



Thai Institute of Directors

Enterprise with Integrity



CGR Workshop 2019

Enhancing Good Corporate Governance based on CGR Scorecard

© 2019 Thai Institute of Directors Association All rights reserved

Thai IOD and the officers, authors and editors of Thai IOD make no representation or warranty as to the accuracy, completeness or legality of any of the information contained herein. The material is for general information only and is not intended as advice on any of the matters discussed. Each recipient should consult their professional advisers for advice in relation to a specific matter affecting them.

By accepting this material, each recipient agrees that Thai IOD and the officers, authors and editors of Thai IOD shall not have any liability for any information contained in, or for any omission from, this material.

In addition, by accepting this material, the recipient agrees to utilize the information contained herein solely for the purpose of personal use for professional development purpose.

Copyright in this material is strictly reserved. Any distribution or reproduction of any part of this material without the prior written permission of Thai IOD, the copyright owners is strictly prohibited



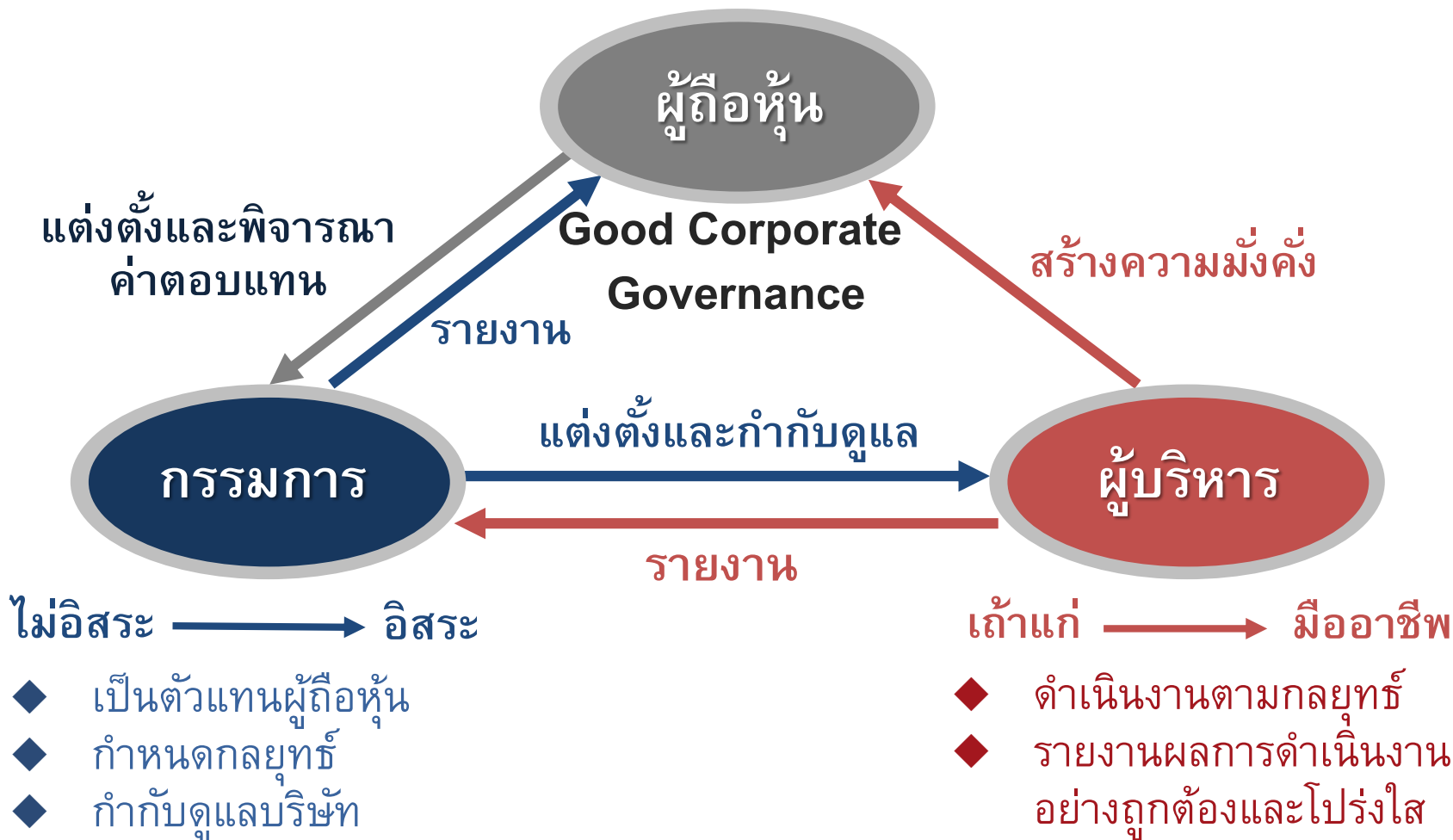
**Corporate
Governance?**

CORPORATE GOVERNANCE STRUCTURE



- ◆ แต่งตั้ง หรือ ถอดถอน กรรมการ
- ◆ เป็นแหล่งเงินทุน

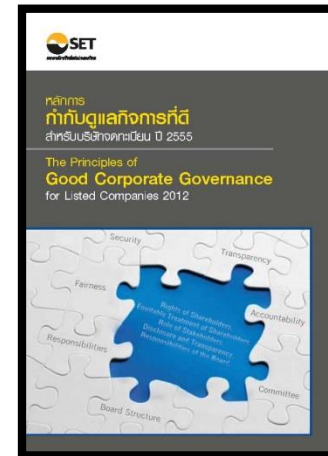
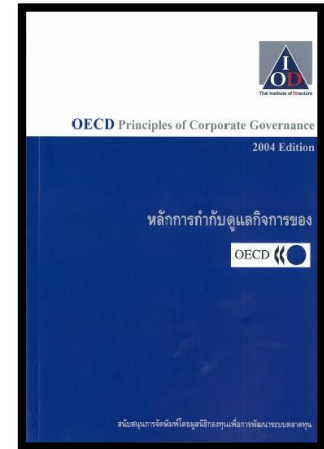
ครอบครัว → สถาบัน → บริษัทมหาชน



หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่ม OECD (2004)

1. การสร้างความมั่นใจในการมีกรอบโครงสร้างของการกำกับดูแลกิจการที่มีประสิทธิภาพ
2. สิทธิของผู้ถือหุ้นและบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้เป็นเจ้าของ
3. การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน
4. บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียในการกำกับดูแลกิจการ
5. การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส
6. ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

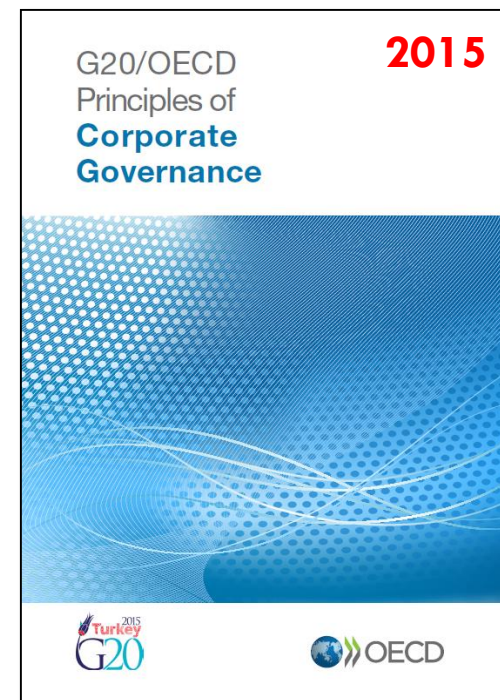
SET
(2012)



ที่มา : www.oecd.org

Corporate Governance Principles – OECD (2015)

1. Ensuring the Basis for an Effective Corporate Governance Framework
2. The rights and equitable treatment of shareholders and key ownership functions
3. Institutional investors, stock markets, and other intermediaries
4. The role of stakeholders in corporate governance
5. Disclosure and transparency
6. The responsibilities of the board



Source: G20/OECD Principles of Corporate Governance Edition 2015

หลักการกำกับดูแลกิจการ (2017)

ตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบในฐานะ
ผู้นำองค์กรที่สร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน



- ❑ เพื่อวัดและติดตามผลการพัฒนา CG ของบริษัทจดทะเบียนไทยโดยรวม
- ❑ เป็นข้อมูลสำหรับองค์กรกำกับดูแลในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบด้านการกำกับดูแลกิจการ
- ❑ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจลงทุนของนักลงทุนทั่วไป
- ❑ ใช้เป็นเกณฑ์เบื้องต้นในการคัดเลือก SET AWARDS และ Board of the Year Awards

พัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance)

เพื่อสร้างความไว้วางใจต่อผู้ลงทุนและ

ความสำเร็จที่ยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียน

ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์

รูปแบบ การให้คะแนน

- **Y/N** Yes/No Question
- **Level** มี 3 ระดับ
 1. Poor
 2. Good
 3. Excellent

ประเภทของ หลักเกณฑ์

- ข้อปกติ
- ข้อ Bonus หรือ Penalty

แหล่งที่มา ของ หลักเกณฑ์

- CGR
- CGR/ASEAN

32 ข้อ	ข้อปกติ	Bonus	Penalty
CGR	8	1	-
CGR/ASEAN	19	-	4

ข้อมูลหลักที่ใช้ในการประเมิน

- หนังสือเชิญและรายงานการประชุมผู้ถือหุ้น
(ประจำปีที่ทำกรประเมิน)
- จดหมายข่าวแจ้ง ตลท.

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
1. บริษัทได้ให้สิทธิอื่นแก่ผู้ถือหุ้นนอกเหนือจากสิทธิในการลงคะแนนเสียงหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
2. ค่าตอบแทนกรรมการบริษัททุกรูปแบบได้รับการอนุมัติจากผู้ถือหุ้นเป็นประจำทุกปีหรือไม่ (ทุกรูปแบบได้แก่ ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม โบนัส/บำเหน็จและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ หากไม่มี ควรระบุว่าไม่มี)	Level	CGR/ ASEAN
3. ในการเสนอวาระค่าตอบแทนกรรมการให้ผู้ถือหุ้นพิจารณา มีการนำเสนอ นโยบาย วิธีการ หลักเกณฑ์ในการให้ค่าตอบแทนสำหรับกรรมการแต่ละตำแหน่งหรือไม่ อย่างไร	Y/N	CGR

คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาค่าตอบแทนแล้วเห็นสมควรเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2560 พิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัท และค่าตอบแทนกรรมการชุดย่อย สำหรับปี 2560 เท่ากับปี 2559 จำนวนเงิน 6,112,000 บาท รายละเอียดดังนี้

ข้อมูลเปรียบเทียบค่าตอบแทนกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการ	เงินค่าตอบแทน ปี 2560 ปีที่เสนอ	เงินค่าตอบแทน ปี 2559
คณะกรรมการบริษัท	3,036,000	3,036,000
คณะกรรมการชุดย่อย		
คณะกรรมการบริหาร	1,152,000	1,152,000
คณะกรรมการตรวจสอบ	910,000	910,000
คณะกรรมการสรรหาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาล	360,000	360,000
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร	654,000	654,000
รวม	6,112,000	6,112,000

โดยรายละเอียดค่าตอบแทนสำหรับปี 2560 แบ่งเป็นดังนี้

ตำแหน่ง	คณะกรรมการ บริษัท	คณะกรรมการชุดย่อย			
		AC	CRMC	NCGC	Ex-COM
ประธานกรรมการ	55,000	28,000	25,000	25,000	32,000
กรรมการ	22,000	23,000	20,000	20,000	32,000

- สำหรับกรรมการที่ทำหน้าที่ในคณะกรรมการชุดย่อยมากกว่าหนึ่งคณะ ให้ได้รับค่าตอบแทนรายเดือนตามค่าตอบแทนคณะที่สูงกว่าเพียงคณะเดียว แต่ให้ได้รับค่าเบี้ยประชุมเป็นรายครั้งเฉพาะครั้งที่มาประชุม 2,500 บาทต่อครั้งต่อคน
- นอกจากค่าตอบแทนกรรมการข้างต้นแล้ว กรรมการอิสระ และกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารยังได้รับค่าตอบแทนในสิทธิประโยชน์อื่นๆ ได้แก่ สวัสดิการค่าตรวจสอบสุขภาพประจำปีท่านละ 12,000 บาท/ปี ค่าเช่าที่พักขณะเดินทางท่านละ 8,000 บาท/เดือน การประกันชีวิตกลุ่ม และค่าใช้จ่ายในการเข้าสัมมนาอบรม หลักสูตรของ IOD และสถาบันอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท

A.02 ค่าตอบแทนกรรมการบริษัททุกรูปแบบได้รับการอนุมัติจากผู้ถือหุ้นเป็นประจำทุกปีหรือไม่

DEMCO : หนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้น
ปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
4. ในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการ บริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการเป็นรายบุคคลหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
5. บริษัทได้เปิดเผยไว้ในรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นถึงการจัดให้มีผู้ตรวจสอบการนับคะแนนเสียงในการประชุมผู้ถือหุ้นหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

A.05 บริษัทได้เปิดเผยไว้ในรายงานการประชุมผู้ถือหุ้น ถึงการจัดให้มีผู้ตรวจสอบการนับคะแนนเสียงในการประชุมผู้ถือหุ้นหรือไม่

ต่อจากนั้นประธานฯ ได้เชิญตัวแทนผู้ถือหุ้น 2 ท่านร่วมเป็นสักขีพยานในการตรวจนับคะแนนเสียงในที่ประชุม และขอให้นั่งร่วมกับเจ้าหน้าที่ของธนาคารที่ทำหน้าที่นับคะแนนเสียง และนายธีรวัช ฮาวรังสี เจ้าหน้าที่ของบริษัท สำนักกฎหมาย แคปปิตอล จำกัด ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของคะแนน โดย น.ส.ดารานี ศรีเมฆ และ น.ส.วิษณา ปิยะนิโรทัย ผู้ถือหุ้น ได้อาสาเป็นสักขีพยานในการตรวจนับคะแนนเสียงในที่ประชุม

KKP : รายงานการประชุมผู้ถือหุ้น ปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
6. บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอวาระการประชุม หรือส่งคำถามเกี่ยวกับบริษัทล่วงหน้าก่อนวันประชุม ผู้ถือหุ้นได้ หรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

ที่ ลก. 084/2559

วันที่ 25 สิงหาคม 2559


เรียน กรรมการและผู้จัดการ
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

เรื่อง การให้สิทธิผู้ถือหุ้นเสนอวาระการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น
และเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการธนาคาร

บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ขอเรียนให้ทราบว่า เพื่อเป็นการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ธนาคารได้ให้สิทธิผู้ถือหุ้นเสนอเรื่องเพื่อพิจารณาบรรจุเป็นวาระการประชุม และเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับ การพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการธนาคาร ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2560 เป็นการล่วงหน้า ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559 โดยมีรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ได้ เปิดเผยแพร่บนเว็บไซต์ของธนาคารที่ www.kasikornbank.com ภายใต้หมวดนักลงทุนสัมพันธ์ หัวข้อ การประชุมผู้ถือหุ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ
บมจ.ธนาคารกสิกรไทย



๒๕ ๘.๑. ๕๙
(ดร.อดิศวร์ หลายชูไทย)

เลขานุการบริษัท
รองกรรมการผู้จัดการอาวุโส

ส่วนนักลงทุนสัมพันธ์
สำนักเลขานุการบริษัท
โทร. 02-4706116

A.06 บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอ
วาระการประชุมหรือส่งคำถามเกี่ยวกับ
บริษัทล่วงหน้าก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น
ได้หรือไม่

KBANK : จัดหมายแจ้งตลาดหลักทรัพย์
ปี 2559


หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
7. บริษัทได้เปิดเผยนโยบายในการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้น ซึ่งรวมถึงนักลงทุนสถาบันเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นหรือไม่	Y/N	CGR
ASEAN 2017 : Does the company disclose its practices to encourage shareholders to engage with the company beyond AGM?		
8. บริษัทได้กำหนดวาระการประชุมผู้ถือหุ้นไว้เป็นเรื่อง ๑ อย่างชัดเจนหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
<p>คุณภาพของหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้น (ข้อ 9-13)</p>		
<p>9. ในหนังสือเชิญประชุมในวาระพิจารณาแต่งตั้งกรรมการ มีการระบุ 1. ชื่อ-นามสกุล 2. อายุ 3. ประวัติการศึกษา/ประวัติการทำงาน 4. จำนวนบริษัทที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ ต้องแยกเป็นหัวข้อบริษัทจดทะเบียนและบริษัททั่วไป 5.หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหา 6. ประเภทของกรรมการที่เสนอ (กรรมการอิสระ กรรมการบริหารและกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) และ<u>ในกรณีที่เป็นการเสนอชื่อกรรมการเดิมกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ ต้องมี</u> 7. ข้อมูลการเข้าร่วมประชุมในปีที่ผ่านมา และ 8. วันที่ เดือนและปีที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการของบริษัทหรือไม่</p>	<p>Level</p>	<p>CGR/ ASEAN</p>

A.09 ในหนังสือเชิญประชุมในวาระพิจารณาแต่งตั้งกรรมการ มีภาระบุ ประวัติของ กรรมการไว้หรือไม่

ประกอบการพิจารณาในระเบียบวาระที่ 4 : พิจารณาเลือกตั้งกรรมการแทนกรรมการซึ่งต้องออกจากตำแหน่งตามวาระ

กรรมการซึ่งต้องออกจากตำแหน่งตามวาระและได้รับการเสนอชื่อให้ผู้ถือหุ้นเลือกตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการอีกวาระหนึ่ง (1)

ชื่อ-นามสกุล	นายสุรพล กุลศิริ	
ประเภทกรรมการที่เสนอเลือกตั้ง	กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	
ตำแหน่งปัจจุบัน	กรรมการ (ผู้มีอำนาจลงนาม)	
อายุ	64 ปี	
สัญชาติ	ไทย	
การศึกษา	- บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการตลาด) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	
การอบรมหลักสูตรกรรมการ	<ul style="list-style-type: none"> - IOD Special Event 6/2016 : Family Business Club Dinner : การบริหารการสืบทอด Family Business อย่างมืออาชีพ สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) - CG Forum 2/2016 "สุจริต รับผิดชอบต่อสังคม" ภาวะคุ้มกันกรรมการ" ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย - Director Certification Program Update (DCPU 5/2015) สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) - Role of the Nomination and Governance Committee (RNG 6/2014) สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) - Role of the Chairman Program (RCP 23/2010) สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) - Successful Formulation and Execution of Strategy (SFE 7/2010) สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) - Role of the Compensation Committee (RCC 3/2007) สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) - Directors Certification Program (DCP 13/2001) สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) 	
วันที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ	21 มิถุนายน 2547	
จำนวนปีที่เป็นกรรมการ	12 ปี 10 เดือน	
การถือหุ้นในธนาคาร (ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2559)	97,000 หุ้น คิดเป็นร้อยละ 0.011 ของหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมด (รวมการถือหุ้นธนาคารของคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ)	
การดำรงตำแหน่งในบริษัท จดทะเบียนอื่น	ไม่มี	
การดำรงตำแหน่งในกิจการอื่น (ที่ไม่ใช่บริษัทจดทะเบียน)	2 แห่ง คือ 2558 - ปัจจุบัน ประธานอนุกรรมการวินัย สมาคมบริษัทหลักทรัพย์ไทย 2558 - ปัจจุบัน กรรมการในคณะกรรมการอุทธรณ์ บริษัท ตลาดหลักทรัพย์ซื้อขายล่วงหน้า (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	

การดำรงตำแหน่งในกิจการที่ แข่งขัน/ เกี่ยวเนื่องกับธุรกิจของ ธนาคารที่อาจทำให้เกิดความ ขัดแย้งทางผลประโยชน์	ไม่มี		
ประสบการณ์การทำงาน	2546 - 2554	กรรมการและ ประธานกรรมการบริหาร	บริษัทหลักทรัพย์ เคเคเค จำกัด
	2546 - 2554	กรรมการและประธานกรรมการบริหาร	บริษัทหลักทรัพย์ เกียรตินาคิน จำกัด
	2548 - 2552	ประธานชมรมเทคโนโลยีสารสนเทศ	สมาคมบริษัทหลักทรัพย์ไทย
	2548 - 2550	กรรมการ	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
	2548 - 2550	กรรมการ	บริษัท เซ็ทเทรด ดอท คอม จำกัด
	2548 - 2549	ประธานอนุกรรมการพิจารณาแนวทาง ด้านเทคโนโลยี	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
	2547 - 2548	กรรมการ	บริษัทเงินทุน เกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน)
	2542 - 2546	กรรมการผู้จัดการ	บริษัทหลักทรัพย์ เกียรตินาคิน จำกัด
	2536 - 2542	กรรมการและผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ	บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ เกียรตินาคิน จำกัด
	2524 - 2536	กรรมการผู้จัดการ	บริษัท เพียรเกียรติอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
การเข้าร่วมประชุมในปี 2559	ประชุมคณะกรรมการธนาคาร		13 ครั้ง เข้าร่วมประชุม 12 ครั้ง
	ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2559		1 ครั้ง เข้าร่วมประชุม 1 ครั้ง
หลักเกณฑ์การสรรหากรรมการ	คณะกรรมการธนาคารได้พิจารณาตามความเห็นของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแล้ว เห็นว่านายสุรพล กุลศิริ เป็นผู้มีความสามารถและเป็นกรรมการครบถ้วนตามที่ได้กำหนดไว้ตามกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องแล้ว		

KKP : หนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้น ปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
10. ในหนังสือเชิญประชุมวาระแต่งตั้งผู้สอบบัญชีมีการระบุชื่อผู้สอบบัญชี บริษัทที่สังกัด ประวัติหรือข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาความสามารถและความเหมาะสมของผู้สอบบัญชีรวมทั้งค่าบริการไว้ครบถ้วนชัดเจนหรือไม่	Level	CGR/ ASEAN
11. ในหนังสือเชิญประชุมในวาระอนุมัติจ่ายเงินปันผล มีการเปิดเผยนโยบายการจ่ายเงินปันผล จำนวนเงินปันผลที่เสนอจ่ายพร้อมทั้งเหตุผล และข้อมูลประกอบการพิจารณา หรือไม่	Level	CGR
12. ในหนังสือนัดประชุม มีการระบุวัตถุประสงค์ และเหตุผล ของแต่ละวาระที่เสนอหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
13. ในหนังสือนัดประชุม มีการระบุความเห็นของคณะกรรมการในแต่ละวาระที่เสนอหรือไม่	Y/N	CGR
คุณภาพของ <u>รายงานการประชุมผู้ถือหุ้น (ข้อ 14-24)</u>		
14. ในรายงานการประชุมผู้ถือหุ้น มีการบันทึกเกี่ยวกับการแจ้งวิธีการลงคะแนนและนับคะแนนให้ผู้ถือหุ้นทราบและมีการใช้บัตรลงคะแนนหรือไม่	Level	CGR/ ASEAN
15. ในรายงานการประชุมผู้ถือหุ้น มีการบันทึกว่าได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นซักถามและบันทึกคำถามคำตอบไว้ หรือไม่ (ถ้าไม่มีการซักถามให้ระบุว่าเปิดโอกาสแล้ว ไม่มีผู้ใดซักถาม)	Level	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
16. ในรายงานการประชุมผู้ถือหุ้น ได้มีการบันทึกมติที่ประชุมไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งคะแนนเสียงที่ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และงดออกเสียงในทุกๆ วาระที่ต้องมีการลงคะแนนเสียงหรือไม่	Level	CGR/ ASEAN
17. ในรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นมีการบันทึกรายชื่อ กรรมการที่เข้าร่วมประชุมไว้หรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
ASEAN 2017: Does the company disclose that all board members and the CEO (if he is not a board member) attended the most recent AGM?		
18. บริษัทได้เปิดเผยมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นพร้อมผล การลงคะแนนเสียงในวันทำการถัดไปจากวันประชุมผู้ถือหุ้น หรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
19. ประธานกรรมการบริษัทได้เข้าร่วมในการประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
20. ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/กรรมการผู้จัดการ (ผู้บริหารสูงสุด)ของบริษัทได้เข้าร่วมในการประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหุ้นหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
21. ประธานคณะกรรมการตรวจสอบได้เข้าร่วมในการประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหุ้นหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

ASEAN 2017 - Did the 1.Chairman of the Board, 2.Audit Committee Chairman and 3.CEO attend the most recent AGM? **(Penalty)**

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
22. ประธานคณะกรรมการค่าตอบแทนได้เข้าร่วมในการประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหุ้นหรือไม่	Y/N	CGR
23. ประธานคณะกรรมการสรรหาได้เข้าร่วมในการประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหุ้นหรือไม่	Y/N	CGR

