



**รายงานผลการดำเนินงานด้าน ESG  
สำหรับบริษัทจดทะเบียนประจำปี 2568**

**บริษัท เซฟ เฟอร์ทิลิตี้ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)**

สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2568



## สารบัญ

	หน้า
<b>สิ่งแวดล้อม</b>	
การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	1
การจัดการพลังงาน	3
การจัดการน้ำ	6
การจัดการขยะและของเสีย	9
การจัดการก๊าซเรือนกระจก	11
<b>สังคม</b>	
สิทธิมนุษยชน	14
การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	16
ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค	32
ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม	35
<b>บรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ</b>	
นโยบายการกำกับดูแลกิจการ	45
โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ	58
ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ	82
นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน	102
การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน	115
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน	122
การพัฒนานวัตกรรม	123

# ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท เซฟ เฟอร์ทิลิตี้ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)      ตัวย่อ : SAFE  
Market : SET      กลุ่มอุตสาหกรรม : บริการ      หมวดธุรกิจ : การแพทย์

## การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

### ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

#### นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : มี  
แนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : การจัดการพลังงานทดแทน/พลังงานสะอาด, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ปัจจุบันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และทรัพยากรธรรมชาติถือเป็นวาระระดับประเทศและระดับสากล เนื่องจากมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การพัฒนาทางเศรษฐกิจ และการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นบริษัทจึงเห็นความสำคัญและต้องการสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจควบคู่ไปกับการร่วมดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง โดยบริษัทได้ประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้วางแผน และบริหารจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัท โดยสรุปประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท ได้แก่

1. การจัดการพลังงานและทรัพยากร
2. การจัดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
3. การจัดการขยะและของเสีย
4. การจัดการน้ำ

### ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

#### การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

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

บริษัททบทวนแล้วไม่มีการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย แนวปฏิบัติ และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม

### ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

#### การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs หรือ 5Rs

### การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสีย

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสียที่บริษัท : หลัก 3Rs 5Rs หรือ 7Rs  
ปฏิบัติ

### การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)  
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่บริษัทปฏิบัติ

### ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

### ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

#### จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	0	0	0

## การจัดการพลังงาน

### ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการพลังงานในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	:	กลุ่มธุรกิจ
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	:	1
จำนวนที่เปิดเผย	:	-
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	:	0.00

### ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน

#### แผนการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : มี

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทั้งการใช้ไฟฟ้า น้ำ เวชภัณฑ์ และวัสดุสิ้นเปลืองในกระบวนการให้บริการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว โดยดำเนินมาตรการลดการใช้พลังงานผ่านการปรับปรุงประสิทธิภาพอาคารและระบบปรับอากาศ การเลือกใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์และเครื่องมือห้องปฏิบัติการที่ประหยัดพลังงาน การบำรุงรักษาเชิงป้องกัน มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการปลูกฝังจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์พลังงานแก่พนักงานในทุกกระดับ พร้อมส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การลดการใช้วัสดุสิ้นเปลือง และการนำกลับมาใช้ใหม่หรือรีไซเคิลในส่วนที่เหมาะสม

นอกจากนี้ บริษัทยังได้ติดตามและประเมินการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางบริหารจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งลดต้นทุนด้านพลังงาน ควบคู่กับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินงาน และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว

### ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพลังงาน

#### การตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้า : มี  
และ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิงหรือไม่

#### รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการซื้อไฟฟ้ามาใช้	2567 : ซื้อไฟฟ้ามาใช้ 1,398.81 กิโลวัตต์-ชั่วโมง	2568 : ลด 10%

### ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

#### ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน : มี

ในปี 2568 บริษัทอยู่ระหว่างการศึกษ วิเคราะห์ และประเมินแนวทางการดำเนินงานด้านการลดการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนสู่กระบวนการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Workplace) การบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการติดตั้งระบบพลังงานแสงอาทิตย์ ทั้งนี้ การดำเนินการด้านการลดการใช้พลังงานและทรัพยากรมุ่งเน้นการดำเนินงานที่เหมาะสมกับบริบทองค์กร คุ่มค่าต่อการลงทุน และสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน



## ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : ไฟฟ้า

### ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (\*)

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	1,191.68	1,398.81	1,675.70
ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	1,191.68	1,398.81	1,675.70
อัตราส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน / ปี)	6.31	7.21	8.42

คำอธิบายเพิ่มเติม : (\*) ไม่รวมการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

### ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ตารางเมตร)	0.16000000	0.19420000	0.23370000

### ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (\*)

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวม (บาท)	5,808,155.00	7,284,058.00	6,976,647.00

	2566	2567	2568
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) <sup>(**)</sup>	0.96	1.16	1.26
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อรายได้รวม (%) <sup>(**)</sup>	0.68	0.86	0.97
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	30,730.98	37,546.69	35,058.53

คำอธิบายเพิ่มเติม : <sup>(\*)</sup> ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

<sup>(\*\*)</sup> รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

## ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : น้ำมันและเชื้อเพลิง

### ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท

	2566	2567	2568
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	N/A	5,498.71	5,886.62
น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	N/A	33,996.24	35,421.53

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงจากภายนอกองค์กร

### ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท <sup>(\*)</sup>

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวม (บาท)	N/A	1,595,273.24	1,541,683.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) <sup>(**)</sup>	N/A	0.25	0.28
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อรายได้รวม (%) <sup>(**)</sup>	N/A	0.19	0.21

คำอธิบายเพิ่มเติม : <sup>(\*)</sup> ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

<sup>(\*\*)</sup> รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

## ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงานรวม (ไฟฟ้า + น้ำมันเชื้อเพลิง)

## การจัดการน้ำ

### ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการน้ำในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	:	กลุ่มธุรกิจ
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	:	1
จำนวนที่เปิดเผย	:	-
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	:	0.00

### ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการน้ำ

#### แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : มี

บริษัทตระหนักว่าน้ำเป็นทรัพยากรที่มีค่า และจำเป็นต้องการดำเนินธุรกิจ บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า การเลือกใช้อุปกรณ์ประหยัดน้ำ การตรวจเช็คและบำรุงรักษาระบบประปาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันการรั่วไหล การติดตามปริมาณการใช้น้ำ และการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานใช้ทรัพยากรน้ำอย่างคุ้มค่า

### ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

#### การตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำหรือไม่ : มี

#### รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

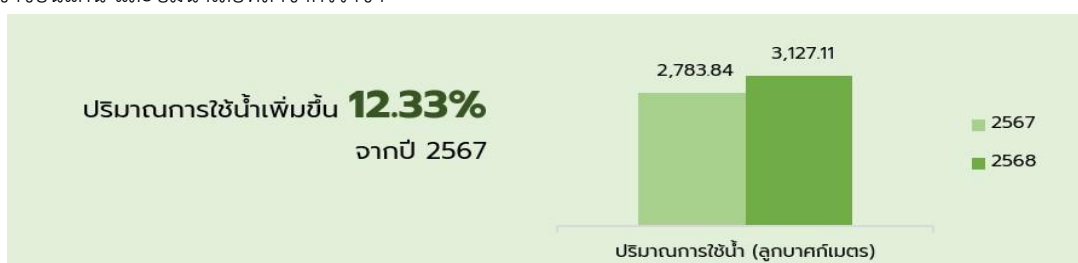
เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้น้ำ (Reduction of water withdrawal)	2567 : ใช้น้ำ 2,783.84 ลูกบาศก์เมตร	2568 : ลด 2%

### ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

#### ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : มี

ในปี 2568 บริษัทมีการใช้น้ำ 3,127.11 ลูกบาศก์เมตร เพิ่มขึ้น 12.33% จากปี 2567 ที่มีการใช้น้ำ 2,783.84 ลูกบาศก์เมตร เนื่องจากท่อประปาที่สาขาขอนแก่น และบิมน้ำเสียที่สาขาศรีราชา



## ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

### ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)	2,783.80	2,783.84	3,127.11
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ลูกบาศก์เมตร / คน / ปี)	14.73	14.35	15.71
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) <sup>(*)</sup>	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : <sup>(\*)</sup> รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

### ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร)	2,783.80	2,783.84	3,127.11

### ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) <sup>(*)</sup>	0.00324845	0.00329951	0.00434609
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อหน่วย (ลูกบาศก์เมตร / ตารางเมตร)	0.38660000	0.38660000	0.43430000

คำอธิบายเพิ่มเติม : <sup>(\*)</sup> รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

### ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำของบริษัท

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวม (บาท)	61,914.00	62,007.00	71,215.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) (*)	0.01	0.01	0.01
ร้อยละค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (%) <sup>(*)</sup>	0.01	0.01	0.01
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงาน รวม (บาท / คน / ปี)	327.59	319.62	357.86

คำอธิบายเพิ่มเติม : (\*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

## การจัดการขยะและของเสีย

### ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการขยะและของเสียในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	: กลุ่มธุรกิจ
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	: 1
จำนวนที่เปิดเผย	: -
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	: 0.00

### ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการขยะและของเสีย

#### แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการขยะและของเสียอย่างมีความรับผิดชอบต่อ โดยเฉพาะขยะติดเชื้อ ขยะทางการแพทย์ และของเสียจากห้องปฏิบัติการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้มีส่วนได้เสีย บริษัทจึงได้กำหนดแนวปฏิบัติด้านการจัดการของเสียที่สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมตั้งแต่การคัดแยก การจัดเก็บ การขนส่ง ไปจนถึงการกำจัดอย่างถูกวิธี

นอกจากนี้ บริษัทยังมุ่งลดปริมาณของเสียผ่านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การนำวัสดุกลับมาใช้หรือรีไซเคิลในส่วนที่เหมาะสม การควบคุมการใช้เวชภัณฑ์และสารเคมี และการคัดเลือกผู้ให้บริการกำจัดขยะที่ได้รับการรับรองตามกฎหมาย เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

บริษัทเชื่อมั่นว่าการจัดการขยะและของเสียอย่างเป็นระบบ เป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งช่วยลดผลกระทบจากการดำเนินงาน ยกกระดับมาตรฐานความปลอดภัย และสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจ อย่างยั่งยืนในระยะยาว

### ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

#### การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : มี

#### รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	วิธีการจัดการขยะและของเสีย
ลดปริมาณขยะและของเสีย ประเภทขยะ: ขยะอันตราย	2567 : ขยะอันตราย 2.31 กิโลกรัม	2568 : ลด 5% กิโลกรัม	• อื่น ๆ : จ้าง Outsoure มา ดำเนินการ

### ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

#### ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย : มี  
ของบริษัท

ในการจัดเก็บขยะติดเชื้อ ขยะทางการแพทย์ และของเสียจากห้องปฏิบัติการ บริษัทได้ว่าจ้างผู้ให้บริการกำจัดขยะที่ได้รับการรับรองตามกฎหมาย โดยปี 2568 บริษัทมีปริมาณขยะติดเชื้อที่ 2.11 กิโลกรัมต่อคน ลดลง 8.65% เมื่อเทียบกับปี 2567 ที่มีปริมาณขยะติดเชื้อที่ 2.31 กิโลกรัมต่อคน



## ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

### ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท<sup>(\*)</sup>

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม)	2.41	2.31	2.11
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (กิโลกรัม)	2.41	2.31	2.11
ขยะและของเสียอันตราย - อื่น ๆ (กิโลกรัม)	2.41	2.31	2.11
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) <sup>(**)</sup>	0.00	0.00	0.00
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) <sup>(**)</sup>	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : <sup>(\*)</sup> ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่เกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

<sup>(\*\*)</sup> รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

## การจัดการก๊าซเรือนกระจก

### ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการก๊าซเรือนกระจกในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	: กลุ่มธุรกิจ
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	: 1
จำนวนที่เปิดเผย	: -
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	: 0.00

### ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

#### แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

ปัจจุบันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ถือเป็นวาระระดับประเทศและระดับสากล บริษัทตระหนักถึงบทบาทขององค์กรในการมีส่วนร่วมลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรต้นแบบด้านความยั่งยืนในอุตสาหกรรมการแพทย์ และขับเคลื่อนธุรกิจสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ (Low-Carbon Economy)

บริษัทดำเนินการระบุและประเมินแหล่งกำเนิดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกหลักจากกิจกรรมภายในองค์กร โดยครอบคลุมการใช้พลังงานไฟฟ้า ระบบปรับอากาศ อุปกรณ์ทางการแพทย์ และกระบวนการสนับสนุนการให้บริการ พร้อมกำหนดแนวทางลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกผ่านการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การเลือกใช้อุปกรณ์ประหยัดพลังงาน การใช้พลังงานทดแทน การบำรุงรักษาระบบอย่างสม่ำเสมอ และการส่งเสริมพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานในทุกระดับ

### ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

#### การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจก	: มี
การตั้งเป้าหมายที่บริษัทมี	: การตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกอื่นๆ

#### การตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกอื่น ๆ

#### รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกอื่น ๆ

ขอบเขตการปล่อย ก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว
ขอบเขตที่ 1	2567 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 743.67 tCO <sub>2</sub> e	2568 : ลด 10% เทียบกับปี ฐาน	2573 : ลด 40% เทียบกับปี ฐาน
ขอบเขตที่ 2	2567 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 603.42 tCO <sub>2</sub> e	2568 : ลด 10% เทียบกับปี ฐาน	2573 : ลด 40% เทียบกับปี ฐาน

## ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

### ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

บริษัทบริษัท ได้ว่าจ้างบริษัท สเปลดิด ออก้า จำกัด (ที่ปรึกษา) เป็นที่ปรึกษาการจัดทำคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (ก๊าซเรือนกระจก) โดยที่ปรึกษาได้กำหนดขอบเขตและคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของกลุ่มบริษัทที่ ขอบเขต 1 และ 2 จากผลการคำนวณ พบว่าปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยรวมของกลุ่มบริษัทในปี 2567 เท่ากับ 743.67 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า โดยแบ่งออกเป็น

- ขอบเขต 1 เท่ากับ 140.25 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
- ขอบเขต 2 เท่ากับ 603.42 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

ข้อมูลนี้เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดเป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท รวมถึงการพัฒนานโยบายด้านความยั่งยืน เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

## ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก

### ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO <sub>2</sub> e)	0.00	743.67	N/A
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO <sub>2</sub> e)	N/A	140.25	N/A
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO <sub>2</sub> e)	N/A	603.42	N/A

### ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมต่อรายได้รวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / รายได้พันบาท) <sup>(*)</sup>	0.000000	0.000881	N/A
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน)	0.00	3.83	N/A

คำอธิบายเพิ่มเติม : <sup>(\*)</sup> รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

## ข้อมูลเกี่ยวกับการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

### การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : ไม่มี

## ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการการลดหรือการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

### ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO <sub>2</sub> e)	0.00	0.00	0.00

### ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO <sub>2</sub> e)	0.00	0.00	0.00

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

# ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท เซฟ เฟอร์ทิลิตี้ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)      ตัวย่อ : SAFE  
Market : SET      กลุ่มอุตสาหกรรม : บริการ      หมวดธุรกิจ : การแพทย์

## สิทธิมนุษยชน

### ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

#### นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

- นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : มี  
แนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : สิทธิของพนักงาน, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัท ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคม โดยยึดถือหลักการเคารพสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรม และการสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมในระยะยาว ภายใต้กรอบการบริหารจัดการความยั่งยืน โดยได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมที่ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม การดูแลและใส่ใจต่อลูกค้า และลูกค้า การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน เพื่อสร้างการเติบโตของธุรกิจอย่างมั่นคงและยั่งยืนควบคู่กับคุณภาพชีวิตของผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

บริษัทได้ประเมินประเด็นสำคัญด้านสังคมต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง การสร้างความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมกับพนักงาน สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน และความสัมพันธ์กับชุมชน

### ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

#### การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

- การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา : มี  
นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนที่มีการเปลี่ยนแปลง : สิทธิของพนักงาน, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัททบทวนแล้วไม่มีการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย แนวปฏิบัติ และเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

### ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

#### การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

- บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : ไม่มี

### ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิลูกค้า (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	0	0	0

## การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

### ขอบเขตการเปิดเผยการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	: กลุ่มธุรกิจ
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	: 1
ร้อยละการเปิดเผย (%)	: 0.00

## ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

### แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท	: มี
แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัท ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา	: การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

### การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

ค่าตอบแทนที่ให้กับพนักงานมีความเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ การแข่งขัน และตลาดแรงงาน นอกเหนือนี้ บริษัทได้กำหนดและจัดให้มีสวัสดิการพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีสุขอนามัยที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของพนักงาน และบรรเทาความเดือนร้อนตาม ความจำเป็นอย่างเหมาะสม

### การพัฒนาพนักงาน

บริษัท มีนโยบายพัฒนาศักยภาพ ทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานมีทักษะด้าน วิชาชีพเฉพาะทาง ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านบุคคล และทักษะด้านเทคนิคการทำงาน ดังนี้

- 1) การฝึกอบรมภายนอก (External Training) เพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถตามลักษณะงานที่เหมาะสมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ความเข้าใจเฉพาะทางในสาขาเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์ โดยส่งพนักงานเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ กับสถาบันจัดอบรมภายนอก
- 2) การฝึกอบรมภายใน (In-house Training) เพื่อพัฒนาแนวคิด ศักยภาพและความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร องค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์ที่พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง และสภาวะการณ์การแข่งขันในปัจจุบัน
- 3) การฝึกอบรมความรู้ในงาน (On the Job Training) เพื่อพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงานแก่พนักงานเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

บริษัทมีความมุ่งมั่นในการเสริมสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ออกแบบแบบสำรวจการมีส่วนร่วมของพนักงาน พัฒนาระบบที่เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็น และประเมินผลลัพธ์จากกิจกรรมและโครงการต่างๆ

### ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในที่ทำงาน

บริษัทให้ความสำคัญต่อ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยได้จัดตั้ง คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำกับ ดูแล และส่งเสริมการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

## ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

### การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการ	: มี
----------------------------------	------

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
<ul style="list-style-type: none"> <li>การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม</li> <li>การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน</li> <li>การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน</li> <li>ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน</li> </ul>	ระดับความสุขของพนักงาน	-	2568: 75%

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและ : มี  
แรงงาน

1) การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านเวชศาสตร์การเจริญพันธุ์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของคุณภาพการรักษาและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ โดยมุ่งเน้นการยกระดับองค์ความรู้ ทักษะทางคลินิก และมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผ่านระบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ ครอบคลุมทั้งแพทย์ นักวิทยาศาสตร์ห้องปฏิบัติการ พยาบาล และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

บริษัทดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหลากหลายรูปแบบ อาทิ การอบรมเฉพาะทางตามมาตรฐานสากล การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับผู้เชี่ยวชาญในและต่างประเทศ การเข้าร่วมประชุมวิชาการ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และระบบพี่เลี้ยง (Mentorship Program) เพื่อสร้างบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความพร้อมและสามารถสืบทอดความเชี่ยวชาญในระยะยาว

นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาทางคลินิก การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการรักษา พร้อมกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) อย่างชัดเจน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและเสริมสร้างความยั่งยืนของระบบทรัพยากรบุคคล

ในปี 2568 บุคลากรของบริษัทได้เข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมที่ครอบคลุมทั้งด้านเวชศาสตร์การแพทย์ เทคโนโลยีชีวภาพ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ดังนี้

1. พยาบาลแผนกผู้ป่วยนอกของบริษัท จำนวน 1 คน ได้เข้าร่วม **การอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารจัดการทักษะการเจาะโลหิตจากหลอดเลือดดำ/หลอดเลือดฝอย** เมื่อวันที่ 8-9 พฤษภาคม 2568 จัดโดย สภาเทคนิคการแพทย์โดยอนุกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้เรียนรู้มาตรฐานและเทคนิคในการจัดเก็บสิ่งตัวอย่างเลือด รวมถึงการควบคุมการแพร่กระจายเชื้อเพื่อความปลอดภัยแก่ผู้ป่วยและผู้มารับบริการ



2. พยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก (OPD), แผนก OR และพยาบาลสาขาของบริษัท จำนวน 6 คน ได้เข้าร่วม การประชุมวิชาการสมาคมเวชศาสตร์การเจริญพันธุ์ไทย 32nd TSRM 2025 ART Nurse ในวันที่ 15 ตุลาคม 2568 จัดโดย สมาคมเวชศาสตร์การเจริญพันธุ์ไทย (Thai Society for Reproductive Medicine; TSRM) โดยมีเป้าหมายให้พยาบาลที่ทำงานเฉพาะทางด้านดูแลเวชศาสตร์เจริญพันธุ์ (ART Nurse) เข้าใจพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และบทบาททางคลินิกในกระบวนการรักษาผู้มีบุตรยาก



3. พนักงานฝ่ายห้องปฏิบัติการของบริษัท จำนวน 1 คน ได้เข้าร่วม การประชุมวิชาการสมาคมเวชศาสตร์การเจริญพันธุ์ไทย 32 TSRM 2025 ในวันที่ 16-17 ตุลาคม 2568 จัดโดย สมาคมเวชศาสตร์การเจริญพันธุ์ไทย (Thai Society for Reproductive Medicine; TSRM) เพื่ออัปเดตความรู้ทางด้าน ART เครื่องมือและผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในงาน ART, Alternative medicine in ART, AI in reproductive medicine และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
4. พนักงานฝ่ายห้องปฏิบัติการของบริษัท จำนวน 5 คน ได้เข้าร่วม งานประชุมวิชาการ 17th ATE Conference & General ในวันที่ 30 พฤษภาคม 2568 จัดโดย สมาคมนักวิทยาศาสตร์เพาะเลี้ยงตัวอ่อนไทย ซึ่งเป็นเวทีอบรมเชิงปฏิบัติการด้าน cyte Cryopreservation (การแช่แข็งไข่) และ Blastocyst Biopsy (การตัดชิ้นส่วนเซลล์ตัวอ่อน) โดยเน้นการพัฒนาทักษะนักวิทยาศาสตร์ เพาะเลี้ยงตัวอ่อนผ่านการฝึกปฏิบัติจริง พร้อมอัปเดตกฎหมายเกี่ยวกับการฝากไข่ การควบคุมคุณภาพ และแนวทางการรักษาภาวะเจริญพันธุ์ในอนาคต เพื่อยกระดับมาตรฐานบริการทางการแพทย์สู่ระดับสากล



5. พนักงานฝ่ายห้องปฏิบัติการ ของบริษัท จำนวน 3 คน ได้เข้าร่วม งานประชุมวิชาการ ESHRE 41 Annual Meeting Conference 2025 ในวันที่ 29 มิถุนายน 2 กรกฎาคม 2568 ซึ่งเป็นงานประชุมระดับนานาชาติด้านเวชศาสตร์การเจริญพันธุ์ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับ เทคนิคและแนวทางปฏิบัติที่มีคุณภาพสูงสุดในด้านการรักษาภาวะมีบุตรยาก รวมถึงนวัตกรรม AI ในการเลี้ยงตัวอ่อน การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับตัวอ่อน 1PN 3PN และเทคนิค Freeze-Thawed สำหรับไข่และตัวอ่อน เพื่อยกระดับมาตรฐานการรักษาสู่ระดับสากล



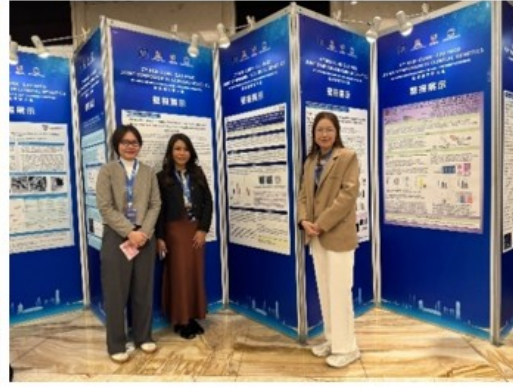
5. พนักงานฝ่ายห้องปฏิบัติการ ของบริษัท ได้เข้าร่วม งานประชุมวิชาการสมาคมเวชพันธุศาสตร์ฯ ประจำปี 2568 - The 1 AASMG Conjunction with the 6 MGGA Conference on Human Genetics ในวันที่ 29 กันยายน - 1 ตุลาคม 2568 จัดโดยสมาคมเวชพันธุศาสตร์และจีโนมิกส์ทางการแพทย์โดยงานประชุมได้เชิญผู้เชี่ยวชาญจากหลายประเทศเข้าร่วม อาทิ อินเดียมาเลเซียอินโดนีเซีย ญี่ปุ่น เป็นต้นเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้ด้านวิชาการ ส่งเสริมการศึกษา งานวิจัย นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเวชพันธุศาสตร์และจีโนมิกส์ทางการแพทย์



7. พนักงานฝ่ายห้องปฏิบัติการและ Genetic Counselor ของบริษัท จำนวน 3 คน ได้เข้าร่วม **งานประชุมวิชาการ Thai Symposium & Workshop on Genomic Medicine, Therapeutics and Health** ในวันที่ 9-10 มิถุนายน 2568 จัดโดย Genomics Thailand โดยเป็นการเพิ่มความรู้อีกเกี่ยวกับเทคโนโลยีเกี่ยวกับ Precision Medicine, Biobank scaled proteomics การพัฒนาในงาน PGT / การตรวจ Genetic รวมถึงงานวิจัยด้านพันธุศาสตร์และจีโนมิกส์ เช่น โรคทางพันธุกรรมหายาก รวมถึงประเด็นจริยธรรมในการให้ข้อมูลทางจีโนม



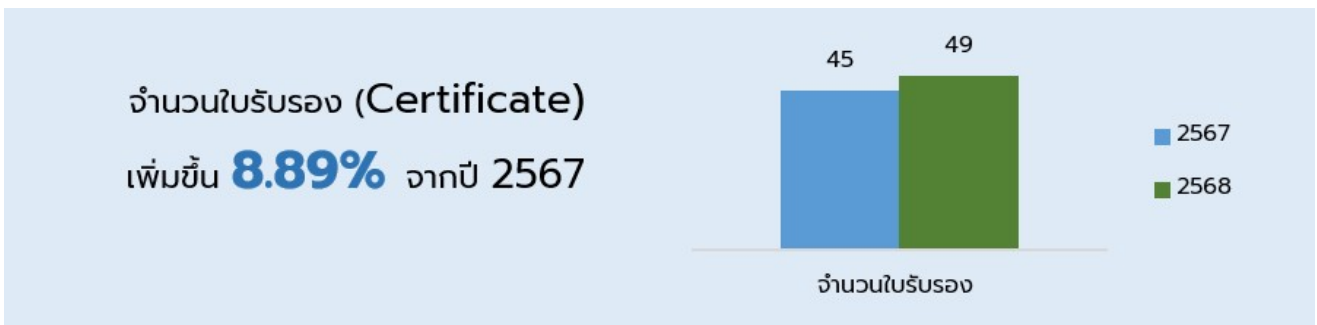
8. พนักงานฝ่ายห้องปฏิบัติการ และแผนกผลิตภัณฑ์ ของบริษัท NGG จำนวน 3 คน ได้เข้าร่วม **งานประชุมวิชาการ 6 BCM-CUHKZJU Joint Symposium in Clinical Genetics 2025** Hangzhou, China ในวันที่ 15- 16 พฤศจิกายน 2568 จัดโดย The Chinese University of Hong Kong & Prince of Wales Hospital โดยได้นำเสนอผลงานที่จัดทำโดยแผนกห้องปฏิบัติการ PGT แลกเปลี่ยนความรู้และเพิ่มพูนความรู้ด้าน Clinical genetics และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การพัฒนาต่อยอดหรือนำเข้าเทคนิคการตรวจใหม่ๆ ที่ทันต่อเทคโนโลยีที่พัฒนาอยู่เสมอ



9. พนักงานฝ่ายห้องปฏิบัติการ ของบริษัท จำนวน 3 คน ได้เข้าร่วม **18 ATE Conference and Workshop Theme: Beyond PGTs** ในวันที่ 26 - 28 พฤศจิกายน 2568 จัดโดย สมาคมนักวิทยาศาสตร์เพาะเลี้ยงตัวอ่อนไทยซึ่งเป็นการบรรยายเกี่ยวกับการตรวจพันธุกรรมตัวอ่อน ด้วยเทคนิคPGT all (PGT-A, PGT-M, PGT-SR) รวมถึงการให้คำปรึกษาด้านการตรวจ PGT แก่คนไข้ รวมถึงการฝึก Workshop ต่างๆ โดยช่วยให้นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์ที่เข้าร่วมได้มีความรู้ทางด้านเทคนิคใหม่ๆ สามารถเพิ่มเติมทักษะเดิมที่มีอยู่แล้วให้พัฒนาขึ้นไปอีกขั้น



จากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมและงานประชุมวิชาการต่างๆ ข้างต้น ได้รับผลตอบรับเชิงบวกจากบุคลากร ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความเชื่อมั่นในคุณภาพการให้บริการขององค์กร โดยปี2568 บุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางของบริษัทได้รับใบรับรอง(Certificate) รวม 49 ใบ เพิ่มขึ้น 8.89% จากปี 2567 ที่ได้รับใบรับรอง (Certificate) รวม 45 ใบ




## 2) การสร้างความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

บริษัทตระหนักดีว่าพนักงานที่มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานคือกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถส่งมอบบริการที่มีคุณภาพสูงสุดแก่ลูกค้า บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุข สร้างความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกระดับ โดยมุ่งเน้นการสื่อสารอย่างเปิดเผย การรับฟังความคิดเห็น และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การสำรวจความสุขของพนักงาน การจัดอบรมพัฒนาศักยภาพ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

บริษัทยังมุ่งเน้นการดูแลพนักงานในทุกมิติ ทั้งด้านสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพในระยะยาว ทั้งนี้ สำหรับปี 2568 บริษัทตั้งเป้าหมายให้คะแนนความสุขของพนักงานอยู่ที่ระดับ 75% โดยมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

- **แบบสำรวจความสุขของพนักงาน** : บริษัทได้ดำเนินการสำรวจความสุขของพนักงานใน 11 มิติ ได้แก่ Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Brain, Happy Money, Happy Work, Work Life Balance และ Engagement โดยผลสำรวจระบุว่า **คะแนนเฉลี่ยความสุขของพนักงานสำหรับปี 2568 อยู่ที่ 67.71% เพิ่มขึ้นจากปี 2567** ที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขของพนักงานอยู่ที่ 66.84% **โดยอยู่ในเกณฑ์คะแนนที่พนักงาน มีความสุข** (อ้างอิงเกณฑ์จากการ ประเมินความสุขบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข) **มิติที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ Happy Soul ได้คะแนน 82.83%** หลังจากการสำรวจรอบแรก บริษัทได้ดำเนินการสำรวจเชิงลึกเพิ่มเติมในประเด็นที่พนักงานมีความกังวลมากที่สุด 2 อันดับแรก ได้แก่ Happy Body และ Happy Money โดยมีผู้ทำแบบประเมิน 151 คน เพื่อกำหนดมาตรการแก้ไขที่ตรงจุด บริษัทได้นำผลการสำรวจมาปรับปรุงสวัสดิการเพื่อแก้ไขความสุขด้าน Happy Body ผ่านกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ โดยจัดให้มีสวัสดิการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการออกกำลังกายให้กับพนักงาน วงเงิน 6,000 บาทต่อปี เพื่อช่วยส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ซึ่งมีการตอบรับสวัสดิการออกกำลังกาย ซึ่งบริษัทฯ ได้มีการจัดกิจกรรมต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัทมีแผนประเมินผลสวัสดิการนี้ในอนาคต เพื่อตรวจสอบว่าสามารถช่วยเพิ่มความสุขด้านสุขภาพของพนักงานได้หรือไม่



คะแนนเฉลี่ยความสุขของพนักงานอยู่ที่ระดับ **67.71%**  
ซึ่งอยู่ในเกณฑ์คะแนนที่พนักงาน **“มีความสุข”**

