

ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลสำคัญอื่น

นายทะเบียนหุ้นสามัญ

บริษัทศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด

ชั้น 1 อาคารตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เลขที่ 93
ถนนรัชดาภิเษก แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ : +66 2009 9000
โทรสาร : +66 2009 9991

นายทะเบียนหุ้นกู้ (SCGP26DA)

ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

สำนักพระรามที่ 3 ฝ่ายปฏิบัติการบริการธุรกิจหลักทรัพย์
ชั้น AA (13) เลขที่ 1222 ถนนพระรามที่ 3 แขวงบางโพงพาง
เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120
โทรศัพท์ : +66 2296 5999

นายทะเบียนหุ้นกู้ (SCGP27DA และ SCGP28DA)

ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

สำนักงานใหญ่ (รัชโยธิน) บริการทะเบียนหลักทรัพย์ 1
ชั้น 17 โชน B&C เลขที่ 9 ถนนรัชดาภิเษก แขวงจตุจักร
เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
โทรศัพท์ : +66 2777 6784

นายทะเบียนหุ้นกึ่งดิจิทัล (SCGP296A)

ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ฝ่ายบริการตลาดทุน
เลขที่ 977/2 อาคารเอสเอ็ม ทาวเวอร์ ชั้น 3
ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ : +66 2111 1111 หรือ +66 2298 0830-3

ผู้แทนผู้ถือหุ้นกู้ (SCGP26DA, SCGP27DA และ SCGP28DA)

ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

สำนักพระรามที่ 3 ฝ่ายการตลาดบริการธุรกิจหลักทรัพย์
ชั้น AA (13) เลขที่ 1222 ถนนพระรามที่ 3 แขวงบางโพงพาง
เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120
โทรศัพท์ : +66 2296 4808 หรือ +66 2296 5557

ผู้แทนผู้ถือหุ้นกึ่งดิจิทัล (SCGP296A)

ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ฝ่ายบริการตลาดทุน
เลขที่ 977/2 อาคารเอสเอ็ม ทาวเวอร์ ชั้น 3
ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400
โทรศัพท์ : +66 2298 0821-7

ผู้สอบบัญชี

บริษัทเคพีเอ็มจี ภูมิไชย สอบบัญชี

โดย นางสาวสุรียรัตน์ ทองอรุณแสง (ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเลขที่ 4409)
หรือนางสาวพรทิพย์ ริมตุลิต (ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเลขที่ 5565)
หรือนายทรงชัย วงศ์พิริยาภรณ์ (ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเลขที่ 10996)
ชั้น 50 เอ็มไพร์ทาวเวอร์ เลขที่ 1 ถนนสาทรใต้
แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
โทรศัพท์ : +66 2677 2000

ที่ปรึกษากฎหมาย

บริษัทกฎหมายเอสซีจี จำกัด

เลขที่ 1 ถนนปทุมธานีซอย 1
แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800
โทรศัพท์ : +66 2586 5777 หรือ +66 2586 5888
โทรสาร : +66 2586 2976

ข้อพิพาททางกฎหมาย

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 SCGP และบริษัทย่อยไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ
ในคดีความหรือการดำเนินการทางกฎหมาย หรือเป็นคู่ความในคดี
ข้อพิพาทใด ๆ ที่ยังไม่ถึงที่สุด ที่บริษัทเชื่อว่าจะมีผลกระทบต่อ
ต่อสินทรัพย์ของบริษัทและบริษัทย่อยที่เป็นจำนวนสูงกว่าร้อยละ 5
ของส่วนของผู้ถือหุ้นตามงบการเงินรวมของบริษัท สำหรับปีสิ้นสุดวันที่
31 ธันวาคม 2568 หรือกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือ
บริษัทย่อยอย่างมีนัยสำคัญแต่ไม่สามารถประเมินผลกระทบเป็น
ตัวเลขได้ และไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับคดีอื่นใดที่มีได้เกิดจากการ
ประกอบธุรกิจโดยปกติของบริษัทและบริษัทย่อย อย่างไรก็ตาม บริษัท
หรือบริษัทย่อยอาจเกี่ยวข้องเป็นครั้งคราวกับการดำเนินการทาง
กฎหมาย หรือเป็นคู่ความในคดีความที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ
ในทางการค้าปกติของบริษัทหรือบริษัทย่อย

