลงสภาพที่ประกัน บางส่วน ระยะเวลาชำระ คืน 12 ปี	300.0	300.0	อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 2.5 ต่อปี ในปีที่ 1-4 ร้อยละ 5 ต่อปีในปีที่ 5-8 และร้อยละ 10 ต่อปีในปีที่ 9-12 จ่ายชำระทุก 6 เดือน โดย ขยายระยะเวลาออกไปอีก 5 ปี ครบกำหนดวันที่ 23 สิงหาคม 2560 และได้ขยายเวลาจาก กำหนดเดิมไปอีก 10 ปี ครบ กำหนดวันที่ 23 สิงหาคม 2570	คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า เป็นรายการที่สมเหตุสมผล และ ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการ บริษัทและผู้ถือหุ้นแล้ว
		หุ้นกู้แปลงสภาพ - หุ้นกู้แปลงสภาพที่ประกัน บางส่วน ระยะเวลาชำระ คืน 12 ปี	20.0	20.0	อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 1.0 ต่อปี จ่ายชำระทุก 6 เดือน โดยขยาย ระยะเวลาออกไปอีก 5 ปี ครบ กำหนดวันที่ 23 สิงหาคม 2560 และได้ขยายเวลากำหนดเดิม ไปอีก 10 ปี ครบกำหนดวันที่ 23 สิงหาคม 2570	คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า เป็นรายการที่สมเหตุสมผล และ ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการ บริษัทและผู้ถือหุ้นแล้ว

มูลค่ารายการ
(ล้านบาท)

ชื่อบริษัท ที่เกี่ยวข้องกัน	ลักษณะความสัมพันธ์ ของผู้ทำรายการระหว่างกัน	สำหรับปี สิ้นสุด 31 ธ.ค. 2568	สำหรับปี สิ้นสุด 31 ธ.ค. 2567	นโยบายราคา	ความเห็นของคณะกรรมการ ตรวจสอบ
	ขายได้				
	- รายได้ค่าบริการการรักษาพยาบาลรับจาก BBL	1.6	1.2	เป็นการดำเนินงานตามปกติธุรกิจของบริษัทโดยใช้ราคาและผลตอบแทนปกติตามที่บริษัทให้บริการแก่ลูกค้าโดยทั่วไป	คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า เป็นรายการที่สมเหตุสมผลและเป็นไปตามปกติธุรกิจของบริษัท
	- รายได้ค่าเช่าพื้นที่ของธนาคารกรุงเทพสาขาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์	7.3	7.3	เรียกเก็บตามราคาและผลตอบแทนปกติตามที่บริษัทให้บริการแก่ลูกค้าโดยทั่วไป	คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า เป็นรายการที่สมเหตุสมผลและเป็นไปตามปกติธุรกิจของบริษัท
	- ดอกเบี้ยรับจากเงินฝากธนาคาร	0.1	0.1	อัตราดอกเบี้ยตามอัตราตลาด	คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า เป็นรายการที่สมเหตุสมผลและเป็นไปตามปกติธุรกิจของบริษัท
	ค่าใช้จ่าย				
	- ค่าธรรมเนียมการใช้บัตรเครดิตที่บริษัทและบริษัทย่อยจ่ายให้แก่ BBL	133.6	136.2	BBL เป็นผู้ให้บริการด้านบัตรเครดิตที่บริษัทและบริษัทย่อยใช้บริการมาโดยตลอด โดยบริษัทและบริษัทย่อยได้ลงทุนในสาธารณูปโภคต่างๆ เพื่อใช้ประโยชน์จากระบบการรับชำระเงินผ่านบัตรเครดิตโดยมีประสิทธิภาพ โดยราคาที่จ่ายชำระแก่ BBL เป็นราคาที่ สามารถเปรียบเทียบได้กับราคาตลาดโดยทั่วไป	คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า เป็นรายการที่สมเหตุสมผลและเป็นไปตามปกติธุรกิจของบริษัท
	- ค่าดอกเบี้ยหุ้นกู้แปลงสภาพจ่าย BBL	30.2	30.2	บริษัทได้จ่ายดอกเบี้ยหุ้นกู้แปลงสภาพ โดยอัตราดอกเบี้ยเป็นไปตามสัญญาการปรับโครงสร้างหนี้บริษัทและผู้ถือหุ้นแล้ว	คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า เป็นรายการที่สมเหตุสมผลและผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทและผู้ถือหุ้นแล้ว

มูลค่ารายการ
(ล้านบาท)

ชื่อบริษัท ที่เกี่ยวข้องกัน	ลักษณะความสัมพันธ์ ของผู้ทำรายการระหว่างกัน	ลักษณะรายการ	สำหรับปี สิ้นสุด 31 ธ.ค. 2568	สำหรับปี สิ้นสุด 31 ธ.ค. 2567	ความเห็นของคณะกรรมการ ตรวจสอบ
มูลนิธิโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ (BHF)	กรรมการร่วม	ขายได้ - รายได้ค่าบริการการศึกษา พยาบาลรับจาก BHF	41.7	34.8	เป็นการดำเนินงานตามปกติธุรกิจ คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า ของบริษัทโดยใช้ราคาและผล เป็นรายการที่สมเหตุสมผลและ ตอบแทนปกติตามที่บริษัทให้ เป็นไปตามปกติธุรกิจของบริษัท บริการแก่ลูกค้าโดยทั่วไป
		- รายได้ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	0.1	0.4	บริษัทคิดค่าใช้จ่ายรายการโดยมี คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า ความสัมพันธ์กับต้นทุนทรัพยากร เป็นรายการที่สมเหตุสมผลและ ที่เกิดขึ้นจริง เป็นไปตามปกติธุรกิจของบริษัท
		ค่าใช้จ่าย - ค่าบริการจ่าย	27.3	21.0	บริษัทได้จ่ายเงินบริจาคตาม คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า นโยบายที่ได้รับอนุมัติจากคณะ เป็นรายการที่สมเหตุสมผลและ กรรมการบริษัทแล้ว เป็นไปตามปกติธุรกิจของบริษัท และได้รับการอนุมัติจากคณะ กรรมการบริษัทแล้ว