เอกสารประกอบ

แบบประเมินความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียน

ปี 2568

บริษัท ซีวิลเอนจีเนียริง จำกัด (มหาชน)

CIVIL ENGINEERING PUBLIC COMPANY LIMITED

มิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

หมวด 1 บรรษัทภิบาล

ข้อ 7 การเปิดเผยค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท ผู้นำบริษัท (CEO หรือเทียบเท่า) ผู้บริหารระดับสูง (ผู้บริหารสี่รายแรกนับต่อจาก CEO ลงมา) และพนักงาน

7.1 เปิดเผยค่าตอบแทนกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคล

เอกสารอ้างอิง : **แบบรายงาน 56-1 One Report 2566 :**

หน้า 102, 129, 130

กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ส่วนงานเลขานุการบริษัทมีหน้าที่จัดส่งแบบประเมินให้กรรมการทุกท่านทำการประเมินทุกสิ้นปี และจัดทำสรุปผลการประเมินเพื่อรายงานให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณารับทราบและหารือกันเป็นประจำทุกปี ผลการประเมินการปฏิบัติงานมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

- คณะกรรมการบริษัท (แบบรายคณะและรายบุคคล) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ **"ดีเยี่ยม"**
- คณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง (แบบรายคณะและรายบุคคล) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ **"ดีเยี่ยม"**
- คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (แบบรายคณะและรายบุคคล) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ **"ดีเยี่ยม"**
- คณะกรรมการบริหาร (แบบรายคณะและรายบุคคล) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ **"ดีเยี่ยม"**

การประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นประจำทุกปี โดยให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ให้ความเห็น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร มีเกณฑ์ในการประเมินแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินผลจากดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงาน

ส่วนที่ 2 การประเมินด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั่วไป

ทั้งนี้ ผลการประเมินดังกล่าวจะถูกนำไปพิจารณากำหนดอัตราการปรับขึ้นค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัทฯ

ค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัทฯ มีนโยบายกำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารให้อยู่ในระดับที่สามารถจูงใจและเทียบเคียงได้กับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยการพิจารณาจะเชื่อมโยงกับผลงาน ความรับผิดชอบ ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และผลประโยชน์ที่สร้างให้ผู้ถือหุ้น

การประชุมคณะกรรมการ

- คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนดให้มีการประชุมอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง เพื่อพิจารณารายงานของคณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง รับทราบงบการเงินประจำไตรมาส และอนุมัติงบการเงินประจำปี แผนกลยุทธ์ แผนธุรกิจของบริษัทฯ และเรื่องสำคัญต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในอำนาจอนุมัติ โดยมีการกำหนดวันประชุมล่วงหน้าในช่วงปลายปีก่อนการประชุมในปีถัดไป เพื่อให้กรรมการสามารถจัดสรรเวลาและเข้าร่วมประชุมได้ และกำหนดระเบียบวาระที่ชัดเจนล่วงหน้า นอกจากนี้ ประธานกรรมการอาจเรียกประชุมเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษได้ หากมีกรรมการร้องขอ หรือมีวาระจำเป็นเร่งด่วน
- คณะกรรมการบริษัทฯ มีนโยบายสนับสนุนให้กรรมการอิสระและหรือ กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร มีโอกาสประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามความจำเป็น เพื่อหารือปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการที่อยู่ในความสนใจโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วย และแจ้งผลการประชุมให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารรับทราบด้วย
- ประธานกรรมการเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ประกอบกับพิจารณาเรื่องอื่นใดที่มีกรรมการร้องขอ และเปิดโอกาสให้กรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และเลขานุการบริษัท นำเสนอเรื่องต่าง ๆ เพื่อบรรจุเป็นระเบียบวาระการประชุมล่วงหน้าก่อนการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ในแต่ละครั้ง
- เลขานุการบริษัท กำหน้าที่จัดส่งหนังสือเชิญประชุมพร้อมระเบียบวาระการประชุมให้กรรมการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน และนำส่งเอกสารประกอบการประชุม เพื่อให้กรรมการมีเวลาศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้าประชุม
- การประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการบริษัทฯ ทั้งหมดจึงจะครบองค์ประชุม และให้ประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการท่านใดท่านหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- กรรมการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่พิจารณาต้องออกจากที่ประชุมระหว่างการพิจารณา และไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ
- เลขานุการบริษัท หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจะต้องเข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง และเป็นผู้บันทึกรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงจัดเก็บรายงานการประชุมที่ผ่านการรับรองแล้วจากคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อให้กรรมการหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถเรียกดูข้อมูลหรือตรวจสอบได้