ตลาดรอง

SCGP ไม่ได้นำหุ้นกู้ไปจดทะเบียนเพื่อซื้อขายในตลาดรองใด ๆ ทั้งนี้
ผู้ลงทุนสามารถซื้อขายหุ้นกู้ได้ที่บริษัทหลักทรัพย์ หรือนิติบุคคลอื่น
ใด ๆ ที่มีใบอนุญาตค้าหลักทรัพย์อันเป็นตราสารหนี้

สถาบันการเงินที่ติดต่อประจำ (เฉพาะกรณีตราสารหนี้)

ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

รายชื่อบริษัท

รายชื่อกรรมการ

รายชื่อผู้บริหาร

นายวิบูลย์ ดวงสิทธสมบัติ	นายวิชาญ จิตรภักดี	นายณัฏยเดช เกตุสุวรรณ	นายวิชาญ เจริญกิจสุพัฒน์	นายจักรกฤษณ์ กล่อมสิงห์	นายสุชัย กอประเสริฐศรี	นายกรัณย์ เตชะเสน	นายเล็งศักดิ์ ราชบุรี	นายเอกราช นิโรจน์	นายสมภาพ วิกย์วรรสกุล
--------------------------	--------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	------------------------	-------------------	-----------------------	-------------------	-----------------------

กิจการบรรจุก่อนที่จากวิศุขสมรรถนะสูง

27. บริษัทเอสซีจีพี-ที พลาสติกส์ จำกัด			/		X				
28. บริษัทคอนิเมก จำกัด			/		X			/	
29. บริษัทเอสซีจีพี รีจิด พลาสติกส์ จำกัด			/		X				
30. บริษัทเว็กซ์เซล แพ็ค จำกัด			/		X			/	
31. บริษัททีซี เฟล็กซีเบิลแพคเกจจิ้ง จำกัด	X	/	/	/				/	
32. บริษัทพีแอนด์แพค ประเทศไทย จำกัด		/			X			/	
33. Tin Thanh Packing Joint Stock Company					X			/	/
34. SCGP Rigid Packaging Solutions Pte. Ltd.		/			X				
35. Duy Tan Plastics Manufacturing Corporation Joint Stock Company					X			/	/
36. Law Print & Packaging Management Limited					/			/	

กิจการเชื้อและกระดาษ

37. บริษัทฟินิคซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน)	X	/			/		/		
38. บริษัทผลิตภัณฑ์กระดาษไทย จำกัด	X	/			/				
39. Go-Pak UK Limited		/			X		/	/	
40. Go-Pak Vietnam Limited					X				
41. Go-Pak Paper Products Vietnam Co., Ltd.					X				
42. Interpress Printers Sendirian Berhad			/		X		/		
43. บริษัทสยามฟอเรสทรี จำกัด					/		X		
44. บริษัทสยามพนาเวศ จำกัด					/		X		
45. บริษัทสวนป่ารังสฤษฏ์ จำกัด					/		X		
46. บริษัทพนัสนิมิต จำกัด					/		X		
47. บริษัทไทยพนาบูรณ จำกัด					/		X		
48. บริษัทไทยพนาธรรม จำกัด					/		X		
49. บริษัทไทยพนาธร จำกัด					/		X		
50. บริษัทไทยพนาสนธ์ จำกัด					/		X		
51. บริษัทไทยวนภูมิ จำกัด					/		X		

รายชื่อบริษัท	รายชื่อกรรมการ		รายชื่อผู้บริหาร						
	นายวิบูลย์ ตวงสิริสมบัติ	นายวิภาณุ จิตรภักดี	นายณัฏฐเดช เกตุสุวรรณ	นายวิภาณุ เจริญกิจสุพัฒน์	นายจักรจิตร กล่อมสิงห์	นายสุชัย กอประเสริฐศรี	นายกรณีย์ เตชะเสนา	นายเดลินันต์ ราชบุรี	นายเอกธราษ นิโรจน์

กิจการ Healthcare Supplies

52. บริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล เฮลท์แคร์ โปรดักส์ จำกัด			/				X			
53. Deltalab Global, S.L.			/				X		/	
54. Deltalab, S.L.			/				X		/	
55. บริษัทวีไอเอ็ม (ไทยแลนด์) จำกัด							X			

