



ส่วนที่ 2

การจัดการและการกำกับดูแลกิจการ

7. ข้อมูลหลักทรัพย์และผู้ถือหุ้น

7.1 จำนวนทุนจดทะเบียนและทุนชำระแล้ว

บริษัทมีทุนจดทะเบียน 1,579,883,570 บาท เรียกชำระแล้ว 1,578,361,570 บาท แบ่งเป็นหุ้นสามัญ 1,578,361,570 หุ้น มูลค่าหุ้นละ 1 บาท โดยบริษัทไม่มีการออกหุ้นประเภทอื่นนอกเหนือจากหุ้นสามัญ

7.2 ผู้ถือหุ้น

รายชื่อผู้ถือหุ้นรายใหญ่

กลุ่มผู้ถือหุ้นที่ถือหุ้นสูงสุด 10 รายแรก ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563 มีดังนี้

ลำดับที่	ผู้ถือหุ้น	จำนวนหุ้น	%
1.	BNP PARIBAS SECURITIES (ASIA) LTD-FOR COLAS	490,731,040	31.09
2.	บริษัท ทิปปิกโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน)	369,881,660	23.43
3.	บริษัท ไทยเอ็นวีดีอาร์ จำกัด	109,062,511	6.91
4.	ตระกูลทรัพย์สาคร	108,453,000	6.87
5.	SOUTH EAST ASIA UK (TYPE C) NOMINEES LIMITED	22,002,728	1.39
6.	STATE STREET EUROPE LIMITED	8,212,019	0.52
7.	นายพิชัย กัญจนารักษ์	7,000,000	0.44
8.	BANK LOMBARD ODIER & CO LTD	5,855,560	0.37
9.	กองทุนเปิด กรุงศรีหุ้นระยะยาวแอ็คทีฟ SET 50 ปันผล	5,450,600	0.35
10.	N.C.B.TRUST LIMITED-NORGES BANK 1	4,889,493	0.31
11.	อื่นๆ	446,822,959	28.32
รวม		1,578,361,570	100.00

โดยบริษัทฯ Colas และบริษัท ทิปปิกโก้ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ได้มีการส่งบุคคลเข้าเป็นกรรมการผู้มีอำนาจลงนาม

บริษัท ไทยเอ็นวีดีอาร์ จำกัด เป็นบริษัทย่อยของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่ประกอบธุรกิจโดย



การออกตราสาร Non-Voting Depository Receipt (NVDR) ซึ่งเป็นหลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ เพื่อขายให้นักลงทุน และนำเงินที่ได้จากการขาย NVDR ไปลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ฯ โดยนักลงทุนที่ถือ NVDR จะได้รับเงินปันผลเสมือนผู้ถือหุ้นในบริษัทจดทะเบียน แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงในที่ประชุมผู้ถือหุ้น

โดย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563 มีผู้ถือ NVDR รายใหญ่ ได้แก่

ลำดับที่	ผู้ถือหุ้น	จำนวนหุ้น	%
1.	N.C.B.TRUST LIMITED-NORGES BANK 5	37,318,400	2.36
2.	UBS AG SINGAPORE BRANCH	8,361,600	0.53

7.3 การออกหลักทรัพย์อื่น

ที่ประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี 2554-2558 มีมติอนุมัติใบสำคัญแสดงสิทธิสำหรับโครงการค่าตอบแทนพนักงานระยะยาวงวดที่ 1-5 (ESOP) W1-W5 ตามตารางดังนี้

	วันที่ผู้ถือหุ้นอนุมัติ	วันใช้สิทธิวันสุดท้าย	จำนวนหุ้นที่อนุมัติ	จำนวนหุ้นที่ไม่ได้ใช้สิทธิ
ESOP-W1	5 เมษายน 2554	17 เมษายน 2559	12,000,000	150,000
ESOP-W2	27 เมษายน 2555	17 พฤษภาคม 2560	12,000,000	150,000
ESOP-W3	5 เมษายน 2556	29 เมษายน 2561	12,000,000	294,000
ESOP-W4	4 เมษายน 2557	29 เมษายน 2562	12,000,000	678,000
ESOP-W5	7 เมษายน 2558	28 พฤษภาคม 2563	12,000,000	250,000
ยอดรวม				1,522,000
ทุนจดทะเบียน				1,579,883,570
ทุนชำระแล้ว				1,578,361,570
หุ้นที่ไม่ได้ออกจำหน่าย				1,522,000

ภายหลัง ESOP W1-W5 หมดอายุในปี 2563 พบว่ามีใบสำคัญแสดงสิทธิที่ไม่ได้ใช้สิทธิคงเหลือจำนวน 1,522,000 ใบสำคัญแสดงสิทธิ หรือเท่ากับ 1,522,000 หุ้น ดังนั้นที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ จึงมีมติอนุมัติเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2564 อนุมัติการลดทุนจดทะเบียนจาก 1,579,883,570 บาท เป็นทุนจดทะเบียน 1,578,361,570 บาท โดยการตัดหุ้นจดทะเบียนที่ยังไม่ได้จำหน่ายของบริษัทฯ จำนวน 1,522,000 หุ้น มูลค่าที่ตราไว้ 1 บาทต่อหุ้น

7.4 นโยบายการจ่ายเงินปันผล

บริษัทฯ มีนโยบายการจ่ายเงินปันผลไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของกำไรสุทธิของงบการเงินรวมในแต่ละงวดบัญชี ทั้งนี้การจ่ายเงินปันผลดังกล่าว จะขึ้นกับกระแสเงินสด แผนการลงทุน เงื่อนไขและข้อกำหนดในสัญญาต่าง ๆ ที่บริษัทฯ ผู้ถือหุ้นอยู่ รวมถึงความจำเป็นและความเหมาะสมในอนาคต

หน่วย: บาท	2559	2560	2561	2562	2563
ปันผล/หุ้น	0.9	1.2	0.3	1.5	1.6 ^{1/}

1/ รวมปันผลประจำปีที่เสนอต่อการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี 2564 ที่อัตรา 1.0 บาทต่อหุ้น

สำหรับการจ่ายเงินปันผลของบริษัทย่อย ซึ่งบริษัทถือหุ้นร้อยละ 100 เป็นส่วนใหญ่นั้น บริษัทพิจารณาถึงผลการดำเนินงาน และคำนึงถึงโครงสร้างและสถานะทางการเงิน ตลอดจนแผนการลงทุนของบริษัทย่อยด้วย และไม่มีนโยบายที่ก่อให้เกิดการโยกย้ายถ่ายเทผลประโยชน์

8. โครงสร้างการจัดการ

8.1 คณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัท ทิปปโก้แอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมด 14 ท่าน ดังนี้

1. นายชายน้อย เปื่อนโกสุม	ประธานกรรมการ/กรรมการอิสระ
2. นายโก บัน เียง	รองประธานกรรมการ/กรรมการอิสระ
3. นายพีรศิลป์ ศุภผลศิริ	กรรมการอิสระ
4. นายนพพร เทพสิทธิ์า	กรรมการอิสระ
5. นายนิพนธ์ สุทธิมัย	กรรมการอิสระ
6. นายฉอง มารี เวอร์บู้ชท์	กรรมการ
7. นายเฟรเดริก การ์เดส	กรรมการ
8. นางสาวลักษณา ทรัพย์สาคร	กรรมการ
9. นายสมจิตต์ เศรษฐิน	กรรมการ
10. นายจาคส์ ปาสเตอร์	กรรมการบริหาร
11. นายชัยวัฒน์ ศรีวรรณวัฒน์	กรรมการบริหาร/กรรมการผู้จัดการใหญ่
12. นายสิทธิลาภ ทรัพย์สาคร	กรรมการบริหาร
13. นายอุกส์ เดอซองส์	กรรมการบริหาร
14. นายจาคส์ มาร์แชล	กรรมการบริหาร

โดย นายปานเฉลิม สุทธธรรม กรรมการอิสระ ถึงแก่กรรมเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2563

กรรมการที่มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัท

ชื่อและจำนวนกรรมการผู้มีอำนาจลงลายมือชื่อแทนบริษัทฯ คือ กรรมการคนใดคนหนึ่งของกรรมการกลุ่มที่หนึ่งและกรรมการคนใดคนหนึ่งของกรรมการกลุ่มที่สองลงลายมือชื่อร่วมกันและประทับตราสำคัญของบริษัทฯ กรรมการกลุ่มที่หนึ่งได้แก่ นายเฟรเดริก การ์เดส นายจาคส์ ปาสเตอร์ นายอุกส์ เดอซองส์ และนายจาคส์ มาร์แชล กรรมการกลุ่มที่สอง ได้แก่ นางสาวลักษณา ทรัพย์สาคร นายสมจิตต์ เศรษฐิน นายสิทธิลาภ ทรัพย์สาคร และนายชัยวัฒน์ ศรีวรรณวัฒน์

องค์ประกอบและการแต่งตั้ง

1. คณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนและไม่เกินกว่าสิบห้าคน และกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรไทย
2. ประกอบด้วยกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งหมด แต่ต้องไม่น้อยกว่า 3 คน
3. คณะกรรมการบริษัท เลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ และเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นรองประธานกรรมการโดยรองประธานกรรมการมีหน้าที่ตามข้อบังคับบริษัทซึ่งประธานกรรมการมอบหมาย
4. ประธานกรรมการและกรรมการผู้จัดการใหญ่ไม่เป็นบุคคลเดียวกัน เพื่อให้มีการแบ่งแยกบทบาทและความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและมีการถ่วงดุลอำนาจในการดำเนินงาน
5. การแต่งตั้งกรรมการบริษัท ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสและชัดเจนและจะต้องเป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติของกรรมการบริษัท

ในการคัดเลือกบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการของบริษัท คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้ทำการกลั่นกรองและเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งนี้ คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของกรรมการบริษัท มีดังนี้

