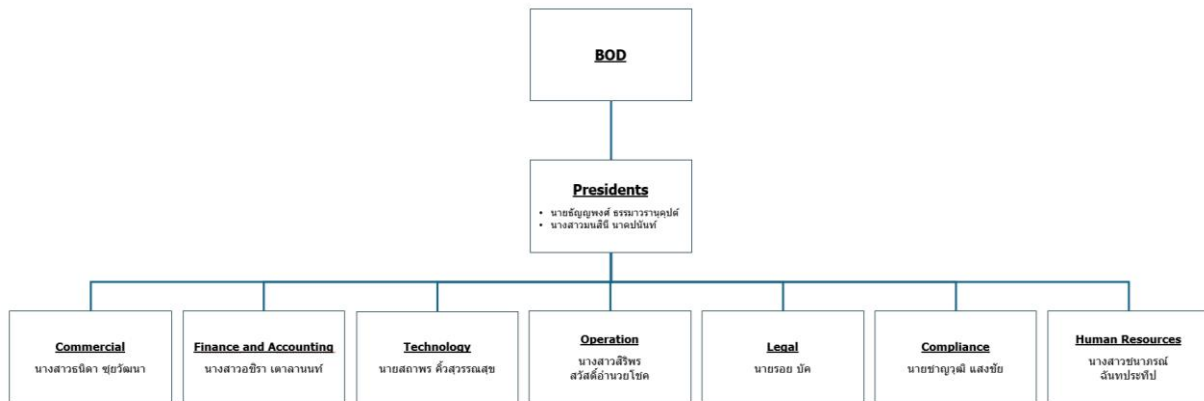


ส่วนที่ 2.3

การกำกับดูแลกิจการ

5. โครงสร้างการจัดการกำกับดูแลกิจการ

1. โครงสร้างการจัดการบริษัท ทรู มั่นนี้ จำกัด (ข้อมูล ณ วันที่ 26 มิถุนายน 2569)



ทั้งนี้ บริษัทอยู่ในกลุ่ม บริษัท แอสเซนด มั่นนี้ จำกัด ดังนั้น จึงมีการใช้ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันในกลุ่มในบางหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในกลุ่ม และลดการซ้ำซ้อนในการทำงาน นอกจากนั้น บางหน่วยงาน บริษัทได้รับ บริการเป็น Share service ร่วมกับกลุ่มบริษัททั้งหมดภายใต้บริษัท แอสเซนด กรุ๊ป จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในกลุ่มเครือเจริญโภค ภัณฑ์ที่ถือหุ้นทางตรงในบริษัท แอสเซนด มั่นนี้ จำกัด โดยบริษัท แอสเซนด กรุ๊ป จำกัด เป็นบริษัทที่ถือหุ้นในธุรกิจดิจิทัล ทั้งหมดของกลุ่มเครือเจริญโภคภัณฑ์ และให้บริการ Share service สำหรับทุกบริษัทที่อยู่ในกลุ่มรวมถึงกลุ่มบริษัท แอสเซนด มั่นนี้ จำกัด

2. คณะกรรมการบริษัท (Board of Directors)

คณะกรรมการบริษัท ณ วันที่ 26 มิถุนายน 2569 มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นายธัญญพงศ์ ธรรมวรานุคุปต์	กรรมการ
2	นางสาวมนสิณี นาคปนนท์	กรรมการ
3	นางสาวอชิรา เตาลานนท์	กรรมการ
4	นายศักดิ์กลาส ลิแมน ฟีกัน	กรรมการ
5	นายเมธี วิณิชบุตร	กรรมการ
6	นายเอ็ดเวิร์ด เจน แยก ขิว	กรรมการ

3. วงเงินอนุมัติของคณะกรรมการบริษัท

บริษัทมีการกำหนดวงเงินในการอนุมัติค่าใช้จ่ายต่างๆ ทั้งนี้ หากจำนวนเงินสูงเกิน 100 ล้านบาท ต้องได้รับอนุมัติจาก คณะกรรมการบริษัท

4. กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม

การลงลายมือชื่อผูกพันแทนบริษัท ทรู มั่งนี้ จำกัด จะต้องประกอบด้วยการลงลายมือชื่อจำนวน 2 ลายมือชื่อของกรรมการบริษัทผู้มีอำนาจ 2 ท่านลงนามด้วยกัน ซึ่งประกอบด้วย

