

(8) เรื่องอื่นๆ

(8.1) เรื่องใดก็ตามที่จะต้องเสนอขออนุมัติหรือขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท ให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเสนอที่ปรึกษาด้านการบริหารพิจารณากรองหรือให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาในทุกกรณี

(8.2) เรื่องที่เกินขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของประธานเจ้าหน้าที่บริหารตามที่กำหนดไว้ข้างต้นนี้ให้เสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ก่อนดำเนินการ

(8.3) ประธานเจ้าหน้าที่บริหารอาจจะแต่งตั้งคณะทำงาน (WORKING GROUP) และมอบอำนาจหน้าที่ในเรื่องต่างๆ ให้พนักงานของบริษัทฯ ตำแหน่งใด หรือคนใดก็ได้ภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตน ทั้งนี้ตามที่เห็นสมควรและเหมาะสมเป็นแต่ละเรื่องแต่ละกรณีฯ ไป

การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท คณะอนุกรรมการ กรรมการหรือผู้บริหารคนหนึ่งหรือหลายคนนั้น จะต้องไม่มีลักษณะเป็นการมอบอำนาจหรือมอบอำนาจช่วง ที่ทำให้ผู้รับมอบอำนาจหรือผู้รับมอบอำนาจช่วง สามารถอนุมัติรายการที่มีส่วนได้เสีย หรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ บริษัทย่อย หรือบริษัทร่วม เว้นแต่เป็นการอนุมัติรายการที่เป็นไปตามปกติธุรกิจที่มีการกำหนดขอบเขตการมอบอำนาจที่ชัดเจนแล้ว

(7.4.2) การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

(ก) นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (ก.ส.ต.) มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติที่ดีของสำนักงาน ก.ล.ต.และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ

(ข) นโยบายการจ่ายผลค่าตอบแทนของบริษัทฯ : บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการจ่ายผลตอบแทน อย่างเป็นธรรมและเหมาะสมทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยพิจารณาจากขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ผลสำเร็จของงาน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ โดยประเมินจากผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทโดยรวม ซึ่งสามารถเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน และบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน

(ค) หลักเกณฑ์การพิจารณาผลตอบแทนกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ มีรายละเอียดดังนี้

(1) คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่ในการพิจารณากำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัทฯ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรมดังต่อไปนี้

(ก) พิจารณาอัตราผลตอบแทนให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักทั้งระยะสั้นและระยะยาวของบริษัทฯ โดยพิจารณาจากประสบการณ์ ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน และกรรมการที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มเติม เช่น เป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย ควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันและบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน

(ข) พิจารณากำหนดโครงสร้างและหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนกรรมการ ทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยพิจารณาผลตอบแทนแต่ละรูปแบบให้มีความเหมาะสม ได้แก่ ผลตอบแทนที่จ่ายในอัตราคงที่ (เช่น ค่าเบี้ยประชุมประจำเดือน) และผลตอบแทนที่จ่ายตามผลการดำเนินงานประจำปี (เช่น เงินโบนัส หรือเงินปันผล) โดยมีการเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานและหรือมูลค่าเพิ่มที่บริษัทฯ ทำให้กับผู้ถือหุ้น ซึ่งต้องไม่สูงเกินไปจนทำให้เกิดการมุ่งเน้นผลประโยชน์ในระยะสั้น โดยนำเสนอความเห็นให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจะนำเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติในลำดับต่อไป

(ค) พิจารณากำหนดผลตอบแทนจากผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ในแต่ละปี

(ง) พิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยในแต่ละปี ทั้งรายละเอียดและรายบุคคลเพื่อนำข้อมูลมาใช้พิจารณาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยในปีถัดไป

(จ) กำหนดให้มีการเปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดผลตอบแทนกรรมการที่สะท้อนถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งรูปแบบและอัตราการจ่ายผลตอบแทนของกรรมการแต่ละคนทั้งคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย โดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report)