1. มีความน่าเชื่อถือและความรับผิดชอบ
2. เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจด้านการเงิน หรือการพาณิชย์กรรมหรือการอุตสาหกรรม และมีทักษะ/ความสามารถในด้านความเข้าใจกลยุทธ์องค์กรและกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน
3. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการองค์กร
4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีทักษะในการสื่อความที่ดี
5. ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535
6. กรรมการอิสระมีคุณสมบัติตามที่ได้ระบุไว้ในนัยามกรรมการตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และคำนิยามของบริษัท

กรรมการสามารถดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนได้ไม่เกิน 5 บริษัท โดยที่ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของการดำรงตำแหน่งกรรมการที่บริษัท

วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการบริษัทฯ

1. ในการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีทุกครั้ง ให้กรรมการออกจากตำแหน่งจำนวนหนึ่งในสามเป็นอัตรา ถ้าจำนวนกรรมการที่จะแบ่งออกให้ตรงเป็นสามส่วนไม่ได้ ก็ให้ออกโดยจำนวนใกล้เคียงที่สุดกับส่วนหนึ่งในสาม กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับเลือกตั้งใหม่ได้
2. ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 68 ของพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 เข้าเป็นกรรมการแทนในการประชุมคณะกรรมการคราวถัดไป เว้นแต่วาระของกรรมการจะเหลือน้อยกว่าสองเดือน

มติของคณะกรรมการจากข้อความด้านบนต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่ บุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการแทนจะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

3. ประธานกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี
4. นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - 4.1.1 ตาย
 - 4.1.2 ลาออก
 - 4.1.3 ขาดคุณสมบัติ มีลักษณะต้องห้ามกฎหมาย
 - 4.1.4 ที่ประชุมผู้ถือหุ้นลงมติให้ออก
 - 4.1.5 ศาลมีคำสั่งให้ออก
5. เกษียณอายุเมื่ออายุครบ 75 ปีบริบูรณ์
6. กรรมการยังคงมีสภาพเป็นกรรมการหลังจากปีที่อายุครบ 75 ปี จนครบกำหนดตามวาระ (3 ปี) ของการดำรงตำแหน่งกรรมการ
7. กรรมการคนใดจะลาออกจากตำแหน่ง ให้ยื่นใบลาออกต่อบริษัทฯ การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ใบลาออกไปถึงบริษัทฯ

หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัท บริษัท ทิปปโก้แอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบต่อผลการบริหารจัดการของบริษัทฯ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของผู้ถือหุ้น (Fiduciary

Duties) ซึ่งในการปฏิบัติตาม Fiduciary Duties นั้น กรรมการแต่ละท่านยึดมั่นและดำรงตนในการปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ได้แก่

1. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบระมัดระวัง (Duty of Care)
2. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ และผู้ถือหุ้น (Duty of Loyalty)
3. การปฏิบัติตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับ มติคณะกรรมการ และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น (Duty of Obedience)
4. การเปิดเผยข้อมูลต่อผู้ถือหุ้นอย่างถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใสและทันต่อเหตุการณ์ (Duty of Disclosure)

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทฯ จะกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย กลยุทธ์ และอื่น ๆ ซึ่งครอบคลุมถึงการดำเนินงานในแง่มุมต่าง ๆ และประเมินผลงานโดยเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดและงบประมาณ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของคณะกรรมการบริษัทฯ การพิจารณาคือการใช้ดุลยพินิจทางธุรกิจบนผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ คณะกรรมการบริษัทฯ มีหน้าที่ควบคุมให้กรรมการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ขัดกับกฎหมายและข้อบังคับกำหนดไว้ นอกเหนือไปจากนั้น คณะกรรมการบริษัทฯ จะต้อง

1. กำหนด พิจารณา อนุมัติ และทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ คุณค่าองค์กร นโยบาย แผนระยะยาวและกลยุทธ์ อย่างสม่ำเสมอ
2. ทบทวน พิจารณาและอนุมัติ งบประมาณและประมาณการทางการเงิน รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณการลงทุน
3. ทบทวนฐานะการเงินของบริษัทฯ และผลประกอบการของบริษัทฯ และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมต่อสภาพการณ์อย่างสม่ำเสมอ
4. ทบทวน พิจารณาและอนุมัติ โครงสร้างองค์กร หน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงและแผนการสืบทอดกำลังคน
5. ทบทวน พิจารณาและอนุมัติคำตอบแทนผู้บริหารระดับสูงให้เป็นไปตามความเหมาะสม
6. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบริษัทฯ และติดตามผล
7. ทบทวนและประเมินถึงประสิทธิภาพของนโยบายบริษัทฯ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของระบบควบคุมภายใน การประเมินความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยง

8. ทบทวนนโยบายบริษัท และความคืบหน้าด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
9. จัดให้มีการประเมินตนเองประจำปีของคณะกรรมการรวมถึงนำผลลัพธ์ที่ได้มาประชุมในคณะกรรมการเพื่อหาแนวทางการพัฒนา
10. ทบทวนผลปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการใหญ่ และอนุมัติค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควร
11. ทบทวน 1) ประเด็นข้อพิพาทหลักของบริษัท 2) การเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายที่กระทบกับบริษัท และ 3) การกำกับดูแลกิจการที่ดี อย่างน้อยปีละครั้ง
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามมติคณะกรรมการและมติการประชุมผู้ถือหุ้น

การถ่วงดุลของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร

คณะกรรมการบริษัท มีจำนวน 14 ท่าน ประกอบด้วย

กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	5 ท่าน
กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร	4 ท่าน
กรรมการที่เป็นอิสระ	5 ท่าน

มีกรรมการที่ไม่ได้เป็นกรรมการบริหารจำนวน 4 ท่าน อย่างไรก็ตาม ทั้ง 4 ท่านนี้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท คือ นายฉลอง มารี เวอร์บรูซซ์ นายเฟรเดริก การ์เดส นางสาวลักษณา ทรัพย์สาคร และ นายสมจิตต์ เศรษฐสิน

การแบ่งแยกบทบาทหน้าที่

ประธานกรรมการไม่เป็นบุคคลเดียวกันกับกรรมการผู้จัดการใหญ่เพื่อเป็นการแบ่งแยกหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกับการบริหารงานประจำ

การประชุมคณะกรรมการบริษัท

1. คณะกรรมการบริษัทต้องประชุมอย่างน้อยปีละ 5 ครั้ง โดยกำหนดวันประชุมล่วงหน้าตลอดทั้งปี และอาจมีการประชุมวาระพิเศษตามความจำเป็น
2. การเรียกประชุมคณะกรรมการบริษัทให้ประธานกรรมการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายส่งหนังสือ นัดประชุม โดยระบุวัน เวลา สถานที่ และกิจการที่จะประชุมไปยังกรรมการทุกคนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ



ก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วนเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของบริษัทจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่น และกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

3. ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสิบสองคน ซึ่งมากกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนคณะกรรมการบริษัท จึงจะเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ปรากฏว่าการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งใด เมื่อล่วงเวลานัดไปแล้วครึ่งชั่วโมง จำนวนกรรมการซึ่งมาเข้าร่วมประชุมไม่ครบเป็นองค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ข้างต้นหรือในระหว่างการประชุมมีจำนวนกรรมการไม่ครบเป็นองค์ประชุม ให้เลื่อนการประชุมออกไปอย่างน้อย 7 (เจ็ด) วันทำการ

4. ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติตามหน้าที่ได้ ถ้ามีรองประธานกรรมการให้รองประธานกรรมการเป็นประธาน ถ้าไม่มีรองประธานกรรมการหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

5. การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

6. กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

7. ให้เลขานุการบริษัทหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่จดบันทึกการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง และจัดเก็บรายงานการประชุมที่ผ่านการรับรองซึ่งได้รับการอนุมัติโดยกรรมการแล้วและพร้อมให้ตรวจสอบได้ในสถานที่ปลอดภัยที่ชั้น 25 อาคารทิปปิก 118/1 ถนนพระราม 6 แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

บริษัทฯ มีการกำหนดตารางการประชุมประจำปีล่วงหน้า การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการประชุมผู้ถือหุ้นในปี 2563 กรรมการแต่ละท่านได้เข้าร่วมประชุม ดังนี้



บริษัท ทิปปิกแอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน)

แบบ 56-1

รายชื่อ	ตำแหน่ง	การเข้าร่วมประชุม (ครั้ง)				
		คณะกรรมการ บริษัท	คณะกรรมการ ตรวจสอบ	คณะกรรมการ สรรหาและ กำหนด ค่าตอบแทน	คณะกรรมการ กำกับดูแล กิจการที่ดี	การประชุมผู้ ถือหุ้น
นายชายน้อย เพื่อนโกสม	ประธานกรรมการบริษัท ^{1/}	5/6	-	-	-	1/1
นายโก บัน เสง	รองประธานกรรมการบริษัท ^{2/}	6/6 ^{3/}	-	-	-	0/1
นายพีรศิลป์ ศุภผลศิริ	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการตรวจสอบ และ ประธานคณะกรรมการ กำกับดูแลกิจการที่ดี	6/6	12/12	-	4/4	1/1
นายณพพร เทพสิทธิ์า	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน กรรมการตรวจสอบ	6/6	12/12	2/2	-	1/1
นายนิพนธ์ สุทธิมัย	กรรมการอิสระ กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี กรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	6/6	-	1/1 ^{4/}	2/2 ^{4/}	1/1
นายฌอง มารี เวอร์บรูชช์	กรรมการ	4/4 ^{5/}	-	-	-	1/1
นายเฟรเดริก การ์โดส	กรรมการ	4/6 ^{6/}	-	-	-	0/1
นางสาวลัดกษณา ทรัพย์สาคร	ประธานกรรมการ ^{1/}	6/6	-	-	-	1/1
นายสมจิตต์ เศรษฐสุน	กรรมการ กรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	6/6	-	2/2	-	1/1
นายจาคส์ ปาสตอร์	กรรมการบริหาร กรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	6/6	-	2/2	-	1/1
นายชัยวัฒน์ ศรีวรรณวัฒน์	กรรมการบริหาร กรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี	6/6	-	-	4/4	1/1
นายสิทธิลาภ ทรัพย์สาคร	กรรมการบริหาร	6/6	-	-	-	1/1