- **การเข้าร่วมงานสัมมนาประจำปี** : บริษัทและบริษัทในเครือ จัดงานสัมมนาประจำปี เพื่อส่งเสริมความผูกพันและการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยมีพนักงานและผู้บริหาร 189 คน คิดเป็น 100% โดยในช่วงเช้ามีวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ ในหัวข้อ Emotional Wellbeing & Stress Management มุ่งเน้นให้พนักงานเข้าใจ Emotional ของตนเองและจัดการความเครียด ที่อาจเกิดจากการทำงาน หรือเรื่องส่วนตัว การใส่ใจสุขภาพที่อาจเกิดจากความเครียด พร้อมแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน จากนั้นในช่วงบ่ายมีกิจกรรมกีฬาสี สร้างความสามัคคีในกลุ่มพนักงาน และในช่วงเย็นมีงานเลี้ยงสังสรรค์ SAFE Night Party Theme งานวัด 5G พร้อมฉลองครบรอบ 19 ปี SAFE Fertility Group สร้างความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความสุขอย่าง ยั่งยืน



**18 ธันวาคม 2568**  
NIKKO HOTEL THONGLOR  
**กำหนดการ "งานวัด 5G"**

07.00-07.45 น.	ลงทะเบียน ห้องประชุมชั้น 4 (Fuji 1)
08.00-08.15 น.	CEO Talk โดย อ.วิวัฒน์ กว้างคณบุรีรัมย์
08.15-08.30 น.	พิธีรับกอง พักงานท่าจวนครบ 4 ปี
08.30-09.00 น.	กิจกรรม Team building
09.00-10.00 น.	วิทยากรนำสัมมนา ช่วงที่ 1 หลักสูตร Emotional Wellbeing & Stress Management โดย นายแพทย์สมรักษ์ สันติเป็ญกุล
10.00-10.15 น.	พักเบรกทานอาหารว่าง (ช่วงเช้า)
10.15-12.00 น.	วิทยากรนำสัมมนา ช่วงที่ 2
12.00-13.30 น.	รับประทานอาหารกลางวันแบบบุฟเฟต์ที่ห้องอาหาร The Oasis ชั้น 6
13.30-14.45 น.	กิจกรรมกีฬา ช่วงที่ 1
14.45-15.00 น.	พักเบรกทานอาหารว่าง (ช่วงบ่าย)
15.00-16.30 น.	กิจกรรมกีฬา ช่วงที่ 2
16.30 น.	รับกุญแจห้องเตรียมตัวเพื่อร่วมกิจกรรม Night Party
18.00-22.00 น.	กิจกรรม Night Party Theme "งานวัด 5 G"
18.30 น.	เปิดกิจกรรมรอบ 19 ปี Safe fertility group



**ย้อนวันวาน งานวัด 5G**  
**เพลิดเพลิน เจริญใจ**  
ไปกับ **SAFE GROUP** ในธีมงานวัด  
**นัวขบขัน!**  
18 ธ.ค 68 นี้...  
**พลาดไม่ได้!**

**3) สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน**  
บริษัทให้ความสำคัญสูงสุดต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานในทุกระดับ มุ่งมั่นในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีระบบควบคุมสภาพแวดล้อมในห้องปฏิบัติการตามมาตรฐานสากล เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานและลดโอกาสเกิดอุบัติเหตุหรือเหตุไม่

พึงประสงค์ อีกทั้ง ยังให้ความสำคัญกับสุขภาวะองค์กรของพนักงาน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ผ่านการตรวจสุขภาพประจำปี โครงการส่งเสริมสุขภาพ การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการสนับสนุนด้านสุขภาพจิต เพื่อเสริมสร้างความพร้อมของบุคลากร และประสิทธิภาพในการให้บริการ

บริษัทได้กำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน โดยปี 2568 กำหนดเป้าหมายให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการส่งเสริมสุขภาพไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด ซึ่งผลการดำเนินงานในปี 2568 เป็นดังนี้

- **การตรวจสุขภาพประจำปี** : บริษัทจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงานเป็นประจำทุกปี โดยปี 2568 พนักงานที่มีสิทธิ์ตรวจสุขภาพประจำปี (พนักงานที่มีอายุงานครบ 1 ปีในเดือนมีนาคม) จำนวน 162 คน ซึ่งได้เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีครบทุกคน **คิดเป็น 100%** ซึ่งแสดงถึงความสำเร็จในการส่งเสริมสุขภาพร่างกายที่ครอบคลุมพนักงานทุกระดับในองค์กร
- **การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ** : บริษัทจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ โดยจัดให้มีสวัสดิการ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการออกกำลังกายให้กับพนักงาน วงเงิน 6,000 บาทต่อปี ทั้งนี้กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและการออกกำลังกายเริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม 2567 โดยมีระยะเวลากิจกรรมตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568 ถือเป็นปีแรกของกิจกรรม โดย**ในปีแรกมีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 89 คน คิดเป็น 49.17% ของพนักงานทั้งหมด** ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมการดูแลสุขภาพภายในองค์กร และมีแนวโน้มการมีส่วนร่วมที่เพิ่มขึ้นในอนาคต บริษัทจึงดำเนินการกิจกรรมต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 โดยมีระยะเวลากิจกรรมตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2569 โดย**ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2568 มีพนักงานเข้าร่วม กิจกรรมจำนวน 26 คน คิดเป็น 14.20% ของพนักงานทั้งหมด**



## ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

### จำนวนการจ้างงาน

	2566	2567	2568
การจ้างงานรวม (คน)	189	194	199
ร้อยละของจำนวนพนักงานต่อการจ้างงานรวม (%)	100.00	100.00	100.00
ร้อยละของจำนวนลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	0.00	0.00	0.00
พนักงานรวม (คน)	189	194	199

	2566	2567	2568
พนักงานชาย (คน)	18	18	18
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	9.52	9.28	9.05
พนักงานหญิง (คน)	171	176	181
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	90.48	90.72	90.95
<b>ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)</b>	0	0	0
ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานชาย (คน)	0	0	0
ร้อยละของลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานชาย (%)	0.00	0.00	0.00
ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานหญิง (คน)	0	0	0
ร้อยละของลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานหญิง (%)	0.00	0.00	0.00

#### จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	169	174	179
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%)	89.42	89.69	89.95
จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน)	16	16	16
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%)	8.47	8.25	8.04
จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน)	4	4	4
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%)	2.12	2.06	2.01

#### จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน)	15	15	15
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%)	83.33	83.33	83.33

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน)	2	2	2
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร (%)	11.11	11.11	11.11
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง (คน)	1	1	1
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย (%)	5.56	5.56	5.56

#### จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน)	154	159	164
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%)	90.06	90.34	90.61
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน)	14	14	14
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%)	8.19	7.95	7.73
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน)	3	3	3
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%)	1.75	1.70	1.66

#### จำนวนพนักงาน จำแนกตามสายงานในรอบปีที่ผ่านมา

แผนก / สายงาน / หน่วยงาน / กลุ่มธุรกิจ	จำนวนพนักงาน (คน)
แผนกแพทย์ (Full time)	8
แผนกแพทย์ (Part time)	7
แผนกพยาบาล	22
แผนกเภสัชกร	4
เจ้าหน้าที่เจาะเลือด	1
เลขานุการแผนก	2
ที่ปรึกษาพันธุกรรม	1

แผนก / สายงาน / หน่วยงาน / กลุ่มธุรกิจ	จำนวนพนักงาน (คน)
ผู้ช่วยแพทย์	22
แผนกนักวิทยาศาสตร์	11
แผนกนักเทคนิคการแพทย์	10
เลขานุการแผนก	1
แผนกปฏิบัติการ NGG	25
แผนกการขายการตลาด	16
แผนกต้อนรับและผู้ดูแลลูกค้าส่วนบุคคล	17
เลขานุการแผนก	1
แผนกผลิตภัณฑ์	2
แผนกบัญชี	5
แผนกการเงิน	8
แผนกบุคคล	3
แผนกจัดซื้อ	3
แผนกธุรการ	6
แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ	5
แผนกเวชระเบียน	7
แผนกคลังสินค้า	2
นักสถิติ	1
แผนกเลขานุการ	2
แผนกพัฒนาธุรกิจ	1
แผนกปฏิบัติการคลินิก	5

แผนก / สายงาน / หน่วยงาน / กลุ่มธุรกิจ	จำนวนพนักงาน (คน)
แผนกบริหารระบบคุณภาพ	1
จำนวนพนักงานรวม	199

### การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ : ไม่ใช่  
 ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

### จำนวนพนักงานชายที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทย

	2566	2567	2568
พนักงานชายที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทยรวม (คน)	15	15	15
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	15	15	15
ภาคเหนือ (คน)	0	0	0
ภาคกลาง (คน)	0	0	0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	0	0	0
ภาคใต้ (คน)	0	0	0
ภาคตะวันออก (คน)	0	0	0

### จำนวนพนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทย

	2566	2567	2568
พนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทยรวม (คน)	171	176	181
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	171	176	181
ภาคเหนือ (คน)	0	0	0
ภาคกลาง (คน)	0	0	0

	2566	2567	2568
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	0	0	0
ภาคใต้ (คน)	0	0	0
ภาคตะวันออก (คน)	0	0	0

### จำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ

	2566	2567	2568
พนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศรวม (คน)	0	0	0
พนักงานชายที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศรวม (คน)	0	0	0
พนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศรวม (คน)	0	0	0

### การจ้างงานผู้พิการ

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

### ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

#### ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	113,818,741.00	117,609,658.00	121,088,192.00
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	602,215.56	606,235.35	608,483.38

## ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

### นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : มี

กลุ่มบริษัทมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นค่าตอบแทนระยะยาวและเงินออมให้แก่พนักงาน ซึ่งบริหารจัดการโดยบริษัท หลักทรัพย์จัดการกองทุนกสิกรไทย จำกัด ภายใต้ชื่อ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เค มาสเตอร์ พูล ฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ซึ่งเป็นบริษัทจัดการกองทุนที่ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลการลงทุน สำหรับผู้ลงทุนสถาบัน (Investment Governance Code: I Code) อันเป็นการลงทุนที่คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทในระยะยาว โดยบริษัทได้เปิดเผยรายละเอียดให้พนักงานทุกคนทราบแล้ว

### ภาพรวมวิธีการกำหนดอัตราเงินสะสมของลูกจ้างและอัตราเงินสมทบของนายจ้าง

พนักงานจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ 2, 5, 10 หรือ 15 ของฐานเงินเดือน และบริษัทจะจ่ายเงินสมทบร้อยละ 2 หรือร้อยละ 5 ของฐานเงินเดือนของพนักงาน ขึ้นอยู่กับการเลือกเงินสะสมของพนักงาน

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทมีกรรมการนำ

หลักธรรมาภิบาลการลงทุนสำหรับผู้ลงทุนสถาบัน (I Code) มาใช้ในการดำเนินงานและบริหารจัดการกองทุนหรือไม่

### การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

#### รายละเอียดการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

##### จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (คน)	172	176	187
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	143	154	170
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานทั้งหมด (%)	75.66	79.38	85.43

	2566	2567	2568
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (%)	83.14	87.50	90.91

### จำนวนเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

	2566	2567	2568
จำนวนเงินที่นายจ้างสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (บาท)	1,822,007.00	2,081,506.00	2,308,549.00
จำนวนเงินที่ลูกจ้างสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บาท)	3,215,337.00	3,842,027.00	4,306,502.00

### รายละเอียดสรุปการเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD ของพนักงานในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อบริษัท	มีพนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD (มี/ไม่มี)	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	จำนวนพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (คน)	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานทั้งหมด (%)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (%)
บริษัท เซฟ เฟอร์ทีลิตี้ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	มี	199	187	170	85.43	90.91

### นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิก PVD (ถ้ามี)

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิก PVD : การให้ความรู้ หรือข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกนโยบายการลงทุนที่เหมาะสม

### การให้ความรู้ หรือข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกนโยบายการลงทุนที่เหมาะสม

บริษัทส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการออมเพื่ออนาคต โดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD) อาทิ เงินสมทบจากนายจ้าง และสิทธิประโยชน์ทางภาษี เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพอย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น อีเมล อินทราเน็ต และแผ่นพับ เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและเข้าใจได้ง่าย

### ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

#### การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2566	2567	2568
แผนการพัฒนาพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน ผลการ ปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

คำอธิบายเพิ่มเติม : (\*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

## ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### จำนวนชั่วโมงการทำงาน

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวม (ชั่วโมง)	387,072.00	397,312.00	407,552.00
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงานรวม (ชั่วโมง)	387,072.00	397,312.00	407,552.00
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงาน (ชั่วโมง)	0.00	0.00	0.00

### สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน ของ พนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	0	0	0
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้น หยุดงาน ตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำ งานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%)	0.00	0.00	0.00
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (%)	0.00	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (*) (คน / 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน)	0.00	0.00	0.00

	2566	2567	2568
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 200,000 ชั่วโมงการทำงาน) <sup>(**)</sup>	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : (\*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป

(\*\*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

### ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

	2566	2567	2568
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

### การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

- การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี  
รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ

## ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

### ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

#### นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

- นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : มี
- แนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล, การนำข้อมูลไปใช้หรือเปิดเผย, สิทธิเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล, การเก็บรักษาและระยะเวลาจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรการที่บริษัทกำหนดกรณีมีบุคคลที่สามจะนำข้อมูลของลูกค้าไปใช้, มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

#### นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ

- นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : มี
- แนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : การสื่อสารการตลาดบนพื้นฐานการเคารพกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงสิทธิของผู้บริโภค, การไม่สนับสนุนโฆษณาหรือกิจกรรมส่งเสริมการขายที่สนับสนุนให้มีการกระทำความผิดต่อกฎหมายหรือศีลธรรม
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่าง :  
รับผิดชอบ  
เลขหน้าของลิงก์ :

#### นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของ : มี  
สินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค
- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของ : การไม่กล่าวอ้างหรือสื่อสารการตลาดที่เกินจริง ไม่ถูกต้อง และ  
สินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค บิดเบือน, การสื่อสารการตลาดอย่างเหมาะสมผ่านช่องทางดิจิทัล

## ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

### แผนการจัดการลูกค้า

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

บริษัทคำนึงถึงความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า ซึ่งเป็นผู้ที่ซื้อสินค้าและบริการจากบริษัท รวมทั้งผู้บริโภคซึ่งเป็นผู้ที่ใช้สินค้าและบริการจากบริษัท ด้วยราคาที่เป็นธรรม มีคุณภาพ และมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า โดยมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

1. บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาสินค้าและบริการให้ครบวงจร บริการรวดเร็ว มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และผู้บริโภครายต่อราย บุคลากรของบริษัทต้องทุ่มเทเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้บริโภคอย่างเต็มที่ ด้วยราคาที่สมเหตุสมผล ทันต่อสถานการณ์ มีคุณภาพ ไม่ จำกัดสิทธิของผู้บริโภค และมีเงื่อนไขที่เป็นธรรมสำหรับผู้บริโภค
2. บริษัทต้องไม่ทำการใดอันเป็นการหลอกลวง หรือทำให้หลงเชื่อในคุณภาพสินค้า และบริการของบริษัท
3. บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาความปลอดภัยในการใช้สินค้าและบริการของบริษัท ความปลอดภัยของผู้บริโภคนั้นมีความสำคัญยิ่ง บริษัทต้องกำหนดให้มีป้าย เตือนภัย ตรวจสอบความปลอดภัยในสถานประกอบการอย่างเคร่งครัด และอบรมพนักงานในเรื่องความปลอดภัยสำหรับผู้บริโภคอย่างเคร่งครัดต่อเนื่อง

บริษัทให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับบริการ พนักงาน และพันธมิตรทางธุรกิจ เป็นอันดับแรก เราตระหนักดีว่าข้อมูลทางการแพทย์ และสุขภาพมีความอ่อนไหว จึงมุ่งมั่นที่จะรักษาความลับ ความถูกต้อง และความปลอดภัยของข้อมูล ด้วยการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และมาตรฐานสากล ISO 27001, ISO27701 อย่างเคร่งครัด โดยตั้งเป้าหมายภายในปี 2568 ให้บริษัท ไม่มีกรณีการรั่วไหลของข้อมูล ส่วนบุคคลของผู้ป่วย (Data Breach) เกิดขึ้น พร้อมทั้งเสริมสร้างมาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและความโปร่งใสในการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราวางแผนการดำเนินงาน โดยยึดหลัก Plan-Do-Check-Act (PDCA) เพื่อพัฒนาระบบคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล อย่างต่อเนื่อง

## ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

### การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : มี

### รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	จำนวนข้อร้องเรียน	2567: จำนวนข้อร้องเรียน = 0	2568: จำนวนข้อร้องเรียน = 0

## ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

### ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

บริษัทไม่ได้รับข้อร้องเรียนจากลูกค้า รวมถึงไม่มีการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

### ความพึงพอใจของลูกค้า

	2566	2567	2568
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	มี	มี	มี

### ช่องทางที่บริษัทรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค

ช่องทางการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค : มี  
 โทรศัพท์ : 02-252-3833  
 โทรสาร : -  
 อีเมล : info@safefertilitygroup.com  
 เว็บไซต์บริษัท : www.safefertilitygroup.com  
 ที่อยู่ : -

## ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม

### ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

#### นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : มี

### ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม

#### แผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : มี

แผนการจัดการชุมชนและสังคมที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ : การศึกษา, ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง, การลดความเหลื่อมล้ำ  
ผ่านมา ทางสังคม

บริษัท มีความเชื่อมั่นว่าการเติบโตที่ยั่งยืนต้องสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างองค์กรและสังคม บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนโดยรอบผ่านการดำเนินโครงการและกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชนและกลุ่มเปราะบางอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนโครงการเพื่อสังคมที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ ตลอดจนการเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากชุมชน เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

### ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

#### การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : มี

#### รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
<ul style="list-style-type: none"><li>การศึกษา</li><li>ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง</li><li>การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม</li></ul>	โครงการเพื่อสังคม (CSR)	-	2568: โครงการเพื่อสังคม (CSR) ไร่อย่างน้อย 10 ครั้ง

### ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

#### ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : มี

ในปี 2568 บริษัท เซฟ เฟอร์ทิลิตี้ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) บริษัท เน็ก เจนเนอเรชั่น จีโนมิกส์ จำกัด และบริษัทในเครือ ได้ดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) และกิจกรรมด้านการศึกษาอย่างหลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. บริษัท เซฟ เฟอร์ทิลิตี้ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ได้ร่วมมือกันจัดกิจกรรม CSR เพื่อส่งต่อความสุขและความอบอุ่นให้กับน้องๆ ที่บ้านคามิลเลียน ลาดกระบัง โดยทีมงานได้มอบสิ่งของจำเป็นและจัดเตรียมอาหารกลางวันเพื่อเลี้ยงดูเล่น้องๆ ให้ได้รับความอบอุ่นและความรัก จากการร่วมแรงร่วมใจของทีมงานและความเอื้ออาทรที่มาจากลูกค้าทุกท่าน ผู้สนับสนุน และพนักงานที่ให้การช่วยเหลือในการทำกิจกรรมครั้งนี้



2. บริษัท เซฟ เฟอร์ทิลิตี้ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ จัดกิจกรรมเพื่อสังคม (ณ มูลนิธิเด็กก่อนในสลัม คลองเตย กรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแบ่งปันความสุขและสร้างกำลังใจให้กับเด็กๆ ในชุมชนผ่านการจัดเลี้ยงอาหารกลางวันและมอบสิ่งของจำเป็น อาทิ นมผง ผ้าอ้อม อาหารแห้ง และของใช้ประจำวัน



3. บริษัท เซฟ เฟอร์ทิลิตี้ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ได้ร่วมสมทบทุนกับ สำนักงานมูลนิธิรามาริบัติฯ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ ในโครงการผู้ป่วยมะเร็งในเด็ก เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 100,000 บาท การมอบทุนในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการ 1 การใช้ เท่ากับ 1 การให้ ซึ่งสะท้อนถึงพันธกิจของ SAFE Fertility Group และ NGG Thailand ในการขับเคลื่อนความก้าวหน้าทางการแพทย์ควบคู่กับการส่งต่อคุณค่าคืนสู่สังคม โดยรายได้จากการใช้บริการตรวจ Clarifi, Qualifi และ Qualifi Premium 24 ได้ถูกนำไปสมทบทุนสนับสนุนการตรวจรักษา เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงการรักษาและยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับผู้ป่วยเด็กโรคมะเร็งในประเทศไทย



4. บริษัท เซฟ เฟอริลิตี้ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน ณ โรงเรียนบ้านโคกใบบัว ตำบลโคกกระชาย อำเภอบัวรี จังหวัดนครราชสีมา เพื่อสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านการศึกษาและคุณภาพชีวิตของนักเรียนในชุมชนชนบท โดยได้ดำเนินการซ่อมแซมรางน้ำฝนและถังเก็บน้ำเพื่อรองรับและกักเก็บน้ำใช้ภายในโรงเรียน พร้อมทั้งติดตั้งตู้น้ำดื่มสะอาด อีกทั้งยังร่วมกันปรับปรุงห้องสมุด มอบชั้นหนังสือพร้อมหนังสือเสริมสร้างความรู้หลายประเภท นอกจากนี้ ยังมอบคอมพิวเตอร์จำนวน 3 ชุด อุปกรณ์กีฬา สิ่งของใช้จำเป็น และอุปกรณ์การเรียน



5. บริษัท เน็ก เจนเนอเรชั่น จีโนมิกส์ จำกัด มอบตู้กดน้ำเย็น และ Printer มูลค่า 10,680 บาท มอบให้แก่แผนกสูตินรีเวช โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จ.ปราจีนบุรี เพื่อใช้ในการให้บริการคนไข้ภายในแผนก



6. บริษัท เน็ก เจนเนอเรชั่น จีโนมิกส์ จำกัด มอบเตียงนอน ที่นอน และผ้าปูที่นอน 6 ชุด มูลค่า 29,076 บาท แก่ สถานสงเคราะห์เด็กบ้านสงขลา จ.สงขลา



7. บริษัท เน็ก เจนเนอเรชั่น จีโนมิก จำกัด บริจาคโทรทัศน์ LED ขนาด 55 นิ้ว จำนวน 1 เครื่อง และ Printer จำนวน 2 เครื่อง แก่ โรงเรียนบ้านนาเกิดผล จ.นครศรีธรรมราช เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และพัฒนาศักยภาพทางการศึกษาของโรงเรียน



8. บริษัท เน็ก เจนเนอเรชั่น จีโนมิก จำกัด มอบเงินบริจาคจำนวน 100,000 บาท มอบมูลนิธิโรงพยาบาลเด็ก กองทุนอาคารเฉลิมพระเกียรติฯ เพื่อสนับสนุนโครงการ Little Miracle ช่วยน้องพิชิตมะเร็ง



9. บริษัท เน็ก เจนเนอเรชั่น จีโนมิก จำกัด มอบเงินบริจาคจำนวน 40,000 บาท มอบแด่โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อสนับสนุนการปรับปรุงห้องฉุกเฉินของโรงพยาบาล



10. บริษัท เน็ก เจนเนอเรชั่น จีโนมิก จำกัด มอบเงินบริจาคจำนวน 40,000 บาท มอบแด่โรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อสนับสนุนการปรับปรุงห้องคลอดของโรงพยาบาล



11. บริษัท เน็ก เจนเนอเรชั่น จีโนมิก จำกัด มอบอุปกรณ์สำหรับช่วยเหลือชีวิต และอุปกรณ์ทำคลอด มูลค่ารวม 25,670 บาท มอบแด่หน่วยกู้ภัยจักรนารายณ์อุทุมทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อใช้ในการช่วยชีวิตผู้ประสบอุบัติเหตุ และเคสฉุกเฉิน



12. บริษัท เน็ก เจนเนอเรชั่น จีโนมิก จำกัด มอบเงินบริจาคจำนวน 30,000 บาท มอบโรงเรียนวัดกุ่มโคก จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อสนับสนุนโครงการอาหารเช้าเพื่อน้อง



13. บริษัท เน็ก เจนเนอเรชั่น จีโนมิก จำกัด มอบเงินบริจาคจำนวน 30,000 บาท มอบศูนย์คามิลเลียนโซเซียล เซนเตอร์ จ.ระยอง เพื่อสนับสนุนโครงการฉีดโพนั่ม PU ใต้หลังคาบ้านเด็ก และอาคารผู้ป่วย



14. บริษัท เน็ก เจนเนอเรชั่น จีโนมิก จำกัด ได้ร่วมมอบเงินบริจาค จำนวน 40,000 บาท แก่มูลนิธิเด็กโสสะบางปู จ.สมุทรปราการ เพื่อใช้สนับสนุนกิจกรรมดูแลน้องๆ ภายใต้การดูแลของมูลนิธิ



15. บริษัท เน็ก เจนเนอเรชั่น จีโนมิก จำกัด ได้มอบตู้แช่ยาจำนวน 1 ตู้ และตู้เย็นจำนวน 1 ตู้ แก่คลินิกเฉพาะทางพิเศษสูตินรีเวชกรรม รพ. ขอนแก่น จ.ขอนแก่น เพื่อใช้ในการเก็บสิ่งส่งตรวจ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาใช้บริการ



16. บริษัท เน็ก เจนเนอร์ชั่น จีโนมิก จำกัด มอบกล่องจุลทรรศน์จำนวน 1 เครื่อง แก่แผนกสูตินรีเวชกรรม โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ จ. เพชรบูรณ์



17. บริษัท เน็ก เจนเนอร์ชั่น จีโนมิก จำกัด มอบคอมพิวเตอร์สำหรับห้องทำหัตถการจำนวน 3 ชิ้น มูลค่ารวม 40,000 บาท แก่แผนกสูตินรีเวชกรรม โรงพยาบาลหล่มสัก จ.เพชรบูรณ์



18. บริษัท เน็ก เจนเนอร์ชั่น จีโนมิก จำกัด มอบ Notebook มูลค่ารวม 15,990 บาท แก่แผนกสูติศาสตร์และนรีเวช โรงพยาบาลนครพิงค์ เชียงใหม่



19. บริษัท เน็ก เจนเนอร์ชั่น จีโนมิก จำกัด มอบเงินบริจาค จำนวน 40,000 บาท แก่ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8 จังหวัด เชียงใหม่



20. สาขาภูเก็ต เปิดศูนย์การแพทย์ต้อนรับคณะนักเรียนจากโรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย เข้าเยี่ยมชมและศึกษาดูงานกระบวนการรักษาภาวะมีบุตรยาก เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยเฉพาะสาขาเทคโนโลยีเพื่อการเจริญพันธุ์ (Assisted Reproductive Technology ART) ให้นักเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้กระบวนการทำงานจริงของศูนย์การแพทย์สำหรับผู้มีบุตรยาก ตั้งแต่กระบวนการวิเคราะห์ตัวอ่อน ห้องปฏิบัติการทางชีววิทยา ไปจนถึงการดูแลคนไข้ในเชิงลึก



21. บริษัท เซฟ เพอร์ทิลิตี้ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ให้การต้อนรับนักศึกษาแพทย์ชั้นปีที่ 4 จากวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า เข้าศึกษาดูงานภายในห้องปฏิบัติการด้านพันธุศาสตร์และเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ระหว่างวันที่ 28-30 เมษายน 2568 รวมระยะเวลา 3 วัน เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ทางคลินิกด้านเทคโนโลยีเจริญพันธุ์สมัยใหม่ ภายใต้การดูแลของทีมผู้เชี่ยวชาญ นักศึกษาได้เรียนรู้กระบวนการทำงานในห้องปฏิบัติการเพาะเลี้ยงตัวอ่อน (Embryology Laboratory) และห้องปฏิบัติการทางพันธุศาสตร์ (Genetic Laboratory) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการดูแลและวินิจฉัยตัวอ่อนก่อนการย้ายกลับเข้าสู่โพรงมดลูก ตลอดจนได้แลกเปลี่ยนความรู้ด้านเวชศาสตร์การเจริญพันธุ์อย่างใกล้ชิดกับนักวิทยาศาสตร์และผู้เชี่ยวชาญของทางคลินิก



22. บริษัท เซฟ เพอร์ทิลิตี้ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ให้การต้อนรับนักศึกษาชั้นปีที่ 4 สาขาเทคนิคการแพทย์ คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล เข้าศึกษาดูงานภายในห้องปฏิบัติการด้านพันธุศาสตร์และเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ ระหว่างวันที่ 12 พฤษภาคม 2568 การศึกษาดูงานในครั้งนี้ครอบคลุมการเรียนรู้ภาคปฏิบัติภายในห้องปฏิบัติการ Pre-implantation Genetic Testing (PGT), Non-Invasive Prenatal Testing (NIPT) และ ART Lab ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการวิเคราะห์และวางแผนการรักษาผู้มีบุตรยาก โดยมีทีมงานนักวิทยาศาสตร์การแพทย์และผู้เชี่ยวชาญของ SAFE ให้ความรู้เชิงลึก พร้อมสาธิตขั้นตอนการตรวจวิเคราะห์ในกระบวนการจริง



23. บริษัท เซฟ เฟอร์ทิลิตี้ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ให้การต้อนรับนิสิตชั้นปีที่ 3 จากภาควิชาพันธุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในโอกาสเข้าฝึกปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ ณ ห้องปฏิบัติการเพาะเลี้ยงตัวอ่อน และห้องปฏิบัติการทางพันธุศาสตร์ สาขาเกษตรอัมรินทร์ กรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ 115 พฤษภาคม พ.ศ. 2568



24. บริษัท เซฟ เฟอร์ทิลิตี้ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) นำโดยทีมนักวิทยาศาสตร์เพาะเลี้ยงตัวอ่อนผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ คุณสุจินต์ จันทร์จำเริญ และคุณจิรนนท์ อำไพชัยโชค ได้รับเกียรติเป็นวิทยากรบรรยายพิเศษในหัวข้อ การประเมินคุณภาพตัวอ่อน ให้แก่นักศึกษาหลักสูตรเทคนิคการแพทย์ สำนักวิชาสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ภายใต้การเรียนการสอนรายวิชา MTH65-474 เทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์  
บริษัทมุ่งมั่นสนับสนุนการเรียนรู้และส่งเสริมความรู้สู่สถาบันการศึกษา ผ่านการบรรยายพิเศษและกิจกรรมเชิงวิชาการ เพื่อสร้างบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ พร้อมสานต่อความก้าวหน้าในวงการเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ของประเทศไทย



บริษัทได้ดำเนินโครงการ CSR จำนวน **24 กิจกรรม**

**ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม**

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี  
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : ไม่มี  
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

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

# ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท เซฟ เฟอริลิตี้ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ตัวย่อ : SAFE

Market : SET

กลุ่มอุตสาหกรรม : บริการ

หมวดธุรกิจ : การแพทย์

## นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

### ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

#### นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ : มี

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดีว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของบริษัทให้มีประสิทธิภาพและมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ตั้งแต่พนักงาน ผู้ลงทุน ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ดังนั้น คณะกรรมการบริษัทจึงได้เห็นควรให้มีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีขึ้น โดยครอบคลุมเนื้อหาหลักการสำคัญตั้งแต่โครงสร้าง บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ จนถึงหลักการในการบริหารงานของผู้บริหารอย่างโปร่งใส ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการดำเนินงานใดๆ ของบริษัท เป็นไปด้วยความเป็นธรรม และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

เพื่อให้บริษัทมีความน่าเชื่อถือสำหรับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และเพื่อประโยชน์ในการสร้างคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืน ตรงตามความมุ่งหวังของทั้งภาครัฐกิจ ผู้ลงทุน ตลอดจนตลาดทุนและสังคมโดยรวม บริษัทจึงได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีโดยยึดหลักปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 ซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เพื่อเป็นแนวทางในการกำกับดูแลกิจการของบริษัท โดยมีหลักปฏิบัติ 8 ประการ ดังนี้

- หลักปฏิบัติ 1 : ตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทในฐานะผู้นำองค์กรที่สร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน
- หลักปฏิบัติ 2 : กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของกิจการที่เป็นไปเพื่อความยั่งยืน
- หลักปฏิบัติ 3 : เสริมสร้างคณะกรรมการบริษัทที่มีประสิทธิภาพ
- หลักปฏิบัติ 4 : สรรหาและพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและการบริหารบุคลากร
- หลักปฏิบัติ 5 : ส่งเสริมนวัตกรรมและการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ
- หลักปฏิบัติ 6 : ดูแลให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เหมาะสม
- หลักปฏิบัติ 7 : รักษาความน่าเชื่อถือทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูล
- หลักปฏิบัติ 8 : สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้ถือหุ้น