(4.) การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

คณะกรรมการจะพิจารณาให้โครงสร้างและอัตราค่าตอบแทนคณะกรรมการ มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและจูงใจให้คณะกรรมการนำพาองค์กรให้ดำเนินงานตามเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยการกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน จะต้องมีความเหมาะสมเชื่อมโยงกับมูลค่าที่บริษัทฯ สร้างให้กับผู้ถือหุ้น และสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัทฯ ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ (accountability and responsibility) รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน กรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

การกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีหน้าที่เห็นชอบและเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท กำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นเครื่องจูงใจให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรอื่น ๆ ทุกระดับปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กรและสอดคล้องกับผลประโยชน์ของบริษัทฯ ในระยะยาวซึ่งรวมถึง

รายชื่อ	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม / จำนวนครั้งของการประชุม		
		การประชุมคณะกรรมการบริษัท	การประชุมคณะกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2567
(4.) นายชัยณรงค์ โชโชย	กรรมการ / กรรมการอิสระ / กรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง	5/5	1/1	1/1
(5.) รศ. ดร.ธนิต ธงทอง	กรรมการ / กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร / ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	5/5	1/1	1/1
(6.) นายปิยะดิษฐ์ อัศวศิริสุข	กรรมการ / ประธานคณะกรรมการบริหาร / ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	5/5	-	1/1
(7.) นายพันธนนท์ เลิศวัฒนศศิกุล	กรรมการ / กรรมการบริหาร	5/5	-	1/1

การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ

บริษัทฯ มีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมตรวจสอบ โดยไม่ได้มีการจ่ายค่าตอบแทนให้คณะกรรมการบริหาร โดยค่าตอบแทนกรรมการถูกพิจารณาจากความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ แผนธุรกิจ และผลการดำเนินงานของบริษัทโดยรวม รวมทั้งเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน และมีขนาดใกล้เคียงกัน

ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2567 ได้มีมติอนุมัติค่าตอบแทนกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อย ประจำปี 2567 โดยประกอบด้วยค่าตอบแทน ดังนี้

ประเภทค่าตอบแทน	คณะกรรมการบริษัท		คณะกรรมการชุดย่อย					
			คณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง		คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน		คณะกรรมการบริหาร	
	ประธาน	กรรมการ	ประธาน	กรรมการ	ประธาน	กรรมการ	ประธาน	กรรมการ
(1.) ค่าตอบแทนประจำ (บาท/คน/เดือน)	30,000	20,000	-	-	-	-	-	-
(2.) ค่าเบี้ยประชุม (บาท/คน/ครั้ง)	30,000	20,000 (เฉพาะอิสระและกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร)	20,000	10,000	20,000	10,000	-	-
(3.) สิทธิประโยชน์อื่น	รถยนต์ประจำตำแหน่ง	-	-	-	-	-	-	-

ในปี 2567 ค่าตอบแทนรวมของกรรมการบริษัท มีจำนวนทั้งสิ้น 2,760,000 บาท (สองล้านเจ็ดแสนหกหมื่นบาทถ้วน) โดยสามารถแสดงรายละเอียดค่าตอบแทนกรรมการรายบุคคลตามที่จ่ายจริง ได้ดังตารางนี้

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	กรรมการบริษัท (บาท)	กรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง (บาท)	กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (บาท)	รวม (บาท)
(1.) นายชัยวัฒน์ อุทัยวรรณ์	ประธานกรรมการและกรรมการอิสระ	540,000	-	-	**540,000**
(2.) นายวีรศักดิ์ โชสิตไพศาล	กรรมการบริษัท / กรรมการอิสระ / ประธานคณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง	360,000	120,000	-	**480,000**
(3.) นางยุพิน กาญจนวิภัย	กรรมการบริษัท / กรรมการอิสระ / กรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง / กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	360,000	60,000	20,000	**440,000**
(4.) นายชัยณรงค์ โชโชย	กรรมการบริษัท / กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง	360,000	60,000	-	**420,000**
(5.) รศ.ดร. ธนิต ธงทอง	กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร	360,000	-	40,000	**400,000**
(6.) นายปิยะดิษฐ์ อัศวศิริสุข	กรรมการ / ประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	240,000	-	-	**240,000**
(7.) นายพันธนนท์ เลิศวัฒนศศิกุล	กรรมการ และกรรมการบริหาร	240,000	-	-	**240,000**
รวม		2,460,000	240,000	60,000	2,760,000

ทั้งนี้ 1) ประธานกรรมการบริษัทจะได้รับรถยนต์ประจำตำแหน่งด้วย

8.1.3 การกำกับดูแลการดำเนินงานบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

กลไกในการกำกับดูแล

คณะกรรมการบริษัทฯ มีกลไกในการกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม เพื่อดูแลรักษาผลประโยชน์ในเงินลงทุนของบริษัทฯ ดังนี้