บริษัท ทิปปิกแอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน)

แบบ 56-1

รายชื่อ	ตำแหน่ง	การเข้าร่วมประชุม (ครั้ง)				
		คณะกรรมการ บริษัท	คณะกรรมการ ตรวจสอบ	คณะกรรมการ สรรหาและ กำหนด ค่าตอบแทน	กำกับดูแล กิจการที่ดี	การประชุมผู้ ถือหุ้น
นายอุกส์ เดอซองส์	กรรมการบริหาร	4/4 ^{7/}	-	-	-	1/1
นายจาคส์ มาร์แชล	กรรมการบริหาร กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี	6/6 ^{8/}	-	-	4/4	1/1
นางแอนน์ แมรี มาร์เชิ์	กรรมการอิสระ กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี กรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	2/2 ^{5/}		1/1 ^{4/}	1/1 ^{4/}	0/1
นายแอร์ฟเว่ เลอ บุค	กรรมการ	1/2 ^{7/}	-	-	-	-
นายปานเฉลิม สุทธธรรม ^{9/}	กรรมการอิสระ กรรมการตรวจสอบ กรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	4/6	11/12	1/2	-	0/1

หมายเหตุ :

- 1/ นายชายน้อย เพื่อนโกสม ได้รับการแต่งตั้งเป็น ประธานกรรมการบริษัทฯ แทน นางสาวลักษณา ทรัพย์สาคร โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2563
- 2/ นายโก บัน เฮง ได้รับการแต่งตั้งเป็น รองประธานกรรมการบริษัทฯ แทน นายชายน้อย เพื่อนโกสม โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2563
- 3/ นายโก บัน เฮง เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 2/2563 ครั้งที่ 3/2563 ครั้งที่ 4/2563 ครั้งที่ 5/2563 และ ครั้งที่ 6/2563 ผ่านการประชุมแบบ Video Conference
- 4/ นายนิพนธ์ สุทธิชัย ได้รับการแต่งตั้งเป็น กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน แทน นางแอนน์ แมรี มาร์เชิ์ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 8 พฤษภาคม 2563
- 5/ นายณอง มารี เวอร์บรูชซ์ ได้รับการแต่งตั้งเป็น กรรมการบริษัทฯ แทน นางแอนน์ แมรี มาร์เชิ์ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 7 เมษายน 2563 นายณอง มารี เวอร์บรูชซ์ เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 5/2564 ผ่านการประชุมแบบ Video Conference
- 6/ นายเฟรเดริก การ์ดอส เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 1/2563 ครั้งที่ 3/2563 ครั้งที่ 4/2563 และครั้งที่ 5/2563 ผ่านการประชุมแบบ Video Conference
- 7/ นายอุกส์ เดอซองส์ ได้รับการแต่งตั้งเป็น กรรมการบริษัทฯ แทน นายแอร์ฟเว่ เลอ บุค โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2563
- 8/ นายจาคส์ มาร์แชล เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 4/2563 ผ่านการประชุมแบบ Video Conference
- 9/ นายปานเฉลิม สุทธธรรม กรรมการอิสระ ถึงแก่กรรมเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2563

รายละเอียดประวัติกรรมการและการดำรงตำแหน่งในบริษัทย่อย ปรากฏตามเอกสารแนบ 1 และ 2 ตามลำดับ

8.2 ผู้บริหาร

ผู้บริหาร

ผู้บริหารของกลุ่มบริษัทฯ มีจำนวน 16 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 1. นายชัยวัฒน์ ศรีวรรณวัฒน์ | กรรมการผู้จัดการใหญ่ |
| 2. นายอูฐ เดอซองส์ | รองกรรมการผู้จัดการใหญ่-สายธุรกิจสายธุรกิจต่างประเทศ |
| 3. นายเจียร์ อแลง ซิมง เดอเฟรน | รองกรรมการผู้จัดการ – สายธุรกิจสายงานบริหารจัดการ
โลจิสติกส์และจัดหาจัดซื้อ |
| 4. นายคริสตอฟ แบร์นาร์ วอย | รองกรรมการผู้จัดการ – สายธุรกิจการค้าและปฏิบัติการ
ต่างประเทศ |
| 5. นายโก๊ะ ไล่ ฮวด ^{1/} | รองกรรมการผู้จัดการ – สายบัญชีและการเงิน |
| 6. นางกัญญา เรืองประทีปแสง ^{1/} | ผู้ช่วยรองกรรมการผู้จัดการ-สายบัญชีและการเงิน |
| 7. นายจาคส์ ปาสเตอร์ | กรรมการบริหาร |
| 8. นายสิทธิลาภ ทรัพย์สาคร | กรรมการบริหาร |
| 9. นายจาคส์ มาร์แซล | ผู้ช่วยรองกรรมการผู้จัดการ – ฝ่ายการเงินต่างประเทศ การ
ประกันภัยและกฎหมาย |
| 10. นางสาวอัชฌา รัตนตระกูลทิพย์ | ผู้อำนวยการฝ่ายการเงินองค์กร |
| 11. นายหลุยส์ เฟรเดอริก ชัคส์ ^{2/} | ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารกลุ่มธุรกิจเรือ |
| 12. นายชาญชัย โลหะประธาน | ผู้อำนวยการฝ่ายขายและการตลาดในประเทศ |
| 13. นายสุพัฒน์ พิพิทวรณ | ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการ |
| 14. นางพนธ์สิริ สุตเธียรกุล | ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารภาพลักษณ์องค์กรและกิจกรรมเพื่อ
สังคม |
| 15. นายสรนารถ นันทมนตรี | ผู้อำนวยการฝ่ายการค้าระหว่างประเทศ |
| 16. นางอุดมพร พันธุ์แพทย์ | ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล |

1/ นายโก๊ะ ไล่ ฮวด ลาออกจากตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดการ – สายบัญชีและการเงิน มีผลวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564 และ นางกัญญา เรืองประทีปแสงได้รับการแต่งตั้งแทนเป็นรองกรรมการผู้จัดการ – สายบัญชีและการเงิน มีผลวันที่ 1 มีนาคม 2564

2/ นายหลุยส์ เฟรเดอริก ชัคส์ ลาออกจากตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายบริหารกลุ่มธุรกิจเรือ มีผลวันที่ 1 มีนาคม 2564

8.4 ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่รับผิดชอบค่าตอบแทนคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการแต่ละท่าน กลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาว โดยค่าตอบแทนต้องอยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันได้กับค่าเฉลี่ยของบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการจะนำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนกรรมการของบริษัทฯ จะแบ่งออกเป็น 2 แบบคือ ค่าตอบแทนแบบคงที่และค่าตอบแทนแบบผันแปร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าตอบแทนแบบคงที่

ตามข้อแนะนำของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและคณะกรรมการบริษัทฯ ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี 2563 วันที่ 7 เมษายน 2563 มีมติอนุมัติค่าตอบแทนแบบคงที่ ดังนี้

ตำแหน่ง	ต่อท่าน	ยอดรวม (บาท)
ประธานคณะกรรมการบริษัท	600,000	600,000
กรรมการอิสระ กรรมการบริหารและกรรมการ (14 คน)	400,000	5,600,000
ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ	500,000	500,000
กรรมการตรวจสอบ (2 คน)	400,000	800,000
กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (5 คน)	60,000	300,000
ประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี	100,000	100,000
กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี (3 คน)	80,000	240,000
รวม		8,140,000

ค่าตอบแทนแบบผันแปร

ตามข้อแนะนำของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและคณะกรรมการบริษัทฯ ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี 2563 วันที่ 7 เมษายน 2563 มีมติอนุมัติค่าตอบแทนแบบผันแปร ดังนี้



ในกรณีที่บริษัทฯ มีกำไร กำหนดให้ค่าตอบแทนกรรมการแบบผันแปรให้กับคณะกรรมการบริษัทฯ ทั้งคณะ สำหรับผลการดำเนินงานในปี 2563 ไม่เกิน 1 เท่าของค่าตอบแทนแบบคงที่รวมประจำปี^{1/}ที่คณะกรรมการบริษัทฯ ได้รับทั้งปี โดยขึ้นอยู่กับพิจารณาและอนุมัติของคณะกรรมการบริษัทฯ เฉพาะกรรมการที่ดำรงตำแหน่งอยู่เท่านั้นที่จะมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนแบบผันแปร สำหรับกรรมการที่ดำรงตำแหน่งกรรมการไม่ถึงหนึ่งปี ให้ได้รับค่าตอบแทนแบบผันแปรตามสัดส่วนของระยะเวลาการทำงาน

โดยที่ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ 2/2564 วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2564 มีมติอนุมัติค่าตอบแทนแบบผันแปรสำหรับกรรมการบริษัทฯ 1 เท่าของค่าตอบแทนแบบคงที่รวมประจำปี^{1/}ที่คณะกรรมการบริษัทฯ ได้รับทั้งปี สำหรับกรรมการที่ดำรงตำแหน่งกรรมการไม่ถึงหนึ่งปี ให้ได้รับค่าตอบแทนแบบผันแปรตามสัดส่วนของระยะเวลาการทำงาน

ในปี 2563 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนแบบคงที่จำนวน 7,794,862 บาท และค่าตอบแทนแบบผันแปรจำนวน 4,000,000 บาท และไม่มีกรจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินแก่กรรมการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