กิจการรีไซเคิลวัสดุบรรจุภัณฑ์

56. Peute Recycling B.V.			/			/				
57. Jordan Trading Inc.			/							

กิจการอื่น

58. บริษัทเอสซีจีพี เอ็คเซลเลนซ์ เทรนนิง เซ็นเตอร์ จำกัด								/		
59. บริษัทเอสเคไอซี อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด			/							
60. บริษัทอินวินิค จำกัด									/	

บริษัทร่วม

61. บริษัทสยามทอแพนแพคเกจจิ้ง จำกัด		/				/			/	
62. บริษัทสยามนิปปอน อินดัสเตรียล เปเปอร์ จำกัด						/		/		
63. บริษัทไฮวะ แพ็คเกจจิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด									/	

หมายเหตุ:

(1) X = ประธานกรรมการ / = กรรมการ

(2) ไม่รวมบริษัท ดังนี้

- บริษัทไดนา แพคส์ จำกัด และบริษัทดี อิน แพค จำกัด ได้ดำเนินการโอนกิจการทั้งหมดให้แก่บริษัทโอเรียนท์คอนเทนเนอร์ จำกัด เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2563 และได้จดทะเบียนเลิกบริษัทกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2563 ปัจจุบันอยู่ในระหว่างการชำระบัญชี
- United Industrial Energy Corporation ได้จดทะเบียนหยุดดำเนินธุรกิจแล้วเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2540
- บริษัทย่อยและบริษัทร่วมอื่น ๆ ที่กรรมการและผู้บริหารของบริษัทไม่ได้ดำรงตำแหน่งกรรมการ ได้แก่ บริษัทย่อยในกลุ่มบริษัท DUY TAN, DELTALAB และ PEUTE, P&S Holdings Corporation และบริษัทสหกรีน ฟอเรสต์ จำกัด

(3) กรรมการของ SCGP ที่ดำรงตำแหน่งในบริษัทย่อยปรากฏในตารางข้างต้น

(4) รายละเอียดการดำรงตำแหน่งในบริษัทที่เกี่ยวข้องของกรรมการของ SCGP ปรากฏในประวัติคณะกรรมการและคณะจัดการของบริษัท

(5) ผู้บริหารของ SCGP ไม่ได้ดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทที่เกี่ยวข้องที่อาจมีความขัดแย้ง

ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน

บุคลากรของบริษัทและบริษัทย่อย

ก) นโยบายการบริหารบุคลากร

บริษัทยึดถือนโยบายด้านการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Diversity and Inclusion Policy) ตระหนักถึงความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน โดยปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ และยึดมั่นต่ออุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม และบริษัทฯ นำนโยบายดังกล่าวยึดเป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคน มีการควบคุมดูแลเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างมีระบบ โปร่งใส และเป็นธรรม

สำหรับการดูแลพนักงาน บริษัทยึดมั่นวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะเรื่องยึดมั่นในความเป็นธรรม และเชื่อมั่นในคุณค่าของคน บริษัทเน้นเรื่องการปฏิบัติต่อพนักงานต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ดูแลพนักงานทุกคน ทุกระดับ อย่างดีที่สุดและเท่าเทียม เนื่องจากพนักงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ตั้งแต่กระบวนการรับพนักงาน การสอนงาน การพัฒนาพนักงาน การกำหนดค่าตอบแทน การประเมินผลงาน การดูแลเส้นทางอาชีพของพนักงาน โดยมีหน่วยงาน People Caring เป็นผู้ดูแล ควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลกระบวนการต่าง ๆ

ในส่วนสภาวะความเป็นอยู่ของพนักงาน สุขภาพทางกายและใจ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน บริษัทมุ่งมั่นสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความปลอดภัยสูงสุดแก่พนักงาน ตัวอย่างเช่น Culture Contact ให้พนักงานนำเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน มาพูดคุยหารือก่อนเริ่มประชุมงาน หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กร Care for all ที่ปลูกฝังให้พนักงานเริ่มจากดูแลตนเอง รักตนเองก่อน และขยายผลสู่การดูแลซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่เข้มแข็งและยั่งยืน อีกทั้งบริษัทยังสนับสนุนอุปกรณ์การทำงาน เพื่อลดความเสี่ยงในการทำงานให้แก่พนักงานอีกด้วย