1.) มีการส่งบุคคลเพื่อเป็นตัวแทนของบริษัทฯ ไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุมในบริษัทดังกล่าวตามสัดส่วนการถือหุ้น โดยจะต้องได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ

2.) มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทฯ ในบริษัทดังกล่าว ในการควบคุม หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ

3.) บริษัทฯ กำกับดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน การทำรายการระหว่างบริษัทดังกล่าวกับบุคคลที่เกี่ยวโยงกัน การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ หรือการทำรายการสำคัญอื่นใดของบริษัทดังกล่าวอย่างครบถ้วนถูกต้อง โดยใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับหลักเกณฑ์ของบริษัทฯ ผ่านทางสายงานบัญชีและการเงิน และหน่วยงานตรวจสอบภายในของบริษัทฯ

4.) มีการกำหนดระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมและรัดกุมเพียงพอ ในบริษัทย่อย และตรวจสอบโดยฝ่ายตรวจสอบภายในของบริษัทฯ นอกจากนี้ หากบริษัทย่อยและบริษัทร่วมมีการทำรายการสำคัญที่ต้องได้รับมติอนุมัติจากผู้ถือหุ้น เช่น การเพิ่มทุนหรือลดทุน การเลิกกิจการ เป็นต้น จะต้องได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ก่อน

เอกสารประกอบ

แบบประเมินความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียน

ปี 2568

บริษัท ซีวิลเอนจีเนียริง จำกัด (มหาชน)

CIVIL ENGINEERING PUBLIC COMPANY LIMITED

มิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

หมวด 1 บรรษัทภิบาล

ข้อ 7 การเปิดเผยค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท ผู้นำบริษัท (CEO หรือเทียบเท่า) ผู้บริหารระดับสูง (ผู้บริหารสี่รายแรกนับต่อจาก CEO ลงมา) และพนักงาน

7.2 เปิดเผยค่าตอบแทนผู้นำบริษัท (CEO หรือเทียบเท่า) ในฐานะผู้บริหาร

เอกสารอ้างอิง : **แบบรายงาน 56-1 One Report 2567 : หน้า 122**

7.4.2 นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหาร

บริษัทฯ มีการกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้บริหาร โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคล อย่างไรก็ตาม ค่าตอบแทนดังกล่าวต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสมและเทียบเคียงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้พิจารณาอนุมัติเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

7.4.3 ค่าตอบแทนผู้บริหาร

(1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ค่าตอบแทนผู้บริหารในฐานะผู้บริหาร (ไม่รวมค่าเบี้ยประชุมปี 2567) ประกอบด้วย เงินเดือน และโบนัส ดังนี้

รายการ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนคน	6	5	5
ค่าตอบแทน (ล้านบาท)	19.73	19.04	18.58

หมายเหตุ: ค่าตอบแทนผู้บริหาร ไม่รวมตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย เนื่องจากไม่ได้อยู่ในระดับเดียวกันกับผู้บริหารรายที่ 5

(2) ค่าตอบแทนอื่น

บริษัทฯ ได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ผู้บริหาร โดยบริษัทได้จ่ายเงินสมทบในอัตราส่วนร้อยละ 2 ของเงินเดือน ซึ่งในปี 2567 บริษัทฯ ได้จ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับผู้บริหารจำนวน 5 ราย รวมเป็นจำนวนเท่ากับ 763,246 บาท นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมในส่วนของนายจ้าง สำหรับผู้บริหาร 5 ราย จำนวน 45,750 บาท

เอกสารประกอบ

แบบประเมินความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียน

ปี 2568

บริษัท ซีวิลเอนจีเนียริง จำกัด (มหาชน)

CIVIL ENGINEERING PUBLIC COMPANY LIMITED

มิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

หมวด 1 บรรษัทภิบาล

ข้อ 7 การเปิดเผยค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท ผู้นำบริษัท (CEO หรือเทียบเท่า) ผู้บริหารระดับสูง (ผู้บริหารสี่รายแรกนับต่อจาก CEO ลงมา) และพนักงาน

7.3 เปิดเผยผลรวมของค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง

เอกสารอ้างอิง : **แบบรายงาน 56-1 One Report 2567 : หน้า 122**

7.4.2 นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหาร

บริษัทฯ มีการกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้บริหาร โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคล อย่างไรก็ตาม ค่าตอบแทนดังกล่าวต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสมและเทียบเคียงกับกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้พิจารณาอนุมัติเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

7.4.3 ค่าตอบแทนผู้บริหาร

(1.) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ค่าตอบแทนผู้บริหารในฐานะผู้บริหาร (ไม่รวมค่าเบี้ยประชุมปี 2567) ประกอบด้วย เงินเดือน และโบนัส ดังนี้