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
24. บริษัทจัดประชุมผู้ถือหุ้น ณ สถานที่ที่ผู้ถือหุ้นสามารถเดินทางไปได้ง่ายหรือไม่	Y/N	CGR
<p style="color: red;">โครงสร้างการถือหุ้นของบริษัทได้แสดงให้เห็นถึงการมีกลไกในการป้องกันการครอบงำกิจการดังต่อไปนี้หรือไม่อย่างไร</p>		
25. มีการถือหุ้นไขว้ในกลุ่มของบริษัทหรือไม่ (ไม่ควรมีการถือหุ้นไขว้)	Y/N	CGR/ ASEAN
26. มีโครงสร้างการถือหุ้นแบบปิรามิดในกลุ่มของบริษัทหรือไม่ (ไม่ควรมีการถือหุ้นแบบปิรามิด)	Y/N	CGR/ ASEAN

หมายเหตุ : ข้อ 25 และ 26 ในเกณฑ์ ASEAN เป็นข้อ Penalty

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
27. คณะกรรมการของบริษัทไม่มีการถือหุ้นรวมกันเกินกว่าร้อยละ 25 ของหุ้นที่ออกแล้วของบริษัท ใช่หรือไม่ (Bonus)	Y/N	CGR
28. บริษัทมีสัดส่วนของหุ้น free float เท่าใด (ควรมีหุ้น <i>Free Float</i> ตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป)	Level	CGR
29. ในการประชุมสามัญ/วิสามัญผู้ถือหุ้นแต่ละครั้งได้มีการเพิ่มวาระอื่น ๆ ที่ไม่ได้ระบุไว้ในหนังสือนัดประชุมให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติหรือไม่อย่างไร (Penalty)	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
30. บริษัทได้ละเลยต่อการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องการซื้อหุ้นคืนหรือไม่ (Penalty)	Y/N	CGR/ ASEAN
31. บริษัทได้กีดกันหรือสร้างอุปสรรคในการเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันหรือไม่ (Penalty)	Y/N	CGR/ ASEAN
32. บริษัทได้ละเลยต่อการเปิดเผยถึงข้อตกลงระหว่างผู้ถือหุ้น (Shareholders agreement) ที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อบริษัทหรือผู้ถือหุ้นรายอื่นหรือไม่ (Penalty)	Y/N	CGR/ ASEAN

19 ข้อ	ข้อปกติ	Bonus	Penalty
CGR	4	2	1
CGR/ASEAN	8	1	3

ข้อมูลหลักที่ใช้ในการประเมิน

- หนังสือเชิญและรายงานการประชุมผู้ถือหุ้น
(ประจำปีที่ทำกรประเมิน)
- จดหมายข่าวแจ้ง ตลท.
- ข้อมูลจากโครงการ AGM Checklist 2017

พิจารณาข้อมูลวันจัดส่ง Notice ทางไปรษณีย์ และการเผยแพร่ Notice บนเว็บไซต์

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
1. บริษัทให้สิทธิแก่ผู้ถือหุ้นในการออกเสียงลงคะแนนในแบบ หนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียงใช่หรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
2. ในกรณีที่บริษัทมี <u>หุ้นมากกว่าหนึ่งประเภท</u> (One class of Share) บริษัทได้เปิดเผยถึงสิทธิในการออกเสียงของ หุ้นแต่ละประเภทหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
3. บริษัทมีกระบวนการ/ช่องทางให้ผู้ถือหุ้นส่วนน้อยมีส่วน ในการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN



ที่ ลก. 084/2559

วันที่ 25 สิงหาคม 2559


เรียน กรรมการและผู้จัดการ
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

**เรื่อง การให้สิทธิผู้ถือหุ้นเสนอวาระการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น
และเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการธนาคาร**

บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ขอเรียนให้ทราบว่า เพื่อเป็นการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ธนาคารได้ให้สิทธิผู้ถือหุ้นเสนอเรื่องเพื่อพิจารณาบรรจุเป็นวาระการประชุม และเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับ การพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการธนาคาร ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2560 เป็นการล่วงหน้า ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559 โดยมีรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ได้ เปิดเผยแพร่บนเว็บไซต์ของธนาคารที่ www.kasikornbank.com ภายใต้หมวดนักลงทุนสัมพันธ์ หัวข้อ การประชุมผู้ถือหุ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ
บมจ.ธนาคารกสิกรไทย



๒๕ ๘-๑๐ ๕๙
(ดร.อดิศวร์ หลายชูไทย)

เลขานุการบริษัท
รองกรรมการผู้จัดการอาวุโส

ส่วนนักลงทุนสัมพันธ์
สำนักเลขานุการบริษัท
โทร. 02-4706116

B.03 บริษัทมีกระบวนการ/ช่องทางให้ ผู้ถือหุ้นส่วนน้อยมีส่วนในการสรรหา และแต่งตั้งกรรมการหรือไม่

KBANK : จัดหมายแจ้งตลาดหลักทรัพย์

ปี 2559

Equitable Treatment of Shareholders



หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
4. บริษัทมีนโยบายป้องกันการใช้ข้อมูลภายในของบริษัท และได้เผยแพร่ให้พนักงาน ผู้บริหาร และ กรรมการบริษัท ทราบหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
5. ในกรณีที่มีการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันที่เข้าข่ายจะต้องขออนุมัติจากผู้ถือหุ้นตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ ก่อนการทำรายการ บริษัทได้มีการเปิดเผยรายละเอียด และเหตุผลของการทำรายการให้ผู้ถือหุ้นทราบ ก่อนที่จะทำรายการหรือไม่ อย่างไร	Level	CGR/ ASEAN
6. บริษัทได้เปิดเผยว่า รายการระหว่างกันได้กระทำอย่าง ยุติธรรมตาม ราคาตลาด และ เป็นไปตามปกติธุรกิจการค้า (Fair and at arms' length) หรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
<p>7. บริษัทมีโครงสร้างเป็นแบบกลุ่มธุรกิจที่มีการทำรายการระหว่างกันในลักษณะที่อาจมีความขัดแย้งของผลประโยชน์เล็กน้อยเพียงใด</p>	Level	CGR
<p>8. บริษัทได้อำนวยความสะดวกแก่ผู้ถือหุ้นที่ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมด้วยตนเองโดยการส่งแบบการมอบฉันทะไปพร้อมหนังสือนัดประชุมหรือไม่ (ต้องนำส่งหนังสือมอบฉันทะแบบ ข.)</p> <p>หมายเหตุ – ASEAN พิจารณาแค่มีการส่งหนังสือมอบฉันทะให้หรือไม่เท่านั้น</p>	Level	CGR/ ASEAN
<p>9. ในหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้น ได้มีการระบุถึงเอกสาร/หลักฐานที่ใช้ในการมอบฉันทะไว้อย่างชัดเจนหรือไม่</p>	Y/N	CGR

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
10. บริษัทมีการกำหนดเงื่อนไขซึ่งทำให้ยากต่อการมอบ ฉันทะของผู้ถือหุ้นหรือไม่	Y/N	CGR
11. บริษัทจัดส่งหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้น <u>ทางไปรษณีย์</u> ให้แก่ ผู้ถือหุ้นล่วงหน้าก่อนการประชุมเป็นเวลากี่วัน (อย่างน้อย 21 วันก่อนวันประชุม)	Level	CGR
12. บริษัทได้นำเสนอหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นฉบับสมบูรณ์ บนเว็บไซต์ของบริษัทล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันหรือไม่ <i>หมายเหตุ : ASEAN พิจารณาจากจดหมายข่าวที่แจ้ง ตลท. โดยต้องส่งล่วงหน้าอย่างน้อย - 21 วัน (ข้อปกติ) - 28 วัน (Bonus)</i>	Y/N	CGR/ ASEAN

ที่ ลก. 035/2560

วันที่ 2 มีนาคม 2560

เรียน กรรมการและผู้จัดการ
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

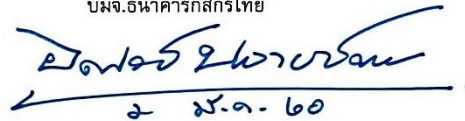
เรื่อง การเผยแพร่คำบอกกล่าวเรียกประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ครั้งที่ 105

ตามที่ที่ประชุมคณะกรรมการ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย ครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2560 มีมติอนุมัติให้จัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ครั้งที่ 105 ในวันจันทร์ที่ 3 เมษายน 2560 เวลา 14.00 น. ณ สำนักงานใหญ่ของธนาคาร เพื่อพิจารณาระเบียบวาระต่างๆ ตามความละเอียดที่ได้แจ้งต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2560 แล้วนั้น

บัดนี้ ธนาคารได้จัดทำคำบอกกล่าวเรียกประชุมผู้ถือหุ้นและเอกสารประกอบการประชุมและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของธนาคารที่ www.kasikornbank.com ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2560 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ
บมจ.ธนาคารกสิกรไทย



๒ มี.ค. ๖๐

(ดร.อดิศวร์ หลายชูไทย)
เลขานุการบริษัท
รองกรรมการผู้จัดการอาวุโส

สำนักเลขานุการบริษัท
โทร 02-4706116

**B.12 บริษัทได้นำเสนอหนังสือเชิญประชุม
ผู้ถือหุ้นฉบับสมบูรณ์บนเว็บไซต์ของบริษัท
ล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วันหรือไม่**

**KBANK : จัดหมายแจ้งตลาดหลักทรัพย์
ปี 2559**

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
13. บริษัทได้กำหนดวิธีการลงคะแนนเสียง เลือกตั้งกรรมการ โดยการลงคะแนนเสียงแบบสะสม (Cumulative Voting) หรือไม่ (Bonus)	Y/N	CGR

ข้อ 13 บริษัทได้กำหนดวิธีการลงคะแนนเสียง เลือกตั้งกรรมการ โดยการลงคะแนนเสียงแบบสะสม (Cumulative Voting) หรือไม่

Cumulative Voting

ผู้ถือหุ้นใหญ่	7	หุ้น				
ผู้ถือหุ้นรายย่อย	3	หุ้น				
จำนวนหุ้นรวมทั้งหมด	10	หุ้น				
ตำแหน่งกรรมการที่ว่างลง			1	2	3	
กรรมการที่ได้รับการเสนอชื่อ			A	B	C	D
โดย	D	เป็นกรรมการที่ได้รับการเสนอชื่อจากผู้ถือหุ้นรายย่อย				

ข้อ 13 บริษัทได้กำหนดวิธีการลงคะแนนเสียง เลือกตั้งกรรมการ โดยการลงคะแนนเสียงแบบสะสม (Cumulative Voting) หรือไม่ (ต่อ)

Cumulative Voting

	<u>จำนวนเสียงทั้งหมดที่มี</u>	
ผู้ถือหุ้นใหญ่	7 x 3 =	21 หุ้น
ผู้ถือหุ้นรายย่อย	3 x 3 =	9 หุ้น
	รวม	30 หุ้น

ในการเลือกตั้งกรรมการ ผู้ถือหุ้นสามารถจัดสรร vote ที่มีทั้งหมดให้กับกรรมการท่านใดท่านหนึ่งก็ได้

	A	B	C	D	
Vote	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	= 30 เสียง

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
<p>14. บริษัทมีการส่งหนังสือนัดประชุมและเอกสารประกอบการประชุมเป็นภาษาอังกฤษให้กับผู้ถือหุ้นต่างชาติหรือไม่ (Bonus)</p> <p><i>หมายเหตุ : ASEAN จะพิจารณาว่า เผยแพร่ Notice ฉบับภาษาอังกฤษพร้อมฉบับภาษาไทยหรือไม่ และถือเป็นข้อปกติ</i></p>	Y/N	CGR/ ASEAN
<p>15. บริษัทมีรายการที่เป็นการให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่บริษัทที่ไม่ใช่บริษัทย่อยของบริษัทหรือไม่อย่างไร (Penalty)</p> <p><i>ASEAN 2017 : ถือเป็นข้อ Penalty</i></p>	Y/N	CGR/ ASEAN
<p>16. ในปีที่ผ่านมา เคยเกิดกรณีที่กรรมการ/ผู้บริหารของบริษัทมีการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน หรือไม่ (Penalty)</p>	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
17. ในปีที่ผ่านมา บริษัทมีกรณีฝ่าฝืน/ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การทำรายการระหว่างกัน หรือไม่ อย่างไร (Penalty)	Y/N	CGR/ ASEAN
18. ในปีที่ผ่านมา บริษัทมีกรณีฝ่าฝืน/ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การซื้อขายสินทรัพย์หรือไม่อย่างไร (Penalty)	Y/N	CGR
19. บริษัทได้กำหนดนโยบายให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงแจ้งต่อคณะกรรมการหรือผู้ที่คณะกรรมการมอบหมายเกี่ยวกับการซื้อขายหุ้นของบริษัทตนเอง อย่างน้อย 1 วันล่วงหน้าก่อนทำการซื้อขายหรือไม่ (Bonus)	Y/N	CGR

2.2 การใช้ข้อมูลภายใน

บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามนโยบายว่าด้วยการใช้ข้อมูลภายใน โดยกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน รวมทั้งพนักงานในบริษัทย่อย บริษัทร่วม ถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดโดยทั่วกัน โดยกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ต้องไม่นำข้อมูลภายในของบริษัทฯ หรือคู่ค้าทางธุรกิจ ไปซื้อ หรือขาย หรือเสนอซื้อ หรือเสนอขาย หรือชักชวนให้บุคคลอื่นซื้อ หรือขาย หรือเสนอซื้อ หรือเสนอขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ หรือคู่ค้าทางธุรกิจ เพื่อประโยชน์ของตนเอง หรือบุคคลอื่น หรือทำธุรกิจที่แข่งขันกับบริษัทฯ หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าเป็นบริษัทฯ อาจไม่เสียประโยชน์ใดก็ตาม และต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ซึ่งกรรมการ และผู้บริหาร มีหน้าที่

- รายงานการถือหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ครั้งแรก และรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ ซึ่งนับรวมถึงคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ.2535 ภายใน 3 วันทำการ นับจากวันที่ซื้อ ขาย โอน หรือรับโอน ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้งห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ในช่วง 1 เดือนก่อนที่จะเผยแพร่งบการเงินต่อสาธารณชน
- รายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และจัดส่งสำเนารายงานดังกล่าวให้แก่บริษัทฯ ในวันเดียวกับวันที่รายงานต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- เมื่อได้รับทราบข้อมูลภายในที่เป็นสาระสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงราคาหลักทรัพย์ จะต้องระงับการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ในช่วง 1 เดือนก่อนที่งบการเงินหรือข้อมูลภายในนั้นจะเปิดเผยต่อสาธารณชน และห้ามเปิดเผยข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญนั้นต่อบุคคลอื่น
- รายงานต่อคณะกรรมการบริษัทฯ รับทราบ เกี่ยวกับการซื้อขายหุ้นของบริษัทฯ อย่างน้อย 1 วันล่วงหน้าก่อนทำการซื้อขาย

อนึ่ง ในช่วง 1 สัปดาห์ก่อนวันปิดงบการเงิน เลขานุการบริษัทฯ จะทำหนังสือแจ้งกรรมการ ผู้บริหาร และหน่วยงานที่ได้รับทราบข้อมูลภายใน ไม่ให้เปิดเผยข้อมูลภายในแก่บุคคลภายนอกหรือบุคคลที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง และห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ในช่วง 1 เดือนก่อนที่งบการเงินจะเผยแพร่ต่อสาธารณชน

ทั้งนี้ ในปี 2559 ที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหาร ได้มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด จึงไม่มีกรณีฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน และการซื้อขายสินทรัพย์ตามกฎหมายเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์ และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหาร มีการรายงานการถือหลักทรัพย์ของบริษัทฯ เมื่อรับตำแหน่งครั้งแรก และรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ ซึ่งนับรวมถึงคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรายงานการถือครองหลักทรัพย์ต่อคณะกรรมการบริษัทรับทราบทุกไตรมาส

B.19 บริษัทได้กำหนดนโยบายให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงแจ้งต่อคณะกรรมการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกรณีการมอบหมายเกี่ยวกับการซื้อขายหุ้นของบริษัทตนเองอย่างน้อย 1 วันล่วงหน้าก่อนทำการซื้อขายหรือไม่

SPALI : รายงานประจำปี 2559

29 ข้อ	ข้อปกติ	Bonus	Penalty
CGR	7	-	-
CGR/ASEAN	19	1	2



ข้อมูลหลักที่ใช้ในการประเมิน

- รายงานประจำปี
- แบบ 56-1
- เว็บไซต์บริษัท
- รายการพัฒนาที่ยั่งยืน
- นโยบายการกำกับดูแลกิจการ
- จรรยาบรรณธุรกิจ

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
<p>1. บริษัทได้จัดทำรายงานความรับผิดชอบต่อทางสังคมหรือไม่ (จัดทำตามมาตรฐาน GRI และมีการเปิดเผย GRI Index) http://www.set.or.th/sustainable_dev/th/sr/sd/report_p1.html</p>	Level	CGR/ ASEAN
<p>ASEAN 2017 : Does the company have a separate report/section that discusses its efforts on environment/economy and social issues?</p>		
<p>2. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัย และสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน รวมถึงเปิดเผยสถิติการเกิดอุบัติเหตุหรือ อัตราการหยุดงานหรือ อัตราการเจ็บป่วยจากการทำงานหรือไม่ อย่างไร</p>	Level	CGR/ ASEAN

C.02 คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัย และสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน

นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม

ธนาคารตระหนักถึงความสำคัญของงานสุขภาพความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน จึงประกาศนโยบายเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังต่อไปนี้

- ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน
- ธนาคารจะสนับสนุนการออกประกาศ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ธนาคารจะดำเนินการติดตามเฝ้าระวัง ประเมิน ควบคุมอันตราย และจัดให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งพื้นที่ภายในอาคาร และบริเวณภายนอกโดยรอบในเขตพื้นที่อาคาร เพื่อความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ
- มีการเผยแพร่ให้ความรู้ และสร้างความตระหนักในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่ผู้บริหารและพนักงานอย่างต่อเนื่อง
- พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการ แผนงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของธนาคาร พร้อมทั้งร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและวิธีการทำงานที่ปลอดภัย
- พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัย มาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
- ธนาคารจะทำการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และพัฒนาปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ถือว่าความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะต้องอยู่ในจิตสำนึก และมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและพนักงานทุกคน

วิสัยทัศน์ ความปลอดภัยฯ ของธนาคาร (Safety Vision)

- มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพของบุคลากร
- สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม ปลอดภัย ปราศจากความเสียหาย
- เมื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร

พันธกิจความปลอดภัยฯ ของธนาคาร (Safety Mission)

- ให้ความรู้และสร้างความตระหนักเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้กับบุคลากร
- ประเมินและควบคุมอันตรายต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคลากร
- ดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัย
- สร้างเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม

ค่านิยมความปลอดภัยฯ ของธนาคาร (Safety Values)

S Sustainable ปลอดภัยอย่างยั่งยืน

A Awareness ตระหนักถึงความปลอดภัย

F First ปลอดภัยไว้ก่อน

E Environment สภาพแวดล้อมปลอดภัย

T Together ปลอดภัยไปด้วยกัน

Y You ความปลอดภัยเริ่มต้นที่ตัว "คุณ"

จำนวนและอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน ปี 2559 จำแนกตามความแตกต่างของพื้นที่

ตัวชี้วัด	สำนักงานใหญ่ (ฝ่ายงาน สำนักงานธุรกิจ สำนักงานฯ)			สาขาทั่วประเทศ			ศูนย์บริการและจัดการหนี้สินลูกค้าไป			พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ และพื้นที่ต่อเนื่อง			รวมทั้งธนาคาร		
	หญิง	ชาย	รวม	หญิง	ชาย	รวม	หญิง	ชาย	รวม	หญิง	ชาย	รวม	หญิง	ชาย	รวม
จำนวนการบาดเจ็บจากการทำงานรวม (คน)	3	1	4	2	1	3	0	0	0	0	0	0	5	2	7
จำนวนการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (คน)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานรวม (Total Recordable Injuries Rate: TRIR) : 1,000,000 ชม. การทำงาน	0.15	0.05	0.20	0.07	0.04	0.11	0	0	0	0	0	0	0.10	0.04	0.14
อัตราความถี่ของการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injuries Frequency Rate: LTIFR) : 1,000,000 ชม. การทำงาน	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ในปี 2559 สถิติการบาดเจ็บและเสียชีวิตของพนักงานคิดเป็นหน่วย 200,000 ชม./คน/ปี มีดังนี้

- อัตราการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยถึงขั้นหยุดงาน แต่ไม่เสียชีวิต (LT) คือ ไม่พบผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยถึงขั้นหยุดงาน
- อัตราโรคที่เกิดจากการทำงาน (ODR) คือ ไม่พบผู้ที่เกิดโรคจากการทำงาน
- อัตราพนักงานที่ขาดงาน (AR) คือ ไม่พบผู้ที่ขาดงาน
- อัตราวันขาดงาน (LDR) มีค่าเท่ากับ 2.27 วัน

KTB : รายงานความยั่งยืนประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
3. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่พนักงานหรือไม่ อย่างไร	Level	CGR/ ASEAN

การปฏิบัติต่อพนักงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

กรุงเทพฯ คว้าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด เราจึงให้ความสำคัญต่อการดูแลพนักงานอย่างรอบด้าน ดูแลให้มีสุขภาพกายและจิตใจให้แข็งแรง แบ่งเบาภาระความกังวลต่าง ๆ โดยสวัสดิการบางอย่างครอบคลุมไปถึงครอบครัวพนักงานและได้คำนึงถึงผลตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึงสภาพการทำงานในระดับที่สูงกว่ากฎหมายกำหนดไว้ และให้เกิดความเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคน

การให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

กรุงเทพฯ ทบทวนการจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสรรสวัสดิการแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าการจ่ายค่าตอบแทนของธนาคารอยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรมเดียวกันและยังมีการประสานงานด้านนโยบายการจัดสวัสดิการของบริษัทในกรุงเทพฯ ทั่วประเทศเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังได้จัดตั้งคณะกรรมการค่าตอบแทนพิเศษเพื่อกำกับและอนุมัติหลักการและแนวทางที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนพิเศษและเงินรางวัลพิเศษของทุกบริษัทในเครือ เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กรและสอดคล้องกับกลยุทธ์ของธนาคาร

เพื่อเป็นการตอบสนองกลยุทธ์ของธนาคารในการขยายธุรกิจไปยังกลุ่มประเทศลุ่มแม่น้ำโขง (กัมพูชา สปป.ลาว สหภาพเมียนมาร์และเวียดนาม) และพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่จะช่วยขับเคลื่อนธนาคารสู่การเป็นสถาบันการเงินแนวหน้าในกลุ่มประเทศลุ่มแม่น้ำโขงนั้น กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลได้คัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) ตามแผนการสืบทอดตำแหน่งเพื่อไปปฏิบัติงานในกลุ่มประเทศดังกล่าว รวมทั้งการวางโครงสร้างออกแบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นระบบที่ได้รับความนิยมในระดับสากลมาใช้กับพนักงานในกลุ่มนี้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศมีความสอดคล้องตามหลักเกณฑ์ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของ BTMU และยังสามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรมธุรกิจการเงิน

การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงาน

พนักงานกรุงเทพฯ ได้รับสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อลดภาระค่าครองชีพลดความกังวล รวมถึงส่งเสริมสวัสดิภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานที่ครอบคลุมไปถึงครอบครัวพนักงาน ให้มีพละนาภัยที่แข็งแรง อันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตของพนักงานและได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สวัสดิการเหล่านี้ให้พนักงานทุกคนรับทราบสิทธิของตน ผ่านทางคู่มือพนักงาน และระบบออนไลน์ Krungsri People โดยสวัสดิการดังกล่าวสามารถจำแนกออกเป็น 4 หมวดหลัก ดังนี้

- **สวัสดิการเงินช่วยเหลือ** อาทิ เงินช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตร เงินช่วยเหลือกรณีพนักงาน คู่สมรสของพนักงานหรือบิดามารดาของพนักงานเสียชีวิต เงินช่วยเหลือและเงินกู้พิเศษ (ดอกเบี้ย 0%) กรณีประสบภัยพิบัติเงินช่วยเหลือค่าโทรศัพท์ และเงินช่วยเหลืออื่น ๆ
- **สุขภาพและประกันชีวิต** อาทิ การตรวจสุขภาพพนักงานประจำปีตามความจำเป็นของแต่ละช่วงอายุและเพศอย่างเหมาะสม การประกันสุขภาพกลุ่มและการประกันอุบัติเหตุกลุ่ม
- **สวัสดิการเงินกู้** อาทิ เงินกู้สวัสดิการสหกรณ์ เงินกู้ช่วยเหลือครอบครัว เงินกู้สหกรณ์สหกรณ์ เงินกู้เพื่อซื้อคอมพิวเตอร์เงินกู้เพื่อการศึกษา เงินกู้เพื่อซื้อรถยนต์ และเงินกู้อื่น ๆ
- **กองทุน** อาทิ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนเงินทดแทนกองทุนประกันสังคม และสมาคมฌาปนกิจสหกรณ์

ในปี 2559 ธนาคารได้จัดให้มีการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ 4 สายพันธุ์ตามมาตรฐานขององค์การอนามัยโลก (WHO) ได้แก่สายพันธุ์ H1N1 (2009), HTN2 (2014), B/Brisbane และ B/Phuket ให้แก่พนักงานและครอบครัวพนักงานในราคาพิเศษซึ่งปีนี้เป็นปีแรกที่ได้มีการขยายสิทธิ์ครอบคลุมสาขาภูมิภาคต่างจังหวัดด้วย