นอกจากนี้ บริษัทยังตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างความเท่าเทียมในสังคม มีนโยบายการรับนักศึกษาฝึกงาน เพื่อเปิดโอกาสให้เยาวชนได้นำความรู้ทางวิชาการมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง เสริมสร้างประสบการณ์การทำงานทักษะวิชาชีพ และความเข้าใจในบริบทของการดำเนินธุรกิจ เป็นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนก่อนก้าวสู่ตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพในอนาคต และยังมีนโยบายยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการ ส่งเสริมให้ผู้พิการได้มีโอกาสในการแสดงศักยภาพ และสามารถสร้างรายได้ให้ตนเอง สามารถพึ่งพาและเลี้ยงดูตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 33 (รับผู้พิการเป็นพนักงานเข้าทำงานในแผนกต่าง ๆ) และมาตรา 35 (การให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้า จ้างเหมาบริการล่ามภาษามือ และผู้ดูแลคนพิการ) รวมจำนวน 101 คน ซึ่งเป็นการรับผู้พิการเข้าทำงานตามอัตราส่วนที่กฎหมายกำหนด

ข) การจ้างงานและจำนวนบุคลากร

บริษัทมีนโยบายการจ้างงานมุ่งเน้นความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติทั้งต่อเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม โดยใช้ระบบสมรรถนะหรือความสามารถของพนักงาน (Competency) เป็นเครื่องมือในการจ้างงาน ทำให้ในแต่ละสายอาชีพมีพนักงานที่หลากหลาย รวมถึงลักษณะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ทั้งเพศสภาพ ศาสนา และวัฒนธรรม



ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 และ 2567 SCGP และบริษัทย่อยมีจำนวนบุคลากรทั้งหมดเท่ากับ 21,586 คน และ 21,540 คน ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สายงาน	ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 (คน)	ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 (คน)
Production	11,393	11,369
Technical	3,376	3,369
Sales & Marketing	1,906	1,902
QC/QA	800	798
Human Resources & Administration	707	705
Supply Chain	537	536
Accounting & Finance	317	316
Research & Development	165	165
Project	289	288
Management Information System	141	141
Business Planning	40	40
Others	1,915	1,911
รวม	21,586	21,540

ประเทศ	ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 (คน)	ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 (คน)
ไทย	8,508	8,372
อินโดนีเซีย	4,234	4,291
เวียดนาม	7,891	7,692
ฟิลิปปินส์	382	340
มาเลเซีย	125	150
สเปน	240	242
เนเธอร์แลนด์	112	74
สหรัฐอเมริกา	11	11
อังกฤษ	75	90
อิตาลี	8	8
รวม	21,586	21,540

ค) การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา

ในช่วงปีที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานดังแสดงในตารางด้านล่างนี้

จำนวนพนักงาน ณ วันที่	จำนวน (คน)	เพิ่มขึ้น/(ลดลง)	ร้อยละที่เพิ่มขึ้น/(ลดลง)
31 ธันวาคม 2566	21,882	(407)	(1.83)
31 ธันวาคม 2567	21,540	(342)	(1.59)
31 ธันวาคม 2568	21,586	(46)	(0.21)

ในปี 2566 - 2568 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานของ SCGP อย่างมีนัยสำคัญ โดย SCGP ยังคงบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยกระบวนการจัดการที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง

ง) ค่าตอบแทนพนักงาน

เพื่อรักษาบุคลากรที่มีทักษะและความสามารถ คณะกรรมการบริษัทมีนโยบายให้ SCGP รักษาค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของพนักงานให้อยู่ในระดับชั้นนำ และสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของ SCGP ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สภาพเศรษฐกิจ ภาวะเงินเฟ้อ รวมถึงเปรียบเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมเป็นธรรม และสามารถแข่งขันได้ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพของพนักงาน เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทำงานในสภาพแวดล้อมที่มั่นคง ปลอดภัย และให้การสนับสนุนที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์และสภาวะต่าง ๆ