รายชื่อ	ขอบเขตหน้าที่	2563		
		คงที่รายปี ^{1/}	ผันแปร ^{2/}	ผันแปร พิเศษ ^{3/}
นายชายน้อย เพื่อนโกศล	ประธานกรรมการบริษัท ^{4/}	376,230	-	-
	รองประธานกรรมการบริษัท/ กรรมการอิสระ	111,680	250,000	250,000
นายโก บัน เสง	รองประธานกรรมการบริษัท/ กรรมการอิสระ	362,500	250,000	250,000
นายพีรศิลป์ สุขผลศิริ	กรรมการอิสระ	362,500	250,000	250,000
	ประธานกรรมการตรวจสอบ และ	500,000	-	-
	ประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี	100,000	-	-
นายณพพร เทพลีธา	กรรมการอิสระ	362,500	250,000	250,000
	ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	60,000	-	-
	กรรมการตรวจสอบ	400,000	-	-
นายนิพนธ์ สุทธิมัย	กรรมการอิสระ	362,500	250,000	250,000
	กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ^{5/}	51,803	-	-
	กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ^{5/}	-	-	-



รายชื่อ	ขอบเขตหน้าที่	2563		
		คงที่รายปี ^{1/}	ผันแปร ^{2/}	ผันแปร พิเศษ ^{3/}
นายฉลอง มารี เวอร์บรูชช์	กรรมการ ^{6/}	220,491	-	-
นายเฟรเดริก การ์ดอส	กรรมการ	362,500	250,000	250,000
นางสาวลักขณา ทรัพย์สาคร	ประธานกรรมการบริษัท ^{4/}	198,770	500,000	500,000
	กรรมการ	250,820	-	-
นายสมจิตต์ เศรษฐิน	กรรมการ	362,500	250,000	96,575 ^{7/}
	กรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน ^{7/}	-	-	-
นายจาคส์ ปาสตอร์	กรรมการบริหาร	362,500	250,000	-
	กรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	60,000	-	-
นายชัยวัฒน์ ศรีวรรณวัฒน์	กรรมการบริหาร	362,500	250,000	-
	กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี	80,000	-	-
นายสิทธิลาภ ทรัพย์สาคร	กรรมการบริหาร	362,500	250,000	-
นายอุกส์ เดอซองส์ ^{8/}	กรรมการบริหาร	248,634	-	-
นายจาคส์ มาร์แชล	กรรมการบริหาร	362,500	250,000	-
	กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี	80,000	-	-
นางแอนน์ แมรี มาร์เซย์ ^{7/}	กรรมการอิสระ ^{6/}	168,511 ^{7/}	250,000	250,000
	กรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน ^{5/}	75,902 ^{7/}	-	-
	กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ^{5/}	21,202 ^{7/}	-	-
นายแอร์ฟเว่ เลอ บุค ^{8/}	กรรมการ	113,866	250,000	250,000
นายปานเฉลิม สุทธาวรรณ ^{9/}	กรรมการอิสระ	448,292 ^{9/}	250,000	250,000
	กรรมการตรวจสอบ	485,792 ^{9/}	-	-
	กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	117,869 ^{9/}	-	-
รวม		7,794,862	4,000,000	2,846,575

หมายเหตุ

- 1/ ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2563 มีมติอนุมัติเพิ่มค่าตอบแทนกรรมการแบบคงที่ ของประธานกรรมการบริษัทฯ และกรรมการบริษัทฯ จาก 500,000 บาท และ 250,000 บาท เป็น 600,000 บาท และ 400,000 บาท ตามลำดับ
- 2/ จากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2562 และ 2563 ในกรณีที่บริษัทฯ มีกำไร อนุมัติให้คณะกรรมการบริษัทฯ ทั้งคณะได้รับค่าตอบแทนกรรมการแบบผันแปรอีกไม่เกิน 1 เท่าของค่าตอบแทนแบบคงที่รวมประจำปีของคณะกรรมการบริษัทฯ ได้รับทั้งปี โดยขึ้นอยู่กับผลการพิจารณาและอนุมัติของคณะกรรมการ บริษัทฯ เฉพาะกรรมการที่ดำรงตำแหน่งอยู่เท่านั้น ที่จะมียกเว้นได้รับค่าตอบแทนแบบผันแปรสำหรับกรรมการที่ดำรงตำแหน่งกรรมการไม่ถึงหนึ่งปีได้รับค่าตอบแทนแบบผันแปรตามสัดส่วนของระยะเวลาการทำงาน ด้วยเหตุนี้ การประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 2/2562 และ 2/2563 มีมติอนุมัติค่าตอบแทนแบบผันแปรเป็นจำนวน 3,910,959 บาท และ 4,000,000 บาท ตามลำดับ
- 3/ ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2563 พิจารณามติค่าตอบแทนแบบผันแปรพิเศษสำหรับกรรมการบริษัทฯ (ไม่รวมกรรมการบริหาร) สำหรับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ในปีงบประมาณ 2562 จำนวน 2,846,575 บาท
- 4/ ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 2/2563 เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2563 มีมติแต่งตั้งนายชายน้อย เมื่อนโกสุม เป็นประธานกรรมการบริษัทฯ แทน นางสาวลักษณา ทรัพย์สาคร โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2563
- 5/ ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 3/2563 เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2563 มีมติแต่งตั้งนายนิพนธ์ สุทธิชัย เป็นกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน แทน นางแอนน์ แมรี มาร์เช ที่ได้ออกจากการเป็นกรรมการในวันที่ 7 เมษายน 2563 โดยการแต่งตั้งกรรมการใหม่มีผลตั้งแต่วันที่ 8 พฤษภาคม 2563
- 6/ ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2563 มีมติแต่งตั้ง นายฉมอม มารี เวอร์บรูซซ์ เป็นกรรมการบริษัทฯ ท่านใหม่ แทน นางแอนน์ แมรี มาร์เช ซึ่งได้ลาออกจากการเป็นกรรมการในวันที่ 7 เมษายน 2563 โดยการแต่งตั้งมีผลตั้งแต่วันที่ 7 เมษายน 2563
- 7/ ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 6/2562 เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2562 มีมติเป็นแต่งตั้งนายสมจิตต์ เศรษฐิน เป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 8 พฤศจิกายน 2562
- 8/ ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 2/2563 เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2563 มีมติเป็นแต่งตั้งนายอุกส์ เดอของส์ เป็นกรรมการบริษัทฯ แทน นายแอร์ฟเว เลอ บุค ซึ่งได้ลาออกจากการเป็นกรรมการในวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2563 โดยการแต่งตั้งมีผลตั้งแต่วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2563
- 9/ นายปานเฉลิม สุทธธรรม กรรมการอิสระ ถึงแก่กรรมเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2563 ดังนั้นค่าตอบแทนแบบคงที่ในฐานะกรรมการบริษัทฯ กรรมการตรวจสอบ และกรรมการพิจารณาและกำหนดค่าตอบแทน สำหรับปี 2563 ที่กำหนดจ่ายในปี 2564 จึงถูกจ่ายในปี 2563 แทน

ค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการใหญ่และกรรมการบริหาร

การพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการใหญ่และกรรมการบริหารเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในการนำเสนอข้ออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท โดยมีแนวทางการพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานค่าตอบแทนของผู้บริหารจะแปรผันตามการบรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายกลยุทธ์ของกลุ่มบริษัท ซึ่งมีการประเมินผลจากตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้พัฒนา
2. แผนกลยุทธ์ของกลุ่มบริษัทที่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ถือหุ้น และวิสัยทัศน์ปี 2568 เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจและผู้ถือหุ้น
3. นโยบายการบริหารค่าตอบแทน พิจารณาเปรียบเทียบการจ่ายค่าตอบแทนกับข้อมูลบริษัทจดทะเบียน

ในอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยเน้นสัดส่วนการจ่ายโบนัสตามผลงานเป็นหลักเพื่อให้สามารถแข่งขันได้กับบริษัทอื่น ๆ

โครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการใหญ่ และกรรมการบริหาร

ค่าตอบแทนดังกล่าวประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินได้แก่ เงินเดือน ซึ่งมีการทบทวนปีละหนึ่งครั้ง และโบนัสตามผลการปฏิบัติงานซึ่งแปรผันตามผลประกอบการประจำปี และค่าตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์อื่นได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและประกันชีวิต สิทธิที่จะซื้อหุ้นของบริษัทในราคาที่กำหนดไว้ (Employee stock options) เป็นต้น บริษัทฯ จ่ายค่าตอบแทนรวมให้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และผู้อำนวยการขึ้นไป ในรูปเงินเดือนโบนัส และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในปี 2563 เป็นจำนวนเงิน 226 ล้านบาท โดยค่าตอบแทนแก่ผู้บริหาร 4 ลำดับแรกจำนวน 6 คนเท่ากับ 69 ล้านบาท

8.5 บุคคล

บุคลากรและค่าตอบแทนพนักงาน

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563 กลุ่มบริษัทฯ มีพนักงานทั้งสิ้น 1,711 คน ประกอบด้วยพนักงานปฏิบัติการ 1,372 คน พนักงานบริหาร 80 คน และพนักงานในสำนักงานใหญ่ 259 คน กลุ่มบริษัทฯ ได้จ่ายผลตอบแทนให้แก่พนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 1,090 ล้านบาท ซึ่งผลตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินโบนัส เงินช่วยเหลือพิเศษ เงินประกันสังคม และเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

	บริษัท ทิปปิกแอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน)	บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด	บริษัท เรย์โกลด์แอสฟัลท์ จำกัด	บริษัท อัลฟ่ามาร์เก็ต จำกัด	บริษัท ทาสโกซีเมนต์ จำกัด	บริษัท บิทูเมนมารีน จำกัด	บริษัท เดลต้าซีเมนต์ จำกัด	บริษัท ทิปปิกมาร์เก็ต จำกัด	บริษัท ไทยออยล์ จำกัด	บริษัท ไทยออยล์ จำกัด	บริษัท ไทยออยล์ จำกัด	บริษัท ไทยออยล์ จำกัด	บริษัท ไทยออยล์ จำกัด	บริษัท ไทยออยล์ จำกัด	บริษัท ไทยออยล์ จำกัด	บริษัท ไทยออยล์ จำกัด	รวม
พนักงานปฏิบัติการ/บริการ (คน)	361	71	58	35	50	51	28	71	89	51	163		154	178	12	1,372	
พนักงานบริหาร (คน)	42	2	1	-	-	-	-	2	4	3	15		3	6	2	80	
พนักงานในสำนักงานใหญ่ (คน)	136	8	5	-	-	-	-	25	14 (PP)	7 (GZ)	21 (KL)	4	0	39	-	259	
รวม (คน)	539	81	64	35	50	51	28	98	107	61	199	4	157	223	14	1,711	
ค่าตอบแทนพนักงาน (ล้านบาท)	468	38	30	25	36	33	18	79	22	53	170	39	55	20	4	1.090	