ทั้งนี้ บริษัท ได้เผยแพร่นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ไว้บนระบบเครือข่าย Intranet และบนเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้บุคลากรของบริษัท นักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียนำไปใช้ประโยชน์หรือนำไปใช้อ้างอิง

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการฉบับเต็ม : <https://www.safefertilitygroup.com/th/corporate-governance/cg-policy>

#### นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ : มี

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

#### การสรรหากรรมการ

คณะกรรมการบริษัท ได้อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง ดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์และโปร่งใส เป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง

หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท โดยคณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งและมอบหมายคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาฯ คัดเลือกสรรหาและคัดเลือกกรรมการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ สรรหาและแต่งตั้ง ก่อนนำเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ ตามที่ระบุในกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคัดเลือกสรรหา เพื่อให้นับได้ว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกสามารถปฏิบัติหน้าที่กรรมการบริษัท ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคัดเลือกสรรหา จะพิจารณาสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ เช่น พิจารณาจากรายชื่อและประวัติของผู้ที่ถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการจากคณะกรรมการชุดเดิม การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อกรรมการเข้าดำรงตำแหน่ง หรือ พิจารณาการใช้บริษัทที่ปรึกษาภายนอก หรือ พิจารณาบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ เป็นต้น โดยพิจารณาคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมและหลากหลายทั้งในด้านคุณวุฒิวิชาชีพ ทักษะ อายุ ประสบการณ์ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ถิ่นกำเนิด ความเชี่ยวชาญ และความสามารถเฉพาะด้านที่ จำเป็นต้องมีในคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการสร้างคุณประโยชน์ให้แก่บริษัท และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง หรือนำเสนอผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาเลือกตั้งต่อไป

### การสรรหากรรมการอิสระ

คณะกรรมการบริษัทจะสรรหาและคัดเลือกกรรมการอิสระ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 หมายความว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ประกาศคณะกรรมการตลาดทุน รวมถึงประกาศ ข้อบังคับ และ/หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัท มีนโยบายการแต่งตั้งกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมดของบริษัท และต้องไม่น้อยกว่า 3 คน รวมถึงมีนโยบายให้กรรมการอิสระมีการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องไม่เกิน 9 ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก

### การสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคัดเลือกสรรหาจะเสาะหาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับบริษัท หรือ จากการเสนอชื่อจากคณะกรรมการบริษัท หรือผู้บริหารระดับสูงของบริษัท หลังจากคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมแล้ว คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาฯ ผลตอบแทนเสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

### การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคัดเลือกสรรหา ทำหน้าที่ในการพิจารณากำหนด และติดตามดูแลโครงสร้างค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง รวมถึงการติดตามให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพิจารณาคัดเลือกสรรหาที่เหมาะสมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคัดเลือกสรรหา จะพิจารณาอย่างรอบคอบ ชัดเจนและโปร่งใส โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับขอบเขตภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และเปรียบเทียบอ้างอิงจากบริษัทที่เป็นอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันในระดับใกล้เคียง รวมถึงพิจารณาจากการขยายตัวทางธุรกิจและการเติบโตทางผลกำไรของบริษัทโดยที่ค่าตอบแทนดังกล่าวต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณสมบัติไว้ โดยเปรียบเทียบกับบริษัทในธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน อีกทั้งยังต้องพิจารณาถึงประเภทค่าตอบแทน วิธีการจ่ายค่าตอบแทน และจำนวนค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาเห็นชอบ และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ เป็นประจำทุกปี

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคัดเลือกสรรหา จะพิจารณาคัดเลือกสรรหาของผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำทุกปี ให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานโดยใช้เป้าหมายและหลักเกณฑ์ประเมินที่เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์และแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท โดยระดับค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนจูงใจในระยะยาว จะต้องสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานทางการเงิน และการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในระยะยาว ตลอดจนผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้บริหาร รวมถึงพิจารณาจากการขยายตัวทางธุรกิจ และการเติบโตทางผลกำไรของบริษัท และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

### ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ

บริษัทกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงอย่างชัดเจน ซึ่งได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการ เป็นลายลักษณ์อักษรและเผยแพร่ต่อสาธารณชนให้รับทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ และสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลการดำเนินงานของฝ่ายบริหารในระดับนโยบาย ส่วนฝ่ายบริหารทำหน้าที่บริหารงานของบริษัท ในด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามแผนธุรกิจ งบประมาณ และนโยบายที่คณะกรรมการกำหนด

ทั้งนี้ ประธานกรรมการบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ไม่ใช่บุคคลคนเดียว

### การพัฒนากรรมการ

บริษัท ส่งเสริมและสนับสนุนให้กรรมการได้เข้ารับการอบรมหลักสูตร สัมมนา และร่วมกิจกรรมที่จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เพื่อเพิ่มพูนพัฒนาความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อยต่างๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

### การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยได้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ โดยวิธีการประเมินตนเองทั้งแบบคณะและรายบุคคล เป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาผลงานและปัญหา เพื่อปรับปรุงแก้ไข รวมถึงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ รวมถึงแบบฟอร์มการประเมินผล การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายคณะและรายบุคคล และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการชุดย่อย เสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อนุมัติ

### การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัท กำหนดนโยบายการกำกับดูแลการดำเนินงานในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดมาตรการและกลไกทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้บริษัทสามารถกำกับดูแลและบริหารจัดการกิจการของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม รวมถึงการติดตามดูแลให้บริษัทย่อยและบริษัทร่วมมีการปฏิบัติตามมาตรการและกลไกต่างๆ ที่กำหนดไว้ได้เสมือนเป็นหน่วยงานของบริษัทเอง และเป็นไปตามนโยบายของบริษัท รวมถึงถึงกฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องตลอดจนประกาศ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทั้งนี้ เพื่อรักษาผลประโยชน์ในเงินลงทุนของบริษัทในบริษัทย่อยและบริษัทร่วมดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. บริษัทจะส่งบุคคลที่เป็นตัวแทนของบริษัท เข้าไปเป็นกรรมการในแต่ละบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วม ตามสัดส่วนการถือหุ้นในแต่ละบริษัท เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลให้บริษัทย่อย และ/หรือ บริษัทร่วมดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมทั้งนโยบายอื่นๆ ของบริษัท อย่างไรก็ดี การส่งตัวแทนของบริษัท เข้าไปเป็นกรรมการในแต่ละบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วมจะต้องได้รับการพิจารณาและเห็นชอบโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละบริษัท
2. หากในการเข้าทำรายการ หรือการดำเนินการใดๆ ของบริษัทย่อยที่เข้าขายหรือเป็นการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินตามประกาศรายการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ หรือรายการที่เกี่ยวข้องกันตามประกาศรายการที่เกี่ยวข้องกันที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะส่งผลให้บริษัทมีหน้าที่ต้องขออนุมัติที่ประชุมคณะกรรมการของบริษัท และ/หรือ ขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือขออนุมัติจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายก่อนการเข้าทำรายการบริษัทย่อยจะเข้าทำรายการหรือดำเนินการนั้นได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการของบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัท และ/หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (แล้วแต่กรณี) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

นอกจากนี้ หากในการเข้าทำรายการหรือการเกิดเหตุการณ์บางกรณีของบริษัทย่อย อันทำให้บริษัทมีหน้าที่ต้องเปิดเผยสารสนเทศต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดประกาศที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กรรมการผู้แทนของบริษัทย่อยดังกล่าวมีหน้าที่ต้องแจ้งมายังฝ่ายจัดการของบริษัทในทันทีที่ทราบว่ามีแผนจะเข้าทำรายการหรือเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว

1. คณะกรรมการและผู้บริหารของบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วมแต่ละบริษัทจะมีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานให้แก่บริษัททราบ โดยนำประกาศที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการกำกับตลาดทุนและประกาศคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมาใช้บังคับโดยอนุโลม รวมทั้งเปิดเผยและนำส่งข้อมูลส่วนได้เสียของตนและบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการบริษัทให้ทราบถึงความสัมพันธ์ และการทำธุรกรรมกับบริษัทบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วมในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และหลีกเลี่ยงการทำรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
2. บริษัทจะกำหนดแผนงานและดำเนินการที่จำเป็น เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าบริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วมมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงินให้แก่บริษัทแม่ และบริษัทจะดำเนินการที่จำเป็นและติดตามให้บริษัทย่อยและ/หรือบริษัทร่วมมีระบบในการเปิดเผยข้อมูลและระบบควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสมในการดำเนินธุรกิจ

นอกจากนี้ บริษัทจะติดตามอย่างใกล้ชิดถึงผลประกอบการและการดำเนินงานของบริษัทย่อย และ/หรือ บริษัทร่วมดังกล่าวและนำเสนอผลการวิเคราะห์รวมถึงแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วมนั้นๆ เพื่อให้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายหรือปรับปรุงส่งเสริมให้ธุรกิจของบริษัทย่อย และ/หรือ บริษัทร่วม มีการพัฒนาและเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

### การประชุมคณะกรรมการ

การประชุมคณะกรรมการบริษัทถือเป็นหน้าที่สำคัญของกรรมการบริษัทที่จะต้องเข้าร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบและร่วมตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยในแต่ละปีบริษัทได้มีกำหนดการวันประชุมคณะกรรมการบริษัทล่วงหน้าตลอดปี โดยปกติทุกไตรมาส รวมไปถึง

ละ 4 ครั้ง และอาจมีการจัดประชุมครั้งพิเศษเพิ่มเติมตามความจำเป็นเพื่อพิจารณาเรื่องที่มีความสำคัญเร่งด่วน ซึ่งเลขานุการบริษัทจะจัดส่งหนังสือเชิญประชุมและวาระการประชุมล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน เพื่อให้กรรมการได้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอก่อนการเข้าร่วมประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ จะต้องมีการเข้าร่วมจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง (1/2) ของกรรมการทั้งหมดจึงจะครบองค์ประชุม และให้ประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานที่ประชุม นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูงจะได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมด้วยเพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์รวมทั้งรับทราบนโยบายโดยตรงจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการพิจารณาเรื่องต่างๆ ประธานในที่ประชุมได้จัดสรรเวลาอย่างเพียงพอที่ผู้บริหารระดับสูงจะนำเสนอรายละเอียดของวาระให้ชัดเจนและมากพอที่คณะกรรมการจะอภิปรายประเด็นต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ และได้เปิดโอกาสให้กรรมการได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ในการลงมติในที่ประชุม คณะกรรมการบริษัทจะถือมติเสียงข้างมาก โดยกรรมการหนึ่งท่านมีหนึ่งเสียง และกรรมการที่มีส่วนได้เสียจะไม่เข้าร่วมประชุม และ/หรือ ไม่ใช้สิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น หากคะแนนเสียงเท่ากัน ประธานในที่ประชุมจะออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

เมื่อสิ้นสุดการประชุม เลขานุการบริษัทจะเป็นผู้ที่มีหน้าที่จัดทำรายงานการประชุมและจัดส่งให้ที่ประชุมกรรมการรับรองความถูกต้องในครั้งถัดไป ทั้งนี้ กรรมการบริษัทสามารถแสดงความคิดเห็น ขอแก้ไข เพิ่มเติมรายงานการประชุมให้มีความละเอียดถูกต้องมากที่สุด และเลขานุการบริษัทเป็นผู้จัดเก็บรายงานการประชุมที่ได้รับการรับรองจากที่ประชุมและลงลายมือชื่อโดยประธานกรรมการบริษัทเพื่อรับรองความถูกต้องแล้ว ทั้งเอกสารต้นฉบับและเอกสารอิเล็กทรอนิกส์พร้อมกับเอกสารประกอบการประชุมอย่างครบถ้วน เพื่อให้คณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้องตรวจสอบและอ้างอิงได้

## นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการ : มี

ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการ : ผู้ถือหุ้น, พนักงาน, ลูกค้า, คู่แข่งทางการค้า, คู่ค้า, เจ้าหนี้, หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ, ชุมชนและสังคม

### ผู้ถือหุ้น

#### สิทธิของผู้ถือหุ้น

บริษัทตระหนักในสิทธิของผู้ถือหุ้นทุกราย ทั้งผู้ถือหุ้นรายใหญ่ และผู้ถือหุ้นรายย่อย โดยสิทธิของผู้ถือหุ้นครอบคลุมสิทธิพื้นฐานต่างๆ เช่น สิทธิในการซื้อ ขาย โอน หลักทรัพย์ที่ตนถืออยู่ สิทธิในการที่จะได้รับส่วนแบ่งผลกำไรจากบริษัท สิทธิในการได้รับสารสนเทศของบริษัทอย่างครบถ้วน เพียงพอ ทันเวลา ผ่านช่องทางที่เข้าถึงได้ง่าย สิทธิในการเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้น ในการแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจในเรื่องมีผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อบริษัท เช่น การเลือกตั้งกรรมการ การอนุมัติธุรกรรมที่สำคัญและมีผลต่อทิศทางในการดำเนินธุรกิจของบริษัท การแก้ไขหนังสือบริคณห์สนธิ และข้อบังคับของบริษัท เป็นต้น

#### การประชุมผู้ถือหุ้น

การประชุมผู้ถือหุ้นถือเป็นเวทีสำคัญสำหรับผู้ถือหุ้นในการแสดงความคิดเห็น ชักถามและพิจารณาลงคะแนนเสียงในเรื่องที่มีผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อบริษัท บริษัทได้กำหนดให้มีการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นปีละครั้ง ภายในเวลาไม่เกิน 4 เดือนนับแต่วันสิ้นสุดรอบปีบัญชีของบริษัท ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนต้องเสนอวาระเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งเป็นเรื่องที่กระทบหรือเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นหรือเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขหรือกฎเกณฑ์ กฎหมายที่บังคับซึ่งบังคับที่ต้องได้รับการอนุมัติจากผู้ถือหุ้นแล้ว บริษัทจะเรียกประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้นเป็นกรณีไป

ในปี 2568 บริษัท จัดการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 ในวันที่ 29 เมษายน 2568 ในรูปแบบการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-AGM) ถ่ายทอดสดจากห้องประชุมของบริษัท โดยบริษัทได้ใช้ระบบการประชุมของบริษัท โอเจ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ทั้งนี้ บริษัทไม่มีการเรียกประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น

ก่อนวันประชุมสามัญผู้ถือหุ้น บริษัทจะเผยแพร่เอกสารเชิญประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ บนเว็บไซต์ของบริษัท [www.safefertilitygroup.com](http://www.safefertilitygroup.com) ภายใต้หัวข้อ นักลงทุนสัมพันธ์ ล่วงหน้าก่อนวันประชุมอย่างน้อย 28 วัน จากนั้นบริษัทจะส่งเอกสารเชิญประชุมสามัญผู้ถือหุ้นให้แก่ผู้ถือหุ้นล่วงหน้าก่อนวันประชุมอย่างน้อย 14 วัน เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ถือหุ้นได้รับข้อมูลที่ชัดเจนเพียงพอ และมีเวลาในการศึกษาข้อมูลล่วงหน้าก่อนการเข้าร่วมประชุม รวมถึงเป็นการขยายช่องทางการให้ข้อมูลแก่ผู้ถือหุ้นทุกท่านอย่างเท่าเทียมกัน เอกสารเชิญประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับวัน เวลา สถานที่จัดประชุม วาระการประชุม ข้อมูลประกอบที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการตัดสินใจ ความเห็นของคณะกรรมการ รวมถึงเอกสารประกอบการพิจารณาในแต่ละวาระ ตลอดจนเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

เอกสารระบุหลักฐานแสดงตนเป็นผู้ถือหุ้น ข้อบังคับบริษัทเกี่ยวกับการประชุมผู้ถือหุ้น วิธีการมอบฉันทะ การลงคะแนน หนังสือมอบฉันทะ แผนที่ตั้งของสถานที่ประชุม และวิธีปฏิบัติในการเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

สำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 บริษัทได้เผยแพร่เอกสารเชิญประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ บนเว็บไซต์ของบริษัท ในวันที่ 31 มีนาคม 2568 ซึ่งได้แจ้งข่าวประกาศในเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัท ได้ส่งเอกสารเชิญประชุมสามัญผู้ถือหุ้นให้แก่ผู้ถือหุ้นในวันที่ 7 เมษายน 2568 โดยบริษัท ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ จำกัด เป็นผู้จัดส่ง

บริษัทได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการลงคะแนนและนับคะแนนเพื่อให้ผลคะแนนที่มีความชัดเจนและโปร่งใส โดยบริษัทเปิดให้ลงคะแนนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน จนกว่าการประชุมจะแล้วเสร็จ และได้เปิดให้ผู้ถือหุ้นเข้าห้องประชุมก่อนเวลาประชุมไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ทั้งนี้ บริษัทได้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ถือหุ้นทุกราย โดยจัดส่งเอกสารขั้นตอนและวิธีการลงคะแนนเข้าร่วมประชุม รวมถึงจัดให้มีเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือและตอบปัญหาการใช้งานระบบลงคะแนน

ในวันประชุมสามัญผู้ถือหุ้น บริษัทได้เชิญคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหารระดับสูง เลขานุการบริษัท และนักลงทุนสัมพันธ์ เข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง เพื่อตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆ ของผู้ถือหุ้น นอกจากนี้ จะมีตัวแทนผู้สอบบัญชีเข้าร่วมประชุมด้วย โดยที่ปรึกษาทางกฎหมายจะมาเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมและตรวจสอบการลงคะแนนและนับคะแนนเสียง เพื่อให้การประชุมเป็นไปอย่างโปร่งใสและถูกต้อง ซึ่งในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 กรรมการบริษัททุกท่าน ผู้บริหารระดับสูง รวมถึงผู้สอบบัญชี และที่ปรึกษาทางกฎหมาย ได้เข้าร่วมประชุม อย่างครบถ้วน

ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประธานกรรมการบริษัท ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม (ประธานฯ) ได้มอบหมายให้เลขานุการบริษัทชี้แจงกติกาทั้งหมดรวมถึงวิธีนับคะแนนเสียงของผู้ถือหุ้นที่ต้องลงมติในแต่ละวาระตามข้อบังคับของบริษัท และเมื่อมีการให้ข้อมูลตามระเบียบวาระแล้ว ประธานฯ จะเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นได้เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และถามคำถามในแต่ละวาระ โดยประเด็นซักถามและข้อคิดเห็นสำคัญจะถูกรวบรวมไว้ในรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นโดยเลขานุการบริษัท ทั้งนี้ การถามคำถามผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์สามารถสอบถามได้ 2 ช่องทาง ได้แก่ ช่องทางที่ 1 การสอบถามผ่านข้อความ และช่องทางที่ 2 การสอบถามผ่านภาพและเสียง หรือ VDO Conference จากนั้นประธานฯ และผู้บริหารจะตอบข้อซักถามอย่างชัดเจน ตรงประเด็น และให้ความสำคัญกับทุกคำถาม แล้วจึงให้ที่ประชุมออกเสียงลงมติในวาระนั้นๆ สำหรับวาระการเลือกตั้งกรรมการ ประธานฯ ให้ผู้ถือหุ้นลงมติเป็นรายบุคคล

ประธานฯ จะดำเนินการประชุมเป็นไปตามลำดับวาระการประชุม โดยไม่มีการเพิ่มวาระการประชุมที่ไม่ได้แจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบล่วงหน้า เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้มีโอกาสศึกษาข้อมูลประกอบระเบียบวาระก่อนตัดสินใจ และไม่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลสำคัญในที่ประชุมอย่างกะทันหัน ซึ่งในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 ไม่มีการเปลี่ยนลำดับวาระการประชุม และไม่มีการขอที่ประชุมพิจารณาเรื่องอื่นที่ไม่ได้กำหนดไว้ในที่ประชุม

ภายหลังการประชุมผู้ถือหุ้นบริษัทได้เปิดเผยมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นพร้อมผลการลงคะแนนเสียงผ่านเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ภายในวันเดียวกับการประชุมหลังจากการประชุมจบลง และได้จัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นอย่างครบถ้วน รวมถึงมีการบันทึกมติที่ประชุมสำหรับการออกเสียงลงคะแนนโดยแบ่งเป็นจำนวนเสียงที่เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ และงดออกเสียง ในแต่ละวาระไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการบันทึกคำถาม คำชี้แจง และความคิดเห็นของที่ประชุมไว้อย่างละเอียด โดยได้นำส่งรายงานการประชุมทั้งฉบับภาษาไทยและอังกฤษ ให้กับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ภายใน 14 วัน ภายหลังการประชุมผู้ถือหุ้น รวมถึงได้เผยแพร่รายงานการประชุมผู้ถือหุ้นดังกล่าวบนเว็บไซต์ของบริษัท [www.safefertilitygroup.com](http://www.safefertilitygroup.com) ภายใต้หัวข้อ นักลงทุนสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและนักลงทุนทั่วไปได้รับทราบรายงานการประชุมอย่างรวดเร็วและสามารถตรวจสอบได้

### การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน

บริษัทมุ่งมั่นในการสร้างความเท่าเทียมกันให้เกิดขึ้นกับผู้ถือหุ้นทุกราย ทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้ถือหุ้นรายย่อย นักลงทุนสถาบัน หรือผู้ถือหุ้นต่างชาติ โดยได้ดำเนินการต่างๆ ดังนี้

1. บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยสามารถเสนอเรื่องที่เขาเห็นว่าสำคัญและควรบรรจุเป็นวาระในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีของบริษัท และเสนอชื่อบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการเป็นการล่วงหน้าภายในระยะเวลาและเงื่อนไขตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งได้ประกาศแจ้งให้ทราบโดยทั่วกันผ่านช่องทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและในเว็บไซต์ของบริษัท ทั้งนี้ ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่า เรื่องดังกล่าวมีความเหมาะสมสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร คณะกรรมการจะบรรจุเรื่องดังกล่าวเป็นวาระการประชุมเพื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาต่อไป แต่หากคณะกรรมการเห็นว่าเรื่องดังกล่าวไม่มีความเหมาะสม คณะกรรมการจะรายงานสรุปเรื่องดังกล่าวต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อทราบ พร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่นำเสนอเรื่องดังกล่าวให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณา
2. เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ถือหุ้นที่ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ด้วยตนเอง สามารถใช้สิทธิโดยมอบฉันทะให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นตัวแทนรับมอบอำนาจเข้าร่วมประชุมและออกเสียงลงคะแนนแทนตนเองได้ บริษัทได้จัดทำหนังสือมอบฉันทะแบบละเอียด (หนังสือ

มอบฉันทะแบบ ข) ส่งไปพร้อมกับเอกสารเชิญประชุม ซึ่งผู้ถือหุ้นสามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มหนังสือมอบฉันทะดังกล่าวผ่านเว็บไซต์ของบริษัทได้อีกด้วย นอกจากนี้ เพื่อเพิ่มช่องทางการรักษาสิทธิของผู้ถือหุ้น บริษัทได้เสนอทางเลือกให้ผู้ถือหุ้นพิจารณามอบอำนาจให้กรรมการอิสระของบริษัท ซึ่งมีได้เป็นผู้มีส่วนได้เสียต่อวาระในการประชุมเป็นตัวแทนเข้าร่วมการประชุมและออกเสียง ในกรณีที่ผู้ถือหุ้นไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ โดยบริษัทได้จัดส่งข้อมูลของกรรมการอิสระไปพร้อมเอกสารเชิญประชุมเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ถือหุ้นด้วย

3. บริษัทให้ความสำคัญในการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือรายการระหว่างกัน และมีการดำเนินการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในกรณีที่บริษัทต้องมีการพิจารณาเรื่องดังกล่าว กรรมการ ผู้บริหาร และบุคคลอื่นที่มีความเกี่ยวข้องจะไม่เข้าร่วมพิจารณาอนุมัติรายการนั้นๆ ทั้งนี้ บริษัทกำหนดให้กรรมการและผู้บริหารต้องเปิดเผยข้อมูลส่วนได้เสีย รายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือรายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือรายการระหว่างกัน รวมทั้งรายงานการถือครองหลักทรัพย์
4. เพื่อป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์เนื่องมาจากการใช้และ/หรือเปิดเผยข้อมูลที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ที่ยังไม่สามารถเปิดเผยหรือใช้ได้ หรือการนำข้อมูลนั้นไปเปิดเผยแก่บุคคลเฉพาะกลุ่มก่อนการเปิดเผยแก่ผู้ลงทุนทั่วไปอันอาจทำให้เกิดการได้เปรียบ ห้ามมิให้กรรมการ ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องเปิดเผยข้อมูลภายในแก่บุคคลอื่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมและไม่ว่าด้วยวิธีใด โดยรู้ หรือ ควรรู้ ว่าผู้รับข้อมูลอาจนำข้อมูลนั้นไปใช้ประโยชน์ในการซื้อหรือขายหลักทรัพย์หรือเข้าผูกพันตามสัญญาซื้อขายล่วงหน้าที่เกี่ยวข้องกับหลักทรัพย์ไม่ว่าเพื่อตนเองหรือบุคคลอื่น

### นโยบายและแนวปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้น

บริษัทมุ่งมั่นที่จะรับผิดชอบต่อและสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น โดยคำนึงถึงการเจริญเติบโตของบริษัทอย่างยั่งยืน รวมทั้งจะดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส บริษัทจึงยึดแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ดังนี้

1. ดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีประสิทธิภาพเพื่อการสร้างคุณค่าแก่กิจการอย่างยั่งยืน โดยมุ่งมั่นที่จะสร้างผลการดำเนินงานที่ดีและการเจริญเติบโตที่มั่นคง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว รวมทั้งดำเนินการเปิดเผยข้อมูลด้วยความโปร่งใสและเชื่อถือได้ต่อผู้ถือหุ้น
2. บริหารจัดการบริษัท โดยนำความรู้ และทักษะการบริหารมาประยุกต์ใช้อย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งการตัดสินใจดำเนินการใดๆ จะกระทำด้วยความระมัดระวังและรอบคอบ
3. เปิดเผยมูลสารสนเทศของบริษัทอย่างถูกต้อง เพียงพอและทันเวลา ให้ผู้ถือหุ้นรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
4. ปกป้องและเคารพสิทธิผู้ถือหุ้นขั้นพื้นฐาน เช่น สิทธิการซื้อหรือโอนหุ้น สิทธิในการมีส่วนแบ่งกำไรของกิจการ สิทธิในการได้รับข้อมูลข่าวสารกิจการอย่างเพียงพอ สิทธิในการเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อแต่งตั้ง หรือถอดถอนกรรมการ การแต่งตั้งผู้สอบบัญชี การจัดสรรเงินปันผล การกำหนดหรือแก้ไขข้อบังคับ หรือหนังสือบริคณห์สนธิ การลดทุนหรือการเพิ่มทุน การอนุมัติรายการพิเศษ เป็นต้น
5. ส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ถือหุ้นใช้สิทธิในเรื่องต่าง ๆ ในการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี เช่น สิทธิในการเสนอวาระการประชุมผู้ถือหุ้นล่วงหน้า สิทธิในการเสนอบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นกรรมการล่วงหน้า สิทธิในการส่งคำถามต่อที่ประชุมล่วงหน้าก่อนการประชุม สิทธิในการแสดงความคิดเห็นและตั้งคำถามต่อการประชุม เป็นต้น
6. งดเว้นการกระทำใด ๆ อันเป็นการละเมิด หรือจำกัดสิทธิ หรือการริดรอนสิทธิของผู้ถือหุ้นในการศึกษาข้อมูลสารสนเทศของบริษัทที่ต้องเปิดเผยตามข้อกำหนดต่าง ๆ และการเข้าประชุมผู้ถือหุ้น เช่น ไม่นำเสนอเอกสารที่มีข้อมูลสำคัญเพิ่มเติมอย่างกระชั้นชิด ไม่เพิ่มวาระการประชุมหรือเปลี่ยนแปลงข้อมูลสำคัญโดยไม่แจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบล่วงหน้า เป็นต้น
7. อำนวยความสะดวกให้ผู้ถือหุ้นในการใช้สิทธิต่าง ๆ เช่น การให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นปัจจุบันผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท เป็นต้น

### พนักงาน

#### นโยบายและแนวปฏิบัติต่อพนักงาน

บริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างธุรกิจที่เติบโตก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยบริษัทตระหนักดีว่าปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้บริษัทสามารถบรรลุซึ่งเป้าหมายดังกล่าวได้คือ ทรัพยากรบุคคล บริษัทจึงมุ่งมั่นที่จะคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สร้างสรรค์และส่งเสริมศักยภาพและความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานทั้งหมดสามารถมุ่งสู่ความพึงพอใจในอาชีพของตนได้เป็นอย่างดี บริษัทจึงกำหนดให้กรรมการ และผู้บริหารปฏิบัติต่อพนักงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติต่อพนักงานทุกรายอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม ด้วยความสุภาพ และให้ความเคารพในเกียรติ ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และสิทธิส่วนบุคคล รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มบริษัท
2. ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมต่อพนักงาน มีสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท โดยคำนึงถึงอุตสาหกรรมเดียวกันที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

3. การแต่งตั้งและโยกย้าย รวมถึงการให้รางวัลและการลงโทษพนักงานต้องกระทำด้วยความสุจริตใจ โปร่งใส และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของพนักงานนั้น
4. ให้โอกาสและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถและศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่ ทั้งถึง เท่าเทียม และสม่ำเสมอ เช่น การจัดอบรม การสัมมนา และการฝึกอบรม ตลอดจนพยายามสร้างแรงจูงใจให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูงให้คงอยู่กับบริษัท เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป
5. ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ
6. กำหนดช่องทางให้พนักงานร้องเรียนในกรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมตามระบบและกระบวนการที่กำหนด รวมทั้งหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน
7. จัดเตรียมสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะให้แก่พนักงาน ส่งเสริมให้ความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ คำนึงถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีมาตรฐานไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด
8. กำหนดแนวทางในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งปลูกฝังให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เช่น การห้ามใช้ข้อมูลภายในอย่างเคร่งครัด เป็นต้น
9. หลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน

## ลูกค้า

### นโยบายและแนวปฏิบัติต่อลูกค้า

บริษัทมีความมุ่งมั่นในการสร้างความพึงพอใจ และความมั่นใจให้กับลูกค้า ในการได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพ ปลอดภัย และความพึงพอใจรวมทั้งการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืน บริษัทจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

1. สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในระยะยาวกับลูกค้า โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความเชื่อถือ การรักษาความลับลูกค้า และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
1. สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า ด้วยการรับผิดชอบเอาใจใส่ และให้ความสำคัญต่อปัญหาและความต้องการของลูกค้าเป็นลำดับแรก
2. รับผิดชอบต่อลูกค้าโดยการรักษาคุณภาพและมาตรฐานของสินค้าและบริการ รวมถึงการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าให้ครบถ้วนและครอบคลุมให้มากที่สุด เพื่อมุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าในระยะยาว
3. บริการลูกค้าด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา โดยการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ถูกต้องและครบถ้วนแก่ลูกค้า โดยคำนึงถึงประโยชน์ของลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ให้ข้อมูลเกินความเป็นจริง อันจะเป็นเหตุให้ลูกค้าเข้าใจผิดเกี่ยวกับการให้บริการ หรือเงื่อนไขใด ๆ ของการให้บริการนั้น ๆ รวมถึงมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างโปร่งใสผ่านช่องทางการสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่าย
4. ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างเคร่งครัด ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อใดได้ ต้องแจ้งให้ลูกค้าทราบเพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหาโดยไม่ชักช้า
5. ติดต่อกับลูกค้าด้วยความสุภาพและปฏิบัติตนให้เป็นที่วางใจได้ของลูกค้า
6. รักษาความลับของลูกค้าและไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้ที่เกี่ยวข้องโดยมิชอบ
7. แสวงหาวิธีการที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นตลอดเวลาที่ยึดมั่นในการนำเสนอและส่งมอบสินค้าและบริการที่ได้มาตรฐานคุณภาพสูงสุดตรงกับความต้องการของลูกค้า
8. ยึดมั่นในการนำเสนอและส่งมอบสินค้าและบริการที่ได้มาตรฐานคุณภาพสูงสุดตรงกับความต้องการของลูกค้า
9. จัดให้มีช่องทางให้ลูกค้าของบริษัทสามารถแจ้งปัญหาสินค้าและบริการที่ไม่เหมาะสม เพื่อที่บริษัทจะได้ป้องกัน และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสินค้าและบริการของบริษัทได้อย่างรวดเร็ว และนำข้อมูลดังกล่าวไปปรับปรุงหรือพัฒนาสินค้าและการให้บริการดังกล่าวต่อไป