SCGP กำหนดงบประมาณการบริหารค่าตอบแทนพนักงานที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของ SCGP ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการจ่ายค่าตอบแทนในระยะสั้นนั้นพิจารณาจากผลการดำเนินงานของ SCGP ในแต่ละปี เช่น สร้างยอดขาย กำไรสุทธิและ EBITDA ส่วนในระยะยาวพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามแผนธุรกิจในระยะยาว (Medium-Long Term Plan) เช่น การขยายธุรกิจ อัตราการเติบโตของกำไร ส่วนแบ่งการตลาด ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

สำหรับรอบปีบัญชีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2568 SCGP และบริษัทย่อยได้จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินให้แก่พนักงานรวมเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 14,744,124,623 บาท ซึ่งค่าตอบแทนดังกล่าว ได้แก่ เงินเดือน โบนัส และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีสัดส่วนค่าตอบแทนพนักงานชายต่อค่าตอบแทนพนักงานหญิงในอัตรา 1:1

นอกจากค่าตอบแทนที่กล่าวข้างต้น บริษัทจัดให้มีสวัสดิการให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงาน ตัวอย่างเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยใน ผู้ป่วยนอก และโรคฟัน ค่าเครื่องแบบพนักงาน รถรับส่งพนักงาน/ค่าเดินทาง (สำหรับบางพื้นที่)

รวมถึงสวัสดิการ บริการให้คำปรึกษาสุขภาพจิต (Mental Health) กับนักจิตบำบัดและจิตแพทย์ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตทางอารมณ์ และความมั่นคงด้านจิตใจทั้งที่เกี่ยวกับเรื่องในและนอกงาน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เพื่อเป็นการดูแลพนักงานในระยะยาวและส่งเสริมให้ชีวิตหลังเกษียณพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี SCGP ได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน ปัจจุบันมีพนักงานของบริษัทและบริษัทย่อยในประเทศไทย* ได้เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพประมาณร้อยละ 98 โดยอยู่ภายใต้การจัดการของบริษัทหลักทรัพย์ ดังต่อไปนี้

- ▶ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน พรินซิเพิล จำกัด
- ▶ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ไทยพาณิชย์ จำกัด
- ▶ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กรุงไทย จำกัด (มหาชน)
- ▶ บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กลีกรไทย จำกัด

หมายเหตุ: *ยกเว้นบริษัทพรินซิเพิล พรินท์ จำกัด ซึ่งอยู่ระหว่างการพิจารณา

ในการคัดเลือกบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพข้างต้น SCGP มีนโยบายสนับสนุนให้คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพคัดเลือกผู้จัดการกองทุนที่ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลการลงทุนสำหรับผู้ลงทุนสถาบัน (Investment Governance Code: I Code) และ/หรือบริหารการลงทุนอย่างรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environmental, Social and Governance: ESG) มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลการลงทุนเป็นอย่างดี และเปิดเผยแนวทางการคัดเลือกผู้จัดการกองทุนให้ที่ประชุมคณะกรรมการทราบ เนื่องจากเป็นแนวทางการลงทุนที่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในระยะยาว

จ) ข้อพิพาทด้านแรงงาน

SCGP และบริษัทย่อยไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงานที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของ SCGP และบริษัทย่อย ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา

จ) การประเมินความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร

SCGP ได้สำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งในประเทศไทยและประเทศที่ SCGP เข้าไปดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการร่วมกับบริษัทที่ปรึกษาชั้นนำระดับโลกที่มีความเชี่ยวชาญในการศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กร

ในการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร SCGP มีรูปแบบการสำรวจ 2 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. สำรวจความผูกพันต่อองค์กรรูปแบบเต็ม (Employee Engagement Full Surveys) กำหนดสำรวจทุกปี
2. สำรวจความผูกพันต่อองค์กรรูปแบบย่อ (Employee Engagement Pulse Surveys) กำหนดสำรวจเฉพาะเรื่องตามความเหมาะสม