ด้านการพัฒนาพนักงานและการฝึกอบรม

กลุ่มบริษัทฯ กำหนดให้การเรียนรู้เป็นเป้าหมายหนึ่งในการพัฒนาไปสู่การเป็น “พันธมิตรผู้นำเสนอโซลูชันอย่างสร้างสรรค์” ในด้านยางมะตอยแบบครบวงจรและได้รับการยอมรับในระดับสากล ความรู้และความชำนาญของกลุ่มบริษัทฯ เกิดจากการนำประสบการณ์อันยาวนานในอุตสาหกรรมยางมะตอย มาใช้พัฒนาเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายในอนาคต

กลุ่มบริษัทฯ มีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาโดยนำประสบการณ์ในธุรกิจยางมะตอยที่มีอย่างยาวนานออกแบบเป็นหลักสูตรเฉพาะความรู้เชิงเทคนิคเกี่ยวกับยางมะตอย เป็นไปตามนโยบายการจัดการความรู้ในองค์กรที่มีวัตถุประสงค์ในการรักษาและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับยางมะตอยที่เป็นแกนหลักของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งผลให้เกิดความได้เปรียบด้านการแข่งขันของกลุ่มบริษัทฯ

พนักงาน ผู้จัดการ และ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ต่างมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติตามแนวทางพัฒนานี้ด้วยการที่แต่ละกลุ่มงานได้ดำเนินการกำหนด “คู่มือความสามารถในการทำงาน” (Job Competency Profile) ซึ่งเป็นกรอบการพัฒนา และการเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพ ทั้งในสายงาน และข้ามสายงาน ทั้งนี้ ผู้จัดการมีหน้าที่เป็นผู้แนะนำ และสอนงานให้พนักงานโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานประสบความสำเร็จในการอาชีพการงาน

จากผลกระทบของการแพร่ระบาดของไวรัส Covid-19 ในปี 2563 ประเทศไทยและหลายประเทศ ได้ประกาศใช้มาตรการจำกัดการเดินทาง ซึ่งถือเป็นความท้าทายต่อการจัดฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในภูมิภาคเอเชีย ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้ปรับตัวโดยการจัดอบรมผ่านช่องทางออนไลน์ นอกจากนี้ยังมีการริเริ่มจัดอบรมหลักสูตรการบริหารสำหรับในประเทศไทยอีกด้วยในปี 2563 พนักงานในกลุ่มบริษัทฯ มีจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมซึ่งรวมชั่วโมงการอบรมพนักงานใหม่โดยเฉลี่ยต่อคนต่อปีที่ 36 ชั่วโมง สูงกว่าเป้าหมายเฉลี่ยที่ 24 ชั่วโมงต่อคนต่อปี การอบรมพนักงานใหม่นี้จะครอบคลุมถึงนโยบายต่าง ๆ จรรยาบรรณบริษัทฯ และการต่อต้านคอร์รัปชัน

เหนือสิ่งอื่นใด บริษัทฯ ได้เปิดตัวโครงการ Innovation Bootcamp โดยมีจุดประสงค์เพื่อสนับสนุนให้เกิดขับเคลื่อนนวัตกรรมนวัตกรรม ทั้งนี้ ได้มีการเปิดโอกาสให้พนักงานของบริษัทในประเทศไทยและบริษัทย่อยในต่างประเทศเข้าร่วมโครงการ โดยมีทีมจากประเทศไทยเข้าร่วมทั้งสิ้น 10 ทีม และทีมจากประเทศเวียดนาม มาเลเซีย และอินโดนีเซียรวมอีก 9 ทีม

การพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูงและการบริหารผลการปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมการทำงานที่เกิดจากพัฒนาในรูปแบบหลากหลายเป็นกุญแจสำคัญของการบรรลุวัตถุประสงค์รายบุคคลและ วัตถุประสงค์ทางธุรกิจ โดยมีแรงขับเคลื่อนจากการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน และท้าทายความสามารถส่งผลให้พนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของผลงานตนเองในเชิงธุรกิจโดยรวม

ผู้จัดการและพนักงานจะร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานและทำการประเมินผล (อย่างน้อยสองครั้งต่อปี) ซึ่งช่วยให้ผู้จัดการได้รับทราบถึงผลงานของผู้มีความสามารถและให้รางวัลตอบแทนที่เหมาะสม และในขณะเดียวกันก็ได้บริหารจัดการกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าความคาดหวังด้วยความเป็นธรรม

พนักงานทั่วไปจะได้รับข้อมูล feedback สะท้อนผลการปฏิบัติงานของตน และสร้างเสริมแรงบันดาลใจทางอาชีพจากเครื่องมือและกระบวนการต่าง ๆ เช่น ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคู่มือความสามารถในการทำงาน และ สำหรับกลุ่มพนักงานที่มีความสามารถสูงและมีศักยภาพสูง จะได้รับการพัฒนาในหลักสูตรเฉพาะ เช่น กลุ่ม New Wave และโครงการพัฒนา Top Executive Talents โดยถือเป็นความรับผิดชอบของผู้จัดการในการอุทิศเวลาอย่างเหมาะสมในการติดตามเป้าหมายการทำงานและให้การแนะนำแก่พนักงาน เป็นประจำสม่ำเสมอตลอดปี สำหรับพนักงานนั้นจะต้องรับผิดชอบในการพัฒนางานอาชีพของตนเอง โดยได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานโดยตรงและผู้จัดการในสายงาน

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทฯ มีแนวทางในการส่งเสริมการทำงานที่ต่างประเทศ โดยพนักงานที่มีความสนใจในการทำงานต่างประเทศนั้น สามารถได้รับโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ในต่างประเทศได้ และนี่คือปัจจัยที่ช่วยดึงดูดและพัฒนากลุ่มพนักงานที่มีความสามารถให้กับองค์กร

การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ดี พฤติกรรมอันเหมาะสม และศักยภาพในอนาคตกลุ่มบริษัทฯ ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งเชิงรุกสำหรับกลุ่มตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงถึงระดับกลางในตำแหน่งที่มีความสำคัญยิ่ง เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการสืบทอดตำแหน่งที่มีความจำเป็นต่างๆ ในอนาคต

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ โดยร่วมมือกับผู้บริหารสูงสุดในหน่วยงานและผู้จัดการ เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานของกลุ่มบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง

9. การกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการบริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่จะทำให้กลุ่มบริษัทเติบโตได้อย่างยั่งยืนและเพิ่มมูลค่าแก่ผู้ถือหุ้นรวมทั้งจะเสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งรวมถึงผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า หุ้นส่วนทางธุรกิจ คู่แข่งและเจ้าหนี้ ดังนั้น คณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารจึงมีการส่งเสริมการดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดีในบริษัท บริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทฯ มีความยินดีที่จะแจ้งให้ทราบว่า บริษัทฯ ได้รับการจัดอันดับด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีในระดับ “ 5 ดาว หรือ ดีเลิศ ” ซึ่งเป็นระดับสูงสุดสำหรับโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน ประจำปี 2563 (CGR) โดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการไทย (IOD) เป็นปีที่สามติดต่อกัน นอกจากนี้บริษัทฯ ยังได้รับการประเมินที่ คะแนนร้อยละ 97.5 จากคะแนนเต็มร้อยละ 100 สำหรับ โครงการประเมินคุณภาพการจัดการประชุมผู้ถือหุ้นจากสมาคมส่งเสริมลงทุนไทย

เพื่อให้การพัฒนากำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นไปอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ ได้พิจารณาและทบทวนการนำหลักการ กำกับดูแลกิจการที่ดี สำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 (CG Code) โดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ CG Code มาประยุกต์ใช้กับธุรกิจของบริษัทฯ ตามความเหมาะสม

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้เห็นประกาศเจตนารมณ์เข้าร่วมโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC) โดยได้รับการรับรองโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต ในวันที่ 10 พฤศจิกายน 2560 และได้รับการต่ออายุการรับรองโครงการ CAC ในวันที่ 30 มิถุนายน 2563

ท้ายสุด บริษัทฯ มีความยินดีที่จะแจ้งให้ทราบว่า บริษัทฯ ได้รับคัดเลือกให้อยู่ในดัชนีความยั่งยืน (THSI Index) เป็นเวลา 3 ปีติดต่อกัน และบริษัทฯ ยังได้รับรางวัลการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน Sustainability Disclosure Award ประจำปี 2563 จากสถาบันไทยพัฒน์เป็นปีที่สองติดต่อกันอีกด้วย

9.1 นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการบริษัท มีความมุ่งมั่นในการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กลุ่มบริษัท เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน เคารพต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ จึงกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการของกลุ่มบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติดังนี้

1. คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้นำทางจริยธรรม โดยกำหนดแนวทางของจรรยาบรรณในการบริหารจัดการ และกำกับดูแลให้กลุ่มบริษัท ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้และแนวทางของจรรยาบรรณที่กำหนดไว้