ลายมือชื่อที่ 1	ลายมือชื่อที่ 2
นายธัญญพงศ์ ธรรมวารานุกุลป์ หรือ นางสาวมนสิณี นาคปนนท์ หรือ นายเมธี วินิชบุตร	นางสาวอชิรา เตาตานนท์

5. การเข้าร่วมประชุม

การประชุมคณะกรรมการบริษัท บริษัทมีนโยบายกำหนดจำนวนองค์ประชุมขั้นต่ำ ณ ขณะลงมติในที่ประชุมว่า ต้องมีกรรมการอยู่ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

โดยในช่วง 1 มกราคม 2568 จนถึง 31 ธันวาคม 2568 บริษัทได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริษัทจำนวน 4 ครั้ง โดยมีรายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของกรรมการดังนี้

ลำดับ	รายชื่อกรรมการ	ที่ประชุม	จำนวนครั้ง การประชุม	จำนวนครั้ง ที่เข้าประชุม	คิดเป็น สัดส่วน (%)
1	นายเมธี วินิชบุตร	คณะกรรมการบริษัท	4	4	100
2	นายธัญญพงศ์ ธรรมวารานุกุลป์	คณะกรรมการบริษัท	4	4	100
3	นางสาวมนสิณี นาคปนนท์	คณะกรรมการบริษัท	4	4	100
4	นายณัฐวุฒิ อมรวิวัฒน์	คณะกรรมการบริษัท	4	4	100
5	นางสาวอชิรา เตาตานนท์	คณะกรรมการบริษัท	4	4	100
6	นายศักดิ์สิทธิ์ ลิ้มเน่	คณะกรรมการบริษัท	4	4	100
7	นายเชิวงานัน เต็ง	คณะกรรมการบริษัท	4	0	0
8	นายเอ็ดเวิร์ด เจน แยก ยิว	คณะกรรมการบริษัท	4	0	0

6. ผู้บริหาร

ณ วันที่ 26 มิถุนายน 2569 มีผู้บริหารจำนวนทั้งสิ้น 9 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นายธัญญพงศ์ ธรรมวารานุกุลป์	กรรมการผู้จัดการใหญ่ (ร่วม) - President (Co)
2	นางสาวมนสิณี นาคปนนท์	กรรมการผู้จัดการใหญ่ (ร่วม) - President (Co)
3	นางชนาภรณ์ จันทประทีป	ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
4	นายสถาพร คีวสุวรรณสุข	ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาระบบ
5	นางสาวอชิรา เตลานนท์	ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชีและการเงิน
6	นางสาวสิริพร สวัสดิ์อำนวยโชค	ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการ
7	นายรอย บัก	ผู้อำนวยการฝ่ายกฎหมาย
8	นายชาญวุฒิ แสงชัย	ผู้อำนวยการฝ่ายกำกับดูแล
9	นางสาวธนิดา ชูวัฒนา	ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารสายงานกลยุทธ์ลูกค้าและพาณิชย์

7. เลขานุการบริษัท

นางสาวกวิดา ประเคิมกุลชัย เป็น เลขานุการบริษัท โดยมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนกรรมการ หนังสือนัดประชุมคณะกรรมการ รายงานการประชุมคณะกรรมการและรายงานประจำปีของบริษัท หนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้น รายงานการประชุมผู้ถือหุ้น และ เก็บรักษารายงานการมีส่วนได้เสียที่รายงานโดยกรรมการหรือผู้บริหาร

8. ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

กรรมการส่วนใหญ่ของบริษัทเป็นกรรมการที่เป็นผู้บริหาร บริษัทจึงยังไม่มีกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

ค่าตอบแทนกรรมการที่เป็นตัวเงิน

- ไม่มี -

ค่าตอบแทนผู้บริหารและคณะกรรมการบริหาร

บริษัทมีการกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหาร (รวมถึงพนักงานทุกระดับชั้น) โดยมีการจัดทำงบประมาณประจำปีและเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาประมาณการผลการดำเนินงาน งบประมาณต่าง ๆ และกำหนดค่าตอบแทนบุคลากรไว้ล่วงหน้าในแต่ละปี โดยแบ่งประเภทค่าตอบแทนเป็นดังนี้

ค่าตอบแทนผู้บริหาร	รูปแบบ	วัตถุประสงค์
ค่าตอบแทนแบบคงที่	เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการต่าง ๆ	เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับบริษัท
ค่าตอบแทนจูงใจระยะสั้น	โบนัสตามผลประกอบการ	เพื่อเป็นรางวัลของผลงานความสำเร็จในแต่ละปี