ในปี 2568 SCGP ได้สำรวจความผูกพันต่อองค์กรรูปแบบเต็ม (Employee Engagement Full Surveys) เพื่อให้ทราบความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยพิจารณาจากปัจจัยและสาเหตุต่าง ๆ รวมถึงข้อเสนอแนะที่พนักงานเสนอ ตามผล Engagement Survey จากปี 2567 และออกแบบระบบกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในระดับบริษัท ธุรกิจลงไปถึงรายแผนก ตัวอย่างเช่น ออกแบบรูปแบบการเรียนรู้ให้พนักงานเห็นเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าของตนเอง โดยที่พนักงานสามารถเลือกเองได้ การจัด Performance Dialogue เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน ส่งเสริมการชื่นชม (Recognition) และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ความสะดวกและบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงาน ส่งผลให้ผลการสำรวจในปี 2568 ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ที่ร้อยละ 55 และในปี 2568 มีอัตราการลาออกของพนักงานโดยสมัครใจ (Attrition Rate) อยู่ที่ร้อยละ 4.91 (เฉพาะพนักงานระดับบังคับบัญชาขึ้นไป)

สำหรับแผนงานการเพิ่มความผูกพันองค์กรในปี 2569 SCGP วางแผนที่จะออกแบบกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานจากผลคะแนน รวมถึงข้อเสนอแนะที่พนักงานเสนอผ่าน Engagement Survey ปี 2568 ดังนี้

1. รักษาและเพิ่มความผูกพันองค์กรของพนักงานผ่านแนวทางต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร สร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานในทุก ๆ ด้าน ทั้งสรีรวิทยา สังคม จิตใจ รวมถึงความเชื่อ โดย SCGP มีเป้าหมายที่จะยกระดับองค์กรไปสู่องค์กรแบบ Well-being ด้วยการรณรงค์และกิจกรรมผ่านวัฒนธรรมองค์กร เช่น โครงการสุขภาพจิต (i-Strong) และ Health Club เป็นต้น
2. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในรูปแบบการทำงานร่วมกัน (Collaboration) ซึ่ง SCGP ยังคงใช้แนวทางการทำงานแบบช่วยเหลือกันทั้งภายในและภายนอก เพื่อน้อมรับแนวคิด วิธีการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และส่งมอบคุณค่าให้แก่ลูกค้า

ข) นโยบายพัฒนาบุคลากร

นโยบายของบริษัทเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลมีพื้นฐานมาจากค่านิยมหลักของบริษัท SCGP เชื่อว่าพนักงานทุกคนของ SCGP ไม่ว่าจะเป็นพนักงานประจำ พนักงานของบริษัทย่อย พนักงานจ้างเหมา (Contractor) หรือพนักงานกิจการร่วมทุน (Joint Venture) ล้วนเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุด SCGP คัดสรร รักษา และพัฒนาบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถ ซึ่งมีทัศนคติที่ตรงกับค่านิยมของ SCGP

จุดเด่นของนโยบายทรัพยากรบุคคลของ SCGP ได้แก่ การลงทุนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของพนักงานแต่ละราย รวมถึงความเติบโตก้าวหน้า โดยมุ่งเน้นในการปรับปรุงแนวทางการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลและดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้พนักงานวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานจากการทำ Performance Dialogue และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เพื่อยกระดับขีดความสามารถอย่างเป็นระบบ รวมถึงระบบสังคมที่เชื่อมั่นในความสำเร็จด้วยความสามารถของตนเองในกลุ่มพนักงานของ SCGP เพื่อเป็นการยกระดับประสิทธิภาพของ SCGP โดย SCGP มีการพัฒนาบุคลากรของบริษัท (SCGP Employee Development Framework)

พนักงานของ SCGP จะผ่านการพัฒนาความสามารถของ SCGP และปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System: PMS) ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากรกับ SCGP มุ่งเน้นถึงคุณค่าของพนักงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของ SCGP โดย SCGP มุ่งเน้นพัฒนาพนักงานของ SCGP ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สำคัญดังนี้