2. คณะกรรมการบริษัทฯ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำกับดูแลกลยุทธ์ นโยบายและแผนงานที่สำคัญ โดยพิจารณาถึงปัจจัยเสี่ยงและวางแนวทางการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม
3. คณะกรรมการบริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการในระยะยาว บริหารงานด้วยความรอบคอบ และระมัดระวังรับผิดชอบต่อการดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้น พร้อมมีส่วนร่วมในความสำเร็จของผู้มีส่วนได้เสียควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูงสุดตลอดเวลา
4. ส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้นได้ใช้สิทธิของตน โดยตระหนักอยู่เสมอว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกลุ่มบริษัทฯ ที่จะส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้นใช้สิทธิในความเป็นเจ้าของผ่านกระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการให้ทำหน้าที่แทนตน และมีสิทธิในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของบริษัทฯ
5. ปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม ต่อทุกฝ่ายรวมถึงสิทธิของผู้ถือหุ้นส่วนน้อย
6. ดำเนินการให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการ ของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียทั้งในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคตเพื่อประโยชน์ร่วมกันอย่าง ยั่งยืน
7. ดำเนินการเปิดเผยสารสนเทศของกลุ่มบริษัทฯ ทั้ง ในเรื่องการเงินและไม่ใช้การเงินอย่างถูกต้องเพียงพอทันเวลา โปร่งใสและตรวจสอบได้ ผ่านช่องทางการ สื่อสารแบบสองทางที่เหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจแก่ผู้มีส่วนได้เสีย

สิทธิของผู้ถือหุ้น

บริษัทฯ ตระหนักถึงสิทธิประโยชน์ของผู้ถือหุ้นประกอบด้วย 1) ได้อำนวยความสะดวกให้ผู้ถือหุ้นและนักลงทุนให้ได้รับ สิทธิพื้นฐานต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับการประชุมสามัญ ผู้ถือหุ้นที่ควรได้รับ 2) ประทานของ คณะกรรมการชุดย่อย ต่าง ๆ เข้าร่วมการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเพื่อสื่อสารประเด็น ต่าง ๆ และ 3) โครงสร้างการ ถือหุ้นการถือหุ้นของบริษัทฯ เป็นไปตามกฎเกณฑ์และหลักธรรมาภิบาลที่ดี โดยสิทธิของ ผู้ถือหุ้นหลัก ๆ ประกอบด้วย ดังนี้

ก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้น มีสิทธิที่จะเสนอวาระในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2564 และส่งคำถามล่วงหน้าโดยบริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอและส่งได้ตั้งแต่วันที่ 7 ตุลาคม 2563 จนถึงวันที่ 30 ธันวาคม 2563 เพื่อให้คณะกรรมการคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาโดยในกรณีที่บรรจ เป็นวาระการประชุม บริษัทฯ จะแจ้งในหนังสือเชิญประชุมว่าเป็นวาระที่กำหนดโดยผู้ถือหุ้น ในกรณีที่ คณะกรรมการบริษัทฯ ปฏิเสธไม่รับเรื่องจากผู้ถือหุ้นเสนอเพื่อให้บรรจเป็นวาระ บริษัทฯ จะชี้แจงเหตุผลให้ที่ประชุม สามัญผู้ถือหุ้นประจำปีทราบ นอกจากนี้ในช่วงเวลาเดียวกัน บริษัทฯ ได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นทุกรายมีสิทธิเสนอ ชื่อบุคคลเพื่อพิจารณาเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทฯ ล่วงหน้า โดยในกรณีนี้คณะกรรมการสรรหาและ

กำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้พิจารณาเพื่อสรรหาพร้อมกับบุคคลอื่นตามหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเข้าเป็นกรรมการบริษัท จากนั้นจะได้เสนอรายชื่อบุคคลที่เห็นว่าเหมาะสมให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาก่อนเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

- ผู้ถือหุ้น (รายย่อย นิติบุคคล และสถาบัน) ได้รับการอำนวยความสะดวกในการเข้าร่วมประชุมการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี บริษัทฯ ได้จัดเตรียมหนังสือมอบฉันทะแบบ ข แก่ผู้ถือหุ้นสำหรับในกรณีที่ผู้ถือหุ้นไม่สามารถมาประชุมได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ นักลงทุนสถาบันสามารถมอบฉันทะให้ตัวแทนในการเข้าประชุมแทนได้
- กำหนดให้มีวาระเกี่ยวกับค่าตอบแทนของกรรมการ เพื่อชี้แจงให้ผู้ถือหุ้นได้พิจารณาอนุมัติเป็นประจำทุกปี และเพื่อทราบจำนวนและประเภทของค่าตอบแทนที่กรรมการแต่ละคนได้รับโดยแบ่งเป็นเบี้ยประชุม และ โบนัสกรรมการบริษัทฯ รวมถึงค่าตอบแทนอื่น ๆ
- หนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นประกอบด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง และเพียงพอต่อการตัดสินใจ นอกจากนี้รายงานการประชุมอธิบายถึงวิธีการการนับคะแนน ผลการนับคะแนน คำถามและข้อเสนอแนะจากผู้ถือหุ้น
- มีสิทธิในการได้รับเงินปันผลเสนอวาระการประชุมเสนอผู้มีคุณสมบัติเพื่อเป็นกรรมการและอนุมัติ วาระต่าง ๆ ตามอำนาจอนุมัติ
- ให้สิทธิแก่ผู้ถือหุ้นที่เข้าประชุมภายหลังจากประธานในที่ประชุมเปิดการประชุมแล้วสามารถออกเสียงลงคะแนนได้ในวาระที่อยู่ระหว่างการพิจารณาและ ยังไม่ได้มีการลงมติและนับเป็นองค์ประชุมตั้งแต่วาระที่ได้เข้าประชุมเป็นต้นไป
- ประธานคณะกรรมการชุดย่อยเข้าร่วมการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเพื่อรายงานผู้ถือหุ้นเกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ
- ในวันประชุมผู้ถือหุ้นได้จัดให้มีการลงทะเบียนโดยใช้ระบบบาร์โค้ดที่แสดงถึงเลขทะเบียนของผู้ถือหุ้นแต่ละรายที่ได้จัดพิมพ์ไว้บนแบบลงทะเบียนและหนังสือมอบฉันทะ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับความสะดวกสบายในการประชุม และทำให้ขั้นตอนการลงทะเบียนเป็นไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ในการใช้สิทธิออกเสียงแต่ละวาระได้ใช้วิธีเก็บบัตรยืนยันลงคะแนนของผู้ถือหุ้นเฉพาะบัตรยืนยันการลงคะแนนเสียงที่ไม่เห็นด้วยและงดออกเสียงเพื่อคำนวณหักออกจากผู้ที่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนทั้งหมด และสำหรับวิธีการนับคะแนน บริษัทฯ ใช้ระบบบาร์โค้ดเพื่อให้เกิดความรวดเร็วสามารถประกาศผลคะแนน ได้ทันทีหลังจากจบการพิจารณาแต่ละวาระโดยเมื่อจบการประชุมผู้ถือหุ้นสามารถขอตรวจสอบรายละเอียดได้

- ในการประชุมผู้ถือหุ้นแต่ละปีจะมีการออกตามวาระจำนวน 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด ซึ่งจะมีการเลือกตั้งกรรมการกลับมาแทน ในวันประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ในกรณีที่บุคคลได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการมีจำนวนเกินกว่าจำนวนกรรมการที่พึงมี ให้ผู้ถือหุ้นเลือกตั้งกรรมการเป็นรายบุคคล
- ในการประชุมได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือตั้งคำถามในวาระต่าง ๆ อย่างอิสระ ก่อนการลงมติในวาระใด ๆ ในการประชุม ผู้ถือหุ้นเพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับทราบข้อมูลรายละเอียด ในเรื่องดังกล่าวอย่างเพียงพอ ทั้งนี้ในวาระที่ผู้ถือหุ้นมีข้อสงสัยข้อซักถาม บริษัทฯ ได้จัดเตรียมบุคลากร ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ให้คำตอบ ภายใต้ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท
- โครงสร้างการถือหุ้นของบริษัทฯ เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เช่น การถือหุ้นของคณะกรรมการรวมกันไม่เกินร้อยละ 25 ของจำนวนหุ้นจดทะเบียนที่ชำระแล้ว นอกจากนี้จำนวนหุ้นรวมกันของผู้ถือหุ้นรายย่อยรวมกันเท่ากับร้อยละ 39.44 ของจำนวนหุ้นจดทะเบียนที่ชำระแล้ว

บริษัทฯ ตระหนักถึงความปลอดภัยของผู้ถือหุ้นเป็นสำคัญ โดยบริษัทฯ ได้แจ้งแนวปฏิบัติสำหรับผู้ถือหุ้นในการเข้าร่วมประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2563 ท่ามกลางการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ขอความร่วมมือมายังท่านผู้ถือหุ้นให้พิจารณาใช้วิธีการลงคะแนนโดยการมอบฉันทะให้แก่กรรมการอิสระของบริษัทฯ แทนการมาเข้าร่วมประชุมโดย ตนเอง
- สำหรับท่านผู้ถือหุ้นที่ประสงค์จะเข้าร่วมประชุมด้วยตนเอง บริษัทฯ ขอให้ท่านได้จัดเตรียมหน้ากากอนามัย โดยตัวท่านเองและขอให้สวมใส่ตลอดการประชุม บริษัทฯ ขอเรียนให้ทราบว่าท่านจะต้องผ่านการคัดกรอง ตามมาตรการบริษัทฯ ในกรณีที่ผู้ถือหุ้นมีอุณหภูมิร่างกายเกิน 37.5 องศา บริษัทฯ ขอสงวนสิทธิ์ในการให้ผู้ถือหุ้นมอบฉันทะให้กรรมการอิสระในการเข้าประชุมแทน
- ผู้ถือหุ้นที่ไม่ได้เข้าห้องประชุมมีสิทธิ์ในการมอบฉันทะให้กรรมการอิสระในการเข้าประชุมแทน
- ผู้ถือหุ้นที่ผ่านการคัดกรองทุกท่านจะถูกจัดให้นั่ง โดยมีระยะห่าง 1 เมตรจากผู้เข้าร่วมประชุมท่านอื่น
- ยกเลิกการให้บริการอาหาร ซา และกาแฟ ทั้งก่อน และระหว่างการประชุม แต่บริษัทฯ ยังมีการจัดเตรียมน้ำดื่มเป็นขวดให้
- ท่านผู้ถือหุ้นสามารถส่งคำถามเป็นการล่วงหน้าได้ โดยบริษัทฯ จะทำการชี้แจงและส่งอีเมลกลับไปยังท่านผู้ถือหุ้นในภายหลัง