## คู่แข่งทางการค้า

### นโยบายและแนวปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้า

บริษัทมุ่งดำเนินธุรกิจโดยประสงค์ที่จะประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน ภายใต้การแข่งขันในอุตสาหกรรมอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีหลักการปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้า ดังนี้

1. ประพฤติตามกรอบการแข่งขันที่ดี มีจรรยาบรรณและอยู่ในกรอบของกฎหมาย รวมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมนโยบายการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม
2. ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้า ด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม เพื่อผลประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท
3. ไม่กล่าวหาในทางร้าย หรือมุ่งทำลายชื่อเสียงแก่คู่แข่งทางการค้า
4. ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น รวมทั้งคู่แข่งทางการค้า

## คู่ค้า

### นโยบายและแนวปฏิบัติต่อคู่ค้า

บริษัทคำนึงถึงความเสมอภาคและความซื่อสัตย์ในการดำเนินธุรกิจและผลประโยชน์ร่วมกันกับคู่ค้า ซึ่งถือเป็นหุ้นส่วนและปัจจัยแห่งความสำเร็จทางธุรกิจที่สำคัญประการหนึ่ง ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักการดังกล่าว บริษัทจึงได้กำหนดแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีกระบวนการในการพิจารณาคัดเลือกคู่ค้าที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับแนวทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทและสนับสนุนการสร้างการแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่างคู่ค้า โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย
2. ดำเนินการจัดซื้อ จัดหา หรือจัดจ้างกับคู่ค้า ตามกระบวนการและหลักเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้าอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ภายใต้หลักเกณฑ์ในการประเมินและคัดเลือกคู่ค้าของบริษัท รวมถึงหลีกเลี่ยงการทำธุรกิจกับคู่ค้าที่เสนอให้ผลประโยชน์ใดๆ โดยไม่สุจริต เพื่อเอาเปรียบคู่ค้ารายอื่นๆ
3. ปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม รวมทั้งปฏิบัติตามเงื่อนไขต่างๆ ที่มีต่อคู่ค้า/เจ้าหนี้อย่างสุจริตและเคร่งครัด และหาทางออกซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ทางธุรกิจ ตลอดจนพยายามหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง
4. จัดทำรูปแบบสัญญาที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่คู่สัญญาทุกฝ่าย และจัดให้มีระบบกำกับดูแลและติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาอย่างครบถ้วน และป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกระดับของกระบวนการจัดหา โดยบริษัทซื้อสินค้าจากคู่ค้าตามเงื่อนไขทางการค้า ตลอดจนปฏิบัติตามสัญญาต่อคู่ค้าอย่างเคร่งครัด
5. ห้ามผู้บริหาร และพนักงานทุกคน รับผลประโยชน์ใดๆ เป็นส่วนตัวจากคู่ค้า ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม โดยบริษัทกำหนดเป็นนโยบายไม่รับของขวัญ และ/หรือของกำนัล ซึ่งรวมถึงไม่มีนโยบายมอบของขวัญและ/หรือของกำนัลใดๆ แก่คู่ค้าเพื่อการแลกเปลี่ยนทางธุรกิจ
6. ห้ามผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ไม่ให้นำข้อมูลที่ได้ทราบอันเนื่องมาจากการจัดซื้อ จัดหา เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น

## เจ้าหน้าที่

### นโยบายและแนวปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่

บริษัทพึงปฏิบัติตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ต่างๆ อย่างเคร่งครัด โดยมีจรรยาบรรณที่ดีในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งจะยึดถือความเป็นธรรมในการกัญมเงินจากเจ้าหน้าที่และการชำระคืน โดยมีหลักการปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ ดังนี้

1. สร้างความสัมพันธ์และปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริต ความเชื่อถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน
2. ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่างๆ ตามสัญญาที่มีต่อเจ้าหน้าที่เป็นสำคัญ รวมทั้งการชำระคืนเงินต้น ดอกเบี้ย และการดูแลหลักประกันต่างๆ ภายใต้สัญญาที่เกี่ยวข้อง
3. หากเกิดกรณีไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ตกลงกันได้ บริษัทจะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าเพื่อร่วมกันพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญห

## หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ

### นโยบายและแนวปฏิบัติต่อหน่วยงานราชการ

บริษัทให้ความสำคัญในกาปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ทั้งในส่วนงานของภาครัฐ โดยเฉพาะในการกระทำธุรกรรม บริษัทหลีกเลี่ยงการกระทำธุรกรรมที่อาจจูงใจให้รัฐ หรือพนักงานของรัฐ ดำเนินการที่ไม่ถูกต้อง เหมาะสม โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในพื้นที่ที่เหมาะสมและสามารถทำได้ โดยมีหลักการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้กำหนดไว้โดยเคร่งครัด
2. ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง เมื่อต้องมีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานของรัฐ
3. ตระหนักอยู่เสมอว่า กฎหมาย กฎเกณฑ์ หรือข้อบังคับในหน่วยงานภาครัฐต่างๆ อาจมีเงื่อนไข ขั้นตอนหรือวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกัน และบริษัทพึงรับรู้และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

## ชุมชนและสังคม

### นโยบายและแนวปฏิบัติต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม

บริษัทให้ความสำคัญกับชุมชนและสังคมโดยชอบ ด้วยตระหนักดีว่า บริษัทเปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของสังคมที่ร่วมก้าวเดินไปสู่การพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนไป บริษัทจึงได้ดำเนินกิจการเพื่อชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจภายใต้ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวม ดังนี้

1. ใส่ใจและให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของผู้คนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัท
2. มีนโยบายการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างชัดเจน และยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
3. ส่งเสริมให้พนักงานของบริษัทมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม
4. เคารพต่อขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมแต่ละท้องถิ่นที่บริษัทได้เข้าไปดำเนินธุรกิจ
5. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ กับชุมชนโดยรอบพื้นที่ ที่บริษัทเข้าไปดำเนินธุรกิจอยู่ตามควรแก่กรณี
6. ตอบสนองอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อชุมชน สิ่งแวดล้อม ชีวิตและทรัพย์สิน อันเนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัท โดยจะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
7. ดำเนินกิจกรรมเพื่อร่วมสร้างสรรค์สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ชุมชนที่สถานประกอบการของบริษัทแต่ละสาขาดังอยู่ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งที่ดำเนินการเองและร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน

- ส่งเสริมการใช้ และการอนุรักษ์พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ปฏิบัติและให้ความร่วมมือ หรือควบคุมให้มีการปฏิบัติตามเคร่งครัดตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และกฎระเบียบที่ออกโดยหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

## ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

### จรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ : มี

ภายใต้วิสัยทัศน์ เป็นผู้นำทางด้านรักษาผู้มีบุตรยาก ด้านวินิจฉัยพันธุกรรมตัวอ่อนและเวลาเนสในภูมิภาคเอเชีย และพันธกิจ บริษัทมุ่งเน้นการให้บริการระดับโลก ใส่ใจต่อความปลอดภัยของคนไข้ ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

บริษัทมิได้มุ่งหวังเฉพาะผลสำเร็จของธุรกิจเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงกระบวนการที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจด้วย บริษัทตระหนักถึงความมีจรรยาบรรณและจริยธรรมของบุคลากร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสนับสนุนและยกระดับการกำกับดูแลกิจการที่ดี และยังเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้ธุรกิจเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ตลอดจนเป็นสิ่งที่จะสนับสนุนให้บริษัทสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินธุรกิจ

คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) ที่สอดคล้องกับหลักสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากร ไม่ว่าจะป็นกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม จะได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ซื่อสัตย์ และเป็นธรรม ด้วยการดำเนินการตามพันธสัญญาต่างๆ ที่มีไว้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน เพื่อสร้างรากฐานและรักษาภาพพจน์ของบริษัท ให้เป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทปรากฏอยู่ในเอกสารแนบ 5

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

### นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ : การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์, การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน, การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน, การป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

#### การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัท ได้จัดทำนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์บนหลักการที่ว่า การตัดสินใจใดๆ ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้ถือหุ้นของบริษัท และควรหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยกำหนดให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียกับรายการที่พิจารณาต้องแจ้งให้บริษัททราบถึงความสัมพันธ์หรือการมีส่วนได้เสียของตนในรายการดังกล่าว และต้องไม่เข้าร่วมในการพิจารณา รวมถึงไม่มีอำนาจในการอนุมัติธุรกรรมนั้นๆ โดยมีหลักการที่สำคัญดังต่อไปนี้

- บริษัทจะพิจารณาจัดปัญหาความขัดแย้งของผลประโยชน์อย่างรอบคอบ ซื่อสัตย์สุจริต อย่างมีเหตุมีผล และเป็นอิสระภายในกรอบจริยธรรมที่ดี ตลอดจนมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างครบถ้วน เพื่อผลประโยชน์โดยรวมของบริษัทและลูกค้าเป็นสำคัญ
- กรรมการและผู้บริหารพึงละเว้นการประกอบกิจการอันมีสภาพเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทไม่ว่าจะเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นผลเสียหายต่อบริษัท ไม่ว่าโดยตรงหรืออ้อม หรือเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจตัดสินใจ หรือผู้บริหารในกิจการที่เป็นการแข่งขัน หรือมีลักษณะเดียวกันกับบริษัท เว้นแต่จะสามารถแสดงได้ว่า การดำเนินการดังกล่าวจะไม่ส่งผลกระทบต่อบริษัท รวมทั้งจะมีมาตรการที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของบริษัทและผู้ถือหุ้นโดยรวม โดยกรรมการไม่ควรเป็นกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่นเกิน 5 บริษัท
- กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนควรเปิดเผยรายการธุรกิจหรือกิจการที่ประกอบขึ้นเป็นส่วนตัว หรือกับครอบครัว หรือญาติพี่น้อง หรือผู้อยู่ในอุปการะ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งผลประโยชน์ทางธุรกิจกับบริษัท ได้ เช่น
  - การร่วมลงทุนหรือมีผลประโยชน์กับผู้ค้าที่ประกอบธุรกิจกับบริษัท หรือลูกค้าของบริษัท
  - การดำรงตำแหน่งใดๆ หรือแม้แต่การเป็นที่ปรึกษาของผู้ค้าที่ประกอบธุรกิจกับบริษัท หรือลูกค้าของบริษัท
  - การทำการค้าสินค้าหรือการให้บริการกับบริษัทโดยตรง หรือทำการผ่านผู้อื่น

4. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานจะไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น โดยอาศัยข้อมูลอันเป็นความลับของบริษัท เช่น แผนงาน รายได้ มติที่ประชุม การคาดคะเนทางธุรกิจ ผลงานจากการทดลองค้นคว้าการประมูลราคาเพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่ว่าจะทำให้บริษัทได้รับความเสียหายหรือไม่ก็ตาม รวมถึงจะต้องปฏิบัติตามนโยบายการใช้ข้อมูลภายในของบริษัทโดยเคร่งครัด
5. คณะกรรมการบริษัทจะกำกับดูแลให้บริษัทและฝ่ายจัดการทำการเปิดเผยข้อมูลรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างถูกต้อง ครบถ้วนในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report)

นอกจากนี้ บริษัทยังตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายและขั้นตอนการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตกลงเข้าทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน และเพื่อเป็นการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น

ลิงก์การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ : <https://www.safefertilitygroup.com/storage/documents/corporate-policies/20230301-safe-conflict-of-interest-policy-th.pdf>

### การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

บริษัท ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ โดยการดำเนินกิจการให้ถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นประโยชน์ต่อสังคม สนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและเป็นพลเมืองที่ดี ในทางนี้ บริษัทจึงได้มีการกำหนดนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-Corruption Policy) เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันและต่อต้านปัญหาทุจริตคอร์รัปชันของบริษัทให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทุกคนตระหนักถึงพิษภัยของการทุจริตคอร์รัปชัน สร้างค่านิยมที่ถูกต้อง และเพิ่มความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพื่อให้การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. บริษัทกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง เพื่อป้องกันการคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ
2. บริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวินัยธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการคอร์รัปชันเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ ทั้งการกระทำธุรกรรมกับภาครัฐและภาคเอกชน
3. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยต้องแจ้งบุคคลที่รับผิดชอบทราบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ ตามนโยบายรับข้อร้องเรียนของบริษัท
4. บริษัทต้องให้ความสำคัญและคุ้มครองพนักงานที่ปฏิเสธคอร์รัปชัน โดยจะไม่ลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือให้ผลทางลบต่อพนักงานดังกล่าว แม้ว่าการกระทำนั้นจะทำให้บริษัทสูญเสียโอกาสทางธุรกิจก็ตาม
5. กรรมการและผู้บริหารทุกระดับของบริษัทจะต้องแสดงความซื่อสัตย์ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยกำหนดให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบในการเผยแพร่ ความรู้ สร้างความเข้าใจ และส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับยึดถือในนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง และเสริมสร้างให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร
6. นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันนี้ให้ครอบคลุมไปถึงกระบวนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับสื่อสารทำความเข้าใจกับพนักงาน เพื่อใช้ในกิจกรรมทางธุรกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบและควบคุมดูแลการปฏิบัติตามนโยบายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
7. บริษัทจะดำเนินการตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้สอดคล้องกับนโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี และหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งระเบียบและคู่มือการปฏิบัติงานของบริษัทที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวทางปฏิบัติอื่นใดที่บริษัทจะกำหนดขึ้นต่อไป
8. บริษัทกำหนดให้บอกกล่าวประชาสัมพันธ์นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันผ่านสื่อทั้งภายในและภายนอก เช่น ประกาศบนเว็บไซต์ของบริษัท และเปิดเผยในแบบ 56-1 One Report โดยนโยบายดังกล่าวของบริษัทเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายของประเทศไทยในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ลิงก์การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน : <https://www.safefertilitygroup.com/storage/documents/corporate-policies/20230301-safe-anti-corruption-policy-th.pdf>

### การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

บริษัทได้กำหนดนโยบายการรับข้อร้องเรียน เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน การแจ้งเบาะแสการทุจริต การประพฤติมิชอบ และการปฏิบัติที่ขัดต่อระเบียบของบริษัท มีแบบแผนที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยผู้ที่ต้องการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ (Whistleblower) หรือการกระทำผิดกฎหมายหรือพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตหรือประพฤติมิชอบของบุคคลในบริษัท รวมถึงความบกพร่องของระบบควบคุมภายในจากพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ให้บริษัททราบผ่านช่องทางแจ้งต่างๆที่บริษัทจัดเตรียมให้

บริษัทจะเก็บข้อมูลการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนดังกล่าวเป็นความลับและจำกัดผู้รับทราบข้อมูลโดยเปิดเผยเฉพาะผู้เกี่ยวข้องเท่านั้นเพื่อคุ้มครองผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับผู้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ผู้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนสามารถเลือกที่จะเปิดเผยตัวหรือเลือกไม่ประสงค์ออกนามได้ หากปรากฏว่ามีผู้ใดกลั่นแกล้งหรือปฏิบัติไม่เป็นธรรมต่อผู้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน บริษัทจะลงโทษผู้นั้นในขั้นเด็ดขาด

ผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียน หรือเบาะแสดการทุจริตคอร์รัปชัน โดยระบุให้ชัดเจนว่าเป็นเอกสารลับ ผ่านช่องทางดังต่อไปนี้  
ทางอีเมล

อีเมล : [whistleblower@safefertilitygroup.com](mailto:whistleblower@safefertilitygroup.com)

ทางไปรษณีย์

ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ หรือ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือ กรรมการผู้จัดการ

บริษัท เซฟ เฟอริลิตี้ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

496,498,500,502 อัมรินทร์ พลาซ่า ชั้น 17 ถนนเพลินจิต แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

ทางเว็บไซต์บริษัท

<https://www.safefertilitygroup.com/th/corporate-governance/whistleblowing-channel>

### การป้องกันการรั่วข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

บริษัทมุ่งดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องการรั่วข้อมูลภายใน บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน ดังนี้

1. ห้ามมิให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท (และบริษัทย่อย) ซึ่งรู้หรือครอบครอง ข้อมูลภายใน และ/หรืออยู่ในตำแหน่งหรือสายงานที่รับผิดชอบ ข้อมูลภายใน หรือที่สามารถเข้าถึง ข้อมูลภายใน  
(ก) ซื้อหรือขายหลักทรัพย์ของบริษัท หรือเข้าผูกพันตามสัญญาซื้อขายล่วงหน้าที่เกี่ยวข้องกับหลักทรัพย์ของบริษัท ไม่ว่าจะเพื่อตนเองหรือบุคคลอื่น

(ข) เปิดเผย ข้อมูลภายใน แก่บุคคลอื่น ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม และไม่ว่าด้วยวิธีใด โดยรู้หรือควรรู้ว่าผู้รับข้อมูลอาจนำข้อมูลนั้นไปใช้ประโยชน์ในการซื้อหรือขายหลักทรัพย์ หรือเข้าผูกพันตามสัญญาซื้อขายล่วงหน้าที่เกี่ยวข้องกับหลักทรัพย์ ไม่ว่าจะเพื่อตนเองหรือบุคคลอื่น

คำว่า ข้อมูลภายใน หมายถึง ข้อมูลที่ยังมิได้มีการเปิดเผยต่อประชาชนเป็นการทั่วไป ซึ่งเป็นสาระสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงราคาหรือมูลค่าของหลักทรัพย์ของบริษัท เป็นต้นว่า ข้อมูลของบริษัทที่น่าจะมีนัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงราคา หรือมูลค่าของหลักทรัพย์ หรือการตัดสินใจลงทุน ข้อมูลดังกล่าวรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือผู้บริหารสำคัญของบริษัท และเป็นข้อมูลที่มีความชัดเจนพอสมควรที่ผู้ลงทุนทั่วไปน่าจะใช้ประกอบการตัดสินใจลงทุน

2. กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัทและบริษัทย่อย ในสายงานทางการเงิน ต้อง

(ก) ระงับการซื้อหรือขายหลักทรัพย์ของบริษัท ไม่ว่าจะเพื่อตนเองหรือบุคคลอื่น และ

(ข) ไม่เปิดเผยข้อมูลทางการเงินแก่บุคคลอื่น ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

ทั้งนี้ ในช่วงเวลาก่อนที่จะเผยแพร่การเงินรายปี หรือรายไตรมาส เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน ก่อนที่บริษัทจะได้เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และควรรออน้อย 24 ชั่วโมง ภายหลังการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวก่อนทำการซื้อหรือขายหลักทรัพย์ของบริษัท

3. หากลูกค้าของบริษัทและบริษัทย่อยเป็นบริษัทที่มีหุ้นเป็นหลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และการเข้าทำธุรกรรมกับลูกค้าดังกล่าวอาจถือเป็น ข้อมูลภายใน ของลูกค้า ในการนี้ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท และบริษัทย่อย มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ ข้อมูลภายใน ของลูกค้าดังกล่าวในทำนองเดียวกันกับ ข้อมูลภายใน ของบริษัทตามข้อ 1 ข้างต้น

4. ในกรณีที่บริษัทมี ข้อมูลภายใน ซึ่งอยู่ในช่วงเวลาที่ยังไม่สามารถเปิดเผยได้ ด้วยเหตุที่ยังไม่อาจสรุปผลได้หรือมีความไม่แน่นอนสูง กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท (และบริษัทย่อย) ที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ดูแล จัดการรักษาความลับของข้อมูลดังกล่าวเพื่อป้องกันมิให้ผู้ใดนำไปแสวงหาประโยชน์ หรือเปิดเผยโดยมิชอบ โดยบุคคลดังกล่าวควรปฏิบัติตามแนวปฏิบัติในการจัดการข้อมูลลับที่มีผลต่อราคาหลักทรัพย์ ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.)

นอกจากนี้ ในกรณีจำเป็นต้องเปิดเผยข้อมูลภายในแก่ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องซึ่งมีบทบาทในการดำเนินการที่จำเป็นให้แก่บริษัท เช่น ที่ปรึกษากฎหมายที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาการทำธุรกรรม หรือสถาบันการจัดอันดับความน่าเชื่อถือ เป็นต้น กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท และบริษัทย่อยที่เกี่ยวข้อง ต้องดำเนินการให้มั่นใจว่าผู้รับข้อมูลทราบถึงหน้าที่และมีระบบในการรักษาความลับของข้อมูลเพื่อป้องกันการนำข้อมูลนั้นไปใช้ หรือเปิดเผยต่อบุคคลอื่น

ทั้งนี้ บริษัทจะดำเนินการจัดให้มีการอบรมเรื่องนโยบายการใช้ข้อมูลภายในแก่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท และบริษัทย่อย ที่เกี่ยวข้องปีละครั้ง เพื่อทบทวนความเข้าใจ และเพื่อให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ฯ

5. ในกรณีที่บริษัทถือหุ้นหรือหลักทรัพย์อื่นใดในบริษัทอื่นๆ ที่มีหุ้นเป็นหลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยนั้น จะต้องไม่ปรากฏว่ากรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้างของบริษัท และ/หรือบุคคลอื่นใดที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจลงทุนในหุ้นหรือหลักทรัพย์อื่นใดของบริษัทจดทะเบียนดังกล่าวไปดำเนินการใดๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในราคาหุ้นหรือหลักทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียนนั้นๆ อย่างมีนัยสำคัญ หรืออาจทำให้บุคคลทั่วไปเข้าใจผิดเกี่ยวกับราคาหรือปริมาณการซื้อขายหุ้นหรือหลักทรัพย์นั้นๆ อย่างเด็ดขาด
6. หากบริษัทพบว่ากรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท (และบริษัทย่อย) ที่เกี่ยวข้องรายได้ฝ่าฝืนนโยบายการใช้ข้อมูลภายในฉบับนี้ บริษัทจะถือว่าเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงที่มีโทษถึงขั้นพ้นสภาพจากการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท (และบริษัทย่อย) ได้แก่ การให้ออก ปลดออก ไล่ออก เป็นต้น

### การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

การส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตาม : มี  
จรรยาบรรณธุรกิจ

บริษัทได้เผยแพร่จรรยาบรรณธุรกิจบนเว็บไซต์ของบริษัท ที่ [www.safefertilitygroup.com](http://www.safefertilitygroup.com) ภายใต้หัวข้อ การกำกับดูแลกิจการ รวมทั้งประกาศใช้และสื่อสารให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนได้รับทราบและยึดถือเป็นกรอบในการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ คณะกรรมการได้ติดตามให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณดังกล่าวอย่างจริงจัง

นอกจากนี้ บริษัทได้มีการจัดอบรมทบทวนจรรยาบรรณธุรกิจ ให้กับพนักงานเป็นประจำทุกปี และภายหลังการอบรมยังจัดให้มีการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ให้ได้คะแนนผ่านเกณฑ์ที่บริษัทกำหนดครบถ้วนทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100

ในปี 2568 ไม่มีผู้ร้องเรียนเกี่ยวกับกระทำ ผิดจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท ต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

### การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์เป็นภาคีเครือข่าย : ไม่มี  
ในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

### ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญของนโยบายแนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา

#### การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติของระบบการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ : มี  
แนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ  
ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลง : ไม่มี  
และพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ

#### การทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณานำหลักปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (CG Code) ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ มาปรับใช้ในการกำกับดูแลกิจการให้มีผลประกอบการที่ดีในระยะยาว ซึ่งคณะกรรมการบริษัทได้มีการทบทวนนโยบายและกฎบัตรของคณะกรรมการทุกคณะ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจและสถานการณ์ปัจจุบัน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ในปี 2568 คณะกรรมการได้ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการและและกฎบัตรของคณะกรรมการทุกคณะ แล้วมีความเห็นว่านโยบายดังกล่าวมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และคุณค่าหลักของบริษัท มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติการของบริษัท และมีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบันและการกำกับดูแลกิจการ โดยยังไม่มีควมจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติม

## การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) มาปฏิบัติ

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

### การปฏิบัติที่แตกต่างจากหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

1. คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีคุณสมบัติ ความสามารถ และประสบการณ์ที่หลากหลาย จำนวน 7 ท่าน จาก 8 ท่าน เนื่องจากมีตำแหน่งว่างอยู่ระหว่างการสรรหา 1 ตำแหน่ง โดยมีกรรมการอิสระ 3 ท่าน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 42.86 ซึ่งน้อยกว่าร้อยละ 50 ซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาแล้วเห็นว่า สัดส่วนกรรมการอิสระมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ และมีการถ่วงดุลอย่างเหมาะสม เนื่องจากมีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งคณะ และไม่น้อยกว่า 3 คน และมีคุณสมบัติเป็นอิสระตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทั้งนี้กรรมการอิสระทุกท่านสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความเห็นได้อย่างเป็นอิสระ
2. คณะกรรมการบริษัท มีกรรมการที่เป็นผู้หญิง 2 ท่าน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 25 ซึ่งน้อยกว่าร้อยละ 30 ซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณาแล้วเห็นว่า สัดส่วนดังกล่าวมีความเหมาะสมแล้ว ทั้งนี้ บริษัท มีนโยบายการสรรหากรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย และข้อบังคับของบริษัท และมีความหลากหลายทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความรู้และความชำนาญเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท ตลอดจนไม่จำกัดทั้งเรื่องเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นต้น เพื่อให้องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้บริษัทมีการบริหารจัดการตามหลักการกำกับกิจการที่ดี ก่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย นำพาให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน
3. ตามกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท ได้กำหนดให้จัดประชุมอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง ซึ่งน้อยกว่าปีละ 6 ครั้ง แต่ในทางปฏิบัติหากมีความจำเป็น คณะกรรมการจะจัดประชุมทันทีซึ่งโดยรวมอาจจะมากกว่า 6 ครั้งต่อปีก็ได้ ขึ้นอยู่กับความจำเป็นและเหมาะสม อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวของคณะกรรมการ และประหยัดค่าใช้จ่ายการประชุม
4. องค์ประชุมของคณะกรรมการที่จะลงมติในที่ประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ซึ่งน้อยกว่า 2 ใน 3 อย่างไรก็ตาม องค์ประชุมดังกล่าวเป็นไปตามกฎหมาย และเสริมความคล่องตัวในการประชุมที่จำเป็นเร่งด่วน นอกจากนี้ ในทางปฏิบัติ ประธานกรรมการจะกำกับให้กรรมการทุกคนต้องเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการมากกว่าร้อยละ 75 ของการประชุมทั้งหมดของแต่ละปี ดังนั้น องค์ประชุมของคณะกรรมการที่จะลงมติจึงมีกรรมการอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมดเสมอ
5. คณะกรรมการบริษัท ไม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Committee) โดยให้คณะกรรมการตรวจสอบ มีหน้าที่สอบทานและติดตามผลการบริหารความเสี่ยงของฝ่ายจัดการ ซึ่งฝ่ายจัดการได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานบริหารความเสี่ยงมารับผิดชอบดูแลงานด้านความเสี่ยง และรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ
6. คณะกรรมการบริษัท ไม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืน (CG Committee) โดยในส่วนของกำกับการกำกับดูแลกิจการ มีผู้ตรวจสอบภายใน เลขานุการบริษัท และมีช่องทางให้ผู้มีส่วนได้เสียรายงานหรือร้องเรียนต่อบริษัท ซึ่งเพียงพอต่อระบบการควบคุมภายในและการกำกับดูแลตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ส่วนด้านความยั่งยืน ฝ่ายจัดการได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานความยั่งยืนมารับผิดชอบงานด้านความยั่งยืน

## ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีอื่น ๆ

โครงการกำกับการ

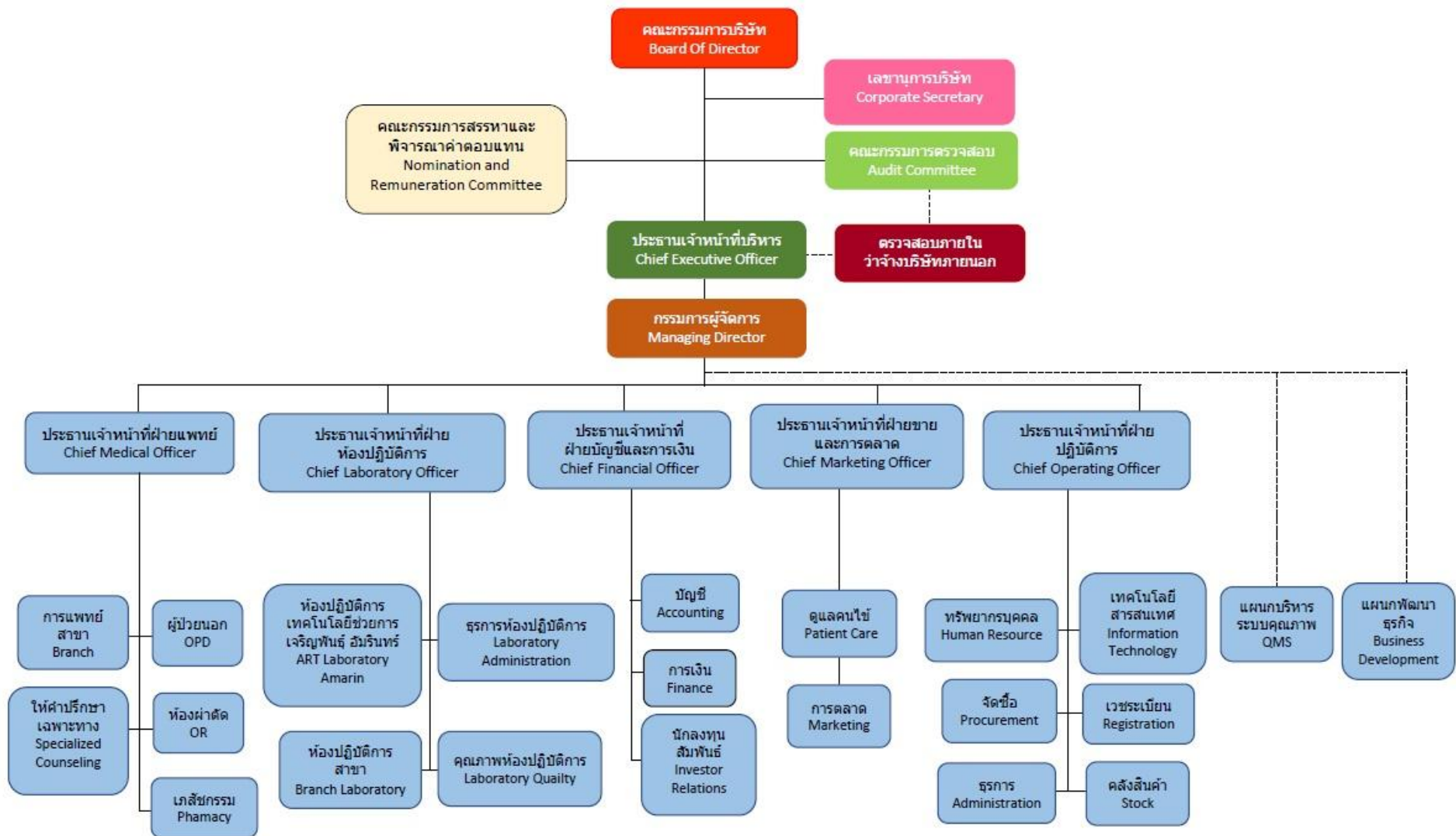
ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการกำกับการ

โครงการกำกับการ

แผนภาพโครงการกำกับการ

โครงการกำกับการ ณ วันที่ : 31 ธ.ค. 2568

รูปแผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ



ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

	2566		2567		2568	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
กรรมการรวม	8		8		7	
	6	2	6	2	5	2
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	3		3		3	
	1	2	1	2	1	2
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	5		5		4	
	5	0	5	0	4	0
กรรมการอิสระ	3		3		3	
	3	0	3	0	3	0
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร และไม่ดำรงตำแหน่ง กรรมการอิสระ	2		2		1	
	2	0	2	0	1	0