1. เน้นการพัฒนาทักษะพนักงานให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมตอบสนองความต้องการของลูกค้า และรองรับการขยายตัวทางธุรกิจ โดยกำหนดเป็นความรู้ ความสามารถด้านการเป็นผู้นำ (Leadership Competency) สำหรับพนักงานทุกระดับ ใน 7 หัวข้อ ได้แก่ Customer & Consumer Centricity, Strategic Formulation, People Motivator & Collaboration, Lead Change & Transition, Technology and Digital Adaptability, Agility & Resilience, Continuous Self-Improvement
2. ทบทวนและกำหนดบทบาทผู้นำตามแนวทางวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่ชัดเจน สอดรับกับระดับความคาดหวังในการทำงาน และสิ่งที่ต้องการให้ผู้นำแสดงออกต่อการทำงานในชีวิตประจำวัน และสร้างความเข้าใจในบทบาทและความรู้ ความสามารถด้านการเป็นผู้นำให้แก่ผู้นำในทุกระดับตามหลักการ Leadership Pipeline

เพื่อให้มั่นใจว่า SCGP จะมีผู้นำที่มีคุณสมบัติเหมาะสม พร้อมสืบทอดตำแหน่งในทุกระดับชั้น ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ไปจนถึงผู้บริหารสูงสุด ได้แก่

- ▶ C-Suite Executive
- ▶ Business Leader (Business Head)
- ▶ Business Leader (Function Head)
- ▶ Multi-Team Manager
- ▶ First Line Manager
- ▶ Team Leader
- ▶ Team Member

ในปี 2568 SCGP ได้จัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารและพนักงาน ในประเทศไทยเฉลี่ย 18.13 ชั่วโมงต่อคน ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพที่เพิ่มขึ้นของพนักงาน

อีกทั้ง SCGP ได้ปลูกฝังจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นในองค์กรและพนักงานทุกระดับ โดยมีการจัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การอบรมพนักงานใหม่ในหลักสูตร “การจัดการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม” ครอบคลุมเรื่องนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศ 3R การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการคัดแยกขยะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ให้พนักงานเกิดความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมพนักงานในเชิงลึก ตามบทบาทหน้าที่ เช่น การบำบัดน้ำในโรงงานอุตสาหกรรมและชุมชนรอบข้าง การจัดการพลังงานในโรงงาน การใช้พลังงานหมุนเวียน และการอบรมเรื่องข้อปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมตามกฎหมายต่าง ๆ รวมถึงจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการตระหนักรู้ รมงคลให้พนักงาน และคู่ธุรกิจตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development)

นอกจากนี้ ยังมีการให้ความรู้เรื่องจรรยาบรรณเอสซีจี แพคเกจจิ้ง (SCG Packaging's Code of Conduct) ซึ่งถือเป็นหนึ่งใน Core Value Leadership ในหัวข้อจริยธรรมและความซื่อสัตย์ (Ethics & Integrity) มีเนื้อหา รวมถึงเรื่อง 1. การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ 2. การป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน และ 3. การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้แก่พนักงานและผู้บริหารทุกคน ทุกระดับ ผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบ Self-Learning โดยวางเนื้อหาการเรียนรู้ไว้ในระบบ Learning ของ SCGP สื่อการเรียนการสอนในรูปแบบวิดีโอ และเอกสารสำหรับอ่าน พนักงานสามารถเข้าไปเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา อีกทั้งพนักงานและผู้บริหารทุกคนต้องทำแบบทดสอบทุกปี ปีละ 1 ครั้ง และต้องผ่านแบบทดสอบร้อยละ 100

ความรู้เรื่องจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับ 3 เรื่องข้างต้น ยังรวมอยู่ในหลักสูตรต่าง ๆ ตามกรอบการพัฒนาบุคลากรของบริษัท (SCGP Employee Development Framework) เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ให้พนักงานเมื่อมีโอกาส เช่น หลักสูตร Orientation พนักงานใหม่ (เฉลี่ยจัด 12 รุ่น/ปี) เพื่อให้พนักงานใหม่เข้าใจและตระหนักรู้ถึงความสำคัญของจรรยาบรรณ SCGP หลักสูตร We Plus (เฉลี่ยจัด 1 - 2 รุ่น/ปี) อบรมผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกใหม่ เพื่อชี้ให้เห็นถึงบทบาทเมื่อขึ้นเป็นหัวหน้าแผนก และข้อควรระวังเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่อาจเกิดขึ้นเมื่อเป็นหัวหน้าแผนก เป็นต้น

