

ส่วนที่ 2

การจัดการและการกำกับดูแลกิจการ

7. ข้อมูลหลักทรัพย์และผู้ถือหุ้น

7.1 จำนวนทุนจดทะเบียนและทุนชำระแล้ว

บริษัทฯ มีทุนจดทะเบียน 2,260 ล้านบาท เรียกชำระแล้ว 2,260 ล้านบาท แบ่งเป็นหุ้นสามัญ 226,000,000 หุ้น มูลค่าหุ้นละ 10 บาท

7.2 ผู้ถือหุ้น

(ก) รายชื่อผู้ถือหุ้นที่ถือหุ้นสูงสุด 10 รายแรกของบริษัท ผาแดงอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 26 มีนาคม 2557 ซึ่งเป็นวันปิดสมุดค่าสุดของบริษัทฯ

ลำดับ	รายชื่อผู้ถือหุ้น	จำนวนหุ้น	สัดส่วนการถือหุ้น (ร้อยละ)
1.	BALI VENTURES LIMITED	49,087,200	21.720
2.	กระทรวงการคลัง	31,200,000	13.805
3.	นายทวีจักร จุฬางกูร	12,159,700	5.380
4.	ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน)	7,301,070	3.231
5.	นายสุภชัย วีรพรพงศ์	3,958,500	1.752
6.	บริษัท ไทยเอ็นวีดีอาร์ จำกัด	2,516,060	1.113
7.	นางพนีย์ พิเชิตปัญชรชัย	2,403,700	1.064
8.	นายณัฐกร มหัทธนะอนันท์	2,133,400	0.944
9.	นางนันทา รุ่งนพคุณศรี	2,008,400	0.889
10.	นายเกียรติ ศรีจอมขวัญ	1,885,100	0.834

(ข) กลุ่มผู้ถือหุ้นรายใหญ่

รายชื่อผู้ถือหุ้นใหญ่	จำนวนหุ้น (หุ้น)	สัดส่วนการถือหุ้น
1. BALI VENTURES LIMITED ¹	49,087,200	21.720
2. กระทรวงการคลัง	31,200,000	13.805

หมายเหตุ ¹ บริษัท BALI VENTURES LIMITED มีบริษัท Istithmar World Ventures ถือหุ้นทั้งหมด 100% ซึ่งประกอบธุรกิจการบริการด้านการเงินในประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

7.3 การออกหลักทรัพย์อื่น - ไม่มี

7.4 นโยบายการจ่ายเงินปันผล

นโยบายของบริษัทฯ การจ่ายเงินปันผลทุกครั้งจะต้องกันทุนสำรองไว้อย่างน้อยร้อยละ 5 ของกำไรสุทธิหลังหักภาษีเงินได้นิติบุคคล จนกว่าทุนสำรองจะมีจำนวนอย่างน้อยร้อยละ 10 ของทุนจดทะเบียน บริษัทฯ ในกรณีปกติ บริษัทฯ จะจ่ายเงินปันผลในอัตราร้อยละ 50 ของกำไรสุทธิหลังหักภาษีเงินได้นิติบุคคล เว้นแต่บริษัทฯ จะมีความจำเป็นต้องใช้เงินเพื่อการขยายงานในอนาคต

จากการพิจารณาผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของบริษัทฯ บริษัทฯ มีผลขาดทุน คณะกรรมการบริษัทมีมติเสนอที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเมื่อวันที่ 29 เมษายน 2556 เห็นควรงดจ่ายเงินปันผลสำหรับปี 2555

บริษัทขอไม่ได้มีการกำหนดนโยบายการจ่ายเงินปันผลเป็นอัตราคงที่ไว้ แต่โดยทั่วไปจะกำหนดการจ่ายปันผลตามนโยบายของบริษัทฯ

ข้อมูลการจ่ายเงินปันผลย้อนหลังของบริษัทฯ ตั้งแต่ปี 2551-2555

ปี	2555	2554	2553	2552	2551
อัตรากำไร(ขาดทุน) สุทธิต่อหุ้น	(2.53)	0.02	1.83	1.31	1.17
อัตราเงินปันผลต่อหุ้น	-	0.50	1.29	0.92	0.82
อัตราการจ่ายเงินปันผลต่อกำไรสุทธิ (%)	-	100.00 *	59.52	61.30	65.99

หมายเหตุ * เงินปันผลส่วนที่เหลือจ่ายจากกำไรสะสมของบริษัทฯ

8. โครงสร้างการจัดการ

8.1 คณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. จัดการบริษัทฯ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ วัตถุประสงค์ของบริษัทฯ และมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น
2. พิจารณาและกำหนดเงินปันผลระหว่างกาลให้แก่ผู้ถือหุ้น
3. กำหนดจ่ายเงินบำเหน็จรางวัลแก่พนักงานหรือลูกจ้างของบริษัทฯ หรือของบุคคลใดๆ ที่กระทำการให้กับบริษัทฯ โดยจะเป็นผู้กระทำการประจำหรือไม่ประจำก็ได้ ยกเว้นบำเหน็จบำนาญ หรือสิ่งตอบแทนอื่นใดของกรรมการ
4. พิจารณารายงานการวางแผนการดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ที่นำเสนอโดยคณะกรรมการวางแผนการดำเนินงาน

ในการปฏิบัติงานตามอำนาจและหน้าที่ คณะกรรมการบริษัทอาจมอบหมายให้กรรมการผู้จัดการหรือกรรมการคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนหรือบุคคลอื่นไปปฏิบัติหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับของบริษัทฯ แทนคณะกรรมการบริษัทก็ได้

การประชุมคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทมีกำหนดประชุมโดยปกติเป็นประจำทุก 3 เดือน มีการกำหนดตารางการประชุมล่วงหน้าทุกปี และมีการประชุมพิเศษเพิ่มเติมตามความจำเป็น โดยมีกำหนดวาระจัดเจนล่วงหน้า และมีวาระพิจารณาติดตามผลการดำเนินงานเป็นประจำ เลขานุการบริษัทได้จัดทำหนังสือเชิญประชุมพร้อมระเบียบวาระการประชุมและเอกสารประกอบการประชุมส่งให้กรรมการล่วงหน้าก่อนวันประชุมอย่างน้อย 5 วันทำการ เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทได้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอก่อนเข้าประชุม

คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการจำนวน 10 คน ในปี 2556 คณะกรรมการบริษัทมีการประชุมตามวาระปกติจำนวน 4 ครั้ง โดยการเข้าร่วมประชุมของกรรมการแต่ละคนสรุปได้ดังนี้

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	การประชุมคณะกรรมการ	
		จำนวนครั้งการประชุม	จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม
1. นายอาสา สารสิน (ผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัท)	ประธานกรรมการ	4	4
2. นายฟรานซิส แวนเบลเลน (ผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัท)	กรรมการ กรรมการผู้จัดการ กรรมการวางแผนการดำเนินงาน	4	4
3. นายอหัมัด บิน ฟาฮัด	กรรมการ กรรมการวางแผนการดำเนินงาน กรรมการสรรหาและพิจารณา- ผลตอบแทน	4	2
4. นายราวี กิตวานี	กรรมการ กรรมการวางแผนการดำเนินงาน	4	2
5. นายสุรพล สุประดิษฐ์ ¹	กรรมการ กรรมการวางแผนการดำเนินงาน	2	2
6. นางปานทิพย์ ศรีพิมล ²	กรรมการ กรรมการวางแผนการดำเนินงาน	1	1
7. นายพารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา	กรรมการอิสระ กรรมการตรวจสอบ ประธานกรรมการสรรหาและ พิจารณาผลตอบแทน	4	4
8. นายคาเรล วินค์	กรรมการอิสระ กรรมการวางแผนการดำเนินงาน	4	3
9. นายวินัย วามวานิชย์ (ผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัท)	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการตรวจสอบ	4	4
10. นายอัศวิน คงสิริ	กรรมการอิสระ กรรมการตรวจสอบ กรรมการสรรหาและพิจารณา- ผลตอบแทน	4	4
11. นายพินิต วงศ์มาสา	กรรมการอิสระ กรรมการวางแผนการดำเนินงาน กรรมการสรรหาและพิจารณา- ผลตอบแทน	4	4

หมายเหตุ 1. นายสุรพล สุประดิษฐ์ ได้ลาออกจากการเป็นกรรมการบริษัทเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2556

2. นางปานทิพย์ ศรีพิมล ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2556

กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัท

ประกอบด้วยนายอาสา สารสิน นายฟรานซิส แวนเบลเลน และนายวินัย วามวาณิชย์ สองในสามคนลงลายมือชื่อร่วมกัน และประทับตราสำคัญของบริษัทฯ

8.2 ผู้บริหาร

รายชื่อและตำแหน่งของผู้บริหาร

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
1	นายอาสา สารสิน	ประธานกรรมการ
2	นายฟรานซิส แวนเบลเลน	กรรมการผู้จัดการ
3	นายสุวิทย์ เอื้ออวิชกุล ¹	ผู้อำนวยการโรงถลุง
4	นายเทียนชัย สิงห์การ	ผู้อำนวยการเหมือง
5	นายชิตชัย ทวีพาณิชย์	ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคลและสื่อสารองค์กร
6	นายชยะ หัสดีเสวี	ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายการค้า
7	นายสยาม ความณี	ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายนวัตกรรมกระบวนการและเทคโนโลยี ผู้อำนวยการโรงงานระยอง
8	นายอรรณพ ตั้งคณานุกุลชัย	ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายประสานงานราชการและกฎหมาย
9	นายโพธิ์ทอง พิพัฒน์ไพบุลย์	ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายซ่อมบำรุง
10	นายมาโนช จรุงวุฒิธรรม ²	ผู้อำนวยการโรงงานตาก
11	นางวรทิพย์ ฤกษ์พิบุลย์	ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายการเงิน บัญชีและเทคโนโลยี-สารสนเทศ
12	ดร. สุรินทร์ ตันติเจริญเกียรติ	ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายตรวจสอบภายใน เลขานุการบริษัท

หมายเหตุ 1. นายสุวิทย์ เอื้ออวิชกุล ได้เกษียณอายุเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2556

2. นายมาโนช จรุงวุฒิธรรม ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการโรงงานตาก มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2557

การถือหุ้นของกรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ

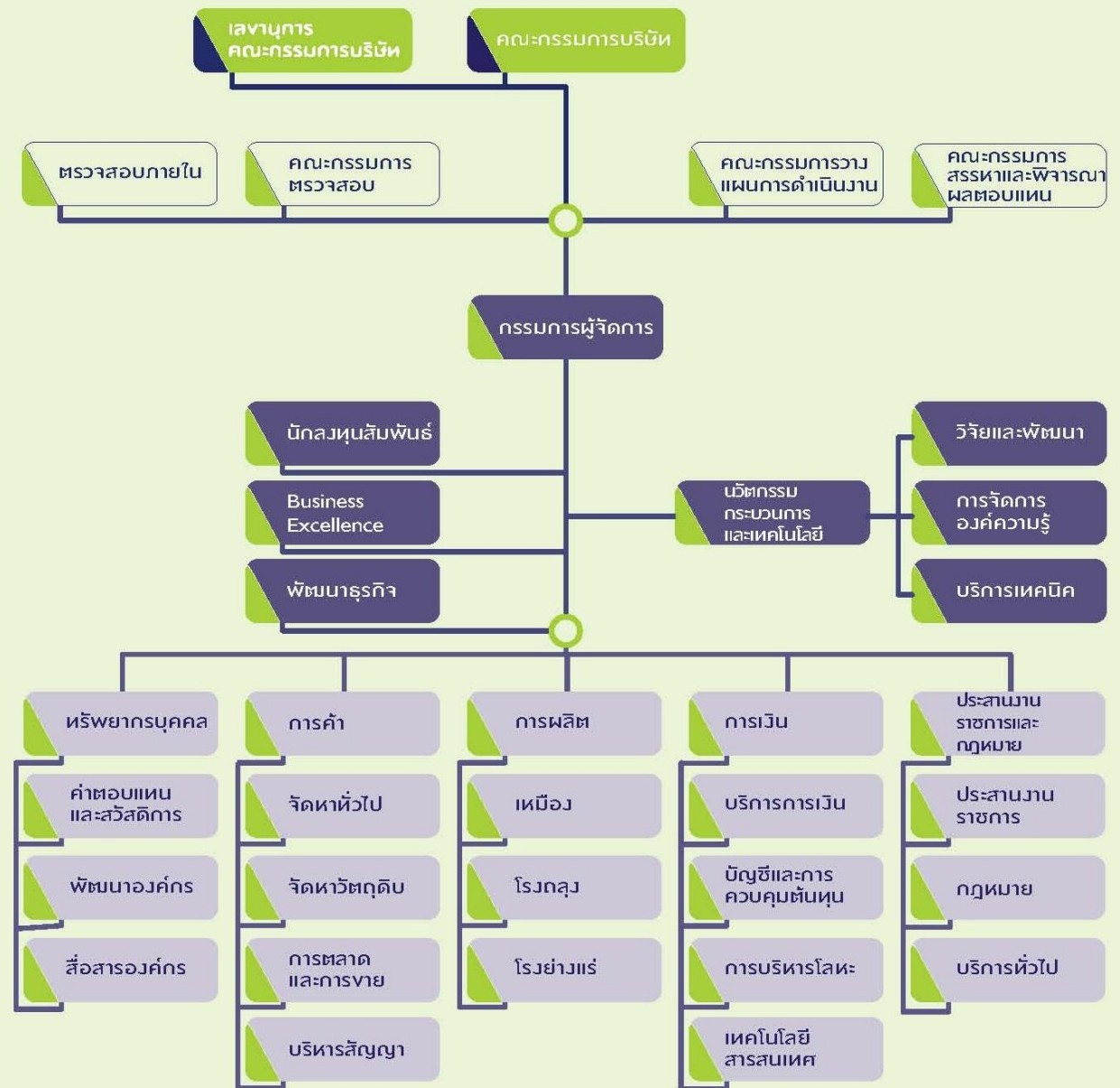
ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล	หุ้นสามัญ (หุ้น)		
		31 ธันวาคม 2556	31 ธันวาคม 2555	เพิ่ม (ลด)
1.	นายอาสา สารสิน	-	-	-
2.	นายฟรานซิส แวนเบลเลน	15,000	-	15,000
3.	นายอหัมัด บิน ฟาฮัด	-	-	-
4.	นายราวี กิดวานี	-	-	-
5.	นางปานทิพย์ ศรีพิมล	-	-	-
6.	นายคาเรล วินค์	-	-	-
7.	นายพารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา	-	-	-
8.	นายวินัย วามวานิชย์	8,000	8,000	-
9.	นายอัศวิน คงศิริ	-	-	-
10.	นายพนิต วงศ์มาศา	-	-	-
11.	นายสุวิทย์ เอื้อวนิชกุล	-	-	-
12.	นายเทียนชัย สิงหการ	-	-	-
13.	นายจิตชัย ทวีพาณิชย์	-	-	-
14.	นายชยะ หัสดีเสวี	-	-	-
15.	นายสยาม คาวมณี	-	-	-
16.	นายอรรถนพ ตั้งคนานุกุลชัย	-	-	-
17.	นายมาโนช จรุงวุฒิศรรม	-	-	-
18.	นายโพธิ์ทอง พิพัฒน์ไพบูลย์	-	-	-
19.	นางวรทิพย์ ฤกษ์พิบูลย์	-	-	-
20.	ดร. สุรินทร์ ตันติเจริญเกียรติ	-	-	-

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556

โครงสร้างการบริหารจัดการภายในบริษัท

โครงสร้างการจัดการ

โครงสร้างองค์กรของ บริษัท ผาแดงอินดัสทรี จำกัด (มหาชน)



8.3 เลขานุการบริษัท

คณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ 04-2551 เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2551 ได้มีมติแต่งตั้ง ดร. สุรินทร์ ตันติเจริญเกียรติดำรงตำแหน่งเป็นเลขานุการบริษัท เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำด้านกฎเกณฑ์ต่างๆ สำหรับบริษัทจดทะเบียนที่คณะกรรมการบริษัทควรทราบ ดูแลประสานงานการจัดการประชุมคณะกรรมการบริษัทและการประชุมผู้ถือหุ้น รวมทั้งจัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการบริษัท รายงานการประชุมผู้ถือหุ้น ตลอดจนจัดเก็บเอกสารตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งประสานงานให้มีการปฏิบัติตามมติคณะกรรมการบริษัทและมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยข้อมูลของเลขานุการบริษัทปรากฏในเอกสารแนบ 1 หน้าที่ 115