(2) ผู้บริหารและพนักงานบริษัท

คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่ในการพิจารณากำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนและสวัสดิการให้ผู้บริหารและพนักงานของบริษัท เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการจ่ายผลตอบแทนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ดังต่อไปนี้

(ก) การพิจารณาผลตอบแทนระยะสั้น ได้แก่ การจ่ายเงินเดือนและการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ให้ดำเนินการดังนี้

(1) พิจารณากำหนดโครงสร้างการจ่ายเงินเดือน เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) และอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารและพนักงานของบริษัท

(2) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การวัดผลความสำเร็จของการดำเนินงานของบริษัท เป็นคะแนน KPI (Key Performance Indicators) เพื่อใช้ในการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ให้กับผู้บริหารและพนักงานของบริษัท โดยพิจารณาจากงบประมาณประจำปีและการบรรลุเป้าหมายหลักของบริษัท รวมทั้งสถานการณ์ตลาดและภาวะเศรษฐกิจ และอยู่ในระดับอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยนำเสนอความเห็นให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติในลำดับต่อไป

(3) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ซึ่งต้องเป็นไปตาม KPI เพื่อใช้ในการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) โดยนำเสนอความเห็นให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติในลำดับต่อไป

(4) พิจารณาผลประโยชน์ และสวัสดิการอื่นๆ ของพนักงานของบริษัท ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินให้เหมาะสมสอดคล้องกับการดำเนินงานของบริษัท ในแต่ละปี

(ข) การพิจารณาผลตอบแทนระยะยาว ได้แก่ การจ่ายเงินชดเชยเมื่อเกษียณอายุหรือเมื่อออกจากงาน โดยดำเนินการดังนี้

(1) บริษัท ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานรวมทั้งผู้บริหารเพื่อเป็นการสนับสนุนการออมเงินของพนักงานโดยบริษัท กำหนดให้พนักงานสามารถออมในอัตรา 5-15% โดยบริษัท จะจ่ายสมทบในอัตรา 5%, 7.5% และ 10% ของฐานเงินเดือนตามอายุงานและความสมัครใจของพนักงาน ซึ่งจะจ่ายคืนให้พนักงานเมื่อเกษียณอายุ หรือเมื่อออกจากงาน

(2) บริษัท ได้ทำการประเมินผลประโยชน์พนักงานรวมทั้งผู้บริหารเมื่อเกษียณอายุหรือเมื่อออกจากงาน โดยคำนวณตามหลักคณิตศาสตร์ประกันภัย ซึ่งเกิดจากประมาณการเกี่ยวกับภาวะผูกพันผลประโยชน์ของพนักงานที่ได้สิทธิรับเงินชดเชยเมื่อเกษียณอายุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยการผูกพันดังกล่าวได้คำนวณโดยนักคณิตศาสตร์ประกันภัยอิสระและจากข้อสมมติฐานทางคณิตศาสตร์ประกันภัยตามวิธีคิดลดแต่ละหน่วยที่ประมาณการไว้ (Projected Unit Credit Method) อันเป็นประมาณการจากมูลค่าปัจจุบันของกระแสเงินสดของผลประโยชน์ที่คาดว่าจะต้องจ่ายในอนาคต โดยคำนวณบนพื้นฐานของเงินเดือนพนักงาน อัตราการหมุนเวียนของพนักงาน อัตราภาระ อายุงาน และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(3) การพิจารณาผลตอบแทนอื่น เช่น การพิจารณาโครงการออมหุ้นให้แก่ผู้บริหารและพนักงานของบริษัท (EJIP) โดยให้คณะกรรมการ ก.ส.ต. พิจารณาสั่งเสนอเงื่อนไขต่างๆ เพื่อมุ่งให้เกิดการออมหุ้นและพนักงานปฏิบัติตามให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาวและสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง แต่ในขณะเดียวกันต้องไม่สูงเกินไปและเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นด้วย หากมีการบริหารหรือพนักงานรายใดจะได้รับการจัดสรรหลักทรัพย์เกินกว่า 5% ของจำนวนหลักทรัพย์ทั้งหมดที่จะจัดสรร คณะกรรมการ ก.ส.ต. จะต้องพิจารณาความเหมาะสมและให้ความเห็นชอบตามข้อกำหนดของสำนักงาน ก.ล.ต. อย่างไรก็ดี ตาม ต้องไม่มีกรรมการ ก.ส.ต. ที่จะได้รับการจัดสรรหลักทรัพย์เกินกว่า 5% ด้วย ถึงจะมีสิทธิในการให้ความเห็นชอบ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณานุมัติในลำดับต่อไป (โครงการออมหุ้นให้แก่ผู้บริหารและพนักงานของบริษัท ได้หมดอายุสิ้นสุดลงแล้วตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2559 เป็นต้นมา ปัจจุบันยังไม่มีการจัดตั้งโครงการออมหุ้น ขึ้นใหม่แต่อย่างใด)