C.03 คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่พนักงานหรือไม่ อย่างไร

BAY : รายงานความยั่งยืน ประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
4. คณะกรรมการได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานหรือไม่	Y/N	CGR
5. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ศักยภาพของพนักงาน และเปิดเผยตัวเลขจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของการฝึกอบรมของพนักงานต่อปีหรือไม่อย่างไร หมายเหตุ : ASEAN พิจารณาครอบคลุมไปถึง การเปิดเผยชื่อหลักสูตรการอบรมด้วย	Level	CGR/ ASEAN

C.05 คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ศักยภาพของพนักงาน

และเปิดเผยตัวเลขจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของการฝึกอบรมของพนักงานต่อปีหรือไม่อย่างไร

ตลอดจนจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสาขาการผลิต เพื่อพัฒนาพนักงานในกลุ่มปฏิบัติการให้สามารถดำเนินงานได้สอดคล้อง ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

โออาร์พีซีกำหนดบทบาทของผู้นำที่เป็นมาตรฐานจากแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อให้พนักงานสามารถใช้เป็นแนวทางแสดงพฤติกรรมของผู้นำตามที่องค์กรคาดหวัง ตลอดจนจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารผ่านโครงการพัฒนาผู้บริหารแต่ละระดับ การให้คำปรึกษา (Coaching) แก่ผู้บริหารทุกระดับโดยบริษัทที่ปรึกษาชั้นนำระดับโลก และการอบรมหลักสูตร LEAD Program ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ EVEREST โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ และการอบรมเชิงปฏิบัติการใน 3 หลักสูตร ได้แก่ การแก้ปัญหา การบริหารจัดการทีมงาน และการสื่อสาร ผลกระทบที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการปรับการทำงานที่เน้นผลลัพธ์ที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ การสร้างความร่วมมือในทีมงาน และการส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรหลัก ค้นคว้าสิ่งใหม่ของงานใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนเป้าหมายโครงการ EVEREST และสร้างความยั่งยืนขององค์กร

นอกจากนี้ โออาร์พีซียังร่วมกับบริษัทในกลุ่ม ปตท. จัดหลักสูตรการฝึกอบรมภาวะผู้นำ เช่น หลักสูตร Advanced Management Program (AMP1-3) และ Leadership Development Program (LDP1-3) ตลอดจนส่งผู้บริหารที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ เข้าร่วมโครงการ PTT Group Leadership Development Program จำนวนทั้งหมด 14 คน ในปี 2559 เพื่อพัฒนาให้มีความพร้อมตามเป้าหมายอาชีพ และตำแหน่งงานสำคัญที่โออาร์พีซีคาดหวังไว้ และจะทำการประเมินและวิเคราะห์ความเหมาะสมระหว่างความสามารถของพนักงานและลักษณะของงาน โดยโออาร์พีซีจะนำผลที่ได้เป็นปัจจัยในการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ของพนักงานเหล่านี้ต่อไป

นอกจากนี้ โออาร์พีซียังเล็งเห็นความสำคัญของการจัดทำแผนสับทอค่าแห่งซึ่งจะช่วยให้สามารถดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง โออาร์พีซีจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์งานในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่จะว่างลงในปี 5 ปีข้างหน้า เพื่อเตรียมความพร้อมผู้ที่จะมาสับทอค่าแห่ง โดยจะพัฒนาให้ผู้ที่ทักษะและความรู้ที่จะสามารถสับทอค่าแห่งได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้จากโครงการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลประจักษ์กับองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม โดยคิดเป็นมูลค่ารวมกว่า

687 ล้านบาท

ในปี 2559 จากงบประมาณการฝึกอบรมพนักงาน

75 ล้านบาท

โออาร์พีซียังคงจัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management Leadership Program: MLDP) อย่างต่อเนื่องเป็นรุ่นที่ 7 โดยโครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้บริหารระดับกลางให้มีความเข้าใจในบทบาทการดูแลและพัฒนาศักยภาพของพนักงานภายใต้การกำกับดูแล ให้เกิดการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพ โดยผู้เข้าร่วมโครงการจะมีโอกาสดำเนินโครงการที่ช่วยพัฒนาระบบงาน การบริหารจัดการ และพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อต่อยอดทางธุรกิจ ผ่านการศึกษา เรียนรู้ ศึกษา และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน ในปี 2559 ได้เปิดโอกาสให้พนักงานในระดับอาวุโสสามารถเข้าร่วมโครงการได้ โดยมีพนักงานเข้าร่วมโครงการ 72 คน และตั้งแต่เริ่มโครงการจนถึงปัจจุบันมีพนักงานเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 440 คน ด้วยงบประมาณการอบรม 5.34 ล้านบาท สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มจากการลดค่าใช้จ่ายและสร้างรายได้ 14.93 ล้านบาทต่อปี



จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงานโดยเฉลี่ย

32.67

ชั่วโมงต่อคนต่อปี



คุณกาญจนา คำดวง
ผู้จัดการแผนกบริหารเทคนิค ส่วนบริหารเทคนิค และพัฒนาผลิตภัณฑ์ ฝ่ายขายธุรกิจปิโตรเคมี

สิ่งที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ MLDP คือ ความรู้ในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาภาวะผู้นำ และการศึกษาดูงานจากองค์กรชั้นนำที่เป็นเลิศ อีกทั้งยังได้รับการอบรมและพัฒนาด้านจิตวิทยาผ่านหลักสูตร Mind & Wisdom Program โดยคุณนุศรสาธิต ซึ่งเป็นหลักสูตรที่เรียนรู้ที่จะเปิดใจและรับฟังความคิดเห็น เมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่น การแบ่งปันข้อมูลต่างๆ เมื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน พร้อมทั้งให้ออกสเปคเพื่อนำไปใช้แสดงความสามารถและตัวตนของแต่ละคน มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับงาน โดยดีดินและเชื่อมโยงกับที่เข้าร่วมกัน ดำเนินโครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ General Purposed Polystyrene (GPPS) High Performance ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์พลาสติกเกรดพรีเมียมที่ต้นทุนการผลิตรวดลงและมีมูลค่าที่กำไรสูงขึ้น โดยสามารถสร้างผลตอบแทนให้กับโออาร์พีซีได้กว่า 6.1 ล้านบาทต่อปี

โครงการพัฒนาการเรียนรู้แบบบูรณาการด้านวิศวกรรมเคมีสำหรับพนักงานสายผลิต (I-ChEPs Project) โดยในปี 2559 เป็นกรอบรวมรุ่นที่ 5 มีพนักงานเข้าร่วม 21 คน ผู้เข้าร่วมโครงการจะได้รับความรู้ด้านวิศวกรรมเคมีเชิงทฤษฎี ควบคู่ไปกับการประยุกต์ใช้ความรู้เข้ากับการทำงานจริง โออาร์พีซีใช้งบประมาณการอบรม 8.1 ล้านบาท โดยพนักงานสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มจากการลดค่าใช้จ่าย และสร้างรายได้ประมาณ 164.73 ล้านบาท จากโครงการต่างๆ

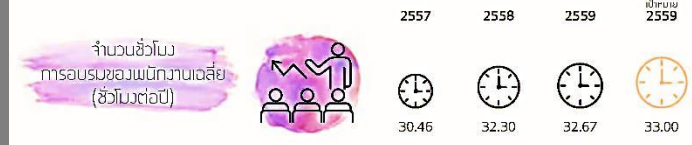
อาทิ การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานไอน้ำในกระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์เอทิลเบนซีน ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายในการผลิตได้กว่า 1.14 ล้านบาทต่อปี และการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน โดยการลดอุณหภูมิน้ำที่ออกจาก Boiler Feed Preheater ซึ่งช่วยประหยัดการใช้พลังงานและลดค่าใช้จ่ายได้กว่า 1.75 ล้านบาทต่อปี เป็นต้น



คุณอิทธิพงศ์ วีระราษฎร์
พนักงานควบคุมการผลิต แผนกโคล 2 ส่วนผลิตเอทิลเบนซีน ฝ่ายโพลีเอทิลีน

โครงการ I-ChEPs ได้ให้ความรู้แก่พนักงานสายผลิต ด้านพื้นฐานอาชีพและความรู้เกี่ยวกับวิศวกรรมเคมี ให้สามารถคิดวิเคราะห์ วางแผนและพัฒนาเทคนิคการทำงานแบบบูรณาการ สร้างความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม และช่วยแก้ปัญหาที่ติดจากการทำบ้านได้จริง โดยแผนและเชื่อมโยงกับที่ดำเนินโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ไอน้ำ LP-Steam ที่หอกลั่น Depentanizer ในโรงงานผลิตเอทิลเบนซีน ทำให้อายุการใช้งานของสับทอค่าเพิ่มขึ้น 30% หรือโออาร์พีซีลดต้นทุนได้ประมาณ 531,000 บาทต่อปี

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน



IRPC :
รายงาน
ความ
ยั่งยืน
ประจำปี
2559

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
6. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายที่จะไม่เกี่ยวข้องกับ การละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไม่	Level	CGR

C.06 คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายที่จะไม่เกี่ยวข้องกับละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไม่

(2.3) การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัท ดุสิตธานี จำกัด (มหาชน) ตระหนักและให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเล็งเห็นว่าหลักการสิทธิมนุษยชนจะเป็นรากฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ซึ่งมีส่วนสำคัญในการเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรบุคคล นับเป็นปัจจัยสำคัญของธุรกิจในการสร้างมูลค่าเพิ่มและเพิ่มประสิทธิภาพด้วยการไม่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมความเท่าเทียมและความเสมอภาคภายในองค์กร เคารพในสิทธิทางการเมืองอันพึงมีของพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย ไม่แบ่งแยกเพศและชนชั้น ไม่ใช้แรงงานเด็กและต่อต้านการคุกคามทางเพศ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

- สนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทไม่มีนโยบาย ไม่กระทำและไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น ไม่กระทำและไม่สนับสนุนการบังคับใช้แรงงานหรือการใช้แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย รวมถึงต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก
- ส่งมอบสินค้าและบริการด้วยมาตรฐานสูงสุดให้แก่บุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกเชื้อชาติ ศาสนาอย่างเท่าเทียมกัน
- เปิดโอกาสด้านการจ้างงานบุคคลรวมไปถึงการจ้างงานคนพิการอย่างเท่าเทียมกัน
- บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถร้องทุกข์ในเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยฝ่ายจัดการมีพันธสัญญาในการป้องกันและกำจัดการละเมิดสิทธิมนุษยชนมิให้เกิดขึ้นได้
- าริษัทจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้และระดมคิในเรื่องสิทธิมนุษยชนแก่พนักงาน
- ยิ่งไปกว่านั้นบริษัทได้จัดให้มีการป้องกันการคุกคามทางเพศภายในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม และแสดงให้เห็นถึงแนวนโยบายที่ไม่ยอมรับ และไม่ยอมอ่อนข้อต่อการคุกคามทางเพศไม่ว่าในรูปแบบใดๆ โดยแสดงแนวนโยบายและการบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรมในเอกสาร HR Policy and Operation Manual และจำกัดความการกระทำที่ถือเป็นารคุกคามทางเพศโดยสรุป ดังนี้
 - การแสดงออกโดยวาจา หรือ การแสดงออกทางกายภาพเกี่ยวกับเรื่องเพศอย่างไม่พึงประสงค์ เช่น การวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องรสนิยมทางเพศของผู้อื่น
 - การกระทำใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทางเพศที่สร้างความเป็นปรปักษ์ หรือ ข่มขู่ในที่ทำงาน หรือการกระทำใดๆ ที่เข้าข่ายไม่พึงประสงค์ในเรื่องเพศ การเผยแพร่เรื่องข่าขั้นเชิงลามกในสถานปฏิบัติงาน แสดงติดประกาศ แลกถ่าย หรือกระจายข้อมูลที่มีเนื้อหาหรือรูปภาพที่แสดงถึงการคุกคามทางเพศ
- บริษัทกำหนดาโทษสำหรับผู้ที่กระทำความผิดในเรื่องดังกล่าวในระดับสูงสุด กล่าวคือ เลิกจ้าง และได้ตัดให้มิห้องทางในการแจ้งเบาะแส ร้องเรียนผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ ผู้จัดการทั่วไปของโรงแรม โดยข้อร้องเรียนจะถูกเก็บเป็นความลับ

(2.4) การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัท ดุสิตธานี จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลซึ่งเป็นรากฐานแนวคิดที่บริษัทยึดถือในการปฏิบัติต่อพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกันอย่างเท่าเทียมกัน โดยเล็งเห็นว่าสวัสดิภาพและความเป็นอยู่อันดีของพนักงานคือความเข้มแข็งขององค์กร การปฏิบัติต่อพนักงานและลูกจ้างอย่างเป็นธรรม ด้วยความเคารพและให้เกียรติ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดจิตสำนึกและพลังในการให้ความร่วมมือ และสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและให้บริการแก่ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการดังนี้

- จัดให้มีระบบการทำงานที่มุ่งเน้นความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น การมีระบบป้องกันมลพิษที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การจัดให้มีสถานที่ทำงานที่สะอาดเพื่อความปลอดภัยจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้นทั้งจากอุบัติเหตุและโรคภัย
- พัฒนากิจกรรมเพื่อฝึกฝนทักษะและเพิ่มพูนศักยภาพ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ผ่านการทำงาน การฝึกอบรมที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลอย่างสม่ำเสมอ การฝึกฝนผ่านการปฏิบัติงานจริง และเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีผลงานและโอกาสที่เหมาะสมอย่างเท่าเทียมกัน
- จัดให้มีเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมสำหรับพนักงาน และให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามศักยภาพโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าตอบแทนที่เป็นอยู่ในธุรกิจเดียวกัน
- จัดให้มีกระบวนการร้องเรียนอย่างเหมาะสมสำหรับพนักงานที่ได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- จัดให้มีการดูแลในเรื่องสวัสดิการแก่พนักงานตามสมควร เช่น จัดให้มีวันลาพักผ่อนประจำปี การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี และห้องพยาบาลสำหรับการปฐมพยาบาลฉุกเฉิน มีอาหารในช่วงเวลาปฏิบัติงาน สิทธิการเข้าพักในโรงแรมของบริษัทและโรงแรมในเครือในราคาพนักงาน และอัตราค่าห้องพักพิเศษสำหรับครอบครัวและมิตรสหาย
- ให้ข้อมูลสำคัญแก่พนักงานและตัวแทนพนักงานเพื่อให้ทราบผลการดำเนินงาน สถานะ และแผนงานในอนาคตของบริษัทผ่านช่องทางต่างๆ เช่น Morning Brief จัดหมายข่าว และ Town Hall เป็นต้น
- ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพในการใช้ชีวิตระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จัดให้มีการท่องเที่ยวประจำปีงานปีใหม่พนักงาน และกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงาน รวมไปถึงการทำงานร่วมกันหรือกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ เช่น การทำบุญใส่บาตรร่วมกันในเทศกาลสงกรานต์ การจัดกิจกรรมประดิษฐ์กระทงและลอยกระทงในเทศกาลลอยกระทง
- จัดให้มีการให้รางวัลตอบแทนและแสดงความชื่นชมในรูปแบบต่างๆ แก่พนักงานที่ทำงานที่ใดเป็นอย่างดี หรือปฏิบัติงานให้บริษัทมาเป็นระยะเวลายาวนาน เช่น Dusit Star Award, Green Employee Award, Long Service Award เป็นต้น
- จัดสรรสวัสดิการต่างๆ โดยคำนึงถึงความหลากหลายทางเชื้อชาติ และศาสนา ภายในองค์กรเพื่อความเท่าเทียม ตรงต่อความต้องการที่แท้จริงของพนักงานและมีความทั่วถึง

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
7. คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับลูกค้าไว้หรือไม่อย่างไร	Level	CGR/ ASEAN
8. คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคู่แข่งไว้หรือไม่อย่างไร	Level	CGR

C.08 คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคู่แข่งไว้หรือไม่อย่างไร

3.7) นโยบายและแนวปฏิบัติต่อคู่แข่งชั้น

บริษัทมีนโยบายที่จะปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้า โดยไม่ละเมิดความลับหรือล่วงรู้ความลับทางการค้าของคู่แข่งชั้นด้วยวิธีนอกล จึงกำหนดหลักนโยบายดังนี้

- 1) ประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี
- 2) ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม
- 3) ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางร้าย
- 4) สนับสนุนและส่งเสริมการค้าเสรี เป็นธรรมไม่ผูกขาดหรือกำหนดให้ลูกค้าของบริษัทต้องทำการค้ากับบริษัทเท่านั้น
- 5) สนับสนุนการร่วมมือกับคู่แข่งทางการค้าที่เป็นประโยชน์ของผู้บริโภค มิใช่เป็นไปเพื่อการผูกขาดการจัดสรรรายได้และส่วนแบ่งการตลาด การลดคุณภาพของสินค้าและบริการ การกำหนดราคาสินค้าและบริการ อันจะก่อให้เกิดผลเสียต่อผู้บริโภคในภาพรวม

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
9. คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ คู่ค้า โดยเฉพาะเรื่องการค้าเลือกคู่ค้าไว้หรือไม่อย่างไร	Level	CGR/ ASEAN

5.2 การคัดเลือกคู่ค้าที่เหมาะสม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อคู่ค้า ดูแลเป็นเสมือนหนึ่งพันธมิตรทางการค้าที่เติบโตไปด้วยกัน พร้อมทั้งสนับสนุน และเปิดโอกาสให้ธุรกิจของคู่ค้า หรือผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมอย่างเท่าเทียม โดยยึดประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งทางบริษัทมีมาตรการในการช่วยแบ่งเบาภาระทางด้านต้นทุนให้กับคู่ค้า หรือผู้ประกอบการธุรกิจ และมาตรการดังกล่าวสามารถช่วยผู้ประกอบการลดภาระทางด้านต้นทุน ได้ในหลายส่วน อาทิ เช่น

ภาคการจัดซื้อ : บริษัทฯ เปิดโอกาสให้คู่ค้ามีช่องทางในการนำเสนอสินค้าทั้งผ่านการนัดหมาย และช่องทางติดต่อผ่านทางเว็บไซต์ โดยไม่กดราคา มีการคัดเลือก และการประเมินผลคู่ค้าใน 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถทางการผลิตด้านคุณภาพสินค้า ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านคุณภาพและความสามารถในการจัดส่ง อีกทั้งวางแผนแบบมืออาชีพในการสั่งซื้อ/ส่งผลิตสินค้าล่วงหน้าอย่างน้อย 3 เดือน เพื่อให้คู่ค้าสามารถวางแผนการผลิตอันจะนำมาซึ่งประโยชน์ทางธุรกิจร่วมกัน

ภาคการค้า : ในปี 2559 บริษัทฯ มีจำนวนสาขาทั้งหมด 80 สาขาทั่วประเทศ รวมถึงบริษัทฯ ได้มีการจำหน่ายสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ จึงเป็นการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าให้กับคู่ค้า หรือผู้ประกอบการ ได้มากขึ้นจากเดิมที่มีอยู่ และเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับคู่ค้า ในการจัดส่งสินค้าและบริการที่มีคุณภาพแก่คู่ค้า อีกทั้งยังมีการพัฒนาความรู้ตัวแทนแต่ละฝ่ายของคู่ค้า เช่น พนักงานช่วยขาย PC (Product Consultant) เป็นต้น

ภาคการบริการ : บริษัทฯ มีศูนย์กระจายสินค้า เพื่อสนับสนุนการกระจายสินค้าไปยังแหล่งต่างๆ ทั่วประเทศให้กับคู่ค้าเพื่อช่วยลดต้นทุน ด้านการขนส่ง และการกระจายสินค้า ทั้งยังสะดวกรวดเร็ว รวมทั้งยังมีระบบ VRM (Vendor Relationship Management) เพื่อสนับสนุนข้อมูลในทุกๆ ด้าน ดูแลคู่ค้าเหมือนพันธมิตรทางการค้าที่สามารถตรวจสอบข้อมูลของตนเองได้

เกณฑ์ในการคัดเลือกคู่ค้า

บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการคัดเลือกคู่ค้าที่เหมาะสม โดยจะต้องมั่นใจว่ากระบวนการคัดเลือกและการปฏิบัติต่อคู่ค้า เป็นไปอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการมีคู่ค้าที่มีชื่อเสียงที่ดี มีจริยธรรม ความเป็นมืออาชีพ และคำนึงถึงสวัสดิการของพนักงานที่เป็นไปตามมาตรฐาน ไม่มีการละเมิดกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมและแรงงานซึ่งได้ระบุในหนังสือสัญญา รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่ค้าร่วมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยเรียนรู้จุดแข็งของกันและกันเพื่อนำไปสู่การพัฒนาธุรกิจร่วมกันให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ในการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ ยึดปฏิบัติตาม พ.ร.บ.การแข่งขันทางการค้า ตามมติคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้าในปี พ.ศ. 2549 ที่ประกาศใช้เกณฑ์แนวทางการปฏิบัติทางการค้าระหว่างผู้ประกอบการธุรกิจ จ้างส่งค้าปลีกกับผู้ผลิต/ผู้จำหน่าย ภายใต้ พ.ร.บ.การแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2542 และเพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจได้สอดคล้องตามประกาศข้างต้น บริษัทฯ ได้ตกลงร่วมกันในการปรับแก้ข้อสัญญากับบริษัทคู่ค้าให้มีความละเอียด และชัดเจนยิ่งขึ้น โดยบริษัทฯ ดูแลคู่ค้าเสมือนเป็นส่วนหนึ่งในการทำธุรกิจระหว่างกัน สำหรับเกณฑ์ในการคัดเลือกมี ดังนี้

1. มีประวัติทางการเงินที่เชื่อถือได้ และมีศักยภาพที่จะเติบโตไปพร้อมกับบริษัทฯ ได้ในระยะยาว
2. ผลิต หรือจำหน่ายสินค้าที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการ และสามารถตรวจสอบคุณภาพได้
3. ให้การสนับสนุนด้านการส่งเสริมการขาย และการให้บริการหลังการขายแก่ลูกค้า

โดยบริษัทฯ มีนโยบายที่จะปฏิบัติตามกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา โดยจะไม่จำหน่ายสินค้าที่ละเมิดลิขสิทธิ์ และเครื่องหมายทางการค้า สำหรับการคัดเลือกสินค้ามาจำหน่าย บริษัทฯ จะทำการตรวจสอบก่อน และหากไม่มีการละเมิดผู้ใด บริษัทฯ จะทำการจดทะเบียนให้ถูกต้อง

C.09 คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคู่ค้า โดยเฉพาะเรื่องการค้าเลือกคู่ค้าไว้หรือไม่อย่างไร

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
10. คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ เจ้าหนี้ โดยเฉพาะเรื่องเงื่อนไขค้ำประกัน การบริหาร เงินทุน และกรณีที่เกิดการผิดนัดชำระหนี้ ไว้หรือไม่ อย่างไร	Level	CGR/ ASEAN

C.10 คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะเรื่องเงื่อนไขค่าประกัน การบริหาร เงินทุน และกรณีที่เกิดการผิดนัดชำระหนี้ ไว้หรือไม่ อย่างไร

บทบาท การปฏิบัติและความรับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่รวมถึงเจ้าหน้าที่ค่าประกัน

ธนาคารปฏิบัติตามสัญญาและข้อผูกพันต่าง ๆ ที่มีต่อเจ้าหน้าที่และเจ้าหน้าที่ค่าประกันของธนาคารอย่างเคร่งครัดไม่ว่าจะเป็นเรื่องวัตถุประสงค์ การใช้จ่ายเงิน การชำระคืนการดูแลคุณภาพหลักทรัพย์ค่าประกัน และเรื่องอื่นใดที่ได้ให้ข้อตกลงไว้กับเจ้าหน้าที่และเจ้าหน้าที่ค่าประกันของธนาคาร

ธนาคารจะรายงานฐานะและข้อมูลทางการเงินของธนาคารแก่เจ้าหน้าที่ด้วยความถูกต้องและซื่อสัตย์อย่างสม่ำเสมอ และในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่งได้ ธนาคารจะรีบแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบโดยเร็วเพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไขโดยใช้หลักความสมเหตุสมผล โดยธนาคารมุ่งมั่นในการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ยั่งยืนกับเจ้าหน้าที่และให้ความเชื่อถือซึ่งกันและกัน

ธนาคารได้กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารเงินทุนเพื่อความมั่นคงและแข็งแกร่ง เพื่อป้องกันมิให้ธนาคารอยู่ในฐานะที่ยากลำบากในการชำระหนี้คืนแก่เจ้าหน้าที่ อีกทั้งมีการบริหารสภาพคล่องเพื่อเตรียมพร้อมในการชำระหนี้ให้แก่เจ้าหน้าที่ของธนาคารอย่างทันที่และตรงตามระยะเวลาครบกำหนด