8.4 ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

บริษัทฯ ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมแก่คณะกรรมการของบริษัทฯ โดยใช้ข้อมูลค่าตอบแทนของบริษัทในอุตสาหกรรมระดับเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกันเป็นบรรทัดฐาน ซึ่งค่าตอบแทนกรรมการได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น กรรมการที่ได้รับมอบหมายให้เป็นกรรมการตรวจสอบ กรรมการวางแผนการดำเนินงาน และกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมที่เหมาะสมตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2555

ค่าตอบแทนผู้บริหาร เป็นไปตามหลักการและนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และผลการดำเนินงานของผู้บริหารแต่ละท่าน

ค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยและผู้บริหารระดับสูง ได้รับการพิจารณาโดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทต่อไป

1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ในปี 2556 ค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทจำนวน 11 คน ค่าตอบแทนคณะกรรมการวางแผน-การดำเนินงานจำนวน 6 คน ค่าตอบแทนคณะกรรมการตรวจสอบจำนวน 3 คน และค่าตอบแทนคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนจำนวน 4 คน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 3,147,282.61 บาท เป็นค่าตอบแทนในรูปค่าเบี้ยประชุม (ซึ่งจ่ายตามจำนวนครั้งที่เข้าประชุม) ค่าตอบแทนกรรมการรายปี และโบนัสกรรมการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง	เบี้ยประชุม (บาท)				โบนัส กรรมการ ปี 2556 ¹⁾	ค่าตอบแทน กรรมการรวม (บาท) ³⁾
	กรรมการ บริษัท	คณะกรรมการ วางแผนการ ดำเนินงาน	คณะกรรมการ ตรวจสอบ	คณะกรรมการ สรรหาและพิจารณา ผลตอบแทน		
1. นายอาสา สารสิน ประธานกรรมการ	-	-	-	-	- ²⁾	-
2. นายฟรานซิส แวนเบลเลน กรรมการ กรรมการผู้จัดการ กรรมการวางแผนการดำเนินงาน	-	-	-	-	- ²⁾	-
3. นายอหัมมัด บิน ฟาฮัด กรรมการ กรรมการวางแผนการดำเนินงาน กรรมการสรรหาและพิจารณา- ผลตอบแทน	230,000.00	60,000.00	-	40,000.00	-	330,000.00
4. นายราวี กิดวานี กรรมการ กรรมการวางแผนการดำเนินงาน	230,000.00	40,000.00	-	-	-	270,000.00
5. นายสุพล สุประดิษฐ์ กรรมการ กรรมการวางแผนการดำเนินงาน (ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2556)	146,847.83	40,000.00	-	-	-	186,847.83
5. นางปานทิพย์ ศรีพิมล กรรมการ กรรมการวางแผนการดำเนินงาน (ตั้งแต่วันที่ 6 สิงหาคม 2556)	95,434.78	40,000.00	-	-	-	135,434.78
6. นายพารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา กรรมการอิสระ กรรมการตรวจสอบ ประธานกรรมการสรรหาและ พิจารณาผลตอบแทน	260,000.00	-	200,000.00	40,000.00	-	500,000.00
7. นายคาเรล วินค์ กรรมการอิสระ กรรมการวางแผนการดำเนินงาน	245,000.00	80,000.00	-	-	-	325,000.00
8. นายวินัย วามวานิชย์ กรรมการอิสระ ประธานกรรมการตรวจสอบ	260,000.00	-	200,000.00	-	-	460,000.00
9. นายอัศวิน คงสิริ กรรมการอิสระ กรรมการตรวจสอบ กรรมการสรรหาและพิจารณา- ผลตอบแทน	260,000.00	-	200,000.00	60,000.00	-	520,000.00

ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง	เบี้ยประชุม (บาท)				โบนัส กรรมการ ปี 2556 ¹⁾	ค่าตอบแทน กรรมการรวม (บาท) ³⁾
	กรรมการ บริษัท	คณะกรรมการ วางแผนการ ดำเนินงาน	คณะกรรมการ ตรวจสอบ	คณะกรรมการ สรรหาและพิจารณา ผลตอบแทน		
10. นายพินิต วงศ์มาสา กรรมการอิสระ กรรมการวางแผนการดำเนินงาน กรรมการสรรหาและพิจารณา- ผลตอบแทน	260,000.00	100,000.00	-	60,000.00	-	420,000.00
รวมทั้งสิ้น						3,147,282.61

- หมายเหตุ 1) พิจารณาจ่ายโบนัสกรรมการประจำปี 2556
2) โบนัสกรรมการที่เป็นผู้บริหารได้รวมอยู่ในข้อ (ข) ค่าตอบแทนผู้บริหารของบริษัทฯ แล้ว
3) ไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับกรรมการที่เป็นผู้บริหารของบริษัทฯ

(ข) ค่าตอบแทนผู้บริหารของบริษัทฯ ในปี 2556 รวม 12 ตำแหน่ง เท่ากับ 57,482,700 บาท โดยเป็น
ค่าตอบแทนในรูปเงินเดือนและโบนัส

(2) ค่าตอบแทนอื่นของผู้บริหาร

บริษัทได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามอัตราส่วนร้อยละจากเงินเดือนและ
ระยะเวลาการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยสมทบอัตราส่วนเริ่มต้นร้อยละ 5 และสูงสุดร้อยละ 10

8.5 บุคลากร

รายละเอียดปรากฏในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม หัวข้อ การบริหารทรัพยากรบุคคล

9. การกำกับดูแลกิจการ

9.1 นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

บริษัทฯ ได้ดำเนินการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2555 ตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเกี่ยวกับมาตรฐานและการจัดการของบริษัทฯ เพื่อให้ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุนและผู้เกี่ยวข้องมีความเชื่อมั่นในมาตรฐานการบริหารงาน บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) เพื่อช่วยดูแลและตรวจสอบรายงานทางการเงิน ระบบควบคุมภายใน และระบบการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance) ให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด โดยอาศัยหน่วยงานตรวจสอบภายใน เป็นกลไกในการดำเนินงานดังกล่าว รวมทั้งได้ประกาศใช้บทบัญญัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณและจริยธรรมทางธุรกิจ (Code of Ethics) เพื่อเป็นแนวปฏิบัติภายในองค์กรสำหรับผู้บริหารและพนักงาน บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนขึ้นมา เพื่อดูแลขั้นตอนการสรรหากรรมการ และเสนอแนวทางและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดต่างๆ ที่คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้ง รวมถึงผู้บริหารระดับสูง อีกทั้งเพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้จัดตั้งคณะกรรมการวางแผนการดำเนินงาน (Strategic Committee) โดยให้มีหน้าที่จัดเตรียมแผนงานและกลยุทธ์ที่สำคัญ และนำเสนอคณะกรรมการบริษัท

นอกจากการดำเนินการในประเด็นดังกล่าวข้างต้นแล้ว บริษัทฯ ยังได้ปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้บริษัทฯ เป็นที่ยอมรับจากผู้ลงทุนและผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไปว่ามีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) ตามแนวทางที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้กำหนดไว้

9.2 คณะกรรมการชุดย่อย

(1) โครงสร้างกรรมการบริษัทประกอบด้วย คณะกรรมการชุดย่อยจำนวน 3 ชุด คือ

1) คณะกรรมการตรวจสอบ

จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2541 ปัจจุบันประกอบด้วยกรรมการ 3 คน ดังรายชื่อต่อไปนี้

1. นายวินัย วามวานิชย์	ประธานกรรมการตรวจสอบ
2. นายพารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา	กรรมการตรวจสอบ
3. นายอัสวิน คงศิริ	กรรมการตรวจสอบ
และ ดร. สุรินทร์ ตันติเจริญเกียรติ	เลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ

ในปี 2556 คณะกรรมการตรวจสอบมีการประชุมทุกไตรมาส และมีการประชุมร่วมกับผู้สอบบัญชี โดยไม่มีฝ่ายจัดการเพิ่มอีก และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการตรวจสอบมีอำนาจดำเนินการดังนี้

1. คณะกรรมการตรวจสอบมีอำนาจขอข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวกับเรื่องที่ตรวจสอบจากคณะผู้บริหารหรือผู้จัดการทุกคนในองค์กร
2. คณะกรรมการตรวจสอบอาจขอให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาช่วยงานตรวจสอบได้ตามความเหมาะสม
3. คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในเรื่องที่ตรวจสอบ แต่ไม่มีอำนาจสั่งการผู้ปฏิบัติงาน

หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบ

1. สอบทานให้บริษัทมีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและเพียงพอ
2. สอบทานให้บริษัทมีระบบการควบคุมภายใน (internal control) และระบบการตรวจสอบภายใน (internal audit) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพและพิจารณาความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ตลอดจนให้ความเห็นชอบในการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้างหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือหน่วยงานอื่นใดที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
3. สอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
4. พิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท และเสนอคำตอบแทนของบุคคลดังกล่าว รวมทั้งเข้าร่วมประชุมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
5. พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ เพื่อให้มั่นใจว่ารายการดังกล่าวสมเหตุสมผลและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท
6. จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวต้องลงนามโดยประธานคณะกรรมการตรวจสอบ และต้องประกอบด้วยข้อมูลอย่างน้อยดังต่อไปนี้
 - (ก) ความเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่เชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินของบริษัท

- (ข) ความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของระบบควบคุมภายในของบริษัท
 - (ค) ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
 - (ง) ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สอบบัญชี
 - (จ) ความเห็นเกี่ยวกับรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - (ฉ) จำนวนการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ และการเข้าร่วมประชุมของกรรมการตรวจสอบแต่ละท่าน
 - (ช) ความเห็นหรือข้อสังเกตโดยรวมที่คณะกรรมการตรวจสอบได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตร (charter)
 - (ซ) รายการอื่นที่เห็นว่าผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนทั่วไปควรทราบภายใต้ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
7. กำกับดูแลกระบวนการบริหารความเสี่ยง
 8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการของบริษัทมอบหมายด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ
 9. รายงานรายการหรือการกระทำอื่นใดที่มีนัยสำคัญที่คณะกรรมการตรวจสอบเห็นสมควรต่อคณะกรรมการของบริษัท

2) คณะกรรมการวางแผนการดำเนินงาน

คณะกรรมการวางแผนการดำเนินงานจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2543 ประกอบด้วยกรรมการ 6 คน ดังรายชื่อต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. นายฟรานซิส แวนเบลเลน | กรรมการ |
| 2. นายอหมัด บิน ฟาฮัด | กรรมการ |
| 3. นายราวี กิดวานี | กรรมการ |
| 4. นางปานทิพย์ ศรีพิมล | กรรมการ |
| 5. นายคาเรล วินค์ | กรรมการ |
| 6. นายพินิต วงศ์มาศา | กรรมการ |
| และ ดร. สุรินทร์ ตันติเจริญเกียรติ | เลขานุการคณะกรรมการวางแผนการดำเนินงาน |

ในปี 2556 คณะกรรมการวางแผนการดำเนินงาน มีการประชุมจำนวน 5 ครั้งและรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท

ขอบเขตอำนาจหน้าที่

ให้คณะกรรมการวางแผนการดำเนินงานจัดเตรียมและนำเสนอรายงานการวางแผนการดำเนินงานที่สำคัญๆ และการประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และให้คำแนะนำต่อคณะกรรมการบริษัทในเรื่องดังกล่าว การใดๆ ที่เกี่ยวกับแผนการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้นำเสนอผ่านคณะกรรมการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อนำเสนอและ/หรือให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาต่อไป ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการวางแผนการดำเนินงานทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการบริษัท โดยไม่มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย

3) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2548 ประกอบด้วยกรรมการ 4 คน ดังรายชื่อต่อไปนี้

1. นายพารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน - กรรมการอิสระ
 2. นายอัศวิน คงศิริ กรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน - กรรมการอิสระ
 3. นายพินิต วงศ์มาศา กรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน - กรรมการอิสระ
 4. นายอาหมัด บิน ฟาฮัด กรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน - กรรมการ
- และ ดร. สุรินทร์ ดันติเจริญเกียรติ เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน

ในปี 2556 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนมีการประชุมจำนวน 3 ครั้งและรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท

ขอบเขตอำนาจหน้าที่

1. กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการแต่งตั้งคณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารระดับสูง
2. กำหนดขั้นตอนในการพิจารณาและการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง
3. พิจารณาสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัททดแทนกรรมการที่หมดวาระหรือลาออก
4. พิจารณาสรรหาและคณะกรรมการบริษัทในการจ้างที่ปรึกษาของคณะกรรมการบริษัทตามที่เห็นว่าจำเป็น
5. พิจารณาสรรหาและคณะกรรมการบริษัทถึงแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ
6. เสนอแนวทางและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดต่างๆ ที่คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้ง รวมถึงผู้บริหารระดับสูง

การเข้าร่วมประชุมของกรรมการบริษัทในคณะกรรมการชุดย่อยมีดังนี้

รายชื่อกรรมการ (จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม/ จำนวนครั้งที่ประชุม)	การประชุม คณะกรรมการ ตรวจสอบ	การประชุม คณะกรรมการวางแผนการดำเนินงาน	การประชุมคณะกรรมการ สรรหาและพิจารณา ผลตอบแทน	การประชุมผู้ถือหุ้น
1. นายอาสา สารสิน	-	-	-	1/1
2. นายฟรานซิส แวนเบลเลน	-	5/5	-	1/1
3. นายอหัมัด บิน ฟาฮัด	-	3/5	2/3	0/1
4. นายราวี กิดวานี	-	2/5	-	0/1
5. นายสุรพล สุประดิษฐ์	-	2/2	-	1/1
6. นางปานทิพย์ ศรีพิมล	-	2/2	-	-
7. นายพารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา	4/4	-	2/3	0/1
8. นายคาร์ล วินค์	-	4/5	-	0/1
9. นายวินัย วามวานิชย์	4/4	-	-	1/1
10. นายอัศวิน คงสิริ	4/4	-	3/3	1/1
11. นายพนิต วงศ์มาศ	-	5/5	3/3	1/1

หมายเหตุ 1. นายสุรพล สุประดิษฐ์ ได้ลาออกจากการเป็นกรรมการบริษัทเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2556
2. นางปานทิพย์ ศรีพิมล ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนนายสุรพลฯ เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2556

(2) นายวินัย วามวานิชย์ ประธานกรรมการตรวจสอบของบริษัทฯ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท โดยมีประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงิน ดังนี้

ปี	ตำแหน่ง	บริษัท
2510 - 2511	Senior Auditor	Price Waterhouse & Co., Chartered Accountants
2506 - 2509	Audit & Accounting Clerk	R.J. Oehr & Church, Chartered Accountants, Melbourne ประเทศออสเตรเลีย

9.3 การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

(1) กรรมการอิสระ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนจะพิจารณาจากรายชื่อที่ถูกเสนอและคัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งมีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถที่จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ

คุณสมบัติกรรมการอิสระของบริษัทฯ

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของทุนชำระแล้วของบริษัทฯ บริษัทในเครือ บริษัทร่วม หรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ให้นับรวมหุ้นที่ถือโดยผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย
2. เป็นกรรมการที่ไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานในบริษัทฯ บริษัทในเครือ บริษัทร่วม บริษัทที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทฯ รวมทั้งไม่เป็นลูกจ้าง พนักงาน หรือที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำจากบริษัทฯ บริษัทในเครือ บริษัทร่วม บริษัทที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทฯ
3. เป็นกรรมการที่ไม่มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งในด้านการเงินและการบริหารงานของบริษัทฯ บริษัทในเครือ บริษัทร่วม หรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทฯ และรวมถึงไม่มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสียในลักษณะดังกล่าวในเวลา 1 ปี ก่อนได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการอิสระ ยกเว้นคณะกรรมการของบริษัทฯ ได้พิจารณาอย่างรอบคอบแล้ว เห็นว่าการเคยมีผลประโยชน์หรือส่วนได้เสียนั้นจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และการให้ความเห็นที่เป็นอิสระของกรรมการอิสระ
4. เป็นกรรมการที่ไม่ใช่เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องหรือญาติสนิทของผู้บริหารหรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทฯ
5. เป็นกรรมการที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเป็นตัวแทนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกรรมการบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทฯ
6. สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความเห็นหรือรายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการของบริษัทฯ ได้โดยอิสระไม่อยู่ภายใต้การควบคุมของผู้บริหารหรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทฯ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องหรือญาติสนิทของบุคคลดังกล่าว

(2) การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

ในการแต่งตั้งกรรมการ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระจำนวน 3 ราย จากจำนวนคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนทั้งหมด 4 ราย มีหน้าที่รับผิดชอบในการพิจารณาคัดเลือกและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามข้อบังคับของบริษัทฯ และเป็นผู้เสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อให้ได้กรรมการมืออาชีพ และมีความหลากหลาย และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขอความเห็นชอบจากกรรมการ จากนั้นจะนำเสนอรายชื่อกรรมการดังกล่าวต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้เลือกตั้งกรรมการตามหลักเกณฑ์ต่อไป

ทั้งนี้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นมีส่วนร่วมในการเสนอชื่อกรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ และนอกจากนี้ยังพิจารณากรรมการที่จะเสนอชื่อเพิ่มเติมจากทำเนียบกรรมการของสถาบันส่งเสริมกรรมการบริษัทไทย

การเลือกตั้งกรรมการผ่านที่ประชุมผู้ถือหุ้น

ปัจจุบันการแต่งตั้งกรรมการของบริษัทฯ แต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและมีสิทธิออกเสียง และในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการบริษัทมีหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

- 1) ผู้ถือหุ้นคนหนึ่งมีคะแนนเสียงเท่ากับหนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียง
- 2) ผู้ถือหุ้นแต่ละคนต้องใช้คะแนนที่มีตาม (1) ทั้งหมด เลือกตั้งบุคคลเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการก็ได้ แต่จะแบ่งคะแนนเสียงให้แก่คนใดมากน้อยเพียงใดไม่ได้
- 3) บุคคลที่ได้รับคะแนนสูงสุดตามลำดับลงมาเป็นผู้ได้รับเลือกเป็นกรรมการเท่าจำนวนกรรมการที่จะพึงมีหรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น
- 4) ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับการเลือกตั้งในลำดับถัดลงมามีคะแนนเสียงเท่ากันเกินจำนวนกรรมการที่จะพึงเลือกในครั้งนั้น ให้ประธานที่ประชุมเป็นผู้ออกเสียงชี้ขาด

กรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเนื่องจากเหตุอื่นนอกจากการครบวาระออกจากตำแหน่งกรรมการ ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายเข้าเป็นกรรมการแทน ในการประชุมคณะกรรมการคราวถัดไป เว้นแต่วาระของกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งจะเหลือน้อยกว่า 2 เดือน โดยบุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการแทนจะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่

เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน ทั้งนี้มติการแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นกรรมการแทนดังกล่าวต้องได้รับคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่

คณะกรรมการของบริษัทฯ มีทั้งหมด 10 คน เป็นตัวแทนจากผู้ถือหุ้นใหญ่จำนวน 3 คน คือ ตัวแทนจากบริษัท Bali Ventures Limited ประเทศสหรัฐอเมริกาหรือเอมิเรตส์ 2 คน และกระทรวงการคลัง 1 คน

9.4 การกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

กรณีบริษัทย่อย บริษัทฯ จะส่งผู้บริหารของบริษัทฯ เข้าไปเป็นกรรมการเพื่อกำกับการบริหารงานในบริษัทย่อย ในจำนวนไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการของบริษัท เป็นไปตามนโยบายของบริษัทฯ

กรณีบริษัทร่วม บริษัทฯ จะส่งผู้บริหารของบริษัทฯ เข้าไปเป็นตัวแทนในคณะกรรมการบริษัทร่วมตามสัดส่วนการถือหุ้นของบริษัทฯ สำหรับการกำกับควบคุมบริษัทร่วมนั้น กรรมการในฐานะตัวแทนของบริษัทฯ จะต้องรับนโยบายจากบริษัทฯ ก่อน

9.5 การดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายใน

บริษัทฯ กำหนดนโยบายและวิธีการดูแลไม่ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูลภายในของบริษัทฯ ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน โดยได้มีการสรุปรายงานการถือหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ของผู้บริหาร และของกรรมการบริษัท เสนอให้คณะกรรมการบริษัททราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ทุกไตรมาส เพื่อ ควบคุมการใช้ประโยชน์จากข้อมูลภายในของผู้บริหาร

9.6 ค่าตอบแทนของผู้สอบบัญชี

1. ค่าตอบแทนจากการสอบบัญชี (audit fee)

บริษัทฯ และบริษัทย่อยจ่ายค่าตอบแทนการสอบบัญชีให้แก่ สำนักงานสอบบัญชีที่ผู้สอบบัญชีสังกัด บุคคลหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับผู้สอบบัญชีและ สำนักงานสอบบัญชีที่ผู้สอบบัญชีในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา มีจำนวนเงินรวม 3,166,000 บาท

2. ค่าบริการอื่นๆ (non-audit fee)

บริษัทฯ และบริษัทย่อยมีนโยบายทั่วไปที่จะไม่ใช้บริการงานอื่นๆของสำนักงานสอบบัญชีของบริษัทฯ หรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ

9.7 การปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีในเรื่องอื่นๆ

หมวดที่ 1 สิทธิของผู้ถือหุ้น

บริษัทฯ ได้จัดประชุมผู้ถือหุ้น โดยปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน และได้กำหนดให้มีขั้นตอนการประชุมผู้ถือหุ้นและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ในปี 2556 บริษัทฯ ได้จัดให้มีการประชุมผู้ถือหุ้น 1 ครั้ง เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2556 เป็นการประชุมสามัญประจำปี 2556 ที่ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ กรุงเทพมหานคร และบริษัทฯ ได้จัดส่งหนังสือนัดประชุมพร้อมทั้งข้อมูลประกอบการประชุมตามวาระต่างๆ ให้ผู้ถือหุ้นทราบล่วงหน้าก่อนวันประชุมประมาณ 7 วันทำการ โดยแต่ละวาระมีความเห็นของคณะกรรมการประกอบและมีการบันทึกการประชุมอย่างถูกต้องครบถ้วน เพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถตรวจสอบได้ บริษัทฯ ได้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ถือหุ้นโดยจัดประชุมในสถานที่ที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้สิทธิผู้ถือหุ้นในการมอบฉันทะในกรณีที่ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ นอกจากนี้บริษัทฯ ได้เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการประชุมผู้ถือหุ้นไว้ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ และผู้ถือหุ้นสามารถส่งคำถามที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทฯ มาได้ทางเว็บไซต์ก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น

ในการประชุมผู้ถือหุ้นในปี 2556 มีกรรมการเข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 6 คน รวมถึงประธานคณะกรรมการตรวจสอบ โดยประธานในที่ประชุมได้เชิญชวนให้ผู้ถือหุ้นดำเนินการสอบถาม และแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะต่างๆ รวมทั้งได้บันทึกประเด็นคำถามและข้อคิดเห็นที่สำคัญในรายงานการประชุมแล้ว

นอกเหนือจากการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีแล้ว หากมีความจำเป็นต้องเสนอวาระพิเศษเป็นกรณีเร่งด่วนซึ่งกระทบหรือเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น หรือเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขหรือกฎระเบียบของทางราชการที่ต้องเสนอขออนุมัติจากผู้ถือหุ้น บริษัทฯ จะเรียกประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้นเป็นกรณีไป

หมวดที่ 2 การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน

บริษัทฯ ได้จัดประชุมผู้ถือหุ้นโดยปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน โดยหุ้นแต่ละหุ้นมีสิทธิออกเสียงหนึ่งเสียงและได้กำหนดให้มีขั้นตอนการประชุมผู้ถือหุ้น และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์ฯ ผู้ถือหุ้นสามารถมอบฉันทะได้ในกรณีที่ไม่สามารถมาร่วมประชุมได้

เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ คณะกรรมการบริษัทได้ดูแลอย่างรอบคอบเมื่อเกิดรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมทั้งกำหนดนโยบายและวิธีการดูแลไม่ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูลภายในของบริษัทฯ ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน บริษัทฯ ได้มีการสรุปรายงานการถือหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ของผู้บริหารและของกรรมการบริษัท เพื่อควบคุมการใช้ประโยชน์จากข้อมูลภายในของผู้บริหารเพื่อหาประโยชน์อันมิพึงจะได้

สำหรับกรณีที่มีการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันได้มีการเปิดเผยข้อมูล รวมทั้งรายงานความเห็นของคณะกรรมการเกี่ยวกับการทำรายการให้แก่ผู้ถือหุ้นทราบตามหลักเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์ฯ

บริษัทฯ ได้ดำเนินการผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถเสนอชื่อบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการและเสนอเพิ่มวาระการประชุมล่วงหน้าก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น

หมวดที่ 3 บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย

ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเติบโตอย่างยั่งยืนเราสร้างมูลค่าเพิ่มสูงสุดให้กับลูกค้า เคารพต่อพนักงานของเราและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนชุมชนท้องถิ่นที่เราเข้าไปดำเนินการและให้ผลตอบแทนที่ดีที่สุดแก่ผู้ถือหุ้นของเรา

พันธะต่อผู้ถือหุ้น

บริษัทฯ เคารพสิทธิของผู้ถือหุ้นและปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นรายใหญ่และรายย่อยอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งดำเนินการให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของบริษัทฯ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการดำเนินการ และให้มีผลประโยชน์ที่ดี มีผลกำไร ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับผลตอบแทนที่ดีที่สุด รายละเอียดเพิ่มเติมปรากฏอยู่ในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม

สำหรับพันธมิตรผู้ใช้สินค้าและบริการและลูกค้า พันธมิตรพนักงาน และพันธมิตรชุมชนและสังคม สามารถศึกษารายละเอียดได้จากรายงานความรับผิดชอบต่อสังคม

บริษัทฯ ได้จัดให้มีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณ โดยสามารถส่งผ่านไปที่เลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบที่
E-mail: Surint@padaeng.co.th ข้อมูลทุกอย่างที่ได้รับจะเป็นความลับและจะทำการตรวจสอบโดยทันที

หมวดที่ 4 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

บริษัทฯ มีปรัชญาที่จะดำเนินธุรกิจอย่างซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องและมีจริยธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ และพันธกิจฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง คือ ต่อลูกค้า ผู้ถือหุ้น พนักงาน ชุมชนและประเทศชาติ ได้กำหนดจริยธรรม ในการดำเนินธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติของพนักงานขึ้นเป็นจรรยาบรรณบริษัท เพื่อให้พนักงานยึดถือเป็น แนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของบริษัทฯ ซึ่งจรรยาบรรณบริษัทฯ ฉบับปรับปรุงใหม่ได้ประกาศใช้ เมื่อปี 2551 และบริษัทฯ จะทำการพิจารณาและปรับปรุงใหม่ในปี 2557 นี้

บริษัทฯ มั่นใจว่าข้อมูลสำคัญของบริษัทฯ รวมถึงรายงานทางการเงินและข้อมูลอื่นๆ ตามข้อกำหนด ที่เกี่ยวข้องได้ถูกเปิดเผยตามช่องทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลาและ โปร่งใส นอกเหนือจากนั้นข้อมูลทางการเงิน ข้อมูล 56-1 และรายงานประจำปียังได้รับการเปิดเผยไว้ใน เว็บไซต์ของบริษัทฯ ด้วย

คณะกรรมการบริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการเปิดเผยข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใสและ ทัวถึง ทั้งรายงานข้อมูลทางการเงินและข้อมูลทั่วไป ตลอดจนข้อมูลที่มีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของ บริษัทฯ โดยได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ดังกล่าวเพื่อให้ผู้ลงทุนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ทั้งโดยผ่าน ช่องทางและสื่อการเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ ของตลาดหลักทรัพย์ฯ และเว็บไซต์ของบริษัทฯ

ในส่วนของงานด้านผู้ลงทุนสัมพันธ์นั้น บริษัทฯ ยังได้จัดตั้งบุคลากรเพื่อดูแลงานด้านผู้ลงทุน สัมพันธ์ขึ้นโดยเฉพาะ ผู้ลงทุนทั่วไปสามารถติดต่อขอทราบข้อมูลบริษัทฯ ได้ที่โทรศัพท์ 0 2695 9499 หรือ www.padaeng.com หรือ E-mail : woratipr@padaeng.co.th

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญต่อระบบการควบคุมภายในทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติงานมีการ จัดทำคู่มืออำนาจดำเนินการของบริษัทฯ มีหน่วยงานตรวจสอบภายในที่เป็นอิสระ รายงานตรงต่อ คณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลและสามารถทำการตรวจสอบได้อย่างเหมาะสม

หมวดที่ 5 ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์และข้อบังคับของบริษัทฯ ตลอดจนมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้นด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ นอกจากนั้นคณะกรรมการบริษัทได้กำหนดวิสัยทัศน์ การกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนธุรกิจและงบประมาณของบริษัทฯ ตลอดจนกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจสูงสุดให้แก่กิจการ อีกทั้งความมั่นคงให้แก่ผู้ถือหุ้น

คณะกรรมการบริษัทมีความเห็นว่าระบบควบคุมภายในของบริษัทฯ โดยรวมอยู่ในระดับที่น่าพอใจ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นอย่างมีเหตุผลต่อความเชื่อถือได้ของงบการเงินของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556

การถ่วงดุลของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร

คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในหลากหลายสาขาของธุรกิจ จำนวน 10 คน ณ สิ้นปี 2556 ดังนี้

1. กรรมการที่เป็นผู้บริหาร 2 คน
2. กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร
 - 2.1 กรรมการที่เป็นตัวแทนผู้ถือหุ้นใหญ่ 3 คน
 - บริษัท Bali Ventures Limited 2 คน
 - กระทรวงการคลัง 1 คน
 - 2.2 กรรมการอิสระ 5 คน (3 ใน 5 คนของกรรมการอิสระเป็นกรรมการตรวจสอบ)

การรวมหรือแยกตำแหน่ง

ประธานกรรมการบริษัทไม่เป็นบุคคลเดียวกันกับกรรมการผู้จัดการ เพื่อเป็นการแบ่งแยกหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลและการบริหารงานประจำ บริษัทฯ มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารในแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน

การประเมินตนเองของคณะกรรมการ

โดยปกติคณะกรรมการบริษัทได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองทุกปี เพื่อให้คณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณาผลงานและปัญหาเพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

การปฏิรูปโครงสร้างกรรมการใหม่และการเข้าร่วมสัมมนาของกรรมการ

ส่วนเลขาธิการคณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่จัดเตรียมข้อมูลทั่วไป และบรรยายเกี่ยวกับธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อว่ากรรมการใหม่จะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ กฎ ระเบียบ และความต้องการต่างๆ ของสำนักงาน กสท. และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่ทันต่อเหตุการณ์ จัดให้มีการนำกรรมการใหม่ซึ่งต้องการทราบข้อมูลการดำเนินงานในรายละเอียด เยี่ยมชมกิจการของบริษัทฯ

เพื่อให้กรรมการของบริษัทฯ ได้รับทราบกฎ ระเบียบ ข้อบังคับใหม่ๆ ของบริษัทจดทะเบียน ได้ทันต่อเหตุการณ์ กรรมการบริษัทได้รับการส่งเสริมให้เข้าทบทวนและสัมมนาในหลักสูตรที่จัดขึ้น โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)

ในปี 2556 มีกรรมการบริษัทเข้ารับการสัมมนาดังนี้

ชื่อ-นามสกุล	หลักสูตร
1. นายอาสา สารสิน	Role of Chairman Program (RCP)
2. นายฟรานซิส แวนเบลเลน	Director Certification Program (DCP), 2013
3. นางปานทิพย์ ศรีพิมล	Role of the Nomination and Governance Committee ครั้งที่ 5/2013

10. ความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวทางการจัดทำรายงานการพัฒนาที่ยั่งยืน

CSR ในช่วงเริ่มต้น

นับตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัท ผาแดงอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) ในปี 2524 เป็นต้นมา บริษัทฯ ได้กำหนดเจตนารมณ์ต่อการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยขณะนั้นยังไม่มีแนวทางการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่เป็นมาตรฐานสากลเหมือนเช่นในปัจจุบัน แต่กรอบการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทฯ ได้ดำเนินงานตามพันธกิจ คือ มุ่งมั่นพัฒนาเพิ่มมูลค่าทรัพย์สินในดิน ป้องกันปัญหา รักษาสิ่งแวดล้อม ทำงานเป็นทีมร่วมพัฒนาองค์กร ผาแดงเติบโตใหญ่ควบคู่ท้องถิ่นเจริญรุ่งเรือง

การพัฒนา CSR เข้าสู่มาตรฐาน

บริษัทฯ ได้เริ่มรายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยรวมไว้ในรายงานประจำปี ตั้งแต่ปี 2548 เป็นต้นมา ซึ่งประกอบด้วยดัชนีชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อม การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาและช่วยเหลือชุมชน ต่อมาในปี 2552 บริษัทฯ ได้เข้าร่วมกับกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ กรมโรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม ในโครงการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยปฏิบัติตามคล้อยกับมาตรฐานสากล (ISO 26000 Social Responsibility) ซึ่งบริษัทฯ ได้ดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมตามมาตรฐานและได้รับรางวัล CSR –DPIM และ CSR-DIW จากหน่วยงานทั้งสองแห่งของกระทรวงอุตสาหกรรมตั้งแต่ปีแรกและต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน

แนวทางการจัดทำรายงานการพัฒนาที่ยั่งยืนตามมาตรฐานสากล

ในปี 2556 เป็นปีแรกที่บริษัทฯ ได้ประยุกต์และพัฒนาการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรหรือการพัฒนาที่ยั่งยืนให้สอดคล้องกับแนวทางของสถาบันธุรกิจเพื่อสังคม ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสอดคล้องกับดัชนีชี้วัดของ GRI - G3 โดยมีเนื้อหาที่มีสาระภาพทั้ง 3 มิติ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ สังคมและ สิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ได้เลือกประเด็นที่มีผลกระทบสำคัญจากการดำเนินธุรกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และได้รายงานความรับผิดชอบต่อสังคมรวมไว้ในเล่มเดียวกับรายงานประจำปี

บริษัทฯ ได้จัดให้มีกระบวนการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดเผยและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียผ่านช่องทางต่างๆ โดยได้จัดทำรายงานความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งในรูปแบบสิ่งพิมพ์และเว็บไซต์

www.padaeng.com ซึ่งท่านสามารถดาวน์โหลดได้ และหากต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อส่วน
สื่อสารองค์กร บริษัท ผาแดงอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) เลขที่ 191/18-25 อาคารซีทีไอ ทาวเวอร์ ชั้น 26 ถนน-
รัชดาภิเษก เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110 โทรศัพท์ 0 2695 9499 โทรสาร 0 2695 9495

ระยะเวลาที่ครอบคลุม - ข้อมูลที่นำเสนอในรายงานฉบับนี้ อยู่ในช่วงตั้งแต่ มกราคม 2556 ถึง
ธันวาคม 2556 โดยได้ปรับปรุงสถานะข้อมูลล่าสุดของปี 2557 ไว้แล้ว
รวมถึงกิจกรรมที่อยู่ระหว่างดำเนินการ

ขอบเขตการรายงาน - รายงานความรับผิดชอบต่อสังคมปี 2556 นี้ จะครอบคลุมเฉพาะ
บริษัท ผาแดงอินดัสทรี จำกัด (มหาชน)

แนวทางที่นำมาใช้

- แนวทางการรายงานความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยสถาบันธุรกิจเพื่อสังคม ตลาด
หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

- แนวทางการรายงานการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแบบสากล GRI (Global Reporting Initiative)

- แนวทางการรายงานความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดย กรมพัฒนาอุตสาหกรรม
พื้นฐานและการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม (CSR-DPIM)

- แนวทางการรายงานความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยกรมโรงงาน กระทรวง
อุตสาหกรรม (CSR-DIW)

กรอบการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

การระบุผู้มีส่วนได้เสีย

พีดีไอได้กำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยการสนับสนุนของ CSR Project Team และตัวแทนแต่ละหน่วยงานที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อระบุความต้องการหรือความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม ในปี 2556 พีดีไอได้กำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียตามวิสัยทัศน์องค์กรเป็นลำดับแรก ประกอบด้วย พนักงาน ลูกค้า ชุมชนและผู้ถือหุ้น จากนั้นนำผลการสำรวจและประเมินเบื้องต้นถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มแรกมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญโดยระบุโอกาสและความเสี่ยงที่มีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้มั่นใจว่าสอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ของบริษัทฯ

สำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสีย	สำคัญมาก	<ul style="list-style-type: none"> - ความเปลี่ยนแปลงด้านราคาขาย - ความเปลี่ยนแปลงด้านปริมาณการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ความไม่มั่นคงในอนาคตของพนักงาน - การสร้างความเข้าใจต่อการดำเนินธุรกิจและสิ่งแวดล้อม - องค์กรปรับตัวมุ่งสู่ธุรกิจใหม่
	สำคัญปานกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - การมีส่วนร่วมกับชุมชน - คุณภาพสินค้าและบริการที่ดี 	<ul style="list-style-type: none"> - การดูแลพนักงาน - การบริหารจัดการพลังงาน - การกำกับดูแลกิจการที่ดี
	สำคัญปานกลาง		สำคัญมาก
	สำคัญต่อองค์กร		

การประเมินผลกระทบต่อโอกาสและความเสี่ยงของผู้มีส่วนได้เสีย

ผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง	กิจกรรมที่ดำเนินการในปี 2556
1. พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> • มีหน้าที่งานที่มั่นคง • ได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม • ได้รับโอกาสในการพัฒนาอาชีพ • ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของพีดีไอ กลยุทธ์และเป้าหมายการเติบโตของธุรกิจ • ได้รับความดูแลใส่ใจในด้านความสะอาด สุขภาพ ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน • เคารพต่อจรรยาบรรณธุรกิจและต่อต้านการทุจริต 	<ul style="list-style-type: none"> • พนักงานทุกคนได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์ที่แข่งขันได้ • จัดทำแผนพัฒนาและการประเมินผลงานรายบุคคลจากระดับบนลงล่าง • ดำเนินนโยบายด้านความเสมอภาคและเคารพต่อหลักสากลด้านสิทธิมนุษยชน • เผยแพร่วิสัยทัศน์และกลยุทธ์องค์กรในทุกระดับผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ภายในองค์กร ในระยะเวลาที่เหมาะสมและมีความต่อเนื่อง • สนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย • จัดทำนโยบายต่อต้านการทุจริต • กำหนดกรอบการดำเนินงานและวางแนวทางปฏิบัติที่ต่อต้านการทุจริต • ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เคารพต่อจรรยาบรรณธุรกิจและค่านิยมองค์กร
2. ลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> • รักษาคุณภาพที่ดีของผลิตภัณฑ์และบริการ • สามารถซื้อผลิตภัณฑ์ในปริมาณที่สอดคล้องกับความต้องการ 	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง • ดำเนินการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านบริการแก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง • บริหาร ควบคุมและปรับปรุงตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานที่สำคัญในทุกกระบวนการ • สื่อสารแก่ลูกค้าอย่างเหมาะสมทั้งด้านปริมาณสินค้า ระยะเวลาการส่งมอบ และตรงตามความต้องการ • นำการบริหารความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า และทำให้ลูกค้าเกิดความภักดีต่อองค์กร

3. ชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> ● ร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ชุมชน ● ดำเนินธุรกิจที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนน้อยที่สุด ● มีการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส 	<ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินกิจกรรมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับชุมชนในด้านการศึกษา การพัฒนาภูมิปัญญาชุมชน สวัสดิการชุมชน สุขภาพ อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ● ป้องกันผลกระทบจากกระบวนการดำเนินงานที่มีต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมโดยใช้แนวปฏิบัติที่ดีที่สุดตามมาตรฐานสากล ● เผยแพร่ข้อมูลการป้องกันและลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมแก่ชุมชน ● ดำเนินการสื่อสารผ่านกิจกรรมเปิดบ้านสานสัมพันธ์และช่องทางต่างๆ ที่เข้าถึงชุมชน
4. ผู้ถือหุ้น	<ul style="list-style-type: none"> ● สร้างธุรกิจให้แข็งแกร่ง เติบโตอย่างยั่งยืน ● ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ● บริหารธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี 	<ul style="list-style-type: none"> ● ประเมินและทบทวนกลยุทธ์ทั้งหมดเป็นประจำเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายธุรกิจที่คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนด ● ดำเนินการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กรเพื่อให้ผู้ถือหุ้นมั่นใจว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ● นำการบริหารจัดการธุรกิจสู่ความเป็นเลิศมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน CSR ● จัดประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี ● ดำเนินการตามดัชนี GRI

ในปี 2556 พีดีไอดำเนินการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดโดยคณะกรรมการบริษัท เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งลดความเสี่ยงในผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ดังได้แสดงผลการดำเนินงานแต่ละด้านไว้แล้วในรายงานฉบับนี้

สำหรับปี 2557 พีดีไอตั้งเป้าหมายที่จะประเมินและทบทวนผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มเพื่อให้มั่นใจว่าสอดคล้องกับความเป็นจริงของบริษัทฯและสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนไป โดยการประเมินผู้มีส่วนได้เสียจะดำเนินการโดยจัดทำแบบสอบถาม การสานเสวนา การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้ความคิดเห็นเบื้องต้นและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

การบูรณาการเพื่อความยั่งยืน

CSR เป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญของพีดีไอในการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร กรอบการดำเนินงานด้าน CSR ได้ดำเนินการผ่านการดำเนินธุรกิจสู่ความเป็นเลิศซึ่งเป็นแนวทางการดำเนินธุรกิจที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนากลยุทธ์ในกระบวนการทำงานทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง โดยมีโครงสร้างการดำเนินงานด้าน CSR ดังนี้

CSR Steering Committee ประกอบด้วยคณะผู้บริหารระดับสูงภายใต้การนำทีมของกรรมการผู้จัดการในฐานะ Project Owner คณะกรรมการฯ มีบทบาทและหน้าที่ในการกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบความก้าวหน้า โดยนำเสนอผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัท

นอกจากนี้ ยังมีทีมปฏิบัติการ หรือ CSR Project Team ประกอบด้วยทีมด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคมและการสื่อสาร ทำหน้าที่จัดทำแผน โครงการและขับเคลื่อนงานแต่ละด้าน แผนงานทั้งหมดนี้ สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายองค์กร โดยจะต้องนำเสนอ **CSR Steering Committee** พิจารณาและให้ความเห็นชอบ

กระบวนการสื่อสารอย่างเหมาะสมทำให้บริษัทฯ มั่นใจว่าพนักงานทุกระดับเข้าใจกลยุทธ์และเป้าหมายที่ชัดเจน และมีส่วนร่วมต่อการสร้างความสำเร็จ บริษัทฯ ได้มุ่งเน้นความสำคัญต่อการสื่อสารแบบสองทางโดยเฉพาะการสื่อสารทางตรงระหว่างกรรมการผู้จัดการกับพนักงานของแต่ละสำนักงาน ที่เรียกว่า People Information Session ซึ่งจัดขึ้นทุกไตรมาส ทำให้พนักงานทราบถึงความคืบหน้าในการดำเนินงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกรรมการผู้จัดการได้โดยตรงในบรรยากาศที่เป็นกันเอง รวมทั้งได้จัดเพิ่มช่องทางการสื่อสารออนไลน์ “พีดีไอไลน์” ซึ่งเป็นช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็ว ทันการณ์ โดยพนักงานทุกระดับสามารถสื่อสารตอบโต้กับกรรมการผู้จัดการได้โดยตรง

จรรยาบรรณธุรกิจและค่านิยมองค์กร

ในช่วงปลายปี 2556 พีดีไอได้ประเมินและทบทวนจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) และค่านิยมองค์กร (Company Values) ซึ่งทำให้มั่นใจได้ว่ามีถ้อยแถลงที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมตามมาตรฐานในประเทศและสากล

เปลี่ยนสัญลักษณ์องค์กร

บริษัทฯ ได้เปลี่ยนสัญลักษณ์องค์กร (logo) ใหม่ เพื่อสะท้อนภาพลักษณ์สีเขียวที่เป็นเป้าหมายขององค์กร โดยเริ่มใช้อย่างเป็นทางการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2556 เป็นต้นมา



สัญลักษณ์องค์กรใหม่นี้ถูกออกแบบภายใต้แนวคิดเรื่อง ความเป็นอนันต์ ไม่มีขอบเขตและไม่มีที่สิ้นสุด โดยสื่อด้วยลายเส้นที่ไหลลื่นประกอบกันเป็นตัวอักษร PDI ซึ่งเป็นชื่อย่อของ Padaeng Industry โดยลายเส้นที่ต่อเนื่องของอักษรย่อ Pd ทำให้เกิดภาพกราฟิก Infinity

สีของสัญลักษณ์ใหม่จะมี 3 สีคือ ฟ้ายเขียวและเงิน โดยสีฟ้าคือ ท้องฟ้า ความสะอาดและสดใส สีเขียว คือ ธรรมชาติและการเคารพต่อสิ่งแวดล้อม ส่วนสีเงินที่เป็นตัวอักษร Padaeng Industry หมายถึงสีของโลหะสังกะสี ซึ่งเป็นโลหะที่ยั่งยืนนำกลับมาใช้ใหม่ได้

การบริหารทรัพยากรบุคคล

ปี 2556 พีดีไอยังคงเพิ่มความเข้มแข็งด้านนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลต่อไปอีกเพื่อนำไปสู่การเติบโตของบริษัทฯ ในอนาคต ด้วยการจัดกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และค่านิยมองค์กร

โครงการหลัก 5 เรื่องที่ได้เริ่มดำเนินการแล้วนั้นแต่ละโครงการมีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ และความสามารถทางวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแนวคิดเชิงนวัตกรรม ด้วยโครงการที่ดำเนินการไปทั้งหมดนั้นเพื่อให้พีดีไอสามารถบรรลุความท้าทายในการเป็นบริษัทที่จัดอยู่ในระดับมาตรฐานของอุตสาหกรรม

การปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สำคัญได้มุ่งเน้นในเรื่องดังต่อไปนี้

- ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อขับเคลื่อนการเติบโตในอนาคต
- ดึงดูด รักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่ร่วมงานกับบริษัทฯ
- จัดรูปแบบผลตอบแทนในเชิงแข่งขันเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่น โดยผ่านระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานควบคู่ไปกับการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานในระยะยาว
- ส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผยภายในองค์กร ด้วยการสร้างบรรยากาศของความโปร่งใสและการเปิดรับความคิดเห็น ซึ่งจะนำไปสู่ความคิดอันหลากหลายที่มีคุณค่าและความคิดสร้างสรรค์
- รักษาและคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยสร้างความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวของพนักงานกับการทำงานที่รับผิดชอบ

ด้านการปรับโครงสร้างองค์กรนั้น บริษัทฯ ได้ปรับโครงสร้างของหน่วยงานจัดหาวัตถุดิบ การขาย และจัดหาทั่วไปให้รวมกันเป็นฝ่ายการค้า

บริษัทฯ ยังคงดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้อยู่ในระดับเดียวกับมาตรฐานของอุตสาหกรรม และมาตรฐานการดำเนินงานอย่างเป็นเลิศขององค์กร ทั้งนี้จะขับเคลื่อนด้วยระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถของพนักงาน การให้เงินรางวัลตามผลงาน โดยให้ความสำคัญต่อทุกหน่วยงานอย่างเท่าเทียม

บริษัทฯ ได้ตัดสินใจยุติกิจกรรมการสำรวจแร่และธุรกรรมที่เกี่ยวข้องตามแผนกลยุทธ์ ส่งผลให้ต้องลดกำลังพลเพื่อให้มีจำนวนพนักงานเท่าที่จำเป็นและเหมาะสม โดยบริษัทฯ จัดทำโครงการออกจากงานด้วยความสมัครใจ (Voluntary Separation Program) และจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่พนักงานเพิ่มเติมจากเงินชดเชยตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด ทำให้มีพนักงานเข้าร่วมโครงการจำนวน 80 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานสำนักงานตากและแม่สอด ส่งผลให้ ณ สิ้นปี 2556 บริษัทฯ มีจำนวนพนักงานเหลือเพียง 888 คน

การพัฒนาองค์กร

พีดีไอยังคงดำเนินการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยศึกษาและนำรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประสบความสำเร็จในองค์กรธุรกิจระดับนานาชาติมาปรับใช้ในบริษัทฯ ดังนี้

- นำระบบการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ หรือ Business Excellence Model (BE) มาเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์การขับเคลื่อนและพัฒนาให้กระบวนการทำงานและผลประกอบการของบริษัทดีขึ้น โดยเริ่มดำเนินโครงการด้วยการสมัครเป็นสมาชิกของสถาบันการจัดการด้านคุณภาพแห่งยุโรปหรือ

European Foundation for Quality Management (EFQM) ซึ่งทำให้บริษัทฯ สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับองค์กรธุรกิจนานาชาติได้ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากสถาบันดังกล่าวในการนำระบบบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มาใช้在公司ฯ ให้ประสบความสำเร็จได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

- นำแนวคิดการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ (Management by Objective) มาใช้ภายในองค์กร โดยปรับปรุงรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ (Individual Performance Appraisal - IPA) เพื่อใช้กับพนักงานระดับบริหารและจัดการ ทั้งนี้ได้กำหนดเป้าหมายการทำงานรายบุคคล (Individual Objective) ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ของบริษัทฯ เพื่อให้การทำงานของทุกหน่วยงานมีทิศทางที่ชัดเจน และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการประเมินพฤติกรรมของพนักงานที่สะท้อนถึงค่านิยมขององค์กร (Company Value) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย
- เสริมสร้างการสื่อสารแบบสองทางทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน และความผูกพันกับองค์กร (Employee Engagement)

การปฏิบัติต่อแรงงาน

บริษัทฯ ยึดมั่นในการปฏิบัติต่อพนักงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ละเมิดในสิทธิเสรีภาพ และสิทธิมนุษยชนของผู้ใด และพนักงานทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติตามหลักจริยธรรมขององค์กร เพื่อให้บรรลุถึงพันธกิจและพันธะที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตามจรรยาบรรณขององค์กร

การจ้างงาน

กลยุทธ์ในการจ้างงานของบริษัทฯ คือการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ พร้อมทั้งให้โอกาสแก่ผู้สมัครทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ในปี 2556 บริษัทฯ ได้รับพนักงานใหม่จำนวน 59 คน และมีพนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน 34 คน

สัดส่วนพนักงานเข้าใหม่ปี 2556 แยกตามระดับและเพศ

ระดับ	ชาย	หญิง
บริหาร	0	0
จัดการ	1	1
บังคับบัญชา	9	6
ปฏิบัติการ	41	1
รวม	51	8

ณ สิ้นปี 2556 บริษัทฯ มีพนักงานทั้งสิ้น จำนวน 888 คน บริษัทฯ มีพนักงานชาวต่างชาติจำนวน 3 คน พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีจำนวนร้อยละ 20 และระดับ ปวช. และปวส. มีจำนวนร้อยละ 42 พนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดตากและจังหวัดในเขตภาคเหนือ อายุเฉลี่ยของพนักงานประมาณ 42 ปีและมีอายุการทำงานเฉลี่ยประมาณ 15 ปี บริษัทฯ มีอัตราการเข้าออกของพนักงานในปี 2556 เพิ่มขึ้นร้อยละ 15.8 จากการเข้าร่วมโครงการออกจากงานด้วยความสมัครใจ

สัดส่วนพนักงานแยกตามระดับและเพศ

		ระดับปฏิบัติการ	ระดับบังคับบัญชา	ระดับจัดการ	ระดับบริหาร	รวม	
2554	ชาย	688	133	27	13	861	986
	หญิง	46	69	9	1	125	
2555	ชาย	694	127	28	12	861	979
	หญิง	44	66	7	1	118	
2556	ชาย	631	112	25	11	779	888
	หญิง	36	65	7	1	109	

หมายเหตุ - สัดส่วนของพนักงานชายมากกว่าหญิง เนื่องจากธุรกิจของบริษัทฯ เป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่มีกระบวนการผลิต 24 ชั่วโมง ทำให้ลักษณะงานส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานในช่วงเวลากลางคืน

ระดับวุฒิการศึกษาแยกตามระดับพนักงาน

ระดับ	ปริญญาตรีขึ้นไป	ปวส.-ปวช.	ต่ำกว่าระดับปวช.
บริหาร	12	0	0
จัดการ	32	0	0
บังคับบัญชา	114	56	5
ปฏิบัติการ	21	314	334
รวม	179	370	339
คิดเป็นร้อยละ	20	42	38

สัดส่วนพนักงานปี 2556 แยกตามช่วงอายุและตำแหน่งงาน

ช่วงอายุ	กรุงเทพ		ตาก		แม่สอด		ระยอง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ < 30	5	6.33	28	5.62	23	11.17	24	22.86
อายุ 30 - 50	53	67.09	263	52.81	153	74.27	67	63.81
อายุ > 50	21	26.58	207	41.57	30	14.56	14	13.33

จำนวนพนักงานปี 2556 ที่ได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่ง

ระดับ	จำนวน(คน)
บริหาร	0
จัดการ	2
บังคับบัญชา	4
ปฏิบัติการ	28
รวม	34

อัตราการลาออกของพนักงาน

สำนักงาน	2554		2555		2556	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กรุงเทพ	10	11.90	0	0.00	10	12.66
ตาก	7	1.36	1	2.86	7	1.41
แม่สอด	7	4.27	10	5.18	11	5.34
ระยอง	10	10.99	7	1.15	14	13.33
รวม	34	3.99	18	2.12	42	4.73

หมายเหตุ ไม่รวมพนักงานเกษียณและพนักงานที่เข้าโครงการ Separation Program รวมทั้งพนักงานที่พ้นสภาพด้วยเหตุอื่น

จำนวนพนักงานพ้นสภาพแยกตามสำนักงาน

สำนักงาน	2554		2555		2556	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กรุงเทพ	10	1.11	16	1.64	15	18.99
ตาก	15	1.52	16	1.64	53	10.64
แม่สอด	24	2.43	29	2.97	55	26.70
ระยอง	14	1.42	6	0.61	17	16.19
รวม	63	6.39	67	6.84	140	15.77

หมายเหตุ จำนวนข้างต้นหมายถึงจำนวนพนักงานที่พ้นสภาพการทำงานทุกประเภท ซึ่งจำนวนกว่าครึ่งหนึ่งเป็นพนักงานที่เข้าโครงการออกจากงานด้วยความสมัครใจ (Voluntary Separation Program)

การบริหารค่าจ้างเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์

แม้ว่าบริษัทฯ จะมีระบบการบริหารค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม โปร่งใส และสามารถแข่งขันกับตลาดได้ แต่บริษัทฯ ยังคงพัฒนารูปแบบการบริหารค่าตอบแทนให้มุ่งเน้นการเพิ่มระดับความสามารถและผลงานของพนักงาน โดยใช้รูปแบบการจ่ายเงินเดือนตามค่างาน (Job Value) และระดับความสามารถ (Competency) ของพนักงาน

บริษัทฯ ได้ร่วมการสำรวจค่าจ้างกับบริษัทอื่นๆ ในตลาดแรงงาน เพื่อกำหนดนโยบายการจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสมเทียบเคียงกับบริษัทชั้นนำในประเทศไทย สำหรับการจ่ายเงินรางวัลให้แก่พนักงาน โดยพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานและผลประกอบการของบริษัทฯ ทั้งนี้ บริษัทฯ จะนำเครื่องมือการประเมินผลแบบใหม่มาใช้ปฏิบัติจริงในปี 2557

บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการแก่พนักงานในระดับที่สูงกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะสวัสดิการรักษายาบาลที่นอกจากแผนความคุ้มครองประกันสุขภาพปกติแล้ว ยังให้ความคุ้มครองกรณีการรักษาพยาบาลที่มีค่าใช้จ่ายสูง อีกด้วย โดยส่วนเกินจากวงเงินความคุ้มครองตามแผนประกันฯ ปกติ จะได้รับความคุ้มครองเพิ่มเติมในสัดส่วนร้อยละ 80 จากบริษัทประกัน

ในปี 2556 มีพนักงานลาคลอดบุตรจำนวน 2 คน และกลับมาทำงานหลังลาคลอดทั้ง 2 คน คิดเป็นร้อยละ 100

บริษัทฯ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาเป็นเวลากว่า 23 ปีแล้ว โดยในปี 2556 บริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายกองทุนทางเลือก (Employee's Choice) เพื่อให้สมาชิกสามารถตัดสินใจเลือกรูปแบบการลงทุนของตนเองได้ นโยบายกองทุนทางเลือกดังกล่าวได้ถูกจัดเป็น 3 รูปแบบเพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของสมาชิกในเรื่องระดับการยอมรับความเสี่ยง และผลตอบแทนที่สมาชิกคาดหวัง ณ สิ้นปี 2556 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีจำนวนสมาชิก 590 คน และมีมูลค่าเงินในกองทุน 612 ล้านบาท

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้สวัสดิการในด้านอื่นๆ เช่น การมอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรของพนักงาน ซึ่งได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นประเพณีปฏิบัติของบริษัทฯ

การพัฒนาพนักงาน

พนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดของบริษัทฯ แม้ในภาวะที่บริษัทฯ ประสบความยากลำบากในการดำเนินธุรกิจ แต่บริษัทฯ ยังคงรักษาระดับการขึ้นค่าจ้างที่ใกล้เคียงกับตลาดแรงงาน ยิ่งไปกว่านั้น บริษัทฯ ได้จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในการพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของบริษัทฯ ได้ สามารถเผชิญกับความท้าทายที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องของสภาพแวดล้อมในธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน

บริษัทฯ ได้ส่งพนักงานเข้ารับการอบรมการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ (Business Excellence: BE) ที่ยุโรปกับสถาบันจัดการด้านคุณภาพแห่งยุโรป (EFQM) และได้จัดหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการที่กรุงเทพฯ ให้แก่พนักงานเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2556 โดยการอบรมครั้งนั้นทำให้เกิดโครงการที่จะพัฒนาการทำงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการสื่อสารภายในองค์กร ความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และการวางแผนกระบวนการทำธุรกิจ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการสื่อสารทางธุรกิจทั้งภายในและภายนอกองค์กร บนพื้นฐานของภาษาธุรกิจที่ใช้มากที่สุดในโลกคือภาษาอังกฤษ ซึ่งบริษัทฯ ถือเป็นความสำคัญในลำดับแรกที่ต้องดำเนินการ จึงได้จัดหลักสูตรการอบรมที่เข้มข้นมากให้แก่พนักงานระดับบริหารและระดับจัดการ โดยสถาบันอบรมระดับโลกในหลักสูตร “Business English Communication Skills” ซึ่งเป็นหลักสูตรที่จะพัฒนาความสามารถด้านการนำเสนอ การเจรจาต่อรอง การสัมภาษณ์และการอภิปราย การกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนการสอนงานและการสร้างทีมงาน

ในปี 2556 บริษัทฯ ใช้งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรเป็นเงินจำนวน 5.2 ล้านบาท

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อคนต่อปีจำแนกตามระดับพนักงาน (ปี 2554-2556)

ระดับ	2554	2555	2556
บริหาร	17	27	52
จัดการ	32	33	32
บังคับบัญชา	40	26	21
ปฏิบัติการ	11	9	6

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมปี 2556 เฉลี่ยต่อคนต่อปี จำแนกตามเพศ

ระดับ	ชาย	หญิง
บริหาร	50	79
จัดการ	37	16
บังคับบัญชา	17	27
ปฏิบัติการ	7	5

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ มีการทำงานที่ใกล้ชิดกันมาโดยตลอด เพื่อที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของบริษัทฯ และถ่ายทอดข้อมูลให้พนักงานทุกระดับและทุกหน่วยงาน ในบริษัทฯ ได้รับทราบ โดยให้ความสนใจต่อความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

กับบริษัทฯ ขณะเดียวกันมีการจัดประชุมชี้แจงให้พนักงานทราบถึงการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร รวมทั้งมีการตอบข้อซักถามของพนักงาน

นอกจากนั้น คณะกรรมการสวัสดิการซึ่งเป็นตัวแทนของพนักงานในแต่ละสำนักงานยังได้ร่วมหารือและเสนอแนะการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการของพนักงาน ซึ่งมีส่วนสนับสนุนในการตัดสินใจของผู้บริหารด้วย

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทฯ ไม่เคยได้รับการร้องเรียนเรื่องการเลือกปฏิบัติ รวมทั้งไม่มีประเด็นจากการเปลี่ยนแปลงของบริษัทฯ ที่กระทบต่อการดำเนินชีวิตของพนักงาน

ในปี 2557 บริษัทฯ จะสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (Employee Engagement) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลและความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility) ซึ่งถือว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญ

บริษัทฯ กำลังดำเนินการพัฒนาช่องทางการสื่อสารทั้งภายในองค์กรและภายนอก ซึ่งเป็นนักลงทุนและสื่อมวลชน

กลไกการรับข้อร้องเรียน

บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานทุกท่านสามารถแจ้งข้อร้องเรียนและร้องทุกข์ผ่านหลายช่องทาง โดยกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนจะดำเนินการอย่างเป็นความลับทุกขั้นตอน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงซึ่งเป็นตัวแทนในระดับบริหารที่ไม่มีส่วนได้เสียหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าว รวมทั้งตัวแทนจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ข้อบังคับการทำงาน หมวดที่ 12)

สิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน ไม่มีการใช้แรงงานเด็กและการบังคับใช้แรงงานใดๆ ในกระบวนการทำงานของบริษัทฯ ทั้งนี้นอกจากบริษัทฯ จะปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัดแล้ว ยังยึดมั่นในหลักจริยธรรมซึ่งกำหนดขึ้นเป็นนโยบายและระเบียบของบริษัทฯ อีกด้วย ดังจรรยาบรรณของบริษัทฯ ที่กล่าวไว้ว่า

“บริษัทฯ จะให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ต่อคำประกาศขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและรับรองว่าจะปฏิบัติตามรากฐานแห่งสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัดในการประกอบกิจการของบริษัทฯ บริษัทฯ จะปฏิบัติต่อผู้เกี่ยวข้องโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้หนึ่งผู้ใดเนื่องจากความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือการศึกษา”

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

พืติไอมุ่งสู่การบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เป็นเลิศ

อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมาเป็นนโยบายการดำเนินงานที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญในลำดับต้นเสมอ และเป็นนโยบายที่ได้รับการปฏิบัติอย่างเข้มข้นด้วยความเชื่อมั่นอย่างยิ่งว่า การเสียชีวิต การบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน สามารถป้องกันได้จากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พนักงานมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดคือ “อุบัติเหตุเป็นศูนย์”

ในปี 2556 พืติไอสามารถรักษาสถิติที่ดีเยี่ยมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทั้ง 3 สำนักงาน ได้แก่ แม่สอด ตาก และระยอง ซึ่งสอดคล้องกับ OSHAS 18001 ตามมาตรฐานโลก โดยได้จัดเก็บข้อมูลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ มีการรายงาน การตรวจสอบและการประเมินความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันทุกสำนักงานได้จัดฝึกอบรมและส่งเสริมการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานในแต่ละพื้นที่และตามความจำเป็น ดังนี้

พืติไอ-แม่สอด

ในปี 2556 ได้ดำเนินกิจกรรมที่มุ่งเน้นการทดสอบความรู้ข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน และคัดเลือกตัวแทนพนักงานทำหน้าที่ประเมินความเสี่ยงในการทำงานและเสนอแนวทางป้องกัน และการเปิดตัวโครงการรณรงค์ป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่ยานพาหนะ

พืติไอ – ตาก

ดำเนินโครงการ “การจัดการดีเด่นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยระดับหน่วยงาน” พร้อมกับโครงการ “ส่งเสริมพฤติกรรมปลอดภัย” ซึ่งเน้นการโน้มน้าวใจมากกว่ามาตรการลงโทษ โดยในปี 2556 ได้เริ่มโครงการมอบรางวัลและเชิดชูเกียรติแก่พนักงานที่มีการปฏิบัติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานดีเด่น

พืติไอ-ระยอง

ที่โรงงานระยองได้จัดอบรมชุดความรู้ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เช่น การฝึกอบรมเทคนิคการดับเพลิง การสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในสถานประกอบการ ซึ่งรวมอยู่ในกิจกรรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การเริ่มต้นที่ดีในปีนี้เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน

ทั้งด้านคุณภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย พีดีไอระยองยังได้ดำเนินการร่วมกับชุมชนรอบโรงงานจัดกิจกรรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยระดับชุมชนด้วย

พีดีไอ – กรุงเทพฯ

เป็นที่ตั้งสำนักงานใหญ่ แม้จะไม่มีหน่วยปฏิบัติงานด้านการผลิต แต่บริษัทฯ ก็ให้ความสำคัญต่อการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยมีการส่งเสริมความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยและการดูแลตนเอง จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานของพนักงาน และการรณรงค์ส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมซ้อมหนีไฟเป็นประจำทุกปี

ด้วยความมุ่งมั่นในการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ทุกพื้นที่ปฏิบัติการของบริษัทฯ ไม่เกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานติดต่อกัน 2 ปีต่อเนื่อง

ดัชนีชี้วัดด้านความปลอดภัย	หน่วยวัด	พีดีไอ - กรุงเทพฯ			พีดีไอ - ตาก			พีดีไอ - ระยอง			พีดีไอ - แม่สอด		
		2556	2555	2554	2556	2555	2554	2556	2555	2554	2556	2555	2554
อัตราการบาดเจ็บของภาคเช้า	จำนวนครั้งที่หยุดงานต่อ 1 ล้านชั่วโมง - คน	0	0	0	0.0	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.76
อัตราการบาดเจ็บของภาคบ่าย	จำนวนครั้งที่หยุดงานต่อ 1 ล้านชั่วโมง - คน	0	0	0	0.0	0.0	47.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	126.8
จำนวนพนักงาน	คน	79	82	87	632	684	690	106	96	96	206	269	268

จากการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ทำให้ในปี 2556 พีดีไอ-แม่สอดได้รับประกาศเกียรติคุณสถานประกอบการ “กิจการที่มีมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2556” ซึ่งจัดโดยสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดตาก สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดตาก สภาอุตสาหกรรมจังหวัดตาก ชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานจังหวัดตาก และหน่วยพัฒนาและบรรเทาทุกข์แห่งประทศไทย และพีดีไอ-ตากได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่น ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับประเทศ ประจำปี 2556 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 จากกระทรวงแรงงาน

การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

มุ่งสร้างความเข้มแข็งและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของชุมชน

บริษัทฯ ได้ดำเนินการตามพันธะสัญญาสร้างความยั่งยืนทั้งด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มต่อเนื่องมาตลอดระยะเวลากว่า 30 ปี

โครงการพัฒนาช่วยเหลือชุมชนของพีดีไอที่ได้ดำเนินการในพื้นที่รอบกิจการหลายโครงการประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม อันสะท้อนถึงเจตนารมณ์ที่มุ่งมั่นของพีดีไอต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าแก่ชุมชนในพื้นที่ห่างไกล

ในปี 2556 พีดีไอได้ทบทวนและจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมการช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับสถานะทางธุรกิจของบริษัทฯ ในปัจจุบัน ด้วยการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการที่จำเป็นต่อชุมชน อาทิ ด้านการศึกษา สาธารณสุข การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ ซึ่งชุมชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

นโยบายด้านการบริจาค

ในปี 2556 แม้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ประสบภาวะยากลำบาก บริษัทฯ ยังคงดำเนินการตามพันธกิจอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของชุมชนโดยรอบกิจการ

บริษัทฯ จัดสรรงบประมาณประจำปีอย่างน้อยร้อยละ 2.5 ของกำไรก่อนหักภาษี หรืออย่างน้อยปีละ 3 ล้านบาท แม้ในปีที่มีผลขาดทุนก็ตาม เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาเพื่อสังคมของบริษัทฯ

สนับสนุนด้านการศึกษา

ในปี 2556 พีดีไอได้จัดสรรงบประมาณกว่า 2 ล้านบาท เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาของเด็กนักเรียน ประกอบด้วย มอบทุนการศึกษาจำนวน 385 ทุน สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอนและค่าพาหนะรับส่งนักเรียนในหมู่บ้านที่ห่างไกล รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและกิจกรรมหารายได้เพื่อการศึกษาของโรงเรียนต่างๆ

สนับสนุนพนักงานพีดีไอมิจิตอาสา

การช่วยเหลือสังคมมีทั้งการสนับสนุนด้วยเงินและไม่ใช้เงิน บริษัทฯ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานผาแดงให้เป็นผู้มีจิตอาสาอุทิศตนบำเพ็ญประโยชน์แก่ท้องถิ่นและส่วนรวม โดยดำเนินกิจกรรมผาแดงอาสาพัฒนาต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2532

ปี 2556 ชมรมผาแดงอาสาพัฒนา ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มของพนักงานพีดีไอมิจิตอาสา ได้ก่อสร้างอาคารเรียนชั่วคราวให้แก่โรงเรียนบ้านพะเคะในอำเภอแม่สอด ทดแทนอาคารเรียนที่พังเสียหายจากภัยพิบัติดินถล่ม โดยใช้งบประมาณจำนวน 150,000 บาทซึ่งส่วนหนึ่งเป็นงบประมาณจากบริษัทฯ และการบริจาคสมทบโดยพนักงานพีดีไอ

น้ำท่วมใหญ่แม่สอด

ในปี 2556 บริษัทฯ และพนักงานได้ให้การช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยครั้งใหญ่ในอำเภอแม่สอด จังหวัดตากโดยจัดส่งเรือช่วยลำเลียงชาวบ้านเข้าออกหมู่บ้านที่ประสบภัยน้ำท่วมอย่างหนัก และมอบถุงยังชีพให้ผู้ประสบภัยเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน

ปรับปรุงสาธารณประโยชน์จำเป็นต่อชุมชน

พิธีไอยังคงให้การสนับสนุนการปรับปรุงสาธารณประโยชน์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง อาทิ ปรับปรุงถนนภายในหมู่บ้านและทางเข้า-ออกพื้นที่การเกษตร ก่อสร้างศูนย์การเรียนรู้ การทำไร่นา สวนผสม ปรับปรุงสนามกีฬาหมู่บ้านและสนามกีฬาโรงเรียน นอกจากนี้ยังได้ร่วมสร้างฝายชะลอน้ำให้กับหมู่บ้านในพื้นที่ โดยใช้งบประมาณรวมกว่า 1 ล้านบาท

สนับสนุนกลุ่มอาชีพผ้าทอมือชนเผ่า

บริษัทฯ ยังให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องกับการพัฒนาอาชีพผ้าทอมือของชุมชนในหมู่บ้านพะเคะและถ้ำเสือ ซึ่งอยู่ใกล้กับเหมืองแม่สอด เพื่อสร้างรายได้เสริมให้กับครอบครัวและทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง โดยเฉพาะกลุ่มเคะโพผ้าทอซึ่งเป็นการรวมกลุ่มของเยาวชนคนรุ่นใหม่บ้านพะเคะร่วมสืบทอดอนุรักษ์ผ้าทอมือชนเผ่าและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายและมีมูลค่าสู่ตลาด อาทิ สมุดบันทึก พวงกุญแจ ปลอกหมอนอิง และกระเป๋าสะพาย

ทั้งนี้มูลนิธิฯ แดงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนที่บริษัทฯ จัดตั้งขึ้นได้ให้การสนับสนุนและประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการต่างๆ ในการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ การตลาด การพัฒนาบรรจุภัณฑ์ ตลอดจนส่งเสริมการประชาสัมพันธ์สินค้าของกลุ่มฯ ให้เป็นที่รู้จัก เพื่อสร้างโอกาสแข่งขันและขยายตลาดสินค้า

ขยายเครือข่ายขับเคลื่อน “กองทุน 60 ปีครองราชย์ เพื่อสุขภาพและสวัสดิการชุมชน”

บริษัทฯ และมูลนิธิฯ แดงฯ ได้เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนโดยการขับเคลื่อนกองทุน 60 ปีครองราชย์ เพื่อสุขภาพและสวัสดิการชุมชนทั้ง 4 กองทุน ใน 3 ตำบล คือ ตำบลพระธาตุผาแดง ตำบลแม่ตาว และตำบลแม่กุ ให้มีความเข้มแข็งเป็นลำดับ นับจากที่บริษัทฯ ร่วมกับผู้นำชุมชนก่อตั้งกองทุนตั้งแต่ปี 2549 จนถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลาเกือบ 10 ปี เพื่อให้ชุมชนมีกองทุนฯ เพื่อดูแลด้านสุขภาพและสวัสดิการต่างๆ บริษัทฯ ได้ทำงานร่วมกับชุมชนอย่างใกล้ชิดเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาคนและพัฒนาทักษะด้านต่างๆ รวมทั้งขยายความร่วมมือกับหน่วยงานในพื้นที่ อาทิ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน โรงเรียนวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล

จนถึงปี 2556 การดำเนินงานของกองทุนฯ มีความเข้มแข็งเป็นลำดับ มีการทำงานอย่างเป็นระบบ และสามารถจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกอย่างต่อเนื่อง กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จึงสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนฯ ด้วยการสมทบเงินร่วมกับกองทุนทั้ง 4 แห่งเป็นปีแรก รวม 320,000 บาท นับเป็นจุดเริ่มต้นที่เครือข่ายการทำงานขับเคลื่อนกองทุน 60 ปี ครองราชย์ เพื่อสุขภาพและสวัสดิการชุมชนมีหน่วยงานหลักที่สำคัญประกอบด้วย ภาคเอกชน ภาคประชาชนและภาครัฐ นำมาซึ่งความภาคภูมิใจร่วมกันของทุกฝ่ายที่ร่วมกันขับเคลื่อนกองทุนฯ ให้เข้มแข็งและสามารถดูแลสมาชิกจำนวนกว่า 3,000 คน ใน 3 ตำบลและ 23 หมู่บ้าน ของอำเภอแม่สวด จังหวัดตาก

ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพเกษตรกรผู้ปลูกอ้อยต่อเนื่อง

ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทฯ ยังได้ใส่ใจและให้ความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของชาวบ้านในพื้นที่ลุ่มน้ำแม่ดาวที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาเคเคเหมียวมาโดยตลอดตั้งแต่เริ่มต้น

บริษัทฯ ยังคงดำเนินโครงการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรผู้ปลูกอ้อยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกษตรกรมีรายได้และอาชีพที่มั่นคง โดยมีทีมมวลชนสัมพันธ์ของบริษัทฯ คอยให้ความช่วยเหลือและแนะนำเกษตรกรผู้ปลูกอ้อยในการวางแผนการปลูก บำรุงรักษาและตัดอ้อย และยังให้เกษตรกรขีโมอุปกรณ์เครื่องมือการเกษตรที่จำเป็น อาทิ เครื่องสูบน้ำและอุปกรณ์รถไถเดินตาม

นอกจากนี้บริษัทฯ ยังได้ร่วมกับบริษัท แม่สอดพลังงานสะอาด จำกัด สนับสนุนกิจกรรมการเรียนรู้ การปลูกอ้อยของโรงเรียนต่างๆ ในพื้นที่ ซึ่งมีการจัดทำเป็นหลักสูตรและแปลงสาธิตการปลูกอ้อยแก่เยาวชน

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและช่วยเหลือชุมชนจังหวัดตากในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2530 จนถึงปัจจุบันเป็นจำนวนเงินรวมกว่า 188 ล้านบาท แบ่งเป็น

	(ล้านบาท)
ด้านการศึกษา	49
ด้านสาธารณสุข	23
ด้านสาธารณประโยชน์	67
ด้านศาสนา	12
ด้านการส่งเสริมอาชีพ	19
มูลนิธิฯ แดงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน	18
รวมทั้งสิ้น	188

ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์

ผู้ประกอบการหัวใจสีเขียวและมีจิตสำนึกแห่งความยั่งยืน

พีดีไอมีความภูมิใจที่ได้นำเสนอสินค้าและบริการซึ่งยึดมั่นในหลักการของกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนอย่างเข้มงวด เริ่มต้นด้วยการผลิตที่ดำเนินการตามมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ซึ่งเป็นมาตรฐานระดับโลก โดยใช้วัตถุดิบแร่ที่มาจากเหมืองแม่สอดซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็น “เหมืองแร่สีเขียว” ขณะเดียวกัน วัตถุดิบที่นำเข้าไปป้อนโรงหล่งสังกะสีจังหวัดตากมีที่มาจากวัตถุดิบรีไซเคิลด้วย และโรงหล่งสังกะสีของพีดีไอจัดเป็นหนึ่งในโรงหล่งของโลกที่มีความโดดเด่นในด้านความยืดหยุ่นของกระบวนการผลิตที่สามารถใช้วัตถุดิบสังกะสีได้หลากหลายประเภท

สังกะสีที่ผลิตได้จากวัตถุดิบสังกะสีรีไซเคิลหรือเรียกว่าเหมืองแร่ในเมือง (Urban mining) ด้วยการนำพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพในกระบวนการสกัดและผลิตสังกะสี ซึ่งสามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้อย่างสมบูรณ์โดยปราศจากการสูญเสียคุณสมบัติด้านกายภาพและเคมี สำคัญยิ่งคือสังกะสีรีไซเคิลช่วยลดการใช้แร่ธรรมชาติที่มาจากการทำเหมืองแบบดั้งเดิม ปัจจุบันพบว่าปริมาณการผลิตโลหะสังกะสีของโลกมากกว่าร้อยละ 30 มาจากกระบวนการรีไซเคิล

สังกะสีมีความทนทานอย่างมากและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างหลากหลายทั้งงานด้านสถาปัตยกรรม อิเล็กทรอนิกส์ งานก่อสร้างและสุขภาพ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์

คุณภาพที่ดีที่สุด

ผลิตภัณฑ์โลหะสังกะสีของพีดีไอได้มาตรฐานคุณภาพและความปลอดภัยโดยได้รับการรับรองจาก เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระ จึงมั่นใจได้ว่าผลิตภัณฑ์ของพีดีไอเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานโลกทั้งมาตรฐาน “อีเอ็น” (European Standards: ENS) และมาตรฐาน “เอเอสทีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล” (American International หรือชื่อเดิม American Society for Testing and Materials: ASTM ซึ่งใช้ชื่อเดิมมาจนถึงปี 2544) และผลิตภัณฑ์พีดีไอยังเป็นไปตามข้อกำหนด RoHS (Restriction of Hazardous Substances) ของสหภาพยุโรปว่าด้วยเรื่อง การใช้สารที่เป็นอันตรายในอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ด้วย จึงรับประกันได้ว่า ผลิตภัณฑ์โลหะสังกะสีของพีดีไอสามารถนำไปใช้ได้อย่างปลอดภัยในสินค้าอุปโภคบริโภคทั้งของเด็กและอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า

คุณค่าสำหรับลูกค้า

หนึ่งในเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของพีดีไอที่สำคัญคือ การสร้างคุณค่าโดยรวมสำหรับลูกค้าซึ่งไม่เพียงแต่การให้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพในราคาที่เป็นธรรมแล้วเท่านั้น บริษัทฯยังขยายบริการอื่น ๆ เช่น การให้คำแนะนำทางด้านเทคนิคและให้คำปรึกษาโดยบูรณาการด้านการผลิตร่วมกัน

ในปี 2555 พีดีไอได้แนะนำผลิตภัณฑ์โลหะสังกะสีผสมนิกเกิลร้อยละ 0.15 ซึ่งเป็นตัวอย่างหนึ่งของการมุ่งสู่เป้าหมายที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่องเพื่อขยายโอกาสทางธุรกิจให้กับลูกค้า ทุกวันนี้ พีดีไอและลูกค้าติดต่อกันมากขึ้น โดยบริษัทฯ ได้เพิ่มช่องทางการสื่อสารเพื่อช่วยให้ทั้งสองฝ่ายมีโอกาสพูดคุยในผลประโยชน์ที่มีร่วมกัน

การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า

บริษัทฯ ได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าเป็นประจำทุกปีเพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นและความต้องการของลูกค้า ซึ่งจะช่วยให้พีดีไอปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการอย่างต่อเนื่อง

ผลการสำรวจความพึงพอใจประจำปี 2556 พบว่าลูกค้าร้อยละ 98 มีความพึงพอใจในคุณภาพสินค้าและบริการอยู่ในเกณฑ์ที่ดี-ดีมาก นอกจากนี้การให้บริการด้านเทคนิคในการแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้า พบว่าลูกค้าร้อยละ 88 มีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ที่ดี-ดีมาก

นโยบายต่อต้านการทุจริต

บริษัทฯ ได้เริ่มกระบวนการจัดทำนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งได้มีการนำเสนอนโยบายการต่อต้านการทุจริตและขอบเขตการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีในไตรมาสสุดท้ายของปี 2556

คำแถลงนโยบายต่อต้านการทุจริต

พีดีไอจะดำเนินธุรกิจอย่างซื่อสัตย์และมีจริยธรรม โดยปฏิเสธการทุจริตให้สินบนในทุกรูปแบบ และมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานอย่างมีอาชีพ ประกอบธุรกิจอย่างเป็นธรรมและยึดมั่นในความถูกต้อง บริษัทฯ จะดำเนินการและบังคับใช้นโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและต่อต้านการทุจริต

กรอบการดำเนินงานต่อต้านการทุจริต

1. การศึกษา นำเสนอและประกาศนโยบายต่อต้านการทุจริตด้วยการปฏิเสธการให้สินบนในทุก รูปแบบ ซึ่งประกอบด้วยนิยามของการทุจริตให้สินบน บทบาทและความรับผิดชอบ และแนวทางการปฏิบัติ ที่ชัดเจน
2. การกำหนดขั้นตอนแผนการดำเนินงานต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายฯ เพื่อนำไปสู่แนวการ ปฏิบัติอย่างจริงจังทั้งบริษัท
3. การจัดให้มีระบบตรวจสอบติดตามเพื่อให้มั่นใจว่ามีการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและ แผนการดำเนินงานต่อต้านการทุจริตของบริษัทฯ
4. การรายงานผลการปฏิบัติงานและความคืบหน้าตามนโยบายฯ ต่อสาธารณะในระยะเวลาที่ เหมาะสม

ทั้งนี้บริษัทฯ มีเป้าหมายที่จะเข้าร่วมในโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้าน ทุจริต เพื่อแสดงเจตนารมณ์อันมุ่งมั่นต่อการต่อต้านการทุจริตของบริษัทฯ