(3) จำนวนค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหาร

(3.1) ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารของบริษัท ที่จ่ายเป็นตัวเงิน

บริษัท ได้กำหนดค่าตอบแทนกรรมการและกรรมการเฉพาะไว้อย่างชัดเจนและโปร่งใสโดยได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแล้วได้พิจารณากลับกรองและเปรียบเทียบอ้างอิงกับอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน รวมทั้งพิจารณาขนาดธุรกิจ การขยายตัวทางธุรกิจและผลการดำเนินงาน เช่น รายได้และกำไรของบริษัท และได้รับอนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2567 โดยมีมติอนุมัติดังนี้

(ก) ค่าตอบแทนรายเดือน ซึ่งจ่ายเป็นจำนวนคงที่ทุกเดือน โดยประธานกรรมการได้รับเดือนละ 60,000.- บาท และกรรมการได้รับเดือนละ 30,000.- บาทต่อคน

(ข) ค่าบำเหน็จประจำปี 2567 ซึ่งจ่ายตามผลการดำเนินงานในแต่ละปี โดยจ่ายปีละหนึ่งครั้งสำหรับกรรมการจำนวน 11 คน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 18,000,000.- บาท โดยใช้หลักเกณฑ์เช่นเดียวกับปี 2566 ดังนี้ คือ ประธานกรรมการได้รับ 2 ส่วน เป็นเงิน 3,000,000.- บาท และกรรมการจำนวน 10 คน ได้รับคนละ 1 ส่วนเท่าๆ กันเป็นเงินคนละ 1,500,000.- บาท

(ค) คณะกรรมการตรวจสอบได้รับค่าตอบแทนรายเดือน ซึ่งจ่ายเป็นจำนวนคงที่ทุกเดือนโดยประธานกรรมการตรวจสอบได้รับเดือนละ 20,000.- บาท และกรรมการตรวจสอบได้รับเดือนละ 15,000.- บาทต่อคน

(ง) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะได้รับค่าตอบแทนเป็นรายครั้งที่เข้าประชุมโดยประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้รับ 15,000.- บาทต่อหนึ่งครั้งที่เข้าประชุมและกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้รับ 10,000.- บาทต่อหนึ่งครั้งที่เข้าประชุม

(3.2) ค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทย่อย

บริษัท พิจารณาแต่งตั้งผู้บริหารเข้าเป็นกรรมการบริษัทย่อย เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทย่อยเป็นไปตามกรอบนโยบายและทิศทางกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท โดยกำหนดให้มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริษัทย่อย พิจารณาจากบทบาทและอำนาจของคณะกรรมการบริษัทย่อยและขนาดการลงทุน ตลอดจนปัจจัยความเสี่ยงของธุรกิจ ทั้งนี้ผู้บริหารในฐานะกรรมการบริษัทย่อยสามารถรับค่าตอบแทนตามนโยบายค่าตอบแทนของบริษัทย่อยอื่นๆ ที่มีการกำหนดไว้