ธนาคารกำหนดให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงมีหน้าที่วางแผนติดตามและควบคุมฐานะเงินกองทุนให้เหมาะสมกับกิจกรรมทางการเงินของกลุ่มธุรกิจฯ โดย มีกระบวนการประเมินความเสี่ยงพอของเงินกองทุน (Internal Capital Adequacy Assessment Process) ที่วางแผนที่เหมาะสมสามารถรองรับความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญครบทุกด้าน ทั้งภายใต้ภาวะปกติและภาวะวิกฤต รวมถึงมีความสอดคล้องตามแนวทางการกำกับดูแลเงินกองทุนโดยทางการ (Pillar 2) ของธนาคารแห่งประเทศไทย

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
11. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการไม่ล่วงละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือลิขสิทธิ์หรือไม่	Level	CGR

C.11 คณะกรรมการมีกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการไม่ล่วงละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือลิขสิทธิ์หรือไม่

3) นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

บริษัทเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา และมีนโยบายห้ามการดำเนินการที่มีลักษณะเป็นการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาทุกประเภท โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. พนักงานทุกคน มีหน้าที่ปกป้องและรักษาความลับอันเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัทเพื่อมิให้ข้อมูลเหล่านั้นรั่วไหล และต้องไม่นำทรัพย์สินทางปัญญาประเภทต่างๆ ของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเพื่อบุคคลอื่นโดยมิได้รับอนุญาต
2. พนักงานทุกคนต้องเคารพและให้เกียรติต่อทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น และไม่นำผลงานอันมีทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่นไม่ว่าทั้งหมด หรือบางส่วนของผลงานไปใช้โดยที่ไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของผลงาน

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
12. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและห้ามจ่ายสินบนเพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจของบริษัทหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
13. บริษัทมีกระบวนการในการประเมินความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชันหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
14. บริษัทได้กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำกับดูแลและควบคุมดูแลเพื่อป้องกันและติดตามความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชันหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
15. บริษัทได้กำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
16. บริษัทได้จัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัทหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

ข้อ 12 คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชันและห้ามจ่ายสินบน

เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจของบริษัทหรือไม่

ข้อ 13 บริษัทมีกระบวนการในการประเมินความเสี่ยงจากการทุจริต คอร์รัปชันหรือไม่

ข้อ 16 บริษัทได้จัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชันของบริษัทหรือไม่

การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน: บริษัทฯ มีนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นทางการ ซึ่งได้ผ่านการทบทวนและอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ดังนี้

“ฮานามีนโยบายต่อต้านการให้และรับสินบนและการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ (zero tolerance policy) บริษัทฯ ห้ามคณะกรรมการผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา พนักงานทุกคนทุกระดับ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องทางธุรกิจกับบริษัทฯ เข้าไปเกี่ยวข้องกับกาทุจริตในทุกรูปแบบในการทำธุรกรรมทางธุรกิจต่าง ๆ และจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายของทุก ๆ ประเทศที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วย”

การประเมินความเสี่ยง: ในปี 2559 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้ประเมินความเสี่ยงการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นโดยมีการประเมินความเสี่ยงการทุจริตแยกออกจากความเสี่ยงด้านอื่น ๆ เป็นการเฉพาะ และมีการรายงานความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริษัทโดยมีหน่วยงาน Compliance Unit ทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามรายงานการประเมินความเสี่ยง

การฝึกอบรมและการสื่อสาร: ในปี 2559 บริษัทฯ ได้สื่อสารและจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เช่นจรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายของขวัญและการเลี้ยงรับรอง นโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยพนักงานระดับผู้บริหารจะได้รับการฝึกอบรมจากสำนักงานใหญ่ พนักงานทุกระดับสามารถเข้าถึงนโยบายต่าง ๆ ผ่านทางบอร์ดข่าวสารและเว็บไซต์ภายในของบริษัทฯ นอกจากนี้นโยบายจรรยาบรรณธุรกิจของซีพีฟลายเออร์ที่ครอบคลุมนโยบายการต่อต้านการทุจริต ก็ได้สื่อสารไปยังคู่ค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้คู่ค้าทุกรายรับทราบและถือปฏิบัติ ในปี 2559 บริษัทฯ ได้รับการตอบรับจากซีพีฟลายเออร์ จำนวน 1,339 รายคิดเป็นร้อยละ 99 จากเป้าหมายที่ร้อยละ 100

HANA : รายงานประจำปี 2559

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำกับดูแลและควบคุมดูแลเพื่อป้องกันและติดตามความเสี่ยงจากการทุจริต

บริษัทฯ กำหนดให้มีแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำกับดูแลและควบคุมดูแลเพื่อป้องกันและติดตามความเสี่ยงจากการทุจริตและคอร์รัปชันสรุปได้ ดังนี้

1. จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบ ประเมินระบบการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมระบบงานสำคัญต่างๆ เช่น ระบบการขายและการตลาด การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำสัญญา ระบบการจัดทำและควบคุมงบประมาณ ระบบการบันทึกบัญชี การชำระเงิน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อป้องกันและติดตามความเสี่ยงจากการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขที่เหมาะสม
2. จัดให้มีช่องทางการรับแจ้งข้อมูล เบาะแส หรือข้อร้องเรียนการฝ่าฝืน การกระทำผิดกฎหมายหรือจริยธรรมธุรกิจของบริษัทฯ หรือแนวทางปฏิบัติในการป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชันหรือข้อสงสัยในรายงานทางการเงิน หรือระบบการควบคุมภายใน โดยมีนโยบายในการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลหรือเบาะแส และจะเก็บรักษาข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลเป็นความลับ รวมทั้งมีมาตรการในการตรวจสอบและกำหนดบทลงโทษทางวินัยของบริษัทฯ และ/หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กรณีที่สามารถติดต่อผู้ให้เบาะแสหรือผู้ร้องเรียนได้ บริษัทฯ จะแจ้งผลการดำเนินการให้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร
3. หัวหน้าสายงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบในการติดตามการปฏิบัติงาน การปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด (ถ้ามี) และรายงานให้ผู้มีอำนาจทราบตามลำดับ

แนวทางในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน

บริษัทฯ กำหนดให้มีแนวทางในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน ดังนี้

1. กำหนดให้ผู้บริหารและพนักงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจที่บริษัทฯ กำหนดขึ้น ซึ่งรวมถึงนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จริยธรรมธุรกิจของบริษัทฯ จริยธรรมว่าด้วยการสนับสนุนการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน แนวทางปฏิบัติในการป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน และจรรยาบรรณ/ข้อพึงปฏิบัติของพนักงาน อย่างสม่ำเสมอ
2. จัดให้มีฝ่ายตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่ตรวจสอบระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการ และให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการตรวจสอบตามแผนการตรวจสอบประจำปีที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ และรายงานผลการตรวจสอบที่มีนัยสำคัญและข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการตรวจสอบ
3. กำหนดให้ฝ่ายบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน รับผิดชอบในการทดสอบและประเมินความเสี่ยงจากการทุจริตและคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การนำมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนติดตาม ทบทวนและปรับปรุงมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันอย่างสม่ำเสมอ โดยนำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทตามลำดับ อย่างทันเวลาและสม่ำเสมอ
4. หากการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้วพบว่า ข้อมูลจากการตรวจสอบ หรือข้อร้องเรียน มีหลักฐานที่มีเหตุอันควรให้เชื่อว่ามีรายการ หรือการกระทำซึ่งอาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อฐานะการเงิน และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ รวมถึงการฝ่าฝืน การกระทำผิดกฎหมายหรือจริยธรรมธุรกิจของบริษัทฯ หรือแนวทางปฏิบัติในการป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน หรือข้อสงสัยในรายงานทางการเงิน หรือระบบการควบคุมภายใน คณะกรรมการตรวจสอบจะรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการตรวจสอบเห็นสมควร

บริษัทฯ จัดให้มีการสื่อสารแนวทางปฏิบัติในการป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชันนี้ โดยเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น อินทราเน็ตของกลุ่มบริษัทฯ และบนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ทั้งนี้เพื่อให้ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนรับทราบและถือปฏิบัติ

C.14 บริษัทได้กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำกับดูแลและควบคุมดูแลเพื่อป้องกันและติดตามความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชันหรือไม่

C.15 บริษัทได้กำหนดแนวทางในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันหรือไม่

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
17. คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสังคมไว้หรือไม่อย่างไร	Level	CGR/ ASEAN
18. คณะกรรมการได้จัดกิจกรรมหรือเข้าไปมีส่วนร่วมสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนหรือไม่ อย่างไร	Level	CGR/ ASEAN
19. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายการดำเนินธุรกิจภายใต้มาตรฐานสิ่งแวดล้อมหรือไม่	Level	CGR/ ASEAN

การปฏิบัติตามกฎหมาย

เพื่อให้มั่นใจถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย บีทีเอสซีดำเนินงานตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด ซึ่งทุกการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในด้านการจัดการของเสียอันตราย น้ำเสีย และเสียงรบกวน นั้นยังสอดคล้องตามระบบมาตรฐานสากล ISO 14001: 2004 และ OHSAS 18001: 2007 รวมถึงแนวทางการปฏิบัติที่ดี

สำหรับของเสียที่เป็นอันตรายซึ่งส่วนมากเกิดขึ้นจากการซ่อมบำรุงเครื่องจักรที่มาจากการทำงานภายใต้บีทีเอสซี องค์กรมีการจัดเก็บของเสียอันตรายในภาชนะบรรจุอย่างถูกต้องตามประเภทของเสียอันตราย พร้อมทั้งจัดบันทึกปริมาณและชนิดของของเสียอันตรายแต่ละประเภทก่อนส่งกำจัดอย่างถูกต้อง โดยดำเนินการจัดจ้างบริษัทรับกำจัดของเสียอันตรายที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อให้มั่นใจว่าของเสียอันตรายที่เกิดจากการดำเนินงานนั้นได้ถูกกำจัดอย่างถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับของประเทศ ขณะเดียวกัน เอกสารกำกับการขนส่งของเสียอันตราย (Manifest) ได้ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงหรือการตรวจสอบย้อนหลัง

สำหรับน้ำเสียที่เกิดขึ้น บีทีเอสซีควบคุมการระบายน้ำทิ้งจากอาคารสำนักงาน และโรงจอดซ่อมบำรุงให้เป็นไปตามค่ามาตรฐานควบคุมของการระบายน้ำทิ้งที่กำหนด นอกจากนี้ เสียงรบกวนที่เกิดจากการดำเนินงานของรถไฟฟ้า บีทีเอสซีได้ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อมาตรวจวัดระดับเสียงรบกวนบริเวณทางโค้งขณะที่รถไฟฟ้าทำงานบนระบบโครงสร้างพื้นฐานเป็นประจำทุกปี ซึ่งที่ผ่านมามีค่าระดับเสียงรบกวนที่ตรวจวัดได้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานและการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยต่างๆ จะถูกจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และได้รับการตรวจติดตามผลจากฝ่ายความปลอดภัยและฝ่ายคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งบีทีเอสซีได้จัดส่งผลการตรวจวัดต่างๆ ไปยังหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนดในกฎหมายและข้อบังคับ

ทั้งนี้ บีทีเอสซีได้เปิดช่องทางรับข้อร้องเรียนสำหรับชุมชนและผู้โดยสารแจ้งหากได้รับผลกระทบอันเนื่องมาจากการดำเนินธุรกิจขององค์กร ในปีที่ผ่านมา พบว่าบีทีเอสซีไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบจากการดำเนินงานในด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม

BTS : รายงานความยั่งยืนประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
20. คณะกรรมการส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร	Level	CGR
21. คณะกรรมการมีการให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อมหรือไม่	Level	CGR

3. การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และได้ติดตามประเมินผลกระทบ และกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบ ที่อาจเกิดขึ้นอย่างมีระบบ โดยบริษัทได้กำหนดนโยบายอนุรักษ์พลังงาน และจัดตั้งคณะทำงานลดโลกร้อน (Green Committee) เพื่อดำเนินการด้านการจัดการพลังงานให้สอดคล้องกับนโยบายอนุรักษ์พลังงาน ดังนี้

1. บริษัทจะดำเนินการและพัฒนาระบบการจัดการพลังงานอย่างเหมาะสม โดยกำหนดให้การอนุรักษ์พลังงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของบริษัท สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. บริษัทจะดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรพลังงานขององค์กรอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับธุรกิจ เทคโนโลยีที่ใช้และแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี
3. บริษัทจะกำหนดแผนและเป้าหมายการอนุรักษ์พลังงานตามความเหมาะสมในแต่ละปีและสื่อสารให้พนักงานทุกคนเข้าใจ และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
4. บริษัทถือว่าการอนุรักษ์พลังงานเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกระดับและพนักงานทุกคน ที่จะร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์
5. บริษัทจะสนับสนุนทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เวลาในการทำงาน การฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อคิดเห็น เพื่อพัฒนางานด้านพลังงาน
6. ผู้บริหารและคณะทำงานด้านการจัดการพลังงาน (คณะทำงานลดโลกร้อน) จะมีการทบทวนและปรับปรุง นโยบาย เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานด้านพลังงานให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันทุกปี

บริษัทได้รับมอบประกาศนียบัตรคาร์บอนฟุตพริ้นท์องค์กรจากพลเอกสุรศักดิ์ กาญจนรัตน์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภายในงานร้อยดวงใจ ร่วมใจลดโลกร้อน ซึ่งจัดโดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2559

บริษัทยังมีการจัดการอบรมเพื่อให้ความรู้เรื่องพลังงานแก่พนักงานภายในองค์กรและจัดกิจกรรมรณรงค์ด้านอนุรักษ์พลังงานให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การจัดกิจกรรมรณรงค์ลดการใช้ไฟฟ้าภายในครัวเรือนพนักงาน กิจกรรมการแยกขยะประเภทถังไฟฉายมาทิ้งในถังขยะที่เตรียมไว้เฉพาะ และการจัดนิทรรศการแสดงถึงพระอัจฉริยภาพด้านพลังงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ ในวันวัฒนธรรมความปลอดภัยประจำปี 2559

นอกจากนี้ บริษัทยังมีมาตรการลดการใช้พลังงานที่เป็นรูปธรรม กล่าวคือ โครงการเปลี่ยนหลอดไฟฟ้าแบบ High Pressure Sodium เป็นหลอด LED

สำหรับพื้นที่สถานีบริการจัดเก็บน้ำมันอากาศยานดอนเมือง โครงการเปลี่ยนหลอดไฟฟ้าแบบ High Pressure Sodium เป็นหลอด LED ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 สามารถลดปริมาณไฟฟ้าได้จำนวน 41,479 กิโลวัตต์-ชั่วโมงต่อปีจากการดำเนินโครงการเปลี่ยนหลอดไฟฟ้าระยะที่ 2 และลดปริมาณการใช้ไฟฟ้าได้จำนวน 47,476 กิโลวัตต์-ชั่วโมงต่อปีจากการดำเนินโครงการเปลี่ยนหลอดไฟฟ้าระยะที่ 3

ในขณะที่พื้นที่สถานีบริการจัดเก็บน้ำมันอากาศยานสุวรรณภูมิ โครงการเปลี่ยนหลอดไฟฟ้าแบบ High Pressure Sodium เป็น LED สามารถลดปริมาณไฟฟ้าจากการดำเนินโครงการ ได้จำนวน 42,110 กิโลวัตต์-ชั่วโมงต่อปี

C.20 คณะกรรมการส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร

BAFS : รายงานประจำปี 2559

C.21 คณะกรรมการมีการให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อมหรือไม่

การให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานในเรื่องสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่เกิดจากพนักงานเกิดความไม่เข้าใจที่แท้จริง จึงมีแนวทางการจัดการปลูกฝังจิตสำนึก ให้พนักงานทุกท่านที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ให้ได้รับการฝึกอบรมการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยมีหลักสูตรที่ได้ส่งให้พนักงานผ่านการอบรมไปแล้ว ดังนี้

1. Sustainable Energy & Technology
2. การตรวจสอบและป้องกันการขยายพันธุ์อย่างรวดเร็วของสาหร่ายในแหล่งน้ำ
3. ISO 14001 : 2015 Introduction and Requirements
4. Colour Reduction Treatment for Pulp and Paper Wastewater
5. Oil recovery from contaminated water
6. การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ (Eco Industrial Town)
7. โครงการเสริมสร้างศักยภาพผู้ควบคุมระบบบำบัดมลพิษน้ำในการควบคุมดูแลการเดินระบบบำบัดน้ำเสีย
8. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายสิ่งแวดล้อมภาคอุตสาหกรรมเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมสีเขียว

SPI : รายงานประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
22. คณะกรรมการได้จัดให้มีช่องทางที่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถติดต่อ/ร้องเรียนในเรื่องที่อาจเป็นปัญหากับคณะกรรมการได้โดยตรงไว้หรือไม่	Level	CGR
23. บริษัทได้จัดให้มีกระบวนการในการจัดการกับเรื่องที่พนักงานร้องเรียนว่าอาจเป็นการกระทำผิดหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
ASEAN 2017 : Does the company have a whistle blowing policy which includes procedures for complaints by employees and other stakeholders concerning alleged illegal and unethical behaviour and provide contact details via the company's website or annual report?		
24. บริษัทได้กำหนดนโยบายหรือแนวทางในการปกป้องพนักงานหรือผู้แจ้งเบาะแสในการกระทำผิดหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

C.22 คณะกรรมการได้จัดให้มีช่องทางที่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถติดต่อ/ร้องเรียนในเรื่องที่อาจเป็นปัญหากับคณะกรรมการได้โดยตรงไว้หรือไม่

การแจ้งเบาะแส

เอ็กโก สนับสนุนให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณทางธุรกิจ รวมทั้งรายงานและร้องเรียนการกระทำผิดกฎหมาย หรือ จรรยาบรรณ หรือ พฤติกรรมที่อาจสื่อถึงการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ เอ็กโกจึงกำหนดเป็นมาตรการในการแจ้งเบาะแส รวมทั้งจัดให้มีกลไกในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ผู้ถูกร้องเรียน และให้ความสำคัญกับการเก็บข้อมูลการแจ้งเบาะแสเป็นความลับ ซึ่งจะรับรู้เฉพาะในกลุ่มบุคคลที่ได้รับมอบหมายและเกี่ยวข้องด้วยเท่านั้น เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้แจ้งเบาะแส โดยเรื่องที่สามารถแจ้งเบาะแส มีดังต่อไปนี้

- การปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจรรยาบรรณในการทำธุรกิจ
- การคอร์รัปชันและการทุจริต
- การดำเนินการอันควรสงสัยเกี่ยวกับการฟอกเงิน การบัญชี การเงิน รวมถึงการควบคุมและการตรวจสอบ

ช่องทางและวิธีการแจ้งเบาะแส ผู้แจ้งเบาะแสสามารถแจ้งเบาะแสได้ 2 ช่องทาง ดังนี้

- ช่องทางที่ 1: ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โดยส่งถึงผู้รับแจ้งเบาะแส คณะใดคณะหนึ่ง ดังนี้
 - คณะกรรมการตรวจสอบ auditcommittee@egco.com
 - คณะทำงานกำกับดูแลกิจการที่ดี GoodGovernance@egco.com
 - คณะกรรมการบริษัท directors@egco.com
- ช่องทางที่ 2: ทางไปรษณีย์ โดยระบุหน้าซองถึงผู้รับแจ้งเบาะแส คณะใดคณะหนึ่ง และตามด้วยที่อยู่ ดังนี้
บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) อาคารเอ็กโก 222 หมู่ 5 ถนนวิภาวดีรังสิต
แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑ 10210

เอ็กโกได้กำหนดกระบวนการการแจ้งเบาะแส การปกป้องผู้แจ้งเบาะแส การปกป้องผู้ถูกร้องเรียน การพิจารณาบทลงโทษ กระทั่งการรายงานการแจ้งเบาะแส ได้กำหนดให้ผู้รับแจ้งเบาะแสเป็นผู้รายงานต่อคณะกรรมการบริษัทให้ความเห็นชอบต่อไป โดยกระบวนการทั้งหมดนี้ ได้รับความไว้วางใจมาตลอดด้านคอร์รัปชัน อย่างชัดเจน และในปี 2559 เอ็กโกไม่พบเรื่องร้องเรียนใดๆ ที่เป็นนัยสำคัญ ทั้งจากบุคคลภายใน และภายนอกองค์กร

EGCO : รายงานประจำปี 2559

C.23 บริษัทได้จัดให้มีกระบวนการในการจัดการกับเรื่องที่พนักงานร้องเรียนว่าอาจเป็นการกระทำผิดหรือไม่

7.2 การดำเนินการเมื่อได้รับข้อร้องเรียน

1. การรวบรวมข้อเท็จจริง : กรรมการอิสระจะแต่งตั้งมอบหมายคณะทำงานให้ดำเนินการรวบรวมเรื่องร้องเรียน
2. การประมวลผล และกลับกรองข้อมูล : คณะทำงานที่ได้รับการมอบหมายประมวลผล และกลับกรองข้อมูล เพื่อพิจารณาขั้นตอน และเสนอวิธีการจัดการที่เหมาะสมในแต่ละเรื่อง
3. มาตรการดำเนินการ : คณะทำงานที่ได้รับการมอบหมายนำเสนอมาตรการดำเนินการระงับการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ นโยบายต่างๆ ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเพื่อบรรเทาความเสียหายให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบ โดยคำนึงถึงความเดือดร้อนเสียหายโดยรวมทั้งหมด
4. การรายงานผล : ประธานกรรมการตรวจสอบ หรือกรรมการอิสระ หรือเลขานุการบริษัทรายงานต่อคณะกรรมการเพื่อทราบและรายงานผลให้ผู้มีส่วนได้เสียซึ่งเป็นผู้ร้องเรียนทราบ หากผู้ร้องเรียนเปิดเผยตนเอง

C.24 บริษัทได้กำหนดนโยบายหรือแนวทางในการปกป้องพนักงานหรือผู้แจ้งเบาะแสในการกระทำผิดหรือไม่

7.3 มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ

ผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบจะได้รับความคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. ผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง สามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยตนเองได้หากเห็นว่าการเปิดเผยนั้น จะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย หรือเกิดความเสียหายใดๆ
2. กรณีเปิดเผยตนเองบริษัทจะรายงานความคืบหน้าชี้แจงข้อเท็จจริง
3. ผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง บริษัทจะไม่เปิดเผยชื่อ-สกุล ที่อยู่ ภาพ หรือข้อมูลอื่นใดที่สามารถระบุตัวผู้แจ้งได้
4. ผู้รับข้อร้องเรียนต้องเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นความลับ และจะเปิดเผยเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความปลอดภัย และความเสียหายของผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง แหล่งที่มาของข้อมูล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้หากเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเดือดร้อนเสียหายหรือความไม่ปลอดภัย ให้กำหนดมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสม
5. ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจะได้รับการบรรเทาความเสียหายด้วยกระบวนการที่มีความเหมาะสม และเป็นธรรม

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
25. บริษัทได้จัดให้มีช่องทางสำหรับผู้มีส่วนได้เสียในการแจ้งหรือร้องเรียนกรณีที่ถูกละเมิดสิทธิ พร้อมให้ข้อมูลในการติดต่ออย่างชัดเจนหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

C.25 บริษัทได้จัดให้มีช่องทางสำหรับผู้มีส่วนได้เสียในการแจ้งหรือร้องเรียนกรณีที่ถูกละเมิดสิทธิ พร้อมให้ข้อมูลในการติดต่ออย่างชัดเจนหรือไม่

3.6 ช่องทางในการติดต่อบริษัท

ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความเห็น ข้อเสนอแนะ ขอร้องเรียนอื่นๆ ที่มีใช้เรื่องการต่อต้านคอร์รัปชันผ่านช่องทางการสื่อสารกับเอ็กโก ได้ ดังนี้

ช่องทาง	ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์	หมายเลขโทรศัพท์
คณะกรรมการบริษัท	directors@egco.com	-
คณะกรรมการตรวจสอบ	auditcommittee@egco.com	-
เลขานุการบริษัท	cs@egco.com	0 2998 5020-5
ฝ่ายสื่อสารองค์กร	corp_com@egco.com	0 2998 5130-7
ฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์	ir@egco.com	0 2998 5147-9

โดยที่อยู่ทางไปรษณีย์ได้แก่ บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) อาคารเอ็กโก 222 หมู่ที่ 5 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210

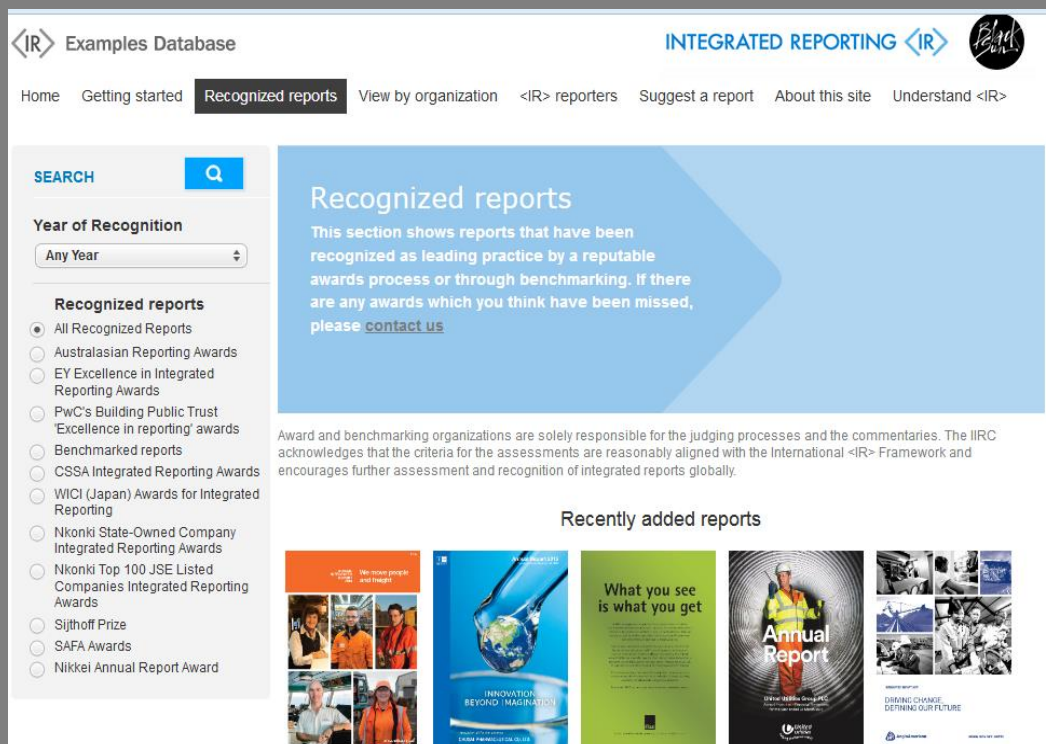
เลขานุการบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบในการรับเอกสารที่ส่งถึงคณะกรรมการบริษัทและดำเนินการส่งให้คณะกรรมการชุดย่อยหรือกรรมการที่เกี่ยวข้อง และจะสรุปข้อเสนอแนะและประเด็นต่างๆ ทั้งหมดเพื่อจะเสนอคณะกรรมการบริษัททราบเป็นรายไตรมาส ยกเว้นเป็นเอกสารที่ส่งถึงคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งจะถูกจัดส่งไปยังคณะกรรมการตรวจสอบโดยตรง และสำหรับจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งไปยัง auditcommittee@egco.com นั้น คณะกรรมการตรวจสอบจะเป็นผู้เปิดจดหมายเหล่านั้นด้วยตนเอง

EGCO : รายงานประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
26. บริษัทมีนโยบายค่าตอบแทนพนักงานที่สอดคล้องกับ ผลการดำเนินงานของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะ ยาวหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
27. มีกรณีที่บริษัทฝ่าฝืนกฎหมายด้านแรงงาน การจ้างงานผู้บริโภคร การแข่งขันทางการค้า สิ่งแวดล้อมหรือไม่ (Penalty)	Y/N	CGR/ ASEAN
28. บริษัทถูกดำเนินการโดยหน่วยงานกำกับดูแลเนื่องจากไม่ได้ประกาศข้อมูลจากเหตุการณ์สำคัญภายในระยะเวลาที่ทางการกำหนด หรือไม่ (Penalty)	Y/N	CGR/ ASEAN
29. บริษัทได้จัดทำรายงานแบบบูรณาการ (Integrated Report) หรือไม่ (Bonus)	Y/N	CGR/ ASEAN
ASEAN 2017: Does the company adopt an internationally recognized reporting framework for sustainability (i.e. GRI3, GRI4, Integrated Reporting, Sustainability Accounting Standards Board (Singapore))? (Bonus)		

C.29 บริษัทได้จัดทำรายงานแบบบูรณาการ (Integrated Report) หรือไม่ (Bonus)



The screenshot shows the 'Examples Database' page for Integrated Reporting. The navigation bar includes 'Home', 'Getting started', 'Recognized reports' (highlighted), 'View by organization', '<IR> reporters', 'Suggest a report', 'About this site', and 'Understand <IR>'. A search bar is present with a magnifying glass icon. Below the search bar, there's a 'Year of Recognition' dropdown menu set to 'Any Year'. A list of 'Recognized reports' includes 'All Recognized Reports', 'Australasian Reporting Awards', 'EY Excellence in Integrated Reporting Awards', 'PwC's Building Public Trust "Excellence in reporting" awards', 'Benchmarked reports', 'CSSA Integrated Reporting Awards', 'WICI (Japan) Awards for Integrated Reporting', 'Nkonki State-Owned Company Integrated Reporting Awards', 'Nkonki Top 100 JSE Listed Companies Integrated Reporting Awards', 'Sijthoff Prize', 'SAFA Awards', and 'Nikkei Annual Report Award'. A large blue arrow graphic points to the 'Recognized reports' section, which contains the text: 'This section shows reports that have been recognized as leading practice by a reputable awards process or through benchmarking. If there are any awards which you think have been missed, please [contact us](#)'. Below this, a paragraph states: 'Award and benchmarking organizations are solely responsible for the judging processes and the commentaries. The IIRC acknowledges that the criteria for the assessments are reasonably aligned with the International <IR> Framework and encourages further assessment and recognition of integrated reports globally.' A section titled 'Recently added reports' displays five report covers: 'What you see is what you get', 'Annual Report', and others.

“The company must publicly disclose that it has adopted integrated reporting based on the IIRC framework for its disclosures.”

ตัวอย่างรายงานประจำปีที่ได้รับการรับรอง

http://examples.integratedreporting.org/recognized_reports



<http://integratedreporting.org/>

53 ข้อ	ข้อปกติ	Bonus	Penalty
CGR	19	-	-
CGR/ASEAN	32	1	1

ข้อมูลหลักที่ใช้ในการประเมิน

- รายงานประจำปี
- แบบ 56-1
- เว็บไซต์บริษัท



หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
บริษัทมีการเปิดเผยโครงสร้างผู้ถือหุ้นอย่างไรหรือไม่อย่างไร		
1. มีการแจกแจงโครงสร้างผู้ถือหุ้นหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
2. โครงสร้างผู้ถือหุ้นที่เปิดเผยแสดงให้เห็นถึงผู้ถือหุ้นที่แท้จริงของบริษัทได้อย่างชัดเจนหรือไม่ (ไม่ควร มี Nominee ถือหุ้นอยู่เลย หรือมี Nominee ถือหุ้นอยู่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5%) หมายเหตุ : ASEAN พิจารณาเฉพาะการเปิดเผยของผู้ถือหุ้นที่ถือตั้งแต่ 5 % เท่านั้น	Level	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
3. มีการเปิดเผยข้อมูลการถือหุ้นของกรรมการทั้งทางตรงและทางอ้อมไว้ในรายงานประจำปีหรือไม่	Level	CGR/ ASEAN
4. มีการเปิดเผยข้อมูลการถือหุ้นของผู้บริหารทั้งทางตรงและทางอ้อมไว้ในรายงานประจำปีหรือไม่	Level	CGR/ ASEAN

รายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหุ้นธนาคารของกรรมการและผู้บริหารธนาคาร ในปี 2559

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2559

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	จำนวนหุ้น ที่ถือ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2558	จำนวนหุ้น ที่ถือ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2559	จำนวนหุ้น ที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มขึ้น/ (ลดลง) ในปี 2559	สัดส่วน การถือหุ้น ในบริษัท (%)
1	นายบัณฑิต ลำคำ	ประธานกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	50,000	50,000	0	0.002
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		1,530,000	20,000	(1,510,000)	0.000
2	ศ. คุณหญิงสุชาดา กิระนันท์	รองประธานกรรมการ	1,000	1,000	0	0.000
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
3	นางสุจิตพรณ ลำคำ	รองประธานกรรมการ	3,000,000	3,000,000	0	0.125
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
4	นายปรีดี ดาวฉาย	กรรมการผู้จัดการ	-	-	-	-
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
5	นายธีรพันธ์ ศรีหงส์	กรรมการผู้จัดการ	24,600	24,600	0	0.001
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
6	นางสาวชัชติญา อินทวิชัย	กรรมการผู้จัดการ	-	-	-	-
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
7	ศ. ดร. ยงยุทธ ยุทธวงศ์	กรรมการอิสระ	-	-	-	-
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
8	ดร. อภิชาติ จันทร์เสน	กรรมการและที่ปรึกษากฎหมาย	10,000	10,000	0	0.000
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
9	ศ. ดร. ไพรัช ธัชยพงษ์	กรรมการอิสระ	-	-	-	-
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
10	น.ต. พญ. นลินี ไพบูลย์	กรรมการอิสระ	-	-	-	-
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
11	นายสราวุฒิ อัญวิทยา	กรรมการอิสระ	975,800	975,800	0	0.041
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
12	ดร. ปิยสวัสดิ์ อัมระนันท์	กรรมการอิสระ	-	-	-	-
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
13	นายกลินท์ สารสิน	กรรมการอิสระ	1,200	1,200	0	0.000
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		4,260	260	(4,000)	0.000

D.03 มีการเปิดเผยข้อมูลการถือหุ้นของกรรมการทั้งทางตรงและทางอ้อมไว้ในรายงานประจำปีหรือไม่

D.04 มีการเปิดเผยข้อมูลการถือหุ้นของผู้บริหารทั้งทางตรงและทางอ้อมไว้ในรายงานประจำปีหรือไม่

KBANK : รายงานประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
พิจารณา <u>คุณภาพของรายงานประจำปี</u> ในหัวข้อต่อไปนี้ (ข้อ 5-21)		
5. บริษัทได้เปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีว่า ได้มีการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีหรือไม่ อย่างไร ในกรณีที่ยังไม่ได้ปฏิบัติตามนั้น เป็นเพราะเหตุผลใด	Level	CGR/ ASEAN

D.05 บริษัทได้เปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีว่า ได้มีการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีหรือไม่ อย่างไร ในกรณีที่ยังไม่ได้ปฏิบัตินั้น เป็นเพราะเหตุผลใด

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการบริษัท ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี ยึดถือตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีเป็นข้อพึงปฏิบัติ ตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทสร้างความเชื่อมั่นต่อนักลงทุนและมีความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้ผลักดันและกำกับให้เกิดการนำไปใช้ปฏิบัติในกระบวนการทำงาน โดยให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนลงนามรับทราบ และยึดถือปฏิบัติตั้งแต่ปี 2559 และได้ทำการเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทแก่นักลงทุนทราบ

บริษัท กำหนดให้มีการทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการเป็นประจำทุกปี หรืออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยในปี 2559 ได้มีการทบทวนและปรับปรุงให้สอดคล้องเหมาะสมกับหลักเกณฑ์ ASEAN CG Scorecard เพื่อนำมาปฏิบัติและปรับใช้ตามความเหมาะสม พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามหลักการดังกล่าว และ/หรือมาตรการทดแทนที่บริษัทนำมาใช้ พร้อมทั้งให้รายการการกำกับดูแลกิจการที่ดีไปปฏิบัติให้แก่ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสีย และผู้เกี่ยวข้องรับทราบ ซึ่งจะนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาต่อไป

สำหรับส่วนที่ยังไม่ได้ปฏิบัติ บริษัทจะนำไปเป็นแนวทางในการปรับใช้ให้เหมาะสมต่อไป ได้แก่

ข้อที่ยังไม่ปฏิบัติ	เหตุผล
1. ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ คณะกรรมการควรประกอบด้วยกรรมการอิสระมากกว่ากึ่งหนึ่งถ้าประธานกรรมการบริษัทไม่เป็นกรรมการอิสระ	ประธานกรรมการบริษัทเป็นบุคคลคนละคนกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งบริษัทได้แบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการและฝ่ายบริหารออกจากกันอย่างชัดเจน เพื่อสร้างดุลยภาพระหว่างบริหารและการกำกับดูแลที่ดี
2. คณะกรรมการควรกำหนดให้กรรมการอิสระมีวาระการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องไม่เกิน 9 ปี นับจากวันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก	คณะกรรมการไม่มีการกำหนดวาระที่ดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระ กรรมการ และกรรมการชุดย่อย เนื่องจากบริษัทเชื่อมั่นว่ากรรมการบริษัทเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถ ประสบการณ์ของกรรมการจากการดำรงตำแหน่งเป็นเวลานานจะช่วยให้กรรมการเข้าใจการดำเนินธุรกิจของบริษัทได้ดียิ่งขึ้น
3. คณะกรรมการควรกำหนดจำนวนวาระที่ดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้นานที่สุดของกรรมการและกรรมการชุดย่อย	

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
6. วัตถุประสงค์/เป้าหมายระยะยาวของบริษัท	Y/N	CGR/ ASEAN

D.06 วัตถุประสงค์/เป้าหมายระยะยาวของบริษัท

เป้าหมายองค์กร

บริษัทมีเป้าหมายทำรายได้ถึง 8 พันล้านบาทหรือมากกว่า
ภายในปี 2563 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ เราได้พัฒนาแผน
งานที่เหมาะสมในการรองรับโอกาสและเผชิญกับความ
ท้าทายในอนาคต ควบคู่ไปกับการเติมเต็มความต้องการที่
จำเป็นของการเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมใน
ทุกแง่มุมของการดำเนินงานของเรา

thaiunion.com



TU : รายงานประจำปี 2559

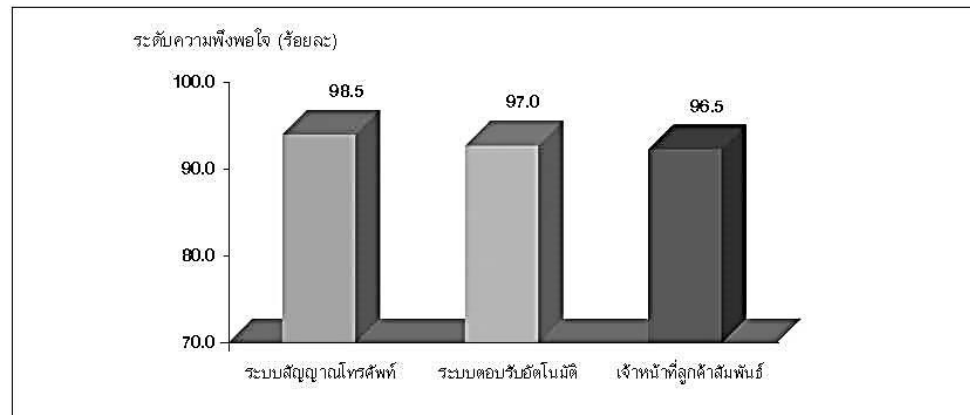
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
7. ฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน	Level	CGR/ ASEAN
8. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของบริษัทที่ไม่ใช่การเงิน เช่น ส่วนแบ่งทางการตลาด ระดับความพึงพอใจของลูกค้า เป็นต้น	Y/N	CGR/ ASEAN

การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า

บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการกับลูกค้า และถือว่าการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (End User) เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการแข่งขัน ซึ่งบริษัทฯ จะดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเป็นประจำทุกไตรมาสและสรุปภาพรวมเป็นรายปี เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุง และ พัฒนาการให้บริการของบริษัทฯ ให้มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของระบบที่เกี่ยวข้อง และการให้บริการของบุคลากร ซึ่งนอกจากจะนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาการให้บริการแล้ว ยังเป็นการทำให้องค์กรต่างๆ ที่เป็นลูกค้าของบริษัทฯ มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของบริษัทฯ และมีความประสงค์จะใช้บริการศูนย์บริการข้อมูลอย่างต่อเนื่อง (Outsourced Contact Center) และมีการต่อสัญญาในระยะเวลาเดียวกับบริษัทฯ โดยในปี 2559 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

จำนวนโครงการที่สำรวจความพึงพอใจ	19 โครงการ
รายละเอียดหัวข้อที่มีการสำรวจ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบสัญญาณโทรศัพท์ 2. ระบบตอบรับอัตโนมัติ 3. เจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์
ปัจจัยที่ทำให้ลูกค้าพึงพอใจ	<ul style="list-style-type: none"> • สัญญาณโทรศัพท์ชัดเจน • สายไม่หลุดระหว่างสนทนา • ข้อมูลระบบตอบรับอัตโนมัติเพียงพอ ถูกต้อง และทันสมัยอยู่เสมอ • การจัดเรียงเมนูง่ายต่อการใช้งาน ไม่ซับซ้อน • ความชัดเจนของเสียง ของระบบตอบรับอัตโนมัติ • เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นในการให้บริการ • เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจความต้องการของลูกค้าได้อย่างถูกต้อง • การใช้คำพูด มารยาทของเจ้าหน้าที่

ระดับความพึงพอใจที่ได้จากการสำรวจในปี 2559



D.08 ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของ บริษัทที่ไม่ใช้การเงิน เช่น ส่วนแบ่งทางการตลาด ระดับความพึงพอใจของลูกค้า เป็นต้น

OTO : รายงานประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
9. ลักษณะการประกอบธุรกิจและภาวะการแข่งขัน	Level	CGR
10. โครงสร้างกลุ่มธุรกิจ (ถ้ามี) (ต้องระบุถึงสัดส่วนของการถือหุ้นด้วย)	Y/N	CGR/ ASEAN
11. ความเสี่ยงหลัก (Key Risks) ในการดำเนินธุรกิจของ บริษัท	Y/N	CGR
12. นโยบายการจ่ายเงินปันผล <i>หมายเหตุ : ASEAN ต้องระบุเป็น % เท่านั้น</i>	Y/N	CGR/ ASEAN
13. นโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด (Whistle Blowing)	Y/N	CGR

D.13 นโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด (Whistle Blowing)

นโยบายการแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนและการปกป้องผู้ให้ข้อมูล (WHISTLE BLOWING POLICY)

กลุ่มบริษัท UV จัดให้มีช่องทางการรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสทั้งจากภายนอกและภายในบริษัท ตลอดจนมีระบบการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนที่เหมาะสม อีกทั้งยังได้กำหนดมาตรการคุ้มครองและรักษาความลับของผู้ร้องเรียน ดังนี้

1. การแจ้งเบาะแส

บริษัทจัดให้มีช่องทางในการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนในกรณีที่สงสัยว่าจะมีการทำผิดกฎหมายหรือพฤติกรรมที่สื่อถึงการทุจริตหรือทำการกระทำความผิดด้านบรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณทางธุรกิจ ผ่านช่องทาง ดังนี้

- ทางโทรศัพท์ : หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน
ที่หมายเลข 02-643-7195
- ทาง e-mail :
uv-wf-independent-director@univentures.co.th
- ทางไปรษณีย์ :
ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ
บริษัท ยูนิเวนเจอร์ จำกัด (มหาชน)
ชั้น 22 อาคารปาร์คเวนเซอร์ อีโคเพล็กซ์
เลขที่ 57 ถนนวิทย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

โดยการเผยแพร่เว็บไซต์บริษัท (www.univentures.co.th)
แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) รายงานประจำปี
ของบริษัท และคู่มือจรรยาบรรณทางธุรกิจ

2. กระบวนการดำเนินการรับเรื่องร้องเรียน

เมื่อบริษัทได้รับเบาะแสหรือข้อร้องเรียนมาแล้ว บริษัทจะดำเนินการรวบรวมข้อมูล ประมวลผล ตรวจสอบ และกำหนดมาตรการในการดำเนินการเพื่อบรรเทาความเสียหายให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบ โดยคำนึงถึงความเดือดร้อนเสียหายโดยรวมทั้งหมด หลังจากนั้นผู้ที่มิหนำซ้ำที่รับผิดชอบเรื่องดังกล่าวมีหน้าที่ติดตามผลการดำเนินการ และรายงานผลให้ผู้รับแจ้งเบาะแส/ข้อร้องเรียนและผู้แจ้งเบาะแส/ร้องเรียนทราบ รวมทั้งรายงานผลการดำเนินการดังกล่าวต่อกรรมการผู้จัดการ ประธานกรรมการบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัทตามลำดับแล้วแต่กรณี

3. มาตรการคุ้มครอง

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้แจ้งเบาะแส/ข้อร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง บริษัทจะไม่เปิดเผยชื่อ สกุล ที่อยู่ ภาพ หรือข้อมูลอื่นใดของผู้แจ้งเบาะแส/ข้อร้องเรียนหรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง รวมไปถึงกำหนดมาตรการคุ้มครองในกรณีที่ยุ่่นเห็นว่าตนเองอาจได้รับความไม่ปลอดภัย หรืออาจเกิดความเดือดร้อนเสียหาย ทั้งนี้ผู้ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจะได้รับการบรรเทาความเสียหายด้วยกระบวนการที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

ทั้งนี้ บุคคลที่บริษัทตรวจสอบแล้วพบว่าได้กระทำความผิดทางธุรกิจ นโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน จะได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนด หรือได้รับโทษตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

UV : รายงานประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
<p>14. ประวัติของคณะกรรมการ</p> <p><u>ระบุ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ชื่อ-สกุล 2. อายุ 3. ตำแหน่ง 4. ประวัติการศึกษา 5. ประสบการณ์ 6. สัดส่วนการถือหุ้น 7. การดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่น แยกเป็นหัวข้อบริษัทจดทะเบียนและบริษัทอื่นๆ ไว้อย่างชัดเจน 8. วัน เดือน ปีที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ (ครั้งแรกที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ) 	<p>Level</p>	<p>CGR/ ASEAN</p>

D.14 ประวัติของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัท

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2559 คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการจำนวน 9 ท่าน ดังนี้

I. นายวิลาเลียม เอ็ลลวูด ไอเบ็ค

ตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none">ประธานกรรมการ (แต่งตั้งเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2521)ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
อายุ	<ul style="list-style-type: none">67 ปี (เกิดปี 2492)
คุณวุฒิการศึกษา/ประวัติการอบรม	<ul style="list-style-type: none">ปริญญาตรีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยโยนง จังหวัดลำปางโรงเรียนนานาชาติ กรุงเทพมหานครหลักสูตร Director Certification Program (DCP) รุ่นที่ 64/2548สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
การดำรงตำแหน่งอื่นๆ	<ul style="list-style-type: none">กรรมการอิสระและประธานกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและกำกับดูแลกิจการบริษัท อินโดรามา เวนเจอร์ส จำกัด (มหาชน)ประธานกรรมการและกรรมการ บริษัทในเครือ บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)กรรมการ บริษัท แปซิฟิค ครอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
จำนวนบริษัทที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ	<ul style="list-style-type: none">บริษัทจดทะเบียน 2 บริษัทบริษัททั่วไป 38 บริษัท
ประสบการณ์ทำงาน	<ul style="list-style-type: none">กรรมการ บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน)กรรมการ บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)กรรมการ บริษัท ซาทซี แอนด์ ซาทซี จำกัดประธานกรรมการและกรรมการผู้จัดการ บริษัท โอกลีวี แอนด์ เมเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
สัดส่วนการถือหุ้น ณ วันที่ 31 ธ.ค. 2559	<ul style="list-style-type: none">MINT: 120,000,000 หุ้น คิดเป็นร้อยละ 2.72 ของทุนที่ออกและเรียกชำระแล้วMINT-W5: 33,763,279 หน่วยMINT: 5,200 หุ้น คิดเป็นร้อยละ 0.00 ของทุนที่ออกและเรียกชำระแล้ว (คู่สมรส)MINT-W5: 236 หน่วย (คู่สมรส)

MINT : รายงานประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
15. การระบุว่ากรรมการรายใดเป็นกรรมการอิสระ	Y/N	CGR
16. การเปิดเผยหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ	Level	CGR

คำตอบแทน

คำตอบแทนคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัท ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และรูปแบบการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชด้อยย เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท โดยมีแนวทางการพิจารณาค่าตอบแทน ดังนี้

1. กำหนดค่าตอบแทนกรรมการเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1.ค่าตอบแทนรายเดือน และ 2.เบี้ยประชุมรายครั้ง (ไม่มีค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ทั้งที่เป็นตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน)
2. กำหนดค่าตอบแทนโดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเหมาะสมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของบริษัท โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับแนวปฏิบัติของบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันซึ่งมีขนาดของธุรกิจใกล้เคียงกัน ความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ ความสามารถในการจูงใจให้กรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความจำเป็นของบริษัท เข้ามาเป็นกรรมการบริษัท ได้ รวมทั้งใช้ข้อมูลการสำรวจค่าตอบแทนกรรมการของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประกอบการพิจารณา

ทั้งนี้ จากรายงานการสำรวจค่าตอบแทนกรรมการประจำปี 2559 โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2559 พบว่า อัตราค่าตอบแทน

กรรมการของบริษัท สำหรับปี 2559 เทียบเคียงได้กับค่ามัธยฐาน (Median) ของบริษัทในกลุ่มทรัพยากร (พลังงานและสาธารณูปโภค)

3. กำหนดค่าตอบแทนโดยพิจารณาขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของกรรมการ และกรรมการชด้อยย
4. ตำแหน่งประธานกรรมการบริษัท และประธานกรรมการชด้อยย ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากอัตราค่าตอบแทนของกรรมการ ประมาณร้อยละ 30
5. คณะกรรมการชด้อยย ได้แก่ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี กำหนดให้ได้รับค่าตอบแทนเฉพาะค่าเบี้ยประชุมรายครั้งตามจำนวนครั้งที่เข้าประชุมจริง
6. ค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชด้อยย จะต้องได้รับอนุมัติโดยที่ประชุมผู้ถือหุ้น

โดยบริษัท ได้นำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2559 เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2559 และที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นมีมติอนุมัติค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชด้อยย ในอัตราเท่ากับค่าตอบแทนปี 2558 ดังนี้

1. ค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชด้อยย ปี 2559 (ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อนุมัติให้ใช้อัตราค่าตอบแทนเดิม มาตั้งแต่ปี 2549)

คณะกรรมการ	ค่าตอบแทนรายเดือน/คน	เบี้ยประชุมต่อครั้ง/คน
1. คณะกรรมการบริษัท		
ประธานกรรมการ	60,000 บาท	60,000 บาท
กรรมการ	45,000 บาท	45,000 บาท
2. คณะกรรมการชด้อยย ได้แก่ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และกรรมการชด้อยยอื่นที่อาจมีการแต่งตั้งขึ้นในอนาคต		
ประธานกรรมการ	ไม่มี	60,000 บาท
กรรมการ	ไม่มี	45,000 บาท

โบนัส

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้พิจารณา กำหนดค่าตอบแทนในส่วนที่เป็นโบนัสกรรมการ โดยอ้างอิงกับผลประกอบการของบริษัท โดยที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2559 เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2559 ได้มีมติอนุมัติ โบนัสกรรมการสำหรับผลการดำเนินงานปี 2558 จำนวน

28 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 0.30 ของกำไรสุทธิปี 2558 โดยให้จัดสรรจ่ายกรรมการแต่ละท่านตามจำนวนครั้งที่เข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท และประธานกรรมการบริษัท จะได้รับในอัตราที่มากกว่ากรรมการ ประมาณร้อยละ 30 ดังมีรายละเอียดการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการทุกท่านตามตาราง

D.16 การเปิดเผยหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
17. นโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง	Level	CGR
18. การเปิดเผยค่าตอบแทนกรรมการเป็นรายบุคคล	Level	CGR/ ASEAN
19. การเปิดเผยข้อมูลจำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการ	Y/N	CGR
20. การเปิดเผยข้อมูลการเข้าร่วมประชุมของกรรมการแต่ละคน	Level	CGR/ ASEAN
21. การเปิดเผยข้อมูลการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมของกรรมการแต่ละคนในปีที่ผ่านมา	Level	CGR

D.21 การเปิดเผยข้อมูลการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมของกรรมการแต่ละคนในปีที่ผ่านมา

หลักสูตรที่กรรมการบริษัทฯ เข้ารับการอบรมในปี 2559

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่อบรมปี 2559
1	นายคุณุจิต นาครทรรพ	กรรมการและประธานกรรมการบริษัท	<ul style="list-style-type: none"> >> การสัมมนาทางวิชาการเรื่อง "ฟอกเงิน เรื่องใกล้ตัวที่ควรรู้" >> การบรรยาย เรื่อง "Anti - corruption : Leadership Role of the Board"
2	นางสุวิมล กฤตยาเกียรติ	กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ	<ul style="list-style-type: none"> >> การสัมมนาทางวิชาการเรื่อง "ฟอกเงิน เรื่องใกล้ตัวที่ควรรู้"
3	นายศิริ จิระพงษ์พันธ์	กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ	<ul style="list-style-type: none"> >> การบรรยาย เรื่อง "Anti - corruption : Leadership Role of the Board"
4	พล.อ.ธนาคร เกตในมงคล	กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ	<ul style="list-style-type: none"> >> หลักสูตร Director Certification Program (DCP) รุ่น 227 / 2016
5	นายสรัญ รังคศิริ	กรรมการ ประธานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน	<ul style="list-style-type: none"> >> การบรรยาย เรื่อง "Anti - corruption : Leadership Role of the Board"
6	นายยงยุทธ จันทร์โรทัย	กรรมการและกรรมการกำกับดูแลกิจการ	<ul style="list-style-type: none"> >> หลักสูตร Financial Statements for Directors (FSD) รุ่น 30 / 2016 >> การสัมมนาทางวิชาการเรื่อง "ฟอกเงิน เรื่องใกล้ตัวที่ควรรู้"
7	นายพดล ปิ่นสุภา	กรรมการและกรรมการบริหารความเสี่ยง	<ul style="list-style-type: none"> >> หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง สถาบันวิทยาการตลาดทุน (วตท.) รุ่นที่ 22 >> การบรรยาย เรื่อง "Anti - corruption : Leadership Role of the Board"
8	นางนิธิตา เทพอนันท์	กรรมการ	<ul style="list-style-type: none"> >> หลักสูตร Ethical Leadership Program (ELP) รุ่น 3 / 2016
9	นางศรีวรรณ เขียมรุ่งโรจน์	กรรมการ	<ul style="list-style-type: none"> >> หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง ด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.) รุ่นที่ 8
10	นายอดิคม เดิบศิริ	กรรมการ กรรมการบริหารความเสี่ยง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่ และเลขาธิการคณะกรรมการ	<ul style="list-style-type: none"> >> การบรรยาย เรื่อง "Anti - corruption : Leadership Role of the Board" >> หลักสูตร Risk Management Program for Corporate Leaders (RCL) รุ่น 4 / 2016

TOP : รายงานประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
<p>22. บริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลการทำรายการระหว่างกันไว้ อย่างครบถ้วนหรือไม่ (ระบุชื่อของบุคคลที่มีการทำรายการระหว่างกัน ความสัมพันธ์ ลักษณะของรายการ เงื่อนไข/นโยบายราคา และมูลค่าของรายการ)</p>	<p>Level</p>	<p>CGR/ ASEAN</p>
<p>23. บริษัทมีการกำหนดนโยบายให้กรรมการต้องเปิดเผย/ รายงานการซื้อ-ขายหุ้น/ถือครองหลักทรัพย์ของบริษัท ให้ที่ประชุมคณะกรรมการทราบทุกครั้ง</p>	<p>Level</p>	<p>CGR</p>

D.23 บริษัทที่มีการกำหนดนโยบายให้กรรมการต้องเปิดเผย/รายงานการซื้อ-ขายหุ้น/ถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทให้ที่ประชุมคณะกรรมการทราบทุกครั้ง

กรรมการ ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร 4 รายแรก นับต่อจากผู้บริหารสูงสุดลงมา ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่ากับผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารรายที่ 4 ทุกนาย รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งสูงกว่าหรือเทียบเท่าผู้จัดการฝ่ายบัญชี รวมถึงคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ จะต้องรายงานการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ภายใน 30 วันนับจากวันที่ดำรงตำแหน่ง และรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ภายใน 3 วันทำการนับจากวันที่มีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ กรรมการต้องรายงานการถือหุ้นของบริษัทให้คณะกรรมการบริษัททราบผ่านคณะกรรมการตรวจสอบทุกสิ้นไตรมาส โดยคณะกรรมการตรวจสอบจะพิจารณาการถือครองหลักทรัพย์ของกรรมการและรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบภายใต้กิจกรรมของคณะกรรมการตรวจสอบทุกไตรมาส

TISCO : รายงานประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
24. บริษัทเปิดเผยการเปลี่ยนแปลงการถือครองหุ้นบริษัท ของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงโดยแสดงจำนวนหุ้นที่ ถือ ณ ต้นปี สิ้นปี และที่มีการซื้อขายระหว่างปีไว้ในรายงาน ประจำปี หรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

รายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหุ้นธนาคารของกรรมการและผู้บริหารธนาคาร ในปี 2559

ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2559

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	จำนวนหุ้น ที่ถือ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2558	จำนวนหุ้น ที่ถือ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2559	จำนวนหุ้น ที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มขึ้น/ (ลดลง) ในปี 2559	สัดส่วน การถือหุ้น ในบริษัท (%)
1	นายบัณฑูร ล่ำซำ	ประธานกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	50,000	50,000	0	0.002
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		1,530,000	20,000	(1,510,000)	0.000
2	ศ. คุณหญิงสุชาดา กีระนันทน์	รองประธานกรรมการ	1,000	1,000	0	0.000
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
3	นางสุจิตพรณ ล่ำซำ	รองประธานกรรมการ	3,000,000	3,000,000	0	0.125
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
4	นายปรีดี ดาวฉาย	กรรมการผู้จัดการ	-	-	-	-
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
5	นายธีรพันธ์ ศรีหงส์	กรรมการผู้จัดการ	24,600	24,600	0	0.001
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
6	นางสาวรัตติยา อินทรวิชัย	กรรมการผู้จัดการ	-	-	-	-
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
7	ศ. ดร. ยงยุทธ ยุทธวงศ์	กรรมการอิสระ	-	-	-	-
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
8	ดร. อวิชัย จันทระเสน	กรรมการและที่ปรึกษากฎหมาย	10,000	10,000	0	0.000
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
9	ศ. ดร. ไพรัช ธัชยพงษ์	กรรมการอิสระ	-	-	-	-
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
10	น.ต. พญ. นลินี ไพบูลย์	กรรมการอิสระ	-	-	-	-
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
11	นายสราวุฒิ อัยวิทยา	กรรมการอิสระ	975,800	975,800	0	0.041
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
12	ดร. ปิยสวัสดิ์ อัมระนันทน์	กรรมการอิสระ	-	-	-	-
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
13	นายกลินท์ สารสิน	กรรมการอิสระ	1,200	1,200	0	0.000
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		4,260	260	(4,000)	0.000

**D.24 บริษัทเปิดเผยการเปลี่ยนแปลง
การถือครองหุ้นบริษัทของกรรมการและ
ผู้บริหารระดับสูงโดยแสดงจำนวนหุ้นที่
ถือ ณ ต้นปี สิ้นปี และที่มีการซื้อขาย
ระหว่างปีไว้ในรายงานประจำปี หรือไม่**

KBANK : รายงานประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
25. บริษัทมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
26. บริษัทกำหนดและเปิดเผยไว้ถึงนโยบายที่ว่าการทำรายการระหว่างกันที่สำคัญต้องได้รับการพิจารณาและอนุมัติจากคณะกรรมการหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
27. บริษัทได้ว่าจ้างผู้สอบบัญชีที่มีความเป็นอิสระ และมีความน่าเชื่อถือหรือไม่	Level	CGR

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
28. บริษัทเปิดเผยค่าสอบบัญชีที่จ่ายให้กับผู้สอบบัญชีหรือบริษัทสอบบัญชีไว้ในรายงานประจำปีหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
29. บริษัทเปิดเผยค่าบริการอื่น ๆ ที่จ่ายให้กับผู้สอบบัญชีหรือบริษัทสอบบัญชีไว้ในรายงานประจำปีหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
ASEAN 2017 : Are the audit and non-audit fees disclosed?		

D.28 บริษัทเปิดเผยค่าสอบบัญชีที่จ่ายให้กับผู้สอบบัญชีหรือบริษัทสอบบัญชีไว้ในรายงานประจำปีหรือไม่

D.29 บริษัทเปิดเผยค่าบริการอื่น ๆ ที่จ่ายให้กับผู้สอบบัญชีหรือ บริษัทสอบบัญชีไว้ในรายงานประจำปีหรือไม่

คำตอบแทนของผู้สอบบัญชี

บริษัทฯ ว่าจ้าง “บริษัท ไฟร์ชวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส เอบีเอเอส จำกัด” เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2559 เป็นผู้สอบบัญชีที่มีความเป็นอิสระ มีความน่าเชื่อถือและไม่มีความสัมพันธ์และ/หรือมีส่วนได้เสียกับบริษัทฯ บริษัทย่อย กรรมการ ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

ค่าสอบบัญชี (Audit fee) ที่จ่ายให้กับผู้สอบบัญชีหรือบริษัทสอบบัญชี จำนวน 3,100,000 บาท ไม่รวมค่าบริการอื่น (Non-audit fee) ซึ่งเป็นค่าตรวจสอบการใช้สิทธิประโยชน์ มาตรการส่งเสริมการลงทุน ค่าจ้างที่ปรึกษาทางภาษีและกฎหมาย สำหรับโครงการควบรวมบริษัทย่อย และโครงการ Transfer Price รวมจำนวนเงินทั้งสิ้น 2,305,300 บาท

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
30. งบการเงินของบริษัทได้รับการรับรองโดยมีเงื่อนไขจากผู้สอบบัญชีหรือไม่ หมายเหตุ : ASEAN เป็นข้อ (Penalty)	Level	CGR/ ASEAN
31. บริษัทได้เผยแพร่รายงานประจำปีภายใน 120 วันนับตั้งแต่วันที่สิ้นสุดรอบปีบัญชีหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
บริษัทได้จัดให้มีการสื่อสารข้อมูลของบริษัทผ่านช่องทางที่หลากหลายดังต่อไปนี้หรือไม่		
32. รายงานประจำปี	Y/N	CGR
33. รายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาส	Y/N	CGR/ ASEAN
34. เว็บไซต์ของบริษัท	Y/N	CGR/ ASEAN
35. การพบปะกับนักวิเคราะห์	Y/N	CGR/ ASEAN
36. การแถลงข่าวต่อสื่อมวลชน/การจัดทำจดหมายข่าวที่นำเสนอถึงฐานะทางการเงินของบริษัท	Y/N	CGR/ ASEAN

D.35 การพบปะกับนักวิเคราะห์

D.36 การแถลงข่าวต่อสื่อมวลชน/การจัดทำจดหมายข่าวที่นำเสนอถึงฐานะทางการเงินของบริษัท

บริษัทมอบหมายให้สำนักเลขานุการบริษัท (Corporate Secretariat Office) และหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์ (Investor Relations) ทำหน้าที่เผยแพร่ข้อมูลขององค์กร ทั้งข้อมูลทางการเงินและข้อมูลทั่วไปให้แก่ผู้ถือหุ้น นักลงทุน นักวิเคราะห์หลักทรัพย์ สถาบันจัดอันดับความน่าเชื่อถือในการลงทุน และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง ผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ การรายงานต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และเว็บไซต์ของบริษัทในหัวข้อ “นักลงทุนสัมพันธ์” เพื่อให้ผู้สนใจสามารถศึกษาข้อมูลได้โดยสะดวก นอกจากนี้ ยังมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเผยแพร่และชี้แจงข้อมูล รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมซักถามข้อมูลอย่างโปร่งใส โดยมีผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมการชี้แจงด้วย โดยกิจกรรมดังกล่าวรวมถึงการประชุมนักวิเคราะห์เพื่อชี้แจงผลประกอบการรายไตรมาส (Quarterly Analyst Meeting) การแถลงข่าวต่อสื่อมวลชน (Press Conference) การให้ข้อมูลแบบตัวต่อตัวแก่นักลงทุนและนักวิเคราะห์ทั้งในประเทศและจากต่างประเทศ และการพบปะผู้ถือหุ้นและนักลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับสูงได้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับงานนักลงทุนสัมพันธ์ในปี 2559 สรุปได้ดังนี้

1. การประชุมนักวิเคราะห์เพื่อชี้แจงผลประกอบการรายไตรมาส (Quarterly Analyst Meeting) จำนวน 5 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมประมาณ 60 คนต่อครั้ง
2. การแถลงข่าวต่อสื่อมวลชน (Press Conference) จำนวน 1 ครั้ง มีสื่อมวลชนเข้าร่วมประมาณ 50 รายต่อครั้ง
3. การเข้าร่วมกิจกรรม “บริษัทจดทะเบียนพบผู้ลงทุน” (“SET Opportunity Day”) ซึ่งจัดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 2 ครั้ง มีนักวิเคราะห์และนักลงทุนเข้าร่วมประมาณ 40 คน
4. การเข้าพบและให้ข้อมูล (Company Visit) จำนวน 41 ครั้ง และการประชุมทางโทรศัพท์ (Conference Call) จำนวน 13 ครั้ง แก่นักลงทุนและนักวิเคราะห์ ทั้งจากในประเทศและจากต่างประเทศ

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
37. ในปีที่ผ่านมาบริษัทมีประวัติการส่งรายงานทางการเงินทั้งรายไตรมาสและรายปีล่าช้าหรือไม่	Level	CGR
บริษัทมีเว็บไซต์ที่นำเสนอข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ในเรื่องเหล่านี้หรือไม่ (ข้อ38-50)		
38. ลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัท	Y/N	CGR
39. งบการเงินของบริษัท (ควรเปิดเผยทั้งงบรายไตรมาสและงบประจำปีการเงินล่าสุด)	Y/N	CGR/ ASEAN
40. เอกสารข่าว (Press Release) ของบริษัท	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
41. โครงสร้างผู้ถือหุ้นของบริษัท	Y/N	CGR
42. โครงสร้างองค์กร	Y/N	CGR
43. โครงสร้างกลุ่มธุรกิจ (ถ้ามี) (ต้องระบุถึงสัดส่วนของการถือหุ้นด้วย)	Y/N	CGR
44. ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการและผู้บริหาร	Y/N	CGR
45. ข้อมูลด้านนักลงทุนสัมพันธ์	Y/N	CGR
46. ข้อบังคับบริษัท	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
47. รายงานประจำปีที่สามารถดาวน์โหลดได้	Y/N	CGR/ ASEAN
48. หนังสือนัดประชุมที่สามารถดาวน์โหลดได้	Y/N	CGR/ ASEAN
49. รายงานการประชุมผู้ถือหุ้นที่สามารถดาวน์โหลดได้	Y/N	CGR/ ASEAN
50. จัดทำเว็บไซต์ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	Y/N	CGR

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
51. บริษัทมีการจัดตั้งหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์ หรือระบุคคล และช่องทางที่นักลงทุนสามารถติดต่อสอบถามข้อมูลบริษัทได้โดยสะดวกหรือไม่	Level	CGR/ ASEAN
52. ในปีที่ผ่านมา บริษัทมีประวัติการถูกสั่งให้แก้ไขงบการเงินโดยสำนักงาน ก.ล.ต. หรือไม่อย่างไร (Penalty)	Y/N	CGR/ ASEAN
53. บริษัทได้เปิดเผยรายละเอียดค่าตอบแทนของ CEO หรือไม่ (Bonus)	Y/N	CGR/ ASEAN

D.53 บริษัทได้เปิดเผยรายละเอียดค่าตอบแทนของ CEO หรือไม่ (Bonus)

ค่าตอบแทนที่จ่ายให้กรรมการผู้จัดการในปี 2559 เป็นจำนวนเงินรวม 15.49 ล้านบาท ประกอบด้วย เงินเดือน 8.20 ล้านบาท โบนัส 1.37 ล้านบาท ภาษีเงินได้ที่บริษัทฯออกให้ 4.75 ล้านบาท ค่าตอบแทนกรรมการ 0.55 ล้านบาท ค่าเช่าบ้าน 0.60 ล้านบาท และค่าตอบแทนอื่นๆ 0.02 ล้านบาท

คณะกรรมการบริหารที่แต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัทฯ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2559 มีรายชื่อดังต่อไปนี้

รายชื่อ	ตำแหน่ง
1. นายคาลิด มอยนูดดิน ฮาซิม	กรรมการผู้จัดการ
2. นายอุซรุ คาลี วาเดีย	กรรมการ (การเงิน)
3. นายโจปาล มั่นสุขานี	กรรมการ (ทำงานเต็มเวลาในบริษัทย่อยของบริษัทฯ)

PSL : รายงานประจำปี 2559

ข้อมูลหลักที่ใช้ในการประเมิน

- รายงานประจำปี
- แบบ 56-1
- เว็บไซต์บริษัท
- นโยบายการกำกับดูแลกิจการ
- จรรยาบรรณธุรกิจ

108 ข้อ	ข้อปกติ	Bonus	Penalty
CGR	23	5	3
CGR/ASEAN	69	4	4

Board Responsibilities



หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
1. คณะกรรมการมีการจัดทำนโยบายกำกับดูแลกิจการเป็นของตนเองหรือไม่อย่างไร	Level	CGR/ ASEAN
2. คณะกรรมการบริษัทได้จัดให้มีนโยบายจริยธรรมธุรกิจและ/หรือคู่มือจรรยาบรรณ และเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีหรือเว็บไซต์ของบริษัทหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
3. บริษัทได้กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานปฏิบัติตามจริยธรรมธุรกิจและ/หรือคู่มือจรรยาบรรณสำหรับกรรมการบริหารและพนักงานของบริษัทหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
4. บริษัทได้กำหนดและเปิดเผยแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจริยธรรมธุรกิจและ/หรือคู่มือจรรยาบรรณ รวมถึงติดตามการปฏิบัติตามดังกล่าวหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

E.03 บริษัทได้กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและ/หรือ คู่มือจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ บริหารและพนักงานของบริษัทหรือไม่

คณะกรรมการธนาคารได้จัดให้มีหลักปรัชญาและสำนึกในการปฏิบัติงาน (The Spirit & The Letter) ซึ่งถือเป็นจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน พร้อมทั้งเปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ โดยให้ถือเป็นนโยบายความซื่อสัตย์ที่ใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของกรุงศรี ซึ่งต้องศึกษาทำความเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการปฏิบัติตามลายลักษณ์อักษร และการปฏิบัติตามเจตนารมณ์แห่งความซื่อสัตย์ (The Spirit of Integrity) ทั้งยังกำหนดให้เป็นหน้าที่

E.04 บริษัทได้กำหนดและเปิดเผยแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ และ/หรือคู่มือจรรยาบรรณ รวมถึงติดตามการปฏิบัติตามดังกล่าวหรือไม่

เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งจรรยาบรรณธุรกิจ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม บริษัทดำเนินการให้พนักงานทุกคนทำแบบทดสอบเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติงาน ตลอดจนนโยบายทรัพยากรบุคคล (Human Resource Policy Testing) เป็นระยะ ผ่านระบบ Intranet ของบริษัท และนำผลที่ได้มาประเมินระดับความรู้และความเข้าใจของพนักงานเพื่อปรับปรุงการสื่อสารให้พนักงานมีความเข้าใจอย่างทั่วถึง และตระหนักถึงหน้าที่ของตนในการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กร โดยบริษัทปรับปรุงและพัฒนาแบบทดสอบดังกล่าวให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา และกำหนดให้พนักงานที่ทำแบบทดสอบได้คะแนนไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและทำแบบทดสอบจนผ่านเกณฑ์ นอกจากการกำหนดให้พนักงานปัจจุบันต้องทำแบบทดสอบโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานแล้ว พนักงานที่เข้าทำงานระหว่างปีทุกคนก็ถูกกำหนดให้ทำแบบทดสอบดังกล่าวด้วยเพิ่มเติมจากการเข้าฟังกฎระเบียบในการประชุมพิเศษ ทั้งนี้ ผลการทดสอบดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

Board Responsibilities



หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
5. คณะกรรมการมีการกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจของบริษัทไว้หรือไม่อย่างไร	Y/N	CGR/ ASEAN
6. คณะกรรมการได้พิจารณาบทบาทและอนุมัติวิสัยทัศน์ภารกิจ หรือกลยุทธ์ของบริษัทในรอบปีบัญชีที่ผ่านมาหรือไม่	Y/N	CGR
7. คณะกรรมการได้ติดตามดูแลให้มีการนำกลยุทธ์ของบริษัทไปปฏิบัติ หรือไม่	Y/N	CGR

ASEAN 2017 : Does the board of directors play a **leading role** in the process of **developing and reviewing** the company's strategy at least **annually**?

ASEAN 2017 : Does the board of directors have a **process to review, monitor and oversee** the implementation of the corporate strategy?

E.06 คณะกรรมการได้พิจารณาทบทวนและอนุมัติวิสัยทัศน์ ภารกิจ หรือกลยุทธ์ของ บริษัทในรอบปีบัญชีที่ผ่านมาหรือไม่

E.07 คณะกรรมการได้ติดตามดูแลให้มีการนำกลยุทธ์ของบริษัทไปปฏิบัติ หรือไม่

- คณะกรรมการทำหน้าที่ในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัท เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งในปี 2559 คณะกรรมการได้มีการพิจารณาทบทวนและอนุมัติวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงทบทวนนโยบายที่สำคัญให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อการดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เช่น นโยบายการกำกับดูแลกิจการ นโยบายการต่อต้านการทุจริต เป็นต้น
- คณะกรรมการได้ติดตามดูแลให้มีการนำกลยุทธ์ของบริษัทไปปฏิบัติ โดยในการประชุมคณะกรรมการทุกไตรมาส คณะกรรมการได้ติดตามผลการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร โดยกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานและผลประกอบการของ บริษัท โดยเฉพาะในส่วนของเป้าหมายทางการเงินและแผนงานต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามกลยุทธ์ที่วางไว้

THRE : รายงานประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
8. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่กรรมการแต่ละคนจะดำรงตำแหน่งกรรมการได้ไม่เกิน 5 บริษัท	Y/N	CGR/ ASEAN
9. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่กรรมการแต่ละคนจะดำรงตำแหน่งกรรมการได้ไม่เกิน 3 แห่ง ไว้ในนโยบายกำกับดูแลกิจการของบริษัทหรือไม่ (Bonus)	Y/N	CGR
10. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายในการไปดำรงตำแหน่งกรรมการที่บริษัทอื่นของกรรมการผู้จัดการหรือไม่	Y/N	CGR

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
11. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายจำกัดจำนวนปีในการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระไว้ไม่เกิน 9 ปี	Y/N	CGR/ ASEAN
12. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายจำกัดจำนวนปีในการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระไว้ไม่เกิน 6 ปี ไว้หรือไม่ (Bonus)	Y/N	CGR
13. มีกรรมการอิสระในคณะกรรมการที่ดำรงตำแหน่งกรรมการมาเกิน 9 ปีหรือไม่ (Penalty)	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
14. บริษัทละเลยต่อการเปิดเผยว่า กรรมการคนใดเป็นกรรมการอิสระหรือไม่ (Penalty)	Y/N	CGR/ ASEAN
15. กรรมการหรือผู้บริหารระดับสูงของบริษัทเคยเป็นพนักงานหรือหุ้นส่วนของบริษัทสอบบัญชีภายนอกที่บริษัทใช้บริการอยู่ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมาหรือไม่ (Penalty)	Y/N	CGR/ ASEAN
16. ในคณะกรรมการของบริษัทมีกรรมการอิสระที่ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในบริษัทจดทะเบียนมากกว่า 5 แห่งหรือไม่ หมายเหตุ: ข้อนี้ของ ASEAN เป็นข้อ Penalty	Y/N	CGR/ ASEAN

Board Responsibilities



หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
17. ในคณะกรรมการของบริษัท มีกรรมการที่เป็นผู้บริหารที่ไปดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่นที่อยู่นอกกลุ่มธุรกิจมากกว่า 2 แห่งหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
18. ในคณะกรรมการของบริษัท มีกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารอย่างน้อย 1 คน ที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
19. ในปีที่ผ่านมา บริษัทมีประวัติการกระทำผิดกฎระเบียบของ ก.ล.ต./ตลาดหลักทรัพย์ฯ หรือไม่อย่างไร	Level	CGR/ ASEAN
20. บริษัทได้จัดให้มีหน่วยงานกำกับการปฏิบัติงานหรือไม่ (Compliance Unit) (Bonus)	Y/N	CGR

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
21. คณะกรรมการจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในขึ้นเป็นหน่วยงานหนึ่งภายในบริษัทหรือไม่อย่างไร	Level	CGR/ ASEAN
22. ในกรณีที่มีการจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายใน หน่วยงานนี้มีสายการรายงานไปยังคณะกรรมการตรวจสอบของบริษัทหรือไม่อย่างไร	Y/N	CGR
23. บริษัทได้เปิดเผยชื่อของหัวหน้าของหน่วยงานตรวจสอบภายใน (Head of Internal Audit) หากเป็นการว่าจ้างภายนอก ได้ระบุว่า ใช้บริษัทสอบบัญชีใดหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
การประเมิน <u>คุณภาพรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบ</u>		
24. การเปิดเผยจำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีนั้น	Y/N	CGR
25. การประเมินและสอบทานระบบการควบคุมภายใน	Y/N	CGR
26. การทำรายการระหว่างกัน	Y/N	CGR
27. การพิจารณาเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชี	Y/N	CGR
28. การสอบทานรายงานทางการเงิน	Y/N	CGR
29. การดูแลด้านการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และนโยบาย	Y/N	CGR
30. ข้อสรุป/ความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบต่อการดำเนินการในด้านต่าง ๆ โดยรวม	Y/N	CGR

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
31. คณะกรรมการได้กำหนดและเปิดเผยถึงนโยบายความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) หรือไม่ เช่น ทางด้านทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน เพศ เป็นต้น	Y/N	CGR

E.31 คณะกรรมการได้กำหนดและเปิดเผยถึงนโยบายความ หลากหลายในโครงสร้างของ คณะกรรมการ (Board Diversity) หรือไม่ เช่น ทางด้านทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้าน เพศ เป็นต้น

7. นโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทตระหนักดีถึงประโยชน์ความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัทและเห็นว่าเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการทำงานของคณะกรรมการบริษัท

ทั้งนี้ ความหลากหลายนั้นไม่ได้จำกัดเฉพาะในเรื่องเพศเท่านั้น แต่ยังรวมถึง อายุ ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ในวิชาชีพ ทักษะ และความรู้ ดังนั้นในการสรรหาและการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการของบริษัทจะอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความสามารถและใช้หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกซึ่งได้คำนึงถึงผลประโยชน์ของความหลากหลายมาประกอบด้วย

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
32. คณะกรรมการได้เปิดเผยหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกกรรมการใหม่หรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
33. คณะกรรมการได้เปิดเผยกระบวนการในการแต่งตั้งกรรมการใหม่หรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
34. ในการสรรหากรรมการ ได้กำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือไม่ (Bonus)	Y/N	CGR/ ASEAN
35. คณะกรรมการได้ใช้บริษัทที่ปรึกษา (Professional Search Firm) หรือฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ในการสรรหากรรมการใหม่หรือไม่ (Bonus)	Y/N	CGR/ ASEAN

E.34 ในการสรรหากรรมการ ได้กำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือไม่ (Bonus)

E.35 คณะกรรมการได้ใช้บริษัทที่ปรึกษา (Professional Search Firm) หรือฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ในการสรรหากรรมการใหม่หรือไม่ (Bonus)

1.33 หลักเกณฑ์และกระบวนการในการแต่งตั้งกรรมการและผู้บริหารระดับสูงใหม่

ในกรณีที่กรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท วางลง บริษัทต้องมีหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงอย่างโปร่งใส คือ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน จะทำหน้าที่ในการพิจารณาสรรหากรรมการ และผู้บริหารระดับสูงคนใหม่โดยมีหลักเกณฑ์ คือ จะพิจารณาจากคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการทำงาน ทักษะจำเป็นที่ยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง โดยไม่จำกัดเพศ และพร้อมอุทิศเวลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ รวมทั้งไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ทั้งนี้ ในการแต่งตั้งกรรมการของบริษัท นั้น ส่วนหนึ่งจะพิจารณาจากฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) หรือบริษัทที่ปรึกษาแล้วแต่กรณี (Professional Search Firm) ซึ่งจะก่อให้เกิดความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการและจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา โดยพิจารณาจากทักษะจำเป็นที่ยังขาดอยู่ในคณะกรรมการและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท เช่น หากบริษัท มีกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจใหม่ที่นอกเหนือจากธุรกิจเดิมที่ดำเนินการอยู่ การสรรหากรรมการก็จำเป็นต้องสรรหาผู้มีคุณสมบัติและประสบการณ์ให้ตรงกับธุรกิจใหม่ที่บริษัท จะดำเนินการต่อไป เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติแล้วแต่กรณีซึ่งถือเป็นกระบวนการในการแต่งตั้งกรรมการของบริษัท

PSH : รายงานประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
36. คณะกรรมการได้จัดให้มีการประชุมพิเศษกรรมการใหม่หรือไม่ อย่างไร หมายเหตุ: ASEAN ต้องมีรายละเอียด/กระบวนการจัดประชุมพิเศษกรรมการใหม่ที่ชัดเจน	Y/N	CGR/ ASEAN

E.36 คณะกรรมการได้จัดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการใหม่หรือไม่ อย่างไร

1) การปฐมนิเทศกรรมการใหม่

คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการใหม่ทุกคน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในธุรกิจ และการดำเนินการด้านต่างๆ ของบริษัทฯ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ ขณะเดียวกันก็มีนโยบายที่จะ เสริมสร้างความรู้และมุมมองใหม่ๆ ให้กับกรรมการทุกคนทั้งในแง่การกำกับดูแลกิจการภาวะอุตสาหกรรม ธุรกิจ เทคโนโลยี และ นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพของกรรมการให้สามารถเข้ารับตำแหน่งได้เร็วที่สุด โดยมีเลขานุการบริษัทฯ เป็นผู้ประสานงานในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- (1) เรื่องที่ควรทราบ: โครงสร้างธุรกิจ และโครงสร้างกรรมการขอบเขตอำนาจหน้าที่ กฎหมายที่ควรทราบ
- (2) ความรู้ทั่วไปของธุรกิจ แนวทางการดำเนินงาน และเยี่ยมชมกระบวนการผลิต
- (3) จัดให้มีการพบปะหารือกับประธานกรรมการ กรรมการผู้อำนวยการ เพื่อสอบถามข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

ในปี 2559 บริษัทฯ ไม่ได้มีการสรรหากรรมการใหม่ แต่เพื่อให้กรรมการได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน จึงได้ปรับปรุงคู่มือกรรมการและกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และนโยบายที่สำคัญ เช่น นโยบาย ด้านการกำกับดูแลกิจการ จริยธรรมธุรกิจที่เกี่ยวกับมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น หลักเกณฑ์ ASEAN

SAT : รายงานประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
37. คณะกรรมการมีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องหรือไม่	Y/N	CGR
ASEAN 2017 : Does the company have a policy that encourages directors/commissioners to attend on-going or continuous professional education programmes? (Must disclose 1.policy 2.name of program 3.all directors must attended)		
38. กรรมการของบริษัทได้เข้าร่วมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการหรือไม่อย่างไร (มากกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด)	Level	CGR

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
<p>39. คณะกรรมการสนับสนุนกรรมการให้เข้าอบรมหลักสูตร หรือ เข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องหรือไม่ อย่างน้อย 1 คน เข้าอบรมหลักสูตรหรือเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา</p>	<p>Y/N</p>	<p>CGR</p>
<p>40. ในปีที่ผ่านมาคณะกรรมการได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการ รวมกี่ครั้ง (<u>มากกว่า 6 ครั้งต่อปี</u>) หมายเหตุ : ASEAN พิจารณาให้คะแนนตั้งแต่ 6 ครั้งขึ้นไป</p>	<p>Level</p>	<p>CGR/ ASEAN</p>

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
<p>41. ในปีที่ผ่านมากรรมการของบริษัทเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการอย่างน้อยเพียงใด (โดย กรรมการทั้งคณะควรเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการเฉลี่ยรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของการประชุมคณะกรรมการทั้งหมดที่จัดในรอบปีที่ผ่านมา)</p>	Level	CGR
<p>42. บริษัทได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับจำนวนองค์ประชุมขั้นต่ำ ขณะที่คณะกรรมการจะลงมติ ในที่ประชุมคณะกรรมการว่าต้องมีกรรมการอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมดหรือไม่</p>	Y/N	CGR/ ASEAN

E.42 บริษัทได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับจำนวนองค์ประชุมขั้นต่ำ ณ ขณะที่คณะกรรมการจะลงมติ ในที่ประชุมคณะกรรมการว่า ต้องมีกรรมการอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมดหรือไม่

บริษัทฯ กำหนดนโยบายเกี่ยวกับจำนวนองค์ประชุมขั้นต่ำ ณ ขณะที่คณะกรรมการจะลงมติในที่ประชุมคณะกรรมการว่า ต้องมีกรรมการอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด

NSI : รายงานประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
<p>43. คณะกรรมการมีการกำหนดตารางการประชุมล่วงหน้าทุกปีหรือไม่</p> <p>หมายเหตุ: ASEAN ต้องมี Timeframe ของการกำหนดตารางการประชุมล่วงหน้าชัดเจน เช่น ทุกสิ้นไตรมาส, ทุกวันอังคารที่ 2 ของเดือน</p>	Y/N	CGR/ ASEAN

E.43 คณะกรรมการมีการกำหนดตารางการประชุมล่วงหน้าทุกปีหรือไม่

การประชุมคณะกรรมการบริษัท

1. บริษัทกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ โดยกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง เพื่อพิจารณางบการเงิน การวางนโยบายและติดตามผลการดำเนินงาน และคณะกรรมการบริษัทต้องพร้อมเข้าร่วมประชุมเสมอ หากมีการประชุมวาระพิเศษ
2. คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดตารางการประชุมล่วงหน้าในแต่ละปีและแจ้งให้กรรมการบริษัทแต่ละท่านทราบ ทั้งนี้ไม่รวมการประชุมวาระพิเศษ

ในปี 2559 ได้มีการกำหนดตารางการประชุมกรรมการประจำปี 2560 เป็นการล่วงหน้า (ตารางการประชุมนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้) โดยไม่รวมการประชุมในวาระพิเศษ ดังนี้

ครั้งที่	การประชุมคณะกรรมการบริษัท	การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ	การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
1	วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2560	วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2560	วันที่ 25 มกราคม 2560
2	วันที่ 25 พฤษภาคม 2560	วันที่ 12 พฤษภาคม 2560	วันที่ 10 พฤศจิกายน 2560
3	วันที่ 24 สิงหาคม 2560	วันที่ 11 สิงหาคม 2560	
4	วันที่ 23 พฤศจิกายน 2560	วันที่ 10 พฤศจิกายน 2560	

STEC : รายงานประจำปี 2559

Board Responsibilities



หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
<p>44. กรรมการแต่ละคนมีสัดส่วนของการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ อย่างน้อยร้อยละ 75 ของการประชุมทั้งปีหรือไม่</p>	Y/N	CGR/ ASEAN
<p>45. คณะกรรมการได้รับเอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการล่วงหน้าก่อนวันประชุมคณะกรรมการ อย่างน้อย 5 วันทำการหรือไม่</p>	Y/N	CGR/ ASEAN
<p>46. ในปีที่ผ่านมากรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารได้มีการประชุมระหว่างกันเอง โดยไม่มีฝ่ายจัดการหรือไม่อย่างไร</p> <p>หมายเหตุ : ASEAN ต้องเปิดเผยประเด็นที่หารือกันในที่ประชุมด้วย</p>	Y/N	CGR/ ASEAN

E.46 ในปีที่ผ่านมากรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารได้มีการประชุมระหว่างกันเอง โดยไม่มีฝ่ายจัดการหรือไม่อย่างไร

1.35 การประชุมของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร

คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารมีการประชุมกันเองตามความเหมาะสม โดยไม่มีกรรมการที่เป็นผู้บริหาร หรือฝ่ายบริหารเข้าร่วมในการประชุม เพื่อเปิดโอกาสให้อภิปรายปัญหาต่างๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ เช่น กลยุทธ์การบริหารงาน แนวทางการเติบโตอย่างยั่งยืน หรือเรื่องอื่นๆ ที่อยู่ในความสนใจ โดยในปี 2559 ได้มีการประชุมของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารรวม 1 ครั้ง เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2559

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
47. คณะกรรมการได้จัดทำนโยบายบริหารความเสี่ยงหรือไม่	Y/N	CGR
48. คณะกรรมการได้จัดให้มีและเปิดเผยถึงระบบควบคุมภายในและระบบบริหารความเสี่ยงหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
49. คณะกรรมการได้พิจารณาระบบควบคุมภายในและระบบบริหารความเสี่ยงของบริษัทและเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
<p>50. คณะกรรมการตรวจสอบได้รายงานถึงความคิดเห็นที่มีต่อความเพียงพอของระบบควบคุมภายในและระบบบริหารความเสี่ยงของบริษัทไว้ในรายงานประจำปี (Bonus)</p> <p>หมายเหตุ: ข้อนี้ของ ASEAN เป็นข้อปกติ</p>	Y/N	CGR/ ASEAN
<p>51. คณะกรรมการได้เปิดเผยถึงแนวทางในการจัดการกับความเสี่ยงหลัก (Key Risk) ของบริษัทหรือไม่</p>	Y/N	CGR/ ASEAN
<p>ASEAN 2017 : Does the company disclose the key risks to which the company is materially exposed to (i.e. financials, operational, IT, environmental, social, economic) and how to manage them ?</p>		
<p>52. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความขัดแย้งของผลประโยชน์หรือไม่</p>	Y/N	CGR

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
53. คณะกรรมการมีการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการไว้ชัดเจนหรือไม่อย่างไร	Y/N	CGR/ ASEAN

E.53 คณะกรรมการมีการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่าง คณะกรรมการและฝ่ายจัดการไว้ชัดเจนหรือไม่อย่างไร

หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท

1. กำหนดทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายทางธุรกิจของบริษัทฯ
2. อนุมัติแผนงานและงบประมาณประจำปี รวมทั้งกำกับดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายจัดการให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย และแผนงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. ส่งเสริมให้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการ จริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้กรรมการ บริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจและติดตามให้มีการปฏิบัติตามอย่างจริงจัง
4. จัดให้มีระบบควบคุมภายในที่เพียงพอ เหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่าการทำรายการต่างๆ ได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจ มีการสอบทานและจัดทำบัญชีที่ถูกต้อง ตลอดจนมีระบบต่างๆ ที่สามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของบริษัทฯ ไปใช้ในทางมิชอบ

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการผู้จัดการ

1. บริหารกิจการของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัทฯ มติที่ประชุมผู้ถือหุ้น มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร ตลอดจนระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
2. สั่งการหรือดำเนินการใดๆ ที่จำเป็นและสมควร เพื่อให้การดำเนินการตามข้อ 1. สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และหากเป็นเรื่องสำคัญให้รายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร
3. พิจารณาและอนุมัติการบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย ถอดถอน รวมถึงพิจารณาความดีความชอบ มาตรการทางวินัย ตลอดจน กำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน ทั้งนี้การดำเนินการต่างๆ ต้องไม่ขัดแย้งกับอำนาจของคณะกรรมการบริหาร

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
54. บริษัทได้เปิดเผยถึงเรื่องที่เป็นอำนาจอนุมัติของ คณะกรรมการหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

อำนาจดำเนินการของคณะกรรมการบริษัท

1. แต่งตั้ง ถอดถอน มอบอำนาจหน้าที่ให้แก่ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดต่างๆ และกรรมการผู้จัดการ ไปปฏิบัติ
2. ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ หรือที่ปรึกษาของบริษัทฯ (ถ้ามี) หรือจ้างที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก ในกรณีจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ
3. อนุมัติการกู้ยืมเงินเพื่อใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนของบริษัทฯ ในวงเงินส่วนที่เกินอำนาจคณะกรรมการบริหาร
4. อนุมัติการได้รับหรือยกเลิกวงเงินสินเชื่อ ในวงเงินส่วนที่เกินอำนาจคณะกรรมการบริหาร
5. อนุมัติการให้กู้ยืมเงินแก่บริษัทที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ ในฐานะผู้ถือหุ้น หรือบริษัทที่มีการประกอบธุรกิจทางการค้าต่อกัน หรือบริษัทอื่น ในวงเงินส่วนที่เกินอำนาจคณะกรรมการบริหาร
6. อนุมัติการเข้าค้าประกันวงเงินสินเชื่อแก่บริษัทที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ ในฐานะผู้ถือหุ้น หรือบริษัทที่มีการประกอบธุรกิจทางการค้าต่อกัน หรือบริษัทอื่น ในวงเงินส่วนที่เกินอำนาจคณะกรรมการบริหาร
7. อนุมัติการก่อตั้ง ควบรวม หรือเลิกบริษัทย่อย
8. อนุมัติการลงทุน ขายเงินลงทุนในหุ้นสามัญและ/หรือหลักทรัพย์อื่นใด ในวงเงินส่วนที่เกินอำนาจคณะกรรมการบริหาร
9. อนุมัติการจัดหาและลงทุนในสินทรัพย์ถาวร ในวงเงินส่วนที่เกินอำนาจคณะกรรมการบริหาร
10. อนุมัติการจำหน่ายจ่ายโอนในสินทรัพย์ถาวร ในวงเงินส่วนที่เกินอำนาจคณะกรรมการบริหาร
11. อนุมัติการปรับสภาพ การทำลาย การตัดบัญชี ซึ่งสินทรัพย์ถาวรและ/หรือสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนที่เลิกใช้ ชำรุด สูญหาย ถูกทำลาย เสื่อมสภาพ ล้าสมัย หรือไม่สามารถใช้งานได้ มีมูลค่าทางบัญชี (ราคาทุน) ในวงเงินส่วนที่เกินอำนาจคณะกรรมการบริหาร
12. อนุมัติการประนีประนอม การระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ การร้องทุกข์ การฟ้องร้องคดี และ/หรือ การดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาคดีใดๆ ในนามบริษัทฯ สำหรับเรื่องที่มีใช้ปกติวิสัยทางการค้า และ/หรือที่เป็นปกติวิสัยทางการค้าที่มีทุนทรัพย์ในวงเงินส่วนที่เกินอำนาจคณะกรรมการบริหาร
13. อนุมัติการเข้าทำธุรกรรมที่มีใช้ปกติวิสัยของธุรกิจ ในวงเงินส่วนที่เกินอำนาจคณะกรรมการบริหาร
14. เสนอการเพิ่มทุน หรือลดทุน หรือการเปลี่ยนแปลงมูลค่าหุ้น การแก้ไข เปลี่ยนแปลงหนังสือบริคณห์สนธิ ข้อบังคับ และ/หรือวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ ต่อผู้ถือหุ้น
15. มอบอำนาจให้แก่ฝ่ายจัดการ ผู้บริหาร หรือพนักงานระดับบริหารของบริษัทฯ หรือบุคคลอื่นใดทำการแทนได้
16. มีอำนาจเชิญฝ่ายจัดการ ผู้บริหาร หรือพนักงานที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ มาชี้แจง ให้ความเห็น ร่วมประชุม ตลอดจนให้ส่งเอกสารตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น
17. แต่งตั้งและถอดถอนเลขานุการบริษัท
18. บรรดาอำนาจดำเนินการของคณะกรรมการบริษัทดังกล่าวข้างต้นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ และการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน ให้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน

E.54 บริษัทได้เปิดเผยถึงเรื่อง ที่เป็นอำนาจอนุมัติของ คณะกรรมการหรือไม่

WACOAL : รายงานประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
55. คณะกรรมการมีการประเมินผลงานประจำปีของทั้งคณะหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
56. คณะกรรมการได้เปิดเผยกระบวนการในการประเมินผลงานคณะกรรมการทั้งคณะหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
57. คณะกรรมการได้เปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลงานคณะกรรมการทั้งคณะหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
ASEAN 2017 : Did the company conduct an annual performance assessment of the board of directors/commissioners and disclose the criteria and process followed for the assessment?		

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทแบบทั้งคณะ

การประเมินผลประสิทธิภาพในการดำเนินงานของคณะกรรมการบริษัทแบบทั้งคณะ แบ่งการประเมินเป็น 6 หัวข้อหลัก ตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้แก่ (1) โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ (2) บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ (3) การประชุมคณะกรรมการ (4) การทำหน้าที่ของกรรมการ (5) ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ (6) การพัฒนาตนเองของกรรมการและการพัฒนาผู้บริหาร

โดยมีกระบวนการในการประเมินดังนี้

1. ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานของคณะกรรมการบริษัทแบบทั้งคณะ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
2. เลขานุการบริษัทสรุปและเสนอผลการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานของคณะกรรมการบริษัทต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อพิจารณาผลประเมินและแนวทางการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน
3. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอผลและแนวทางทางการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัท

E.55 คณะกรรมการมีการประเมินผลงานประจำปีของทั้งคณะ หรือไม่

E.56 คณะกรรมการได้เปิดเผยกระบวนการในการประเมินผลงานคณะกรรมการทั้งคณะหรือไม่

E.57 คณะกรรมการได้เปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลงานคณะกรรมการทั้งคณะหรือไม่

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
58. คณะกรรมการได้จัดให้มีการประเมินผลงานเป็นรายบุคคลหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
59. คณะกรรมการได้เปิดเผยกระบวนการในการประเมินผลงานกรรมการเป็นรายบุคคลหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
60. คณะกรรมการได้เปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลงานกรรมการเป็นรายบุคคลหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
<p>ASEAN 2017 : Did the company conduct an annual performance assessment of the individual directors/commissioners and disclose the criteria and process followed for the assessment?</p>		

การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการบริษัทแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการบริษัทแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง) ได้แบ่งการประเมินเป็น เป็น 6 หัวข้อหลัก ตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้แก่ (1) โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ (2) บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ (3) การประชุมคณะกรรมการ (4) การทำหน้าที่ของกรรมการ (5) ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ (6) การพัฒนาตนเองของกรรมการและการพัฒนาผู้บริหาร

โดยมีกระบวนการในการประเมินดังนี้

1. กรรมการบริษัทประเมินตนเองเป็นรายบุคคลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
2. เลขานุการบริษัทสรุปและเสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการบริษัทรายบุคคลต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อพิจารณาผลประเมินและแนวทางการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน
3. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอผลการประเมินและแนวทางการปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัท

E.58 คณะกรรมการได้จัดให้มีการประเมินผลงานเป็นรายบุคคลหรือไม่

E.59 คณะกรรมการได้เปิดเผยกระบวนการในการประเมินผลงานกรรมการเป็นรายบุคคลหรือไม่

E.60 คณะกรรมการได้เปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลงานกรรมการเป็นรายบุคคลหรือไม่

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
61. คณะกรรมการได้จัดให้มีการประเมินผลงานของ คณะกรรมการชด้อย่อยทุกชุด หรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
ASEAN 2017 : Did the company conduct an annual performance assessment of the board committees and disclose the criteria and process followed for the assessment		
62. คณะกรรมการได้จัดให้มีการประเมินผลงานประจำปี ของผู้บริหารสูงสุด (CEO) ขององค์กรหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
63. คณะกรรมการได้ดูแลให้มีการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดขององค์กรหรือไม่	Level	CGR/ ASEAN

E.61 คณะกรรมการได้จัดให้มีการประเมินผลงานของคณะกรรมการชุดย่อยทุกชุด หรือไม่

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการชุดย่อยแบบทั้งคณะ

โดยมีกระบวนการในการประเมินดังนี้

1. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อยแบบทั้งคณะ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
2. เลขานุการบริษัทสรุปและเสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อยทุกชุดต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อพิจารณาผลประเมินและแนวทางการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน
3. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอผลการประเมินและแนวทางการปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการชุดย่อยทุกชุดต่อคณะกรรมการบริษัท

STEC : รายงานประจำปี 2559

E.62 คณะกรรมการได้จัดให้มีการประเมินผลงานประจำปีของผู้บริหารสูงสุด (CEO)

ขององค์กรหรือไม่

5.6 การประเมินการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการ

การประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2559 คณะกรรมการบริษัทฯ ได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการ ซึ่งประเมินโดยกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร โดยใช้หัวข้อสำหรับการประเมินเป็นไปตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์ฯ ประกอบด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

- ความเป็นผู้นำ
- การกำหนดกลยุทธ์
- การปฏิบัติตามกลยุทธ์
- การวางแผนและผลปฏิบัติทางการเงิน
- ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ
- ความสัมพันธ์กับภายนอก
- การบริหารงาน และความสัมพันธ์กับบุคลากร
- การสืบทอดตำแหน่ง
- ความรู้ทางด้านผลิตภัณฑ์และบริการ
- คุณลักษณะส่วนตัว

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ “ดีเลิศ” โดยบริษัทฯ มีความตั้งใจที่จะประเมินการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการเป็นประจำทุกปี ซึ่งเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ทั้งนี้ การประเมินการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการในครั้งต่อไปจะมีขึ้นในปี 2560

5.24 การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน ของกรรมการผู้ำนวยการ

และรองกรรมการผู้ำนวยการ เพื่อมั่นใจได้ว่าบริษัท มีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ดังนี้

- (1) คณะกรรมการบริษัท กำหนดให้มีแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร เพื่อจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน ประกอบด้วยกรรมการผู้ำนวยการ และรองกรรมการผู้ำนวยการทุกสายงาน
- (2) คณะกรรมการสรรหาและค่าตอบแทน พิจารณากำหนดความรู้ ความสามารถ (Competency) ประสิทธิภาพของแต่ละตำแหน่งงาน เพื่อคัดเลือกผู้บริหารที่มีคุณสมบัติสอดคล้องตามที่กำหนด สามารถสืบทอดงานของแต่ละตำแหน่งงานได้
- (3) กรรมการผู้ำนวยการประเมินการปฏิบัติงานและความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติสอดคล้องเทียบกับระดับ Competency ที่ต้องการเพื่อจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลในการลด Competency Gap
- (4) มอบหมายให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล (Executive HR) ทำหน้าที่ดูแลติดตามการอบรม และพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้สืบทอดตำแหน่งรองกรรมการผู้ำนวยการ
- (5) กรรมการผู้ำนวยการ จัดให้มีการหมุนเวียนหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติสอดคล้อง และมอบหมายให้ผู้บริหารระดับรองกรรมการผู้ำนวยการ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริหารเพื่อให้ความเข้าใจ ประสิทธิภาพ และความพร้อมในการบริหารองค์กรต่อไปในอนาคต
- (6) กรรมการผู้ำนวยการ รายงานผลการปฏิบัติงาน และผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติสอดคล้องต่อคณะกรรมการสรรหาและค่าตอบแทน ปีละ 2 ครั้ง
- (7) คณะกรรมการสรรหาและค่าตอบแทน ทบทวนและสรุปผลการจัดทำ แผนการสืบทอดตำแหน่งงานของกรรมการผู้ำนวยการ และรองกรรมการผู้ำนวยการ เป็นประจำและรายงานคณะกรรมการบริษัท ทราบ ปีละ 2 ครั้ง

E.63 คณะกรรมการได้ดูแลให้มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดขององค์กรหรือไม่

SAT : รายงานประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
64. คณะกรรมการได้เปิดเผยนโยบายค่าตอบแทนของ CEO ทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงตามผลการปฏิบัติงานของ CEO หรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

E.64 คณะกรรมการได้เปิดเผยนโยบายค่าตอบแทนของ CEO ทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงตามผลการปฏิบัติงานของ CEO หรือไม่

คำตอบแทนผู้บริหาร

ปรัชญาในการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัท มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ตอบแทนความสำเร็จในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ของบริษัท และตอบแทนผลงานที่ผู้บริหารได้สร้างให้กับบริษัท และตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการพิจารณาความมั่นคงและกำหนดค่าตอบแทนได้ทำการทบทวนและอนุมัตินโยบายค่าตอบแทนผู้บริหารเป็นประจำทุกปี โดยการกำหนดระบบบริหารค่าตอบแทนจะพิจารณาถึงด้านต่างๆ ดังนี้

- การบริหารค่าตอบแทน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน
- ค่าตอบแทนของผู้บริหาร จะแปรผันตรงกับการบรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายตามกลยุทธ์ของบริษัท
 - การประเมินผลการปฏิบัติงานจะอยู่บนพื้นฐานของตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงาน ทั้งตัวชี้วัดทางด้านการเงินและด้านอื่นๆ

- การบริหารค่าตอบแทน ให้สอดคล้องกับตลาดค่าตอบแทนของผู้ถือหุ้น
- การคัดเลือกกรรมการวัดผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับแผนกตำแหน่งงานของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท และการสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างต่อเนื่องให้กับผู้ถือหุ้น
 - การทำให้เกิดความมั่นใจว่าตัวชี้วัดความสำเร็จที่ใช้นั้น มีความเหมาะสมกับขีดความสามารถในการดำเนินงานของบริษัท เป้าหมายของบริษัท และระดับผลการปฏิบัติงานที่มากขึ้น
 - การสร้างการระดมทุนที่มั่นคงและมีแบบแผน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในความสามารถในการลงทุนของบริษัท

- การบริหารค่าตอบแทน ให้สามารถแข่งขันได้
- การบริหารค่าตอบแทนให้สามารถแข่งขันได้ในกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าบริษัทสามารถที่จะดึงดูดและรักษาทalentที่มีฝีมือ ให้มาทำงาน และอยู่สร้างผลงานให้กับบริษัทอย่างต่อเนื่อง
 - การเชื่อมโยงสัดส่วนระหว่างค่าตอบแทนและผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับทั้งผลตอบแทนรายปี และผลตอบแทนระยะยาว

โครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัท

ค่าตอบแทนเชิงจูงใจให้กับประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหาร โดยผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทจะประกอบด้วยสามองค์ประกอบ ดังนี้



ค่าตอบแทนและผลประโยชน์แบบคงที่

เงินเดือน

ระดับของค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นไปตามหน้าที่ ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์และทักษะความชำนาญเฉพาะตัวบุคคล ซึ่งทำการจ่ายเป็นเงินสดเข้าบัญชีทุกเดือน โดยจะมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี จากการศึกษาตลาดการปฏิบัติงาน และอัตราค่าขึ้นเงินเดือนในตลาดแรงงาน

ผลประโยชน์อื่น และผลประโยชน์พิเศษ

วัตถุประสงค์หลักของการให้ผลประโยชน์อื่น และผลประโยชน์พิเศษ คือการสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้กับพนักงาน และช่วยเหลือในการเลี้ยงดูครอบครัว ประสพปัญหาทางด้านสุขภาพ ทุกพลสภาพหรือเสียชีวิต โดยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แผนประกันสุขภาพ และสวัสดิการต่างๆ สอดคล้องกับแนวปฏิบัติในตลาดแรงงาน และตามที่กฎหมายกำหนด

ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน

โบนัสตามผลงาน

- เป็นรางวัลตอบแทนที่แปรผันตาม ความสำเร็จของผลงานในระยะสั้น เมื่อเทียบกับแผนงานประจำปีที่ได้กำหนดไว้ โดยเทียบเคียงกับค่าตอบแทนในตลาดแรงงานในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เงินโบนัสตามผลงานนี้จะผูกกับตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ประจำปี ซึ่งเป็นผลรวมจากตัวชี้วัดที่หลากหลาย และมีการถ่วงน้ำหนักตามความสำคัญของแต่ละปัจจัย โดยเป็นการตัดสินใจคณะกรรมการปฏิบัติงานโดยรวมของบริษัท และของพนักงานรายบุคคล รวมทั้งโบนัสที่จะได้รับ

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

- ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินพิเศษนอกเหนือจากโบนัสตามผลงาน ค่าตอบแทนพิเศษนี้เป็นตัวผลักดันให้เกิดผลงานที่เป็นรากฐานของบริษัท โดยยึดหลักมูลค่ารวมทางเศรษฐกิจของบริษัท ซึ่งเป็นผลประโยชน์ส่วน ระหว่างผู้บริหารและผู้ถือหุ้น ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินพิเศษส่วนหนึ่งจะถูกจ่าย ออกเป็นเงินสด ซึ่งถือเป็นมูลค่าเชิงบวกในปัจจุบัน ส่วนเงินรางวัลที่เหลือจะถูกจ่ายไปรวมไว้ในบัญชีสะสม อย่างไรก็ตามเงินรางวัลสะสมนี้ อยู่ในกฎการเรียกคืนที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน และอาจมีมูลค่าลดลงหากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในขั้นต้น

ค่าตอบแทนที่เป็นหุ้น

- การให้การมีส่วนในการถือหุ้น มุ่งเน้นเป็นค่าตอบแทนในระยะยาวเพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสร้างความเจริญเติบโตที่ยั่งยืนให้กับบริษัท สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผู้ถือหุ้น ทั้งยังเป็นการสนับสนุนให้มีความซื่อสัตย์และซื่อสัตย์ต่อผู้ถือหุ้น ซึ่งพนักงานที่ทรงคุณค่าของบริษัท บริษัทจึงได้พิจารณาจัดสรรโบนัสด้วยแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นสามัญให้กับผู้บริหารที่เปี่ยมพรสวรรค์ในการที่จะทำให้บริษัทประสบความสำเร็จอย่างมั่นคงได้ในอนาคต การจัดสรรโบนัสด้วยแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นสามัญนี้ ยังเป็นการแสดงความขอบคุณพนักงาน สำหรับความทุ่มเทในการทำงานที่มีส่วนช่วยเป็นอย่างดีในการทำให้บริษัทเจริญรุ่งเรืองและประสบความสำเร็จ

การจ่ายค่าตอบแทนของบริษัท	CEO	ผู้บริหาร	พนักงานทุกคน	รูปแบบการจ่าย	จุดประสงค์และการเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงาน
เงินเดือน (Base Salary)	✓	✓	✓	เงินสด แคช/โบนัสทุกเดือน	จูงใจและรักษากำลังคนที่มีประสิทธิภาพสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท ฐานค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับตลาดค่าตอบแทน
โบนัสตามผลงาน (Performance Bonus)	✓	✓	✓	เงินสด แคช/โบนัสทุกเดือน	เพื่อเป็นรางวัลตอบแทนของความสำเร็จของงานที่ได้กำหนดไว้ประจำปี
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Value-Sharing Cash)	✓	✓	✓	เงินสด แคช/ผู้บริหาร	ผลักดันให้เกิดผลการดำเนินงานของบริษัท โดยยึดหลักมูลค่ารวมทางเศรษฐกิจของบริษัท ซึ่งเป็นผลประโยชน์ส่วนระหว่างผู้บริหารและผู้ถือหุ้น
ค่าตอบแทนที่เป็นหุ้น (Value-Sharing Equity)	✓	✓	✓	ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นสามัญแก่ผู้บริหาร	เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บริษัทเกิดการลงทุนที่คุ้มค่า และรักษามูลค่าเพิ่มให้กับผู้ถือหุ้น

ค่าตอบแทนรวมของคณะผู้บริหารจำนวน 5 ราย เท่ากับ 41.72 ล้านบาท ประกอบด้วยเงินเดือน โบนัสตามผลงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลประโยชน์อื่น ๆ

ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นสามัญ

เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทุกคนที่มีคุณค่าต่อบริษัท ได้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง อันเป็นการส่งเสริมให้บริษัทเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาวเป็นประโยชน์ร่วมกันระหว่างบริษัท ผู้ถือหุ้น และผู้บริหาร บริษัทได้ออกใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นสามัญ (Warrant) ให้แก่ผู้บริหาร ตามโครงการจ่ายค่าตอบแทนระยะยาว (Performance Share Plan) เป็นจำนวน 4 ครั้ง ตั้งแต่ ปี 2556-2559

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
65. คณะกรรมการได้เปิดเผยโครงสร้างค่าตอบแทนของ กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร หรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
66. ผู้ถือหุ้น/คณะกรรมการได้อนุมัติค่าตอบแทนของ กรรมการบริหาร / ผู้บริหารระดับสูงหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
67. คณะกรรมการมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งเลขานุการบริษัทหรือไม่ (เปิดเผยชื่อ การศึกษา ประสบการณ์ และบทบาทหน้าที่)	Level	CGR/ ASEAN
68. เลขานุการบริษัทจบการศึกษาด้านกฎหมายหรือบัญชี หรือ ได้ผ่านการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเลขานุการบริษัทหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
<p>ASEAN 2017 : Is the company secretary trained in legal, accountancy or company secretarial practices and has kept abreast on relevant developments? (e.g. seminar participation in year 2016)</p>		

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
69. ประธานกรรมการของบริษัทเป็นกรรมการอิสระหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
70. ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดของบริษัทเป็นคนเดียวกันหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
71. คณะกรรมการได้กำหนดและเปิดเผย บทบาท หน้าที่ของประธานกรรมการไว้หรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
การแต่งตั้ง <u>คณะกรรมการตรวจสอบ</u>		
72. คณะกรรมการมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
73. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบไว้อย่างชัดเจนหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
74. มีการเปิดเผยประวัติและคุณสมบัติของกรรมการตรวจสอบไว้ให้เป็นที่ทราบหรือไม่	Y/N	CGR
75. สมาชิกของคณะกรรมการตรวจสอบเป็นกรรมการอิสระทั้งหมดหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
76. คณะกรรมการตรวจสอบได้ประชุมอย่างน้อยปีละ 4 ครั้งหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
77. มีการเปิดเผยสถิติการเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบของกรรมการตรวจสอบแต่ละคนในรายงานประจำปีหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

ASEAN 2017 : Is the meeting attendance of the Audit Committee disclosed and, if so, did the Audit Committee meet at least four times during the year?

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
78. คณะกรรมการตรวจสอบมีกรรมการอย่างน้อย 1 คนที่มี จบการศึกษาด้านบัญชีหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
79. คณะกรรมการตรวจสอบมีบทบาทหน้าที่ในการเสนอ แต่งตั้ง และเลิกจ้างผู้สอบบัญชีภายนอกหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

ขอบเขตอำนาจ และหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบของบริษัท มีขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบ และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทดังนี้

1. สอบทานให้บริษัทมีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้อง และเพียงพอ
2. สอบทานให้บริษัทมีระบบการควบคุมภายใน (Internal Control) และระบบการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล และพิจารณาความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ตลอดจนให้ความเห็นชอบในการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้างหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือหน่วยงานอื่นใดที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
3. สอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
4. พิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้ง และเลิกจ้าง บุคคลซึ่ง มีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท และเสนอคำตอบแทนของบุคคลดังกล่าว รวมทั้งเข้าร่วมประชุมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วยอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

E.79 คณะกรรมการตรวจสอบมีบทบาทหน้าที่ในการเสนอแต่งตั้ง และเลิกจ้างผู้สอบบัญชีภายนอกหรือไม่

QH : รายงานประจำปี 2559

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
80. คณะกรรมการตรวจสอบมีบทบาทหน้าที่ในการเสนอแต่งตั้ง โยกย้าย และเลิกจ้างผู้ตรวจสอบภายในหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
การจัดตั้ง <u>คณะกรรมการค่าตอบแทน</u>		
81. คณะกรรมการมีการจัดตั้งคณะกรรมการค่าตอบแทนหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
82. มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการค่าตอบแทนไว้อย่างชัดเจนหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
83. คณะกรรมการค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่ (มากกว่า 50%) หรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
84. ประธานคณะกรรมการค่าตอบแทนเป็นกรรมการอิสระหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
85. คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนได้จัดประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
86. มีการเปิดเผยสถิติการเข้าประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนในรายงานประจำปีหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
ASEAN 2017: Is the meeting attendance of the Remuneration Committee disclosed and, if so, did the Remuneration Committee meet at least twice during the year?		

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน	แหล่งที่มา
การจัดตั้ง <u>คณะกรรมการสรรหา</u>		
87. บริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
88. มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาไว้อย่างชัดเจนหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
คณะกรรมการสรรหาประกอบด้วย 89. กรรมการอิสระทั้งหมดหรือไม่ (Bonus) 90. กรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่ (มากกว่า 50%) หรือไม่ (หลักเกณฑ์การให้คะแนนปกติ)	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
91. ประธานกรรมการสรรหาเป็นกรรมการอิสระหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
92. คณะกรรมการสรรหาได้จัดประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
93. มีการเปิดเผยสถิติการเข้าประชุมคณะกรรมการสรรหาของกรรมการสรรหาแต่ละคนในรายงานประจำปีหรือไม่	Y/N	CGR/ ASEAN
ASEAN 2017 : Is the meeting attendance of the Nominating Committee disclosed and if so, did the Nominating Committee meet at least twice during the year?		
94. คณะกรรมการมีการจัดตั้ง CG Committee หรือไม่ (โดยต้องเป็น Board Level เท่านั้น)	Y/N	CGR

Board Responsibilities



หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
95. คณะกรรมการมีการจัดตั้ง Risk Management Committee หรือไม่ หมายเหตุ : ASEAN เป็นข้อ Bonus โดยต้องเป็นระดับกรรมการทั้งหมด	Y/N	CGR/ ASEAN
96. คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวน 5-12 คนหรือไม่	Y/N	CGR
97. คณะกรรมการมีกรรมการอิสระที่เป็นผู้หญิงอย่างน้อย 1 คนหรือไม่ (Bonus)	Y/N	CGR/ ASEAN
98. คณะกรรมการบริษัทมีกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารเป็นจำนวนเท่าไร (มากกว่า 66%)	Level	CGR

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
<p>99. คณะกรรมการบริษัทมีกรรมการที่เป็นกรรมการอิสระเป็นจำนวนเท่าไร (<u>มากกว่า 50%</u>)</p> <p>หมายเหตุ: ASEAN ต้องมีกรรมการอิสระ</p> <ul style="list-style-type: none"> - อย่างน้อย 50% (ข้อปกติ) - มากกว่า 50% โดยประธานคณะกรรมการต้องเป็นกรรมการอิสระด้วย (ข้อBonus) 	Level	CGR/ ASEAN
<p>100. บริษัทมีการกำหนดนิยามความเป็นอิสระของกรรมการและเปิดเผยไว้ให้เป็นที่ทราบหรือไม่</p>	Level	CGR
<p>101. กรรมการอิสระมีความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทหรือไม่</p>	Y/N	CGR/ ASEAN

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
102. คณะกรรมการมีการจัดทำรายงานความรับผิดชอบของคณะกรรมการต่อรายงานทางการเงินเสนอไว้ในรายงานประจำปีหรือไม่	Y/N	CGR
103. บริษัทจัดให้มีโครงการให้สิทธิแก่ผู้บริหารในการซื้อหลักทรัพย์ของบริษัท โดยมีระยะเวลาในการใช้สิทธิมากกว่า 3 ปี และกำหนดราคาการใช้สิทธิที่สูงกว่าราคาตลาด ณ ช่วงเวลาที่มีการจัดสรรสิทธิ รวมถึงไม่มีการระงับตัวเกิน 5 % (Bonus/Penalty)	Y/N	CGR
104. บริษัทได้เข้าร่วมเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริตหรือไม่ (Bonus)	Y/N	CGR

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน	แหล่งที่มา
105. คณะกรรมการชด้อย่อยทุกชุด (เฉพาะระดับกรรมการ) ได้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี (Bonus)	Y/N	CGR
106. ในรอบปีที่ผ่านมา มีกรณีการกระทำผิดด้านการทุจริต (Fraud) หรือการกระทำผิดจริยธรรมหรือไม่ (Penalty)	Y/N	CGR
107. มีกรณีที่กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารลาออกอันเนื่องมาจากประเด็นเรื่องการทำกับดักกิจการของบริษัทหรือไม่ (Penalty)	Y/N	CGR/ ASEAN
108. มีกรณีเกี่ยวกับชื่อเสียงในทางลบของบริษัทอันเนื่องมาจากความล้มเหลวในการทำหน้าที่สอดส่องดูแลของคณะกรรมการ หรือไม่ (Penalty)	Y/N	CGR

หลักเกณฑ์

ASEAN 2017 – New

1. Does the company have measurable standards to align the performance-based **remuneration of the executive directors and senior executive** with long-term interests of the company, such as **claw back provision** and **deferred bonuses**?

2. If the chairman is not an independent, has the Board appointed a **lead/senior independent director** and has his/her **role been defined**?

3. Does the company have a **policy and disclose measurable objectives for implementing its board diversity and report on progress** in achieving its objectives?

(Bonus)

4. Does the board describe its **governance process around IT issues** including disruption, cyber security, disaster recovery, to ensure that all key risks **are identified, managed and reported to the board**? **(Bonus)**

- มีกรอบในการเปิดเผยข้อมูลที่เป็น **มาตรฐานเดียวกันทุกปี**
- ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลทั้งหมดที่เป็น **ข้อมูลล่าสุดบน**

เว็บไซต์

- ให้ความสำคัญกับการกำหนดและเปิดเผยถึง **นโยบาย (Form) และ**

สิ่งที่ได้ปฏิบัติตามนโยบาย

(Substance)

- จัดทำ **CGR Checklist**

แบบแสดงหลังข้อมูลตามหลักเกณฑ์ Corporate Governance Report of Thai Listed Companies (CGR) ประจำปี 2557
บริษัทชานदारจำกัด (มหาชน) ชื่อหลักทรัพย์

วันสิ้นสุดรอบบัญชี

หมวดที่ 1 สิทธิของผู้ถือหุ้น

A	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	แหล่งข้อมูล
A.1	บริษัทได้สิทธิซื้อหุ้นแก่ผู้ถือหุ้นนอกเหนือจากสิทธิในการลงคะแนนเสียงหรือไม่	นอกเหนือจากสิทธิในการลงคะแนนเสียงในที่ประชุมผู้ถือหุ้น ผู้ถือหุ้นควรได้รับสิทธิที่เป็นสิทธิซึ่งในฐานะหุ้นได้แก่ สิทธิการได้รับส่วนแบ่งในกรณีที่บริษัทมีเงินต้องจ่ายแก่ผู้ถือหุ้น การได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในการซื้อหุ้นคืนโดยบริษัท เป็นต้น ซึ่งโดยทั่วไปเป็นเรื่องที่กฎหมายกำหนดอยู่แล้ว	IOD) ขระงานสิทธิในการได้คะแนนเสียง
A.2	ศาลยอแผนกรรมการบริษัททุกกลุ่มแบบได้รับการอนุมัติจากผู้ถือหุ้นเป็นประจำทุกปีหรือไม่	ผู้ถือหุ้นควรมีสิทธิในการพิจารณาคัดค้านแผนของกรรมการทุกกลุ่มแบบ โดยบริษัทควรนำเสนอคัดค้านแผนการทุกกลุ่มแบบได้แก่ ศาลยอแผนประจำ เป็นประชุม มีกิจจานุเบกษา และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ไปให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติเป็นประจำทุกปี (หากไม่มี ควรระบุว่าไม่มี)	<input type="checkbox"/> มี/ไม่มี



Thank you

© 2019 Thai Institute of Directors Association All rights reserved

Thai IOD and the officers, authors and editors of Thai IOD make no representation or warranty as to the accuracy, completeness or legality of any of the information contained herein. The material is for general information only and is not intended as advice on any of the matters discussed. Each recipient should consult their professional advisers for advice in relation to a specific matter affecting them.

By accepting this material, each recipient agrees that Thai IOD and the officers, authors and editors of Thai IOD shall not have any liability for any information contained in, or for any omission from, this material.

In addition, by accepting this material, the recipient agrees to utilize the information contained herein solely for the purpose of personal use for professional development purpose.

Copyright in this material is strictly reserved. Any distribution or reproduction of any part of this material without the prior written permission of Thai IOD, the copyright owners is strictly prohibited