ด้วยความร่วมมือที่ดีจากผู้ถือหุ้นที่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติในการเข้าร่วมประชุม บริษัทฯ สามารถจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2563 ได้ตามกำหนดโดยไม่มีการเลื่อนประชุมแต่อย่างใด สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัว (Power of Resilience) ของบริษัทฯ ท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19

การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน

การสร้าง ความเท่าเทียมกันให้เกิดขึ้นกับผู้ถือหุ้นทุกรายทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้ถือหุ้นส่วนน้อย นักลงทุน สถาบันหรือผู้ถือหุ้นต่างชาติ เป็นเรื่องท้าทายที่บริษัทฯ คำนึงถึงและพยายามสร้างเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดความเท่าเทียมกันอย่างแท้จริง โดยเฉพาะกับผู้ถือหุ้นส่วนน้อยดังนี้

- ผู้ถือหุ้นทุกคนมีสิทธิออกเสียงตามจำนวนหุ้นที่ถืออยู่ โดยหุ้นแต่ละหุ้นมีสิทธิออกเสียงหนึ่งเสียง และ ไม่มีหุ้นใดมีสิทธิพิเศษที่เป็นการจำกัดสิทธิของผู้ถือหุ้นรายอื่น
- ผู้ถือหุ้นมีสิทธิในการเสนอรายชื่อกรรมการเพื่อการเลือกตั้งผ่านทางช่องทางของบริษัทฯ
- มีการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลและการใช้ข้อมูลภายในไว้ในอำนาจดำเนินการและข้อบังคับพนักงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีบทกำหนดโทษชัดเจน กรณีที่ผู้บริหารหรือพนักงานนำข้อมูลภายในไปเปิดเผยต่อสาธารณะหรือนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตน ในปี 2563 บริษัทฯ ไม่มีปัญหาการใช้ข้อมูลภายใน
- จรรยาบรรณบริษัทฯ ได้กำหนดแนวปฏิบัติเพิ่มเติมสำหรับการห้ามพนักงานใช้ทรัพย์สินของบริษัทฯ หรือ ใช้เวลาทำงานในการค้นหาข้อมูลติดต่อ หรือ ซื้อขายหลักทรัพย์อย่างเป็นประจำเพื่อประโยชน์สำหรับตนเอง หรือบุคคลอื่น โดยไม่มีเหตุอันควร และไม่ไปเพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ
- ภายใต้จรรยาบรรณของบริษัทฯ คณะกรรมการบริษัทฯ ฝ่ายจัดการบริษัทฯ และพนักงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลรวมทั้งคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลดังกล่าว ห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ 21 วันก่อนมีการเปิดเผยงบการเงินรายไตรมาสและงบการเงินประจำปี (Blackout Period) นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทฯ ได้มีการติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว โดยกรรมการบริษัทฯ และฝ่ายจัดการบริษัทฯ ได้รายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ทราบโดยกำหนดเป็นวาระหนึ่งในการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ทุกไตรมาส

- รายการที่เกี่ยวข้องที่เป็นรายการธุรกิจปกติและรายการสนับสนุนธุรกิจปกติได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ตามมาตรา 89/12 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาด โดยรายการเหล่านี้เป็นไปตามเงื่อนไขการคำทั่วไป รายการที่เกี่ยวข้องกันที่นอกเหนือจากนี้ต้องเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการตลาดทุนที่ ทจ. 21/2551 เรื่องหลักเกณฑ์ในการทำรายการ ที่เกี่ยวข้องกัน
- รายการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินที่ต้องผ่านการอนุมัติโดยผู้ถือหุ้นจะต้องปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนที่ ทจ. 20/2551
- บริษัท มีโครงสร้างการถือหุ้นที่ชัดเจน โปร่งใส ไม่มีการถือหุ้นไขว้กับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ จึงไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยได้เปิดเผยโครงสร้างการถือหุ้นของบริษัท และบริษัทอยู่ไว้ในรายงานประจำปีอย่างละเอียด รวมถึงการเปิดเผยการถือหลักทรัพย์ของคณะกรรมการ บริษัท อย่างครบถ้วน
- ในกรณีที่ผู้ถือหุ้นไม่สามารถเข้าร่วมประชุมด้วยตนเอง บริษัท เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นสามารถมอบฉันทะให้กรรมการอิสระหรือบุคคลใด ๆ เข้าร่วมประชุมแทนตนได้ โดยใช้หนังสือมอบฉันทะแบบหนึ่งแบบใด ที่ได้จัดส่งไปพร้อมกับหนังสือเชิญประชุมโดยบริษัท ได้จัดทำหนังสือมอบฉันทะในรูปแบบที่ผู้ถือหุ้น สามารถกำหนดทิศทางการออกเสียงลงคะแนนได้ตามแบบที่กระทรวงพาณิชย์กำหนด และผู้ถือหุ้นสามารถดาวน์โหลดแบบหนังสือมอบฉันทะผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท ได้ และบริษัท ได้จัดให้มีเอกสารแนบไปบริการผู้ถือหุ้นสำหรับปิดหนังสือมอบฉันทะอีกด้วย
- ผู้ถือหุ้นทุกรายได้รับข้อมูลประกอบวาระการประชุมเป็นการล่วงหน้าก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้นเป็นเวลา 21 วัน เพื่อจะมีเวลาในการเตรียมตัวเข้าประชุม ในปี 2563 โดยบริษัท ได้เผยแพร่ข้อมูลหนังสือเชิญประชุมบนเว็บไซต์ และส่งหนังสือเชิญประชุมให้ผู้ถือหุ้นก่อนวันประชุม 30 วันและ 21 วัน ตามลำดับ ทั้งนี้ หนังสือเชิญประชุมได้ถูกจัดทำทั้งภาษาไทยและอังกฤษ
- มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนระหว่าง คณะกรรมการบริษัท ฝ่ายบริหาร และผู้ถือหุ้น จึงทำให้ปราศจากการก้าวร้าวหน้าที่ความรับผิดชอบ ในกรณีที่กรรมการบริษัท หรือผู้บริหารคนใดคนหนึ่งมีส่วนได้เสียในวาระที่กำลังพิจารณา ผู้มีส่วนได้เสียนั้นก็จะไม่เข้าร่วมประชุมและงดออกเสียงเพื่อให้การตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารเป็นไปอย่างยุติธรรมเพื่อประโยชน์ของผู้ถือหุ้นอย่างแท้จริง

บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญต่อบทบาทของ ผู้มีส่วนได้เสียทุก ๆ กลุ่ม ได้แก่ ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า ผู้จัดหาวัตถุดิบ เจ้าหนี้ คู่ค้า รวมไปถึงคู่แข่งทางการค้า เนื่องจากแต่ละกลุ่มเป็นแรงสนับสนุนให้บริษัทฯ สามารถเกิดการแข่งขัน สร้างกำไร สร้างความสำเร็จด้วยกันโดยยึดหลักจรรยาบรรณของบริษัทฯ และยึดถือหลักการที่จะต้องปฏิบัติอย่างรับผิดชอบต่อสังคมและรักษาคำมั่นสัญญาในฐานะนิติบุคคลที่จะต้องรักษาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย ดังนี้

ผู้ถือหุ้น

นอกจากสิทธิพื้นฐาน สิทธิที่กำหนดไว้ในข้อกำหนด กฎหมาย กฎระเบียบ สัญญาและข้อตกลงต่าง ๆ ที่ทำขึ้นระหว่างกัน เช่น สิทธิในการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมสิทธิในการได้รับปันหุ้น สิทธิในการตรวจสอบจำนวนหุ้น สิทธิในการเข้าประชุมและออกเสียง เป็นต้น

ผู้ถือหุ้นทุกท่านจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการประชุมก่อนการประชุมโดยข้อมูลดังกล่าวถูกเผยแพร่บนเว็บไซต์บริษัทฯ ก่อนเป็นเวลา 1 เดือน และถูกจัดส่งให้แก่ผู้ถือหุ้นไม่น้อยกว่า 21 วันก่อนการประชุม โดยสิทธิของผู้ถือหุ้นในการเข้าร่วมประชุม และการลงคะแนนเสียงจะถูกระบุอย่างชัดเจนในหนังสือเชิญประชุมของบริษัทฯ

บริษัทฯ เชื่อว่าผู้ถือหุ้นเป็นเจ้าของบริษัทฯ จึงให้สิทธิผู้ถือหุ้นในการเสนอแนะข้อคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ในฐานะเจ้าของบริษัทฯ ผ่านกรรมการอิสระ โดยทุก ๆ ข้อคิดเห็นจะได้รับการกลั่นกรองเพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ ต่อไป

พนักงาน

การบริหารค่าตอบแทน

แนวทางการบริหารค่าตอบแทนพนักงานถูกพัฒนามาบน แนวทางจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยยึดหลักการของโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับในองค์กรเพื่อให้สามารถแข่งขันได้กับค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน

โครงสร้างตอบแทนกำหนดขึ้นตามความสำคัญหรือค่าของงานซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานของแต่ละระดับชั้นงาน โดยมีการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน ปัจจุบันภายนอกที่นำมาพิจารณา

ประกอบ ได้แก่ ดัชนีชี้วัดทางเศรษฐกิจ เช่น อัตราเงินเฟ้อ อัตราค่าตอบแทนใน ตลาดแรงงาน รวมถึงเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมที่ใกล้เคียงกัน