	2566		2567		2568	
	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)
กรรมการรวม	100.00		100.00		100.00	
	75.00	25.00	75.00	25.00	71.43	28.57
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	37.50		37.50		42.86	
	12.50	25.00	12.50	25.00	14.29	28.57
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	62.50		62.50		57.14	
	62.50	0.00	62.50	0.00	57.14	0.00
กรรมการอิสระ	37.50		37.50		42.86	
	37.50	0.00	37.50	0.00	42.86	0.00
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	25.00		25.00		14.29	
	25.00	0.00	25.00	0.00	14.29	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : % ที่แสดงคิดจากสัดส่วนของกรรมการรวม

	2566		2567		2568	
	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)
อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัท	57		58		58	
	59	51	60	52	60	53

### ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล

#### รายชื่อคณะกรรมการบริษัท

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

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>1. นาย อำนาจ ปรีมนวงศ์ เพศ: ชาย อายุ : 67 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การถือหุ้นทางตรง : 476,100 หุ้น (0.156639 %)</li> <li>• การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความ สัมพันธ์กับ กรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 (**): 0 หุ้น (0.000000 %)</li> </ul>	<p>ประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>18 พ.ย. 2562</p>	<p>การจัดการกลยุทธ์, บริษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, กฎหมาย, การจัดการความ เสี่ยง, การตรวจสอบ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>2. นาย จิรายุทธ รุ่งศรีทอง เพศ: ชาย อายุ : 59 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : Operational Research สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การถือหุ้นทางตรง : 238,000 หุ้น (0.078303 %)</li> <li>• การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 (**): 0 หุ้น (0.000000 %)</li> </ul>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามบปีที่ยังรายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>18 พ.ย. 2562</p>	<p>บัญชี, การเงิน, การจัดการกลยุทธ์, การจัดการความเสี่ยง, การตรวจสอบ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>3. นาย กรานต์ ฉายาวิจิตรศิลป์  เพศ: ชาย  อายุ : 53 ปี  วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท  สาขา : รัฐศาสตร์  สัญชาติไทย : ใช่  มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่  ความสัมพันธ์ทางครอบครัว  ระหว่างกรรมการและ ผู้  บริหาร : ไม่มี  การกระทำความผิดตามกฎหมาย  หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*)  : ไม่มี  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Accreditation  Program (DAP) : ไม่ใช่  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Certification  Program (DCP) : ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การถือหุ้นทางตรง :  857,100 หุ้น (0.281989 %)</li> <li>• การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความ  สัมพันธ์กับ  กรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา  59 (**): 0 หุ้น (0.000000 %)</li> </ul>	<p>กรรมการ  (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร,  กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม  ผูกพัน  บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่  ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ :  กรรมการที่หมดวาระและได้รับ  การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>18 พ.ย. 2562</p>	<p>บริหารธุรกิจ, การเงิน, การ  จัดการกลยุทธ์, บรรษัทภิบาล/  การกำกับดูแล, การตลาด</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>4. นาย ยุทธพงศ์ มา เพศ: ชาย อายุ : 58 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)</li> <li>• การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความ สัมพันธ์กับ กรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 (**): 0 หุ้น (0.000000 %)</li> </ul>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>4 เม.ย. 2562</p>	<p>การเงิน, การจัดการกลยุทธ์, บริหารธุรกิจ, การตลาด</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>5. นาย วิวัฒน์ กว้างคณานุรักษ์  เพศ: ชาย  อายุ : 61 ปี  วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี  สาขา : แพทยศาสตร์  สัญชาติไทย : ใช่  มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่  ความสัมพันธ์ทางครอบครัว  ระหว่างกรรมการและ ผู้  บริหาร : มี  การกระทำความผิดตามกฎหมาย  หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*)  : ไม่มี  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Accreditation  Program (DAP) : ไม่ใช่  ผ่านการอบรมหลักสูตร  Director Certification  Program (DCP) : ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การถือหุ้นทางตรง :  119,515,800 หุ้น  (39.321160 %)</li> <li>• การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความ  สัมพันธ์กับ  กรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา  59 (**): 30,795,200 หุ้น  (10.131740 %)</li> </ul>	<p>กรรมการ  (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม  ผูกพัน  บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ :  กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง  ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่  รายงาน  และไม่มีกรลาออกระหว่างปี)</p>	<p>20 ก.ค. 2552</p>	<p>การแพทย์, การจัดการกลยุทธ์,  บริษัทภิบาล/ การกำกับดูแล,  การตลาด, การเงิน</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>6. นาง ปริญญารัตน์ กว้าง คณาบุรุษ เพศ: หญิง อายุ : 59 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : กฎหมาย สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การถือหุ้นทางตรง : 30,805,200 หุ้น (10.135030 %)</li> <li>• การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความ สัมพันธ์กับ กรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 (**): 119,515,800 หุ้น (39.321160 %)</li> </ul>	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>20 ก.ค. 2552</p>	<p>การจัดการกลยุทธ์, บริษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การจัดการองค์กร, กฎหมาย, การตลาด</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>7. นางสาว ชนิตา พัทธโนทัย เพศ: หญิง อายุ : 46 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p><b>การถือครองหุ้นในบริษัท</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การถือหุ้นทางตรง : 1,667,560 หุ้น (0.548634 %)</li> <li>• การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความ สัมพันธ์กับ กรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 (**): 0 หุ้น (0.000000 %)</li> </ul>	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	18 พ.ย. 2562	บัญชี, การเงิน, การจัดการ กลยุทธ์, การจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ, การจัดการความ เสี่ยง

คำอธิบายเพิ่มเติม:

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

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้สำคัญผิด หรือปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความตั้งใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดกล่าว

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

## รายชื่อกรรมการที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

## รายชื่อกรรมการ จำแนกตามตำแหน่ง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	กรรมการ ที่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ อิสระ	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร และไม่ดำรง ตำแหน่ง กรรมการ อิสระ	กรรมการ ผู้มีอำนาจ ลงนาม ผูกพันบริษัท ตามหนังสือ รับรอง
1. นาย อำนวย ปรีมนวงศ์	ประธานกรรมการ		✓	✓		
2. นาย จิรายุทธ รุ่งศรีทอง	กรรมการ		✓	✓		
3. นาย กรานต์ ฉายาวิจิตรศิลป์	กรรมการ		✓	✓		
4. นาย ยุทธพงศ์ มา	กรรมการ		✓		✓	
5. นาย วิวัฒน์ กว้างคณานุรักษ์	กรรมการ	✓				✓
6. นาง ปริญญารัตน์ กว้าง คณานุรักษ์	กรรมการ	✓				✓
7. นางสาว ชนิตา พิธโนทัย	กรรมการ	✓				✓
<b>รวม (คน)</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

#### ภาพรวมทักษะและความชำนาญของกรรมการ

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. การแพทย์	1	14.29
2. กฎหมาย	2	28.57
3. การตลาด	4	57.14
4. บัญชี	2	28.57
5. การเงิน	5	71.43
6. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	14.29
7. การจัดการองค์กร	1	14.29

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
8. การจัดการกลยุทธ์	7	100.00
9. การจัดการความเสี่ยง	3	42.86
10. การตรวจสอบ	2	28.57
11. บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล	4	57.14
12. บริหารธุรกิจ	2	28.57

### ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัทอื่น ๆ <sup>(\*)</sup><sub>(\*\*)</sub>

	2566	2567	2568
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลเดียวกัน	-	ไม่ใช่	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ	-	ใช่	ใช่
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน	ไม่ใช่	ไม่ใช่	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นสมาชิกในคณะกรรมการบริหารหรือคณะทำงาน	-	ไม่ใช่	ไม่ใช่
บริษัทแต่งตั้งกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อกำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ	ไม่ใช่	ไม่ใช่	ไม่ใช่

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(\*) ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการอื่น ๆ จะถูกประมวลผลตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นไป

(\*\*) หากมีการระบุหมายเหตุจะเป็นการนำหมายเหตุของปีล่าสุดมาแสดง

### มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : มี

วิธีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : อื่น ๆ : กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ชัดเจนระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

บริษัทให้ความสำคัญกับการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ระหว่างคณะกรรมการบริษัทและฝ่ายจัดการอย่างชัดเจน เพื่อสร้างระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีและเกิดการถ่วงดุลอำนาจอย่างเหมาะสม โดยคณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และกำกับดูแลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร รวมถึงการพิจารณาอนุมัติเรื่องที่มีนัยสำคัญต่อธุรกิจ ในขณะที่ฝ่ายจัดการมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการและดำเนินงานประจำวันให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่คณะกรรมการกำหนด

การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจนดังกล่าวช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ อีกทั้งยังช่วยป้องกันการกระจุกตัวของอำนาจ ส่งเสริมให้เกิดการตรวจสอบและถ่วงดุลซึ่งกันและกันระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ อันเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

## ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : มี

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท ตามกฎบัตรของคณะกรรมการบริษัท โดยอ้างอิงกับพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ.2535 (รวมที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ.2535 (รวมที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) และข้อบังคับของบริษัท เป็นดังนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัท มติคณะกรรมการบริษัทและมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น ด้วยความรับผิดชอบต่อ ความระมัดระวัง และความซื่อสัตย์สุจริต
2. พิจารณาให้ความเห็นชอบและกำหนดรายละเอียด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจ กลยุทธ์ทางธุรกิจ แผนงานทางธุรกิจ และแผนงบประมาณประจำปีของบริษัท และบริษัทย่อย (ถ้ามี) ตามที่ฝ่ายจัดการจัดทำและนำเสนอ
3. กำกับดูแลการบริหารงานและผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ ฝ่ายจัดการ หรือบุคคลใดๆ ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจ กลยุทธ์ทางธุรกิจ แผนงานทางธุรกิจ และงบประมาณประจำปีที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด
4. ติดตามผลการดำเนินงานของบริษัท และบริษัทย่อย (ถ้ามี) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานทางธุรกิจและงบประมาณของบริษัท
5. ดำเนินการให้บริษัท และบริษัทย่อยนำระบบงานบัญชีที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมาใช้ รวมทั้งจัดให้มีระบบควบคุมภายใน และระบบการตรวจสอบภายในที่เพียงพอและมีประสิทธิผล รวมทั้งจัดให้มีกระบวนการประเมินความเหมาะสมของระบบการควบคุมภายในของบริษัท และบริษัทย่อย (ถ้ามี) อย่างสม่ำเสมอ
6. จัดให้มีการทำงบดุล และงบกำไรขาดทุน ณ วันสิ้นสุดรอบปีบัญชีของบริษัท และลงลายมือชื่อเพื่อรับรองงบการเงินดังกล่าว เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการประชุมสามัญประจำปี เพื่อพิจารณาอนุมัติ
7. พิจารณาให้ความเห็นชอบการคัดเลือกและเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชี และพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตามที่คณะกรรมการตรวจสอบนำเสนอ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการประชุมสามัญประจำปี เพื่อพิจารณาอนุมัติ
8. จัดให้มีนโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการตามหลักธรรมาภิบาลที่เป็นลายลักษณ์อักษร และการปรับใช้นโยบายดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เชื่อมั่นได้ว่าบริษัท มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่มด้วยความเป็นธรรม
9. แต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงคณะกรรมการตรวจสอบ หรือคณะกรรมการชุดย่อยอื่นใด และกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยดังกล่าวเพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่เห็นสมควร และพิจารณากำหนดค่าตอบแทนรวมสำหรับกรรมการชุดย่อยตามงบประมาณที่เสนอโดยฝ่ายจัดการ
10. พิจารณาแต่งตั้งและพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการและเลขานุการบริษัท รวมถึงมอบอำนาจให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือกรรมการผู้จัดการแต่งตั้งผู้บริหารตามคำนิยามที่กำหนดโดยคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารดังกล่าว
11. พิจารณาอนุมัติการใช้จ่ายเงินเพื่อการลงทุน การดำเนินงานต่างๆ การกู้ยืมหรือการขอสินเชื่อใดๆ จากสถาบันการเงิน ตลอดจนการเข้าเป็นคู่ค้าประกัน เพื่อการประกอบธุรกิจตามปกติของบริษัท บริษัทย่อย รวมทั้งบริษัทในเครือ โดยไม่จำกัดวงเงิน ภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบของบริษัท รวมทั้งกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และคณะกรรมการกำกับตลาดทุน
12. พิจารณาอนุมัติการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันระหว่างบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) รวมทั้งกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และพิจารณาอนุมัติหลักการเกี่ยวกับข้อตกลงทางการค้าที่มีเงื่อนไขการค้าโดยทั่วไปในการเข้าทำธุรกรรมระหว่างบริษัท และบริษัทย่อย กับกรรมการ ผู้บริหาร หรือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบการดำเนินการให้ฝ่ายจัดการมีอำนาจดำเนินการธุรกรรมดังกล่าวภายใต้กรอบและขอบเขตของกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
13. จัดให้มีช่องทางในการสื่อสารกับผู้ถือหุ้นแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสม และกำกับดูแลการเปิดเผยข้อมูล เพื่อให้มั่นใจว่ามีความถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส มีความน่าเชื่อถือและมีมาตรฐานสูงสุด
14. แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการ หรือผู้บริหารของบริษัทย่อย (ถ้ามี) หรือบริษัทร่วม (ถ้ามี) ในจำนวนอย่างน้อยตามสัดส่วนการถือหุ้นในบริษัทย่อย (ถ้ามี) หรือบริษัทร่วม (ถ้ามี) และมีการกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการและผู้

บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งไว้อย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงการกำหนดกรอบอำนาจในการใช้ดุลพินิจที่ชัดเจนให้การออกเสียงในการประชุมคณะกรรมการของบริษัทย่อย (ถ้ามี) หรือบริษัทร่วม (ถ้ามี) ในเรื่องสำคัญซึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทก่อน เพื่อให้มีการควบคุมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัท และการทำรายการต่างๆ ให้ถูกต้องตามกฎหมายซึ่งรวมถึงการเปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงาน การทำรายการระหว่างกัน และการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินที่มีนัยสำคัญให้ครบถ้วนถูกต้อง

15. พิจารณานุมัติการจ่ายเงินปันผลระหว่างกาล
16. พิจารณากำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงชื่อกรรมการซึ่งมีอำนาจลงนามผูกพันบริษัท
17. ขอความเห็นทางวิชาชีพจากองค์กรภายนอก หากมีความจำเป็นเพื่อประกอบการตัดสินใจที่เหมาะสม
18. ดูแลการปฏิบัติงานของบริษัท ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและปกป้องผลประโยชน์ใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย
19. จัดให้มีการประชุมผู้ถือหุ้นเป็นการประชุมสามัญประจำปีภายใน 4 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดรอบระยะเวลาบัญชีของบริษัท
20. จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการอย่างน้อยทุกๆ สามเดือน
21. จัดทำรายงานประจำปี และรับผิดชอบในการจัดทำและการเปิดเผยงบการเงินของบริษัท และบริษัทย่อย เพื่อแสดงถึงฐานะการเงิน และผลการดำเนินงานของบริษัท และบริษัทย่อย ในรอบปีที่ผ่านมา และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาและอนุมัติ
22. ประเมินผลการทำงานของกรรมการทั้งคณะ เพื่อพิจารณาทบทวนผลงาน ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละปี เพื่อสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้
23. กำกับและดูแลการบริหารจัดการและการดำเนินงานต่างๆ ของบริษัท และบริษัทย่อยให้เป็นไปตามนโยบายต่างๆ ของบริษัท กฎหมายหลักทรัพย์ ตลอดจนประกาศ ข้อบังคับและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อาทิเช่น การทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน และการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินที่สำคัญ เทาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายอื่น รวมทั้งจัดให้มีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่เพียงพอและเหมาะสม
24. คณะกรรมการบริษัทสามารถมอบอำนาจ และ/หรือ มอบหมายให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานเฉพาะอย่างแทนได้ โดยการมอบอำนาจ หรือการมอบอำนาจช่วงดังกล่าวให้อยู่ภายในขอบเขตแห่งการมอบอำนาจตามหนังสือมอบอำนาจที่ให้ไว้ และ/หรือให้เป็นไปตามระเบียบข้อกำหนด หรือคำสั่งที่คณะกรรมการบริษัท และ/หรือบริษัท กำหนดไว้ ทั้งนี้ การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทนั้น จะไม่มีลักษณะเป็นการมอบอำนาจ หรือมอบอำนาจช่วงที่ทำให้คณะกรรมการบริษัทหรือผู้รับมอบอำนาจจากคณะกรรมการบริษัทสามารถอนุมัติรายการที่ตนหรือบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง (ตามนิยามที่ประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือ ประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และ/หรือตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด) อาจมีส่วนได้เสีย หรืออาจได้รับประโยชน์ในลักษณะใดๆ หรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์อื่นใดกับบริษัท หรือบริษัทย่อยของบริษัท ยกเว้นเป็นการอนุมัติรายการที่เป็นไปตามนโยบาย และหลักเกณฑ์ที่ประชุมผู้ถือหุ้นหรือคณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติไว้ และเป็นการอนุมัติรายการที่เป็นไปตามธุรกิจปกติและเงื่อนไขการค้าปกติ ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือประกาศของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และ/หรือ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด
25. สอบทานกฎบัตรคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ลิงก์กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : <https://www.safefertilitygroup.com/th/corporate-governance/charter-board-and-subcommittee>

## ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

## ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

## ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

## บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

### คณะกรรมการตรวจสอบ

## บทบาทหน้าที่

- การสอบทานรายงานทางการเงินและระบบควบคุมภายใน
- การกำกับดูแลด้านความเสี่ยง

## ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

- 1) สอบทานให้บริษัท มีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและเพียงพอตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินโดยการประสานงานกับผู้สอบบัญชีภายนอก และผู้บริหารที่รับผิดชอบจัดทำรายงานทางการเงินทั้งรายไตรมาสและประจำปี โดยคณะกรรมการตรวจสอบอาจเสนอแนะให้ผู้สอบบัญชีสอบทานหรือตรวจสอบรายการใด ๆ ที่เห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นในระหว่างการตรวจสอบบัญชีของบริษัท
- 2) สอบทานให้บริษัท มีระบบควบคุมภายใน (Internal Control) และระบบตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เหมาะสม เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ
- 3) พิจารณาความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ตลอดจนให้ความเห็นชอบในการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้าง หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือหน่วยงานอื่นใดที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
- 4) มีอำนาจเข้าถึงข้อมูลได้ทุกระดับของบริษัท รวมถึงการเชิญผู้บริหาร ฝ่ายจัดการ หัวหน้างาน พนักงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงข้อมูล รวมทั้งจัดส่งและให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ภายใต้การปฏิบัติงานตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
- 5) พิจารณาและให้ความเห็นชอบงบประมาณประจำปี อัตราค่าจ้าง และทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของฝ่ายตรวจสอบภายใน อนุมัติแผนการตรวจสอบประจำปี รวมถึงการพิจารณาอนุมัติการทบทวนปรับเปลี่ยนแผนงานตรวจสอบในส่วนที่มีนัยสำคัญ รวมถึงกำกับดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายตรวจสอบภายในให้สอดคล้องตามแผนการตรวจสอบประจำปีที่ได้รับอนุมัติ และเป็นไปตามมาตรฐานสากลในการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายใน และประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในเป็นประจำทุกปี รวมทั้ง เข้าร่วมประชุมกับหัวหน้าผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายใน เพื่อหารือประเด็นที่มีความสำคัญ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 6) สอบทานให้บริษัท ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และคณะกรรมการกำกับตลาดทุน หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
- 7) พิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท และเสนอค่าตอบแทนของบุคคลดังกล่าว โดยคำนึงถึงความน่าเชื่อถือ ความเพียงพอของทรัพยากร ปริมาณงานตรวจสอบของสำนักงานตรวจสอบบัญชีนั้น และประสบการณ์ของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ทำการตรวจสอบบัญชีของบริษัท รวมทั้งเข้าร่วมประชุมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 8) พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รายการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินให้มีความถูกต้องและครบถ้วน ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และคณะกรรมการกำกับตลาดทุน เพื่อให้มั่นใจว่ารายการดังกล่าวมีความสมเหตุสมผลและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท และผู้ถือหุ้น
- 9) จัดทำรายงานผลการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการตรวจสอบ โดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวต้องลงนามโดยประธานกรรมการตรวจสอบ และต้องประกอบด้วยข้อมูลอย่างน้อยดังต่อไปนี้
  - (1) ความเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่เชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินของบริษัท
  - (2) ความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของระบบควบคุมภายในของบริษัท
  - (3) ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
  - (4) ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สอบบัญชี
  - (5) ความเห็นเกี่ยวกับรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
  - (6) จำนวนการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบและการเข้าร่วมประชุมของกรรมการตรวจสอบแต่ละ ท่าน
  - (7) ความเห็นหรือข้อสังเกตโดยรวมที่คณะกรรมการตรวจสอบได้รับการปฏิบัติหน้าที่ตาม กฎบัตร (Charter) และ
  - (8) รายการอื่นที่เห็นว่าผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนทั่วไป ควรทราบ ภายใต้ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้มอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
- 10) สอบทานและติดตามผลการบริหารความเสี่ยงจากฝ่ายจัดการ และ/หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 11) ทบทวนและเสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบตามที่เห็นสมควรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 12) ทบทวนผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาโดยจัดทำรายงานการปฏิบัติงานและเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 13) จัดหาความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาทางวิชาชีพอื่นใด เพื่อให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย ตามความเหมาะสมและจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท
- 14) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้มอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท ด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการตรวจสอบ

## ลิงก์กฎบัตร

<https://www.safefertilitygroup.com/storage/documents/charters/20230301-safe-audit-committee-charter-th.pdf>

### คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

#### บทบาทหน้าที่

- การสรรหากรรมการ / ผู้บริหารระดับสูง
- การพิจารณาค่าตอบแทน

#### ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

- 1) พิจารณาหลักเกณฑ์ในการจ่ายและรูปแบบค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงเพื่อ เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท ทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินโดยเปรียบเทียบกับบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ประสิทธิภาพ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบการขยายตัวทางธุรกิจ ฐานะการเงิน ผลประกอบการของบริษัทและ สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของ บริษัท เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานและเป็นการรักษากรรมการและ ผู้บริหาร ระดับสูงที่มีคุณภาพไว้ได้ โดยคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้อนุมัติค่าตอบแทนของผู้บริหาร ระดับสูง ส่วนค่าตอบแทนของกรรมการ คณะกรรมการบริษัทจะนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้ เป็นผู้อนุมัติเป็นประจำทุกปี
- 2) ประเมินค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานโดยใช้เป้าหมายและหลักเกณฑ์ประเมินที่เชื่อมโยงกับแผน กลยุทธ์และแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- 3) พิจารณาหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรง ตำแหน่งกรรมการ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ใน การดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อประกอบในการสรรหา รวมทั้งคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้ กำหนดไว้ เช่น พิจารณาจากรายชื่อและประวัติของผู้ที่ถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการจากคณะกรรมการชุดเดิม การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอ ชื่อกรรมการเข้าดำรงตำแหน่งหรือพิจารณาการใช้บริษัทที่ปรึกษาภายนอก หรือพิจารณาบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ เป็นต้น โดย พิจารณา คุณสมบัติที่มีความเหมาะสมและหลากหลายทั้งในด้านคุณวุฒิวิชาชีพ ทักษะ อายุ ประสิทธิภาพ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ถิ่น กำเนิด ความเชี่ยวชาญ และความสามารถเฉพาะด้านที่ จำเป็นต้องมีในคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการสร้างคุณ ประโยชน์ให้แก่ บริษัทและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท
- 4) จัดให้มีโครงการสำหรับพัฒนางานของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงและแผนสืบทอดงานของ ผู้บริหารระดับสูง (Succession Plan) และทบทวนโครงการและแผนดังกล่าวเป็นประจำทุกปี
- 5) กำกับดูแลการปฐมนิเทศกรรมการใหม่เพื่อให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบพร้อม ทั้งให้มีการเสนอข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย และลักษณะการทำธุรกิจของบริษัท รวมทั้ง สภาพแวดล้อมที่ต้องคำนึงถึง
- 6) จัดให้มีแผนการอบรมและพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญกรรมการปัจจุบันอันเหมาะสมต่อการ เปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์ภายนอก และการพัฒนาบริษัทอย่างยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ทั้งใน ด้านการประกอบธุรกิจและด้านการกำกับดูแลกิจการ ตลอดจนพิจารณาทบทวนว่า คณะกรรมการชุดปัจจุบันยังขาดทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญสำคัญที่เกี่ยวข้องด้านใดบ้างตาม Director Skill Matrix ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อที่จะคัดเลือกหลักสูตรที่จำเป็นในการพัฒนากรรมการต่อไปได้อย่างเหมาะสม
- 7) เสนอแนะวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยชุด โดยพิจารณาทบทวนเป็นประจำทุกปี โดยอาจพิจารณาใช้บริการที่ปรึกษาภายนอก รวมทั้งติดตามและสรุปผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ เพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความรู้ ความสามารถของกรรมการบริษัท
- 8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควรและมอบหมายให้ดำเนินการในการ ปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ให้คณะ กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมี อำนาจเรียกสั่งการให้ฝ่ายจัดการหรือพนักงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความเห็น ร่วมประชุม หรือส่ง เอกสารที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น นอกจากนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของกฎบัตรฉบับนี้ คณะกรรมการกำหนดค่า ต่อบทแทนและสรรหากรรมการอาจขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาอิสระภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพอื่นๆ หากเห็นว่ามีความจำเป็นและ เหมาะสม

## ลิงก์กฎบัตร

<https://www.safefertilitygroup.com/storage/documents/charters/20230630-safe-nomination-remuneration-committee-charter-th.pdf>

## ข้อมูลคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด

### รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย จิรายุทธ รุ่งศรีทอง <sup>(*)</sup> เพศ: ชาย อายุ : 59 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาโท สาขา : Operational Research สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ใช่	ประธานกรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)  ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การ แต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	18 พ.ย. 2562	บัญชี, การเงิน, การจัดการ กลยุทธ์, การจัดการความ เสี่ยง, การตรวจสอบ
2. นาย อำนาจ ปริมนวงศ์ เพศ: ชาย อายุ : 67 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)  ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การ แต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่	18 พ.ย. 2562	การจัดการกลยุทธ์, บริษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, กฎหมาย, การจัดการความ เสี่ยง, การตรวจสอบ
3. นาย กรานต์ ฉายาวิจิตรศิลป์ เพศ: ชาย อายุ : 53 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)  ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีกรลาออกระหว่างปี)	18 พ.ย. 2562	บริหารธุรกิจ, การเงิน, การ จัดการกลยุทธ์, บริษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การตลาด

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(\*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

### รายชื่อกรรมการตรวจสอบที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

### รายชื่อคณะกรรมการบริหาร

### รายชื่อกรรมการบริหารที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

## รายชื่อคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	นาย กรรณต์ ฉายาวิจิตรศิลป์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย จิรายุทธ รุ่งศรีทอง	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วิวัฒน์ กว้างคณานุกรักษ์	กรรมการชุดย่อย

## รายชื่อคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ ที่ลาออก/พ้นตำแหน่งระหว่างปี

### ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

### ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

### รายชื่อและตำแหน่งของผู้บริหาร

### รายชื่อผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย วิวัฒน์ กว้างคณานุกรักษ์ เพศ: ชาย อายุ : 61 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (ผู้บริหารสูงสุด)	20 ก.ค. 2552	การแพทย์, การจัดการ กลยุทธ์, บรรษัทภิบาล/ การ กำกับดูแล, การตลาด, การเงิน
2. นาง ปริญญารัตน์ กว้าง คณานุกรักษ์ เพศ: หญิง อายุ : 59 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : กฎหมาย สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการผู้จัดการ	22 ก.ค. 2552	การจัดการกลยุทธ์, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การจัดการองค์กร, กฎหมาย, การตลาด

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
3. นางสาว ชนิตา พัทธินทัย <sup>(*)</sup> เพศ: หญิง อายุ : 46 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาโท สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและ การเงิน	16 ก.ค. 2561	บัญชี, การเงิน, การจัดการ กลยุทธ์, การจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ, การจัดการความ เสี่ยง
4. นางสาว สุจินต์ จันทร์จำเริญ เพศ: หญิง อายุ : 48 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิทยาศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายห้อง ปฏิบัติการ	1 ก.ย. 2559	การแพทย์, ผู้นำ
5. นางสาว จตุรภัทร ธนสุวิชัย (**) เพศ: หญิง อายุ : 48 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ใช่	ผู้จัดการแผนกบัญชี	1 ก.ค. 2561	บัญชี

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(\*) ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน

(\*\*) ผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

(\*\*\*) แต่งตั้งภายหลังวันสิ้นสุดปีบัญชี ณ ปลายงาน

**แผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด**

**รูปแผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด**

**นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร**

บริษัทมีการกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารให้อยู่ในระดับเหมาะสม และสอดคล้องกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยสอดคล้องกับผลประกอบการของบริษัท และเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของผู้บริหารแต่ละท่าน

คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนมีความเห็น : มี  
 ต่อนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารหรือไม่

คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีความเห็นว่า ค่าตอบแทนผู้บริหารอยู่ในอัตราที่เหมาะสม และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ผลการดำเนินงานของบริษัท ตลอดจนบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

### ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

#### ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารรวม (บาท)	46,153,859.00	46,429,633.00	39,628,638.00
ค่าตอบแทนกรรมการบริหาร (บาท)	0.00	N/A	N/A
ค่าตอบแทนผู้บริหาร (บาท)	46,153,859.00	46,429,633.00	39,628,638.00

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย

1. เงินเดือนและโบนัส โดยในปี 2568 บริษัทได้จ่ายค่าตอบแทนเงินเดือนและโบนัส ให้กับผู้บริหารจำนวน 4 ราย รวมทั้งสิ้น 15.89 ล้านบาท
2. ค่าธรรมเนียมวิชาชีพแพทย์ เป็นค่าตอบแทนที่บริษัทจ่ายให้กับผู้บริหาร 1 ราย ได้แก่ นายวิวัฒน์ กว้างคณานุกรักษ์ โดยในปี 2568 บริษัทได้จ่ายค่าธรรมเนียมวิชาชีพแพทย์รวมทั้งสิ้น 17.47 ล้านบาท

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่บริษัทจ่ายให้แก่ผู้บริหารของบริษัท (ไม่รวมค่าตอบแทนที่ผู้บริหารได้รับจากการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท) ของปี 2568 2567 และ 2566 ดังนี้

รายการ	ค่าตอบแทน (บาท)		
	2566	2567	2568
1. เงินเดือนและโบนัส	15,300,850	15,681,193	15,891,090
2. ค่าธรรมเนียมวิชาชีพแพทย์	23,642,165	24,420,743	17,469,870

#### ค่าตอบแทนอื่นของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2566	2567	2568
เงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับกรรมการผู้บริหารและผู้บริหาร (บาท)	183,832.00	193,252.00	202,916.00

	2566	2567	2568
Employee Stock Ownership Plan (ESOP)	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
Employee Joint Investment Program (EJIP)	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

คำตอบแทนอื่น ๆ ประกอบด้วย

1. เงินประกันสังคม โดยในปี 2568 บริษัทได้จ่ายเงินประกันสังคมให้กับผู้บริหารจำนวน 3 ราย รวมทั้งสิ้น 27,000 บาท
2. เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บริษัทได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นคำตอบแทนระยะยาวและเงินออมให้แก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ และผู้บริหาร เช่นเดียวกับพนักงานของบริษัท โดยมีอัตราสะสมร้อยละ 5, 10 และ 15 ของเงินเดือน และบริษัทจ่ายสมทบในอัตราร้อยละ 5 เข้าเป็นเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยในปี 2568 บริษัทได้จ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับผู้บริหารจำนวน 6 ราย รวมทั้งสิ้น 0.20 ล้านบาท
3. คำตอบแทนอื่น ๆ ประกอบด้วย ค่าประสบการณ์ ค่าตำแหน่ง ค่าครองชีพ เป็นต้น โดยในปี 2568 บริษัทได้จ่ายคำตอบแทนอื่นรวมทั้งสิ้น 6.04 ล้านบาท