ค่าตอบแทนอื่น

- ไม่มี -

9. บุคลากร

จำนวนบุคลากรของบริษัท แบ่งตามสายงานหลัก มีรายละเอียดดังนี้

สายงานหลัก	จำนวนพนักงาน (คน)		
	ณ วันที่ 31 ธ.ค. 66	ณ วันที่ 31 ธ.ค. 67	ณ วันที่ 31 ธ.ค. 68
ฝ่ายธุรกิจทรูมั่งคั่ง (ประเทศไทย)	121	125	124
ฝ่ายปฏิบัติการ	86	87	107
ฝ่ายพัฒนาระบบ	308	338	325
ฝ่ายกฎหมาย	7	6	5
ฝ่ายกำกับดูแลกิจการ	15	21	23
รวมทั้งสิ้น	537	577	584

ค่าตอบแทนบุคลากร

ค่าตอบแทนบุคลากร ประกอบด้วย

หน่วย : บาท	ณ วันที่ 31 ธ.ค. 66	ณ วันที่ 31 ธ.ค. 67	ณ วันที่ 31 ธ.ค. 68
เงินเดือน	340,777,495.80	427,201,568.55	431,731,635.47
ค่าล่วงเวลา			
โบนัส และ อื่น ๆ	191,787,932.95	259,317,075.30	295,388,787.28
รวม	532,565,428.75	686,518,643.85	727,120,422.75

นโยบายพัฒนาบุคลากร

บริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จทางบริษัทจึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรของบริษัทนั้นจะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีพัฒนาการพัฒนาศักยภาพให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการเติบโตของบริษัทในอนาคต

ส่วนที่ 1 : การสรรหาและจ้างบุคลากร

การสรรหาและจ้างบุคลากรนั้น ทางบริษัทได้จัดทำรายละเอียดงาน (Job Description) และคุณสมบัติของผู้สมัคร (Job Qualification) โดยละเอียด เพื่อให้ผู้สมัครได้รับทราบถึงลักษณะงานและความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และนอกจากนี้ทางบริษัทยังมีกระบวนการในการคัดเลือกผู้สมัครงานเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรที่ทางบริษัทจ้างนั้นจะมีคุณภาพและสอดคล้องกับวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบริษัท (Core Values) โดยกระบวนการจะประกอบไปด้วย

- การให้ผู้สมัครทำแบบทดสอบ (Examination) โดยแบบทดสอบนั้นจะแบ่งเป็น 2 ประเภทได้แก่

แบบทดสอบความรู้ความสามารถ (Technical Skills Test) และ แบบทดสอบด้านบุคลิกภาพและลักษณะนิสัย (Personality Test)

- การสัมภาษณ์งานโดยประกอบด้วย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ทรงคุณวุฒิในสายงานนั้น
- การตรวจสอบประวัติ (Background and Reference Check)

ส่วนที่ 2 : การอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากร

บริษัทได้มีการจัดอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากรของบริษัทอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความรู้ความชำนาญให้กับบุคลากร รวมถึงทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ภายในบริษัทซึ่งทางบริษัทได้กำหนดให้มีการวางแผนในการอบรมและพัฒนาความรู้ทักษะของบุคลากร โดยการวางแผนร่วมกับทางผู้บังคับบัญชาและฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประเภทการอบรมและพัฒนาทักษะนั้นแบ่งออกได้เป็น

- การอบรมแบบเข้าชั้นเรียน (Training Courses)
- การอบรมแบบออนไลน์ (Online Training)
- การอบรมแบบฝึกปฏิบัติงาน (On the Job Training)

ทั้งนี้ บริษัทได้จัดให้มีการประเมินและติดตามผลหลังการอบรมเพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาความรู้และทักษะนั้น เกิดประสิทธิผลสูงสุดทั้งต่อตัวบุคลากรและบริษัท

ส่วนที่ 3 : การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง

ตำแหน่งงานที่มีความสำคัญทางบริษัทได้มีการวางแผนให้มีผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successors) เพื่อให้เกิดความพร้อมในกรณีที่ผู้ถือตำแหน่งเดิม มีการโยกย้าย โดยทางบริษัทจะทำการวางแผนในการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาความรู้และทักษะของผู้สืบทอดให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ

10. ข้อพิพาททางด้านแรงงานที่สำคัญในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

- ไม่มี -