SCGP ยังส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักรู้เรื่องการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการต่อต้านคอร์รัปชัน ผ่านการสื่อสารทางอีเมล การเผยแพร่นโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ นโยบายการจัดการข้อมูลภายในและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนโยบายต่อต้านคอร์รัปชันบนเว็บไซต์ของ SCGP รวมถึงรายงานแนวปฏิบัติเรื่องการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายในและการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการและผู้บริหารทุกคนรับทราบ (ร้อยละ 100)

นอกจากนี้ SCGP ยังสนับสนุนการพัฒนาพนักงานของบริษัท โดยการมอบทุนการศึกษาให้แก่พนักงานเพื่อการศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของ SCGP เช่น วิทยาศาสตร์วัสดุและการออกแบบบรรจุภัณฑ์ ในมหาวิทยาลัยชั้นนำทั่วโลก โดย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 บริษัทมีพนักงานที่เป็นนักเรียนทุนปริญญาโทด้านการบริหารธุรกิจ (Master of Business Administration หรือ MBA) ปริญญาโทด้านอื่น ๆ และปริญญาเอกในสาขาเฉพาะจำนวน 77 คน และ 5 คน ตามลำดับ

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

เลขานุการบริษัท

นางสาววารวิณี โต๊ะเงิน ซึ่งดำรงตำแหน่งเลขานุการบริษัท มีหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 89/15 และมาตรา 89/16 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) และหน้าที่อื่นตามที่บริษัทและคณะกรรมการบริษัทมอบหมาย เช่น จัดการประชุมคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และการประชุมผู้ถือหุ้น รวมทั้งจัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการบริษัท รายงานการประชุมผู้ถือหุ้น รายงานประจำปี ตลอดจนจัดเก็บเอกสารตามที่กฎหมายกำหนด โดยเลขานุการบริษัทที่คณะกรรมการแต่งตั้งขึ้นเป็นผู้ที่คณะกรรมการเห็นว่ามีความเหมาะสม มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเลขานุการบริษัท และดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการบริษัท ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนงานเลขานุการบริษัท ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ตลอดจนรับผิดชอบดูแลงานด้านบรรษัทภิบาลของ SCGP

ทั้งนี้ เลขานุการบริษัทได้เข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารงานเลขานุการบริษัทเป็นประจำทุกปี โดยในปี 2568 ได้เข้าร่วมหลักสูตร Company Disclosure on Material Transactions Workshop (CDM) รุ่นที่ 1/2568 ซึ่งจัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย

ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโดยตรงในการควบคุมดูแลการกำกับดูแล

นางสาวรุ่งทิพย์ ไตรโกมล ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานบัญชี เป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโดยตรงในการควบคุมดูแลการทำบัญชี ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินธุรกรรมทางบัญชีของบริษัท ให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามระเบียบ ข้อกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ และมาตรฐานทางบัญชี โดยเป็นผู้ทำบัญชีที่มีคุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชีตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า

หัวหน้างานตรวจสอบภายใน

นายณพศักดิ์ จิตสกุลชัยเดช ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบ แทนนางสาวปิ่นดา สัญญากร โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 13 พฤษภาคม 2568 เป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจสอบภายในของ SCGP จัดทำรายงานและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้เป็นไปตามแผนและนโยบายการควบคุมภายในของ SCGP

ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัท (Compliance)

นายสุนทร ยงค์วิบูลศิริ ซึ่งดำรงตำแหน่ง ESG and Sustainability Director เป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัท (Compliance) ให้สอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายภาครัฐ

ในด้านการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน SCGP ได้จัดให้มีหน่วยงาน Compliance Management เป็นหน่วยงานกลางในการพัฒนาแนวปฏิบัติและกระบวนการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของ SCGP และบริษัทย่อยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความเข้าใจและการตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของ SCGP นอกจากนี้ ยังให้คำปรึกษา สนับสนุน ติดตาม วิเคราะห์ ข้อมูล ประเมิน และรายงานประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการกำกับดูแลการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่า การดำเนินธุรกิจของ SCGP เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งนำไปสู่การปรับปรุงและยกระดับการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของ SCGP ให้ดียิ่งขึ้น