คำตอบแทนอื่น ๆ ที่บริษัทจ่ายให้แก่ผู้บริหารของบริษัท (ไม่รวมคำตอบแทนที่ผู้บริหารได้รับจากการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท) ของปี 2568 2567 และ 2566 ดังนี้

รายการ	คำตอบแทน (บาท)		
	2566	2567	2568
1. เงินประกันสังคม	27,000	27,000	27,000
2. เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	183,832	193,252	202,916
3. คำตอบแทนอื่น ๆ	7,000,012	6,107,445	6,037,762

#### คำตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

คำตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและ  
ผู้บริหารในรอบปีที่ผ่านมา : 0.00

ประมาณคำตอบแทนของกรรมการบริหารและผู้บริหารในรอบ  
ปีปัจจุบัน : 0.00

#### ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

#### ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

#### ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

#### รายชื่อผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว จตุรภัทร ธนสุวิชัย	accountingmanager@safefertilitygroup.com	02-252-3833 ต่อ 309

**รายชื่อเลขานุการบริษัท**

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว ทศนันท์ ฉุยกลม	investorrelations@safefertilitygroup.com	02-252-3833 ต่อ 311

**รายชื่อหัวหน้างานตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายในที่ว่างจากภายนอก**

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว สมจรรย์ แก้วขอม	somcharee@dir.co.th	02-596-0500 ต่อ 327

**รายชื่อหัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัท (Compliance)**

**หัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์**

บริษัทมีการแต่งตั้งหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์หรือไม่ : มี

**รายชื่อหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์**

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว ทศนันท์ ฉุยกลม	investorrelations@safefertilitygroup.com	02-252-3833 ต่อ 311

**ผู้สอบบัญชีของบริษัท**

**รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัท**

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
<p>บริษัท ไพร์ซวอตต์ ออร์เฮาส์คูเปอร์ส เอบีเอส จำกัด</p> <p>เลขที่ 179/74-80 อาคารบางกอกซิดีทาวเวอร์ ชั้น 7, 11, 13-16 ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 โทรศัพท์ +66 2844 1000</p>	4,650,000.00	<p>ประเภทของงานบริการอื่น : ค่าธรรมเนียมสำหรับการทำลายสินค้าคงคลัง</p> <p>รายละเอียดข้อมูลค่าบริการอื่น ๆ : ค่าบริการสำหรับการเป็นพยานในการการทำลายสินค้าคงคลัง</p> <p>ส่วนที่จ่ายไปในระหว่างปีบัญชี 29,500.00 บาท</p> <p>รวมค่าบริการ 29,500.00 บาท</p>	<p>1. นาย กฤษณ์ ชัชวาลวงศ์ อีเมล: krit.chatchavalwong@pwc.com เลขที่ใบอนุญาต: 5016</p> <p>2. นางสาว ศนิชา อัครกิตติลาภ อีเมล: sanicha.akarakittilap@pwc.com เลขที่ใบอนุญาต: 8470</p> <p>3. นางสาว นภนุช อภิชาติเสถียร อีเมล: nopanuch.apichatsatien@pwc.com เลขที่ใบอนุญาต: 5266</p>

#### บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย กรณีที่เป็นบริษัทต่างประเทศ

บริษัทมีบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทย : ไม่มี หรือไม่มี

#### รายชื่อบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทย

## ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ

### ข้อมูลเกี่ยวกับสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

#### สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

คณะกรรมการบริษัทยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับ และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัท รวมทั้งหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance) ตามแนวทางที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลาดหลักทรัพย์ฯ) กำหนด และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 ตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) กำหนด เพื่อสร้างคุณค่าแก่กิจการอย่างยั่งยืน อีกทั้งคณะกรรมการบริษัทได้ติดตามรายงานผลการดำเนินงานและสถานะทางการเงินของบริษัททุกไตรมาส และร่วมกันพิจารณาวางแผนกลยุทธ์ และนโยบายสำหรับการดำเนินธุรกิจเพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวได้ภายใต้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อธุรกิจ เพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัทในอนาคต

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทได้กำกับดูแลความเพียงพอของระบบควบคุมภายในของบริษัท และบริหารความเสี่ยงของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนและผู้ถือหุ้นของบริษัท

### การสรรหาคณะกรรมการ / การพัฒนากรรมการ / การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

#### ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาคณะกรรมการ

#### รายชื่อกรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย กรานต์ ฉายาวิจิตรศิลป์	กรรมการ	18 พ.ย. 2562	บริหารธุรกิจ, การเงิน, การจัดการกลยุทธ์, บรรษัทภิบาล / การกำกับดูแล, การตลาด
นาย ยุทธพงศ์ มา	กรรมการ	4 เม.ย. 2562	การเงิน, การจัดการกลยุทธ์, บริหารธุรกิจ, การตลาด
นางสาว ชนิตา พัธโนทัย	กรรมการ	18 พ.ย. 2562	บัญชี, การเงิน, การจัดการกลยุทธ์, การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ, การจัดการความเสี่ยง

#### รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก

#### รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง (กรรมการที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก)

#### การสรรหากรรมการอิสระ

## หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการอิสระ

คณะกรรมการบริษัทจะสรรหาและคัดเลือกกรรมการอิสระ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ประกาศคณะกรรมการตลาดทุน รวมถึงประกาศ ข้อบังคับ และ/หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยตามองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทจะต้องประกอบด้วยกรรมการอิสระจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ท่าน โดยดำรงตำแหน่งต่อเนื่องไม่เกิน 9 ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก

ปัจจุบันคณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยกรรมการอิสระ 3 ท่าน จากจำนวนกรรมการทั้งหมด 8 ท่าน ซึ่งไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยกรรมการอิสระทั้ง 3 ท่าน ดำรงตำแหน่งต่อเนื่องไม่เกิน 9 ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก

ทั้งนี้ กรรมการอิสระ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้นๆ ด้วย
2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ทั้งนี้ ลักษณะต้องห้ามดังกล่าวไม่รวมถึงกรณีที่กรรมการอิสระเคยเป็นข้าราชการหรือที่ปรึกษาของส่วนราชการ ซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทไม่เป็นกรรมการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการบริหารงานในทางปกติธุรกิจของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่
3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมาย ในลักษณะที่เป็นบิดามารดา คู่สมรสพี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตร ของผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทหรือบริษัทย่อย
4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้วิจารณญาณอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ไม่เป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจากบริษัท บริษัทย่อยหรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง
5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทสังกัดอยู่ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้ว การกำกับดูแลกิจการไม่น้อยกว่า 2 ปี
6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใดๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปี จากบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในทางหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงานลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกิน 1% ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อย
9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท

กรรมการอิสระที่มีคุณสมบัติตามข้อ 1. ถึง 9. อาจได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ ให้ตัดสินใจในการดำเนินงานของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท โดยมีการตัดสินใจรูปแบบขององค์คณะ (collective decision) ได้ ในกรณีที่ บุคคลที่ บริษัทแต่งตั้งให้

ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระเป็นบุคคลที่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพเกินมูลค่าที่กำหนดตามข้อ 4. หรือข้อ 6. คณะกรรมการบริษัทอาจพิจารณาผ่อนผันให้ได้ หากเห็นว่า การแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวไม่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่และเป็นการให้ความเห็นที่เป็นอิสระ และบริษัทได้เปิดเผยข้อมูลต่อไปในหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้นในวาระพิจารณาแต่งตั้งกรรมการอิสระดังกล่าวแล้ว

- (ก) ลักษณะความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพ ที่ทำให้บุคคลดังกล่าวมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- (ข) เหตุผลและความจำเป็นที่ยังคงหรือแต่งตั้งให้บุคคลดังกล่าวเป็นกรรมการอิสระ
- (ค) ความเห็นของคณะกรรมการบริษัทในการเสนอให้มีการแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวเป็นกรรมการอิสระ

### ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพ ของ : ไม่มี  
กรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

### การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

#### วิธีการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ : ใช่  
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด : ใช่  
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

### จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ : 3  
แต่ละกลุ่มในรอบปีที่ผ่านมา (คน)

### สิทธิของผู้ลงทนายย่อในการแต่งตั้งกรรมการ

บริษัทมีนโยบายในการให้สิทธิผู้ถือหุ้นเสนอเพิ่มวาระการประชุมและเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อรับการเลือกตั้งเป็นกรรมการของบริษัทในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นสามารถส่งคำถามเกี่ยวกับบริษัทหรือเกี่ยวกับวาระการประชุมเพื่อสอบถาม ประเด็นข้อสงสัยต่อบริษัทล่วงหน้าก่อนการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีของบริษัท โดยบริษัทได้เผยแพร่รายละเอียดและหลักเกณฑ์การให้สิทธิไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทที่ [www.safefertilitygroup.com](http://www.safefertilitygroup.com) หมวดนักลงทุนสัมพันธ์ รวมถึงเผยแพร่การให้สิทธิดังกล่าวนี้ผ่านเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและนักลงทุนได้รับทราบ

สำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 บริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นสามารถเสนอเพิ่มวาระการประชุมและเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อรับการเลือกตั้งเป็นกรรมการของบริษัทล่วงหน้าได้ตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2567 ถึง 31 ธันวาคม 2567 ซึ่งเป็นระยะเวลามากกว่า 1 เดือนก่อนวันสิ้นสุดรอบระยะเวลาบัญชี ปรากฏว่าไม่มีผู้ถือหุ้นรายใดเพิ่มวาระการประชุม และเสนอรายชื่อบุคคลเพื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในวาระการเลือกตั้งกรรมการ

ในวาระเลือกตั้งกรรมการ บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นสามารถลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการได้เป็นรายบุคคล โดยนำระบบการนับคะแนนผ่าน e-AGM มาใช้ เพื่อความรวดเร็ว แม่นยำ มีความโปร่งใส อำนวยความสะดวกแก่ผู้ถือหุ้นในการประชุม และสามารถแสดงผลการตรวจนับคะแนนเสียงให้ผู้ถือหุ้นได้รับทราบทันที

วิธีการแต่งตั้งกรรมการ : วิธีการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

## การกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

### รายละเอียดการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

## ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ

### การพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

#### รายละเอียดการพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
1. นาย อำนวย ปริมณวงศ์ (ประธานกรรมการ, กรรมการอิสระ)	เข้าร่วม	<p>Thai Institute of Directors (IOD)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2549: Director Certification Program (DCP)</li> </ul> <p>อื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2568: Insight in SET: ID &amp; AC Focus รุ้รอบเพื่อการเติบโตและยั่งยืนในตลาดทุน</li> <li>• 2557: Anti-Corruption for Executive Program (ACEP)</li> <li>• 2555: Audit Committee Program</li> <li>• 2554: Financial Statements for Directors (FSD)</li> </ul>
2. นาย จิรายุทธ รุ่งศรีทอง (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	เข้าร่วม	<p>Thai Institute of Directors (IOD)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2548: Director Accreditation Program (DAP)</li> <li>• 2548: Director Certification Program (DCP)</li> </ul>

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
3. นาย กรรณต์ ฉายาวิจิตรศิลป์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2568: Advanced Audit Committee Program (AACP) • 2559: Director Certification Program (DCP)
4. นาย ยุทธพงศ์ มา (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2566: Director Certification Program (DCP)
5. นาย วิวัฒน์ กว้างคมนาบุรีรักษ์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2560: Director Certification Program (DCP) อื่น ๆ • 2563: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาป้องกันประเทศ รุ่นที่ 62
6. นาง ปริญญารัตน์ กว้างคมนาบุรีรักษ์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2563: Director Accreditation Program (DAP)
7. นางสาว ชนิตา พัทธโนทัย (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2563: Director Accreditation Program (DAP)

## ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

### เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัททั้งในรูปแบบการประเมินตนเองเป็นรายคณะและรายบุคคล รวมถึงการประเมินตนเองของคณะกรรมการชุดย่อยทุกคณะเป็นประจำทุกปี โดยใช้แบบประเมินตามแนวทางของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมาปรับใช้ เพื่อใช้เป็นกรอบในการตรวจสอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ

สำหรับกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการนั้น คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายคณะและรายบุคคล และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการชุดย่อยเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ จากนั้นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะนำส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย ส่งให้กรรมการทุกคนประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งภายหลังจากกรรมการแต่ละคนประเมินผลงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะนำส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกลับมายังเลขานุการคณะกรรมการสรรหา

หาและและพิจารณาคำตอบแทน เพื่อรวบรวมผลคะแนนการประเมินของกรรมการแต่ละท่าน และสรุปผลวิเคราะห์การประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดต่างๆ ในรอบปี และรายงานให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนรับทราบ ทั้งนี้ ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ได้นำเสนอผลการประเมินฯ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2569

เกณฑ์การประเมินผลคิดเป็นร้อยละ ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์คะแนน
ร้อยละ 90 - 100	ดีเยี่ยม
ร้อยละ 80 - 89	ดีมาก
ร้อยละ 70 - 79	ดี
ร้อยละ 60 - 69	พอใช้
ต่ำกว่าร้อยละ 60	ควรปรับปรุง

หัวข้อการประเมินแต่ละแบบการประเมิน ดังนี้

คณะกรรมการแบบทั้งคณะ	คณะกรรมการชุดย่อยแบบทั้งคณะ	แบบรายบุคคล
1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ	1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ	1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
2. การประชุมคณะกรรมการ	2. การประชุมคณะกรรมการ	2. การประชุมคณะกรรมการ
3. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบคณะกรรมการ	3. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบคณะกรรมการ	3. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบคณะกรรมการ
4. ความสัมพันธ์กับฝ่ายบริหาร		
5. การพัฒนากรรมการ		

### การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

ผลการประเมินการปฏิบัติงานตนเองของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยสำหรับปี 2568 ดังนี้

	ระดับคะแนน	เกณฑ์คะแนน
คณะกรรมการบริษัทแบบรายคณะ	96.18%	ดีเยี่ยม
คณะกรรมการตรวจสอบแบบรายคณะ	99.58%	ดีเยี่ยม
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนแบบรายคณะ	99.56%	ดีเยี่ยม
คณะกรรมการบริษัทแบบรายบุคคล	95.78%	ดีเยี่ยม

### เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ : ไม่มี  
ของผู้บริหารระดับสูง

## ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

### การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

#### การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

#### การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

จำนวนการประชุมของคณะกรรมการบริษัท ในรอบปีที่ผ่านมานี้ : 4  
(ครั้ง)  
การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM) : 29 เม.ย. 2568  
การประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น (EGM) : ไม่มี

#### รายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1. นาย อำนาจ ปรีมนวงศ์ (ประธานกรรมการ, กรรมการอิสระ)	4	/	4	1	/	1		/	
2. นาย จิรายุทธ รุ่งศรีทอง (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	4	/	4	1	/	1		/	
3. นาย กรานต์ ฉายาวิจิตรศิลป์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	4	/	4	1	/	1		/	
4. นาย ยุทธพงศ์ มา (กรรมการ)	4	/	4	1	/	1		/	
5. นาย วิวัฒน์ กว้าง คมนาบุรีรักษ์ (กรรมการ)	4	/	4	1	/	1		/	
6. นาง ปริญญารัตน์ กว้าง คมนาบุรีรักษ์ (กรรมการ)	4	/	4	1	/	1		/	

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
7. นางสาว ชนิตา พัทธโนทัย (กรรมการ)	4	/	4	1	/	1		/	

#### รายละเอียดการสรุปสัดส่วนการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	อัตราการเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท	อัตราการเข้าประชุม AGM	อัตราการเข้าประชุม EGM
1. นาย อำนาจ ปรีมนวงศ์ (ประธานกรรมการ)	4/4 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
2. นาย จิรายุทธ รุ่งศรีทอง (กรรมการ)	4/4 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
3. นาย กรานต์ ฉายาวิจิตรศิลป์ (กรรมการ)	4/4 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
4. นาย ยุทธพงศ์ มา (กรรมการ)	4/4 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
5. นาย วิวัฒน์ กว้างคณานุรักษ์ (กรรมการ)	4/4 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
6. นาง ปริญญารัตน์ กว้างคณานุรักษ์ (กรรมการ)	4/4 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
7. นางสาว ชนิตา พัทธโนทัย (กรรมการ)	4/4 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
<b>อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	<b>N/A</b>

#### รายละเอียดสาเหตุกรณีที่กรรมการบริษัทไม่สามารถเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัท

#### คำตอบแทนของคณะกรรมการ

#### ลักษณะคำตอบแทนของคณะกรรมการ

ค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนรายเดือน และเบี้ยประชุม ทั้งนี้ กรรมการที่เป็นผู้บริหารจะไม่ได้รับค่าตอบแทนรายเดือน สำหรับปี 2568 ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2568 ได้มีมติอนุมัติค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย ประจำปี 2568 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตำแหน่ง	ค่าตอบแทนรายเดือน (บาท/เดือน)	ค่าเบี้ยประชุม (บาท/ครั้ง)
<b>คณะกรรมการบริษัท</b>		
- ประธานกรรมการ	40,000	30,000
- กรรมการที่ไม่ใช่ผู้บริหาร	22,500	20,000
- กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	-	20,000
<b>คณะกรรมการตรวจสอบ</b>		
- ประธานกรรมการ	-	30,000
- กรรมการ	-	25,000
<b>คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน</b>		
- ประธานกรรมการ	-	15,000
- กรรมการ	-	10,000

คำตอบแทนของคณะกรรมการ<sup>(1)</sup>

รายละเอียดคำตอบแทนของกรรมการแต่ละรายบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของ บริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
<b>1. นาย อำนวย ปริมวงค์</b> (ประธานกรรมการ, กรรมการอิสระ)			700,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (ประธานกรรมการ)	120,000.00	480,000.00	600,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	100,000.00	0.00	100,000.00	ไม่มี	
<b>2. นาย จิรายุทธ รุ่งศรีทอง</b> (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			490,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	80,000.00	270,000.00	350,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	120,000.00	0.00	120,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	20,000.00	0.00	20,000.00	ไม่มี	
<b>3. นาย กรานต์ ฉายาวิจิตรศิลป์</b> (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			480,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	80,000.00	270,000.00	350,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	100,000.00	0.00	100,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	30,000.00	0.00	30,000.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของ บริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
<b>4. นาย ยุทธพงศ์ มา (กรรมการ)</b>			0.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
<b>5. นาย วิวัฒน์ กว้างคมนาบุรีรักษ์ (กรรมการ)</b>			100,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	80,000.00	0.00	80,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	20,000.00	0.00	20,000.00	ไม่มี	
<b>6. นาง ปริญญารัตน์ กว้างคมนาบุรีรักษ์ (กรรมการ)</b>			80,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	80,000.00	0.00	80,000.00	ไม่มี	
<b>7. นางสาว ชนิดา พัทธโนทัย (กรรมการ)</b>			80,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	80,000.00	0.00	80,000.00	ไม่มี	

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
1. คณะกรรมการบริษัท	520,000.00	1,020,000.00	1,540,000.00
2. คณะกรรมการตรวจสอบ	320,000.00	0.00	320,000.00
3. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตอบแทน	70,000.00	0.00	70,000.00

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

	2566	2567	2568
ค่าเบี้ยประชุมต่อปี (บาท)	1,450,000.00	990,000.00	910,000.00
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่น ๆ (บาท)	1,290,000.00	1,290,000.00	1,020,000.00
รวม (บาท)	2,740,000.00	2,280,000.00	1,930,000.00

หมายเหตุ: (1) บริษัทได้จ่ายค่าตอบแทนรายเดือนจำนวน 22,500 บาท ให้กับพลเรือเอกพิเชษฐ ตานะเศรษฐ ซึ่งลาออกจากกรรมการบริษัท ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2568 เป็นต้นไป

### ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่าย ของกรรมการบริษัทใน : 0.00  
รอบปีที่ผ่านมา  
(บาท)

### ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

#### การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

#### กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

- บริษัทมีบริษัทย่อยและบริษัทร่วมหรือไม่ : มี
- กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม : มี
- กลไกในการกำกับดูแลการจัดการและ รับผิดชอบการดำเนินงาน : การส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตามสัดส่วนการถือครองหุ้น, การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการกำหนดนโยบายที่สำคัญ, การเปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน, ระบบการควบคุมภายในของบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลักมีความเหมาะสมและรัดกุมเพียงพอในบริษัทย่อยที่เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจหลัก

บริษัทได้พิจารณาส่งกรรมการและผู้บริหารของบริษัทเข้าไปเป็นกรรมการในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม เพื่อกำกับดูแลให้การประกอบธุรกิจของบริษัทร่วมและบริษัทย่อยเป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลธุรกิจของบริษัทและสร้างผลประโยชน์ที่ดีที่สุด ดูแลให้มีข้อบังคับในเรื่องรายการเกี่ยวโยง การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ การทำรายการสำคัญอื่นอย่างครบถ้วนถูกต้อง กำหนดการใช้หลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลและทำรายการตามหลักเกณฑ์ของบริษัท กำกับดูแลการจัดเก็บข้อมูล การบันทึกบัญชี ให้บริษัทสามารถตรวจสอบและรวบรวมจัดทำงานการเงินรวมได้ทันกำหนด

### ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

#### การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

## การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

### การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผล : มี  
ประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

บริษัท ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์บนหลักการที่ว่า การตัดสินใจใดๆ ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ จะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้ถือหุ้นของบริษัท และควรหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยกำหนดให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียกับรายการที่พิจารณาต้องแจ้งให้บริษัททราบถึงความสัมพันธ์หรือการมีส่วนได้เสียของตนในรายการดังกล่าว และต้องไม่เข้าร่วมในการพิจารณา รวมถึงไม่มีอำนาจในการอนุมัติธุรกรรมนั้นๆ

บริษัทให้ความสำคัญในการพิจารณาเรื่องนี้อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือรายการระหว่างกัน โดยคณะกรรมการบริษัทจะปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมถึงตลอดถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลการทำรายการเกี่ยวโยง และการได้มาหรือจำหน่ายทรัพย์สินที่สำคัญของบริษัท รวมทั้งปฏิบัติตามมาตรฐานบัญชีที่กำหนดโดยสมาคมนักบัญชีโดยเคร่งครัด

บริษัท ได้ให้คณะกรรมการตรวจสอบ พิจารณาตรวจสอบและให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมผลของการทำรายการระหว่างกัน และจะทำการเปิดเผยรายการระหว่างกันดังกล่าวในหมายเหตุประกอบงบการเงินที่ได้รับการตรวจสอบหรือสอบทานโดยผู้สอบบัญชี และแบบ 56-1 One Report ซึ่งปรากฏอยู่ในส่วนการกำกับดูแลกิจการ หัวข้อการควบคุมภายในและรายการระหว่างกัน

ในปี 2568 บริษัทได้ตรวจสอบแล้วไม่พบกรณีนี้อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

1. ไม่มีกรรมการท่านใดดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่นซึ่งมีธุรกิจเดียวกัน
2. คณะกรรมการตรวจสอบ ได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบรายการระหว่างกัน โดยให้ความเห็นว่ารายการระหว่างกันดังกล่าวมีความเหมาะสมผลและเป็นการเข้าทำรายการที่มีลักษณะเป็นการ
3. บริษัทได้ทบทวนนโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์แล้วเห็นว่า ยังมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับการกำกับดูแลธุรกิจที่ดี

### จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

## การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

### การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน : มี  
เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

บริษัทได้มีนโยบายห้ามกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เปิดเผยข้อมูลภายในแก่บุคคลอื่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมและไม่ว่าด้วยวิธีใด โดยรู้ หรือควรรู้ว่าผู้รับข้อมูลอาจนำข้อมูลนั้นไปใช้ประโยชน์ในการซื้อหรือขายหลักทรัพย์หรือเข้าผูกพันตามสัญญาซื้อขายล่วงหน้า

เกี่ยวข้องกับหลักทรัพย์ไม่ว่าเพื่อตนเองหรือบุคคลอื่น รวมถึงห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท หรือเข้าผูกพันตามสัญญาซื้อขายล่วงหน้าที่เกี่ยวข้องกับหลักทรัพย์ของบริษัท ไม่ว่าเพื่อตนเองหรือบุคคลอื่น

นอกจากนี้ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัทและบริษัทย่อย ในสายงานทางการเงิน ต้องระงับการซื้อหรือขายหลักทรัพย์ของบริษัท ไม่ว่าเพื่อตนเองหรือบุคคลอื่น และ ไม่เปิดเผยข้อมูลทางการเงินแก่บุคคลอื่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ในช่วงเวลาก่อนที่จะเผยแพร่การเงินรายปี หรือรายไตรมาส เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน ก่อนที่บริษัทจะได้เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และควรรออย่างน้อย 24 ชั่วโมง ภายหลังจากการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวก่อนทำการซื้อหรือขายหลักทรัพย์ของบริษัท

บริษัทได้ดำเนินการแจ้งให้กรรมการ และผู้บริหารเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการถือครองหลักทรัพย์ในบริษัทของตนเอง คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ตลอดจนรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตามมาตรา 59 และบทกำหนดโทษตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2559

ในปี 2568 ไม่มีกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานกระทำความผิดเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายในและการซื้อขายหลักทรัพย์ ทั้งนี้ บริษัทยังได้กำหนดโทษสำหรับกรณีที่มีการฝ่าฝืนในการนำข้อมูลภายในของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว โดยบริษัทจะถือว่าเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงที่มีโทษถึงขั้นพ้นสภาพจากการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท (และบริษัทย่อย) ได้แก่ การให้ออก ปลดออก ไล่ออก เป็นต้น

รายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารในปี 2568

รายชื่อกรรมการและผู้บริหาร 4 ลำดับแรก	จำนวนหุ้นที่ถือ ณ วันที่ 31 ธ.ค. 2567	จำนวนหุ้นที่ถือ ณ วันที่ 31 ธ.ค. 2568	เปลี่ยนแปลง
1. นายอำนาจ ปรีมนวงศ์	476,100	476,100	-
2. นายจิรายุทธ รุ่งศรีทอง	238,000	238,000	-
3. นายกรานต์ ฉายาวิจิตศิลป์	857,100	857,100	-
4. นายยุทธพงศ์ มา	-	-	-
5. นายวิวัฒน์ กว้างคณานุรักษ์	119,045,600	119,312,900	267,300
6. นางปริญญารัตน์ กว้างคณานุรักษ์	30,795,200	30,795,200	-
7. นางสาวชนิดา พัทธินัย	1,667,560	1,667,560	-
8. นางสาวสุจินต์ จันทร์จำเริญ	100,320	100,320	-
9. นางสาวจตุรภัทร ธนสุวิชัย	11,825	11,825	-

### จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

## การดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้าน ทุจริตคอร์รัปชันใน : มี  
รอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

รูปแบบการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน : การทบทวนความเหมาะสมในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การสื่อสารและฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การตรวจสอบความครบถ้วนเพียงพอของกระบวนการจากคณะกรรมการตรวจสอบหรือผู้สอบบัญชี

บริษัท ได้กำหนดนโยบายและกระบวนการ เพื่อต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันและต่อต้านปัญหาทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท โดยคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารมีหน้าที่สร้างความตระหนักถึงพิษภัยของการทุจริตคอร์รัปชัน สร้างค่านิยมที่ถูกต้อง เพื่อให้การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสื่อสารให้พนักงาน ได้รับทราบและถือปฏิบัติ พร้อมทั้งเผยแพร่นโยบายดังกล่าวไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท ภายใต้หัวข้อ การกำกับดูแลกิจการ

ในปี 2568 ไม่มีกรณีร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน

## จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม (กรณี)	0	0	0

## การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

### การดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแสในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแส ในรอบปีที่ผ่านมา : มี  
หรือไม่

บริษัทกำหนดนโยบายและกระบวนการการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมาย กฎระเบียบและจรรยาบรรณ หรือพฤติกรรมที่อาจสื่อถึงการทุจริตคอร์รัปชันของบุคลากรของบริษัท ซึ่งรวมถึงมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสมแก่ผู้แจ้งเบาะแส ตามนโยบายการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตคอร์รัปชัน โดยสามารถร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสต่อบริษัทผ่านช่องทางที่บริษัทจัดเตรียมไว้

ในปี 2568 ไม่มีการแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน การประพฤติมิชอบ และการกระทำผิดกฎหมาย กฎระเบียบและจรรยาบรรณ รวมถึงความบกพร่องของระบบควบคุมภายในจากพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่น

## จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสรวม (กรณี)	0	0	0

## การติดตามการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการอื่น ๆ

### การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

บริษัทยึดถือหลักความเป็นธรรม โปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลของบริษัท เพื่อให้ผู้ถือหุ้น นักลงทุน หรือผู้มีส่วนได้เสีย มั่นใจได้ว่าการเปิดเผยข้อมูลและเอกสารทางการเงินของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลในด้านบวกหรือด้านลบ มีความถูกต้อง ชัดเจน สอดคล้องกับกฎหมาย หลักเกณฑ์มาตรฐาน และแนวปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย และเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน โดยผ่านช่องทางการเผยแพร่ข่าวของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและเว็บไซต์บริษัท

คณะกรรมการบริษัทได้จัดให้มีรายงานความรับผิดชอบต่อรายงานทางการเงิน ควบคู่ไปกับรายงานการตรวจสอบของผู้สอบบัญชี แสดงไว้ในแบบ 56-1 One Report เพื่อให้ฝ่ายจัดการมีความตระหนักรู้อย่างยิ่งถึงพันธกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบต่อข้อมูลและรายงานทางการเงินที่ต้องมีความถูกต้องครบถ้วนก่อนที่จะมีการแพร่หลายต่อผู้ลงทุน

นอกจากนี้ บริษัทยังจัดให้มีหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์ เพื่อเป็นช่องทางการติดต่อโดยตรงกับนักลงทุน นักวิเคราะห์ ทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนถึงผู้ที่เกี่ยวข้องหรือบุคคลภายนอกที่มีความสนใจในข้อมูลของบริษัท ซึ่งในปี 2568 ที่ผ่านมา ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท และนักลงทุนสัมพันธ์ ได้ให้ข้อมูลแก่นักลงทุนสถาบัน นักลงทุนรายย่อย นักวิเคราะห์ ธนาคารสถาบันจัดอันดับความน่าเชื่อถือ และผู้ให้ความสนใจในโอกาสต่างๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมีการผสมผสานระหว่างการประชุมแบบพบหน้ากันเต็มรูปแบบ (Physical Meeting) และแบบ Online ดังนี้

1. จัดการประชุมแถลงผลการดำเนินงานแก่นักลงทุนและนักวิเคราะห์ (Analyst Meeting) 3 ครั้ง
2. เข้าร่วมงานบริษัทจดทะเบียนพบปะผู้ลงทุนและนักวิเคราะห์ (ppportunity Day) 4 ครั้ง เพื่ออธิบายเกี่ยวกับภาพรวมธุรกิจผลการดำเนินงานในแต่ละไตรมาส รวมถึงแนวโน้มกิจการในอนาคต
3. การนำเสนอข้อมูลแก่นักลงทุนและนักวิเคราะห์ทั้งไทยและต่างชาติ ในรูปแบบ Physical และ แบบ Online รวมทั้งหมด 5 ครั้ง ซึ่งทำให้มีโอกาสได้พบนักลงทุนและนักวิเคราะห์ที่หลากหลายกลุ่มมากขึ้น

## ข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

### การเข้าประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ (ครั้ง) : 4

--

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ			เข้าร่วมประชุม เฉลี่ย
	การเข้า ประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการ ประชุม (ครั้ง)	
1 นาย จิรายุทธ รุ่งศรีทอง (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	4	/	4	4/4 (100.00%)
2 นาย อำนวย ปริมนวงศ์ (กรรมการตรวจสอบ)	4	/	4	4/4 (100.00%)
3 นาย กรานต์ ฉายาวิจิตรศิลป์ (กรรมการตรวจสอบ)	4	/	4	4/4 (100.00%)
<b>อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย</b>				<b>(100.00%)</b>

### ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบได้รายงานผลการประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทรับทราบแล้ว สรุปสาระสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบได้ดังต่อไปนี้

#### 1) การสอบทานรายงานทางการเงิน

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานงบการเงินรายไตรมาสและงบการเงินรายปีของบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่างบการเงินจัดทำขึ้นตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป และมีการเปิดเผยข้อมูลประกอบงบการเงิน รายการพิเศษ การปรับปรุงบัญชีและประมาณการที่สำคัญอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ โดยผู้สอบบัญชี และผู้บริหารที่รับผิดชอบ จัดทำรายงานทางการเงินเข้าร่วมประชุมชี้แจงทุกครั้งที่มีวาระพิจารณารับรองงบการเงินก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

สำหรับปี 2568 ผู้สอบบัญชีได้ให้ความเห็นต้องงบการเงินรายไตรมาสและงบการเงินรายปีของบริษัทแบบไม่มีเงื่อนไข และคณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่ารายงานทางการเงินของบริษัทได้จัดทำขึ้นอย่างถูกต้องตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน และมีการเปิดเผยข้อมูลในงบการเงิน หมายเหตุประกอบงบการเงินครบถ้วน เพียงพอ และทันเวลา เป็นประโยชน์ต่อผู้ถือหุ้นและผู้ใช้งบการเงิน

#### 2) การสอบทานระบบการควบคุมภายใน

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานระบบการควบคุมภายในของบริษัท เพื่อประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน โดยพิจารณาจากรายงานผลการตรวจสอบภายในที่ครอบคลุมกระบวนการสำคัญของบริษัท ซึ่งมีความสอดคล้องกับรายงานของ ผู้สอบบัญชีที่ไม่พบประเด็นหรือข้อบกพร่องที่เป็นสาระสำคัญ นอกจากนี้ ยังมีการติดตามความคืบหน้าของการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงระบบควบคุมภายในของฝ่ายบริหารเป็นประจำทุกไตรมาส

คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่าระบบควบคุมภายในของบริษัทมีความเพียงพอ มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมต่อการดำเนินธุรกิจ ในสภาพแวดล้อมปัจจุบัน สามารถสนับสนุนให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ป้องกันหรือลดความเสี่ยงและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้

#### 3) การสอบทานการบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานความเพียงพอและประสิทธิผลของนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยงของบริษัท โดยมีการประชุมร่วมกับผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านการบริหารความเสี่ยงของบริษัทเป็นประจำ เพื่อรับทราบปัจจัยเสี่ยงทั้งภายในและภายนอก ผลการประเมินความเสี่ยง และแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงของบริษัทให้อยู่ในระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเสี่ยงใหม่ที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

#### 4) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานการดำเนินธุรกิจของบริษัทให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงได้เน้นย้ำกับฝ่ายจัดการของบริษัทให้ติดตามข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้สามารถรองรับข้อกำหนดและกฎหมายที่อาจเปลี่ยนแปลงไป

คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่า บริษัทมีการปฏิบัติตามถูกต้อง ครบถ้วน ตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท

#### 5) การพิจารณารายงานที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัทและบริษัทย่อย เพื่อให้ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และให้ความเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นและความสมเหตุสมผล โดยยึดหลักความเป็นธรรม ความโปร่งใส และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทและบริษัทย่อย และผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศอย่างครบถ้วน ถูกต้อง เพียงพอ ตามเกณฑ์และข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่า การเข้าทำรายการที่เกี่ยวข้องกันของบริษัทและบริษัทย่อย มีความสมเหตุสมผลและเป็นประโยชน์ต่อบริษัทและบริษัทย่อย โดยเป็นการทำรายการที่มีราคาสมเหตุสมผล เป็นไปตามเงื่อนไขทางการค้าทั่วไป อีกทั้ง คณะกรรมการตรวจสอบไม่ได้รับการรายงานความผิดปกติจากการตรวจสอบการเปิดเผยข้อมูลของรายการที่เกี่ยวข้องกันจากผู้สอบบัญชี

#### 6) การพิจารณาคัดเลือกและเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชี

คณะกรรมการตรวจสอบ ได้พิจารณาคัดเลือกและเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชี โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจในธุรกิจของบริษัท ผลการปฏิบัติงาน และความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี ความพร้อมในด้านบุคลากรและประสบการณ์ของทีมงาน และการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชี ตลอดจนค่าสอบบัญชีที่เหมาะสม เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาคัดเลือกและเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชี และอนุมัติค่าตอบแทนสอบบัญชีต่อไป

ในปี 2568 คณะกรรมการตรวจสอบ ได้พิจารณาแล้วเห็นควรเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชีจากบริษัท ไพรซ์ วอเตอร์ เฮาส์คูปเปอร์ส เอปียเอเอส จำกัด เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทและบริษัทย่อยประจำปี 2568 และค่าสอบบัญชีประจำปีวงเงินไม่เกิน 4,650,000 บาท ต่อคณะกรรมการบริษัทและที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 ได้มีมติอนุมัติตามที่เสนอ

#### 7) การทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการตรวจสอบได้ทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่ดีและข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และได้รายงานการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบให้คณะกรรมการบริษัททราบอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ยังได้ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเป็นประจำทุกปี โดยผลการประเมินแสดงให้เห็นว่า คณะกรรมการตรวจสอบได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอและมีประสิทธิผลตามที่ได้ระบุไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบและตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท โดยใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวัง รอบคอบ ความเป็นอิสระอย่างเพียงพอ รวมทั้งได้ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน และมุ่งเน้นให้บริษัทมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักบรรษัทภิบาลที่ดี

จากการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการตรวจสอบสำหรับปี 2568 ตามที่รายงานข้างต้น คณะกรรมการตรวจสอบ ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ระบุไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบและที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท ด้วยความระมัดระวังและเต็มความสามารถ โดยคณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่า บริษัทได้จัดทำรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอ สอดคล้องตามมาตรฐานการบัญชี และ มาตรฐานการรายงานทางการเงินที่รับรองทั่วไป มีระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงที่เพียงพอ เหมาะสม มีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมทั้งมีการติดตามสถานการณ์และความเสี่ยงใหม่ๆ เพื่อเตรียมพร้อมในการรับมือกับความเสี่ยงใหม่ๆ ที่อาจเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

นอกจากนี้คณะกรรมการตรวจสอบยังมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของผู้บริหารระดับสูงและพนักงานทั้งหมดของบริษัท ภายใต้กรอบการกำกับดูแลกิจการที่ดี สามารถทำให้บริษัทเติบโตอย่างยั่งยืน อันจะทำให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลายได้รับผลตอบแทนที่ดีอย่างยั่งยืนด้วย

## ข้อมูลเกี่ยวกับการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

### การเข้าประชุมและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

## การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน : 2  
(ครั้ง)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย กรานต์ ฉายาวจิตรศิลป์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
2 นาย จิรายุทธ รุ่งศรีทอง (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
3 นาย วิวัฒน์ กวางคณานุกรักษ์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

## ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้รายงานผลการประชุมพร้อมความเห็นและข้อเสนอแนะให้ คณะกรรมการบริษัทรับทราบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญของการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนในปี 2568 ได้ ดังนี้

### 1) การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ

พิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด เข้าดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ กรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อยต่างๆ แทนกรรมการที่ครบกำหนดออกตามวาระ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาเลือกตั้งกรรมการแบบรายบุคคล โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลพิจารณาจาก Board Skill Matrix เพื่อให้โครงสร้างของคณะกรรมการมีความหลากหลาย ด้านคุณวุฒิทางการศึกษา ทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจของบริษัท และสอดคล้องกับ กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยไม่มีข้อจำกัดหรือแบ่งแยกในเรื่องเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนาหรือถิ่น กำเนิด ทั้งนี้ บริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทล่วงหน้า และเมื่อครบกำหนด ไม่มีผู้ถือหุ้นรายใดเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท

ในปี 2568 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจึงได้เสนอให้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการที่ครบกำหนดออกตามวาระจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ (1) นายกรานต์ ฉายาวจิตรศิลป์ (2) นายยุทธพงศ์ มา และ (3) นางสาวชนิดา พิธโนทัย กลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการอีกวาระหนึ่ง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทและที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 ได้มีมติอนุมัติตามที่เสนอ

### 2) การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ

พิจารณาทบทวนค่าตอบแทนคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ โดยพิจารณาจากความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท สภาวะทางเศรษฐกิจ และเทียบกับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน สามารถจูงใจ และรักษากรรมการที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้องค์ประกอบของค่าตอบแทนของกรรมการมีความชัดเจน เหมาะสม เป็นธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการที่ดี

สำหรับปี 2568 ได้เสนอค่าตอบแทนของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ในอัตราเดียวกับปี 2567 ซึ่งประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2568 ได้มีมติอนุมัติตามที่เสนอ พร้อมทั้งเปิดเผยค่าตอบแทนคณะกรรมการ และ คณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ไว้ในรายงานประจำปี/แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1 One Report)

### 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ

พิจารณาหลักเกณฑ์และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทแบบรายคณะและรายบุคคล รวมถึงคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีของการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีการรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ และเปิดเผยผลการประเมินในรายงานประจำปี/แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1 One Report) เป็นประจำทุกปี ซึ่งในปี 2568 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัททั้งแบบราย คณะและรายบุคคล รวมถึงคณะกรรมการชุดย่อย อยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม

#### **4) การปรับปรุงพัฒนาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน**

พิจารณาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปีและกลั่นกรองเรื่องต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ Corporate Governance Code (CG Code) รวมทั้งสอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืน และนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท โดยเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

สำหรับปี 2568 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้พิจารณาบทบาทหน้าที่แล้ว เห็นควรให้คงเดิม เนื่องจากกฏบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนฉบับปัจจุบัน ได้ระบุบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ไว้ครบถ้วนแล้ว

#### **5) การพัฒนากรรมการ**

สนับสนุนให้คณะกรรมการบริษัททุกท่านเข้ารับการอบรม หรือเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้ทรัพยากรของบริษัท ซึ่งเป็นประโยชน์ในการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย และทิศทางต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมทั้งจัดให้กรรมการแต่ละท่านมีการประเมินตนเองเกี่ยวกับทักษะแต่ละด้านที่จำเป็น (Board Skill Matrix) โดย ทักษะที่นำมาประเมินมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ โปร่งใส ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายเป็นสำคัญ นอกจากนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน

## นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน

### ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

#### นโยบายด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน : มี

บริษัท มุ่งมั่นดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทของโลกที่รวดเร็วบนพื้นฐานด้านการพัฒนาความยั่งยืน ภายใต้แนวคิด "การเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน" ด้วยความเชื่อมั่นว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างโอกาสให้ทุกชีวิตได้เติบโตอย่างมีคุณภาพ

บริษัทยังคงให้ความสำคัญต่อการขับเคลื่อนธุรกิจภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ (Code of Conduct : CoC) โดยนำหลักพัฒนาและเป้าหมายด้านความยั่งยืนเข้ามาบูรณาการกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ และได้นำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามกรอบองค์การสหประชาชาติเป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน เพื่อผลักดันให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม ทำให้การพัฒนาด้านความยั่งยืนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกมิติ

บริษัทได้มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการแพทย์ขั้นสูง เพื่อเพิ่มโอกาสความสำเร็จในการมีบุตรให้กับผู้ที่มีบุตรยาก การพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อคุณภาพการรักษาและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ ควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว ทั้งนี้ บริษัทได้วางรากฐานสำคัญในการพัฒนาระบบการจัดการด้านความยั่งยืนขององค์กร ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่

**ด้านเศรษฐกิจและการกำกับดูแลกิจการ:** บริษัทมุ่งสู่การเป็นผู้นำในการนำเทคโนโลยี AI และนวัตกรรมทางการแพทย์มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการรักษา พร้อมทั้งขยายการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพผ่านการขยายเครือข่ายพันธมิตรทั้งในและต่างประเทศ

**ด้านสังคม:** บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ให้มีความเชี่ยวชาญระดับสากล การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ผ่านโครงการ CSR ต่างๆ

**ด้านสิ่งแวดล้อม:** บริษัทเห็นความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ด้วยการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ลดการใช้กระดาษ การใช้พลังงานทดแทน และการจัดการของเสียทางการแพทย์อย่างมีประสิทธิภาพ

ลิงก์นโยบายด้านความยั่งยืน : <https://www.safefertilitygroup.com/storage/documents/corporate-policies/20230630-safe-environmental-social-and-governance-policy-th.pdf>

#### เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนหรือไม่ : มี

บริษัทมุ่งดำเนินงานภายใต้กลยุทธ์ความยั่งยืนองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างการสื่อสารกับพนักงาน คู่ค้าทางธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อสามารถบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ครอบคลุม มิติธรรมาภิบาลและเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางทั้ง 17 เป้าหมายขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) ดังนี้

### ความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ

1. การเติบโตทางธุรกิจ
2. นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ก้าวหน้า
3. ความปลอดภัยของข้อมูลและความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
5. การบริหารความเสี่ยง
8. จริยธรรมทางธุรกิจ



### ความยั่งยืนด้านสังคม

4. การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง
6. การสร้างความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมกับพนักงาน
7. สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน
12. ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม



### ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

9. การจัดการพลังงานและทรัพยากร
10. การจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
11. การจัดการขยะและของเสีย
13. การจัดการน้ำ



เป้าหมาย SDGs ขององค์การสหประชาชาติ  
ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการ  
ด้านความยั่งยืนขององค์กร

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

## ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

### การทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ/หรือ  
เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน : มี

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากฎ  
กับนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน : ไม่มี

## ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

### ห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

บริษัทดำเนินธุรกิจภายใต้ห่วงโซ่มูลค่าที่ครอบคลุมตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ โดยห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจของบริษัท ประกอบด้วย 5 กิจกรรมหลัก และ 3 กิจกรรมสนับสนุน มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมหลัก	รายละเอียด
1. การวิจัยและพัฒนา	ศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี เครื่องมือและอุปกรณ์ และแนวทางการรักษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพบริการและผลลัพธ์ทางการแพทย์
2. การจัดซื้อจัดหา	คัดเลือกเวชภัณฑ์ เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์และห้องปฏิบัติการ ที่ได้มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนการให้บริการที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ
3. การให้บริการ	ให้บริการตรวจวินิจฉัยและรักษาตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง พร้อมควบคุมคุณภาพและความปลอดภัยในทุกขั้นตอน
4. การตลาดและการขาย	โฆษณาและประชาสัมพันธ์ สื่อสารข้อมูลบริการอย่างโปร่งใส สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และพัฒนาความสัมพันธ์กับลูกค้าในระยะยาว
5. การบริการหลังการให้บริการ	ติดตามผลการรักษา ให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง และรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับปรุงคุณภาพการบริการ

กิจกรรมสนับสนุน	รายละเอียด
1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์	พัฒนาและดูแลบุคลากรอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมความผูกพัน สุขภาพ ความปลอดภัย และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ	สนับสนุนการดำเนินงานด้วยระบบดิจิทัล พร้อมคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ
3. การจัดซื้อจัดจ้าง	บริหารกระบวนการจัดซื้ออย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงมาตรฐานด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม และจริยธรรมของคู่ค้า

### การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ

#### รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<b>ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ</li> <li>- การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ให้เกียรติและเคารพตามหลักสิทธิมนุษยชน</li> <li>- การอบรมพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพ และส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</li> <li>- การจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม และแข่งขันได้ รวมถึงจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่น้อยกว่าหรือมากกว่าที่กฎหมายกำหนด</li> <li>- สร้างการปฏิบัติตัวต่อกันด้วยการให้เกียรติและเคารพในสิทธิมนุษยชนให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร</li> <li>- ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานตามแผนประจำปี</li> <li>- การจัดสัมมนา และการอบรมที่สอดคล้องกับการทำงานและเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้แกพนักงาน เช่น จัดอบรมการใช้เครื่องมือแพทย์หรือ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประชุมภายในองค์กร</li> <li>อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> <li>• การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และการให้คำปรึกษาโดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์</li> <li>• ผู้บริหารสื่อสารกับพนักงาน (CEO Talk)</li> <li>• การสื่อสารในองค์กรผ่านช่องทางต่างๆ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ กลุ่มไลน์ อินทราเน็ต อีเมล เป็นต้น</li> <li>• จัดกิจกรรมต่างๆ เช่น ทำบุญบริษัท กีฬาสี งานสัมมนาประจำปี งานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น</li> <li>• การประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (Staff Welfare Committee) รายไตรมาส เพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และเข้าใจความต้องการของพนักงาน</li> <li>• การประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>• การสำรวจความสุขของพนักงาน</li> </ul> </li> </ul>

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
		<p>เทคโนโลยีการแพทย์ใหม่ ๆ เป็นต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)</li> <li>- บริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ เป็นไปตามหลักอาชีพ</li> <li>- วัฒนธรรม และความปลอดภัยในการทำงาน</li> <li>- จัดโครงการ Employee Wellness Program (สวัสดิการการออกกำลังกายของพนักงาน) และตรวจสุขภาพประจำปี</li> </ul>	

**ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• นักลงทุนหรือสถาบันการเงิน</li> <li>• ผู้ถือหุ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การกำกับดูแลกิจการที่ดี บริหารงานด้วยความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน</li> <li>- การบริหารจัดการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจอยู่ภายใต้การกำกับ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี</li> <li>• อื่น ๆ</li> </ul>
---	---	--	---

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
	<p>ความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และทันเหตุการณ์</li> <li>- การให้ความเท่าเทียม และรักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและนักลงทุน</li> <li>- ผลการดำเนินงานที่ดี และการเติบโตทางธุรกิจอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน</li> <li>- ได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนที่คุ้มค่า และการจ่ายเงินปันผลที่เหมาะสม</li> </ul>	<p>ดูแลกิจการที่ดี โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการนำระบบการบริหาร ความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management - ERM) ครอบคลุม ทุกด้าน และปรับปรุงนโยบาย บริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล</li> <li>- เปิดเผยข้อมูล และรายงานสารสนเทศต่างๆ ผ่านระบบของ ตลาดหลักทรัพย์ฯ และเว็บไซต์ของบริษัท อย่าง ครบถ้วนและ เป็นไป ตามเวลาที่ กำหนด</li> <li>- เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นได้ใช้สิทธิ เสนอ ระเบียบวาระ การประชุมและ เสนอชื่อบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จัดทำคำอธิบายและวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการ (MD&amp;A) รายไตรมาสและรายงานประจำปี (56-1 One Report)</li> <li>• จัดกิจกรรมระหว่างบริษัทกับผู้ลงทุนและผู้ถือหุ้น ตลอดทั้งปี ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ เช่น Analyst Meeting, Opportunity Day, Company Visit, Conference Call, Roadshow</li> <li>• จัดให้มีช่องทางสอบถามข้อมูล แสดงความคิดเห็น หรือข้อร้องเรียนต่างๆ บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ และอีเมล</li> </ul>

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
		<p>เพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการ  ลวงหน้า  รวมถึงส่งคำถาม  ลวงหน้า และ  แสดงความ  คิดเห็น พร้อม  ข้อเสนอ  แนะต่าง ๆ</p> <p>- การบริหาร  ธุรกิจให้เติบโต  และ  มีความสามารถ  ในการทำกำไร  และขับเคลื่อน  ธุรกิจอย่างยั่งยืน</p> <p>- รับฟังความ  คิดเห็น ข้อเสนอ  แนะ  จากผู้ถือหุ้นหรือ  ผู้ลงทุน</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>ลูกค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การได้รับการรักษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน มีความปลอดภัย และได้ผลลัพธ์ตามความคาดหวัง</li> <li>- ความเชี่ยวชาญของแพทย์ และนักวิทยาศาสตร์ รวมถึงบุคลากรทางการแพทย์</li> <li>- เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ มีความทันสมัย</li> <li>- ประสิทธิภาพ และปลอดภัย</li> <li>- การให้ข้อมูลชั้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้การรักษาอย่างมีมาตรฐาน และคุณภาพระดับสากล โดยได้รับการรับรองมาตรฐานระดับสากล ได้แก่ RTAC, UKNEQAS, ISO9001:2005, ISO15189:2022 และ ISO15190:2020</li> <li>- สนับสนุนให้แพทย์ นักวิทยาศาสตร์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์</li> <li>• การรับเรื่องข้อร้องเรียน</li> <li>• การสำรวจความพึงพอใจ</li> <li>• อื่น ๆ</li> <li>• ประชาสัมพันธ์ข่าวสารและโปรโมชั่น ผ่านสื่อสังคมออนไลน์และช่องทางออฟไลน์</li> <li>• จัดกิจกรรมลูกค้าสัมพันธ์/กิจกรรมทางการตลาดเพื่อพบลูกค้าอย่างต่อเนื่อง</li> <li>• มีช่องทางการติดต่อทาง Call Center และเว็บไซต์</li> <li>• ประกาศนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และ แบบฟอร์มยินยอมการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล (Consent Form)</li> </ul>

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
	<p>ตอนการรักษา ความเสี่ยงค่าใช้จ่าย และระยะเวลาที่ชัดเจนและโปร่งใส</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การได้รับการให้บริการที่ดี การดูแลเอาใจใส่แบบเฉพาะบุคคล</li> <li>- การดูแลและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทางการแพทย์</li> </ul> <p>อย่างไรปลอดภัย ข้อมูลไม่รั่วไหล</p>	<p>และบุคลากรทางการแพทย์ ได้เข้าฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาและอัตราความสำเร็จ</li> <li>- จัดให้มีผู้ดูแลลูกค้าส่วนบุคคล ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญ จิตใจที่รักในการบริการ และความสามารถในการสื่อสารได้หลายภาษา ให้คำแนะนำ ผลิตภัณฑ์ เบื้องต้นจนจบกระบวนการรักษา</li> <li>- กำหนดราคาที่เหมาะสม พร้อมมีแพ็คเกจและโปรโมชั่นในแต่ละช่วง ให้เลือกตาม</li> </ul>	

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนอง ความคาดหวัง ของผู้มีส่วน ได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
		<p>งบประมาณของผู้ใช้</p> <p>บริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กำหนดนโยบายและมาตรการด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ</li> </ul> <p>ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 27001 และ ISO27701</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• คู่ค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินธุรกิจภายใต้จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและนโยบายบริษัทฯ</li> <li>- กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โปร่งใส และเป็นธรรม</li> <li>- การปฏิบัติตามสัญญา ข้อตกลง และเงื่อนไขทางการค้า</li> <li>- การชำระค่าสินค้า/บริการ ตรงตามเงื่อนไขการชำระเงินที่ตกลงกัน</li> <li>- การติดตามตรวจสอบและประเมินผลคู่ค้า เพื่อพัฒนาการประกอบธุรกิจระหว่างกันอย่างยั่งยืน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ยึดมั่นการดำเนินธุรกิจตามหลักจริยธรรม แนวปฏิบัติและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ</li> <li>- มีนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างหลักเกณฑ์และกระบวนการคัดเลือกคู่ค้าที่เหมาะสมและเป็นธรรม</li> <li>- ปฏิบัติตามระเบียบจัดซื้อจัดจ้างของบริษัทฯ และปฏิบัติตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและเงื่อนไขสัญญาอย่างสุจริต</li> <li>- กำหนดเงื่อนไขและสัญญา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การรับเรื่องข้อร้องเรียน</li> <li>• อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> <li>• การประชุมหารือกับคู่ค้า เพื่อปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและเงื่อนไขสัญญาหรือข้อตกลงที่เป็นธรรมร่วมกัน</li> <li>• การประชุมทบทวนการประเมินคู่ค้าและกระบวนการตรวจสอบสถานะ (Supplier Assessment &amp; Due Diligence) อย่างสม่ำเสมอ</li> <li>• การประชุมระหว่างผู้บริหาร และการพูดคุยระหว่างตัวแทนของบริษัทฯ</li> <li>• จัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนผ่านเว็บไซต์และช่องทางอื่นๆ</li> <li>• จัดให้มีการเยี่ยมชมกิจการของคู่ค้าและบริษัท</li> </ul> </li> </ul>

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติตามแรงงานตนเองอย่างเป็นธรรม รวมถึงรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- ข้อเสนอแนะจากบริษัท เพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน สินค้าและบริการ</li> </ul>	<p>ทางการค้าอย่างเป็นธรรมและปฏิบัติตามสัญญาทางการค้า</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีกระบวนการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกค้า</li> </ul> <p>อย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สนับสนุนให้ลูกค้าดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน</li> <li>- รับฟังแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ชุมชน</li> <li>• สังคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม</li> <li>- การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชน รวมถึงให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินธุรกิจด้วยความรอบคอบระมัดระวังเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในทางลบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม</li> <li>- สนับสนุนงบประมาณสำหรับกิจกรรมเพื่อ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม</li> <li>• อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> <li>• การสำรวจความต้องการของชุมชน</li> <li>• รับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ ของบริษัท</li> </ul> </li> </ul>

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
	<p>ชุมชนและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การลดผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ</li> <li>- ใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสมและรู้คุณค่า</li> </ul>	<p>ประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม รวมถึงร่วมทำกิจกรรมกับชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำสื่อให้ความรู้และข่าวสารทางด้านการแพทย์และสุขภาพผ่านสื่อสังคมออนไลน์หลายช่องทาง</li> <li>- จัดให้มีช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะจากสังคมและชุมชน</li> <li>- ส่งเสริมและรณรงค์การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>- ลดการใช้พลังงานและทรัพยากร รวมถึงมีกระบวนการกำจัดของเสียที่มีประสิทธิภาพ</li> </ul>	

### ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

#### ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

บริษัทมีการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร : มี

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวน : มี  
ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

### รายละเอียดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
ขยายบริการในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง	• อื่น ๆ : ขยายบริการในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมบริการ เทคโนโลยีชีวภาพ และการแพทย์ที่ก้าวหน้า	• การพัฒนานวัตกรรม
การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	• ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค
การบริหารความเสี่ยง	• การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน
จริยธรรมทางธุรกิจ	• การกำกับดูแลกิจการที่ดี
การลดการใช้พลังงานและทรัพยากร	• การจัดการพลังงาน
การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	• การจัดการก๊าซเรือนกระจก
การลดปริมาณการปล่อยของเสียและมลพิษ	• การจัดการขยะและของเสีย
การจัดการน้ำ	• การจัดการน้ำ
การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง	• อื่น ๆ : การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง
การสร้างการมีส่วนร่วมกับพนักงาน	• การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
ความพึงพอใจของพนักงาน	• อื่น ๆ : ความพึงพอใจของพนักงาน
พัฒนาสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน	• อื่น ๆ : พัฒนาสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน
ความสัมพันธ์กับชุมชน	• ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม

### ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานความยั่งยืน

#### รายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืนของบริษัท : มีข้อมูล  
ลิงก์รายงานความยั่งยืนของบริษัท : <https://www.safefertilitygroup.com/storage/downloads/sd-report/2024/20250331-safe-sd-report-2024-th.pdf>

#### มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน : GRI Standards  
ที่บริษัทอ้างอิง



## การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

### ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

#### นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

บริษัทมุ่งมั่นในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์องค์กร ซึ่งครอบคลุมถึง การบริหารความเสี่ยงด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัยของพนักงานให้ปฏิบัติตามมาตรฐานสากล การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ มาตรฐานการดำเนินงาน คู่มือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงเป้าหมายผลการดำเนินงานและการลงทุนของบริษัทในกลุ่ม ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการที่ดี เพื่อลดโอกาสความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นหรือลดความเสียหายกรณีที่มีความเสี่ยงเกิดขึ้น และ/หรือ การให้ได้ว่าซึ่งโอกาสทางธุรกิจ เป็นการสร้างคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืน เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงของบริษัทมีความชัดเจน ฝ่ายบริหารจึงกำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. บริษัทจะจัดวางระบบและกระบวนการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายทางธุรกิจ ตามมาตรฐานสากล
2. บริษัทจะบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือเบี่ยงเบนไม่เกินกว่าระดับที่บริษัทยอมรับได้
3. ฝ่ายจัดการจะกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงของบริษัทให้ปฏิบัติตามนโยบาย รวมทั้งกลั่นกรอง ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และติดตาม เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และรายงานให้คณะกรรมการตรวจสอบ และ คณะกรรมการบริษัทรับทราบในกรณีมีความเสี่ยงซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างร้ายแรง และหาแนวทางแก้ไข
4. คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบโดยรวมในการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร และอนุมัติแนวทางแก้ไข
5. ฝ่ายจัดการจะบริหารจัดการความเสี่ยงของกลุ่มบริษัทในภาพรวม และกำกับดูแลการบริหารจัดการในแต่ละความเสี่ยงตามหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงดูแลให้การบริหารจัดการสอดคล้องกับนโยบายต่างๆ ของบริษัท พร้อมทั้งจัดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้ความเห็นชอบหรือข้อเสนอแนะ อย่างสม่ำเสมอหรือตามความเหมาะสม
6. ผู้บริหารทุกหน่วยงานของบริษัท มีหน้าที่ในการบริหารจัดการความเสี่ยงในระดับองค์กร ระดับสายงาน และระดับปฏิบัติการที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบหรือที่ฝ่ายจัดการมอบหมาย พร้อมทั้งจัดให้มีการรายงานผลการดำเนินการในรูปแบบและแนวทางตามที่ฝ่ายจัดการกำหนด และส่งเสริมพนักงานให้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง
7. ฝ่ายจัดการ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แนวปฏิบัติในการบริหารความเสี่ยงแก่หน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอหรือตามความเหมาะสม
8. พนักงานทุกคนมีหน้าที่ปฏิบัติตามระบบและกระบวนการบริหารความเสี่ยง ทั้งในระดับองค์กร ระดับสายงาน และระดับปฏิบัติการ ตามที่บริษัทฯ หรือฝ่ายจัดการกำหนด
9. ผู้ตรวจสอบภายในหรือหน่วยงานตรวจสอบภายในมีหน้าที่สอบทานการควบคุมภายในผ่านการตรวจสอบประจำปีเพื่อสอบทานความเสี่ยงในกระบวนการดำเนินงาน

ลิงก์นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง : <https://www.safefertilitygroup.com/storage/documents/corporate-policies/20230301-safe-risk-management-policy-th.pdf>

### ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

#### มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่มี

### ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงด้าน ESG

#### ปัจจัยความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

#### ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือกลุ่มบริษัทในปัจจุบัน

## ความเสี่ยงที่ 1 ความเสี่ยงจากการแข่งขันในธุรกิจให้บริการรักษาภาวะมีบุตรยาก

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การแข่งขัน / การเพิ่มขึ้นของคู่แข่ง / การเข้ามาดำเนินธุรกิจได้ง่ายของผู้รายใหม่

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

### ลักษณะความเสี่ยง

ปัจจุบัน การประกอบธุรกิจให้บริการรักษาภาวะมีบุตรยากมีแนวโน้มการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น จากการที่ผู้ประกอบการรายเดิมพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการเพิ่มขึ้นของชื่อเสียงขององค์กร และจากการที่มีผู้ประกอบการรายใหม่ทยอยเข้าสู่ตลาด รวมถึง ผลกระทบจากการเปิดเสรีการค้าและการบริการภายใต้ข้อตกลงของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) อาจส่งผลให้มีคู่แข่งรายใหม่ภายในกลุ่มประเทศอาเซียนขยายขอบเขตการให้บริการเข้ามาในประเทศไทย ซึ่งปัจจัยการแข่งขันเหล่านี้ อาจกระทบต่อบริษัทอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