รายการ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนคน	6	5	5
ค่าตอบแทน (ล้านบาท)	19.73	19.04	18.58

หมายเหตุ: ค่าตอบแทนผู้บริหาร ไม่รวมตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย เนื่องจากไม่ได้อยู่ในระดับเดียวกันกับผู้บริหารรายที่ 5

(2.) ค่าตอบแทนอื่น

บริษัทฯ ได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ผู้บริหาร โดยบริษัทได้จ่ายเงินสมทบในอัตราส่วนร้อยละ 2 ของเงินเดือน ซึ่งในปี 2567 บริษัทฯ ได้จ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับผู้บริหารจำนวน 5 ราย รวมเป็นจำนวนเท่ากับ 763,246 บาท นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมในส่วนของนายจ้าง สำหรับผู้บริหาร 5 ราย จำนวน 45,750 บาท

เอกสารประกอบ

แบบประเมินความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียน

ปี 2568

บริษัท ซีวิลเอนจีเนียริง จำกัด (มหาชน)

CIVIL ENGINEERING PUBLIC COMPANY LIMITED

มิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

หมวด 1 บรรษัทภิบาล

ข้อ 7 การเปิดเผยค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท ผู้นำบริษัท (CEO หรือเทียบเท่า) ผู้บริหารระดับสูง (ผู้บริหารสี่รายแรกนับต่อจาก CEO ลงมา) และพนักงาน

7.4 เปิดเผยค่าตอบแทนพนักงานทั้งหมดในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น เป็นจำนวนรวมทั้งหมดต่อปี เป็นค่าเฉลี่ยต่อคนต่อปี (AVERAGE) หรือค่ากลางต่อปี (MEDIAN)

เอกสารอ้างอิง : **แบบรายงาน 56-1 One Report 2567 : หน้า 123**

7.5 ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน

จำนวนพนักงาน

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 บริษัทฯ และบริษัทย่อยมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 872 คน โดยสามารถแบ่งตามประเภทการจ้างงานและสายงานหลักฯ ได้ดังนี้

ฝ่าย	จำนวนพนักงาน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567									
	บริษัทฯ		บริษัทย่อย						รวม	
	CIVIL		CCSP		THE		CSTT			
	ประจำ	ชั่วคราว	ประจำ	ชั่วคราว	ประจำ	ชั่วคราว	ประจำ	ชั่วคราว	ประจำ	ชั่วคราว
สายงานบัญชีและการเงิน	15	0	6	0	0	0	0	0	21	0
สายงานบริหารงานทั่วไป[1]	37	2	17	0	0	0	0	0	54	2
สายงานวิศวกรรม	159	109	146	92	13	3	0	0	318	204
สายงานเครื่องจักรและโรงงาน	91	16	120	24	5	2	0	0	216	42
อื่นๆ [2]	6	6	2	0	1	0	0	0	9	6
รวม	308	133	291	116	19	5	0	0	618	254

หมายเหตุ: [1] สายงานบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล แผนกจัดซื้อจัดจ้าง แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ แผนกกฎหมาย และแผนกธุรการ
[2] อื่นๆ ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการบริษัท สำนักพัฒนาธุรกิจ สำนักประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ค่าตอบแทนพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย (ไม่รวมผู้บริหาร 5 ราย)

ในปี 2567 บริษัทฯ และบริษัทย่อยได้จ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน (ไม่รวมผู้บริหาร และกรรมการอิสระ) จำนวนทั้งสิ้น 320.67 ล้านบาท ซึ่งผลตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน โบนัส เบี้ยเลี้ยง เงินช่วยเหลือค่าเดินทาง ค่าอาหารกลางวัน ค่าล่วงเวลา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเงินสมทบกองทุนประกันสังคม เป็นต้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปี 2567	บริษัทฯ	บริษัทย่อย			รวม
	CIVIL	CCSP	THE	CSTT	
ค่าตอบแทน (ล้านบาท)	165.44	145.25	9.97	0	320.67

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

บริษัทฯ มีนโยบายสนับสนุนให้คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทคัดเลือกผู้จัดการกองทุนที่ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลการลงทุนสำหรับผู้ลงทุนสถาบัน (Investment Governance Code: "I Code") และเป็นผู้จัดการกองทุนที่บริหารการลงทุนอย่างรับผิดชอบโดยคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental, Social, and Governance: "ESG") อันจะนำไปสู่การบริหารการลงทุนที่คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทฯ ในระยะยาว โดยบริษัทฯ ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัท ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) ซึ่งบริษัทได้มอบหมายให้บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน กรุงไทย จำกัด (มหาชน) ทำหน้าที่บริหารจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ภายใต้ชื่อ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไทยมั่นคง มาสเตอร์ พูล ฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว