การสำรวจการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนไทย ประจำปี 2568

Enterprise with Integrity.

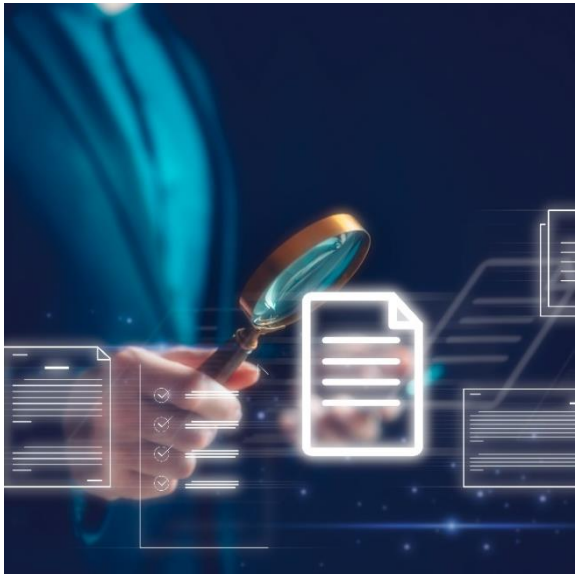
ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

หลักเกณฑ์ในการประเมินและแนวปฏิบัติที่ดี

หมวดย่อย	หมวด	จำนวนข้อ
หมวดย่อย 1	โครงสร้างคณะกรรมการ	22
หมวดย่อย 2	การปฏิบัติหน้าที่กำกับดูแล	34
หมวดย่อย 3	การประเมินตนเอง	3
หมวดย่อย 4	การพัฒนาของกรรมการ	2
	รวม	61

หมวดย่อย 1 (ข้อ 1-22)

โครงสร้างคณะกรรมการ



1 องค์ประกอบของคณะกรรมการ

2 คุณสมบัติของคณะกรรมการ

3 การสรรหากรรมการ

4 การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

5 การแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อย

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.01	บริษัทกำหนดนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) ของบริษัท	บริษัทเปิดเผยข้อมูล 1. นโยบายความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ เช่น ทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพศ อายุ การไม่จำกัดเชื้อชาติ สัญชาติ เป็นต้น 2. เป้าหมายและตัวชี้วัดเชิงปริมาณที่มีความสอดคล้องกับนโยบายความหลากหลาย เช่น การกำหนดสัดส่วนกรรมการเพศหญิง การกำหนดสัดส่วนของกรรมการแต่ละช่วงอายุ เป็นต้น 3. รายงานความคืบหน้าตามเป้าหมาย	Level (EX/G/P)

1 คณะกรรมการบริษัทตระหนักถึงความสำคัญเรื่องความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) จึงได้กำหนดนโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity Policy) เพื่อเป็นแนวทางแนวในการพิจารณาองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความหลากหลาย สร้างสมดุลในการมีส่วนร่วม และสนับสนุนการแสดงออกทางความคิดของบุคคลที่มีพื้นฐานที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ในการพิจารณาคัดเลือกสรรหา และเสนอแต่งตั้งกรรมการนั้น คณะกรรมการบริษัทจะพิจารณาถึงองค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัทเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึง ความหลากหลายของชาติพันธุ์ เชื้อชาติ สัญชาติ ภูมิหลัง ความเท่าเทียมกันทางเพศ (Gender Diversity) อายุ ศาสนา ทักษะ วัฒนธรรม ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และคุณลักษณะเฉพาะด้านที่จำเป็น อย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ ข้อมูลเชิงลึก อันจะนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ และทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กรได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ 2 คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดเป้าหมายว่า คณะกรรมการบริษัทจะประกอบด้วยกรรมการซึ่งเป็นผู้หญิงในจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด เพื่อส่งเสริมประเด็นความเท่าเทียมกันทางเพศ และบทบาทของผู้หญิง ซึ่งในปี 2566 บริษัทฯ ได้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยมี 3 กรรมการที่เป็นผู้หญิงทั้งหมด 3 ท่าน หรือคิดเป็นร้อยละ 38 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด

คณะกรรมการบริษัทได้ประเมินความหลากหลายทางทักษะของกรรมการ (Board Skill Matrix) ที่จำเป็นและเหมาะสมกับการประกอบธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วยทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ อาทิ ด้านการ ขนส่งโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน ด้านบัญชีการเงิน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านธุรกิจระหว่างประเทศ ด้านนวัตกรรมและสิ่งแวดล้อม ด้านกฎหมาย เป็นต้น โดยควรประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ในธุรกิจของ บริษัทฯ อย่างน้อย 3 คน ด้านบัญชีการเงินอย่างน้อย 1 คน ดังนี้ 3

	รายชื่อคณะกรรมการ	ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะด้านของกรรมการ											
		ทักษะหลัก (core skills)							ทักษะเฉพาะ (Specific Skills)				
		Policy Development	Strategic Planning	Finance& Accounting	Internal Audit	Regulatory and Law	Corporate Governance &CSR	Risk Management &Internal Control	HR & Organization Development	Logistics Industry Expertise	International Business	Innovation Management	Mergers and Acquisitions
1	นายเอกพล พงศ์สถาพร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	ศาสตราจารย์ ดร.วุธิร์ พนมยงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	นายกมล รุ่งเรืองยศ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	นายบุญเกียง ธนาพันธ์สิน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5	ดร.อารยา ดงสุนทร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	นายชูเดช ดงสุนทร	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
7	นางสาวฐิติมา ตันติกุลสุนทร	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	นางสาวบุศรินทร์ ด่วนชะเอม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓

7.2.1 องค์ประกอบของกรรมการบริษัท

ปัจจุบันคณะกรรมการบริษัท มีกรรมการจำนวน 15 คน ประกอบด้วย

- กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารจำนวน 10 คน (ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ 6 คน)
- กรรมการที่เป็นผู้บริหารจำนวน 5 คน

คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) ซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่มีความหลากหลายทั้งทางด้านคุณวุฒิทางการศึกษา ทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจของบริษัท และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ผ่านการจัดทำตารางแสดงทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ และความเชี่ยวชาญ (Board Skill Matrix) อีกทั้งไม่มีข้อจำกัดหรือแบ่งแยกในเรื่อง เพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา หรือถิ่นกำเนิด เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้จากโครงสร้างคณะกรรมการบริษัทในปัจจุบันประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่มีความหลากหลาย ช่วยเพิ่มศักยภาพ และสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท

นโยบายความหลากหลายของกรรมการบริษัท ประจำปี 2566 มีรายละเอียดดังนี้

	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปฏิบัติได้จริง
1.	จำนวนกรรมการอิสระ	อย่างน้อยหนึ่งในสามของกรรมการทั้งหมด แต่ต้องไม่น้อยกว่า 3 คน	6 คน
2.	กรรมการบริษัทที่มีความรู้ในธุรกิจของบริษัท	อย่างน้อย 3 คน	15 คน
3.	กรรมการบริษัทที่มีความรู้ในด้านบัญชีหรือการเงิน	อย่างน้อย 1 คน	2 คน
4.	จำนวนกรรมการเพศหญิง	อย่างน้อย 1 คน	7 คน

นอกจากนี้กรรมการบริษัทที่ไม่เป็นผู้บริหารจำนวน 10 คน เป็นกรรมการที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหลักของบริษัท หรือในภาคอุตสาหกรรมที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์กับเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัท

โดยบริษัทมีจำนวนกรรมการที่ไม่รวมกรรมการอิสระเป็นไปตามสัดส่วนอย่างยุติธรรมของเงินลงทุนของผู้ถือหุ้นแต่ละกลุ่ม และมีกรรมการอิสระคิดเป็นร้อยละ 40 ของคณะกรรมการบริษัท ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และมีกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 66.67 ของคณะกรรมการบริษัท นอกจากนี้บริษัทมีกรรมการที่เป็นผู้หญิง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ของคณะกรรมการบริษัท ในขณะที่มีกรรมการอิสระที่เป็นผู้หญิงคิดเป็นร้อยละ 33.33 ของกรรมการอิสระทั้งหมด อีกทั้งไม่มีกรรมการอิสระคนใดที่ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในบริษัทจดทะเบียนมากกว่า 5 แห่ง

คณะกรรมการเห็นชอบให้กำหนดนิยาม "กรรมการอิสระ" เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน แต่ในทางปฏิบัติแล้วกรรมการอิสระของบริษัท มีความอิสระอย่างแท้จริงจากฝ่ายบริหารและผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัท โดยกรรมการอิสระและผู้ที่เกี่ยวข้องไม่มีการถือหุ้นในบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท

ความหลากหลายในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ และความชำนาญเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท (Board Skill Matrix)

- ธุรกิจของใช้ส่วนตัวและเวชภัณฑ์ 15 คน
- วิทยาศาสตร์ / การวิจัยและพัฒนา 1 คน
- วิศวกรรมศาสตร์ 5 คน
- การวางแผนและบริหารจัดการธุรกิจเชิงกลยุทธ์ 15 คน
- การบริหารจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ 6 คน
- การบริหารจัดการจัดซื้อ จัดหา 3 คน
- กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ 4 คน
- การบัญชี 2 คน
- การบริหารการเงิน 2 คน
- การตรวจสอบภายใน 5 คน
- การกำกับดูแลกิจการ 15 คน
- การบริหารความเสี่ยง 4 คน
- การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน 5 คน

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.02	ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ	บริษัทมีการเปิดเผย 1. ประธานกรรมการของบริษัทเป็นกรรมการอิสระ 2. ในกรณีประธานกรรมการไม่ใช่กรรมการอิสระ บริษัทมีการดำเนินการ ดังนี้ 2.1 จัดให้องค์ประกอบคณะกรรมการมีสัดส่วนของกรรมการอิสระมากกว่าร้อยละ 50 หรือ 2.2 แต่งตั้งประธานกรรมการอิสระหนึ่งท่าน (Lead Independent Director) ร่วมพิจารณากำหนดวาระการประชุม	Level (EX/G/P)

ตารางการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการในปี 2566 (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566)

สำหรับประวัติโดยย่อของกรรมการแต่ละคนปรากฏอยู่ในเอกสารแนบ 1

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
1. นายปกรณ์ มาลากุล ณ อยุธยา	ประธานกรรมการ กรรมการอิสระ
2. นางเกศรา มัญชุศรี	ประธานกรรมการตรวจสอบ กรรมการอิสระ
3. นายสมบัติ อนันตรัมพร	รองประธานกรรมการ (กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทฯ)
4. ดร.ชลิดา อนันตรัมพร	กรรมการ กรรมการกำกับดูแลกิจการ (กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทฯ)
5. พลเอก พรพิพัฒน์ เบญญศรี	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการตรวจสอบ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กรรมการกำกับดูแลกิจการ
6. นายชวลิต ชูขจร	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการกำกับดูแลกิจการ กรรมการตรวจสอบ กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
7. นายสุวิชาญ นิลอนันต์	กรรมการ กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
8. นายสุวัฒน์ ปุณณชัยยะ	กรรมการ ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กรรมการบริหารความเสี่ยง
9. แพทย์หญิงลิลรฎา อนันตรัมพร	กรรมการ กรรมการกำกับดูแลกิจการ
10. ดร.ณัฐนัย อนันตรัมพร	กรรมการ กรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทฯ)
11. นางสาววริษา อนันตรัมพร	กรรมการ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

*หมายเหตุ กรรมการลำดับที่ 1,2,5,6 เป็นกรรมการอิสระ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อกำหนดคุณสมบัติกรรมการอิสระของบริษัท

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.03	ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดของบริษัทไม่เป็นคนเดียวกัน	ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดขององค์กรมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน จึงต้องแยกบุคคลที่ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการออกจากบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง CEO (ผู้บริหารสูงสุดของบริษัท)	Yes/No (EX/G/P)

ตารางการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการในปี 2566 (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566)

สำหรับประวัติโดยย่อของกรรมการแต่ละคนปรากฏอยู่ในเอกสารแนบ 1

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
1. นายปกรณ์ มาลากุล ณ อยุธยา	ประธานกรรมการ กรรมการอิสระ
2. นางเกศรา มัญชุศรี	ประธานกรรมการตรวจสอบ กรรมการอิสระ
3. นายสมบัติ อนันตรัมพร	รองประธานกรรมการ (กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทฯ)
4. ดร.ชลิดา อนันตรัมพร	กรรมการ กรรมการกำกับดูแลกิจการ (กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทฯ)
5. พลเอก พรพิพัฒน์ เบญญศรี	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการตรวจสอบ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กรรมการกำกับดูแลกิจการ
6. นายชวลิต ชูชจร	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการกำกับดูแลกิจการ กรรมการตรวจสอบ กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
7. นายสุวิชาญ นิลอนันต์	กรรมการ กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
8. นายสุวัฒน์ ปุณณชัยยะ	กรรมการ ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กรรมการบริหารความเสี่ยง
9. แพทย์หญิงลิลรฎา อนันตรัมพร	กรรมการ กรรมการกำกับดูแลกิจการ
10. ดร.ณัฐนัย อนันตรัมพร	กรรมการ กรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทฯ)
11. นางสาววริษา อนันตรัมพร	กรรมการ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

*หมายเหตุ กรรมการลำดับที่ 1,2,5,6 เป็นกรรมการอิสระ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อกำหนดคุณสมบัติกรรมการอิสระของบริษัท

7.4.1 คณะผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 คณะผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ ประกอบด้วยผู้บริหารทั้งหมด 10 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
1	ดร.ณัฐนัย อนันตรัมพร	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
2	ดร.บัณฑิต รุ่งเจริญพร	กรรมการผู้จัดการ
3	นายสุมิตร เจริญพรปิติ	รักษาการในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่สายงานการเงินและการบัญชี เลขานุการบริษัท
4	นายวินัย ไพบูลย์กุลวงษ์	รักษาการในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่สายงานวิศวกรรมโครงข่าย รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายบริหารโครงการพิเศษ 2
5	นายเมฆ สามัคคี	รักษาการในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่สายงานพัฒนาธุรกิจ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายสถาปัตยกรรมระบบ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์
6	นายจักรกฤษณ์ ใจมั่น	รองผู้อำนวยการฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
7	นางวิไลลักษณ์ อุทธา	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารคุณภาพโครงข่าย
8	นางศรัญญา กาญจนโอภาส	รองผู้อำนวยการฝ่ายขาย
9	นางสาวจุฑาทิพย์ เจริญศรีวณิชย์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายขาย
10	นางสาวบริจิต ผลดี	รองผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด

ข้อมูลและประวัติของผู้บริหาร ปรากฏใน "เอกสารแนบ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับกรรมการ ผู้บริหาร ผู้มีอำนาจควบคุม ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน และเลขานุการบริษัท"
และบนเว็บไซต์บริษัท *https://ir.interlinktelecom.co.th/index.php*

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.04	คณะกรรมการมีองค์ประกอบที่มีกรรมการที่เป็นผู้หญิง	คณะกรรมการบริษัทมีกรรมการที่เป็นผู้หญิงอย่างน้อย 2 คน โดยพิจารณาจากรายชื่อคณะกรรมการบริษัท ณ วันสิ้นปี ที่เปิดเผยไว้ในรายงาน 56-1 One Report	Level (EX/G/P)
D.05	คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการที่เป็นผู้หญิงอย่างน้อย 30%	คำนวณร้อยละของกรรมการผู้หญิงจากรายชื่อคณะกรรมการบริษัท ณ วันสิ้นปี ที่เปิดเผยไว้ในรายงาน 56-1 One Report	Yes/No (Bonus/No Action)

ตารางการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการในปี 2566 (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566)

สำหรับประวัติโดยย่อของกรรมการแต่ละคนปรากฏอยู่ในเอกสารแนบ 1

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
1. นายปกรณ์ มาลากุล ณ อยุธยา	ประธานกรรมการ กรรมการอิสระ
2. นางเกศรา มัญชุศรี	ประธานกรรมการตรวจสอบ กรรมการอิสระ
3. นายสมบัติ อนันตรัมพร	รองประธานกรรมการ (กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทฯ)
4. ดร.ชลิดา อนันตรัมพร	กรรมการ กรรมการกำกับดูแลกิจการ (กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทฯ)
5. พลเอก พรพิพัฒน์ เบญญศรี	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการตรวจสอบ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กรรมการกำกับดูแลกิจการ
6. นายชวลิต ชูขจร	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการกำกับดูแลกิจการ กรรมการตรวจสอบ กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
7. นายสุวิชาญ นิลอนันต์	กรรมการ กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
8. นายสุวัฒน์ ปุณณชัยยะ	กรรมการ ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กรรมการบริหารความเสี่ยง
9. แพทย์หญิงลิลรฎา อนันตรัมพร	กรรมการ กรรมการกำกับดูแลกิจการ
10. ดร.ณัฐนัย อนันตรัมพร	กรรมการ กรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทฯ)
11. นางสาววริษา อนันตรัมพร	กรรมการ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

*หมายเหตุ กรรมการลำดับที่ 1,2,5,6 เป็นกรรมการอิสระ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อกำหนดคุณสมบัติกรรมการอิสระของบริษัท

กรรมการที่เป็นผู้หญิง = 4/11 (36%)

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.06	คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารมากกว่า 66%	พิจารณาจากรายชื่อคณะกรรมการบริษัท ณ วันสิ้นปี เทียบกับรายชื่อผู้บริหาร ณ วันสิ้นปี ที่เปิดเผยไว้ในรายงาน 56-1 One Report แล้วนำรายชื่อกรรมการที่ไม่ซ้ำกับรายชื่อผู้บริหาร มาคำนวณร้อยละของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	Level (EX/G/P)

ตารางการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการในปี 2566 (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566)

สำหรับประวัติโดยย่อของกรรมการแต่ละคนปรากฏอยู่ในเอกสารแนบ 1

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
1. นายปกรณ์ มาลากุล ณ อยุธยา	ประธานกรรมการ กรรมการอิสระ
2. นางเกศรา มัญชุศรี	ประธานกรรมการตรวจสอบ กรรมการอิสระ
3. นายสมบัติ อนันตรัมพร	รองประธานกรรมการ (กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทฯ)
4. ดร.ชลิดา อนันตรัมพร	กรรมการ กรรมการกำกับดูแลกิจการ (กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทฯ)
5. พลเอก พรพิพัฒน์ เบญญศรี	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการตรวจสอบ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กรรมการกำกับดูแลกิจการ
6. นายชวลิต ชูชจร	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการกำกับดูแลกิจการ กรรมการตรวจสอบ กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
7. นายสุวิชาญ นิลอนันต์	กรรมการ กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
8. นายสุวัฒน์ ปุณณชัยยะ	กรรมการ ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กรรมการบริหารความเสี่ยง
9. แพทย์หญิงลิลรฎา อนันตรัมพร	กรรมการ กรรมการกำกับดูแลกิจการ
10. ดร.ณัฐนัย อนันตรัมพร ED	กรรมการ กรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทฯ)
11. นางสาววริษา อนันตรัมพร	กรรมการ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

*หมายเหตุ กรรมการลำดับที่ 1,2,5,6 เป็นกรรมการอิสระ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อกำหนดคุณสมบัติกรรมการอิสระของบริษัท

NED=10/11 (91%)

7.4.1 คณะผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 คณะผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ ประกอบด้วยผู้บริหารทั้งหมด 10 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
1	ดร.ณัฐนัย อนันตรัมพร	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
2	ดร.บัณฑิต รุ่งเจรัญพร	กรรมการผู้จัดการ
3	นายสุมิตร เจริญพรปิติ	รักษาการในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่สายงานการเงินและการบัญชี เลขานุการบริษัท
4	นายวินัย ไพบูลย์กุลวงษ์	รักษาการในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่สายงานวิศวกรรมโครงข่าย รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายบริหารโครงการพิเศษ 2
5	นายเมฆ สามัคคี	รักษาการในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่สายงานพัฒนาธุรกิจ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายสถาปัตยกรรมระบบ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์
6	นายจักรกฤษณ์ ใจมั่น	รองผู้อำนวยการฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
7	นางวิไลลักษณ์ อุทธา	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารคุณภาพโครงข่าย
8	นางศรัญญา กาญจนโอภาส	รองผู้อำนวยการฝ่ายขาย
9	นางสาวจุฑาทิพย์ เจริญศรีวณิชย์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายขาย
10	นางสาวบริจิต ผลดี	รองผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด

ข้อมูลและประวัติของผู้บริหาร ปรากฏใน "เอกสารแนบ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับกรรมการ ผู้บริหาร ผู้มีอำนาจควบคุม ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน และเลขานุการบริษัท"
และบนเว็บไซต์บริษัท *https://ir.interlinktelecom.co.th/index.php*

ITEL

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.07	คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการที่เป็นอิสระมากกว่า 50%	คำนวณร้อยละของกรรมการอิสระจากรายชื่อคณะกรรมการบริษัท ณ วันสิ้นปี ที่เปิดเผยไว้ในรายงาน 56-1 One Report	Level (EX/G/P)

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 คณะกรรมการของบริษัทประกอบด้วยกรรมการจำนวน 8 คน ดังนี้

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ประเภทกรรมการ
1. พลตำรวจเอก เจตน์ มงคลหัตถี	ประธานกรรมการ	กรรมการอิสระ
2. นายพงษ์ศักดิ์ ชิวชรัตน์	ประธานกรรมการตรวจสอบ	กรรมการอิสระ
3. นายสุทัศน์ ขันเจริญสุข	กรรมการตรวจสอบ	กรรมการอิสระ
4. รศ.ดร.สุดา สุวรรณาภิรมย์	กรรมการตรวจสอบ	กรรมการอิสระ
5. นางวสรา โชติธรรมรัตน์	กรรมการตรวจสอบ	กรรมการอิสระ
6. นางสาวปาริฉัตร เหล่าธีระศิริวงศ์	กรรมการบริหารอาวุโส	กรรมการที่เป็นผู้บริหาร
7. นายอลงกต บุญมาสุข[1]	กรรมการบริษัท และ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	กรรมการที่เป็นผู้บริหาร
8. นางสาวสิตาพัชร์ นิโรจน์ธนรัฐ	กรรมการบริษัท และ รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	กรรมการที่เป็นผู้บริหาร

ID

กรรมการที่ลาออกระหว่างปี

1. นางชลธิชา ศุภลักษณ์เมธา[2]

ID=5/8 (63%)

หมายเหตุ : [1] นายอลงกต บุญมาสุข ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนนางชลธิชา ศุภลักษณ์เมธา มีผลตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2566 เป็นต้นไป

[2] นางชลธิชา ศุภลักษณ์เมธา ลาออกจากการเป็นกรรมการมีผลตั้งแต่วันที่ 21 เมษายน 2566 เป็นต้นไป

LIT

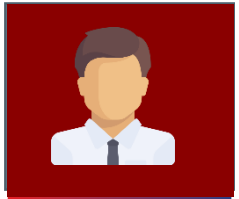
หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.08	คณะกรรมการของบริษัทได้ทำการประเมินความหลากหลายทางทักษะของคณะกรรมการ (Board Skill Matrix) และเปิดเผยผลการประเมิน รวมถึงมีกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารอย่างน้อย 1 คน ที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท	บริษัทมีการเปิดเผย 1. คณะกรรมการของบริษัทได้ทำการประเมินความหลากหลายทางทักษะของคณะกรรมการ (Board Skill Matrix) ที่จำเป็นและเหมาะสมกับลักษณะการประกอบธุรกิจ 2. ผลการประเมินคุณสมบัติของคณะกรรมการปัจจุบันตาม Board Skill Matrix ที่คณะกรรมการกำหนด 3. มีกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารอย่างน้อย 1 คน ที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท	Level (EX/G/P)

1

คณะกรรมการบริษัทได้ประเมินความหลากหลายทางทักษะของกรรมการ (Board Skill Matrix) ที่จำเป็นและเหมาะสมกับการประกอบธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วยทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจ อาทิ ด้านการ ขนส่งโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน ด้านบัญชีการเงิน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านธุรกิจระหว่างประเทศ ด้านนวัตกรรมและสิ่งแวดล้อม ด้านกฎหมาย เป็นต้น โดยควรประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ในธุรกิจของ บริษัทฯ อย่างน้อย 3 คน ด้านบัญชีการเงินอย่างน้อย 1 คน ดังนี้ 2

	รายชื่อคณะกรรมการ	ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะด้านของกรรมการ											
		ทักษะหลัก (core skills)							ทักษะเฉพาะ (Specific Skills)				
		Policy Development	Strategic Planning	Finance& Accounting	Internal Audit	Regulatory and Law	Corporate Governance &CSR	Risk Management &Internal Control	HR & Organization Development	Logistics Industry Expertise 3	International Business	Innovation Management	Mergers and Acquisitions
1	นายเอกพล พงศ์สถาพร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	ศาสตราจารย์ ดร.ฐิธิร์ พนมยงค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	นายกมล รุ่งเรืองยศ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	นายบุญเกรียง ธนาพันธ์สิน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5	ดร.อารยา ดงสุนทร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	นายชูเดช ดงสุนทร	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
7	นางสาวฐิติมา ตันติกุลสุนทร	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	นางสาวบุศวินทร์ ด่วนชะเอม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓



3

ศาสตราจารย์ ดร. ฐิธิร์ พนมยงค์

กรรมการอิสระ/ประธานกรรมการตรวจสอบ
อายุ 56 ปี

- **กรรมการอิสระ** (ได้รับแต่งตั้งเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2557)
- **ประธานกรรมการตรวจสอบ** (ได้รับแต่งตั้งเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2557)

สัดส่วนการถือหุ้นของบริษัท (ร้อยละ) :

-ไม่มี-

ความสัมพันธ์ของครอบครัวระหว่างผู้บริหาร:

-ไม่มี-

คุณวุฒิการศึกษา / ประวัติการอบรม

คุณวุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี เศรษฐศาสตร์ Lycee Michelet, France
- ปริญญาตรี กฎหมายระหว่างประเทศ, Universite de Paris I, Pantheon-Sorbonne, France
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในการแปลคำศัพท์ภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสทางกฎหมาย Paris Institute of Comparative Law, France
- ปริญญาโท กฎหมายธุรกิจระหว่างประเทศ Universite de Paris I, Pantheon-Sorbonne, France
- ประกาศนียบัตรระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์, Cardiff University, Wales, United Kingdom
- ปริญญาเอก โลจิสติกส์ระหว่างประเทศ, Cardiff University, Wales, United Kingdom

ประวัติการอบรม

- หลักสูตร Director Accreditation Program (DAP 44/2005) สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
- หลักสูตร Audit Committee Program (ACP 13/2006) สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
- หลักสูตร Director Certification Program (DCP 103/2008) สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
- หลักสูตร Ethical Leadership Program (ELP 18/2020) สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
- หลักสูตร Advanced Audit Committee Program (AACP 39/2021) สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)

ประสบการณ์ทำงานในระยะ 5 ปี ย้อนหลัง (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566)

- ปี 2562-2565 คณบดี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปี 2559 - 2562 กรรมการอิสระและประธานกรรมการตรวจสอบ บริษัท ซี.พี.แอล.กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

การดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนฯ (ในปีที่ผ่านมา)

- ปี 2557 - ปัจจุบัน กรรมการอิสระและประธานกรรมการตรวจสอบ บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)
- ปี 2556 - ปัจจุบัน กรรมการอิสระ และประธานกรรมการตรวจสอบ บริษัท ซีออยล์ จำกัด (มหาชน)

การดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจำกัด / องค์กรอื่นๆ ในปีที่ผ่านมา

- ปี 2563 - ปัจจุบัน กรรมการ บริษัท อัยย์แคร์ 2020 จำกัด
- ปี 2559 - ปัจจุบัน กรรมการ บริษัท โกลบอล ออลไซท์ จำกัด
- ปี 2536 - ปัจจุบัน 3 ศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ โลจิสติกส์ และการขนส่ง คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กิจกรรมพิเศษที่สำคัญ (ในปีที่ผ่านมา)

-ไม่มี-

WICE

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.09	บริษัทเปิดเผยประวัติของคณะกรรมการแต่ละคนไว้อย่างครบถ้วน	ประวัติของกรรมการอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังนี้ 1. ชื่อ-นามสกุล และ อายุ 2. ตำแหน่ง/ประเภทของกรรมการที่เสนอ เช่น กรรมการ/กรรมการอิสระ/กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร/กรรมการที่เป็นผู้บริหาร เป็นต้น 3. ประวัติการศึกษา 4. ประสบการณ์ทำงาน 5. สัดส่วนการถือหุ้น 6. การดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่น โดยต้องแยกเป็นหัวข้อบริษัทจดทะเบียน และบริษัทอื่นๆ ไว้อย่างชัดเจน 7. วันที่ เดือนและปีที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการของบริษัท (อย่างน้อยต้องระบุ เดือนและปี)	Level (EX/G/P)



1 & 2

ศาสตราจารย์ ดร. ธุธิร์ พนมยงค์

กรรมการอิสระ/ประธานกรรมการตรวจสอบ
อายุ 56 ปี

7
- **กรรมการอิสระ**
  (ได้รับแต่งตั้งเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2557)
- **ประธานกรรมการตรวจสอบ**
  (ได้รับแต่งตั้งเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2557)

5 **สัดส่วนการถือหุ้นของบริษัท (ร้อยละ) :**

-ไม่มี-

ความสัมพันธ์ของครอบครัวระหว่างผู้บริหาร:

-ไม่มี-

3

คุณวุฒิการศึกษา / ประวัติการอบรม

คุณวุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี เศรษฐศาสตร์ Lycee Michelet, France
- ปริญญาตรี กฎหมายระหว่างประเทศ, Universite de Paris I, Pantheon-Sorbonne, France
- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงในการแปลคำศัพท์ภาษาอังกฤษและภาษาฝรั่งเศสทางกฎหมาย Paris Institute of Comparative Law, France
- ปริญญาโท กฎหมายธุรกิจระหว่างประเทศ Universite de Paris I, Pantheon-Sorbonne, France
- ประกาศนียบัตรระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์, Cardiff University, Wales, United Kingdom
- ปริญญาเอก โลจิสติกส์ระหว่างประเทศ, Cardiff University, Wales, United Kingdom

ประวัติการอบรม

- หลักสูตร Director Accreditation Program (DAP 44/2005)
  สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
- หลักสูตร Audit Committee Program (ACP 13/2006)
  สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
- หลักสูตร Director Certification Program (DCP 103/2008)
  สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
- หลักสูตร Ethical Leadership Program (ELP 18/2020)
  สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
- หลักสูตร Advanced Audit Committee Program (AACP 39/2021)
  สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)

4 **ประสบการณ์ทำงานในระยะ 5 ปี ย้อนหลัง (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566)**

- ปี 2562-2565 คณบดี
  คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปี 2559 - 2562 กรรมการอิสระและประธานกรรมการตรวจสอบ
  บริษัท ซี.พี.แอล.กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

6 **การดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนฯ (ในปีที่ผ่านมา)**

- ปี 2557 - ปัจจุบัน กรรมการอิสระและประธานกรรมการตรวจสอบ
  บริษัท ไวร์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)
- ปี 2556 - ปัจจุบัน กรรมการอิสระ และประธานกรรมการตรวจสอบ
  บริษัท ซ้ออยล์ จำกัด (มหาชน)

6 **การดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจำกัด / องค์กรอื่นๆ ในปีที่ผ่านมา**

- ปี 2563 - ปัจจุบัน กรรมการ บริษัท อัยย์แคร์ 2020 จำกัด
- ปี 2559 - ปัจจุบัน กรรมการ บริษัท โกลบอล ออลไซท์ จำกัด
- ปี 2536 - ปัจจุบัน ศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ โลจิสติกส์ และการขนส่ง คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กิจกรรมพิเศษที่สำคัญ (ในปีที่ผ่านมา)

-ไม่มี-

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.10	บริษัทกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา ให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท	บริษัทมีการเปิดเผย 1. การกำหนดและเปิดเผยคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหาให้ต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท 2. ระบุว่ากรรมการที่สรรหาเข้ามาสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท	Level (EX/G/P)

8.1 สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

8.1.1 การสรรหา พัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

ในการคัดเลือกและสรรหากรรมการ คณะกรรมการบริษัทมุ่งเน้นถึงความโปร่งใสในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่เข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการโดยมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาเป็นผู้พิจารณาสรรหาตามนโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการซึ่งต้องมีองค์ประกอบทั้งด้านความรู้ ทักษะ วิชาชีพ เพศ อายุ และประสบการณ์ของคณะกรรมการตาม Board Skill Matrix โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ หรือสัญชาติ เพื่อพิจารณาคุณสมบัติที่จำเป็นและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงพิจารณาสรรหาจากบริษัทที่ปรึกษา (Professional Search Firm) หรือฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) หรือผ่านการแนะนำในการสรรหากรรมการใหม่ นอกจากนี้ บริษัทฯ มีนโยบายในการให้สิทธิผู้ถือหุ้นเสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมมาเป็นกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการสรรหาเป็นผู้พิจารณาถึงคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้สมัครหรือกรรมการที่ครบกำหนดออกตามวาระหรือลาออก และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขอความเห็นชอบ จากนั้นจะนำเสนอรายชื่อกรรมการดังกล่าวต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการดังกล่าว

2 ในปี 2566 ไม่มีผู้สมัครที่ได้รับการเสนอชื่อจากผู้ถือหุ้นส่งมาที่คณะกรรมการสรรหาเพื่อพิจารณา ดังนั้นคณะกรรมการสรรหาจึงได้พิจารณาจากกรรมการที่ครบกำหนดออกตามวาระในการประชุมใหญ่สามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2566 โดยพิจารณาจากวุฒิการศึกษา ทักษะ ประสบการณ์การทำงาน ผลงานในปีที่ผ่านมา ความเต็มใจและเวลาที่จะทุ่มเทให้กับคณะกรรมการรวมถึงคุณสมบัติต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแล้วว่ากรรมการทั้ง 8 ท่านของบริษัทฯ ครบองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ตาม Board Skill Matrix รวมทั้งสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งได้เปิดเผยตามเอกสารแนบ 2

1 **คุณสมบัติของกรรมการ**

บุคคลที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯ เป็นผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมในการทำงานในหน้าที่ของตนต้องมีคุณสมบัติอย่างน้อยดังต่อไปนี้

1. มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด รวมทั้งต้องไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการบริษัทฯ จากผู้ถือหุ้นตามที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด
2. มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ วิชาชีพ การศึกษา เพศหญิงและเพศชาย ที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควรให้มีความหลากหลายต่อโครงสร้างของคณะกรรมการ อีกทั้งต้องมีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ นอกจากนี้ กรรมการอิสระอย่างน้อย 1 คนต้องมีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์หรือที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ
3. สามารถอุทิศตนให้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ และในการทำหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ และเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการและประชุมผู้ถือหุ้นได้ทุกครั้ง ยกเว้นกรณีจำเป็นหรือมีเหตุสุดวิสัย
4. เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณสมบัติอื่นใดที่อาจจะมีการกำหนดเพิ่มเติมตามกฎหมาย หรือตามการพิจารณาความเหมาะสมของคณะกรรมการบริษัท

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.11	บริษัทเปิดเผย แหล่งข้อมูล หลักเกณฑ์และกระบวนการในการคัดเลือกและแต่งตั้งกรรมการใหม่	บริษัทมีการเปิดเผย 1. แหล่งข้อมูลในการสรรหากรรมการใหม่ (เช่น คณะกรรมการใช้บริษัทที่ปรึกษา (Professional Search Firm) หรือ ฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) เป็นต้น) 2. หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการใหม่ (เช่น คุณสมบัติของคณะกรรมการที่ต้องการสรรหา ความหลากหลายของโครงสร้างคณะกรรมการในปัจจุบัน เป็นต้น) 3. กระบวนการในการสรรหากรรมการใหม่ (เช่น ขั้นตอนการสรรหาและการเสนอชื่อ การพิจารณาคัดเลือก การเสนอรายชื่อให้คณะกรรมการ/ผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติเป็นรายกรณี เป็นต้น)	Level (EX/G/P)

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกำหนดหลักเกณฑ์ และขั้นตอนการสรรหากรรมการใหม่ไว้อย่างเป็นระบบ มีดังนี้ 3



การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ 2

พิจารณาสรรหาโดยมีการกำหนดวิธีการสรรหาคณะกรรมการอย่างมีหลักเกณฑ์ โปร่งใส ยึดตามแนวทางการปฏิบัติที่ดีตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายซึ่งได้เปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) และเว็บไซต์บริษัทฯ

นอกจากนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้น สามารถเสนอชื่อบุคคลที่เห็นว่าเหมาะสมเพื่อคัดเลือกเป็นกรรมการได้ ในระหว่างวันที่ 12 กันยายน 2566 - 13 พฤศจิกายน 2566 แต่ไม่มีผู้ถือหุ้นรายใดเสนอชื่อบุคคลเพื่อรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการ ดังนั้น คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจึงเสนอให้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการที่ออกตามวาระประจำปี 2566 กลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการอีกวาระหนึ่ง โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้มีมติอนุมัติแต่งตั้งกรรมการใหม่ตามที่เสนอ ทั้งนี้ กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่บัญญัติ หรือกำหนดไว้ในกฎหมายต่าง ๆ ที่มีผลบังคับกับบริษัทฯ อีกทั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่มีส่วนได้เสียหรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ และมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รวมทั้งดูแลเรื่องแผนการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูง เพื่อความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ รายละเอียดได้เปิดเผยไว้เพื่อความโปร่งใสในการตรวจสอบในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ฉบับนี้แล้ว ผลการประเมินให้ข้อสรุปว่า กรรมการอิสระทุกท่านมีความเป็นอิสระ

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.12	คณะกรรมการบริษัททุกคนดำรงตำแหน่งในบริษัทจดทะเบียนไม่เกิน 5 แห่ง โดยนโยบายต้องไม่มีข้อยกเว้น	บริษัทมีการเปิดเผย 1. นโยบายจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่กรรมการแต่ละคนจะดำรงตำแหน่งกรรมการได้ไม่เกิน 5 แห่ง โดยไม่มีข้อยกเว้น และ 2. ไม่มีกรรมการที่ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในบริษัทจดทะเบียนมากกว่า 5 แห่ง *หมายเหตุ ทั้งนี้ การนับจำนวน จะนับเฉพาะ บจ. ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยนับ บจ. ที่กำลังพิจารณาเป็น 1 และไปดำรงตำแหน่งกรรมการที่ บจ. อื่นได้อีก 4 แห่ง	Yes/No (EX/P)

การดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียน

ตามกฎบัตรคณะกรรมการบริษัทกำหนดให้กรรมการสามารถดำรงตำแหน่งกรรมการในกิจการอื่นได้ แต่ต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่กรรมการของบริษัทฯ โดยกำหนดให้กรรมการ

1 ควรดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (“ตลาดหลักทรัพย์ฯ”) ได้ไม่เกิน 5 บริษัท

2 ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่มีกรรมการที่ดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนรวมเกินกว่า 5 แห่ง

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.13	คณะกรรมการกำหนดนโยบายวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระไว้ไม่เกิน 9 ปี โดยไม่มีข้อยกเว้น	บริษัทมีการเปิดเผย 1. นโยบายจำกัดจำนวนปีในการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระไว้ไม่เกิน 9 ปี โดยไม่มีข้อยกเว้น และ 2. ไม่มีกรรมการอิสระท่านใดอยู่เกิน 9 ปี	Yes/No (EX/P)

วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระ

1 กรรมการอิสระสามารถดำรงตำแหน่งกรรมการติดต่อกันได้ไม่เกิน 9 ปี เพื่อความเป็นอิสระในการให้ความเห็นและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการอิสระของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ จัดให้มีการทบทวนความเป็นอิสระเป็นประจำทุกปีตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจุบัน

2 บริษัทฯ ไม่มีกรรมการอิสระที่ดำรงตำแหน่งเกินวาระที่กำหนด

ดูรายละเอียดในเว็บไซต์ของบริษัทฯ เพิ่มเติมในหัวข้อ “หมวดที่ 5: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ”

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.14	ในปีที่ผ่านมา บริษัทไม่มีกรรมการอิสระที่ดำรงตำแหน่งกรรมการเกิน 9 ปี	นับวาระการดำรงตำแหน่ง จากวันที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการของบริษัทในครั้งแรก และไม่มีกรณีที่กรรมการอิสระอยู่เกิน 9 ปี *หมายเหตุ ทั้งนี้ การนับวาระการดำรงตำแหน่งจะนับแบบต่อเนื่อง เช่น กรรมการอยู่ครบ 3 วาระ (9 ปี) เว้นวรรคการเป็นกรรมการ 2 ปี แล้วกลับมาดำรงตำแหน่งกรรมการอีกครั้ง จะนับต่อเนื่องเป็นปีที่ 10 เป็นต้น	Yes/No (EX/P)

7.2.2 ข้อมูลคณะกรรมการ

รายชื่อคณะกรรมการของบริษัทฯ ตามหนังสือรับรองของกระทรวงพาณิชย์ ลงวันที่ 8 มกราคม 2567 มีดังนี้

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ได้รับแต่งตั้ง	การเข้าร่วมประชุมในปี 2566
1. นายอึ้ง กวง มิ้ง	ประธานกรรมการ	3 พ.ค. 2533	8/8
2. นายเจิ้ง อัน*/***	กรรมการ	1 ธ.ค. 2566	0/0
3. นายเคอ จื่อ ชิง*	กรรมการ	24 มิ.ย. 2562	8/8
4. นายจาง ช่าย ชิง*	กรรมการ	24 มิ.ย. 2562	8/8
5. นายอนุสรณ์ มุทราอิศ	กรรมการ	22 ส.ค. 2537	8/8
6. นางสาวเซีย ลี่*/**	กรรมการ	7 เม.ย. 2566	7/7
7. นายบุญศักดิ์ เจียมปรีชา	กรรมการอิสระ	5 เม.ย. 2559	8/8
8. นางทิพวรรณ ชยุติมันต์	กรรมการอิสระ	2 เม.ย. 2561	8/8
9. ดร.สมชาย หาญหิรัญ**	กรรมการอิสระ	7 เม.ย. 2566	7/7

Note: การประเมินปี 2568 กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งครั้งแรกตั้งแต่ปี 2558 ลงไปจะนับว่าดำรงตำแหน่งเกิน 9 ปี (ตั้งแต่ 2558 2557 2556…)

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.15	บริษัทเปิดเผยโครงสร้างค่าตอบแทน และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการที่เป็นผู้บริหารและไม่เป็นผู้บริหาร	บริษัทมีการเปิดเผย 1. หลักเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนกรรมการ โดยมีการแจกแจงรายละเอียดโครงสร้างค่าตอบแทนตาม ตำแหน่ง/ประเภทของกรรมการ 2. จำนวนเงินค่าตอบแทนกรรมการทุกรูปแบบ (เช่น ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุมรายครั้ง โบนัส/บำเหน็จรายปี)	Level (EX/G/P)

ค่าตอบแทนกรรมการ

ค่าตอบแทนกรรมการ บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน) 1

บริษัทฯ กำหนดนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและเหมาะสม สะท้อนถึงบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับผลประกอบการ ปัจจัยแวดล้อมอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือใกล้เคียงกับบริษัทฯ โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีการนำผลสำรวจค่าตอบแทนกรรมการที่จัดทำโดยตลาดหลักทรัพย์ฯ และสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย ("IOD") มาประกอบการพิจารณาเปรียบเทียบเป็นประจำทุกปี

คณะกรรมการบริษัทผ่านคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาแล้วเห็นว่าค่าตอบแทนกรรมการบริษัทอยู่ในอัตราที่เหมาะสม รวมทั้งเพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้กับบริษัทฯ และได้นำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2566 เพื่อพิจารณาอนุมัติการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการประจำปี 2566 ในวงเงินไม่เกิน 25,000,000 บาท โดยมีอัตราโครงสร้างค่าตอบแทน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุม

ประเภทค่าตอบแทน	จำนวนเงิน (บาท)
1. ค่าตอบแทนประจำ (บาท/เดือน)	
• ประธานกรรมการ	80,000
• ประธานกรรมการอิสระ	65,000
• กรรมการอิสระ	50,000
• กรรมการ	30,000
2. ค่าเบี้ยประชุมกรรมการบริษัท (บาท/ครั้ง)	
• ประธานกรรมการ	60,000
• ประธานกรรมการอิสระ	50,000
• กรรมการ	45,000
3. ค่าเบี้ยประชุมกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล (บาท/ครั้ง)	
• ประธานกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล	70,000
• กรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล	55,000
4. ค่าเบี้ยประชุมกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และที่ปรึกษา (บาท/ครั้ง)	
• ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	50,000
• กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และที่ปรึกษา	40,000
5. ค่าเบี้ยประชุมกรรมการนโยบายความเสี่ยง (บาท/ครั้ง) [1]	
• ประธานกรรมการนโยบายความเสี่ยง	50,000
• กรรมการนโยบายความเสี่ยง	40,000

หมายเหตุ : [1] กรรมการที่เป็นผู้บริหารของบริษัทฯ (Executive Director) และผู้บริหารจะไม่ได้รับค่าตอบแทนสำหรับการดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในคณะกรรมการชุดย่อย

2. เงินโบนัส

บริษัทฯ จะคำนวณจ่ายเงินโบนัสจากวงเงินค่าตอบแทนกรรมการคงเหลือที่ได้รับอนุมัติ โดยให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณากำหนดเงื่อนไข รายละเอียด และอัตราการจ่ายเงินโบนัสตามความเหมาะสมโดยขึ้นอยู่กับผลประกอบการของบริษัทฯ ทั้งนี้ เงินโบนัสจะจ่ายให้แก่กรรมการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการประชุม โดยกรรมการที่เป็นผู้บริหารของบริษัทฯ (Executive Director) จะไม่ได้รับเงินโบนัสกรรมการ

3. สิทธิประโยชน์อื่น ๆ -ไม่มี-

ในปี 2566 บริษัทฯ มีการจ่ายค่าตอบแทนประเภทค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุม และเงินโบนัสตามผลประกอบการของบริษัทฯ รวม 23,087,500 บาท ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในบทที่ 8.1 สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา หัวข้อ "ค่าตอบแทนกรรมการบริษัท ประจำปี 2566"

ค่าตอบแทนกรรมการ

1

คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาค่าตอบแทนกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย โดยกำกับดูแลให้มีการกำหนดค่าตอบแทนอย่างมีหลักเกณฑ์ โปร่งใส จูงใจ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัทฯ และเสนอค่าตอบแทนดังกล่าวให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป ทั้งนี้ในส่วนของค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยต้องได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยมีนโยบายและแนวทางการกำหนดค่าตอบแทน ดังนี้

1. อัตราค่าตอบแทนต้องมีความเหมาะสมเพื่อสามารถดึงดูดและรักษากรรมการที่มีความสามารถให้ทำงานกับบริษัทฯ โดยปัจจัยหลักในการพิจารณาการกำหนดค่าตอบแทนมีดังนี้
   - หน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย
   - อัตราค่าตอบแทนกรรมการโดยเฉลี่ยของตลาด
   - ผลประกอบการของบริษัทฯ
   - ปัจจัยอื่นที่อาจพิจารณาเพิ่มเติมโดยคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนหรือคณะกรรมการบริษัทฯ
2. ประธานกรรมการบริษัทหรือประธานกรรมการชุดย่อยจะได้รับค่าตอบแทนกรรมการเพิ่มขึ้น ตามความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น
3. กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารจะได้รับค่าตอบแทนโดยเทียบเคียงกับอัตราของตลาดซึ่งอาจสูงกว่ากรรมการบริหาร ทั้งนี้ เพื่อจูงใจบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารหรือกรรมการอิสระ
4. โครงสร้างของค่าตอบแทนอาจเป็นแบบคงที่ทั้งจำนวนหรือแบบคงที่บางส่วนและค่าตอบแทนแปรผันบางส่วน โดยอาจมีค่าเบี้ยประชุมหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ร่วมด้วย

รายละเอียดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารในปี 2566 มีดังนี้

2

1. ค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการ

ตำแหน่ง	ปี 2566	ปี 2565
ประธานคณะกรรมการ	2,475,000	2,475,000
กรรมการอิสระ/กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	1,495,000	1,495,000
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	650,000	650,000
กรรมการอิสระ/ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ	1,750,000	1,750,000
กรรมการ/ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	1,750,000	1,750,000

2. เบี้ยประชุม

ตำแหน่ง	เบี้ยประชุม/ครั้ง	
คณะกรรมการบริษัท	**ปี 2566**	**ปี 2565**
ประธานคณะกรรมการ	25,000	25,000
กรรมการอิสระ/กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	20,000	20,000
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	-	-
คณะกรรมการชุดย่อย		
ประธานคณะกรรมการชุดย่อย	22,000	22,000
คณะกรรมการชุดย่อย	20,000	20,000

3.เงินรางวัลประจำปี

กำหนดการจ่ายเงินรางวัลให้แก่ประธานกรรมการร้อยละ 60 และกรรมการบริษัทฯ ร้อยละ 40 ของค่าตอบแทนประจำปี 2566

หมายเหตุ

1. เบี้ยประชุมจะได้รับเฉพาะประธานกรรมการบริษัท กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร และกรรมการอิสระในการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการทุกชุดและการประชุมผู้ถือหุ้น
2. ค่าตอบแทนอื่น : ไม่มีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่น

25th Anniversary IOD Thai Institute of Directors

DELTA

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.16	บริษัทเปิดเผยค่าตอบแทนกรรมการเป็นรายบุคคล	บริษัทมีการเปิดเผย 1. ค่าตอบแทนที่กรรมการแต่ละบุคคลได้รับ แยกตามตำแหน่งของกรรมการ และประเภทค่าตอบแทน 2. จำนวนเงินค่าตอบแทนที่กรรมการได้รับแยกเป็นรายบุคคล	Level (EX/G/P)

รายชื่อกรรมการ / ตำแหน่ง	ค่าตอบแทนกรรมการบริษัท (บาท)						รวม (บาท)
	ค่าตอบแทนรายเดือน	ค่าเบี้ยประชุมกรรมการบริษัท	ค่าเบี้ยประชุมกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล	ค่าเบี้ยประชุมกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ค่าเบี้ยประชุมกรรมการนโยบายความเสี่ยง	โบนัส [1]	
1. นายสุทธิธรรม จิราธิวัฒน์ ประธานกรรมการ	960,000	480,000	-	-	-	1,062,600	2,502,600
2. นายวีรวัฒน์ ชุติเชษฐพงศ์ ประธานกรรมการอิสระ ประธานกรรมการนโยบายความเสี่ยง	780,000	350,000	-	-	200,000	977,600	2,307,600
3. นายวินิจ ศิลามงคล กรรมการอิสระ ประธานกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล	600,000	400,000	560,000	-	-	977,600	2,537,600
4. นางโชติกา สวนานนท์ กรรมการอิสระ กรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	600,000	400,000	440,000	200,000	-	850,000	2,490,000
5. นางสาวพรรณลิรี อมาตยกุล กรรมการอิสระ กรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	600,000	350,000	440,000	160,000	-	850,000	2,400,000

1

2

CPN

รายชื่อกรรมการ	ค่าตอบแทนกรรมการ		เบี้ยประชุม		เงินรางวัลประจำปี		ค่าตอบแทนอื่น		รวมค่าตอบแทน	
หน่วย บาท	2566	2565	2566	2565	2566	2565	2566	2565	2566	2565
นายอึ้ง กวง มิ้ง	2,475,000	2,475,000	225,000	175,000	1,485,000	618,750	-	-	4,185,000	3,268,750
นายเจ้ง อัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นายเคอ จื่อ ชิง	650,000	650,000	-	-	260,000	162,500	-	-	910,000	812,500
นายจาง ช่าย ชิง	650,000	650,000	-	-	260,000	162,500	-	-	910,000	812,500
นายอนุสรณ์ มุทราอิศ	1,750,000	1,750,000	484,000	510,000	700,000	437,500	-	-	2,934,000	2,697,500
นางสาวเซีย ลี่	650,000	-	-	-	-	-	-	-	650,000	-
นายบุญศักดิ์ เจียมปรีชา	1,750,000	1,750,000	388,000	408,000	700,000	437,500	-	-	2,838,000	2,595,500
นางทิพวรรณ ชยุติมันต์	1,495,000	1,495,000	460,000	380,000	598,000	373,750	-	-	2,553,000	2,248,750
ดร.สมชาย หาญหิรัญ	1,495,000	-	380,000	-	-	-	-	-	1,875,000	-
นายเจ้ง ผิง	650,000	650,000	-	-	260,000	162,500	-	-	910,000	812,500
นายชู ซี หยวน	-	1,495,000	80,000	320,000	598,000	373,750	-	-	678,000	2,188,750
ดร.วิฑูรย์ สิมะโชคดี	-	1,495,000	20,000	440,000	598,000	373,750	-	-	658,000	2,308,750
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	**11,565,000**	**12,410,000**	**2,037,000**	**2,233,000**	**5,459,000**	**3,102,500**	**-**	**-**	**19,101,000**	**17,745,500**

1

2

DELTA

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.17	คณะกรรมการตรวจสอบมีกรรมการอย่างน้อย 1 คนที่จบการศึกษาหรือมีความเชี่ยวชาญด้านบัญชี รวมถึงเปิดเผยกฎบัตรหรือบทบาทหน้าที่	บริษัทมีการเปิดเผย 1. คณะกรรมการตรวจสอบมีกรรมการอย่างน้อย 1 คนที่จบการศึกษาหรือมีความเชี่ยวชาญด้านบัญชี เช่น 1.1 จบการศึกษาบัญชีบัณฑิต (วิชาเอกการบัญชี) หรือ 1.2 เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) หรือ 1.3 เป็นผู้มีประสบการณ์ทางบัญชีในตำแหน่งหัวหน้างาน ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี สมุห์บัญชี หัวหน้าแผนกบัญชี 2. กฎบัตร หรือบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ	Level (EX/G/P)



นายวินิจ ศิลามงคล

กรรมการอิสระ
ประธานกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล

อายุ : 65 ปี

วันที่ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท

- 1 กันยายน 2565

การถือหุ้นในบริษัท (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566)

- ของตนเอง (ไม่มี)
- คู่สมรส/บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ (ไม่มี)

ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหารตามประกาศคณะกรรมการ ก.ล.ต.

- - ไม่มี -

คุณวุฒิทางการศึกษา 1

- ปริญญาโทด้านบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปริญญาตรีด้านบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 1.1
- ปริญญาตรีด้านกฎหมาย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประสบการณ์ทำงาน (5 ปีย้อนหลัง)

ปี 2566 - ปัจจุบัน	นายกสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปี 2565 - ปัจจุบัน	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน)
ปี 2563 - 2566 1.3	ประธานคณะกรรมการวิชาชีพสอบบัญชี ด้านการสอบบัญชี สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์

คณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วยกรรมการ 3 คน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- กรรมการอิสระ 3 คน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามนิยามกรรมการอิสระของตลาดหลักทรัพย์ฯ และของบริษัทฯ
- ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ

รายชื่อและตำแหน่งคณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล

1. นายวินิจ	ศิลามงคล [1]	ประธานกรรมการ
2. นางโชติกา	สวนานนท์ [2]	กรรมการ
3. นางสาวพรรณสิรี	อมาตยกุล [3]	กรรมการ

หมายเหตุ : [1] จบการศึกษาด้านบัญชี เป็นผู้สอบบัญชีที่ได้รับอนุญาต และมีประสบการณ์เป็นกรรมการตรวจสอบตั้งแต่ปี 2564
[2] มีประสบการณ์เป็นกรรมการตรวจสอบตั้งแต่ปี 2557
[3] มีประสบการณ์เป็นกรรมการตรวจสอบตั้งแต่ปี 2562

1.2

กรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาลทุกท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เพียงพอในการสอบทานความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของงบการเงิน โดยมีประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงิน ดูรายละเอียดในเว็บไซต์ของบริษัทฯ เพิ่มเติมในหัวข้อ "คณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล"

คลิก

https://www.centralpattana.co.th/th/about-us/management-structure/sub-committee

25th Anniversary IOD The Institute of Directors

หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล 2

สอบทานรายงานทางการเงิน รายการที่เกี่ยวโยงกัน รายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ระบบการควบคุมภายใน รายการที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตต่อรายงานทางการเงิน การตรวจสอบภายใน การสอบบัญชี การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง การรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กร พิจารณาคัดเลือก เสนอแต่งตั้ง/เลิกจ้าง และเสนอค่าตอบแทน บุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ ตลอดจนรายงานรายการหรือการกระทำซึ่งอาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างทันท่วงที ดูรายละเอียดในเว็บไซต์ของบริษัทฯ เพิ่มเติมในหัวข้อ "กฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล"

คลิก

https://www.centralpattana.co.th/th/corporate-governance/board-of-directors-and-charters

CPN

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.18	คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาที่มีองค์ประกอบเป็นอิสระ รวมถึงเปิดเผยกฎบัตรหรือบทบาทหน้าที่	ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ควรประกอบด้วย 1. กรรมการอิสระมากกว่า 50% 2. ประธานคณะกรรมการสรรหาเป็นกรรมการอิสระ 3. กฎบัตร หรือบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา	Level (EX/G/P)
D.19	คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการค่าตอบแทนที่มีองค์ประกอบเป็นอิสระ รวมถึงเปิดเผยกฎบัตรหรือบทบาทหน้าที่	ในการแต่งตั้งคณะกรรมการค่าตอบแทน ควรประกอบด้วย 1. กรรมการอิสระมากกว่า 50% 2. ประธานคณะกรรมการค่าตอบแทนเป็นกรรมการอิสระ 3. กฎบัตร หรือบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการค่าตอบแทน	Level (EX/G/P)

5.3.3 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ดังนี้ 3

1) สรรหาบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการหรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เมื่อมีตำแหน่งว่างลง หรือที่ครบวาระ หรือเข้ารักษาการในกรณีตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลง และอยู่ระหว่างการพิจารณาสรรหาตามขั้นตอนเพื่อเสนอให้คณะกรรมการ ปตท.สผ. พิจารณาเลือกตั้ง หรือเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อเลือกตั้งแล้วแต่กรณี โดยคำนึงถึงองค์ประกอบของคณะกรรมการ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อ ปตท.สผ. จำนวนบริษัทที่บุคคลนั้นดำรงตำแหน่งและการมีผลประโยชน์ขัดแย้งกัน (Conflict of Interest)

2) พิจารณาแผนการสืบทอดตำแหน่งของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและแผนพัฒนาผู้บริหาร เพื่อรองรับตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ให้มีความเหมาะสม และเพื่อให้ได้ผู้บริหารที่มีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็น เพื่อรองรับการเติบโตของ ปตท.สผ. ให้เป็นไปตามเป้าหมาย

3) พิจารณาคุณสมบัติ Skill Mix และจัดเตรียมบัญชีรายชื่อผู้ที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการ หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือผู้รักษาการในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารไว้เป็นการล่วงหน้า และ/หรือในกรณีที่มีตำแหน่งกรรมการ หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลง เพื่อเสนอให้คณะกรรมการ หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณีพิจารณาเลือกตั้งต่อไป

4) พิจารณา Board Performance Target แต่ละปีของคณะกรรมการ ปตท.สผ. และ Performance Agreement แต่ละปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และเสนอให้คณะกรรมการ ปตท.สผ. อนุมัติ รวมทั้งกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานกรรมการ กรรมการคณะกรรมการเฉพาะเรื่อง และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

5) พิจารณาเสนอรายชื่อกรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการเฉพาะเรื่อง และประธานกรรมการเฉพาะเรื่องต่อคณะกรรมการ ปตท.สผ. เพื่อแต่งตั้งเมื่อมีตำแหน่งว่างลง หรือเสนอปรับปรุงกรรมการเฉพาะเรื่องต่อคณะกรรมการ ปตท.สผ. ตามความเหมาะสม

6) พิจารณาการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการเติบโตและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจให้เหมาะสม

7) พิจารณาค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการ ปตท.สผ. คณะกรรมการเฉพาะเรื่อง โดยมีหลักเกณฑ์หรือวิธีการและโครงสร้างที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล ซึ่งพิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ แนวปฏิบัติในอุตสาหกรรมเดียวกัน และขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

8) พิจารณาค่าตอบแทนให้แก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และพิจารณาโครงสร้างเงินเดือนของผู้บริหารระดับสูง โดยการพิจารณาต้องมีหลักเกณฑ์หรือวิธีการ และโครงสร้างที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล และในกรณีค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ให้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงานประจำปีด้วย และเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ ปตท.สผ. เพื่อพิจารณาอนุมัติ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 คน โดยส่วนใหญ่ต้องเป็นกรรมการอิสระ และประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระด้วย โดยมีเลขานุการบริษัททำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่ง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีจำนวน 4 คน เป็นกรรมการอิสระ 3 คน ประกอบด้วย

นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวะวิลาส 1	ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและกรรมการอิสระ
นายปิติพันธ์ เทพปฏิมากรณ์	กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและกรรมการอิสระ
พลเอก นิธิ จึงเจริญ	กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและกรรมการอิสระ
นายวัฒนพงษ์ คุโรวาท	กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

2

ตามระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ซึ่งในปี 2566 มีการประชุมทั้งสิ้น 8 ครั้ง โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนส่วนใหญ่ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ณ ขณะนั้น เข้าร่วมประชุมครบทุกครั้ง ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีไว้ในรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแล้ว

ID=3/4(75%)

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.20	คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบรรษัทภิบาล ที่มีองค์ประกอบเป็นกรรมการทั้งคณะ รวมถึงเปิดเผยกฎบัตรหรือบทบาทหน้าที่	ในการแต่งตั้งคณะกรรมการบรรษัทภิบาล ควรประกอบด้วย 1. กรรมการอิสระมากกว่า 50% 2. ประธานคณะกรรมการบรรษัทภิบาลเป็นกรรมการอิสระ 3. กฎบัตร หรือบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบรรษัทภิบาล	Level (EX/G/P)

7.3.4 คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อยสาม (3) คน และอย่างน้อยหนึ่ง (1) คน ต้องเป็นกรรมการอิสระ ประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ควรเป็นกรรมการอิสระ กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืนมีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระของการเป็นกรรมการ OR

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืนมี นางสาววราภา เจียรภัทรานนท์ ผู้จัดการฝ่ายธรรมาภิบาลองค์กร ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืนกำหนดให้คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ควรมีการประชุมอย่างน้อยปีละสอง (2) ครั้ง โดยในปี 2566 มีการประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืนรวมทั้งหมด 6 ครั้ง โดยคณะกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุม ดังนี้

1

รายชื่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้าประชุม/จำนวนการประชุมทั้งปี 2566
ผศ. ดร.ดวงกมล ชาติประเสริฐ[1] (กรรมการอิสระ)	ประธานกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	2/2
นางสาวดุจเดือน เหตระกูล[1] (กรรมการอิสระ)	กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	2/2
นายจินตพันธุ์ ทังสุบุตร[2] (กรรมการอิสระ)	ประธานกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	4/4
ศ. ดร.ปาริชาต สถาปิตานนท์[2] (กรรมการอิสระ)	กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	4/4
นายธวัชชัย ชีวานนท์ (กรรมการอิสระ)	กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	6/6
นายรวิศ หาญอุดสาหะ (กรรมการอิสระ)	กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	6/6
นายโกมล บัวเกตุ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)	กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	6/6

2

หมายเหตุ :

[1] ผศ. ดร.ดวงกมล ชาติประเสริฐ และนางสาวดุจเดือน เหตระกูล ออกจากตำแหน่งตามวาระ ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2566 มีผลตั้งแต่วันที่ 5 เมษายน 2566

[2] นายจินตพันธุ์ ทังสุบุตร และ ศ. ดร.ปาริชาต สถาปิตานนท์ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในการประชุมคณะกรรมการ OR นัดพิเศษ ครั้งที่ 1/2566 มีผลตั้งแต่วันที่ 5 เมษายน 2566

ขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

3

1. ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี

1.1 กำหนดนโยบายและแนวทางด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณและจริยธรรมทางธุรกิจ การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ตามระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติขององค์กรที่สอดคล้องกับหลักการ มาตรฐาน และข้อกำหนดของสถาบันหรือองค์กรกำกับบริษัทจดทะเบียนต่าง ๆ ได้แก่ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เป็นต้น

1.2 กำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี และรายงานต่อคณะกรรมการ OR เพื่อให้มั่นใจว่า OR มีการดำเนินงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้ และสนับสนุนกลยุทธ์และเป้าหมายของ OR เพื่อพัฒนาและยกระดับการกำกับดูแลกิจการของ OR อย่างต่อเนื่อง ในกรณีที่มีปัจจัยหรือเหตุการณ์สำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อ OR อย่างมีนัยสำคัญ ต้องรายงานต่อคณะกรรมการ OR เพื่อทราบและพิจารณาโดยเร็วที่สุด

1.3 ให้ความเห็นชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ กรอบการบริหารจัดการ นโยบายและแนวทางการดำเนินงาน รวมถึงทบทวนแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ OR อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องตามเป้าหมาย กลยุทธ์ของ OR

1.4 กำหนดนโยบาย วางกรอบแนวทางการกำกับดูแล สนับสนุน ติดตามให้มีการดำเนินงานด้านการรับเรื่องร้องเรียน การแจ้งเบาะแสการทุจริต และการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบองค์กร

1.5 ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีต่อคณะกรรมการ OR ตลอดจนสนับสนุนให้มีการเผยแพร่วัฒนธรรมในการกำกับดูแลกิจการที่ดี ให้เป็นที่เข้าใจของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ และให้มีผลในทางปฏิบัติทั้งใน OR และบริษัทในกลุ่ม

3

2. ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.1 กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน และกลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้ OR มีการดำเนินงานที่คำนึงถึงความสมดุลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล (Environmental, Social and Governance: ESG) ที่มีความสอดคล้องกับหลักการและแนวปฏิบัติที่ดีตามมาตรฐานระดับประเทศ และระดับสากล

2.2 กำกับดูแล และติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและรายงานต่อคณะกรรมการ OR เพื่อให้มั่นใจว่า OR มีการบูรณาการการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเข้ากับเป้าหมายและกลยุทธ์ธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลและเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านความยั่งยืนที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับ OR และผู้มีส่วนได้เสีย

2.3 ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อคณะกรรมการ OR ตลอดจนสนับสนุนให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของ OR

3. อื่น ๆ

3.1 ทบทวนความเหมาะสมของกฎบัตรคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นประจำทุกปี หากมีการปรับปรุงแก้ไขจะนำเสนอต่อคณะกรรมการ OR เพื่อให้ความเห็นชอบ

3.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการ OR มอบหมาย

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.21	คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการความยั่งยืนของกิจการ ที่มีองค์ประกอบเป็นกรรมการอย่างน้อย 1 คน รวมถึงเปิดเผยกฎบัตรหรือบทบาทหน้าที่	ในการแต่งตั้งคณะกรรมการความยั่งยืนของกิจการ ควรประกอบด้วย 1. กรรมการอย่างน้อย 1 คน 2. ประธานคณะกรรมการความยั่งยืนของกิจการเป็นกรรมการ (ผู้แทนจากคณะกรรมการบริษัท) 3. กฎบัตร หรือบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการความยั่งยืนของกิจการ	Level (EX/G/P)

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.22	คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมบริหารความเสี่ยง ที่มีองค์ประกอบเป็นกรรมการอย่างน้อย 1 คน รวมถึงเปิดเผยกฎบัตรหรือบทบาทหน้าที่	ในการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ควรประกอบด้วย 1. กรรมการอย่างน้อย 1 คน 2. ประธานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเป็นกรรมการ (ผู้แทนจากคณะกรรมการบริษัท) 3. กฎบัตร หรือบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	Level (EX/G/P)

(6) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยสมาชิกทั้งหมด 8 ท่าน โดยมีรายชื่อดังนี้

1&2

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง
1. นายเจิ้ง อัน*	ประธานกรรมการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. นายจาง ช่าย ชิง	กรรมการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน
3. นายจุ้น ชิน ลู	กรรมการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน
4. นายเหว่ย ซี หรู*	กรรมการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. นางสาวนิภาพร เจียระจารีวงศ์	กรรมการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน
6. นายเฉิน ชิน หมิง	กรรมการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน
7. นายซี โค มัน	กรรมการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน
8. นายฉี ฮ้าว หวง	กรรมการบริหารความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

*หมายเหตุ * ได้รับการแต่งตั้งจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 15 ก.พ. 2567*

3

ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการบริหารความเสี่ยง

- จัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานในการบริหารความเสี่ยง
- ดำเนินการการบริหารความเสี่ยงและมอบหมายให้หัวหน้างานในแต่ละส่วนงานเป็นผู้รับผิดชอบการประเมินและบริหารความเสี่ยงในส่วนงานของตน
- พัฒนาและทบทวนแผนกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารความเสี่ยง
- รายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการตรวจสอบทราบ
- ติดตามผลและปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

3

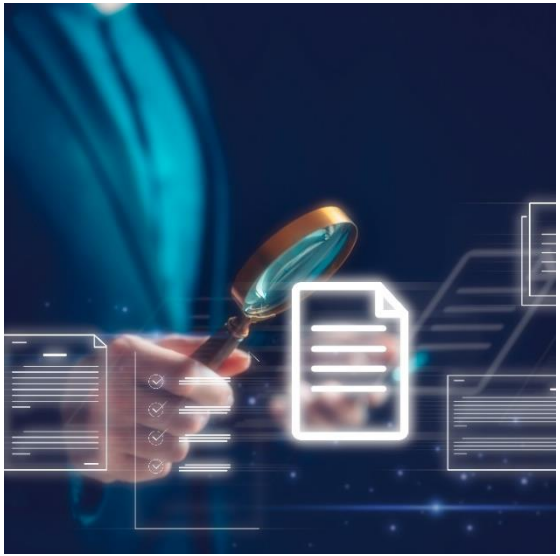
ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน

- ทบทวนนโยบายการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน พร้อมกรอบแนวทาง กระบวนการ และการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- ทำให้เป็นที่เชื่อมั่นได้ว่าบริษัทฯ มีมาตรการที่เหมาะสม พร้อมกับตรวจสอบนโยบายเป็นครั้งเป็นคราว
- ประสานงานกับบริษัทฯ ทั้งด้านการดำเนินโครงการที่วางไว้และการทำความมุ่งหมายไปสู่ความสำเร็จตามแนวนโยบายพัฒนาเพื่อความยั่งยืน
- จัดให้มีการให้คำปรึกษา และให้การสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากรและบุคคลที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อความยั่งยืนให้ครอบคลุมทั้งองค์กรและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- จัดตั้งและมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานตามความเหมาะสม
- ทบทวนและประเมินความเหมาะสมของความรับผิดชอบคณะกรรมการฯ เองปีละหนึ่งครั้ง

ทั้งนี้ สามารถดูบทบาทหน้าที่ฉบับเต็มได้จาก https://deltathailand.com/th/กฎบัตรคณะกรรมการ

หมวดย่อย 2 (ข้อ 23-56)

การปฏิบัติหน้าที่กำกับดูแล



1 การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

2 การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.23	คณะกรรมการกำหนดและเปิดเผยบทบาทหน้าที่ของประธานกรรมการ	บริษัทควรเปิดเผยบทบาทหน้าที่ของประธานกรรมการครอบคลุมประเด็นหลักทั้ง 3 ประเด็น ดังนี้ 1. หน้าที่ในการส่งเสริมการทำหน้าที่ของคณะกรรมการให้บรรลุผล (Ensure Board Effectiveness) 2. หน้าที่นำการประชุม (Manage Board Meetings) 3. จัดการความสัมพันธ์หลัก (Manage Key Relationships)	Level (EX/G/P)

6. บทบาทหน้าที่ของประธานกรรมการ

1

6.1 กำกับ ติดตาม และดูแลให้มั่นใจว่า การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กร

6.2 ดูแลให้มั่นใจว่า กรรมการทุกคนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี

2

6.3 พิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการบริษัทร่วมกับกรรมการผู้จัดการใหญ่ โดยมีมาตรการดูแลให้เรื่องที่สำคัญและเป็นไปตามอำนาจดำเนินการได้ถูกบรรจุเป็นวาระการประชุม

6.4 จัดสรรเวลาอย่างเพียงพอเพื่อให้ฝ่ายจัดการสามารถเสนอเรื่องและเพียงพอที่กรรมการบริษัทจะอภิปรายประเด็นสำคัญอย่างรอบคอบโดยทั่วกัน ตลอดจนส่งเสริมให้กรรมการบริษัทมีดุลยพินิจที่รอบคอบ และให้ความเห็นได้อย่างอิสระ

6.5 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกรรมการบริษัทกับฝ่ายจัดการ และสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้จัดการใหญ่และฝ่ายจัดการตามนโยบายของบริษัทฯ

6.6 กำกับดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลและการจัดการอย่างโปร่งใสในกรณีที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

6.7 กำกับดูแลให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทโดยรวม คณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ และกรรมการบริษัทแต่ละคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3

6.8 สนับสนุนให้เกิดการประสานความร่วมมือกันระหว่างคณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ และเลขานุการบริษัท เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

6.9 เป็นตัวแทนของคณะกรรมการในการสื่อสารข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ของบริษัทฯ รวมถึงสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มผู้ถือหุ้น และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.24	คณะกรรมการจัดทำนโยบายกำกับดูแลกิจการของบริษัท	ในการจัดทำนโยบายกำกับดูแลกิจการของบริษัท คณะกรรมการควรดำเนินการ ดังนี้ 1. การอนุมัตินโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัท 2. การทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการให้เป็นไปตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี 3. การสื่อสารและติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายกำกับดูแลกิจการของบริษัท	Level (EX/G/P)

2

กลุ่มทิสโก้ยังกำหนดให้ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Policy) เป็นประจำทุกปี เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ด้านความยั่งยืนทั้งทางธุรกิจและทางสังคม รวมถึงการสร้างมูลค่าสูงสุดแก่ผู้ถือหุ้นและเป็นประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ตลอดจนเป็นแนวทางให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของกลุ่มทิสโก้ในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการจะเป็นผู้พิจารณาและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ 1

กลุ่มทิสโก้มีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานทุกคนในองค์กรเห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้จัดกิจกรรมส่งเสริมการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่า กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกคนมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนจรรยาบรรณ และสามารถนำไปปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ในปี 2566 กลุ่มทิสโก้ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และได้ทบทวนนโยบายดังกล่าวเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับข้อกำหนดของทางการและแนวปฏิบัติที่ดี และได้จัดกิจกรรมส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการ อาทิ การจัดบรรยายให้ความรู้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน เกี่ยวกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณของพนักงาน การพัฒนาอย่างยั่งยืน การธนาคารเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Banking) นโยบายการป้องกันการหาผลประโยชน์ในหน้าที่โดยมิชอบ ตลอดจนการบริหารความเสี่ยงและการป้องการการทุจริต การควบคุมภายใน การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของทางการ

3

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.25	คณะกรรมการจัดทำและเปิดเผยจริยธรรมธุรกิจ/คู่มือจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัท	บริษัทเปิดเผย 1. จริยธรรมธุรกิจ/คู่มือจรรยาบรรณฉบับสมบูรณ์ 2. แนวทางการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติ และการติดตามให้มีการปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมธุรกิจ/คู่มือจรรยาบรรณ โดยระบุ 2.1 ร้อยละของกรรมการที่ได้รับการสื่อสารและสร้างความตระหนักด้านจรรยาบรรณธุรกิจ 2.2 ร้อยละของผู้บริหารและพนักงานที่ได้รับการสื่อสารและสร้างความตระหนักด้านจรรยาบรรณธุรกิจ 3. เปิดเผยสถิติการเกิดกรณีการทำผิดเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณขององค์กร (ถ้าไม่มี ต้องระบุว่า ไม่มี)	Level (EX/G/P)

คู่มือหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ (คู่มือ CG) 1

ไทยออยล์ได้จัดทำคู่มือ CG เล่มแรกเมื่อปี 2547 โดยฉบับปัจจุบันได้รับการปรับปรุงเมื่อปี 2565 ซึ่งถือเป็นฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5 ขันประกอบด้วย นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ นโยบายต่อต้านการทุจริต เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจที่ดีให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนยึดถือปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและตรวจสอบได้ ทั้งนี้ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานกลุ่มไทยออยล์ทุกคน ต้องศึกษารายละเอียดของคู่มือ CG โดยผู้บริหารและพนักงานทุกคนต้องกดรับทราบและยึดถือปฏิบัติ ผ่านระบบการรายงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (CG Reporting) เป็นประจำทุกปี ซึ่งปีที่ผ่านมาพนักงานกลุ่มไทยออยล์ได้รายงานรับทราบและยึดถือปฏิบัติตามคู่มือ CG ประจำปี 2566 ผ่านระบบ CG Reporting ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ครบร้อยละ 100 เพื่อเป็นพันธสัญญาว่า จะยึดถือเป็นหลักในการดำเนินงานและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนั้น ยังมีการเผยแพร่คู่มือ CG ในเว็บไซต์ของไทยออยล์ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มและบุคคลทั่วไปที่มีความสนใจสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกอีกด้วย

2.2

การสื่อสารและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตาม 2.1

สำหรับคณะกรรมการบริษัทฯ ไทยออยล์สื่อสารเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และส่งมอบคู่มือ CG ให้กรรมการที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ทุกท่าน ครบร้อยละ 100 พร้อมทั้งสื่อสารและเน้นย้ำการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ เช่น การใช้ข้อมูลภายใน ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการมีส่วนได้เสีย เป็นต้น ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง

สำหรับผู้บริหารและพนักงาน ไทยออยล์ให้ความรู้และปลูกฝังเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งเรื่องการใช้ข้อมูลภายใน ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการต่อต้านการทุจริต ตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาเป็นสมาชิกของกลุ่มไทยออยล์ ในการปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่พร้อมกับส่งมอบคู่มือ CG ผ่านระบบ CG Reporting ส่งผลให้พนักงานใหม่ได้รับการสื่อสารและฝึกอบรม ครบร้อยละ 100 นอกจากนั้น เพื่อย้ำเตือนให้เกิดความตระหนักรู้อย่างต่อเนื่อง จึงจัดกิจกรรมและการสื่อสารในรูปแบบอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น **กิจกรรม** Compliance & CG Talk หัวข้อ การป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย บรรยายโดย นิติกร ชำนาญการพิเศษ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน **กิจกรรม** GRC in Action บริเวณงาน CEO Townhall ประจำไตรมาสที่ 2/2566 และไตรมาสที่ 4/2566 **กิจกรรม** PTT Group CG Day **ประจำปี** 2566 ภายใต้แนวคิด "Good to Great : CG Empowering for the Future ผสานพลังร่วม รวมพลังสร้างสู่อนาคตยั่งยืน" การสื่อสารนโยบายงดรับของขวัญ (No Gift Policy) เป็นต้น อีกทั้งมีการสื่อสารข้อมูลความรู้ผ่านบทความในวารสารอัคนี (วารสารสื่อสารภายในองค์กร) และ GRC Newsletter รวมทั้งสิ้น 12 ครั้ง ตลอดทั้งปีโดยการส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e - Mail) ตรงถึงผู้บริหารและพนักงานทุกคน ครบร้อยละ 100 รายละเอียดเพิ่มเติมปรากฏในเว็บไซต์ของไทยออยล์ หัวข้อ ความยั่งยืน/I : Our Well - Being/การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

การติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

ไทยออยล์มีการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ การกระทำอันทุจริต ผ่านมาตรการการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส และกระบวนการตรวจสอบภายในของไทยออยล์ หากกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานกระทำผิดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ หรือกระทำการเข้าข่ายทุจริตจะได้รับโทษทางวินัยตามที่กำหนดไว้ และหากมีการกระทำที่เชื่อได้ว่า ผิดกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับของภาครัฐ ไทยออยล์จะส่งเรื่องให้เจ้าหน้าที่รัฐดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ ในปี 2566 ไม่พบกรณีการกระทำความผิดของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของไทยออยล์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ หรือการทุจริตคอร์รัปชันเกิดขึ้น 3

TOP

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.26	คณะกรรมการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการไว้อย่างชัดเจน รวมถึงอำนาจอนุมัติของคณะกรรมการ	บริษัทเปิดเผย 1. กฎบัตรหรือบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ 2. บทบาทหน้าที่ฝ่ายจัดการหรือ CEO (ผู้บริหารสูงสุด) 3. อำนาจอนุมัติของคณะกรรมการ	Level (EX/G/P)

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ 1

หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท

(1) กำกับดูแลให้บริษัทมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประโยชน์ของผู้ถือหุ้น โดยยึดหลักการสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

(1.1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีความระมัดระวัง (Duty of Care)

(1.2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (Duty of Loyalty)

(1.3) ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักการของกฎหมาย และข้อบังคับของบริษัท รวมทั้งมติของคณะกรรมการบริษัท และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น (Duty of Obedience)

(1.4) ปฏิบัติตามหลักการเปิดเผยข้อมูล โดยเปิดเผยข้อมูลต่อผู้ถือหุ้นอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตรวจสอบได้ และทันเวลา (Duty of Disclosure)

(2) กำหนดหรือดูแลให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของบริษัทเป็นไปเพื่อความยั่งยืน โดยเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สอดคล้องกับการสร้างคุณค่าให้กับบริษัท ลูกค้า ผู้มีส่วนได้เสีย และสังคมโดยรวม

(3) กำหนดและทบทวนโครงสร้างคณะกรรมการ ทั้งในเรื่องคุณสมบัติที่จำเป็นและหลากหลาย ขนาด ทักษะ ประสบการณ์ เพศ อายุ และสัดส่วนกรรมการที่เป็นอิสระที่เหมาะสม ซึ่งจำเป็นต่อการนำพาองค์กรสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักที่กำหนดไว้ รวมทั้งตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

(4) กำกับดูแลให้การสรรหาและคัดเลือกกรรมการมีกระบวนการที่โปร่งใสและชัดเจน เพื่อให้ได้คณะกรรมการที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับองค์ประกอบที่กำหนดไว้

(5) กำกับดูแลให้กรรมการทุกคนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และจัดสรรเวลาอย่างเพียงพอ

(6) กำกับดูแลให้กรรมการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ลักษณะการประกอบธุรกิจ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจ ตลอดจนสนับสนุนให้ได้รับการเสริมสร้างทักษะและความรู้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

3

2. การอนุมัติงบประมาณค่าใช้จ่ายเงินทุนประจำปี

คณะกรรมการบริษัท ได้แบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของประธานเจ้าหน้าที่บริหารในการอนุมัติงบประมาณค่าใช้จ่ายเงินทุนประจำปี ดังนี้

- มูลค่าระหว่าง 2 - 10 ล้านบาท จะต้องได้รับการอนุมัติร่วมกันของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการบริษัท ท่านใดท่านหนึ่งจำนวน 1 ท่าน
- มูลค่าระหว่าง 10 - 50 ล้านบาท จะต้องได้รับการอนุมัติร่วมกันของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการบริษัท ท่านใดท่านหนึ่งจำนวน 1 ท่าน และให้สัตยาบันโดยคณะกรรมการบริษัท

3. อำนาจอนุมัติของคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทมีอำนาจอนุมัติเรื่องต่าง ๆ ของบริษัท ตามขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย ข้อบังคับของบริษัท กฎบัตรคณะกรรมการบริษัท และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น ซึ่งรวมถึงการกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ในการดำเนินงาน แผนงบประมาณและแผนการดำเนินงานธุรกิจประจำปี รายจ่ายลงทุน (Capital Expenditure) เรื่องเกี่ยวกับนโยบายของบริษัท เรื่องที่หากทำไปแล้วจะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญแก่กิจการของบริษัท และเรื่องที่ฝ่ายจัดการเห็นสมควรเสนอเพื่อขออนุมัติตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดไว้

2

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

นายโอ เรน ฮวา ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในธุรกิจของบริษัท ดำเนินกิจการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

บทบาทหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของพนักงานในองค์กร มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการบริษัท โดยมีหน้าที่ดังนี้

(1) ดำเนินงานอันเป็นกิจวัตรประจำวันของบริษัท กำกับดูแลและบริหารจัดการงานในด้านต่าง ๆ ของบริษัท ให้เป็นไปตามนโยบายวิสัยทัศน์พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์ และเป้าหมายการดำเนินงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ตลอดจนแผนธุรกิจ และงบประมาณของบริษัท ที่กำหนดโดยคณะกรรมการบริษัท

(2) มีอำนาจจ้าง แต่งตั้ง โยกย้าย ปลดออก และเลิกจ้าง พนักงานทุกระดับของบริษัท ยกเว้นการแต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลิกจ้างหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ บริหารความเสี่ยง และกำกับดูแลกิจการด้วย

(3) กำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทน ปรับขึ้นเงินเดือน โบนัส บำเหน็จรางวัล และสวัสดิการของพนักงานทุกระดับของบริษัท ซึ่งรวมถึงผู้บริหารระดับสูง โดยให้เป็นไปตามระบบกลไกการจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

(4) ออกคำสั่ง ระเบียบ ประกาศ และบันทึกต่าง ๆ ภายในบริษัท เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปตามนโยบายและเพื่อผลประโยชน์ของบริษัท รวมถึงรักษาระเบียบวินัยภายในองค์กร

(5) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย และปฏิบัติการใด ๆ ตามที่กำหนดโดยกฎหมายหรือข้อกำหนดของหน่วยงานราชการ

TWPC

ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท 1

1. ปฏิบัติหน้าที่ และกำกับดูแลกิจการของบริษัท ให้เป็นไปตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ ระเบียบ หรือประกาศของคณะกรรมการการกำกับตลาดทุน สำนักงาน ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัท มติคณะกรรมการบริษัท และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น ด้วยความรับผิดชอบ ความระมัดระวัง และความซื่อสัตย์สุจริต
2. กำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ทิศทางของธุรกิจ นโยบาย เป้าหมาย แผนธุรกิจ งบประมาณ โครงสร้างการบริหารจัดการและอำนาจอนุมัติของบริษัท และบริษัทย่อยตามที่ฝ่ายบริหารนำเสนอ และกำกับดูแลการบริหารและผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร คณะกรรมการชุดย่อยของบริษัท หรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมาย ให้ทำหน้าที่ดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อเพิ่มมูลค่าสูงสุดให้แก่บริษัทและผู้ถือหุ้น
3. กำกับดูแลการบริหารงานและผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ฝ่ายบริหาร หรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด
4. ติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานและงบประมาณของบริษัท
5. ดำเนินการให้บริษัทและบริษัทย่อยนำระบบงานบัญชีที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมาใช้ รวมทั้งจัดให้มีระบบควบคุมภายใน และระบบการตรวจสอบภายใน
6. จัดให้มีการทำงบดุล และงบกำไรขาดทุน ณ วันสิ้นสุดรอบปีบัญชีของบริษัท และลงลายมือชื่อเพื่อรับรองงบการเงินดังกล่าว เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการประชุมสามัญประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติ
7. พิจารณาให้ความเห็นชอบการคัดเลือกและเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชี และพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตามที่คณะกรรมการตรวจสอบนำเสนอ ก่อนเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการประชุมสามัญประจำปี เพื่อพิจารณาอนุมัติ
8. จัดให้มีนโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการตามหลักธรรมาภิบาลที่เป็นลายลักษณ์อักษร และปรับใช้นโยบายดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีความเชื่อมั่นได้ว่าบริษัทมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มด้วยความเป็นธรรม

ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร 2

ตามข้อบังคับของบริษัทฯ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารบริษัท ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย และจะต้องบริหารบริษัทตามแผนงานหรืองบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการอย่างเคร่งครัด ซื่อสัตย์ สุจริตและระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์ของบริษัทและผู้ถือหุ้นอย่างดีที่สุด อำนาจหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหารให้รวมถึงเรื่องหรือกิจการต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ดำเนินกิจการ และ/หรือบริหารงานประจำวันของบริษัท
- บรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน โยกย้าย เลื่อน ลด ตัดเงินเดือน หรือค่าจ้าง ลงโทษทางวินัย พนักงานและลูกจ้าง ตลอดจนให้พนักงานและลูกจ้างออกจากตำแหน่งตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- ดำเนินการให้มีการจัดทำและส่งมอบนโยบายทางธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงแผนงานและงบประมาณต่อคณะกรรมการเพื่อขออนุมัติ และมีหน้าที่รายงานความก้าวหน้าตามแผนงานและงบประมาณที่ได้รับอนุมัติดังกล่าวต่อคณะกรรมการในทุกๆ 3 เดือน
- ดำเนินการหรือปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน และงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัท ได้มอบอำนาจในการบริหารจัดการบริษัทฯ ให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยมีหลักการและขอบเขตอำนาจดังต่อไปนี้

- เป็นผู้มีอำนาจในการบริหารกิจการของบริษัทตามวัตถุประสงค์ ข้อบังคับ นโยบาย ระเบียบ ข้อกำหนด คำสั่งและมติที่ประชุมคณะกรรมการ และ/หรือมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัททุกประการ
- เป็นผู้มีอำนาจในการบังคับบัญชา ติดต่อ สั่งการ ดำเนินการ ตลอดจนเข้าลงนามในนิติกรรม สัญญา เอกสารคำสั่งหนังสือแจ้งหรือหนังสือใดๆ ที่ใช้ติดต่อกับหน่วยงานราชการ และบุคคลอื่น ตลอดจนให้มีอำนาจกระทำการใดๆ ที่จำเป็นและสมควร เพื่อให้การดำเนินการข้างต้นสำเร็จลุล่วงไป

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทมีอำนาจดำเนินการเพิ่มเติม ดังนี้ 3

26. อำนาจอนุมัติการนำเงินไปลงทุนระยะยาวต่าง เช่น การลงทุนในหุ้นสามัญ หุ้นบุริมสิทธิ พันธบัตร หุ้นกู้ และใบสำคัญแสดงสิทธิ (Warrant) หรือตราสารทางการเงินอื่น
27. พิจารณางบประมาณประจำปี
28. อำนาจอนุมัติการเข้าทำรายการที่เกี่ยวโยงและการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ที่สำคัญของบริษัท ตามที่กฎหมายและคณะกรรมการกำกับตลาดทุนประกาศกำหนด
29. อำนาจอนุมัติการขายหรือโอนกิจการของบริษัท ทั้งหมดหรือบางส่วนที่สำคัญให้แก่บุคคลอื่น
30. อำนาจอนุมัติการซื้อหรือรับโอนกิจการของบริษัทอื่นมาเป็นของบริษัท

25th Anniversary IOD The Institute of Directors
WICE

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.27	บริษัทได้เปิดเผยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามมาตรฐานที่ยอมรับในประเทศหรือสากลของบริษัท ในกรณีที่ยังไม่ได้ปฏิบัติเป็นเพราะเหตุผลใด	บริษัทเปิดเผยข้อความที่ระบุชัดเจนว่า 1. ได้มีการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามมาตรฐานสากล (เช่น หลักการ CG Code หรือ OECD เป็นต้น) หลักการใด 2. ในกรณีที่ยังปฏิบัติไม่ครบตามหลักการที่ระบุในนโยบายการกำกับดูแลกิจการ ต้องอธิบายเหตุผล (บริษัทสามารถเลือกระบุเฉพาะประเด็นหลักที่ยังไม่ได้ปฏิบัติ)	Level (EX/G/P)

6.3.2 การนำ CG Code ของสำนักงาน ก.ล.ต. มาปรับใช้

ในการประชุมคณะกรรมการธนาคาร ครั้งที่ 10/2566 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2566 (ซึ่งมีกรรมการของธนาคารเข้าร่วมประชุมครบทั้ง 12 ท่าน) คณะกรรมการธนาคารได้พิจารณาทบทวนความเหมาะสมในการนำหลักปฏิบัติและแนวปฏิบัติของ CG Code มาปรับใช้กับบริบทของธนาคาร เพื่อกำกับดูแลให้ธนาคารและกลุ่มธุรกิจฯ มีผลประกอบการที่ดีในระยะยาว และสร้างคุณค่าให้กิจการได้อย่างยั่งยืน น่าเชื่อถือสำหรับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย ตรงตามความมุ่งหวังของทั้งภาคธุรกิจ ผู้ลงทุน ตลอดจนตลาดทุนและสังคมโดยรวม

1

คณะกรรมการธนาคารมีความเห็นว่าการดำเนินงานของธนาคารในปัจจุบันสอดคล้องกับหลักปฏิบัติของ CG Code ทั้ง 8 ข้อ โดยมีเพียงแนวปฏิบัติย่อยบางประการดังต่อไปนี้ที่ธนาคารยังไม่ได้นำมาปรับใช้

2

- แนวปฏิบัติที่ 3.2.1: ประธานกรรมการควรเป็นกรรมการอิสระ
- แนวปฏิบัติที่ 5.2.1 (3): ความรับผิดชอบต่อคู่ค้า โดยมีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและเงื่อนไขสัญญาหรือข้อตกลงที่เป็นธรรม การช่วยให้ความรู้ พัฒนาศักยภาพและยกระดับความสามารถในการผลิตและให้บริการให้ได้มาตรฐาน ชี้แจงและดูแลให้คู่ค้าเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อแรงงานตนเองอย่างเป็นธรรม รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงติดตามตรวจสอบและประเมินผลคู่ค้า เพื่อพัฒนาการประกอบธุรกิจระหว่างกันอย่างยั่งยืน

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.28	คณะกรรมการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม รวมถึงเปิดเผยผลการติดตามการปฏิบัติ	บริษัทเปิดเผย 1. นโยบายการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วมที่ต้องครอบคลุมทั้ง 3 ประเด็น ดังนี้ 1.1 อำนาจในการแต่งตั้งกรรมการ ผู้บริหาร หรือตำแหน่งงานอื่นที่มีความสำคัญของบริษัทย่อย 1.2 การกำกับดูแลระบบควบคุมภายในของบริษัทย่อย 1.3 การดูแลให้บริษัทย่อยเปิดเผยข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญอย่างถูกต้องและทันท่วงที 2. รายละเอียดการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย 3. ในกรณีที่บริษัทไม่ได้มีโครงสร้างเป็นกลุ่มธุรกิจ จะพิจารณาเป็น 'does not apply'	Level (EX/G/P)

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทฯ มีนโยบายการลงทุนในกิจการที่สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการเติบโตของบริษัทฯ และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ หรือกิจการที่มีความเกี่ยวเนื่อง หรือมีลักษณะใกล้เคียงกัน หรือลงทุนในกิจการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกับธุรกิจในปัจจุบันของบริษัทฯ ภายใต้ข้อกฎหมายและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และนำมาซึ่งผลประกอบการที่ดีและมั่นคงในระยะยาว ทั้งนี้ บริษัทฯ อาจพิจารณาลงทุนในธุรกิจอื่นเพิ่มเติมหากเป็นธุรกิจที่มีศักยภาพการเติบโตหรือสามารถต่อยอดทางธุรกิจโดยใช้จุดแข็งที่บริษัทฯ มีความได้เปรียบ

ในการพิจารณาลงทุน บริษัทฯ จะวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของสัดส่วนการลงทุนที่เหมาะสม ประมาณการณ์ผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ความอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อโครงการ ผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (ถ้ามี) ตลอดจนสถานะทางการเงินของบริษัทฯ ก่อนตัดสินใจลงทุน โดยการตัดสินใจในการลงทุนจะต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ผู้ถือหุ้น หรือผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องตามอำนาจอนุมัติดำเนินการของบริษัทฯ แล้วแต่กรณี และเพื่อให้บริษัทฯ สามารถควบคุมดูแลกิจการและการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมได้เสมือนเป็นหน่วยงานหนึ่งของบริษัทฯ บริษัทฯ จะต้องกำหนดให้ตัวแทนของบริษัทฯ ที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์เข้าร่วมเป็นกรรมการและหรือผู้บริหารในบริษัทนั้น ๆ โดยจะต้องบริหารจัดการธุรกิจของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ

ทั้งนี้ บริษัทฯ จะต้องมีกระบวนการติดตามผลประกอบการและผลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และจัดให้มีการรายงานผลดำเนินงานให้คณะกรรมการบริษัททราบ รวมถึงกำกับให้มีการจัดเก็บข้อมูลและบันทึกบัญชีของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และรวบรวมจัดทำงบการเงินรวมได้ทันต่อเวลา

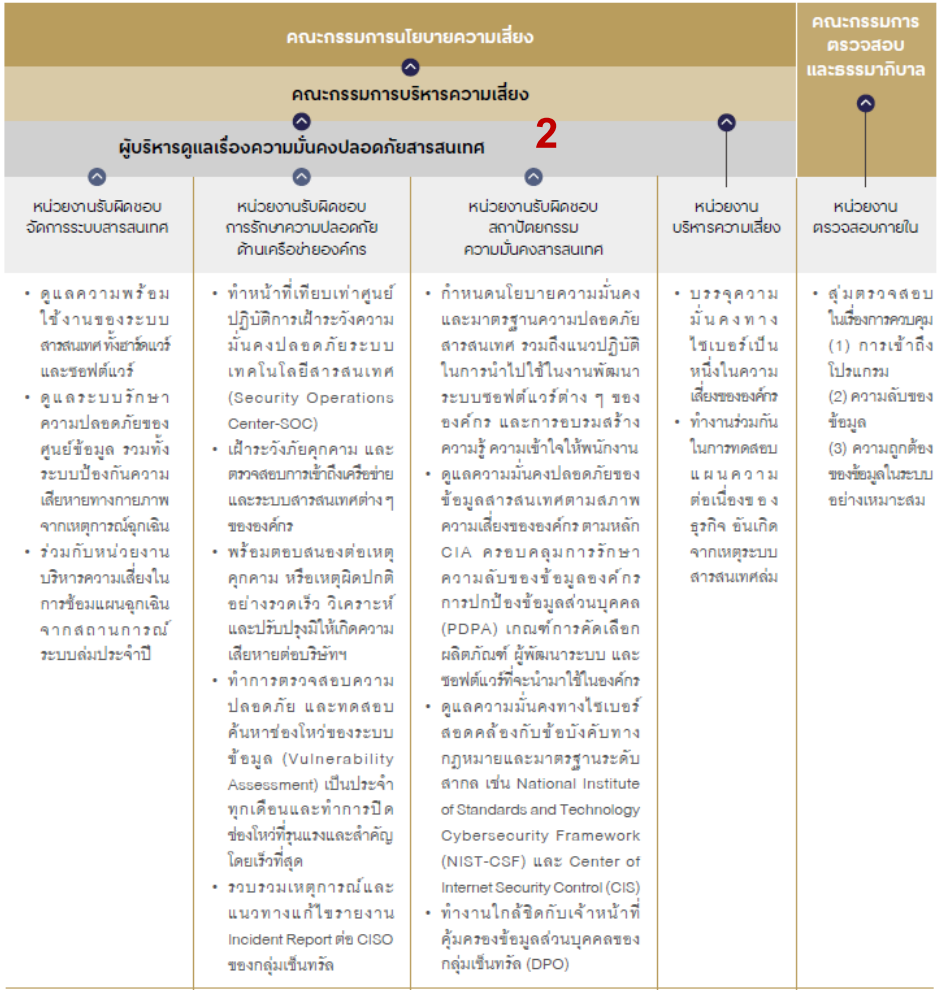
กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

คณะกรรมการบริษัทกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ดังนี้

1. ฝ่ายจัดการมีหน้าที่พิจารณาส่งตัวแทนของบริษัทฯ ไปเป็นกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมอย่างน้อยตามสัดส่วนการถือหุ้นในส่วนของบริษัทฯ เพื่อเป็นตัวแทนในการกำหนดนโยบายและดำเนินธุรกิจให้มีความสอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลของบริษัทฯ **1.1**
2. ตัวแทนที่เป็นกรรมการหรือผู้บริหารในบริษัทย่อยและบริษัทร่วมสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่เพื่อรักษาประโยชน์ในเงินลงทุนของบริษัทฯ โดยรายงานตรงต่อฝ่ายจัดการ และเมื่อมีการอนุมัติรายการที่สำคัญจะต้องนำเสนอขออนุมัติตามระเบียบอำนาจอนุมัติดำเนินการที่บริษัทฯ กำหนดไว้ **2**
3. ฝ่ายจัดการมีหน้าที่รายงานผลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณารับทราบเป็นระยะ ๆ รวมทั้งเมื่อมีการดำเนินการหรือการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญต่อฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ
4. สำนักตรวจสอบภายในของบริษัทฯ มีหน้าที่ตรวจสอบและรายงานประสิทธิภาพการควบคุมภายในของบริษัทย่อยให้คณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาลทราบเป็นระยะ ๆ ตามแผนงานที่กำหนดไว้ **1.2**
5. คณะกรรมการบริษัทกำกับดูแลให้บริษัทย่อยและบริษัทร่วมมีการปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน การทำรายการกับบุคคลที่เกี่ยวโยงกัน การทำรายการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ ตลอดจนรายการสำคัญอื่น ๆ ให้ครบถ้วนถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์เดียวกันกับบริษัทฯ **1.3**

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.29	คณะกรรมการกำหนดนโยบายการรักษาความปลอดภัยให้กับระบบสารสนเทศขององค์กร (IT Security) และเปิดเผยผลการติดตามการปฏิบัติ	บริษัทมีการเปิดเผย 1. นโยบาย IT Security ของบริษัท 2. การติดตามการปฏิบัติ เช่น แผนงาน ผลการปฏิบัติงาน การจัดสรรทรัพยากร เป็นต้น	Level (EX/G/P)



25th Anniversary IOD The Institute of Directors

05 ความปลอดภัยระบบสารสนเทศ ความมั่นคงทางไซเบอร์ และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล

ความสำคัญ

บริษัทฯ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ โดยปรับกระบวนทำงานให้เป็นดิจิทัล เปลี่ยนจากการใช้แรงงานเป็นการใช้เทคโนโลยี (Technology Enablers) เพื่อประโยชน์ในการใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์และการคาดการณ์ รวมไปถึงสอดคล้องตามกลยุทธ์ Omnichannel ในการสร้างประสบการณ์แบบไร้รอยต่อให้กับลูกค้า เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ลูกค้า ร้านค้า รวมไปถึงลดความเสี่ยงทางธุรกิจ เพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินการกับคู่ค้า และการทำงานของพนักงาน อย่างไรก็ตาม ก็มีความเสี่ยงเช่นเดียวกัน เช่น ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การโจรกรรมข้อมูล อาชญากรรมทางไซเบอร์ รวมถึงการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล ความหละหลวม หรือการไร้ประสิทธิภาพในการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ หรือการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล อาจนำไปสู่การชะงักงันของธุรกิจ การสูญเสียทรัพยากร การร้องเรียนฟ้องร้อง และนำไปสู่ความเสื่อมเสียชื่อเสียง และลดทอนความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียในการทำธุรกรรมกับบริษัทฯ

แนวทางการบริหารจัดการ 1

บริษัทฯ กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยสารสนเทศ นโยบายความเป็นส่วนตัว นโยบายคุกกี้ นโยบายการบันทึก การรายงาน และการเก็บรักษาข้อมูล และมาตรฐานความปลอดภัยสารสนเทศ เป็นแนวทางในการปฏิบัติของพนักงานทั้งองค์กร และกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม มีการกำหนดหน่วยงานดูแลด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล ทำหน้าที่กำกับดูแลเสถียรภาพของข้อมูล และระบบสารสนเทศ โดยมีคณะกรรมการนโยบายความเสี่ยง คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล ผู้บริหารความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ หน่วยงานตรวจสอบภายใน หน่วยงานบริหารความเสี่ยง และหน่วยงานระดับข้านาญการรับผิดชอบอย่างใกล้ชิด กำกับดูแลครอบคลุมในเรื่อง การจัดการระบบสารสนเทศ การรักษาความปลอดภัยด้านเครือข่ายองค์กร และสถาปัตยกรรมความมั่นคงสารสนเทศ โดยมีการประชุมหารือระหว่างหน่วยงานรายเดือน และรายงานต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทุกไตรมาส

การรักษาความปลอดภัยด้านเครือข่ายองค์กร	จากการทดสอบ Penetration Test โดยหน่วยงานชำนาญการภายนอก พบว่ามีการใช้รหัสผ่านสำหรับผู้ดูแลระบบที่ง่ายเกินไป ซึ่งได้ทำการปรับแก้ไขให้มีความซับซ้อนมากขึ้น มีการใช้ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่เก่าหรือไม่สนับสนุนแล้ว จำนวนหนึ่งได้ทำการปิดหรือยกเลิกในอุปกรณ์ที่ไม่ได้ใช้งานแล้ว ส่วนที่ยังคงใช้งานได้ทำการอัปเกรด และสแกนเพื่อหาช่องโหว่ในระบบและเครือข่าย จากนั้นทำการทดสอบ Penetration Test อีกครั้งเพื่อให้มั่นใจว่าไม่หลงเหลือฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่เก่าหรือไม่สนับสนุนแล้วอีกต่อไป
	มี Incident Case เกิดขึ้นทั้งหมด 3 เคส ซึ่งได้รับการแก้ไข และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใด ๆ ต่อองค์กร
	มีการสื่อสารให้กับพนักงานมีความตระหนักรู้ เพื่อช่วยป้องกัน และแจ้งเหตุด้านความปลอดภัยทางสารสนเทศ อาทิ • รู้จักการดูแลข้อมูลส่วนบุคคลตลอดวงจรชีวิตข้อมูล • รู้จักเทคนิคการควบคุมความปลอดภัยข้อมูล หรือ Data Masking • การตรวจสอบ Phishing Attack และกระบวนการรายงานกรณีรับอีเมล Phishing • การจัดการผู้ให้บริการภายนอกด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ การจัดหมวดหมู่ข้อมูล และเรียนรู้ระบบนิเวศของผู้ให้บริการภายนอกที่ปลอดภัย • วิธีการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลอย่างไรให้ “ปลอดภัย” • กฎระเบียบใหม่ภายใต้ พรบ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ว่าด้วยเรื่องการเก็บข้อมูลประวัติอาชญากรรม
ความมั่นคงทางไซเบอร์	จัดอบรมออนไลน์เรื่องความมั่นคงทางไซเบอร์ทั้งสิ้น 5 หลักสูตร มีจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น 2,357 คน ผ่านการอบรมคิดเป็นร้อยละ 62 ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
	มีการแยกระบบ WiFi บริษัทฯ แบ่งเป็น ระบบจำกัดให้บริการเฉพาะคอมพิวเตอร์ของบริษัทฯ เท่านั้น และระบบ WiFi ทั่วไปที่ให้บริการคอมพิวเตอร์ส่วนตัว/โทรศัพท์มือถือ/แท็บเลต เพื่ออำนวยความสะดวกให้พนักงานแต่ยังคงความสามารถในการดูแลความปลอดภัยทางไซเบอร์
	ไม่พบการละเมิดระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศ หรือเหตุการณ์ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์อื่น ๆ ถึงขั้นรุนแรง หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทฯ
	ไม่พบการละเมิดข้อมูลอันประกอบด้วยการรั่วไหล การโจรกรรม และการสูญหายของข้อมูลส่วนบุคคล
	ไม่มีพนักงานถูกปรับหรือได้รับบทลงโทษอันมีสาเหตุจากการละเมิดระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศหรือเหตุการณ์ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์อื่น ๆ
การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	ไม่พบข้อร้องเรียนอันมีหลักฐานรองรับด้านการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลใด ๆ
	ไม่พบข้อมูลรั่วไหล การโจรกรรม หรือการสูญหายของข้อมูลลูกค้า

2

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.30	ในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการทบทวน/อนุมัติ วิสัยทัศน์/พันธกิจ/กลยุทธ์ของบริษัท รวมทั้งติดตามดูแลให้มีการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	บริษัทเปิดเผยข้อมูล 1. วิสัยทัศน์/พันธกิจ/กลยุทธ์ ของบริษัท 2. คณะกรรมการพิจารณาทบทวน/อนุมัติ วิสัยทัศน์/พันธกิจ/กลยุทธ์ของบริษัท ในปีที่ผ่านมา 3. รายละเอียดการติดตามให้มีการนำกลยุทธ์ของบริษัทไปปฏิบัติ (เช่น การให้ฝ่ายบริหารรายงานผลการปฏิบัติตามกลยุทธ์ในการประชุมคณะกรรมการทุกครั้ง หรือรายงานผลเป็นรายเดือน/รายไตรมาส เป็นต้น)	Level (EX/G/P)

1



การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของบริษัทฯ

- พิจารณาทิศทางกลยุทธ์องค์กรร่วมกับฝ่ายจัดการ โดยนำประเด็นด้านการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนใน 3 มิติ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มาเป็นส่วนหนึ่งในการวางเป้าหมายเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อสร้างความเติบโตของกิจการที่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม รวมถึงพิจารณาประเด็นความเสี่ยงและโอกาสที่มีนัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจมาวิเคราะห์เพื่อพิจารณากำหนดเป็นกลยุทธ์และแนวทางดำเนินงานในระยะยาว

2

- ทั้งนี้ ในปี 2566 ที่ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ 7/2566 เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2566 ได้ร่วมกันพิจารณาทบทวนและอนุมัติวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และแผนธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานมีเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน และมั่นใจได้ว่าบริษัทฯ จะดำเนินธุรกิจเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และผู้ถือหุ้น ทั้งนี้ คณะกรรมการจะอนุมัติกลยุทธ์และแผนธุรกิจ รวมถึงงบประมาณของกลุ่มบริษัท ซึ่งผ่านการพิจารณาและทบทวนจากคณะกรรมการจัดการแล้ว รวมทั้งติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนดังกล่าว โดยฝ่ายจัดการจะต้องติดตามและรายงานความคืบหน้าของผลการดำเนินงานและผลประกอบการของบริษัทฯ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดการเป็นระยะ และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบความคืบหน้าและให้ข้อเสนอแนะ

การกำกับและติดตามการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

- พิจารณาผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับแผนงาน ตลอดจนพิจารณาข้อมูลภาวะเศรษฐกิจ ภาวะตลาด และการแข่งขัน ข้อมูลผลการดำเนินงานของลูกค้าในแต่ละกลุ่มธุรกิจ ข้อมูลผลการดำเนินงานเปรียบเทียบในกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกไตรมาสโดยมีกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นผู้รายงาน

3

- พิจารณาทบทวนแผนกลยุทธ์ในระหว่างปี โดยมีกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นผู้รายงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบผลการดำเนินงานจริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้
- พิจารณาเกี่ยวกับการลงทุนและการพัฒนาโครงการต่าง ๆ ของบริษัทฯ ได้แก่ ธุรกิจศูนย์การค้า ธุรกิจที่พักอาศัย ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจแบบผสม ธุรกิจการลงทุนอื่น ๆ เช่น การลงทุนในต่างประเทศ การเข้าซื้อกิจการ และการลงทุนธุรกิจทางเลือกต่าง ๆ
- พิจารณาเกี่ยวกับรายการและการดำเนินงานด้านการเงินของบริษัทฯ

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.31	บริษัทกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง	บริษัทเปิดเผยข้อมูล 1. นโยบายควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง 2. รายละเอียดการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง 3. ผลการประเมินความเพียงพอของระบบควบคุมภายในและระบบบริหารความเสี่ยง	Yes/No (EX/P)

9.1 การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง

1

ความเห็นของคณะกรรมการบริษัทฯ เกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในของบริษัทฯ

คณะกรรมการบริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) ได้ให้ความสำคัญต่อการที่บริษัทฯ จัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่ดีและมีประสิทธิผล โดยประกาศอย่างแจ้งชัดถึงเรื่องดังกล่าวในนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ เพราะมีความเชื่อว่าการมีระบบการควบคุมภายในที่ดี จะช่วยลดความเสี่ยงและป้องกันความเสียหายจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และทำให้บริษัทฯ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าหมายได้ จึงได้มีการมอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการสอบทานให้บริษัทฯ มีระบบการควบคุมภายใน (Internal Control) และระบบการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล คณะกรรมการตรวจสอบได้มีการรายงานว่า บริษัทฯ มีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่เหมาะสม กล่าวคือจากผลการประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในของบริษัทฯ ได้พัฒนามาจากกรอบแนวทางระบบการควบคุมภายในที่เป็นสากลของ COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of The Treadway Commission)

2

จากการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองของคณะกรรมการตรวจสอบประจำปี 2566 ที่ผ่านมานั้น คณะกรรมการตรวจสอบได้ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้ระบุไว้ในกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความระมัดระวัง ความรอบคอบ และมีความอิสระอย่างเพียงพอ ตลอดจนได้ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน ในการสอบทานการจัดทำงบการเงิน การพิจารณารายการที่เกี่ยวโยงกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การบริหารความเสี่ยง การสอบทานการควบคุมภายใน การกำกับดูแลกิจการ การสอบทานให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ การปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน การพิจารณาคัดเลือกเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชี การกำกับดูแลกิจการ ทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ และการจัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งผลการประเมินโดยรวมสรุปว่า ได้ปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนตามกฎบัตรแล้ว

3

คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า บริษัทฯ ได้จัดทำรายงานข้อมูลทางการเงินอย่างถูกต้อง สอดคล้องตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป มีการเปิดเผยข้อมูลรายการระหว่างกันหรือรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างเพียงพอ การบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเพียงพอ มีระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายในที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องครบถ้วน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนให้บริษัทฯ มีการกำกับดูแลกิจการอย่างยั่งยืน

การควบคุมภายใน 1

บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญต่อการควบคุมภายในตามมาตรฐานสากล COSO 2013 (The Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission) เพื่อให้บริษัทฯ บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment)
2. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)
3. การควบคุมการปฏิบัติงาน (Control Activities)
4. ระบบสารสนเทศและการสื่อสารข้อมูล (Information and Communication)
5. ระบบการติดตาม (Monitoring Activities)

ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 2/2566 เมื่อ
พิจารณาความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในโดยพิจารณ
หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ตามที่แผนกตรวจสอบภาย
สอบทานผลการประเมินระบบการควบคุมภายในโดยคณะกรรมการ
ระบบการควบคุมภายในของบริษัทฯ มีความเพียงพอและเหมาะสม
ระบบการควบคุมภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีระบบการคว
บริษัทฯ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร รายงานที่จัดทำขึ้นมี
ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสามารถป้องกันทรัพย์สินของบ

การบริหารความเสี่ยง

บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) จัดให้มีการบริหารความเสี่ยงเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการบริหารความเสี่ยงทั้งองค์กรที่มีประสิทธิผล โดยคณะกรรมการบริษัทฯ มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและกำกับดูแลกิจการ เพื่อรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยง และแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อบริหารความเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วยผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการบริหารความเสี่ยงในการให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อฝ่ายจัดการ,

1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)
2. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)
3. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)
4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)
5. ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยี (Information Technology)
6. ความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน (Corruption Risk)
7. ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk)
8. ความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (Sustainability Risk)

ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการสร้างความพึงพอใจของลูกค้าและผลตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยมีการบริหารงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ทางคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ กำหนดนโยบายแนวทางการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บริษัทฯ ตัดสินใจที่ดีที่สุด และช่วยให้มองเห็นโอกาส ตลอดจนสามารถบรรเทาผลกระทบจากเหตุการณ์สำคัญที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารความเสี่ยง 1

บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) จัดให้มีการบริหารความเสี่ยงเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการบริหารความเสี่ยงทั้งองค์กรที่มีประสิทธิผล โดยคณะกรรมการบริษัทฯ มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและกำกับดูแลกิจการ เพื่อรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยง และแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อบริหารความเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วยผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการบริหารความเสี่ยงในการให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อฝ่ายจัดการ, คณะทำงาน และคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อให้แน่ใจว่าการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล (โดยบริหารความเสี่ยงตามแนวปฏิบัติมาตรฐานสากล COSO) รวมถึงมั่นใจได้ว่าประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กรได้อย่างครบถ้วน มีกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงที่สำคัญซึ่งแบ่งได้ตามประเภทความเสี่ยงที่มีอยู่ ณ ขณะนี้ดังนี้

1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)
2. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)
3. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)
4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk)
5. ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยี (Information Technology)
6. ความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน (Corruption Risk)
7. ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk)
8. ความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (Sustainability Risk)

ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการสร้างความพึงพอใจของลูกค้าและผลตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยมีการบริหารงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ทางคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ กำหนดนโยบายแนวทางการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บริษัทฯ ตัดสินใจที่ดีที่สุด และช่วยให้มองเห็นโอกาส ตลอดจนสามารถบรรเทาผลกระทบจากเหตุการณ์สำคัญที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.32	บริษัทกำหนดนโยบายการไปดำรงตำแหน่งกรรมการที่บริษัทอื่นของ CEO (ผู้บริหารสูงสุด)	บริษัทกำหนดนโยบายในการไปดำรงตำแหน่งกรรมการที่บริษัทอื่นของ CEO (ผู้บริหารสูงสุด) โดยจะเป็น นโยบายที่จำกัดจำนวนบริษัทที่จะไปดำรงตำแหน่ง (เช่น 2 แห่ง หรือ 5 แห่ง) หรือ นโยบายที่ระบุว่าไม่จำกัดจำนวนบริษัท หรือ นโยบายให้แจ้งต่อคณะกรรมการบริษัทก่อนไปดำรงตำแหน่งกรรมการ เป็นต้น	Yes/No (EX/P)

กรรมการผู้จัดการใหญ่อาจไปดำรงตำแหน่งกรรมการที่บริษัทอื่นได้ แต่ต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่กรรมการผู้จัดการใหญ่ของบริษัทฯ และกิจการนั้นต้องไม่เป็นธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของบริษัทฯ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทก่อนไปดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่น

CPN

คณะกรรมการยังได้กำหนดหลักเกณฑ์การไปดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่นของประธานเจ้าหน้าที่บริหารไว้ในนโยบายบรรษัทภิบาลดังนี้ “ในกรณีที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารไปรับตำแหน่งกรรมการบริษัทอื่นนอกเหนือจากบริษัทที่อยู่ภายในกลุ่มบริษัทฯ ให้การอนุมัติและการดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามระเบียบอำนาจอนุมัติและดำเนินการที่ผ่านการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท”

BANPU

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.33	ในปีที่ผ่านมา บริษัทไม่มีการกระทำใดที่เป็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบของ หน่วยงานกำกับดูแล เช่น ตลท. ก.ล.ต.	บริษัทเปิดเผยข้อมูล 1. ในปีที่ผ่านมามีการทำผิดหรือฝ่าฝืนกฎหมายจนได้รับการดำเนินการทางอาญา (Criminal Actions) หรือการดำเนินมาตรการลงโทษทางแพ่ง (Civil Sanctions) หรือการดำเนินการทางปกครอง (Administrative Actions) (เช่น การส่งงบการเงินล่าช้า เป็นต้น) และ 2. ในกรณีที่มีการทำผิดหรือฝ่าฝืน ต้องระบุว่ามีการดำเนินการอย่างไร	Level (Penalty/No Action)

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.34	บริษัทจัดให้มีผู้รับผิดชอบ หรือหน่วยงานกำกับการปฏิบัติงาน (Compliance) เพื่อกำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบายมาตรฐาน	บริษัทเปิดเผยข้อมูล 1. การจัดให้มีผู้รับผิดชอบ หรือหน่วยงานกำกับการปฏิบัติงาน/รายชื่อผู้รับผิดชอบ งานกำกับการปฏิบัติงาน 2. บทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบ หรือหน่วยงานกำกับการปฏิบัติงาน/รายชื่อผู้รับผิดชอบ งานกำกับการปฏิบัติงาน	Level (EX/G/P)

หัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Head of Compliance)

1

นางดุจหทัย สมบูรณ์นิตย์
ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้บริหารกลุ่ม
กลุ่มกำกับงานกฎเกณฑ์

วันที่ดำรงตำแหน่ง
10 กันยายน 2564 - ปัจจุบัน

ประวัติการศึกษา
ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประวัติการอบรม
- หลักสูตร Global Contract Management George Washington University
- หลักสูตร Head of Compliance Program สมาคมธนาคารไทย/สมาคมบริษัทหลักทรัพย์

ประสบการณ์การทำงานในระยะ 5 ปีย้อนหลัง
- ปี 2551-2552 ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้บริหารฝ่าย ฝ่ายนิติการ บมจ.ธนาคารกรุงไทย
- ปี 2552-2563 ผู้อำนวยการฝ่ายอาวุโส ผู้บริหาร สายกำกับกฎเกณฑ์ธุรกิจขนาดใหญ่ บมจ.ธนาคารไทยพาณิชย์

ตำแหน่งงานปัจจุบัน
ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้บริหารกลุ่ม กลุ่มกำกับงานกฎเกณฑ์ บมจ.ธนาคารกรุงไทย

หน้าที่ความรับผิดชอบด้านงานกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

2

ควบคุมดูแลการกำกับการปฏิบัติงานของธนาคารให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์และกฎหมายของหน่วยงานกำกับดูแลต่าง ๆ ได้แก่ ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และหน่วยงานทางการอื่นที่มีอำนาจตามกฎหมาย รวมถึงให้คำปรึกษาด้านการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์และกฎหมาย เป็นหน่วยงานกลางในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานกำกับและหน่วยงานทางการที่มีอำนาจตามกฎหมายกับหน่วยงานภายในของธนาคาร รวมทั้งสื่อสารกฎเกณฑ์และกฎหมายที่ออกใหม่หรือมีการเปลี่ยนแปลงให้หน่วยงานภายในของธนาคารทราบ

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.35	บริษัทจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในที่รายงานตรงไปยังคณะกรรมการตรวจสอบ และเปิดเผยชื่อหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน	บริษัทเปิดเผย 1. มีการจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายใน 2. ชื่อของหัวหน้าของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ในกรณีจ้างหน่วยงานจากภายนอกต้องระบุ ชื่อบริษัทที่จ้าง และรายชื่อบุคคลภายในบริษัทที่เป็นผู้ประสานงานกับบริษัทที่ว่าจ้าง 3. หน่วยงานตรวจสอบภายในรายงานผลการตรวจสอบโดยตรงไปที่คณะกรรมการตรวจสอบของบริษัท	Level (EX/G/P)

หัวหน้าตรวจสอบภายใน 1

การแต่งตั้งหัวหน้าตรวจสอบภายในของบริษัทฯ 2

คณะกรรมการบริษัทฯ แต่งตั้งว่าที่ร้อยตรีวัชรินทร์ วงศ์หาญ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการตรวจสอบให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าตรวจสอบภายในของบริษัทฯ ได้รับแต่งตั้งโดยมติคณะกรรมการตรวจสอบ ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2565 ว่าที่ร้อยตรีวัชรินทร์ วงศ์หาญ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน และมีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเข้าใจในการดำเนินงานของบริษัทฯ รวมถึงมีการอบรมด้านงานตรวจสอบภายในอยู่เสมอจึงมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้อย่างครบถ้วนและเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้อง ทั้งนี้ การพิจารณา และอนุมัติ การแต่งตั้ง ถอดถอน หรือโยกย้ายผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวจะต้องผ่านการอนุมัติหรือได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ

ความเป็นอิสระ และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าตรวจสอบภายในกับหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ

ความเป็นอิสระ

แผนกตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระโดย

1. ผู้ตรวจสอบภายในรายงานตรงต่อหัวหน้าตรวจสอบภายใน และหัวหน้าตรวจสอบภายในรายงานการปฏิบัติงานตรวจสอบต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และรายงานเกี่ยวกับการบริหารต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่

2. หัวหน้าตรวจสอบภายในมีสถานภาพเทียบเท่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานสำคัญ ๆ ของ บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) เพื่อช่วยให้การหารือและเจรจาผลการตรวจสอบภายในกับผู้บริหารระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิผล

3. ผู้ตรวจสอบภายในมีความเป็นอิสระจากกิจการอื่นที่ไม่ใช่หน้าที่ของงานตรวจสอบภายใน โดยผู้ตรวจสอบภายในมีอิสระในการแสดงความเห็น การรายงาน ด้วยความเที่ยงธรรม ตามมาตรฐานการประกอบวิชาชีพ ตรวจสอบภายใน

4. ผู้ตรวจสอบภายในไม่ควรได้รับมอบหมายให้ไปช่วยปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่งานที่เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในหรือกิจกรรมใดที่เห็นว่าอาจมีผลกระทบต่อความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน

5. ในการปฏิบัติงานตรวจสอบเพื่อให้ความเชื่อมั่น การให้คำปรึกษาอย่างเป็นทางการ การตรวจสอบข้อร้องเรียนและการตรวจสอบกรณีมีข้อสงสัยว่าอาจเกิดการทุจริต ผู้ตรวจสอบภายในต้องเปิดเผยรายละเอียดของผลกระทบที่มีต่อความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยรายงานต่อผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าตรวจสอบภายใน กับ หน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าตรวจสอบภายใน กับ คณะกรรมการตรวจสอบ บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) และฝ่ายบริหาร

1) หัวหน้าตรวจสอบภายในควรได้หารือกับคณะกรรมการตรวจสอบ บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) เป็นการเฉพาะโดยไม่มีฝ่ายบริหาร อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

2) หัวหน้าตรวจสอบภายในควรได้รับสิทธิในการเข้าพบกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อหารือประเด็นต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าตรวจสอบภายใน กับ ฝ่ายบริหาร ผู้สอบบัญชีและองค์กรกำกับดูแลอื่น หัวหน้าตรวจสอบภายในควรหารือและวางแผนการตรวจสอบภายในร่วมกับผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารหน่วยรับตรวจ ผู้ตรวจสอบภายใน ผู้สอบบัญชี และผู้ตรวจสอบขององค์กรกำกับดูแลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าแผนการตรวจสอบภายในและการดำเนินการต่าง ๆ ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิผล และไม่เกิดความซ้ำซ้อน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าตรวจสอบภายในกับฝ่ายบริหาร และบุคคลอื่นที่ได้รับรายงานการตรวจสอบภายในหัวหน้าตรวจสอบภายในนำเสนอรายงานการตรวจสอบต่อฝ่ายบริหารและกรรมการผู้จัดการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ก่อนที่จะนำเสนอรายงานต่อบุคคลอื่น

หน้าที่ความรับผิดชอบหัวหน้าตรวจสอบภายในมีดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ขอบเขตความรับผิดชอบ และแนวทางการปฏิบัติงานของแผนกตรวจสอบภายใน พร้อมทั้งจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนงบประมาณประจำปี

2. ตรวจสอบ ประเมินผล และติดตามการดำเนินงานว่าได้ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน ระเบียบปฏิบัติที่วางไว้ รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด ดังนี้

1) ประเมินการควบคุมภายในของ บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) เพื่อให้ความมั่นใจต่อคณะกรรมการตรวจสอบ บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) และผู้บริหารว่ากิจกรรมต่างๆ ได้มีการควบคุมภายในอย่างเพียงพอที่จะบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ควบคุมได้ และเป็นไปตามกระบวนการกำกับดูแลกิจการ

2) ประเมินความเสี่ยงและการควบคุมภายในเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกี่ยวกับรายงานทางการเงินและการข้อมูลรายงานต่าง ๆ

3) ตรวจสอบประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเพียงพอของกิจกรรมการควบคุมภายใน

4) ตรวจสอบประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของระบบการปฏิบัติงาน การดูแลรักษาทรัพย์สิน และการใช้ทรัพยากรทุกประเภทว่าเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด และมิให้เกิดการสูญเสียหรือเสียหายใด ๆ

5) สอบทานและรายงานความเชื่อถือได้ และความครบถ้วนของข้อมูลทางการเงิน และมิใช่ทางการเงิน (Finance & Non Finance) ตลอดจนวิธีการที่ใช้วินิจฉัยและวัดผลตรวจสอบหลักฐาน หากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินการที่อาจมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญ เช่น ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงาน หรือการทุจริต หรือสิ่งผิดปกติ หรือความบกพร่องที่สำคัญในระบบการควบคุมภายใน

6) ตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ นโยบาย วิธีปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

7) ตรวจสอบตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการตรวจสอบ บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน)

3. สอบทานเกี่ยวกับหลักจริยธรรมธุรกิจ และจรรยาบรรณสำหรับพนักงานและผู้บริหาร

4. การตรวจสอบเพื่อให้ความเชื่อมั่น (Assurance Service) แผนกตรวจสอบภายในปฏิบัติงานช่วยฝ่ายบริหารในการปรับปรุงการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการกำกับดูแลกิจการ โดยการประยุกต์ทักษะทางวิชาชีพของการตรวจสอบภายในในการประเมินระบบและระเบียบในการปฏิบัติงานที่ฝ่ายบริหารได้จัดให้มีขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าวัตถุประสงค์ของ บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ และนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงให้มีระบบและระเบียบในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

5. การบริการให้ความเห็นทางวิชาชีพในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย อาทิ การตรวจสอบกรณีที่มีการทุจริตหรือการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริต ผิดกฎหมาย หรือกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่าจะมีการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริต การตรวจสอบภายในจะดำเนินการตรวจสอบเพื่อค้นหาสาเหตุข้อเท็จจริงรวมถึงผลเสียหายที่เกิดขึ้น หรือจะเกิดขึ้น และผู้รับผิดชอบพร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการป้องกัน

6. การให้คำปรึกษา แก่คณะกรรมการ บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) ผู้บริหารและหน่วยรับตรวจ เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการกำกับดูแลกิจการ

7. พิจารณาให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการ บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) และฝ่ายบริหารในการจัดให้มีการควบคุมด้วยตนเองที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ตรวจสอบภายในควรตรวจสอบความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการประเมินการควบคุมด้วยตนเอง (Self-Assessment)

8. ประสานงานกับหน่วยงานบริหารความเสี่ยง เพื่อนำเสนอประเด็นความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญต่อคณะกรรมการ บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) (ถ้ามี)

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.36	ในปีที่ผ่านมา จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการตั้งแต่ 6 ครั้งขึ้นไป	บริษัทมีการเปิดเผย 1. จำนวนครั้งการประชุมคณะกรรมการบริษัททั้งรูปแบบ Physical meeting และ e-meeting 2. ถ้ามีการจัดประชุมแบบ e-meeting ต้องมีการเปิดเผยจำนวนครั้งการจัดประชุมแยกระหว่างการประชุมแบบ Physical meeting และ e-meeting	Level (EX/G/P)

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.37	กรรมการแต่ละคนมีสัดส่วนของการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ อย่างน้อยร้อยละ 75 ของการประชุมทั้งปี	บริษัทมีการเปิดเผย 1. จำนวนครั้งการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการทั้งรูปแบบ Physical meeting และ e-meeting เป็นรายบุคคล 2. จำนวนครั้งการประชุมคณะกรรมการบริษัททั้งรูปแบบ Physical meeting และ e-meeting (หากเป็นกรรมการที่เข้าระหว่างปีให้ระบุจำนวนครั้งการประชุมที่เหลือเท่านั้น) *หมายเหตุ ทั้งนี้ คำนวณร้อยละการเข้าร่วมประชุมของกรรมการแต่ละคน (ร้อยละ = จำนวนครั้งการประชุมที่กรรมการแต่ละคนเข้าร่วมประชุม หารด้วย จำนวนครั้งการประชุมคณะกรรมการรวม (ทั้งรูปแบบ Physical meeting และ e-meeting))	Yes/No (EX/P)

คณะกรรมการบริษัท มีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการแต่ละคนเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของการประชุมคณะกรรมการบริษัททั้งหมดในรอบปี 2566 โดยสรุปรายละเอียดดังต่อไปนี้

D.36

รายชื่อ	คณะกรรมการบริษัท			คณะกรรมการตรวจสอบ	คณะกรรมการบริหาร	คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	ประชุมผู้ถือหุ้นปี 2566
	รวม	ด้วยตนเอง	ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์						
1. นางสาวจรีพร จารุกรสกุล	8/8 (100%)	7/8	1/8	-	9/9	-	6/6	3/4	1/1
2. นายเวทย์ นุชเจริญ	8/8 (100%)	8/8	-	6/6	-	-	-	4/4	1/1
3. นายเอกชัย ติวุตานนท์ [1]	8/8 (100%)	8/8	-	6/6	-	3/3	5/5	4/4	1/1
4. นางพรรณี วรวุฒิจงสถิต	8/8 (100%)	8/8	-	6/6	-	3/3	-	-	1/1
5. นายน้ำชัย หล่อวัฒนตระกูล [2]	8/8 (100%)	7/8	1/8	-	-	1/2	5/6	-	1/1
6. นายเดวิด ริชาร์ดนาร์โดน [3]	8/8 (100%)	6/8	2/8	-	2/2	-	1/1	-	1/1
7. นายวิวัฒน์ จิรัฐติกาลสกุล [4]	8/8 (100%)	8/8	-	-	2/2	1/1	-	-	1/1
8. นายสมเกียรติ เมสันธสุวรรณ	8/8 (100%)	7/8	1/8	-	9/9	-	-	-	1/1
9. นายปจงวิช พงษ์ศิวาภัย	8/8 (100%)	8/8	-	-	9/9	-	-	-	1/1
10. นายไกรลักษณ์ อัศวฉัตรโรจน์	8/8 (100%)	7/8	1/8	-	9/9	-	-	-	1/1

D.37

WHAUP

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.38	คณะกรรมการกำหนดตารางการประชุมล่วงหน้าตลอดทั้งปี และจัดส่งเอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการล่วงหน้าอย่างน้อย 5 วันทำการ	บริษัทเปิดเผยข้อมูลครบทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ 1. แจ้งการประชุมคณะกรรมการล่วงหน้าตลอดทั้งปีตั้งแต่ปลายปีก่อนหรือต้นปี 2. ระบุกรอบเวลาในการประชุมให้กรรมการทราบ เช่น ทุกวันจันทร์ที่ 1 ของเดือน หรือเปิดเผยตารางการประชุมทั้งปีในปีถัดไป เป็นต้น 3. จัดส่งเอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการล่วงหน้าอย่างน้อย 5 วันทำการ	Level (EX/G/P)

4.2 การประชุมคณะกรรมการ

1

ธนาคารมีการกำหนดวันประชุมและกำหนดระเบียบวาระการประชุมประจำสำหรับการประชุมคณะกรรมการธนาคารเป็นการล่วงหน้าในแต่ละปี โดยเลขานุการบริษัทจะแจ้งกำหนดวันประชุมสำหรับการประชุมทั้งปีให้กรรมการทราบล่วงหน้าตั้งแต่ในช่วงปลายปีก่อนการประชุมในปีถัดไป เพื่อให้กรรมการสามารถจัดสรรเวลาและเข้าร่วมประชุมได้ โดยทั่วไปการประชุมคณะกรรมการธนาคารจะจัดขึ้นในวันพฤหัสบดีสุดท้ายของเดือน และอาจมีการเปลี่ยนแปลงหรือนัดประชุมคณะกรรมการธนาคารเพิ่มเติมตามความเหมาะสมได้ โดยกรรมการแต่ละท่านต้องเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการธนาคารอย่างน้อยร้อยละ 75 ของจำนวนครั้งของการประชุมที่จัดขึ้นในแต่ละปี เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นอันสมควร

2

องค์ประชุมของที่ประชุมคณะกรรมการธนาคารประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยขณะที่คณะกรรมการธนาคารจะลงมติในที่ประชุมต้องมีกรรมการอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด

กรรมการท่านหนึ่งมีเสียง 1 เสียงในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด และมติทั้งปวงของที่ประชุมคณะกรรมการธนาคารให้ตัดสินด้วยคะแนนเสียงข้างมากของกรรมการที่มาประชุม

3

เลขานุการบริษัทรับผิดชอบในการจัดประชุมและส่งหนังสือเชิญประชุม ระเบียบวาระการประชุม และเอกสารประกอบการประชุมไปยังกรรมการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เพื่อให้กรรมการมีเวลาในการพิจารณาข้อมูลอย่างเพียงพอก่อนเข้าร่วมประชุม ยกเว้นมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน โดยกรรมการแต่ละท่านสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้จากเลขานุการบริษัทได้ ทั้งนี้ วาระการประชุมจะระบุอย่างชัดเจนว่าเป็นเรื่องเสนอเพื่อทราบ เพื่ออนุมัติ เพื่อพิจารณา หรือวาระติดตามผลการดำเนินงานเป็นประจำ

ในการประชุมคณะกรรมการธนาคาร การดำเนินการประชุมจะเรียงลำดับความสำคัญ คือ เรื่องสืบเนื่อง เรื่องเพื่อพิจารณา และเรื่องเพื่อทราบ เพื่อให้กรรมการใช้เวลาในการประชุมให้เกิดประโยชน์สูงสุด และประธานกรรมการได้จัดสรรเวลาการประชุมไว้อย่างเพียงพอที่ฝ่ายจัดการจะนำเสนอรายงานและกรรมการจะอภิปรายปัญหาสำคัญอย่างรอบคอบ โดยภายหลังการประชุมมีการจัดทำรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งได้รับการรับรองจากคณะกรรมการธนาคารทุกครั้ง พร้อมให้คณะกรรมการธนาคารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้

ในกรณีที่กรรมการท่านใดมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในวาระที่พิจารณา กรรมการท่านนั้นต้องเปิดเผยประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์นั้นต่อคณะกรรมการธนาคารก่อนการพิจารณาวาระนั้นและไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในวาระนั้น

25th Anniversary IOD Thai Institute of Directors
KKP

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.39	บริษัทมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับจำนวนองค์ประชุมขั้นต่ำ ณ ขณะที่คณะกรรมการจะลงมติในที่ประชุมคณะกรรมการว่า ต้องมีกรรมการอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด	บริษัทเปิดเผยนโยบายเกี่ยวกับจำนวนองค์ประชุมขั้นต่ำในนโยบายการกำกับดูแลกิจการ/กฎบัตรของคณะกรรมการ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ โดยต้องระบุว่า “จำนวนองค์ประชุมขั้นต่ำ ณ ขณะที่คณะกรรมการจะลงมติในที่ประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด”	Yes/No (EX/P)

4.2 การประชุมคณะกรรมการ

ธนาคารมีการกำหนดวันประชุมและกำหนดระเบียบวาระการประชุมประจำสำหรับการประชุมคณะกรรมการธนาคารเป็นการล่วงหน้าในแต่ละปี โดยเลขานุการบริษัทจะแจ้งกำหนดวันประชุมสำหรับการประชุมทั้งปีให้กรรมการทราบล่วงหน้าตั้งแต่ในช่วงปลายปีก่อนการประชุมในปีถัดไป เพื่อให้กรรมการสามารถจัดสรรเวลาและเข้าร่วมประชุมได้ โดยทั่วไปการประชุมคณะกรรมการธนาคารจะจัดขึ้นในวันพฤหัสบดีสุดท้ายของเดือน และอาจมีการเปลี่ยนแปลงหรือนัดประชุมคณะกรรมการธนาคารเพิ่มเติมตามความเหมาะสมได้ โดยกรรมการแต่ละท่านต้องเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการธนาคารอย่างน้อยร้อยละ 75 ของจำนวนครั้งของการประชุมที่จัดขึ้นในแต่ละปี เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นอันสมควร

องค์ประชุมของที่ประชุมคณะกรรมการธนาคารประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยขณะที่คณะกรรมการธนาคารจะลงมติในที่ประชุมต้องมีกรรมการอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด

กรรมการท่านหนึ่งมีเสียง 1 เสียงในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด และมติทั้งปวงของที่ประชุมคณะกรรมการธนาคารให้ตัดสินด้วยคะแนนเสียงข้างมากของกรรมการที่มาประชุม

25th Anniversary IOD Thai Institute of Directors
KKP

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.40	ในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการจัดให้มีการประชุมระหว่างกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุม	บริษัทเปิดเผยข้อมูล 1. การจัดประชุม กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (NED) โดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุม 2. จำนวนครั้งของการประชุม 3. กระบวนการจัดการภายหลังการประชุม (เช่น การแจ้งประเด็นที่หารือในที่ประชุม และผลการประชุมให้คณะกรรมการ หรือ CEO รับทราบ เป็นต้น) *หมายเหตุ ทั้งนี้ การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบไม่ถือเป็นการประชุม NED ยกเว้น คณะกรรมการที่เหลือทั้งหมดเป็นกรรมการที่มีรายชื่อเป็นผู้บริหารตามนิยามของสำนักงาน ก.ล.ต. จึงจะนับ การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบเป็นการประชุม NED	Level (EX/G/P)

ในปี 2566 มีการจัดประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ทั้งหมด 15 ครั้ง ซึ่งรวมถึงการประชุมเพื่อพิจารณากำหนดแผนกลยุทธ์ 1 ครั้ง และเพื่อส่งเสริมให้กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร/กรรมการอิสระ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ เสนอแนะแนวทางต่าง ๆ ในการบริหารจัดการของไทยออยล์ โดยไม่มีฝ่ายจัดการ ยังจัดให้มีการประชุมกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารโดยไม่มีฝ่ายจัดการ 1 ครั้ง และการประชุมกรรมการอิสระ 1 ครั้ง โดยเลขานุการบริษัทได้ถ่ายทอดความเห็นที่ได้รับจากที่ประชุมให้ฝ่ายจัดการทราบในการประชุมผู้บริหารระดับสูงเพื่อนำไปดำเนินการต่อไป รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลการเข้าร่วมประชุมของกรรมการรายบุคคลเปิดเผยไว้ในหัวข้อ “การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ” หน้า 99

1&2

3

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.41	คณะกรรมการจัดทำรายงานความรับผิดชอบของคณะกรรมการต่อรายงานทางการเงิน	บริษัทเปิดเผยรายงานความรับผิดชอบของคณะกรรมการต่อรายงานทางการเงิน (พร้อมลายเซ็นหรือชื่อของประธานคณะกรรมการหรือ CEO กำกับในเอกสาร) ควบคู่กับรายงานของผู้สอบบัญชี	Yes/No (EX/P)

รายงานความรับผิดชอบของคณะกรรมการธนาคารต่อรายงานทางการเงิน

คณะกรรมการธนาคารเกียรตินาคินภัทร จำกัด (มหาชน) เป็นผู้รับผิดชอบต่องบการเงินรวมของธนาคารและบริษัทย่อย และงบการเงินเฉพาะกิจการของธนาคาร รวมถึงสารสนเทศทางการเงินที่ปรากฏในแบบ 56-1 One Report โดยงบการเงินดังกล่าวจัดทำขึ้นตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ใช้นโยบายบัญชีที่เหมาะสมและถือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ใช้ดุลยพินิจอย่างระมัดระวัง และใช้ประมาณการที่สมเหตุสมผลในการจัดทำ รวมทั้งมีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญอย่างเพียงพอในหมายเหตุประกอบงบการเงิน จึงสะท้อนฐานะการเงินและผลการดำเนินงานที่เป็นจริง โปร่งใส และสมเหตุสมผล อันเป็นประโยชน์ต่อผู้ถือหุ้นและนักลงทุนทั่วไป ทั้งนี้ งบการเงินดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบและให้ความเห็นอย่างไม่มีเงื่อนไขจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่เป็นอิสระ

คณะกรรมการธนาคารได้จัดให้มีและดำรงไว้ซึ่งระบบบริหารความเสี่ยง ระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการกำกับดูแลที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลทางการเงินมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเพียงพอที่จะดำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพย์สินของธนาคาร ตลอดจนป้องกันมิให้เกิดความเสี่ยงจากการดำเนินการที่ผิดปกติอย่างมีสาระสำคัญ

ทั้งนี้ คณะกรรมการธนาคารได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระเป็นผู้ดูแลคุณภาพของรายงานทางการเงิน ระบบควบคุมภายใน และการตรวจสอบภายใน รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลรายการที่เกี่ยวโยงกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เพียงพอ และเหมาะสม โดยความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับเรื่องนี้ปรากฏในรายงานคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งแสดงไว้ในแบบ 56-1 One Report แล้ว

คณะกรรมการธนาคารมีความเห็นว่าระบบการควบคุมภายในโดยรวมของธนาคารมีความเพียงพอ เหมาะสม และสามารถให้ความเชื่อมั่นอย่างมีเหตุผลต่อความเชื่อถือได้ของงบการเงินรวมของธนาคารและบริษัทย่อย และงบการเงินเฉพาะกิจการของธนาคาร สำหรับปีบัญชีสิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566

(นายสุพล วัธนเวคิน)
ประธานกรรมการ

(นายอภินันท์ เกลียวปฏินนท์)
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.42	บริษัทเปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของ CEO ทั้งระยะสั้นและระยะยาวตามผลการปฏิบัติงาน รวมถึงเปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง	บริษัทเปิดเผยข้อมูลนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของ CEO และผู้บริหารระดับสูง ดังนี้ 1. แนวทางการเปิดเผยข้อมูลค่าตอบแทน CEO 1.1 นโยบายค่าตอบแทนทั้งระยะสั้นและระยะยาวของ CEO ที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน 1.2 เปิดเผยรายละเอียดค่าตอบแทน ระยะสั้น (เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ) และระยะยาว (เช่น Performance indicators -- BSC, OKR หรือสิทธิในการซื้อหุ้นของบริษัท ESOP/EJIP เป็นต้น) 2. แนวทางการเปิดเผยข้อมูลค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง 2.1 นโยบายหรือรูปแบบของการให้ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง 2.2 เปิดตัวเลขค่าตอบแทนรวมของผู้บริหารระดับสูง	Level (EX/G/P)

- **มีนโยบายในการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม** เทียบเคียงได้กับองค์กรในธุรกิจเดียวกัน และเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานแต่ละคน โดยมีการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ค่าตอบแทนของไทยออยล์สามารถรักษาระดับสูงสุด (Top Quartile) ในอุตสาหกรรมเดียวกัน และเพื่อให้นโยบายค่าตอบแทนพนักงาน**สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของไทยออยล์ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว** 2.1 ไทยออยล์กำหนดให้มีการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้ผู้บริหารและพนักงานปีละ 1 ครั้ง โดยใช้ดัชนีวัดผลการดำเนินงาน (KPI) ซึ่งแบ่งออกเป็นมุมมอง 3 ด้าน ตามหลัก Balance Scorecard และให้น้ำหนักในแต่ละด้านใกล้เคียงกัน ได้แก่ 1) มุมมองด้านการดำเนินธุรกิจปกติ (Business as Usual) 2) มุมมองด้านโครงการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Initiatives) และ 3) มุมมองด้านการสนับสนุนกลยุทธ์และความยั่งยืน (Strategic Enablers & Sustainability) มาใช้ในการกำหนดดัชนีวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร (Corporate KPI) และถ่ายทอดมาเป็นดัชนีวัดผลการดำเนินงานของพนักงาน (Individual KPI) ซึ่งรวมถึงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน (ระยะสั้น) และผลการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ระยะยาว ส่งผลให้ค่าตอบแทนของผู้บริหารและพนักงานสอดคล้องกับผลการดำเนินงานและกลยุทธ์ของไทยออยล์ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

โดยมีรายละเอียดการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มเติมปรากฏในหัวข้อ “ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน” หน้า 92 และเปิดเผยไว้ในเว็บไซต์ของไทยออยล์ หัวข้อ ความยั่งยืน/I : Our well - being/การพัฒนาบุคลากรและองค์กร

ผลการประเมินดังกล่าวจะถูกนำไปพิจารณากำหนดอัตราการปรับขึ้นค่าตอบแทนของ CEO และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

การกำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ (CEO) 1.1

ค่าตอบแทนของ CEO มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และตกลงกันไว้ล่วงหน้า โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้ประเมินผลงาน CEO เป็นประจำทุกปี เพื่อเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณา จากนั้นประธานกรรมการจะเป็นผู้สื่อสารผลการพิจารณาให้ CEO รับทราบ โดยไทยออยล์มีนโยบายการกำหนดค่าตอบแทนของ CEO ตามผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน (ระยะสั้น) และผลการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่ไทยออยล์จะดำเนินการในระยะยาว เพื่อเป็นการวางรากฐานการเติบโตในอนาคตให้อยู่ในระดับที่สามารถจูงใจและอยู่ในระดับที่เทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและโปร่งใส โดยนำ Balance Scorecard ทั้ง 3 ด้าน 1.2 ได้แก่ 1) มุมมองด้านการดำเนินธุรกิจปกติ (Business as Usual) 2) มุมมองด้านโครงการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Initiatives) และ 3) มุมมองด้านการสนับสนุนกลยุทธ์และความยั่งยืน (Strategic Enablers & Sustainability) มาใช้ในการกำหนดดัชนีวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร (Corporate KPI) ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ค่าตอบแทนผู้บริหารของไทยออยล์ 2.2

รอบปีบัญชี สิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 รวม 38 ราย เท่ากับ 321.52 ล้านบาท โดยแบ่งออกเป็นค่าตอบแทนในรูปเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงจำนวน 191.24 ล้านบาท เงินรางวัลพิเศษจำนวน 94.30 ล้านบาท เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 23.04 ล้านบาท เงินบำเหน็จเมื่อออกจากงานจำนวน 7.91 ล้านบาท และอื่น ๆ จำนวน 5.03 ล้านบาท

หมายเหตุ : ค่าตอบแทนของผู้บริหาร 38 ราย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 ไม่รวมผู้บริหารที่ไปปฏิบัติงานนอกไทยออยล์ ดังนี้

นายเชษฐ์ โปร่งจิตต์

นายวรชาติ เรืองตระกูล

นายอนวัช จันทร์ศักดิ์สูง

นายบัณฑิต ธรรมประจำจิต	(แบ่งตามสัดส่วนระยะเวลาการไปบริหารงานบริษัทในกลุ่ม)
นางสุชาดา ดีชัยยะ	(แบ่งตามสัดส่วนระยะเวลาการไปบริหารงานบริษัทในกลุ่ม)
นายวิโรจน์ วงศ์สถิรยาคุณ	(แบ่งตามสัดส่วนระยะเวลาการไปบริหารงานบริษัทในกลุ่ม)
นายสันติ วาสนสิริ	(แบ่งตามสัดส่วนระยะเวลาการไปบริหารงานบริษัทในกลุ่ม)
นางธาริกา เทพหัสดิน ณ อยุธยา	(แบ่งตามสัดส่วนระยะเวลาการไปบริหารงานบริษัทในกลุ่ม)
นายอุดม วงศ์ศิรินพคุณ	(แบ่งตามสัดส่วนระยะเวลาการไปบริหารงานบริษัทในกลุ่ม)

ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนผู้บริหารของบริษัทฯ 2.1

บริษัทฯ พิจารณาจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารโดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือใกล้เคียงกับบริษัทฯ

นอกจากนี้ ยังพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารแต่ละคนตามเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบโดยมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ประจำปีของบริษัทฯ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ CEO และผู้บริหารสร้างความมั่นคงและเติบโตให้แก่องค์กรในระยะยาว โดยมีรายละเอียดดังนี้

ค่าตอบแทน CEO 1.1

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและคณะกรรมการบริษัทพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของ CEO เป็นประจำทุกปี เพื่อนำผลประเมินดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาการกำหนดค่าตอบแทนของ CEO ในรูปแบบของเงินเดือนและโบนัส ซึ่งพิจารณาจากผลการดำเนินงานในปัจจุบันประกอบกับการพิจารณาจากผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนงานในระยะยาว โดยมีการกำหนด OKR (Objectives and Key Results) ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาประเมินผลปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานที่ชัดเจนไว้ในแต่ละปีและเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติค่าตอบแทนต่อไป

ทั้งนี้ OKR ของ CEO ประกอบด้วยเป้าหมายด้านการเงิน และตัวชี้วัดด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย

1. ตัวชี้วัดผลตอบแทนด้วยเป้าหมายทางการเงิน อาทิ Revenue Target, Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (EBITDA), Net Profit after Tax (NPAT) และ Return on Investment Capital (ROIC) รวมทั้งตัวชี้วัดประสิทธิภาพทางการเงินที่สัมพันธ์กัน อาทิ การเติบโตของราคาหุ้นเทียบกับกลุ่มธุรกิจที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เป็นต้น
2. ตัวชี้วัดด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย
   - เป้าหมายด้านการพัฒนาธุรกิจ ได้แก่ ความสำเร็จในการพัฒนาโครงการใหม่ การพัฒนาธุรกิจและโครงการปัจจุบันตามแผนกลยุทธ์ของบริษัทฯ ความร่วมมือกับพันธมิตรทางการค้า ตลอดจนการดำเนินการตามกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชน เป็นต้น
   - เป้าหมายด้านการพัฒนาเชิงพาณิชย์ ได้แก่ ความสำเร็จในการพัฒนาโอกาสใหม่ ๆ ทางการค้า ความร่วมมือกับพันธมิตรทางการค้า เป้าหมายในด้านพฤติกรรมและดัชนีชี้วัดระดับบุคคล ตัวชี้วัดปัจจัยด้านการรับรู้จากภายนอก อาทิ ระดับความพึงพอใจของลูกค้าและผู้ประกอบการร้านค้า
   - เป้าหมายด้านการพัฒนาองค์กร ได้แก่ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร รวมถึงการพัฒนาเส้นทางความสามารถของผู้บริหาร เพื่อสืบทอดตำแหน่งเป้าหมายในด้านพฤติกรรมและดัชนีชี้วัดระดับบุคคลและการดำเนินการทางสังคม อาทิ ระดับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การรักษาบุคลากร ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การสนับสนุนชุมชนและสังคมผ่านกระบวนการทางธุรกิจ
   - เป้าหมายด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม อาทิ ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการจัดการด้านทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยพัฒนาแผนการดำเนินงานเพื่อตอบโจทย์ตามเป้าหมายสู่การเป็นองค์กรที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero)

ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง

CEO พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงเป็นรายบุคคลเป็นประจำทุกปี เพื่อนำผลประเมินดังกล่าวมาประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงในรูปแบบของเงินเดือนและโบนัส

โครงสร้างค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนและผลประโยชน์แบบคงที่

- **เงินเดือน:** ระดับของค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์ และทักษะความชำนาญ ซึ่งจ่ายเป็นเงินสดเข้าบัญชีทุกเดือน โดยจะมีการทบทวนเป็นประจำทุกปีจากการพิจารณาผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายและแผนงานที่กำหนดไว้ ตลอดจนเปรียบเทียบกับกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน
- **ผลประโยชน์อื่น:** เพื่อสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้กับบุคลากร รวมทั้งเตรียมความพร้อมและให้ความช่วยเหลือในกรณีที่เกษียณอายุ ลาออก ประสบปัญหาด้านสุขภาพ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต สวัสดิการต่าง ๆ อาทิ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ประกันอุบัติเหตุ ประกันการเดินทาง ประกันชีวิต

ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตามผลการดำเนินงาน 1.2

ค่าตอบแทนจูงใจระยะสั้น

- **โบนัส** [1]: ผลตอบแทนที่แปรผันตามความสำเร็จของผลการดำเนินงาน ซึ่งจ่ายเป็นเงินสด โดยจะมีการพิจารณาผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับเป้าหมายและแผนงานที่กำหนดไว้ ตลอดจนเปรียบเทียบกับกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

ค่าตอบแทนจูงใจระยะยาว

- **หุ้นสะสม** [2]: โครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Employee Joint Investment Program: EJIP) เป็นโครงการที่สนับสนุนให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของบริษัท สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และรักษาบุคลากรไว้กับบริษัทฯ ในระยะยาว โดยมีระยะเวลาของโครงการ 5 ปี (รวม Silent Period) โดยบริษัทฯ จะหักเงินเดือนของผู้ที่มีสิทธิและสมัครใจเข้าร่วมโครงการในอัตราร้อยละ 5 ของเงินเดือน (Base Salary) จนกว่าจะสิ้นสุดระยะเวลาสมทบเงินเข้าโครงการ และบริษัทฯ จะจ่ายสมทบเงินเท่ากับจำนวนที่ผู้ร่วมโครงการถูกหักจากเงินเดือนทุกเดือนจนครบกำหนดระยะเวลาจ่ายเงินสะสม ปัจจุบันฯ มีการดำเนินโครงการ EJIP 2 โครงการ โดยมีรายละเอียดดังนี้ รอบที่ 1: ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2562 - 30 เมษายน 2567 และรอบที่ 2: ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2565 - 30 เมษายน 2569

หมายเหตุ : [1] บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้นการเรียกคืนประโยชน์ที่ได้รับ (Clawback) จะเป็นไปตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ฉบับประมวล โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรา 89/18 และมาตรา 89/19 ซึ่งกำหนดว่า ในกรณีที่มีการกระทำการใดจนทำให้ผู้บริหารได้รับประโยชน์โดยมิชอบ ผู้บริหารนั้นจะต้องส่งคืนประโยชน์ที่ตนได้รับ รวมทั้งจะได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนด

[2] บริษัทฯ สนับสนุนให้ผู้บริหารได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานในระยะยาวของบริษัทฯ ผ่านโครงการ EJIP ซึ่งเป็นการสะสมหุ้นในระยะยาว เพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างการเติบโตของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ จะสมทบเงินในจำนวนที่เท่ากันกับเงินเดือนส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารเข้าร่วมโครงการ เพื่อนำไปซื้อหุ้นของบริษัทฯ ด้วยจำนวนเงินที่เท่ากันในแต่ละเดือนตามระยะเวลาโครงการที่กำหนด โดยไม่คำนึงถึงสภาวะตลาดหรือราคาหุ้น ณ วันที่เข้าลงทุน ซึ่งช่วยป้องกันการใช้ข้อมูลภายในและเป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด ทั้งนี้ ภายในระยะเวลาโครงการ EJIP 5 ปี ผู้บริหารจะมีมูลค่าหุ้นสะสมประมาณ 3.8 เท่าของเงินเดือน

ค่าตอบแทนที่ให้แก่ผู้บริหารในปี 2566 มีดังนี้ 2.2

- **เงินเดือนและโบนัส:** บริษัทฯ มีการให้ผลตอบแทนแก่ผู้บริหารในรูปแบบเงินเดือนและโบนัส สำหรับผู้บริหารจำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น 92,007,380 บาท (เฉลี่ยต่อคน 11,500,922 บาท)
- **เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ:** บริษัทฯ ได้สมทบเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับผู้บริหารจำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 8,030,718 บาท (เฉลี่ยต่อคน 1,338,453 บาท)
- **หุ้นสะสมในโครงการ EJIP:** ในปี 2566 มีผู้บริหารเข้าร่วมโครงการ จำนวน 83 ราย บริษัทฯ ได้จ่ายเงินสมทบทั้งสิ้น 15,022,101 บาท (เฉลี่ยต่อคน 180,989 บาท) ทั้งนี้ การจัดสรรหุ้นสะสมของผู้บริหารตามนิยามของสำนักงาน ก.ล.ต. ที่มีสิทธิและสมัครใจเข้าร่วมโครงการ EJIP ปรากฏในตารางรายละเอียดการถือหลักทรัพย์ของบริษัทฯ

ค่าตอบแทนผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารในบริษัทย่อย

บริษัทฯ กำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อย โดยมีการแต่งตั้งผู้บริหารของบริษัทฯ ให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารในบริษัทย่อย เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

ค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ ที่ดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทย่อย ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน โดยไม่มีค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ทั้งนี้ ในปี 2566 มีค่าตอบแทนรวม 2,400,000 บาท รายละเอียดดังนี้

บริษัท	จำนวน (คน)	ค่าตอบแทน (บาท)
บริษัท แกรนด์ คาแนล แลนด์ จำกัด (มหาชน) (GLAND)	2	1,404,000
บริษัท ซีพีเอ็น รีท แมเนจเมนท์ จำกัด	3	996,000

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.43	คณะกรรมการจัดให้มีการประเมินผลงานประจำปีของผู้บริหารสูงสุด (CEO) ขององค์กร	บริษัทเปิดเผยข้อมูลการประเมินผลงานประจำปีของผู้บริหารสูงสุด (CEO) ครบทุกประเด็น ดังนี้ 1. หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน 2. กระบวนการประเมินผลงาน 3. ผลการประเมินของผู้บริหารสูงสุด	Level (EX/G/P)

3. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการใหญ่

1 • **หลักเกณฑ์**

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการใหญ่ประกอบด้วย 10 หัวข้อ ได้แก่ ความเป็นผู้นำ การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ การวางแผนและผลปฏิบัติทางการเงิน ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ ความสัมพันธ์กับภายนอก การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร การสืบทอดตำแหน่ง ความรู้ด้านธุรกิจและบริการ คุณลักษณะส่วนตัว นอกจากนี้ มีการให้ความเห็นแบบปลายเปิดเพิ่มเติมโดยกรรมการเกี่ยวกับจุดแข็งและประเด็นที่กรรมการผู้จัดการใหญ่ควรได้รับการพัฒนา เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของกรรมการผู้จัดการใหญ่ต่อไป

2 • **กระบวนการในการประเมิน**

กรรมการผู้จัดการใหญ่มีการกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานในรูปแบบ OKR ที่ชัดเจน ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมายทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน จากนั้นจึงนำเสนอให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริษัทเห็นชอบตั้งแต่ต้นปี และเมื่อมีผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงจะนำมาเทียบกับ OKR ที่ตั้งไว้เพื่อพิจารณาค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการใหญ่ โดยจะพิจารณาร่วมกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการใหญ่ที่เลขานุการบริษัทจัดส่งให้กรรมการบริษัททุกท่าน รวมถึงกรรมการผู้จัดการใหญ่ประเมินเป็นประจำทุกปี

3 ในปี 2566 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการใหญ่คิดเป็นร้อยละ 96.16 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ “ดีเลิศ”

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.44	บริษัทเปิดเผยรายละเอียดค่าตอบแทนของผู้บริหารสูงสุด (CEO) **(Bonus)**	บริษัทเปิดเผยรายละเอียด 1. นโยบายค่าตอบแทนทั้งระยะสั้นและระยะยาวของ CEO ที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน 2. เปิดเผยรายละเอียดค่าตอบแทนระยะสั้น (เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ) และระยะยาว (เช่น Performance indicators -- BSC, OKR หรือสิทธิในการซื้อหุ้นของบริษัท ESOP/EJIP เป็นต้น) 3. ระบุความเห็นของคณะกรรมการบริษัท หรือคณะกรรมการค่าตอบแทนเกี่ยวกับความสมเหตุสมผลและความเหมาะสมของการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารสูงสุด 4.ตัวเลขค่าตอบแทนของผู้บริหารสูงสุด (CEO) แยกออกมาจากค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง หรือ อัตราส่วนค่าตอบแทนของ CEO ต่อค่าตอบแทนเฉลี่ยของพนักงานทั้งหมด (ทั้งนี้ ค่าตอบแทน CEO และพนักงานให้หมายความรวมถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในรอบปีที่ผ่านมา โดยพนักงานนับลำดับถัดจาก CEO ลงมาทุกคน)	Yes/No (Bonus/No Action)

1

การกำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ (CEO)

ค่าตอบแทนของ CEO มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และตกลงกันไว้ล่วงหน้า โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้ประเมินผลงาน CEO เป็นประจำทุกปี เพื่อเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณา จากนั้นประธานกรรมการจะเป็นผู้สื่อสารผลการพิจารณาให้ CEO รับทราบ โดยไทยออยล์มีนโยบายการกำหนดค่าตอบแทนของ CEO ตามผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน (ระยะสั้น) และผลการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่ไทยออยล์จะดำเนินการในระยะยาว เพื่อเป็นการวางรากฐานการเติบโตในอนาคตให้อยู่ในระดับที่สามารถจูงใจและอยู่ในระดับที่เทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและโปร่งใส โดยนำ Balance Scorecard ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) มุมมองด้านการดำเนินธุรกิจปกติ (Business as Usual) 2) มุมมองด้านโครงการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Initiatives) และ 3) มุมมองด้านการสนับสนุนกลยุทธ์และความยั่งยืน (Strategic Enablers & Sustainability) มาใช้ในการกำหนดดัชนีวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร (Corporate KPI) ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2

ค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ปี 2566

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เช่น เงินเดือน โบนัส และผลประโยชน์อื่นๆ ในนามของคณะกรรมการ และนำเสนอต่อคณะกรรมการเพื่ออนุมัติ

ผู้บริหารมีหน้าที่ดูแลธุรกิจและกิจกรรมประจำวันของบริษัท ในขณะที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้บริหารระดับสูงที่รับผิดชอบด้านการบริหารจัดการบริษัทตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหารต้องกำกับดูแลการบริหารงานของบริษัทอย่างเคร่งครัดตามแผนงานและงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท โดยต้องแสดงความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้ถือหุ้น

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารทุกระดับร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ในแต่ละปีโดยเชื่อมโยงกับทิศทางกลยุทธ์และแผนธุรกิจระยะยาว (เช่น ผลตอบแทนทางการเงิน การดำเนินโครงการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ และปัจจัยสนับสนุนเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ) เพื่อให้มั่นใจว่า KPI ขององค์กรนั้น ตอบสนองวิสัยทัศน์และปณิธานเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว นอกเหนือจากความสำเร็จทางธุรกิจของไทยออยล์ ปัจจัยสนับสนุนการเติบโตที่ยั่งยืน ภาพลักษณ์องค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนด้วยการปฏิบัติที่โปร่งใสและเป็นประโยชน์อย่างแท้จริง

4

ค่าตอบแทนปี 2566	CEO	Executive
Base Salary	8,315,000	63,314,000
Other cash incentives	7,937,000	41,407,000
Total	**16,252,000**	**104,721,000**
*Sum remuneration of all executive 10 persons EVP level upwards		

ค่าตอบแทนพนักงานปี 2566	Median Employee Compensation	Mean Employee Compensation
Median and mean annual compensation of all employees except CEO	1,028,000	1,377,000
Ratio between annual compensation of CEO and the mean and median employee compensation	15.81	11.80

TOP

รายงาน
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

รองศาสตราจารย์ ดร. พสุ เดชะรินทร์

ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

เรียน ท่านผู้ถือหุ้น

คณะกรรมการบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (คณะกรรมการสรรหาฯ) ซึ่งประกอบด้วยกรรมการบริษัทฯ จำนวนไม่น้อยกว่า 3 ท่าน โดยกรรมการส่วนใหญ่ต้องมีคุณสมบัติเป็นกรรมการอิสระ คณะกรรมการสรรหาฯ ชุดปัจจุบัน ประกอบด้วยกรรมการจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. พสุ เดชะรินทร์ (กรรมการอิสระ) ทำหน้าที่ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ โดยมี พลโท อภิชาติ ไชยะคา (กรรมการอิสระ) และนายเทอดเกียรติ พร้อมมูล เป็นกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีหน้าที่สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่ไทยออยล์กำหนด เพื่อเสนอเข้ารับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารสูงสุดของไทยออยล์ ตลอดจนคัดเลือกกรรมการบริษัทฯ เพื่อทำหน้าที่กรรมการเฉพาะเรื่อง รวมถึงพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริษัทฯ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ และที่ประชุมผู้ถือหุ้น ตามที่กฎหมายกำหนด

ในรอบปี 2566 คณะกรรมการสรรหาฯ ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตรฯ อย่างครบถ้วน โดยมีการประชุมรวมทั้งสิ้น 4 ครั้ง และกรรมการสรรหาฯ ทุกคนที่ดำรงตำแหน่งอยู่ขณะนั้นได้เข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกันครบทุกครั้ง (ข้อมูลการเข้าประชุมแสดงในหน้า 99)

สรุปสาระสำคัญของการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาฯ ในรอบปี 2566 มีดังนี้

การปฏิบัติงานด้านการสรรหา

คณะกรรมการสรรหาฯ ได้ดำเนินการตามกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในคู่มือหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจอย่างเคร่งครัด เพื่อเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้คณะกรรมการบริษัทฯ หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งตามที่กฎหมายกำหนด โดยพิจารณาองค์ประกอบคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัทฯ ทั้งในภาพรวมและรายบุคคล เพื่อให้เหมาะสมกับขนาด ประเภทความซับซ้อน และความหลากหลายของการดำเนินธุรกิจของไทยออยล์ รวมถึงการพิจารณาคุณสมบัติส่วนบุคคลซึ่งครอบคลุมทั้งทางด้านการศึกษา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของไทยออยล์ รวมทั้งความเป็นอิสระตามกฎหมายและข้อกำหนดของไทยออยล์ เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างและคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ มุ่งเน้นการสร้างความหลากหลายทางด้านคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัทฯ (Board Diversity) ทั้งด้านเพศ อายุ และไม่นำความแตกต่างด้านเผ่าพันธุ์ เชื้อชาติ สัญชาติหรือถิ่นกำเนิด มาเป็นข้อจำกัดด้านคุณสมบัติ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการสากล โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. คัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ แทนกรรมการที่ขอลาออกระหว่างปี โดยเห็นชอบให้เสนอคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณา แต่งตั้ง ดร. วีรพัฒน์ เกียรติเพื่องฟู เป็นกรรมการแทน ดร. ประเสริฐ สินสุขประเสริฐ ที่ขอลาออก
2. คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ แทนกรรมการที่ครบวาระประจำปี 2566 เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ และที่ประชุมผู้ถือหุ้นตามลำดับ โดยเสนอชื่อกรรมการให้ดำรงตำแหน่งต่ออีกวาระหนึ่ง จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ นางสาวพรรณลิน มหางศ์ธิกุล และกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง แทนกรรมการที่ครบวาระ จำนวน 4 ท่าน ได้แก่ นายดิสทัต โหตระกิตย์ ดร. ณัฐพล ณัฏฐสมบูรณ์ พลโท อภิชาติ ไชยะคา และร้อยตำรวจเอก ปิยะ รักสกุล
3. คัดเลือกกรรมการบริษัทฯ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ แต่งตั้งเป็นกรรมการเฉพาะเรื่อง โดยเสนอแต่งตั้ง พลโท อภิชาติ ไชยะคา เป็นกรรมการตรวจสอบและกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน นายดิสทัต โหตระกิตย์ เป็นกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ร้อยตำรวจเอก ปิยะ รักสกุล เป็นกรรมการตรวจสอบและกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน นายสุชาติ ระมาศ เป็นกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน นายพลากร หวังหลี เป็นกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (เพิ่มเติมจากการเป็นกรรมการตรวจสอบในปัจจุบัน) นางสาวพรรณลิน มหางศ์ธิกุล เป็นกรรมการบริหารความเสี่ยงต่อองค์กรระหนึ่ง ดร. วีรพัฒน์ เกียรติเพื่องฟู เป็นกรรมการบริหารความเสี่ยง และ ดร. ณัฐพล ณัฏฐสมบูรณ์ เป็นกรรมการบริหารความเสี่ยง
4. จัดให้มีการปฐมนิเทศและมอบเอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ โดยในปี 2566 มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ 5 คน ได้แก่ ดร. วีรพัฒน์ เกียรติเพื่องฟู พลโท อภิชาติ ไชยะคา นายดิสทัต โหตระกิตย์ ดร. ณัฐพล ณัฏฐสมบูรณ์ และร้อยตำรวจเอก ปิยะ รักสกุล
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัทฯ เพื่อเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2567 ระหว่างวันที่ 29 กันยายน - 31 ธันวาคม 2566

การปฏิบัติงานด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาฯ ได้พิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัทฯ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากปัจจัยดังนี้ 1) ผลประกอบการและความซับซ้อนทางธุรกิจของไทยออยล์ (Company Performance and Business Complexity) 2) ผลงานคณะกรรมการบริษัทฯ (Board Performance) 3) หน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทฯ (Board Responsibilities) และ 4) การเทียบเคียงกับบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. พิจารณากำหนดกรอบอัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการเพื่อขออนุมัติต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2566 ซึ่งจากการสำรวจข้อมูลเปรียบเทียบกับบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมใกล้เคียงกันแล้ว พบว่าโครงสร้างและอัตราค่าตอบแทนกรรมการบริษัทฯ ที่กำหนดไว้เดิมมีความเหมาะสมดีแล้ว จึงเสนอค่าตอบแทนในอัตราเดิมเท่ากับปี 2565 ซึ่งได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2566 เรียบร้อยแล้ว
2. รับทราบข้อสรุปอัตราค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ และให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์อัตราการขึ้นเงินเดือนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ตั้งแต่ปี 2566 เป็นต้นไป เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณา โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ การประเมินผลจากดัชนีวัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร (Corporate KPI) คะแนนเต็ม 70 คะแนน และการประเมินด้านความเป็นผู้นำ (Leadership Competency) คะแนนเต็ม 30 คะแนน
3. รับทราบรายงานผลการสำรวจค่าตอบแทนกรรมการประจำปี 2565 ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย

วันที่ 24 มกราคม 2567
ในนามคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

(รองศาสตราจารย์ ดร. พสุ เดชะรินทร์)
ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
บริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน)

TOP

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.45	คณะกรรมการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด (CEO) ขององค์กร พร้อมนำเสนอถึงแนวทางในการดำเนินการ	บริษัทเปิดเผยข้อมูล 1. นโยบาย และแนวทางการสรรหาหรือพัฒนาบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด (CEO) 2. ระบุรายละเอียดแผนงาน (เช่น เกณฑ์การคัดเลือก แนวทางการพัฒนารายบุคคล เป็นต้น) 3. การรายงานความคืบหน้าของแผนสืบทอดตำแหน่งให้คณะกรรมการรับทราบเป็นระยะอย่างน้อยปีละครั้ง (เช่น ในการประชุมคณะกรรมการแต่ละครั้ง รายไตรมาส รายปี เป็นต้น)	Level (EX/G/P)

แผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง 1

คณะกรรมการบริษัทกำกับดูแลให้มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งและแผนการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างบุคลากรให้มีความพร้อมสืบทอดงานในตำแหน่งที่สำคัญ โดยมีแนวทางดำเนินการสรรหาดังนี้ 2

- คณะกรรมการบริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ ร่วมกันวางแผนการสืบทอดตำแหน่งงานสำหรับผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ โดยมีการกำหนดทักษะ ความรู้ความสามารถและศักยภาพของบุคคลที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงาน
- คณะกรรมการได้มีการกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกกรรมการผู้จัดการใหญ่ และนโยบายการสืบทอดตำแหน่ง ในกรณีที่มีเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือการเกษียณอายุของกรรมการผู้จัดการใหญ่ โดยมีกระบวนการสรรหาที่ชัดเจนและโปร่งใส
- กรรมการผู้จัดการใหญ่กำกับดูแลการอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้สืบทอดตำแหน่งงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การมอบหมายงานพิเศษ การหมุนเวียนงาน เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นและเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้บริหารสำหรับการสืบทอดตำแหน่งงาน
- กรรมการผู้จัดการใหญ่มีหน้าที่รายงานแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงและรายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทั้งนี้ ในปี 2566 กรรมการผู้จัดการใหญ่มีรายงานในเรื่องดังกล่าวรวม 1 ครั้ง 3
- คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้เสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้จัดการใหญ่และรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ รายงานความคืบหน้า และสรุปผลการดำเนินงานเกี่ยวกับแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.46	คณะกรรมการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งเลขานุการบริษัท ที่จบการศึกษาด้านกฎหมายหรือบัญชีหรือได้ผ่านการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเลขานุการบริษัท	บริษัทเปิดเผยข้อมูล 1. ชื่อนามสกุล 2. ทักษะและประสบการณ์ 3. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ 4. คุณวุฒิทางด้านกฎหมาย บัญชี หรือผ่านการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเลขานุการบริษัท (เช่น Company Secretary Program (CSP), Advances for Corporate Secretaries, Fundamentals for Corporate Secretaries เป็นต้น)	Level (EX/G/P)

นายสุมิตร เจริญพรปิติ 1 อายุ 36 ปี

ตำแหน่ง รักษาการในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่สายงานการเงินและการบัญชี
เลขานุการบริษัท

สัดส่วนการถือหุ้นในบริษัทฯ (31/12/66)	ไม่มี
สัดส่วนการถือหุ้นโดยคู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	ไม่มี
การซื้อขายหุ้นระหว่างปี 2566	ไม่มี
ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร	ไม่มี
ดำรงตำแหน่งในบริษัทจดทะเบียนอื่น	ไม่มี
ดำรงตำแหน่งในบริษัทอื่น (ที่มิใช่บริษัทจดทะเบียน)	ไม่มี

คุณวุฒิทางการศึกษา

- ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 4

ประสบการณ์การทำงาน 2

พ.ศ. 2566 - ปัจจุบัน	เลขานุการบริษัท / บมจ. อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม
ธ.ค. 2565 - ปัจจุบัน	รักษาการในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่สายงานการเงินและการบัญชี / บมจ. อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม
ม.ค. 2562 - พ.ย. 2565	รองประธานเจ้าหน้าที่สายงานการเงิน / บมจ. อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม
ม.ค. 2558 - ธ.ค. 2561	ผู้จัดการฝ่ายบัญชี / บมจ. อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม
2552 - 2557	ผู้ช่วยผู้จัดการ / บจ. เคพีเอ็มจี ภูมิไชย สอบบัญชี

7.6.1 รายชื่อบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตำแหน่งที่สำคัญต่าง ๆ ดังนี้

1. เลขานุการบริษัท

ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2566 คณะกรรมการบริษัทฯ ได้มีมติแต่งตั้ง นายสุมิตร เจริญพรปิติ ดำรงตำแหน่งเลขานุการบริษัทฯ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 89/15 ของพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 แก้ไขโดยพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551

เพื่อให้การดูแลการดำเนินการงานด้านเลขานุการบริษัทให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อปฏิบัติหน้าที่เลขานุการบริษัท

หน้าที่และความรับผิดชอบของเลขานุการบริษัท 3

1. จัดทำและเก็บรักษาเอกสาร ดังต่อไปนี้
   1) ทะเบียนกรรมการ
   2) รายงานประจำปีของบริษัทฯ
   3) หนังสือนัดประชุมคณะกรรมการบริษัท และรายงานการประชุมคณะกรรมการบริษัท
   4) หนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้น และรายงานการประชุมผู้ถือหุ้น
2. เก็บรักษารายงานการมีส่วนได้เสียที่รายงานโดยกรรมการหรือผู้บริหาร
3. จัดส่งสำเนารายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหาร หรือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องให้ประธานกรรมการและประธานกรรมการตรวจสอบทราบภายใน 7 วันทำการนับแต่วันที่บริษัทฯ ได้รับรายงานนั้น
4. จัดการประชุมคณะกรรมการบริษัท และการประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
5. ดูแล ตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการดำเนินงานของบริษัทฯ และคณะกรรมการบริษัทให้เป็นไปตามหนังสือบริคณห์สนธิ ข้อบังคับของบริษัทฯ พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
6. เป็นศูนย์กลางการติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ถือหุ้น
7. ประสานงาน และติดตามการดำเนินงานตามมติของกรรมการ และผู้ถือหุ้น
8. ดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลและรายงานสารสนเทศในส่วนที่รับผิดชอบต่อหน่วยงานที่กำกับดูแลตามระเบียบและข้อกำหนดของหน่วยงานทางการ
9. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนประกาศกำหนด หรือตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.47	บริษัทกำหนดนโยบายให้กรรมการต้องเปิดเผยการซื้อ-ขายหุ้นทุกครั้ง และรายงานการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัท ให้ที่ประชุมคณะกรรมการทราบ	บริษัทเปิดเผย 1. นโยบายให้กรรมการต้องเปิดเผยการซื้อ-ขายหุ้นของบริษัททุกครั้ง 2. การจัดทำรายงานสรุปการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัท ให้ที่ประชุมคณะกรรมการทราบ	Level (EX/G/P)

- การรายงานการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทฯ : กรรมการและผู้บริหารมีหน้าที่ต้องรายงานการถือครองหลักทรัพย์ต่อสำนักงาน ก.ล.ต. จะต้องแจ้งให้คณะกรรมการหรือผู้ที่คณะกรรมการมอบหมายทราบอย่างน้อย 1 วันล่วงหน้าก่อนทำการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ และในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ กรรมการและผู้บริหารมีหน้าที่รายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ของตนเอง รวมถึงคู่สมรส หรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยา และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ภายใน 3 วันทำการนับจากมีการเปลี่ยนแปลง พร้อมส่งสำเนารายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ต่อคณะกรรมการหรือผู้ที่คณะกรรมการมอบหมาย เพื่อรายงานการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้แก่ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบ

1

2 เลขานุการบริษัทมีการแจ้งระยะเวลางดซื้อขายหลักทรัพย์ทุกไตรมาสแก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่เกี่ยวข้องล่วงหน้า 1 เดือนก่อนการเผยแพร่งบการเงินต่อสาธารณชน รวมทั้งติดตามการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง รวมถึงคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ เพื่อรายงานการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัททุกไตรมาส

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.48	ในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัทไม่มีกรณีการกระทำผิดด้านการทุจริต (Fraud)	กรรมการบริษัท ไม่มีข่าว/ไม่มีกรณีการถูกเปรียบเทียบปรับ กล่าวโทษ หรือมีการดำเนินการทางแพ่ง โดยหน่วยงานกำกับดูแล (เช่น ก.ล.ต. ตลท. หรือ ปปช. เกี่ยวกับการกระทำผิดด้านการทุจริต (Fraud))	Yes/No (Penalty/No Action)

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.49	ในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัทไม่มีกรณีที่กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารลาออกอันเนื่องมาจากประเด็นเรื่องการกำกับดูแลกิจการของบริษัท	กรรมการบริษัทไม่มีกรณีที่กรรมการอิสระ/กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารลาออกอันเนื่องมาจากประเด็นเรื่องการกำกับดูแลกิจการของบริษัท หรือไม่มีกรณีที่คณะกรรมการตรวจสอบ/คณะกรรมการอิสระลาออกทั้งคณะ	Yes/No (Penalty/No Action)

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.50	ในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการและผู้บริหารของบริษัทไม่มีการกระทำผิดเกี่ยวกับจริยธรรม	กรรมการบริษัทไม่มีกรณีกระทำผิด อันเนื่องมาจากประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรมที่ขัดต่อกฎระเบียบ ที่เป็นความผิดร้ายแรง โดยถูกพิจารณาจากหน่วยงานกำกับดูแล	Yes/No (EX/P)

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.51	คณะกรรมการตรวจสอบได้จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบที่เปิดเผยผลการปฏิบัติหน้าที่ไว้ครบถ้วน	รายงานของคณะกรรมการตรวจสอบเปิดเผยข้อมูล 1. จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปี ซึ่งไม่น้อยกว่าปีละ 4 ครั้ง 2. สถิติการเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบของกรรมการแต่ละคน 3. ผลการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องความเพียงพอของการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท รวมถึงผลการปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามกฎบัตร *หมายเหตุ พิจารณาคุณภาพรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบเท่านั้น ไม่พิจารณาเอกสารอื่นเพิ่มเติม	Level (EX/G/P)

เรียน ผู้ถือหุ้น บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน)

คณะกรรมการตรวจสอบฯ ประกอบด้วยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเป็นอิสระจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติ ความรู้ และประสบการณ์ ปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทซึ่งสอดคล้องกับประกาศของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1 โดยในปี 2566 คณะกรรมการตรวจสอบ มีการประชุมทั้งสิ้น 4 ครั้ง และได้รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกไตรมาส กรรมการตรวจสอบฯ แต่ละคนได้เข้าประชุมตามรายละเอียดดังนี้

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม/สิทธิการเข้าประชุม
นางเกศรา มัญชุศรี	ประธานกรรมการตรวจสอบ	4/4
พลตำรวจโท สุชาติ เหมือนแก้ว	กรรมการตรวจสอบ	2/2
นายชวลิต ชูชจร	กรรมการตรวจสอบ	4/4
พลเอก พรพิพัฒน์ เบญญศรี	กรรมการตรวจสอบ	2/2

2

ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 4/2566 ประชุมเมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2566 มีมติแต่งตั้ง พลเอก พรพิพัฒน์ เบญญศรี เป็นกรรมการตรวจสอบ แทนพลตำรวจโท สุชาติ เหมือนแก้ว ที่ขอลาออกจากการเป็นกรรมการตรวจสอบ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2566 โดยมี ว่าที่ร้อยตรี วัชรินทร์ วงศ์หาญ ผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบภายในรุกิจ เป็นเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบและตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท ซึ่งรวมถึงการสอบทานให้มีรายงานทางการเงินของบริษัทฯ อย่างถูกต้อง และเพียงพอ มีระบบการควบคุมภายในและกระบวนการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการดูแลการทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และให้เกี่ยวข้อง และให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทฯ ตลอดจนมีหน้าที่ในการคัดเลือกและเสนอความเห็นแต่งตั้งผู้สอบบัญชี โดยการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบที่มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

3

1. ความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานงบการเงินไตรมาส และงบการเงินประจำปี 2566 ของบริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) งบการเงินของบริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) ได้จัดทำตามมาตรฐานรายงานทางการเงินของไทยซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการเงินระหว่างประเทศ โดยได้สอบทานประเด็นที่เป็นสาระสำคัญ รายการพิเศษ รายการระหว่างกัน และรายการปรับปรุงการการบัญชีที่สำคัญ รวมถึงการประมาณการทางบัญชี และได้รับคำชี้แจงจากผู้สอบบัญชี ฝ่ายจัดการและผู้อำนวยการตรวจสอบภายในจนเป็นที่พอใจว่าการจัดการจัดทำงบการเงิน รวมทั้งรายการเปิดเผยหมายเหตุประกอบงบการเงินเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย มาตรฐานการบัญชีตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน จึงได้ให้ความเห็นของงบการเงินดังกล่าวที่สอบบัญชีได้สอบทานและตรวจสอบแล้ว

ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบได้เข้าร่วมประชุมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมจำนวน 1 ครั้ง เพื่อหารือเกี่ยวกับแผนการสอบบัญชี ความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ และการแสดงความคิดเห็นของผู้สอบบัญชี โดยให้ความสำคัญกับการนำเสนอข้อมูลอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเพียงพอ ซึ่งในปี 2566 ผู้ตรวจสอบบัญชีไม่ได้มีข้อสังเกตที่เป็นสาระสำคัญ และไม่พบพฤติการณ์อันควรสงสัย ส่งผลให้การจัดทำงบการเงินและงบการเงินรวมของบริษัทฯ เชื่อถือได้ โปร่งใส สอดคล้องตามมาตรฐานผู้สอบบัญชีมีความเป็นอิสระและสามารถตรวจสอบได้

2. ระบบควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของแผนกลยุทธ์ แผนการตรวจสอบประจำปี และแผนการตรวจสอบระยะยาว การปฏิบัติงานตามแผน ผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบภายใน โดยให้ข้อแนะนำและติดตามการดำเนินการแก้ไขประเด็นที่มีนัยสำคัญ เพื่อให้เกิดการกำกับดูแลที่ดี และมีการควบคุมภายในที่เพียงพอ ตามมาตรฐาน COSO รวมทั้งแผนอัตรากำลังและแผนการพัฒนาบุคลากรด้านงานตรวจสอบภายใน พิจารณารายงานผลการตรวจสอบที่แผนกตรวจสอบภายในได้รายงานเป็นรายไตรมาสพร้อมให้ข้อเสนอแนะต่อแผนกตรวจสอบภายใน และฝ่ายบริหารเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน รวมถึงการประเมินตามแบบประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ก.ล.ต.) พบว่ามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลอย่างความเพียงพอ และเหมาะสมแล้วกับการดำเนินธุรกิจ และสอดคล้องกับความเห็นของผู้สอบบัญชีที่รายงานว่าการสอบทานไม่พบข้อบกพร่องที่เป็นสาระสำคัญ

8. การปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการตรวจสอบ ได้สอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ โดยมีความเห็น รายการที่บริษัทต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจได้สอบทานนั้นมีความเพียงพอ

9. ความเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่หน้าที่ตามกฎบัตรของคณะกรรมการ

จากการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองของคณะกรรมการตรวจสอบประจำปี 2566 ที่ผ่านมานั้น คณะกรรมการตรวจสอบได้ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้ระบุไว้ในกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวัง ความรอบคอบ และมีความอิสระอย่างพอเพียง ตลอดจนได้ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน ในการสอบทานการจัดทำงบการเงิน การพิจารณารายการที่เกี่ยวโยงกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การบริหารความเสี่ยง การสอบทานการควบคุมภายใน การกำกับดูแลกิจการที่ดี การสอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท การปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน การพิจารณาคัดเลือกเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชี การกำกับดูแลกิจการที่ดี ทบทวนกฎบัตร คณะกรรมการตรวจสอบ และการจัดทำรายงานของคณะกรรมตรวจสอบซึ่งผลการประเมินโดยรวมสรุปว่า ได้ปฏิบัติอย่างครบถ้วนตามกฎบัตรแล้ว

10.รายงานการประชุมร่วมระหว่างคณะกรรมการตรวจสอบกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง โดยมีคณะทำงานบริหารความเสี่ยง ของบริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) เป็นผู้รับผิดชอบ ทำหน้าที่พิจารณาโครงสร้างนโยบายกรอบการบริหารความเสี่ยง แผนการจัดการความเสี่ยง การทบทวนความเสี่ยงและติดตามการบริหารความเสี่ยงของบริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) โดยพิจารณาความเสี่ยงทั้ง 8 ด้านดังนี้ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk), ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk), ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk), ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk), ความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน (Corruption Risk), ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยี (Information Technology Risk), ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ / วิกฤต (Emerging Risk / Crisis), ความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (Sustainability Risk) โดยรายงานเป็นประจำทุก ๆ 6 เดือน ทำให้มั่นใจได้ว่าบริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) ได้มีการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า บริษัทฯ ได้จัดทำรายงานข้อมูลทางการเงินอย่างถูกต้อง สอดคล้องตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป มีการเปิดเผยข้อมูลรายการระหว่างกันหรือรายการที่อาจก่อให้เกิดความแย้งทางผลประโยชน์อย่างพอเพียง การบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเพียงพอ มีระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายในที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องครบถ้วน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนให้บริษัทมีการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างยั่งยืน

นางเกศรา มัญชุศรี
ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ
23 กุมภาพันธ์ 2567

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.52	คณะกรรมการค่าตอบแทนได้จัดทำรายงานของคณะกรรมการค่าตอบแทนและเปิดเผยผลการปฏิบัติหน้าที่ไว้ครบถ้วน	รายงานของคณะกรรมการค่าตอบแทนเปิดเผยข้อมูล 1. จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการค่าตอบแทนในรอบปี ซึ่งไม่น้อยกว่าปีละ 2 ครั้ง 2. สถิติการเข้าประชุมคณะกรรมการค่าตอบแทนของกรรมการแต่ละคน 3. ผลการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน รวมถึงจำนวนค่าตอบแทนในปีที่ผ่านมามีความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างไร รวมถึงผลการปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามกฎบัตร *หมายเหตุ พิจารณาคุณภาพรายงานของคณะกรรมการค่าตอบแทนเท่านั้น ไม่พิจารณาเอกสารอื่นเพิ่มเติม	Level (EX/G/P)

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.53	คณะกรรมการสรรหาได้จัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาและเปิดเผยในรายงานประจำปีและเปิดเผยผลการปฏิบัติหน้าที่ไว้ครบถ้วน	รายงานของคณะกรรมการสรรหาเปิดเผยข้อมูล 1. จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการสรรหาในรอบปี ซึ่งไม่น้อยกว่าปีละ 2 ครั้ง 2. สถิติการเข้าประชุมคณะกรรมการสรรหาของกรรมการแต่ละคน 3. ผลการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องนโยบายและหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการ รวมถึงกรรมการปัจจุบันและกรรมการใหม่ (ถ้ามี) มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เหมาะสมกับลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัทอย่างไร รวมถึงผลการปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามกฎบัตร *หมายเหตุ พิจารณาคุณภาพรายงานของคณะกรรมการสรรหาเท่านั้น ไม่พิจารณาเอกสารอื่นเพิ่มเติม	Level (EX/G/P)

รายงานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประจำปี 2566

เรียน ท่านผู้ถือหุ้น บริษัท อินเตอร์ลิ่งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน)

บริษัท อินเตอร์ลิ่งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในองค์กร จึงให้ความพิถีพิถันกับการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมกับธุรกิจ เพื่อเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูง รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ คณะกรรมการบริษัทฯ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อทำหน้าที่สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งเสนอนโยบายผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ สำหรับกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และสภาวะเศรษฐกิจในช่วงเวลานั้น ๆ

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของบริษัท อินเตอร์ลิ่งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมด 5 ท่าน ซึ่งเป็นกรรมการอิสระจำนวน 2 ท่าน และกรรมการบริษัทฯ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม / สิทธิการเข้าร่วมประชุม
นายสุวัฒน์ ปุณณชัยยะ	ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	3/3
พลตำรวจโทสุชาติ เหมือนแก้ว	กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	1/1
พลเอกพรพิพัฒน์ เบญญศรี	กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	1/1
นายชวลิต ชูขจร	กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	3/3
นายสุวิชาญ นิลอนันต์	กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	3/3
นางสาววริษา อนันตรัมพร	กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	3/3

1 โดยมีนายสุมิตร เจริญพรปิติ เลขานุการบริษัทฯ เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ในปี 2566 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้มีการประชุมทั้งสิ้น 3 ครั้ง โดยกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุมครบทุกครั้ง เพื่อพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้รายงานผลการประชุมพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาอย่างต่อเนื่อง โดยมีสาระสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้ 3

1. สรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ

พิจารณาสรรหา และคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ กรรมการบริษัทฯ และกรรมการชุดย่อยแทนกรรมการที่ครบวาระ โดยได้พิจารณาสรรหาจากบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ครบถ้วนตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับดูแลหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายกำหนดรวมทั้งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานที่โปร่งใส มีคุณธรรม และมีความรับผิดชอบ ตลอดจนมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อีกทั้งบริษัทฯ ยังเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นสามารถเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเข้ารับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการ ก่อนนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ และที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น พิจารณาอนุมัติ

2. กำหนดนโยบายผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ

กำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ สำหรับกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงอย่างโปร่งใส เหมาะสมกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และสภาวะเศรษฐกิจในแต่ละช่วงเวลา รวมทั้งมีการเปรียบเทียบกับนโยบายของบริษัทอื่น ๆ ที่มีขนาดใกล้เคียงและอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้นโยบายดังกล่าวของบริษัทฯ มีความสมเหตุสมผลและแข่งขันได้มากที่สุด ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ และที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

3. พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม โดยในกฎบัตรนี้ได้ระบุถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขอบเขตในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

4. พิจารณาทบทวนนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

พิจารณาทบทวนนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมและเป็นปัจจุบัน โดยในนโยบายนี้ได้ระบุถึงคุณสมบัติของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงไว้อย่างละเอียดถี่ถ้วน ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ความสำคัญเป็นอย่างมากต่อผู้ที่มีทักษะ ประสบการณ์ และวิชาชีพที่หลากหลาย ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อให้องค์ประกอบของคณะกรรมการ และคณะผู้บริหาร มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากผลการดำเนินงานข้างต้น คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายพร้อมทั้งรายงานผลการประชุมให้คณะกรรมการบริษัทฯ ทราบอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ในปี 2566 นี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถดำเนินงานได้อย่างครบถ้วน ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และเป็นอิสระ ตลอดจนได้ให้ความเห็นอย่างตรงไปตรงมาเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย อีกทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานโดยใช้หลักความเสมอภาค ยุติธรรม โปร่งใส เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตามที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด

นายสุวัฒน์ ปุณณชัยยะ
ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.54	คณะกรรมการบรรษัทภิบาลได้จัดทำรายงานของคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและเปิดเผยผลการปฏิบัติหน้าที่ไว้ครบถ้วน	รายงานของคณะกรรมการบรรษัทภิบาลเปิดเผยข้อมูล 1. จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการบรรษัทภิบาลในรอบปี ซึ่งไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง 2. สถิติการเข้าประชุมคณะกรรมการบรรษัทภิบาลของกรรมการแต่ละคน 3. ผลการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงการติดตามการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีภายในองค์กร รวมถึงผลการปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามกฎบัตร *หมายเหตุ พิจารณาคุณภาพรายงานของคณะกรรมการบรรษัทภิบาลเท่านั้น ไม่พิจารณาเอกสารอื่นเพิ่มเติม	Level (EX/G/P)

เรียน ท่านผู้ถือหุ้น บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน)

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ ควรจะประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 ท่าน และมีกรรมการอิสระดำรงตำแหน่งเป็นประธานฯ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติ ความรู้ และประสบการณ์ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการกำกับดูแลกิจการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) อีกทั้งมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และติดตามการดำเนินงานตามแผนงานการกำกับดูแลกิจการ ยึดมั่นในปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการยังครอบคลุมการดำเนินงานในด้านการต่อต้านการทุจริต สร้างความเป็นธรรม และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

ทั้งนี้ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการของบริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมด 4 ท่าน ซึ่งเป็นกรรมการอิสระจำนวน 2 ท่าน และกรรมการบริษัทฯ จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม / สิทธิการเข้าร่วมประชุม
นายชวลิต ชูจร	ประธานกรรมการกำกับดูแลกิจการ	2/2
พลตำรวจโท สุชาติ เหมือนแก้ว	กรรมการกำกับดูแลกิจการ	1/1
พลเอก พรพิพัฒน์ เบญญศรี	กรรมการกำกับดูแลกิจการ	1/1
ดร.ชลิดา อนันตรัมพร	กรรมการกำกับดูแลกิจการ	2/2
แพทย์หญิงลิลรฎา อนันตรัมพร	กรรมการกำกับดูแลกิจการ	2/2

2

โดยมีนายสุมิตร เจริญพรปิติ เลขานุการบริษัทฯ เป็นเลขานุการคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ

1

ในปี 2566 คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการได้มีการประชุมทั้งสิ้น 2 ครั้ง โดยกรรมการกำกับดูแลกิจการทุกท่านได้เข้าร่วมประชุม และปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในกฎบัตร และรายงานผลการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัทฯ โดยมีสาระสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

3

1. พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ

พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการให้มีความเหมาะสม ซึ่งได้ระบุถึงขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบและแนวทางในการปฏิบัติที่ดี เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ และเพื่อสร้างให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ

2. พิจารณาทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการ

พิจารณาทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เป็นไปตามหลักการและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Code : CG Code) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้น นักลงทุน ผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และน่าเชื่อถือ

3. พิจารณาทบทวนคู่มือจรรยาบรรณ

พิจารณาทบทวนคู่มือจรรยาบรรณ เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานทุกท่าน ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจตามแนวปฏิบัติที่ดี สามารถนำไปใช้ได้อย่างเคร่งครัดและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

4. พิจารณาทบทวนแนวทางการปฐมนิเทศกรรมการเข้าใหม่

พิจารณาทบทวนแนวทางการปฐมนิเทศกรรมการเข้าใหม่ เพื่อให้บุคคลที่ได้รับทาบทามได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทฯ อย่างเพียงพอก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

5. ดูแลให้องค์กรมีการดำเนินงานที่โปร่งใส และเปิดเผยข้อมูลอย่างครบถ้วน ถูกต้อง

ดูแลให้องค์กรมีการดำเนินงานที่โปร่งใส รวมทั้งปฏิบัติตามหลักการและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Code : CG Code) และพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการเปิดเผยข้อมูลด้านการกำกับดูแลกิจการในรายงานข้อมูลประจำปี/ รายงานประจำปี (56-1 One Report) และรายงานความยั่งยืนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง

จากผลการดำเนินงานข้างต้น บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) ได้ตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณในการทำธุรกิจภายใต้แนวทางของหน่วยงานทางการที่กำกับดูแล ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโต ต่อเนื่องและยั่งยืนของบริษัทฯ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ตลอดจนเพิ่มมูลค่าของธุรกิจในระยะยาว

นายชวลิต ชูจร
ประธานกรรมการกำกับดูแลกิจการ

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.55	คณะกรรมการความยั่งยืนของกิจการได้จัดทำรายงานของคณะกรรมการความยั่งยืนของกิจการและเปิดเผยผลการปฏิบัติหน้าที่ไว้ครบถ้วน	รายงานของคณะกรรมการความยั่งยืนของกิจการเปิดเผยข้อมูล 1. จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการความยั่งยืนของกิจการในรอบปี ซึ่งไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง 2. สถิติการเข้าประชุมคณะกรรมการความยั่งยืนของกิจการของกรรมการแต่ละคน 3. ผลการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องนโยบายความยั่งยืนของกิจการ รวมถึงการติดตามดูแลให้ฝ่ายจัดการนำประเด็นด้านความยั่งยืนเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดกลยุทธ์ และแผนงานประจำปี ตลอดจนตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัท รวมถึงผลการปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามกฎบัตร *หมายเหตุ พิจารณาคุณภาพรายงานของคณะกรรมการความยั่งยืนของกิจการเท่านั้น ไม่พิจารณาเอกสารอื่นเพิ่มเติม	Level (EX/G/P)

รายงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ (คณะกรรมการ ESG)

คณะกรรมการสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญหลากหลายทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่ นายพิริยะ เข็มพล เป็นประธานกรรมการ และกรรมการอีก 2 ท่านคือ นายพิชัย ดุษฎีกุลชัย และนายธีรภัทร สงวนกชกร ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอิสระ ตามขอบเขตและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท สอดคล้องตามหลักเกณฑ์และกฎบัตรของคณะกรรมการสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ

1

ในปี 2566 คณะกรรมการสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ มีการประชุมรวม 4 ครั้ง ซึ่งกรรมการทุกท่านได้เข้าร่วมประชุมครบองค์ประชุมทุกครั้ง ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดังนี้

2

3

1. **การพิจารณาทบทวนนโยบาย เป้าหมาย การปฏิบัติงาน และผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิ่งแวดล้อม สังคมและการกำกับดูแลกิจการ (ESG)**

   คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาสอบทานเป้าหมาย การปฏิบัติงานและผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิ่งแวดล้อม สังคมและการกำกับดูแลกิจการ เช่น เป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจก การใช้น้ำ คุณภาพอากาศ รวมถึงการให้ข้อแนะนำเรื่องความสอดคล้องของเป้าหมายที่บริษัทฯ กำหนดกับมาตรฐานระดับนานาชาติ เช่น UN Sustainable Development Goals (UNSDGs), Dow Jones Sustainability Indices เป็นต้น

2. **การสอบทานและติดตามการบริหารความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและการกำกับดูแลกิจการ (ESG)**

   การประชุมคณะกรรมการฯ ในแต่ละไตรมาสจะมีวาระที่สำคัญ คือ การรายงานสถานการณ์ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและการกำกับดูแลกิจการที่สำคัญจากสายงานบริหารความเสี่ยงองค์กร ซึ่งคณะกรรมการฯ จะติดตามมาตรการบริหารความเสี่ยงและแนวทางการแก้ไขที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทฯ สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันท่วงทีโดยมีผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทฯ น้อยที่สุด ทั้งนี้ ในปีที่ผ่านมามีความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการที่สำคัญ อาทิ ความเสี่ยงด้านภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Threat) ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์และนโยบายของประเทศที่บริษัทฯ เข้าไปลงทุนอันเนื่องจากสถานการณ์ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป็นต้น

3. **สอบทานและติดตามกระบวนการการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Engagement) และกระบวนการประเมินประเด็นที่สำคัญ (Materiality Assessment)**

   ในแต่ละปี คณะกรรมการการพัฒนาที่ยั่งยืนจะมีการพิจารณากระบวนการการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียและประเมินประเด็นที่สำคัญ (Materiality Analysis) ซึ่งคณะกรรมการสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการจะสอบทานกระบวนการดังกล่าวรวมถึงผลลัพธ์ที่ได้ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ จะมีการดำเนินการด้านความยั่งยืนที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม โดยในปีที่ผ่านมา ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและการกำกับดูแลกิจการที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ได้แก่ ประเด็นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การมีส่วนร่วมของพนักงานและชุมชน และการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

4. **ความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการกับผู้บริหาร**

   ในปี 2566 นายพิริยะ เข็มพล ได้รับเชิญเป็นวิทยากรเพื่อบรรยายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในหัวข้อ การสร้างและนำสุดยอดทีม (Building & Leading Great Team) ให้กับผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของบ้านปู (International Banpu Leadership Program – IBLP) ทำให้ผู้บริหารของบ้านปู มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการสร้างและการบริหารทีมงานตลอดจนสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปพัฒนาทีมให้มีความแข็งแกร่งเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนให้กับบ้านปูต่อไป

ในโครงการเดียวกัน นายธีรภัทร สงวนกชกร ได้รับเชิญมาแลกเปลี่ยนมุมมองร่วมกับผู้บริหารเรื่องแนวโน้มของเทคโนโลยีและโอกาสในการนำเทคโนโลยีมาสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับกลุ่มธุรกิจบ้านปู ด้วยประสบการณ์การเป็นผู้นำและการทำงานในแวดวงเทคโนโลยี นายธีรภัทร สงวนกชกร สามารถช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ รับทราบความคาดหวัง และมีความพร้อมที่จะเป็น Digital Leader ภายในบ้านปูในอนาคต

นอกจากนี้ นายพิริยะยังได้ให้สัมภาษณ์กับกรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ ในเรื่องการดำเนินงานของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคมและการกำกับดูแลกิจการ (ESG) และยังให้การต้อนรับคณะผู้แทนจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อมาแลกเปลี่ยนความรู้เรื่อง ESG กับคณะผู้บริหารของบริษัทฯ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวเป็นการประชาสัมพันธ์การทำงานด้าน ESG กับบุคคลภายนอกเป็นอย่างดี

อีกทั้งนายพิริยะยังเป็นผู้แนะนำบริษัท SVOLT ให้กับทางบ้านปู เน็กซ์ ด้วยเห็นว่าบริษัท SVOLT ซึ่งเป็นผู้ผลิตแบตเตอรี่รายใหญ่เป็นอันดับหกของประเทศจีน มีลูกค้าอย่าง GWM และ Hozon (Neta) แล้วในประเทศไทย มีความเหมาะสมที่จะเป็นพันธมิตรกับบ้านปู เน็กซ์ ด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของ SVOLT นั้นเข้ากันได้กับแผนยุทธศาสตร์ของ บ้านปู เน็กซ์ จากการแนะนำดังกล่าว ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน มีการพบปะระหว่างผู้บริหารจากทั้งสองบริษัท และเกิดการเซ็นสัญญาร่วมทุนกันในที่สุด ซึ่งการร่วมทุนนี้ส่งผลให้บ้านปู เน็กซ์ มีเทคโนโลยีแบตเตอรี่ที่ครอบคลุม สามารถขยายฐานลูกค้าได้ในทุกภาคส่วนของตลาด เช่น รถบัสไฟฟ้า รถบรรทุกไฟฟ้า รถยนต์โดยสาร รวมถึงระบบกักเก็บพลังงานด้วยแบตเตอรี่ (Battery Energy Storage System: BESS) สำหรับโซลาร์ฟาร์มและที่อยู่อาศัยอีกด้วย

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2567
ในนามคณะกรรมการสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ



นายพิริยะ เข็มพล
ประธานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ
บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.56	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้จัดทำรายงานของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและเปิดเผยผลการปฏิบัติหน้าที่ไว้ครบถ้วน	รายงานของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเปิดเผยข้อมูล 1. จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงในรอบปี ซึ่งไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง 2. สถิติการเข้าประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของกรรมการแต่ละคน 3. ผลการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องนโยบายการบริหารความเสี่ยง และประเด็นความเสี่ยงในปีที่ผ่านมาครอบคลุมความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ การดำเนินงาน การเงิน การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ การปฏิบัติต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risks) ตลอดจนการติดตามและการจัดการประเด็นความเสี่ยงดังกล่าว ความเพียงพอและมีประสิทธิภาพของระบบการบริหารความเสี่ยง รวมถึงผลการปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามกฎบัตร *หมายเหตุ พิจารณาคุณภาพรายงานของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเท่านั้น ไม่พิจารณาเอกสารอื่นเพิ่มเติม	Level (EX/G/P)

รายงานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ประจำปี 2566

เรียน ท่านผู้ถือหุ้น บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน)

บริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญในการกำหนดกรอบการบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กรและการพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงภายในองค์กรตามแนวทางสากล เพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที ในยุคที่โลกของเราเต็มไปด้วยความไม่แน่นอน ซึ่งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ มอบหมายให้กำกับดูแลการบริหารจัดการความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของบริษัท กลยุทธ์ และเป้าหมายทางธุรกิจ โดยพิจารณาสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายใน และภายนอกมาประกอบ และทบทวนให้มาตรการต่าง ๆ สอดคล้องเป็นปัจจุบัน

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของบริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมด 5 ท่าน ซึ่งเป็นกรรมการอิสระจำนวน 2 ท่าน และกรรมการบริษัทฯ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม / สิทธิการเข้าร่วมประชุม
พลเอกพรพิพัฒน์ เบญญศรี	ประธานกรรมการบริหารความเสี่ยง	1/1
นายชวลิต ชูชจร	กรรมการบริหารความเสี่ยง	1/1
ดร.ณัฐนัย อนันตรัมพร	กรรมการบริหารความเสี่ยง	0/1
นายสุวัฒน์ ปุณณชัยยะ	กรรมการบริหารความเสี่ยง	1/1
นายสุริยาญ นิลอนันต์	กรรมการบริหารความเสี่ยง	1/1

2

โดยมี ว่าที่ร้อยตรีวัชรินทร์ วงศ์หาญ ผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบภายในธุรกิจ เป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

1

ในปี 2566 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้มีการประชุมจำนวนทั้งสิ้น 1 ครั้ง โดยกรรมการบริหารความเสี่ยงทุกท่านได้เข้าร่วมประชุม และพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้รายงานผลการประชุมพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณา โดยสรุปสาระสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ได้ดังนี้

3

1. พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงให้มีความเหมาะสม ซึ่งได้ระบุถึงขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบและแนวทางในการปฏิบัติที่ดี เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และเพื่อสร้างให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ

2. พิจารณาทบทวนนโยบายการบริหารความเสี่ยง

พิจารณาทบทวนนโยบายการบริหารความเสี่ยงให้มีความเหมาะสม เพื่อกำหนดกรอบการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารความเสี่ยงของบริษัทและนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร และเพื่อให้มั่นใจว่า มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุมความเสี่ยงที่ได้ระบุไว้อย่างเหมาะสม

3. พิจารณาทบทวนคู่มือการบริหารความสี่ยง

พิจารณาทบทวนคู่มือการบริหารความเสี่ยง ซึ่งเนื้อหาประกอบไปด้วย 3 ส่วนหลัก คือ 1) บทนำ ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์ของการบริหารความเสี่ยง 2) การบริหารความเสี่ยง ที่เกี่ยวข้องกับความรู้เบื้องต้นของการบริหารความเสี่ยงและ 3) กรอบการบริหารความเสี่ยง ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารความเสี่ยงของบริษัท

4. ทบทวนปัจจัยเสี่ยงของธุรกิจ การจัดระดับความเสี่ยง และกิจกรรมการควบคุมความเสี่ยง ประจำปี 2566

ทบทวนปัจจัยเสี่ยงของธุรกิจในด้านต่าง ๆ ประจำปี 2566 ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอย่างถี่ถ้วน รวมทั้งให้ความเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการควบคุมความเสี่ยงว่ามีความครบถ้วนและเพียงพอหรือไม่ เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และได้นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ

5. อนุมัติแผนการบริหารความเสี่ยง และการติดตามผล ประจำปี 2567

อนุมัติแผนการบริหารความเสี่ยง และการติดตามผล ประจำปี 2567 เพื่อกำหนดแผนงานในอนาคตให้ชัดเจน พร้อมทั้งระยะเวลาในการติดตามผลเพื่อให้การบริหารความเสี่ยงเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากผลการดำเนินงานข้างต้น คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบตามที่ได้ระบุไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง พร้อมทั้งรายงานผลการประชุมให้คณะกรรมการบริษัทฯทราบอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ในปี 2566 นี้ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงสามารถดำเนินงานได้อย่างครบถ้วน ด้วยความระมัดระวังรอบคอบ และเป็นอิสระตลอดจนได้ให้ความเห็นอย่างตรงไปตรงมาเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย อีกทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานโดยใช้หลักการบริหารความเสี่ยงองค์กรและการพัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงภายในองค์กรตามแนวทางสากลต่อไป

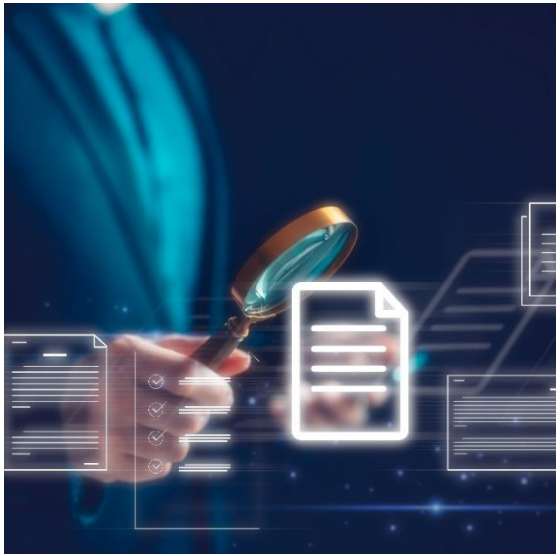
การประชุมร่วมระหว่างคณะกรรมการตรวจสอบกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้มีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อพิจารณา โดยมีคณะทำงานบริหารความเสี่ยง ของบริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) เป็นผู้รับผิดชอบ ทำหน้าที่พิจารณาโครงสร้าง นโยบาย กรอบการบริหารความเสี่ยง แผนการจัดการความเสี่ยง การทบทวนความเสี่ยงและติดตามการบริหารความเสี่ยงของบริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) โดยพิจารณาความเสี่ยงทั้ง 8 ด้านดังนี้ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk), ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk), ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk), ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk), ความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน (Corruption Risk), ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยี (Information Technology Risk), ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ / วิกฤต (Emerging Risk / Crisis), ความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (Sustainability Risk) โดยรายงานเป็นประจำทุก ๆ 6 เดือน ทำให้มั่นใจได้ว่าบริษัท อินเตอร์ลิ้งค์ เทเลคอม จำกัด (มหาชน) ได้มีการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พลเอก พรพิพัฒน์ เบญญศรี
ประธานกรรมการบริหารความเสี่ยง

หมวดย่อย 3 (ข้อ 57-59)

การประเมินตนเอง



1 การประเมินตนเองของคณะกรรมการ

2 การประเมินตนเองของ
คณะกรรมการชุดย่อย

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.57	คณะกรรมการจัดให้มีการประเมินผลงานคณะกรรมการทั้งคณะ	บริษัทเปิดเผยข้อมูลการประเมินผลงานคณะกรรมการทั้งคณะ ครอบคลุมทุกประเด็น ดังนี้ 1. หลักเกณฑ์ 2. กระบวนการ 3. ผลการประเมิน 4. การนำผลการประเมินไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ	Level (EX/G/P)

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.58	คณะกรรมการจัดให้มีการประเมินผลงานกรรมการเป็นรายบุคคล	บริษัทเปิดเผยข้อมูลการประเมินผลงานคณะกรรมการรายบุคคล ครอบคลุมทุกประเด็น ดังนี้ 1. หลักเกณฑ์ 2. กระบวนการ 3. ผลการประเมิน 4. การนำผลการประเมินไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ	Level (EX/G/P)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บริษัทฯ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของ
D.57 คณะกรรมการบริษัททั้งคณะ รวมถึงคณะกรรมการชุดย่อย
D.58 และกรรมการรายบุคคล เป็นประจำทุกปี เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนผลการดำเนินงานของตน และนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รายละเอียดมีดังนี้

1. แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการบริษัท 3

- หลักเกณฑ์ 1

บริษัทฯ จัดทำแบบประเมินตนเองของคณะกรรมการทั้งคณะ และแบบประเมินตนเองของคณะกรรมการรายบุคคลตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์ฯ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะและโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้กรรมการได้ทบทวนและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยมีหัวข้อประเมินที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญของคณะกรรมการตามกฎหมาย กฎบัตร จรรยาบรรณของกรรมการบริษัท และแนวปฏิบัติที่ดีของ IOD โดยแบบประเมินประกอบด้วย

- กระบวนการในการประเมิน 2

เลขานุการบริษัทจะจัดส่งแบบประเมินให้กรรมการบริษัททุกท่านประเมินตนเองเป็นประจำทุกปี และรวบรวมสรุปผลรายงานให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณารับทราบและหารือกันเกี่ยวกับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และสิ่งที่กรรมการให้ความสนใจเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของกรรมการต่อไป

ในปี 2566 ผลประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ และคณะกรรมการรายบุคคล อยู่ในเกณฑ์ "ดีเลิศ" ด้วยผลคะแนนร้อยละ 96.98 และร้อยละ 95.41 ตามลำดับ นอกจากนี้ กรรมการได้มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อาทิเช่น การกำหนดคุณสมบัติและความเชี่ยวชาญของบุคคลที่บริษัทฯ ควรสรรหามาเป็นกรรมการบริษัท การทำความเข้าใจในลักษณะการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ โดยการจัดเยี่ยมชมกิจการของบริษัทฯ หรือศึกษาดูงานในกิจการอื่นที่เกี่ยวข้อง การเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่อยู่ในความสนใจหรือเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจเพื่อเปิดประสบการณ์และมุมมองใหม่ ๆ ให้แก่คณะกรรมการ เป็นต้น

1.1 แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ มีหัวข้อในการประเมิน ดังนี้

1) โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท
2) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท
3) การประชุมและการทำหน้าที่ของกรรมการ
4) ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ
5) การพัฒนาตนเองของกรรมการ

1.2 แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการบริษัทรายบุคคล มีหัวข้อในการประเมิน ดังนี้

1) คุณสมบัติส่วนตัวกรรมการ
2) บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่
3) การมีส่วนร่วมในการประชุม
4) ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ
5) การพัฒนากรรมการ

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.59	คณะกรรมการจัดให้มีการประเมินผลงานของคณะกรรมการชุดย่อยทุกชุด	บริษัทเปิดเผยข้อมูลการประเมินผลงานคณะกรรมการชุดย่อยทุกชุด ครอบคลุมทุกประเด็น ดังนี้ 1. หลักเกณฑ์ 2. กระบวนการ 3. ผลการประเมิน 4. การนำผลการประเมินไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ *หมายเหตุ เกณฑ์การประเมินผลงานข้อนี้จะยึดตามโครงสร้างคณะกรรมการชุดย่อย (Board Committees) ที่บริษัทกำหนดและเปิดเผยในรายงาน 56-1 One Report	Level (EX/G/P)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย เป็นประจำทุกปี ทั้งในรูปแบบการประเมินตนเองแบบทั้งรายคณะ รายบุคคล และประเมินคณะกรรมการชุดย่อยทุกชุด เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ได้พิจารณาทบทวนผลการปฏิบัติงาน ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานระหว่างปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาแก้ไข และปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานต่อไป

หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเกณฑ์การให้คะแนน 1

หลักเกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
(1) โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ	0 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือไม่มีการดำเนินการในเรื่องนั้น	1 = ไม่เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นเล็กน้อย	2 = เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นพอสมควร	3 = เห็นด้วยค่อนข้างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นดี	4 = เห็นด้วยอย่างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นอย่างดีเยี่ยม
(2) การประชุมคณะกรรมการ					
(3) บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ					
(4) เรื่องอื่น ๆ					

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2

(1) เลขานุการบริษัทจัดส่งแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทให้กรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อยทุกท่าน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน

(2) เมื่อกรรมการแต่ละท่านตอบแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว เลขานุการบริษัทจะรวบรวมคะแนน และสรุปผลการประเมินเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท หรือกรณีคณะกรรมการชุดย่อย จะนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการชุดย่อยนั้น ๆ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทต่อไป

(3) คณะกรรมการจะร่วมกันพิจารณาและหารือเพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการต่อไป 3

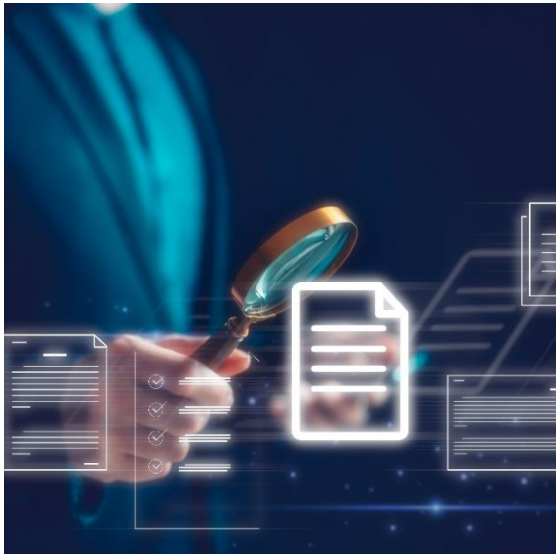
ผลการประเมิน

ทั้งนี้ ในปี 2566 สามารถสรุปผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย ได้ดังนี้

การประเมิน	ผลการประเมิน	ระดับ
คณะกรรมการบริษัท รายคณะ	92.68%	ยอดเยี่ยม (Excellent)
กรรมการบริษัท รายบุคคล	96.89%	ยอดเยี่ยม (Excellent)
คณะกรรมการชุดย่อย	4	
คณะกรรมการตรวจสอบ บริหารความเสี่ยง และกำกับดูแลกิจการ	92.24%	ยอดเยี่ยม (Excellent)
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	92.33%	ยอดเยี่ยม (Excellent)
คณะกรรมการกลยุทธ์ธุรกิจและนวัตกรรม	87.39%	ยอดเยี่ยม (Excellent)
คณะกรรมการความยั่งยืน	91.06%	ยอดเยี่ยม (Excellent)

หมวดย่อย 4 (ข้อ 60-61)

การพัฒนาของกรรมการ



1 เกณฑ์ในการประเมินและแนวปฏิบัติที่ดี

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.60	คณะกรรมการกำหนดนโยบายส่งเสริมให้กรรมการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการใหม่	บริษัทเปิดเผยข้อมูล 1. นโยบายส่งเสริมให้กรรมการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2. ระบุรายละเอียดการปฐมนิเทศ (เช่น หัวข้อในการปฐมนิเทศ เป้าหมายการประกอบธุรกิจ ลักษณะธุรกิจของบริษัทโดยรวม บทบาทหน้าที่กรรมการ เป็นต้น) 3. จัดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการใหม่ (ถ้ามี)	Level (EX/G/P)

การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง 1

บริษัทสนับสนุนให้กรรมการและผู้บริหาร ได้พัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยผ่านการเข้าร่วมการสัมมนาและการอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย ตลท. และ สำนักงาน ก.ล.ต. เป็นต้น รวมไปถึงการดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ โดยบริษัทจะแจ้งให้กรรมการและผู้บริหารทราบเกี่ยวกับหลักสูตรการอบรมต่างๆ เป็นระยะเพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์และใช้ประกอบในการตัดสินใจ

ทั้งนี้ ในปี 2566 มีกรรมการเข้าอบรมเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

รายชื่อกรรมการ	หลักสูตร
นายอำนาจ สุขประสงค์ผล	• Lead Team through change for top team • People manager development program • Unlocking people's potential through coaching
นายประทีป เลิศวัฒนากิจกุล	• Lead Team through change for top team • People manager development program • Unlocking people's potential through coaching

การปฐมนิเทศกรรมการใหม่ 2

สำหรับบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการใหม่นั้น บริษัทจะจัดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการใหม่ เพื่อแนะนำภาพรวมขององค์กร การดำเนินธุรกิจ กลยุทธ์ และแผนงานของบริษัทรวมไปถึงกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ในฐานะกรรมการของบริษัทเพื่อให้กรรมการใหม่มีความคุ้นเคยกับธุรกิจและมีโอกาสสอบถามข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับธุรกิจของบริษัทจากผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง

หมวด 4: ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เกณฑ์	หลักเกณฑ์	แนวพิจารณา	Scoring
D.61	กรรมการบริษัทเข้าร่วมในการฝึกอบรมหลักสูตรที่จัดขึ้นสำหรับกรรมการมากกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนกรรมการทั้งคณะ และในรอบปีที่ผ่านมา กรรมการทุกคนเข้าอบรมหลักสูตรหรือเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	บริษัทเปิดเผยข้อมูล 1. กรรมการมากกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนกรรมการทั้งคณะ ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่จัดขึ้นสำหรับกรรมการ (เช่น Director Certification Program (DCP) หรือ Director Accreditation Program (DAP) เป็นต้น) 2. ในปีที่ผ่านมากรรมการทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม ที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ (เช่น ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ ความรู้ด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน เป็นต้น) ในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ (เช่น การเข้าอบรม การจัดสัมมนาภายในบริษัท (In-house training) หรือเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนา เป็นต้น)	Level (EX/G/P)

ข้อมูลการอบรมหลักสูตรกรรมการจากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) 1

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	DCP	DAP	RCP	ACP	AACP	ACEP	Others
1.	นางสาวจรีพร จารุกรสกุล	94/2012	210/2015	46/2020				CGI 17/2016 DLCP 0/2021 SGP 6/2023
2.	นายเวทย์ นุชเจริญ		SEC/2015	31/2013				
3.	นายเอกชัย ติวุตานนท์		127/2016			32/2019		BNCP 9/2020
4.	นางพรรณี วรวุฒิจงสถิต	38/2003	2/2003	25/2011	2/2004		10/2014	ITG 4/2017 ELP 2/2015 RCC 7/2008 ACPG 10/2014 RNG 1/2011 MFM 1/2009 RE DCP 2/2009 CDC 7/2008 MIA 1/2007 MFR 5/2007 MIR 2/2008 DLCP 7/2022
5.	นายนำชัย หล่อวัฒนตระกูล	140/2011						
6.	นายเดวิด ริชาร์ด นาร์โดน	57/2005						
7.	นายวิวัฒน์ จิรัฐติกาลสกุล	38/2003	2/2003				2/2014	CPG 2/2023
8.	นายสมเกียรติ เมสันธสุวรรณ	176/2013	195/2022					DLCP 7/2022
9.	นายปองวิช พงษ์ศิวาภัย		205/2023					SGP 3/2022
10.	นายไกรลักษณ์ อัศวฉัตรโรจน์	175/2014						

การเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมของกรรมการ ในปี 2566 2

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	การอบรม/งานเสวนา หลักสูตร
1.	นางสาวจรีพร จารุกรสกุล	- หลักสูตร Subsidiary Governance Program (SGP) รุ่นที่ 6/2566 สถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) - งานประชุมเสวนา เรื่อง WHA's Sustainability Development (In-House by WHA ESG Working Team)
2.	นายเวทย์ นุชเจริญ	- งานประชุมเสวนา เรื่อง WHA's Sustainability Development (In-House by WHA ESG Working Team)
3.	นายเอกชัย ติวุตานนท์	- งานประชุมเสวนา เรื่อง WHA's Sustainability Development (In-House by WHA ESG Working Team)
4.	นางพรรณี วรวุฒิจงสถิต	- งานประชุมเสวนา เรื่อง WHA's Sustainability Development (In-House by WHA ESG Working Team)
5.	นายนำชัย หล่อวัฒนตระกูล	- งานประชุมเสวนา เรื่อง WHA's Sustainability Development (In-House by WHA ESG Working Team)
6.	นายเดวิด ริชาร์ด นาร์โดน	- งานประชุมเสวนา เรื่อง WHA's Sustainability Development (In-House by WHA ESG Working Team)
7.	นายวิวัฒน์ จิรัฐติกาลสกุล	- งานประชุมเสวนา เรื่อง WHA's Sustainability Development (In-House by WHA ESG Working Team) - Climate Governance Program (CPG 2/2023) by IOD
8.	นายสมเกียรติ เมสันธสุวรรณ	- หลักสูตรด้านวิทยาการพลังงานสำหรับผู้บริหารระดับสูง (วพน.) รุ่นที่ 18/2566, สถาบันวิทยาการพลังงาน - งานประชุมเสวนา เรื่อง WHA's Sustainability Development (In-House by WHA ESG Working Team) - สัมมนาเชิงวิชาการ Dinner Talk: Thailand's Future โดยนายกรัฐมนตรี เศรษฐา ทวีสิน, Nation Group ปี 2566
9.	นายปองวิช พงษ์ศิวาภัย	- หลักสูตร Director Accreditation Program (DAP 205/2023) สถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) - งานประชุมเสวนา เรื่อง WHA's Sustainability Development (In-House by WHA ESG Working Team)
10.	นายไกรลักษณ์ อัศวฉัตรโรจน์	- งานประชุมเสวนา เรื่อง WHA's Sustainability Development (In-House by WHA ESG Working Team)



Enterprise with Integrity.

THANK YOU

This text can be replaced with your own text

ailODFan

Thai Institute of Directors (IOD)

Thai Institute of Directors

LINE @ThaiIOD