### ผลกระทบจากความเสียหาย

1. การเพิ่มขึ้นของผู้ให้บริการทั้งโรงพยาบาล คลินิกเฉพาะทาง และผู้เล่นรายใหม่ในตลาด อาจทำให้เกิดการแข่งขันในการดึงดูดผู้รับบริการ ส่งผลให้จำนวนผู้รับบริการหรือส่วนแบ่งตลาดของบริษัทลดลง และอาจกระทบต่อรายได้โดยรวมของธุรกิจ
2. การแข่งขันที่สูงขึ้นอาจทำให้ผู้ให้บริการต้องปรับลดราคา หรือจัดโปรโมชั่นเพื่อดึงดูดลูกค้า ซึ่งอาจส่งผลให้ อัตรากำไร (Profit Margin) ลดลง
3. บริษัทอาจจำเป็นต้องเพิ่มงบประมาณด้านการตลาด การประชาสัมพันธ์ การสร้างแบรนด์ และการพัฒนาช่องทางการเข้าถึงลูกค้า เพื่อรักษาฐานลูกค้าเดิมและดึงดูดลูกค้าใหม่
4. การแข่งขันในธุรกิจ IVF มักเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย อัตราความสำเร็จในการรักษา และความเชี่ยวชาญของแพทย์ ดังนั้นบริษัทอาจต้องลงทุนเพิ่มเติมในเทคโนโลยีทางการแพทย์และห้องปฏิบัติการ ซึ่งอาจทำให้ต้นทุนการดำเนินงานเพิ่มขึ้น

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

เมื่อเปรียบเทียบกับคลินิกรักษาภาวะมีบุตรยากรายอื่นในตลาด พบว่า บริษัทมีความได้เปรียบในการแข่งขันหลายด้าน ทั้งในส่วนของชื่อเสียงที่มีมาอย่างยาวนาน ท่าเลที่ตั้ง รวมถึงมาตรฐานการให้บริการที่มีคุณภาพและทันสมัย

บริษัท เล็งเห็นถึงความเสี่ยงทางการแข่งขัน จึงได้กำหนดนโยบายคุณภาพเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายบริหารความเสี่ยง โดยมีจุดมุ่งหมายในการสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาวและรวมถึงการเข้าถึงของการให้บริการในสาขาที่ตั้งอยู่ในแหล่งท่องเที่ยวสำคัญในประเทศ เพื่อรองรับความต้องการของผู้บริโภคและเพื่อให้ผู้บริโภคสามารถเข้าถึงบริการของบริษัท ซึ่งนโยบายคุณภาพดังกล่าวครอบคลุมทั้งการพัฒนาความก้าวหน้าทางการแพทย์ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เน้นการให้บริการแบบครบวงจรด้วยนวัตกรรมที่ทันสมัย พัฒนาความสามารถของบุคลากรให้ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ทั้งนี้ จากนโยบายในการพัฒนาองค์กรดังกล่าว บริษัทเชื่อว่าจะสามารถสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

## ความเสี่ยงที่ 2 ความเสี่ยงจากการพึ่งพิงผู้จัดจำหน่ายยา เวชภัณฑ์ เครื่องมือ อุปกรณ์ รวมทั้งน้ำยาที่ใช้ในการวิเคราะห์ในห้องปฏิบัติการ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การพึ่งพาคู่ค้าหรือตัวแทนจำหน่ายรายใหญ่หรือน้อยราย

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

### ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทมีการซื้อยา เวชภัณฑ์ เครื่องมือ อุปกรณ์ รวมทั้งน้ำยาที่ใช้ในการวิเคราะห์ในห้องปฏิบัติการจากคู่ค้าหลายราย โดยคู่ค้าส่วนใหญ่เป็นผู้ผลิตภายในประเทศหรือผู้จัดจำหน่ายรายใหญ่ที่มีความเชี่ยวชาญในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์และได้รับการรับรองมาตรฐาน ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ยารักษาโรค และเครื่องมือทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ ตามบรรทัดฐานของอุตสาหกรรมที่บริษัทผู้ผลิตจะไม่ทำการจัดจำหน่ายเอง ทำให้บางครั้งถึงจะซื้อยา เวชภัณฑ์ จากบริษัทต่างๆ แต่มีความเป็นไปได้ที่จะจัดจำหน่ายโดยบริษัทเดียวกัน ดังนั้นบริษัทอาจมีความเสี่ยงจากการพึ่งพิงผู้จัดจำหน่ายดังกล่าว

### ผลกระทบจากความเสียหาย

1. หากผู้จัดจำหน่ายไม่สามารถส่งมอบสินค้าได้ตามกำหนด หรือเกิดปัญหาการขาดแคลนยา เวชภัณฑ์ หรือสารน้ำยาที่ใช้ในห้องปฏิบัติการ อาจส่งผลให้การให้บริการทางการแพทย์หรือการตรวจวิเคราะห์บางประเภทต้องล่าช้า หรือไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน

2. ความผันผวนของราคา หรือการปรับขึ้นราคาจากผู้จัดจำหน่าย อาจทำให้ต้นทุนของยา เวชภัณฑ์ เครื่องมือ หรือสารน้ำยาเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่ออัตรากำไรของบริษัท

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

เพื่อเป็นการบริหารจัดการความเสี่ยงจากการพึ่งพิงผู้ผลิตหรือผู้จัดจำหน่ายในอนาคต บริษัทจึงมีนโยบายการสั่งซื้อผลิตภัณฑ์ยาและเวชภัณฑ์จากผู้ผลิตภายในประเทศหรือตัวแทนจำหน่ายจากผู้ผลิตต่างประเทศที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามมาตรฐานของบริษัท และมีการจัดทำทะเบียนรายชื่อบริษัทยาและเวชภัณฑ์ (Approved Vendor List) โดยมีการพิจารณาในหลายปัจจัย เช่น ต้องมีใบอนุญาตและใบรับรองมาตรฐาน ต้องได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO, CE หรือ มอก. และสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) ประเทศไทย มีความสามารถจัดหาผลิตภัณฑ์ยาและเวชภัณฑ์ที่มีคุณภาพ มีชื่อเสียง และตรงตามความต้องการของแพทย์ รวมทั้งเป็นบริษัทที่มีความมั่นคงของสถานะทางการเงิน และมีระบบการจัดส่งสินค้าที่มีมาตรฐานให้กับบริษัท เป็นต้น โดยไม่มีสัญญาหรือข้อผูกพันเกี่ยวกับการจัดซื้อยา เวชภัณฑ์ วัสดุทางการแพทย์ และเครื่องมือแพทย์กับผู้จำหน่ายรายใดที่มีเงื่อนไขพิเศษหรือแตกต่างจากสัญญาอื่นๆ

บริษัทเชื่อว่า สามารถบริหารความเสี่ยงในการจัดซื้อผลิตภัณฑ์ยา เวชภัณฑ์ และน้ำยาวิเคราะห์ในห้องปฏิบัติการดังกล่าวได้ เนื่องจากที่ผ่านมาบริษัทมีการเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้ผลิตยา เวชภัณฑ์ และน้ำยาวิเคราะห์ในห้องปฏิบัติการเหล่านี้ โดยมีการจ่ายชำระครบถ้วน ต่อเนื่อง ปฏิบัติตามนโยบายมาโดยตลอด มีฝ่ายงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุม และดูแลบริหารความเสี่ยงในเรื่องนี้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการหารือและประชุม เพื่อตรวจสอบสถานะสินค้าคงคลัง และจัดเตรียมแผนสั่งซื้อล่วงหน้าสำหรับ ยา เวชภัณฑ์ อุปกรณ์ทางการแพทย์ ในทุกๆ เดือน อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มผู้จัดจำหน่ายรายอื่น ทำให้กลุ่มบริษัทสามารถติดต่อสั่งซื้อยาและเวชภัณฑ์จากผู้จัดจำหน่ายรายอื่นนอกเหนือจากผู้จัดจำหน่ายข้างต้น ทำให้ที่ผ่านมาบริษัทไม่เคยประสบปัญหาในการสั่งซื้อหรือขาดแคลนผลิตภัณฑ์ยา เวชภัณฑ์ และน้ำยาวิเคราะห์ในห้องปฏิบัติการดังกล่าว

### ความเสี่ยงที่ 3 ความเสี่ยงจากผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคระบาดอื่นหรือลักษณะคล้ายกับ COVID-19

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

### ลักษณะความเสี่ยง

การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ อาจส่งผลกระทบต่อภาพรวมเศรษฐกิจของประเทศ การท่องเที่ยว รวมถึงความเชื่อมั่นในการเข้ามาใช้บริการในคลินิกรักษาผู้มีบุตรยากของบริษัท จนอาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน สถานะทางการเงินและโอกาสทางธุรกิจของบริษัท

### ผลกระทบจากความเสียหาย

การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในอดีตส่งผลกระทบต่อลูกค้าชาวต่างชาติของบริษัทเป็นอย่างมาก โดยลูกค้าชาวต่างชาติเป็นกลุ่มลูกค้าที่สำคัญของบริษัท ทำให้ผลการดำเนินงานของบริษัทได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

ในช่วงการแพร่ระบาด ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ติดตามข่าวสารที่อาจส่งผลกระทบต่อบริษัทอย่างใกล้ชิด เพื่อให้สามารถกำหนดแผนรับมือในกรณีเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการเข้ามาใช้บริการในคลินิกรักษาผู้มีบุตรยากของบริษัท โดยเฉพาะมาตรการการป้องกันและการบริหารจัดการความปลอดภัยของลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ จัดให้มีการสวมหน้ากากตลอดช่วงเวลาการทำงาน และจัดตารางเวลาการนัดหมายที่เหมาะสมสำหรับผู้เข้ารับบริการแต่ละราย จัดให้มีการทำความสะอาดเครื่องมือ อุปกรณ์ทางการแพทย์ และห้องผ่าตัด ที่มีการใช้งานตามมาตรฐาน นอกจากนี้ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมานี้ ข้อจำกัดในการเดินทางระหว่างประเทศที่ส่งผลกระทบต่อจำนวนลูกค้าชาวต่างชาติที่เข้ามาใช้บริการกับบริษัทมาก บริษัทจึงได้มีการปรับกลยุทธ์ธุรกิจในเรื่องกลุ่มลูกค้าเป้าหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยเน้นกลุ่มลูกค้าเป้าหมายไปยังลูกค้าคนไทยในช่วงเวลาดังกล่าว ทำให้บริษัทสามารถลดผลกระทบที่เกิดขึ้นได้พอสมควร และสามารถมีกำไรสุทธิจากการประกอบการในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

ในปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ของประเทศไทยได้คลี่คลายไปแล้ว ทำให้ลูกค้าชาวต่างชาติกลับมาใช้บริการได้ตามปกติ อย่างไรก็ดี บริษัทยังคงเฝ้าระวัง ติดตามข่าวสารที่อาจส่งผลกระทบต่อบริษัทอย่างใกล้ชิด เพื่อให้สามารถบริหารจัดการการดำเนินงานได้ตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้

### ความเสี่ยงที่ 4 ความเสี่ยงในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบ

### ลักษณะความเสี่ยง

การที่ธุรกิจของกลุ่มบริษัทเกี่ยวข้องกับการให้บริการเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์ การให้บริการการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการ การตรวจคัดกรองโรคทางพันธุกรรม และคลินิกความงามและการชะลอวัย ซึ่งการประกอบธุรกิจจะต้องขออนุญาตการประกอบธุรกิจกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กที่เกิดโดยอาศัยเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์ พ.ศ.2558 และ/หรือ หน่วยงานราชการอื่นๆ ที่มีหน้าที่กำกับดูแลใบอนุญาตหรือมาตรฐานต่างๆ ที่จำเป็นในการประกอบธุรกิจของกลุ่มบริษัท พระราชบัญญัติสถานพยาบาล (พ.ศ. 2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติเครื่องมือแพทย์ (พ.ศ. 2551 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประกาศกระทรวงสาธารณสุข มีกำหนดระยะเวลาซึ่งต้องต่ออายุเป็นระยะๆ และอาจมีการแก้ไขกฎหมาย และ/หรือ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับใบอนุญาตดังกล่าวที่อาจทำให้บริษัทต้องดำเนินการใดๆ เพิ่มเติม การเปลี่ยนแปลงใดๆ ในการตีความกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศในปัจจุบัน หรือการประกาศใช้กฎหมาย หรือกฎระเบียบใหม่ๆ มีแนวโน้มที่จะมีความเข้มงวดมากขึ้น อาจมีผลกระทบต่อการทำงานของของบริษัท

### ผลกระทบจากความเสียหาย

บริษัทมีความเสี่ยงจากการไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ (ART) ซึ่งอาจส่งผลให้ถูกเพิกถอนใบอนุญาต ถูกดำเนินคดี สูญเสียรายได้ ความเชื่อมั่นของผู้ป่วย และกระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง บริษัทจึงให้ความสำคัญในการต้องปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยบริษัทมีนโยบายให้บุคลากรผู้รับผิดชอบติดตาม ตรวจสอบ เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อรับทราบข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจทางการแพทย์ของบริษัทจากภาครัฐอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และเพื่อให้บริษัทสามารถปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง และสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ยังเน้นย้ำให้บุคลากรผู้มีส่วนที่รับผิดชอบ ดำเนินการให้ได้รับหรือคงไว้ซึ่งใบอนุญาตที่ใช้ในการประกอบธุรกิจได้อย่างสม่ำเสมอ และดำรงไว้ว่าไม่เคยมีเหตุให้เพิกถอนซึ่งใบอนุญาตที่ใช้ในการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ในส่วนของฝ่ายบริหาร จะปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ รวมถึงกฎเกณฑ์ที่ออกมาใหม่ เพื่อให้บริษัทสามารถวางแผนการดำเนินธุรกิจและแผนการรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างทันเวลาที่ และให้การดำเนินธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้โดยไม่มีผลกระทบใดๆ

### ความเสี่ยงที่ 5 ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้องค่าเสียหายจากการให้บริการทางการแพทย์ หรือความเสี่ยงในการดูแลผู้ป่วย รวมถึงอาการหรือภาวะแทรกซ้อนจากการผ่าตัดหรือการทำหัตถการ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้อง

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข้

### ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทมุ่งเน้นและให้ความสำคัญในการให้การรักษามีคุณภาพและตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มารับการรักษา แต่เนื่องจากผู้มารับการรักษาแต่ละรายมีความคาดหวังที่แตกต่างกัน รวมทั้งผลการรักษาขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ซึ่งหากทางบริษัทไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มารับการรักษาได้อย่างเหมาะสม อาจทำให้บริษัทมีความเสี่ยงจากผลการรักษาที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังของผู้มารับการรักษา

### ผลกระทบจากความเสียหาย

ผู้รับการรักษาอาจวิพากษ์วิจารณ์ผ่านสื่อสังคม ร้องเรียนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งฟ้องร้องดำเนินคดีทางกฎหมาย ดังนั้น บริษัทจึงมีความเสี่ยงที่จะถูกฟ้องร้องดำเนินคดีเนื่องจากผู้รับการรักษาหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องไม่พอใจในผลการรักษาพยาบาล หรืออาจเกิดผลกระทบเกี่ยวเนื่องจากการรักษาของแพทย์และผู้อำนวยการของบริษัท ซึ่งบริษัท และ/หรือแพทย์อาจจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้ฟ้องร้อง อันอาจกระทบต่อผลการดำเนินงานและชื่อเสียงของบริษัทในอนาคตได้

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทได้พัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นหลัก ตั้งแต่การคัดเลือกแพทย์และบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ การกำหนดนโยบายและขั้นตอนในการตรวจรักษา การประเมินสภาพจิตใจของผู้รับการรักษา การลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมจากการเข้ารับการรักษาผู้มีบุตรยาก อาทิเช่น หนังสือยินยอมและระบุข้อกฎหมายหรือกฎระเบียบที่ชัดเจน อีกทั้งยังมีการประเมินคุณภาพการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการประเมินผลการรักษาพยาบาลและความพึงพอใจในการเข้ามารับการบริการและ

ตรวจรักษากับกลุ่มบริษัท เพื่อให้บริษัทสามารถติดตามประสิทธิภาพการดำเนินงานคุณภาพในการให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้กระบวนการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ยังมีวัตถุประสงค์ทางอ้อมเพื่อป้องกันการถูกฟ้องร้องทางกฎหมายรวมถึงความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ทั้งนี้กระบวนการต่าง ๆ ยังมีการปฏิบัติ ควบคุม ติดตาม ภายใต้กรอบแนวคิด กระบวนการ และนโยบายเดียวกันในทุกสาขาที่ให้บริการ ซึ่งมุ่งเน้นการรักษาคุณภาพการให้บริการของกลุ่มบริษัทที่มีมาตรฐานเดียวกัน โดยมุ่งเน้นที่การอบรมที่จัดให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นประจำตามตำแหน่งและหน้าที่ เพื่อเพิ่มทักษะและความเชี่ยวชาญในการทำงาน นอกจากนี้ บริษัทมีการแต่งตั้งคณะทำงานบริหารความเสี่ยงตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อทำหน้าที่ระบุ ประเมินและติดตามความเสี่ยง ผลกระทบ และการจัดการความเสี่ยงดังกล่าว เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทไม่มีคดีความฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากการให้บริการด้านการรักษาพยาบาล ที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มบริษัทอย่างมีนัยสำคัญแต่อย่างใด

## ความเสี่ยงที่ 6 ความเสี่ยงจากการขาดแคลนแพทย์หรือบุคลากรทางการแพทย์ ที่มีความชำนาญการ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การขาดแคลนหรือพึ่งพิงแรงงานที่มีศักยภาพ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

### ลักษณะความเสี่ยง

การดำเนินธุรกิจของบริษัท จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทางการแพทย์ ที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะทาง ทั้งแพทย์ พยาบาล เภสัชกร และนักวิทยาศาสตร์เฉพาะเลี้ยงตัวอ่อน จึงอาจเกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากรและกระทบการดำเนินธุรกิจของบริษัทได้ แพทย์ซึ่งจำเป็นจะต้องเรียนเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีการเจริญพันธุ์เท่านั้น และนักวิทยาศาสตร์จะต้องมีทักษะเฉพาะทางในแต่ละกระบวนการ เช่น การเลเซอร์ (Laser) เจาะเปลือกไข่ การใส่สเปิร์มเข้าไป และการคัดเลือกไข่ เป็นต้น โดยในปัจจุบันบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้มีจำนวนจำกัด

### ผลกระทบจากความเสียง

ส่งผลให้บริษัทอาจได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนบุคลากรดังกล่าวในอนาคตได้

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

ที่ผ่านมา บริษัทได้ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรดังกล่าวแต่อย่างใด โดยมีอัตราการหมุนเวียนของพนักงานในกลุ่มบริษัทเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 0.67 ในปี 2568 ทั้งนี้ เนื่องจากบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรทางการแพทย์ จึงได้กำหนดนโยบายบริหารงานบุคคล (talent management) โดยเริ่มตั้งแต่

- 1) การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และมีอุปนิสัยที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มบริษัท ทั้งในช่องทางการสรรหาเองประกอบกับการร่วมมือกับบริษัทที่จัดหาบุคลากร
- 2) การกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่สอดคล้องกับประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถ และสามารถเทียบเคียงกับบริษัทอื่นได้
- 3) การพัฒนาบุคลากรและเส้นทางอาชีพที่สนับสนุนให้บุคลากรในทุกตำแหน่ง มีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและหน้าที่ของตนเอง และเข้ารับการอบรมหรือดูงานอย่างสม่ำเสมอทั้งกับหน่วยงานภายในและภายนอกซึ่งรวมถึงสถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้ยังอาจรวมถึง การที่บุคลากรของบริษัท เป็นผู้ให้คำปรึกษา หรืออบรมให้ความรู้แก่บุคคลอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 4) มีการประเมินและปรับค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ตามผลงานที่สอดคล้องกับความสามารถและตำแหน่งหน้าที่เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานมีการพัฒนาตัวเอง
- 5) การทบทวนแผนอัตรากำลังคนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัทจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่พร้อมปฏิบัติงานอย่างเพียงพออยู่เสมอ และการกำหนดหรือเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งสำคัญ (succession plan) ให้ผู้ดำรงตำแหน่งสำคัญเสนอบุคคลที่มีศักยภาพในการรับผิดชอบตำแหน่งโดยคำนึงถึง ผลการปฏิบัติงานและศักยภาพโดยเฉพาะความเป็นผู้นำและสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

## ความเสี่ยงที่ 7 ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี สำหรับเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

### ลักษณะความเสี่ยง

การให้บริการคลินิกรักษาผู้มีบุตรยากของบริษัท มีความจำเป็นต้องพึ่งพาเครื่องมือทางการแพทย์และอุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการที่ทันสมัย

## ผลกระทบจากความเสี่ยง

การพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์อย่างรวดเร็วอาจส่งผลกระทบต่อฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงานและโอกาสทางธุรกิจของบริษัท รวมถึงความพึงพอใจของลูกค้าและความต้องการของลูกค้าในอนาคตได้

## มาตรการจัดการความเสี่ยง

ผู้บริหาร และคณะทำงานของบริษัท ได้มีการติดตามข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพิจารณาถึงความจำเป็นและความเหมาะสมในการสรรหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพ มาตรฐานระดับสากล ความปลอดภัยสูง และมีศักยภาพในด้านประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ มาใช้ในบริษัทอย่างสม่ำเสมอ โดยส่งเสริมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมงานประชุมวิชาการและงานสัมมนาที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานทางการแพทย์ที่น่าเชื่อถืออย่างสม่ำเสมอ และกำหนดแผนดำเนินงานให้ผู้บริหารระดับสูงนำเสนอข้อมูลนวัตกรรมใหม่ๆ ต่อคณะกรรมการบริษัท และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญรวมถึงนักวิทยาศาสตร์ กระบวนการทำงานดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบริษัท ในการตอบรับต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการรักษา เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ได้เป็นอย่างดี โดยการคัดเลือกและการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บริษัทมีสถิติของความสำเร็จในการรักษา ตลอดจนผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเทคโนโลยีดังกล่าวกลายมาเป็นที่ยอมรับหลายในคลินิกรักษามีบุตรยาก ในไทยในปัจจุบัน ทั้งนี้บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะรักษาศักยภาพดังกล่าวเพื่อให้สามารถดำเนินงานและพัฒนาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

## ความเสี่ยงที่ 8 ความเสี่ยงจากการต่ออายุสัญญาเช่าของสาขา

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การทำสัญญาเช่าทรัพย์สิน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

## ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทดำเนินธุรกิจหลักในการให้บริการด้านการรักษาภาวะมีบุตรยาก ซึ่งปัจจุบันบริษัทมีการดำเนินงานผ่านสาขาทั้งหมด 5 สาขา ได้แก่ สาขาเกษรอมรินทร์ (สำนักงานใหญ่) และสาขาอื่นๆ ทั้งหมด 4 สาขา ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่สำคัญทางเศรษฐกิจในกรุงเทพมหานครและแต่ละภูมิภาคในประเทศไทย และบริษัท เน็ก เจนเนอร์เรชั่น จีโนมิก จำกัด ให้บริการด้านห้องปฏิบัติการทางด้านพันธุศาสตร์ รวมถึงบริษัท เซฟ เวลเนส เซ็นเตอร์ จำกัด (บริษัทย่อย) ที่ให้บริการด้านความงามและเวลเนส ภายใต้แบรนด์ เดอะฟาวเทน เวลเนส เซ็นเตอร์ ทั้งนี้ สำนักงานใหญ่ที่ตั้งอยู่ในตึกอมรินทร์ ทาวเวอร์ เริ่มดำเนินการตั้งแต่ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2552 โดยปัจจุบันพื้นที่สาขาสถาบันใหญ่รวมถึงสาขารามอินทรา และสาขาภูเก็ต ดำเนินการภายใต้สัญญาเช่าระยะสั้น อายุ 3 ปี

## ผลกระทบจากความเสี่ยง

บริษัทอาจมีความเสี่ยงจากการไม่ได้รับการต่ออายุสัญญาเช่า หรือมีความเสี่ยงจากการที่อัตราค่าเช่าและค่าบริการปรับตัวสูงขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของผลการดำเนินงานของบริษัท

## มาตรการจัดการความเสี่ยง

จากการดำเนินงานในอดีตตั้งแต่ก่อตั้งบริษัท คู่สัญญาเจ้าของพื้นที่เช่าไม่เคยยกเลิกสัญญาเช่าของบริษัทแต่อย่างใด และบริษัทสามารถต่อสัญญาเช่าได้ตลอด ทั้งนี้สัญญาเช่าส่วนใหญ่ให้สิทธิบริษัทในการเจรจาต่ออายุสัญญาเช่าเมื่อครบกำหนด และมีการกำหนดอัตราค่าเช่าที่ชัดเจน บริษัทยังคงเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับเจ้าของกรรมสิทธิ์พื้นที่เช่าทุกรายโดยการจ่ายชำระค่าเช่าครบถ้วน ต่อเนื่อง และปฏิบัติตามสัญญาเช่ามาโดยตลอด

## ความเสี่ยงที่ 9 ความเสี่ยงจากการพึ่งพิงผู้บริหารสำคัญ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การพึ่งพิงบุคลากรในตำแหน่งงานสำคัญ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

## ลักษณะความเสี่ยง

เนื่องจาก บริษัทก่อตั้งโดยนายแพทย์วิวัฒน์ กว้างคณารักษ์ ซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการของบริษัท และมีประสบการณ์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงเป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงในฐานะแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านเวชศาสตร์การเจริญพันธุ์ นายแพทย์วิวัฒน์ กว้างคณารักษ์ ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน และประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายแพทย์ รวมถึงตำแหน่งกรรมการบริษัท ซึ่งการดำเนินงานของบริษัท ที่ผ่านมามีส่วนสำคัญจะขึ้นอยู่กับความตัดสินใจจากผู้บริหาร ทั้งทิศทางทางเติบโตของธุรกิจ การนำเทคโนโลยีใหม่และนวัตกรรมทางการแพทย์ และการคัดเลือกทีมแพทย์ เป็นต้น

## ผลกระทบจากความเสี่ง

1. การขาดผู้บริหารสำคัญอาจส่งผลให้การบริหารจัดการ การกำหนดนโยบาย หรือการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เกิดความล่าช้า และอาจกระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานของบริษัท
2. หากไม่มีผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในธุรกิจอย่างเพียงพอมาทดแทน อาจส่งผลให้การดำเนินกลยุทธ์หรือแผนธุรกิจไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
3. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสำคัญโดยไม่คาดคิดอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ถือหุ้น นักลงทุน พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ต่อเสถียรภาพและทิศทางของบริษัท

## มาตรการจัดการความเสี่ง

บริษัท ได้ตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น จึงจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอและกำหนดแนวทางในการลดความเสี่ยง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศคณะบริษัท ได้ตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น จึงจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอและกำหนดแนวทางในการลดความเสี่ยง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน โดยมีโครงสร้างองค์กรระบุขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจอนุมัติในแต่ละตำแหน่งและส่วนงานอย่างชัดเจนและมีระบบการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น นอกจากนี้ บริษัทมีการกำหนดนโยบายการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและสามารถลดความเสี่ยงดังกล่าว ประกอบกับการที่บริษัทมีทีมผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ทำงานกับบริษัทมาเป็นเวลานาน โดยเฉลี่ยแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ที่สำคัญมีอายุงานเฉลี่ยกับกลุ่มบริษัทมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทำให้มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความเข้าใจในธุรกิจให้บริการผู้มีบุตรยากเป็นอย่างดีคณะกรรมการกำกับตลาดทุน โดยมีโครงสร้างองค์กรระบุขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจอนุมัติในแต่ละตำแหน่งและส่วนงานอย่างชัดเจนและมีระบบการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น นอกจากนี้ บริษัทมีการกำหนดนโยบายการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและสามารถลดความเสี่ยงดังกล่าว ประกอบกับการที่บริษัทมีทีมผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ทำงานกับบริษัทมาเป็นเวลานาน โดยเฉลี่ยแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ที่สำคัญมีอายุงานเฉลี่ยกับกลุ่มบริษัทมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทำให้มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความเข้าใจในธุรกิจให้บริการผู้มีบุตรยากเป็นอย่างดี

## ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ

### แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP) : มี

The company has established an IT Disaster Recovery Plan to address potential disasters or emergency situations, such as fires, floods, earthquakes, riots, or any IT system disruptions caused by various factors, including hardware failures or operating system malfunctions. This plan ensures the continuity of business operations and minimizes the impact of unexpected incidents on the company's IT infrastructure.

## การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

### ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

#### นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติ : ไม่มี  
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท

### ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

#### แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท : ไม่มี

### ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

#### คู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

บริษัทมีการคัดกรองประเด็น : ไม่มี  
ด้านความยั่งยืนกับคู่ค้ารายใหม่หรือไม่

### ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

#### จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : ไม่มี

### ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

#### คู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

บริษัทกำหนดให้คู่ค้ารายสำคัญร่วมลงนามรับทราบ : ไม่ใช่  
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจหรือไม่

## การพัฒนานวัตกรรม

### ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กร

#### นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท (R&D)

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท : ไม่มี

#### คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

##### การวิจัยและพัฒนา

###### 1) การลงทุนในเทคโนโลยี

กลุ่มบริษัทกำหนดแผนดำเนินงานให้ผู้บริหารระดับสูงนำเสนอข้อมูลนวัตกรรมใหม่ๆ ต่อคณะกรรมการบริษัทและแพทย์ผู้เชี่ยวชาญรวมถึงนักวิทยาศาสตร์ กระบวนการทำงานดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบริษัทในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการรักษา เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ได้เป็นอย่างดี โดยการคัดเลือกและการนำเข้าเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพและมีความเป็นไปได้เชิงเศรษฐกิจเข้ามาใช้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บริษัทมีสถิติของความสำเร็จในการรักษา ตลอดจนผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเทคโนโลยีดังกล่าวกลายมาเป็นที่ยอมรับหลายในคลินิกการรักษาผู้มีบุตรยากในไทยในปัจจุบัน ทั้งนี้กลุ่มบริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะรักษาศักยภาพดังกล่าวเพื่อให้สามารถดำเนินงานและพัฒนาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

###### 2) การขยายเครือข่ายพันธมิตร ทั้งสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย คลินิกรักษาผู้มีบุตรยากทั่วโลก

กลุ่มบริษัทสนับสนุนให้บุคลากรในทุกตำแหน่ง มีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและหน้าที่ของตนเอง และเข้ารับการอบรมหรือดูงานอย่างสม่ำเสมอทั้งกับหน่วยงานภายในและภายนอกซึ่งรวมถึงสถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยทั้งในและต่างประเทศ การเข้าร่วมประชุมและบรรยายทางวิชาการในระดับนานาชาติสม่ำเสมอ ทั้งนี้ยังรวมถึง การที่บุคลากรของบริษัทเป็นผู้ให้คำปรึกษา หรืออบรมให้ความรู้แก่บุคคลอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ กระบวนการดังกล่าวทำให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ ทันท่วงทีต่อการเกิดและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

### ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

#### กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม : มี  
ด้านนวัตกรรมขององค์กร

1. กลุ่มบริษัทกำหนดแผนดำเนินงานให้ผู้บริหารระดับสูงนำเสนอข้อมูลนวัตกรรมใหม่ๆ ต่อคณะกรรมการบริษัทและแพทย์ผู้เชี่ยวชาญรวมถึงนักวิทยาศาสตร์ กระบวนการทำงานดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบริษัทในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการรักษา เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ได้เป็นอย่างดี โดยการคัดเลือกและการนำเข้าเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพและมีความเป็นไปได้เชิงเศรษฐกิจเข้ามาใช้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บริษัทมีสถิติของความสำเร็จในการรักษา ตลอดจนผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเทคโนโลยีดังกล่าวกลายมาเป็นที่ยอมรับหลายในคลินิกการรักษาผู้มีบุตรยากในไทยในปัจจุบัน ทั้งนี้กลุ่มบริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะรักษาศักยภาพดังกล่าวเพื่อให้สามารถดำเนินงานและพัฒนาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

2. กลุ่มบริษัทสนับสนุนให้บุคลากรในทุกตำแหน่ง มีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งและหน้าที่ของตนเอง และเข้ารับการอบรมหรือดูงานอย่างสม่ำเสมอทั้งกับหน่วยงานภายในและภายนอกซึ่งรวมถึงสถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยทั้งในและต่างประเทศ การเข้าร่วมประชุมและบรรยายทางวิชาการในระดับนานาชาติสม่ำเสมอ ทั้งนี้ยังรวมถึง การที่บุคลากรของบริษัทเป็นผู้ให้คำปรึกษา หรืออบรมให้ความรู้แก่บุคคลอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ กระบวนการดังกล่าวทำให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ ทันท่วงทีต่อการเกิดและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

## ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรมและค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

### ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรม

#### ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี  
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

#### ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : ไม่มี  
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

---

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