คู่ธุรกิจเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

พีดีโอยังคงมุ่งมั่นบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างดีที่สุดโดยมีกระบวนการผลิตและเทคโนโลยีที่ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับการดำเนินงานของบริษัทฯ พร้อมทั้งให้ ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศหรือภาวะโลกร้อน การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน อย่างมีประสิทธิภาพ การลดของเสียและการใช้วัตถุดิบอย่างประหยัดเป็นกลยุทธ์สำคัญของการบริหาร จัดการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ

พีดีโอได้ปฏิบัติตามมาตรการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปกฎหมายอย่างเคร่งครัด และ นำระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากล ISO 14001 มาใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการ ด้านสิ่งแวดล้อมครอบคลุมทุกหน่วยปฏิบัติการในพื้นที่ เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและมีเป้าหมายมุ่งสู่แนว ปฏิบัติให้เป็นไปตามเกณฑ์ GRI โดยเพิ่มตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อมให้มากขึ้นจากปีที่ผ่านมา นอกจากนี้ยังได้ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มเติมความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ บริษัทฯ มุ่งสู่อุตสาหกรรมสีเขียว

การจัดการประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและพลังงาน

การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

นอกเหนือจากการนำแร่สังกะสีชนิดเกดที่มีคุณภาพเนื้อโลหะสังกะสีต่ำกว่าร้อยละ 10 มาผ่านกระบวนการลอยแร่เพื่อเพิ่มคุณภาพหัวแร่ให้มีเนื้อโลหะสังกะสีสูงกว่าร้อยละ 20 แล้ว พีดีไอยังได้คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมกระบวนการผลิตเพื่อลดอุปสรรคต่างๆ เกี่ยวกับการใช้วัตถุดิบ โดยเป็นอีกหนึ่งตัวอย่างในการนำวัตถุดิบสังกะสีออกไซด์ซึ่งเป็นวัตถุดิบรีไซเคิลจากโรงเหล็กมาใช้เป็นวัตถุดิบร่วมกับแร่ดิบธรรมชาติ โดยบริษัทฯ ได้เพิ่มสัดส่วนการใช้วัตถุดิบสังกะสีออกไซด์อย่างต่อเนื่อง

การบริหารจัดการน้ำ

น้ำดิบที่นำมาใช้ในการดำเนินงานของพีดีไอมาจากแม่น้ำปิงซึ่งใช้สำหรับโรงงานตากและน้ำจากการประปาส่วนภูมิภาคสำหรับโรงงานระยอง ส่วนเหมืองแม่สอดมีการเก็บกักน้ำฝนเพื่อใช้ในการกระบวนการลอยแร่และไม่มีการปล่อยน้ำทิ้งแต่จะนำกลับมาหมุนเวียนใช้ใหม่

ในปี 2556 พีดีไอมีปริมาณการใช้น้ำรวม 2,252,823 ลูกบาศก์เมตร และกว่าร้อยละ 40 สามารถนำกลับมาหมุนเวียนใช้ใหม่ในกระบวนการผลิตหลังผ่านกระบวนการบำบัดแล้วและนำไปใช้ในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการผลิต เช่น การรดน้ำต้นไม้ สนามหญ้า เป็นต้น สำหรับน้ำทิ้งจากกระบวนการผลิตหลังผ่านการบำบัด บริษัทฯ ได้มีการตรวจสอบคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งในปี 2556 ผลการตรวจสอบคุณภาพน้ำทิ้งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ดังตาราง

พารามิเตอร์	มาตรฐาน	โรงงานตาก	โรงงานระยอง
ความเป็นกรด ด่าง (pH)	5.5 – 9	7.69	7.7
สังกะสี	ไม่เกิน 5 มิลลิกรัมต่อลิตร	0.58	0.44
แคดเมียม	ไม่เกิน 0.03 มิลลิกรัมต่อลิตร	0.012	0.006
แมงกานีส	ไม่เกิน 5 มิลลิกรัมต่อลิตร	0.29	-
ตะกั่ว	ไม่เกิน 0.2 มิลลิกรัมต่อลิตร	0.003	0.023
อาร์เซนิก	ไม่เกิน 0.25 มิลลิกรัมต่อลิตร	0.001	0.063
ปรอท	ไม่เกิน 0.005 มิลลิกรัมต่อลิตร	0.0005	0.0029

การบริหารจัดการน้ำของเหมืองแม่สวด

แม้ไม่มีการใช้น้ำในกระบวนการทำเหมืองและใช้น้ำแบบหมุนเวียนในกระบวนการลอยแร่ แต่เหมืองแม่สวดมีมาตรการจัดการน้ำฝนที่ไหลผ่านพื้นที่โครงการทำเหมืองแร่ โดยมีบ่อกักเก็บตะกอนรองรับปริมาณน้ำไหลบ่าหน้าดินในแต่ละพื้นที่ได้ในทุกกรณี และมีอาคารกรองตะกอนน้ำในบ่อกักเก็บตะกอนให้ใสได้มาตรฐานก่อนระบายออกสู่ธรรมชาติตามมาตรฐานคุณภาพน้ำที่ระบายออกจากเหมืองแร่ที่คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติกำหนดและอ้างอิงตามมาตรฐานคุณภาพน้ำทิ้ง กรมโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งผลการตรวจวัดคุณภาพน้ำทิ้งที่ระบายออกในปี 2556 อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ดังแสดงในตาราง

พารามิเตอร์	มาตรฐาน ¹	จุดระบายน้ำ			
		A1	B3	C1	D3
ความเป็นกรด ด่าง	5.5 – 9	7.1-8.1	7.2-8.5	7.7-8.0	7.4-8.1
ของแข็งแขวนลอย ทั้งหมด	ไม่เกิน 50 มิลลิกรัม ต่อลิตร	1-15	2-18	8-12	1-23
ของแข็งละลายน้ำ ทั้งหมด	ไม่เกิน 3,000 มิลลิกรัม ต่อลิตร	96-216	386-754	257-354	107-229
สังกะสี	ไม่เกิน 5 มิลลิกรัม ต่อลิตร	0.03-0.42	0.02-0.37	0.10-0.18	0.03-0.29
แคดเมียม	ไม่เกิน 0.03 มิลลิกรัม ต่อลิตร	<0.010-0.014	<0.010-0.012	<0.010	<0.010-0.02
ตะกั่ว	ไม่เกิน 0.2 มิลลิกรัม ต่อลิตร	<0.01-0.02	<0.01-0.01	<0.01	<0.01-0.02

หมายเหตุ 1. อ้างอิงจากมาตรฐานคุณภาพน้ำทิ้ง กระทรวงอุตสาหกรรม

การจัดการคุณภาพอากาศ

พีดีไอได้ดำเนินมาตรการป้องกันด้านสิ่งแวดล้อม ควบคุมคุณภาพอากาศให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยติดตั้งเครื่องจักรอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมจากกระบวนการผลิตให้เป็นไปตามค่ามาตรฐาน บริษัทฯ ได้ติดตั้งระบบบำบัดอากาศ เช่น ระบบหอฟอกอากาศ และถุงกรองฝุ่น เพื่อให้คุณภาพอากาศในพื้นที่ปฏิบัติงานสะอาดปลอดภัย โดยมีเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญคอยตรวจสอบระบบการทำงานเป็นประจำทั้งนี้เพื่อให้แน่ใจว่าคุณภาพอากาศเป็นไปตามมาตรฐาน

ทั้งนี้ผลการตรวจคุณภาพอากาศที่ปล่องควันของโรงงานและคุณภาพอากาศในบรรยากาศในปี 2556 ยังคงอยู่ในเกณฑ์ดีกว่าค่ามาตรฐานมาก

คุณภาพอากาศที่ปล่องควัน

ปล่องควัน	สำนักงาน	พารามิเตอร์	มาตรฐาน	ผลตรวจวัดปี 2556
กระบวนการผลิตกรดกำมะถัน	โรงงานตาก	ก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์	ไม่เกิน 500 ส่วนในล้านส่วน	57 ¹
กระบวนการผลิตแคลเซียมไฮดรอกไซด์	โรงงานระยอง	ก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์	ไม่เกิน 500 ส่วนในล้านส่วน	63 ²
หม้อไอน้ำสนับสนุน	โรงงานตาก	ก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์	ไม่เกิน 950 ส่วนในล้านส่วน	549 ¹
	โรงงานตาก	ฝุ่นรวมทั้งหมด	ไม่เกิน 240 มิลลิกรัมต่อลูกบาศก์เมตร	135 ¹
เตาหลอมโลหะสังกะสี	โรงงานตาก	ฝุ่นรวมทั้งหมด	ไม่เกิน 400 มิลลิกรัมต่อลูกบาศก์เมตร	9.86 ¹

- หมายเหตุ 1. ตรวจวัดโดย บริษัท บริษัท เอส.พี.เอส. คอนสตรัคชั่น เซอร์วิส จำกัด
2. ตรวจวัดโดย บริษัท อีสเทิร์นไทยคอนสตรัคชั่น 1992 จำกัด

คุณภาพอากาศในบรรยากาศ

พารามิเตอร์	สำนักงาน	มาตรฐาน	ปี 2556
ก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์	โรงงานตาก	ไม่เกิน 0.30 มิลลิกรัมต่อลูกบาศก์เมตร	0.01 ¹
	โรงงานระยอง	ไม่เกิน 0.30 ส่วนในล้านส่วน	0.06 ²
ฝุ่นรวมทั้งหมด	โรงงานตาก	ไม่เกิน 0.33 มิลลิกรัมต่อลูกบาศก์เมตร	0.053
	โรงงานระยอง	ไม่เกิน 0.33 มิลลิกรัมต่อลูกบาศก์เมตร	0.207
	เหมืองแม่สอ	ไม่เกิน 0.33 มิลลิกรัมต่อลูกบาศก์เมตร	0.096

- หมายเหตุ 1. มาตรฐานก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ในบรรยากาศ เฉลี่ย 24 ชั่วโมง
2. มาตรฐานก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ในบรรยากาศ เฉลี่ย 1 ชั่วโมง

การจัดการกากของเสียอุตสาหกรรม

บริษัทฯ บริหารจัดการกากของเสียจากกระบวนการผลิต โดยยึดแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยใช้หลักการจัดการของเสีย 3R ได้แก่ ลดการใช้ ใช้ซ้ำ และนำกลับมาใช้ใหม่ ในปี 2556 มีปริมาณกากของเสียจำนวน 577,700 ตัน โดยร้อยละ 99.5 เป็นกากแร่ซึ่งผ่านกระบวนการบำบัดตามมาตรฐานและมีสภาพเสถียรจึงนำไปฝังกลบในบ่อเก็บกากแร่ภายในโรงงานตากที่ออกแบบและก่อสร้างตามข้อกำหนดของกรมโรงงานอุตสาหกรรมและสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ขณะเดียวกันในปี 2556 บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการสกัดโลหะมีค่าจากกากแร่คือ เงินและตะกั่วเป็นผลิตภัณฑ์พลอยได้เพื่อสร้างรายได้เพิ่ม และยังเป็น การลดปริมาณกากแร่ที่นำไปฝังกลบด้วย

สำหรับกากของเสียอันตรายจำนวน 2,390 ตัน หรือร้อยละ 0.4 ของกากอุตสาหกรรมทั้งหมดนำไปฝังกลบโดยหน่วยงานภายนอกที่ได้รับอนุญาตจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนของเสียที่สามารถนำกลับไปใช้ใหม่จำนวน 180 เมตริกตัน ส่งขายให้ผู้รับซื้อที่ได้รับอนุญาตจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม และขยะมูลฝอยทั่วไปจำนวน 166 ตัน นำไปฝังกลบในหลุมฝังกลบตามหลักสุขาภิบาล

การจัดการด้านพลังงาน

พีดีไอมีการจัดการด้านพลังงานอย่างต่อเนื่องผ่านคณะทำงานด้านการจัดการพลังงานในแต่ละสำนักงานประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานต่างๆ โดยคณะทำงานฯ มีหน้าที่ในการจัดทำแผนแม่บทการจัดการพลังงาน กำหนดแผนการดำเนินงานและติดตามผลให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมาย

การจัดการด้านพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายเท่านั้น ยังช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและบรรเทาปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศด้วย ทั้งนี้ในปี 2556 พีดีไอได้ปรับลดกำลังการผลิตเพื่อให้อยู่ในจุดที่สมดุลกับต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านพลังงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าไฟฟ้าซึ่งเป็นต้นทุนหลักและลดการใช้พลังงานความร้อน ทำให้การใช้พลังงานทั้งปีมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 1,555,587 กิกะจูล โดยเป็นพลังงานไฟฟ้า 1,333,177 กิกะจูล และพลังงานความร้อน 224,410 กิกะจูล ลดลงจากปี 2555 จำนวน 327,703 กิกะจูล คิดเป็นปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ลดลง 42,000 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า หรือคิดเป็นลดลงร้อยละ 16

นอกจากนี้ พีดีไอยังได้ดำเนินโครงการอนุรักษ์พลังงาน 13 โครงการ สามารถลดพลังงานลงได้ 7,276 กิกะจูล คิดเป็นปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ลดลง 500 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ดังแสดงในตาราง

● โครงการอนุรักษ์พลังงาน	ปริมาณพลังงาน (กิโลวัตต์)	ปริมาณก๊าซเรือนกระจก ลดลง (ตัน คาร์บอนไดออกไซด์ เทียบเท่า)
โครงการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า		
1. หยุดการเดินปั๊มนวนสารละลายที่โรงแยกสังกะสี เพื่อระบายความร้อน และหล่อเย็นด้วยอากาศ ช่วงค่าไฟฟ้าสูงสุด (09.00น.-22.00น.)	1,151	195
2. ลดปริมาณการใช้สังกะสีฝุ่น โดยเพิ่มถึงปฏิกิริยา อีก 1 ใบ	56	9
3. ลดการใช้ไฟฟ้าที่เตาหลอมในช่วงหยุดการผลิต ชั่วคราว	1,201	205
4. เปลี่ยนใช้หลอดไฟฟ้าแบบ LED ที่ ห้องควบคุม	89	15
5. เปลี่ยนใช้หลอดไฟฟ้าแบบ LED ที่หน่วยสกัด ตะกอนโลหะมีค่า	51	9
6. เปลี่ยนอุปกรณ์ระบบระบายอากาศโรงย่างแร่ และ ห้องควบคุมระบบดักฝุ่นแคลไซน์	0.15	26
7. ปรับปรุงระบบไฟฟ้าแสงสว่างโรงงานระยอง	0.07	11
รวม	2,556	470
โครงการลดการใช้พลังงานความร้อนจากเชื้อเพลิง		
1. ลดการใช้ไอน้ำในการหลอมผงกำมะถัน	869	6
2. ลดปริมาณฝัาโลหะหรืออัลลอย สกิมจากการผลิต โลหะสังกะสีผสมเหล็กร้อยละ 3 จากเดิมร้อยละ 5	2,307	19
3. ลดการใช้แก๊สในการหลอมอัลลอยสกิมร้อยละ 5	319	3
4. ลดการใช้น้ำมันดีเซลของรถยกร้อยละ 5	533	3
5. เปลี่ยนฉนวนเตาอย่างแร่	0.06	0.48
6. ลดการใช้น้ำมันดีเซลในพาหนะที่ไม่เกี่ยวข้องกับการ การผลิต	692	4.5
รวม	4,719	36
รวมทั้งหมด	7,276	506

ดัชนีการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

ดัชนีชี้วัด	หน่วยวัด	โรงงานตาก			โรงงานระยอง		
		2556	2555	2554	2556	2555	2554
Input Indicators							
ปริมาณวัตถุดิบที่ใช้	ตัน	225,954	279,993	274,723	95,083	108,311	126,580
พลังงานที่ใช้							
- ไฟฟ้า	กิกะจูล	1,238,198	1,489,298	1,552,863	70,303	80,827	90,713
- ไฟฟ้า / ต้นการผลิต	กิกะจูล / ต้นการผลิต ¹	14.94	14.75	14.69	0.81	0.77	0.75
- เชื้อเพลิง	กิกะจูล	202,955	281,965	311,085	17,151	13,635	23,035
- เชื้อเพลิง / ต้นการผลิต	กิกะจูล / ต้นการผลิต ¹	2.45	3.40	3.75	0.20	0.12	0.19
ปริมาณการใช้น้ำ							
- ปริมาณการใช้น้ำ	1,000 ลูกบาศก์เมตร	1,868	2,134	1,810	341	363	415
- ปริมาณการใช้น้ำ / ต้นการผลิต	ลูกบาศก์เมตร / ต้นการผลิต ¹	22.54	21.13	17.12	3.92	3.43	3.41
Output Indicators							
การของเสีย							
- ปริมาณกากของเสีย	ตัน (เปียก)	575,599	637,699	638,932	2,385	2,282	1,172
- การกำจัดกากของเสีย ²	%	99.97	99.97	99.96	98.60	97.65	94.31
น้ำทิ้ง							
- ปริมาณน้ำทิ้ง	1,000 ลูกบาศก์เมตร	1,176	1,322	1,492	135	83	85
- ปริมาณโลหะหนักในน้ำทิ้ง	กิโลกรัม	363	456	415	73	67	72
คุณภาพน้ำทิ้ง							
- สังกะสี (≤ 5 มิลลิกรัม/ลิตร)	มิลลิกรัม / ลิตร	0.58	0.35	0.25	0.44	0.80	0.83
- แคดเมียม (≤ 0.03 มิลลิกรัม/ลิตร)	มิลลิกรัม / ลิตร	0.012	0.004	0.004	0.01	0.01	0.01
- แมงกานีส (≤ 5 มิลลิกรัม/ลิตร)	มิลลิกรัม / ลิตร	0.29	0.33	0.26	-	-	-
- ตะกั่ว (≤ 0.2 มิลลิกรัม/ลิตร)	มิลลิกรัม / ลิตร	0.003	0.001	0.005	0.023	0.05	0.02
อากาศ : ลดการปล่อยมลพิษทางอากาศ							
ปริมาณโลหะหนักที่ปล่อยออกจากปล่อง	กิโลกรัม	450	416	620	616	159	12
ปริมาณ SO _x ที่ปล่อยออกจากปล่อง	ตัน	217	252	276	44	66	85
คุณภาพอากาศ							
1. คุณภาพอากาศที่ปล่อยควัน							
- ก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ที่ Acid Plant (≤ 500 ส่วนในล้านส่วน)	ส่วนในล้านส่วน	57	46	47	63	82	127
- ก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ที่ Boiler (≤ 950 ส่วนในล้านส่วน)	ส่วนในล้านส่วน	549	325	529	-	-	-
- ผุ้งรวมทั้งหมดที่ Boiler (≤ 240 มิลลิกรัม / ลูกบาศก์เมตร)	มิลลิกรัม / ลูกบาศก์เมตร	135	82	148	-	-	-
- ผุ้งรวมทั้งหมดที่ระบบ Bag Filter (≤ 400 มิลลิกรัม / ลูกบาศก์เมตร)	มิลลิกรัม / ลูกบาศก์เมตร	9.86	9.43	8.86	-	-	-
2. คุณภาพอากาศในบรรยากาศรอบๆ โรงงาน							
- ผุ้งรวมทั้งหมด (TSP) (≤ 0.33 มิลลิกรัม / ลูกบาศก์เมตร)	มิลลิกรัม / ลูกบาศก์เมตร	0.053	0.068	0.068	0.207	0.215	0.020
- ก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์	มิลลิกรัม / ลูกบาศก์เมตร	0.01	0.01	0.01	-	-	-
(มาตรฐานเฉลี่ย 24 ชั่วโมง ≤ 0.30 มิลลิกรัม / ลูกบาศก์เมตร)	ส่วนในล้านส่วน	-	-	-	0.06	0.03	0.02
(มาตรฐานเฉลี่ย 1 ชั่วโมง ≤ 0.30 ส่วนในล้านส่วน)							
ภาวะโลกร้อนก๊าซเรือนกระจก							
ปริมาณก๊าซเรือนกระจก	ตัน	211,173	254,251	265,220	2,904	3,543	2,012
ปริมาณก๊าซเรือนกระจก / เมตริกตันการผลิต	กิโลกรัม / ต้นการผลิต ¹	2,547	2,518	2,509	33.36	31.90	16.53
การนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่							
1. ลดการเกิดของเสีย							
- ปริมาณขยะรีไซเคิล	ตัน	148	97	157	33	54	67
- ร้อยละขยะรีไซเคิลต่อของเสียทั้งหมด	%	0.03	0.02	0.02	1.40	2.35	5.69
2. ลดการใช้น้ำ							
- ร้อยละปริมาณน้ำรีไซเคิล ต่อปริมาณน้ำเสียทั้งหมด	%	44	42	43	16	10	10

หมายเหตุ 1. เมตริกตันการผลิตสำหรับโรงงานตากหมายถึงแผ่นสังกะสีแคโทด และโรงงานระยองหมายถึงแคลไซน์และสังกะสีออกไซด์ล้าง

2. % การกำจัด หมายถึง ร้อยละของกากของเสียที่บำบัดภายในและส่งไปบำบัดภายนอก ส่วนที่เหลือจะนำกลับไปที่ใหม่

ดัชนีชี้วัด	หน่วยวัด	โรงงานตาก			โรงงานระยอง			เหมืองแม่สอด		
		2556	2555	2554	2556	2555	2554	2556	2555	2554
การลงทุนและค่าใช้จ่ายด้านสิ่งแวดล้อม										
การลงทุนด้านสิ่งแวดล้อม	ล้านบาท	23.0	110.0	6.0	3.1	18.6	9.9	0.00	1.89	0.00
ค่าใช้จ่ายด้านสิ่งแวดล้อม	ล้านบาท	134	161	164	44	57	48	6.97	22.96	16.74

การฟื้นฟูสภาพแวดล้อมเมือง

เมืองแม่สอดต้นแบบเมืองไร้สีเขียวดำเนินการฟื้นฟูเมืองสู่ปีที่ 10

เมืองแม่สอดของบริษัทฯ ได้ดำเนินการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมควบคู่ไปกับการทำเหมืองต่อเนื่องมาจนถึงปี 2556 เป็นระยะเวลากว่า 10 ปี ซึ่งนับเป็นเมืองต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จในการนำหญ้าแฝกมาใช้ในการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมอย่างจริงจัง

ปี 2556 พิตีไอได้ดำเนินการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมจำนวน 79 ไร่ตามแผนงานฟื้นฟูสภาพแวดล้อมประจำปี โดยใช้งบประมาณ 8 ล้านบาท ซึ่งในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ปลูกหญ้าแฝกเป็นพืชเบิกนำจำนวน 1 ล้านต้น และปลูกไม้ยืนต้นและไม้พุ่มจำนวน 12,000 ต้น ทั้งในพื้นที่ใหม่และปลูกแซมในพื้นที่เดิม

นับเป็นระยะเวลากว่า 1 ทศวรรษ จนถึง ณ สิ้นปี 2556 บริษัทฯ ได้ปลูกหญ้าแฝกไปแล้วทั้งสิ้น 17.5 ล้านต้น และปลูกไม้ยืนต้นจำนวนกว่า 91,000 ต้น โดยดำเนินการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมไปแล้วจำนวนเกือบ 600 ไร่ และใช้งบประมาณทั้งสิ้น 56 ล้านบาท

ด้วยความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องจริงจัง ส่งผลให้เมืองแม่สอดเป็นต้นแบบความสำเร็จในการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมมากที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศไทย และแสดงให้เห็นถึงพันธะสัญญาในการพัฒนาที่ยั่งยืนของพิตีไอต่อการป้องกันและลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการทำเหมือง

พิตีไอมิพันธกิจในการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมของเมืองแม่สอดต่อเนื่องไปจนถึงอายุประทานบัตรในปี 2566 โดยยังมีพื้นที่ที่ต้องฟื้นฟูอีกกว่า 500 ไร่ ซึ่งภารกิจฟื้นฟูสภาพแวดล้อมสีเขียวนี้ ได้ใช้งบประมาณจากกองทุนเพื่อพัฒนาการฟื้นฟูสภาพเหมืองผาแดง จำนวน 97 ล้านบาท ซึ่งตั้งขึ้นเมื่อปี 2546

ผลสำเร็จงานฟื้นฟูจากลานทิ้งดินสู่ภูเขาเขียวจี

เมืองแม่สอดของพิตีไอเป็นกรณีตัวอย่างระดับประเทศที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของหญ้าแฝกต่อการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมเมือง ที่สามารถลดการชะล้างพังทลายของดินและปรับปรุงคุณภาพดิน และยังสร้างภูมิทัศน์สีเขียวให้เกิดขึ้นอีกด้วย เมืองแม่สอดจึงเป็นแหล่งปลูกหญ้าแฝกใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ความสำเร็จดังกล่าวเป็นผลมาจากความมุ่งมั่นตั้งใจในการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมควบคู่ไปกับกิจกรรมการทำเหมือง โดยไม่รอให้เสร็จสิ้นการทำเหมืองทั้งโครงการ

ภูเขาสีเขียวที่มีหญ้าแฝกและต้นไม้ใหญ่ปลูกคลุมหนาแน่น ซึ่งแต่เดิมเคยเป็นลานทิ้งดินที่ 3 เต็มไปด้วยหินสีเทาสีน้ำตาล ขณะนี้ได้ประจักษ์พยานยืนยันถึงความมุ่งมั่นและการดำเนินงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของพีดีไอ

โครงการปลูกหญ้าแฝกของเหมืองแม่สอได้เป็นแหล่งเรียนรู้การอนุรักษ์ดินและน้ำ โดยในแต่ละปีจะเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนทั้งหน่วยราชการ ชุมชนโดยรอบเหมือง โดยเฉพาะคณะครูและนักเรียนจากโรงเรียนต่างๆ เข้าร่วมกิจกรรมฯ เพื่อเผยแพร่ความรู้เรื่องหญ้าแฝกและสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ดินและน้ำ รวมทั้งสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน ทั้งนี้ มีผู้สนใจเข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละปีเป็นจำนวนมากกว่า 1,000 คน

ได้รับรางวัลสถานประกอบการเหมืองแร่สีเขียว

การฟื้นฟูสภาพแวดล้อมของเหมืองแม่สอ ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและเป็นไปได้ด้วยสำนึกความ

รับผิดชอบต่อสังคมที่มุ่งมั่นดำเนินการอย่างต่อเนื่องจริงจัง ส่งผลให้ในปี 2556 เหมืองแม่สอได้รับได้รับรางวัลมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมแร่ประจำปี 2556 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 จากกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กพร.) กระทรวงอุตสาหกรรม นอกเหนือจากรางวัลสถานประกอบการเหมืองแร่สีเขียวประจำปี 2553-2555 ติดต่อกัน 3 ปีซ้อน

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ทอดพระเนตรโครงการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมเหมืองแม่สอ

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทอดพระเนตร โครงการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมและโครงการปลูกหญ้าแฝกเพื่อการอนุรักษ์ดินและน้ำ ตามแนวพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ของเหมืองแม่สอ เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2556

11. การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง

การควบคุมภายในเป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำบริษัทฯ ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ในส่วนนี้ คณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่ให้คำปรึกษาฝ่ายตรวจสอบภายใน ให้ความสำคัญในงานว่ามีความเป็นอิสระ สมบูรณ์ มีจริยธรรม ภายในกฎบัตรของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ซึ่งได้กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งการปฏิบัติงานและแนวทางการตรวจสอบ คณะกรรมการตรวจสอบได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่สอบทานระบบควบคุมภายใน ระบบงานของหน่วยงานตรวจสอบภายในและการบริหารความเสี่ยงให้เป็นไปอย่างรัดกุมและเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้งานทุกระดับทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสะดวกขึ้น

ผลจากคำแนะนำของฝ่ายตรวจสอบภายใน บริษัทฯ ได้ปรับปรุงขั้นตอนการทำงานเพื่อให้ระบบการควบคุมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาที่ยั่งยืน สำหรับปี 2556 ส่วนงานที่ได้รับประโยชน์จากงานตรวจสอบและปรับปรุงการควบคุมภายในรวมถึงระบบงานธุรการ หน่วยงานการขาย การจัดการสินค้าคงคลัง กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ระบบการตรวจจ่ายเงิน และการจัดการทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการตรวจสอบได้รับมอบหมายให้ดูแลด้านการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ ด้วย ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงนี้ บริษัทฯ ได้เน้นมาตรการการป้องกันความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากปัจจัยภายใน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและปัจจัยภายนอกอื่น ๆ

ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 01-2014 คณะกรรมการตรวจสอบได้นำเสนอ คณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับการทบทวนระบบการควบคุมภายในด้านต่างๆ ประกอบด้วย สภาพะโนองค์กร และสภาพแวดล้อม ผลกระทบจากปัจจัยภายนอก การบริหารความเสี่ยง การควบคุมการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร ข้อมูลและระบบการติดตาม คณะกรรมการบริษัทมีความเห็นว่า บริษัทฯ มีระบบการควบคุมภายในด้านการทำธุรกรรมกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กรรมการ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงระบบการควบคุมภายในด้านอื่นๆ อย่างรัดกุมเพียงพอ

หัวหน้าฝ่ายงานตรวจสอบภายใน

ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2541 ครั้งที่ 8-2541 ได้แต่งตั้ง ดร. สุรินทร์ ตันติเจริญเกียรติ เป็นหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน และเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ ดร. สุรินทร์ฯ เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายสนับสนุนเทคนิค มีความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมและการดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นอย่างดี และเคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรบริหารธุรกิจ และตรวจสอบภายใน ดังนั้น คณะกรรมการบริษัทจึงเห็นสมควรว่า ดร. สุรินทร์ฯ มีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายในของบริษัทฯ โดยข้อมูลของหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายในปรากฏเอกสารแนบหมายเลข 3

เพื่อให้หน่วยงานตรวจสอบภายในสามารถทำงานได้อย่างเป็นอิสระ หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในมีสายการรายงานตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ รวมทั้งคณะกรรมการตรวจสอบเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้างหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน

ความเห็นของผู้สอบบัญชี บริษัท ผาแดงอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) นายชาญชัย ชัยประสิทธิ์ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเลขที่ 3760 บริษัท ไฟร์ชวอเตอร์เฮาส์กรุ๊ปเปอร์ส เอบีเอส จำกัด มีดังนี้

“ในการวางแผนและการปฏิบัติงานตรวจสอบงบการเงินของบริษัท ผาแดงอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2556 ข้าพเจ้าได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในของบริษัทโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดลักษณะระยะเวลาและขอบเขตของวิธีการตรวจสอบที่จะใช้ในการรวบรวมหลักฐานเพื่อแสดงความเห็นต่องบการเงิน มิใช่เพื่อวัตถุประสงค์ในการแสดงความเห็นเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน

ฝ่ายบริหารของบริษัท ผาแดงอินดัสทรี จำกัด (มหาชน) มีความรับผิดชอบในการจัดให้มีนโยบายและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน เพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของผู้บริหารที่จะให้ความมั่นใจเท่าที่จะสามารถทำได้ว่าการดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหาร การป้องกันรักษาทรัพย์สิน การป้องกันและการตรวจพบทุจริตและข้อผิดพลาด ความถูกต้องและครบถ้วนของการบันทึกบัญชี และการจัดทำข้อมูลทางการเงินที่เชื่อถือได้อย่างทันเวลา

เนื่องจากระบบการควบคุมภายในมีข้อจำกัดสืบเนื่อง ดังนั้นข้อผิดพลาดและรายการผิดปกติอาจเกิดขึ้นซึ่งระบบไม่สามารถตรวจพบได้ นอกจากนี้การประเมินระบบการควบคุมภายในว่ายังเพียงพอสำหรับ

อนาคตหรือไม่ นั่นคือการควบคุมภายในดังกล่าวมีความเสี่ยงว่าอาจไม่เพียงพอ เนื่องจากสถานการณ์ในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงไปหรือประสิทธิผลของการออกแบบ นโยบายและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในอาจบกพร่อง

อย่างไรก็ตามจากการพิจารณาระบบการควบคุมภายในดังกล่าว ข้าพเจ้ามิได้พบสถานการณ์ใดๆ เกี่ยวกับการควบคุมภายในของบริษัทฯ ซึ่งข้าพเจ้าพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นจุดอ่อนที่มีสาระสำคัญตามมาตรฐานการสอบบัญชีรหัส 315 การระบุและประเมินความเสี่ยงจากการแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ โดยการทำความเข้าใจกิจการและสภาพแวดล้อมของกิจการ”

12. รายการระหว่างกัน

นโยบายการทำรายการระหว่างกันของบริษัทฯยึดถือหลักการการซื้อขายด้วยการอ้างอิงราคาตลาดโลก และกระทำไปเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ อนึ่งหน่วยงานตรวจสอบภายในได้ทำการตรวจสอบในเรื่องการทำรายการระหว่างกันของบริษัทฯ ตามแผนการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

รายละเอียดของรายการกับบุคคลและกิจการที่เกี่ยวข้องกันสามารถดูเพิ่มเติมได้จากรายการที่ 27 ของหมายเหตุประกอบงบการเงินประจำปี 2556