(3.3) การจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

(ก) ค่าตอบแทนคณะกรรมการรายเดือนและหรือรายครั้งที่เข้าประชุม (สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2567)

ตำแหน่ง (หน่วย: บาท)	ค่าตอบแทนรายเดือน		ค่าตอบแทนรายครั้งที่ เข้าประชุม	ไม่มีค่าตอบแทน	
	คณะกรรมการ บริษัท	คณะกรรมการ ตรวจสอบ	คณะกรรมการ สรรหาและกำหนด ค่าตอบแทน	คณะกรรมการ บริหารความเสี่ยง	คณะกรรมการ ESG
ประธานกรรมการ	60,000	20,000	15,000	-	-
กรรมการ	30,000	15,000	10,000	-	-
หมายเหตุ :					
(1) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้รับค่าตอบแทนเป็นรายครั้งที่เข้าประชุม โดยมีการประชุมในปี 2567 จำนวน 3 ครั้ง					
(2) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและคณะกรรมการ ESG ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นผู้บริหารซึ่งได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นในฐานะพนักงานของบริษัทอยู่แล้วจึงไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมอีก					

(ข) ค่าตอบแทนของคณะกรรมการต่อปี (สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2567)

ชื่อ – นามสกุลกรรมการ (หน่วย : บาท)	ค่าตอบแทนคณะกรรมการต่อปี					โบนัส กรรมการ	รวม ค่าตอบแทน
	คณะกรรมการ บริษัท	คณะกรรมการ ตรวจสอบ	คณะกรรมการ สรรหาและกำหนด ค่าตอบแทน	คณะกรรมการ บริหารความ เสี่ยง	คณะกรรมการ ESG		
(1) นายวันชัย ไธสมบุญ	720,000	-	30,000	-	-	3,000,000	3,750,000
(2) นายไกรสิทธิ์ ศิริรังษี	360,000	-	45,000	-	-	1,500,000	1,905,000
(3) นายพอล ไอนซ์ ฮูเกนโทเบลอร์	112,000	-	-	-	-	1,500,000	1,612,000
(4) นายศิวัช มหาสันตะ	360,000	-	-	-	-	1,500,000	1,860,000
(5) นายรานจัน ซาซเดอวา	248,000	-	-	-	-	-	248,000
(6) นายเคอร์รี่ เจมส์ เชีย เบง ลี	248,000	-	-	-	-	-	248,000
(7) นายวิสิฐ ตันติสุนทร	360,000	-	-	-	-	1,500,000	1,860,000
(8) นายชนัญ ตันติสุนทร	360,000	-	-	-	-	1,500,000	1,860,000
(9) นายอดุลย์ ตันทรรัตน์	360,000	240,000	-	-	-	1,500,000	2,100,000
(10) นางดวงกมล สุชาติ	360,000	180,000	-	-	-	1,500,000	2,040,000
(11) นายราล์ฟโรเบิร์ต ไทย	360,000	180,000	-	-	-	1,500,000	2,040,000
(12) นายอนันต์ เล้าพรณู	360,000	-	30,000	-	-	1,500,000	1,890,000
(13) นายสีห์ศักดิ์ อารีราชการัณย์	360,000	-	30,000	-	-	1,500,000	1,890,000
หมายเหตุ :							
(1) นายพอล ไอนซ์ ฮูเกนโทเบลอร์ ไม่ขอรับการแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2567							
(2) นายรานจัน ซาซเดอวา และนายเคอร์รี่ เจมส์ เชีย เบง ลี ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2567							
(3) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้รับค่าตอบแทนเป็นรายครั้งที่เข้าประชุม โดยมีการประชุมในปี 2567 จำนวน 3 ครั้ง							
(4) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและคณะกรรมการ ESG ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นผู้บริหารซึ่งได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นในฐานะพนักงานของบริษัทอยู่แล้วจึงไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมอีก							

(ค) ค่าตอบแทนของกรรมการที่เป็นผู้บริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทน (หน่วย : ล้านบาท)	ปี 2567		ปี 2566		ปี 2565	
	จำนวนคน	จำนวนเงิน	จำนวนคน	จำนวนเงิน	จำนวนคน	จำนวนเงิน
ค่าตอบแทนและ โบนัสของกรรมการ	13	23,303,000	12	28,538,000	12	22,268,000
เงินเดือน โบนัส และ อื่นๆ ของผู้บริหาร	11	52,731,500	11	52,188,033	10	52,534,959
รวม	24	76,034,500	23	80,726,033	22	74,802,959

(ง) ค่าตอบแทนให้แก่กรรมการในบริษัท และบริษัทย่อยประจำปี 2567 ปรากฏตามตารางด้านล่างดังนี้

ชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	ค่าตอบแทนประจำปี 2567		
		LANNA	บริษัทใน เครือ	รวมทั้งสิ้น
(1) นายวันชัย โตสมบุญ	ประธานกรรมการและกรรมการ ก.ส.ต.	3,750,000	-	3,750,000
(2) นายไกรสิทธิ์ ศิริรังษี	รองประธานกรรมการและประธานกรรมการ ก.ส.ต.	1,905,000	3,384,448	5,289,448
(3) นายพอล ไอน์ ฮูเกนโทเบลอร์	กรรมการ	1,612,000	-	1,612,000
(4) นายศิวัะ มหาสันตะ	กรรมการ	1,860,000	270,000	2,130,000
(5) นายรานจัน ซาซเดอวา	กรรมการ	248,000	-	248,000
(6) นายเคอร์รี่ เจมส์ เชีย เบง ลี	กรรมการ	248,000	-	248,000
(7) นายวิสิฐ ตันติสุนทร	กรรมการ	1,860,000	240,000	2,100,000
(8) นายอดุลย์ ตันทรัพย์รัตน์	กรรมการอิสระและประธานกรรมการตรวจสอบ	2,100,000	-	2,100,000
(9) นางดวงกมล สุชาติ	กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ	2,040,000	-	2,040,000
(10) นายราล์ฟโรเบิร์ต ไทย	กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ	2,040,000	-	2,040,000
(11) นายธนญ ตันติสุนทร	กรรมการอิสระ	1,860,000	-	1,860,000
(12) นายอนันต์ เล้าหะเรณู	กรรมการและกรรมการ ก.ส.ต.	1,890,000	4,610,158	6,500,158
(13) นายสิหศักดิ์ อาริราชการณย์	กรรมการ, กรรมการ ก.ส.ต. และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	1,890,000	6,895,687	8,785,687
หมายเหตุ :				
(1) LANNA = บริษัท ลานนารีซอร์สเซส จำกัด (มหาชน)				
(2) นายพอล ไอน์ ฮูเกนโทเบลอร์ ไม่ขอรับการแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2567				
(3) นายรานจัน ซาซเดอวา และนายเคอร์รี่ เจมส์ เชีย เบง ลี ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2567				

(3.4) บริษัทฯ จ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินให้แก่ผู้บริหารรวม 11 ราย ในรูปของเงินเดือน, เงินรางวัลประจำปีและสวัสดิการอื่น โดยจ่ายค่าตอบแทนในปี 2567 รวมทั้งสิ้น 50.41 ล้านบาท

(3.5) บริษัทฯ จ่ายค่าตอบแทนให้แก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CHIEF EXECUTIVE OFFICER) ในรูปของเงินเดือน, เงินรางวัลประจำปีและสวัสดิการอื่น ซึ่งจะผันแปรตามผลการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยจ่ายค่าตอบแทนในปี 2567 ทั้งสิ้น 12.16 ล้านบาท

(4) ค่าตอบแทนอื่น : นอกจากที่กล่าวมาข้างต้นบริษัทฯ ไม่มีการออกหุ้น ใบสำคัญแสดงสิทธิ หลักทรัพย์แปลงสภาพและหรือให้สิทธิประโยชน์อย่างอื่นแก่กรรมการและผู้บริหารอีก