การบริหารสวัสดิการ

กลุ่มบริษัทฯ ได้กำหนดให้มีการบริหารสวัสดิการและ สื่อสารให้กับพนักงานผ่านช่องทางคู่มือพนักงาน ซึ่งได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ คู่มือพนักงานจะถูกเปิดเผยผ่านระบบออนไลน์และช่องทางการสื่อสารอื่น ๆ ภายในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายส่งมอบจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับพนักงานทุกคนในทุก ๆ ด้านที่มีความจำเป็นตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงเกษียณอายุ ได้แก่

- สวัสดิการที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง การปฏิบัติงานนอกสถานที่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ที่พัก การประกันอุบัติเหตุเดินทาง และเงินช่วยเหลือ การย้ายสถานที่ทำงาน
- สวัสดิการด้านสุขภาพ ได้แก่ การประกันสุขภาพที่ ครอบคลุมค่าทันตกรรม การตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ประจำปี ห้องออกกำลังกาย
- สวัสดิการเพื่อความเป็นอยู่หรือการช่วยเหลือพนักงานในกรณีต่าง ๆ ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินรางวัลการทำงานและการเกษียณอายุ เงินช่วยเหลืองานศพ และพิกการ และเงินกู้ฉุกเฉิน

การดูแลพนักงานในระยะยาว

กลุ่มบริษัทฯ ได้จัดให้มีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลกับกระทรวงการคลัง ตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2547 พนักงานที่เป็นสมาชิกจะจ่ายสะสมเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้างพนักงาน และได้รับเงินสมทบจากกลุ่มบริษัทฯ ในอัตราที่เท่ากันทุกเดือน

นอกจากนี้ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานและรับฟังข้อคิดเห็นจากพนักงานทั้งที่สำนักงานใหญ่และโรงงานในหัวข้อค่าตอบแทน ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างค่าตอบแทนและการเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนในอุตสาหกรรมที่ใกล้เคียงกัน ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล ได้วางแผนที่จะจัดการอบรมให้ครอบคลุมทุกโรงงานในประเทศไทยภายในต้นปี 2564

ด้านการพัฒนาพนักงานและการฝึกอบรม

กลุ่มบริษัทฯ กำหนดให้การเรียนรู้เป็นเป้าหมายหนึ่งในการพัฒนาไปสู่การเป็น “พันธมิตรผู้นำเสนอโซลูชันอย่างสร้างสรรค์” ในด้าน양มะตอยแบบครบวงจรและได้รับการยอมรับในระดับสากล ความรู้และความ

ชำนาญของกลุ่มบริษัทฯ เกิดจากการนำประสบการณ์อันยาวนานในอุตสาหกรรมยางมะตอยมาใช้ในการพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายในอนาคต

กลุ่มบริษัทฯ มีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาโดยนำประสบการณ์ในธุรกิจยางมะตอยที่มีอย่างยาวนานออกแบบเป็นหลักสูตรเฉพาะความรู้เชิงเทคนิคเกี่ยวกับยางมะตอย เป็นไปตามนโยบายการจัดการความรู้ในองค์กรที่มีวัตถุประสงค์ในการรักษาและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับยางมะตอยที่เป็นแกนหลักของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งผลให้เกิดความได้เปรียบด้านการแข่งขันของกลุ่มบริษัทฯ

พนักงาน ผู้จัดการ และ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ต่างมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติตามแนวทางพัฒนานี้ ด้วยการที่แต่ละกลุ่มงานได้ดำเนินการกำหนด “คู่มือความสามารถในการทำงาน” (Job Competency Profile) ซึ่งเป็นกรอบการพัฒนา และการเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพ ทั้งในสายงาน และข้ามสายงาน ทั้งนี้ ผู้จัดการมีหน้าที่เป็นผู้แนะนำ และสอนงานให้พนักงานโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานประสบความสำเร็จในการอาชีพการงาน

จากผลกระทบของการแพร่ระบาดของไวรัส Covid-19 ในปี 2563 ประเทศไทยและหลาย ๆ ประเทศ ได้ประกาศใช้มาตรการจำกัดการเดินทาง ซึ่งถือเป็นความท้าทายต่อการจัดฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในภูมิภาคเอเชีย ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้ปรับตัวโดยการจัดอบรมผ่านช่องทางออนไลน์ นอกจากนี้ยังมีการริเริ่มจัดอบรมหลักสูตรการบริหารสำหรับในประเทศไทยอีกด้วย ในปี 2563 พนักงานในกลุ่มบริษัทฯ มีจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมซึ่งรวมชั่วโมงการอบรมพนักงานใหม่โดยเฉลี่ยต่อคนต่อปีที่ 36 ชั่วโมง สูงกว่าเป้าหมายเฉลี่ยที่ 24 ชั่วโมงต่อคนต่อปี การอบรมพนักงานใหม่นี้จะครอบคลุมถึงนโยบายต่าง ๆ จรรยาบรรณบริษัท และการต่อต้านคอร์รัปชัน

เหนือสิ่งอื่นใด บริษัทฯ ได้เปิดตัวโครงการ Innovation Bootcamp โดยมีจุดประสงค์เพื่อสนับสนุนให้เกิดขับเคลื่อนวัฒนธรรมนวัตกรรม ทั้งนี้ ได้มีการเปิดโอกาสให้พนักงาน ของบริษัทในประเทศไทยและบริษัทย่อยในต่างประเทศเข้าร่วมโครงการ โดยมีทีมจากประเทศไทยเข้าร่วมทั้งสิ้น 10 ทีม และทีมจากประเทศเวียดนาม มาเลเซีย และ อินโดนีเซียรวมอีก 9 ทีม

การพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูงและการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมการทำงานที่เกิดจากพัฒนาในรูปแบบหลากหลายเป็นกุญแจสำคัญของการบรรลุวัตถุประสงค์รายบุคคล และ วัตถุประสงค์ทางธุรกิจ โดยมีแรงขับเคลื่อนจากการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน และท้าทายความสามารถส่งผลให้พนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของผลงาน ตนเองในเชิงธุรกิจโดยรวม

ผู้จัดการและพนักงานจะร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานและทำการประเมินผล (อย่างน้อยสองครั้งต่อปี) ซึ่งช่วยให้ผู้จัดการได้รับทราบถึงผลงานของผู้มีความสามารถและให้รางวัลตอบแทนที่เหมาะสมและในขณะเดียวกัน ก็ได้บริหารจัดการกลุ่มที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าความคาดหวังด้วยความเป็นธรรม

พนักงานทั่วไปจะได้รับข้อมูล feedback สะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนและสร้างเสริมแรงบันดาลใจทางอาชีพ จากเครื่องมือและกระบวนการต่าง ๆ เช่น ระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และคู่มือความสามารถในการทำงาน และ สำหรับกลุ่มพนักงานที่มีความสามารถสูง และมีศักยภาพสูง จะได้รับการพัฒนาในหลักสูตรเฉพาะ เช่น กลุ่ม New Wave และโครงการพัฒนา Top Executive Talents โดยถือเป็นความรับผิดชอบของผู้จัดการในการอุทิศเวลาอย่างเหมาะสมในการติดตามเป้าหมายการทำงาน และให้การแนะนำแก่พนักงานเป็นประจำสม่ำเสมอตลอดปี สำหรับพนักงานนั้นจะต้องรับผิดชอบในการพัฒนางานอาชีพของตนเอง โดยได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานโดยตรงและผู้จัดการในสายงาน

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัท มีแนวทางในการส่งเสริมการทำงานที่ต่างประเทศ โดยพนักงานที่มีความสนใจในการทำงานต่างประเทศนั้น สามารถได้รับโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ในต่างประเทศได้ และนี่คือปัจจัยที่ช่วยดึงดูดและพัฒนากลุ่มพนักงานที่มีความสามารถให้กับองค์กร

การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ดี พฤติกรรมอันเหมาะสม และศักยภาพในอนาคต กลุ่มบริษัท ดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งเชิงรุกสำหรับกลุ่มตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงถึงระดับกลางในตำแหน่งที่มีความสำคัญยิ่ง เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการสืบทอดตำแหน่งที่มีความจำเป็นต่างๆ ในอนาคต

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นและ สนับสนุนในด้านต่าง ๆ โดยร่วมมือกับผู้บริหารสูงสุดในหน่วยงานและผู้จัดการ เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานของกลุ่มบริษัท อย่างต่อเนื่อง

สิทธิมนุษยชน

กลุ่มบริษัท มีความมุ่งมั่นในการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่องเพื่อให้กลุ่มบริษัท เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน จึงกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อแสดงเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียดังนี้

นโยบายสิทธิมนุษยชน

1. ดำเนินการไต่ตรองอย่างรอบคอบเพื่อชี้แจง ป้องกัน และดำเนินการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบด้านกฎหมาย หรือ หลักการปฏิบัติระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นผลกระทบที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนั้น กลุ่มบริษัทฯ ยังคงทบทวนผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและหามาตรการ ในการดำเนินการกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นเหล่านั้น
2. ปฏิบัติหรือพัฒนานโยบายสำหรับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อประโยชน์ร่วมกันของกลุ่มบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ตรงกัน
3. ให้ความสำคัญต่อสิทธิของพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ทั้งหมด โดยจะไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใด ๆ ในเรื่องแนวคิดและมุมมอง เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ ความพึงพอใจทางเพศ สัญชาติ อายุ ความทุพพลภาพ หรือ สถานภาพ อื่นใดที่ถือว่าเป็น สิทธิมนุษยชน รวมทั้งยกระดับของความตระหนักด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในห่วงโซ่มูลค่าของกลุ่มบริษัทฯ
4. ให้ความสำคัญและดำเนินการเพื่อส่งเสริมสิทธิการเป็นพลเมือง สิทธิทางการเมือง สิทธิด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มบริษัทฯ
5. ให้ความสำคัญในการรักษาความปลอดภัยส่วนบุคคล การปลอดจากการล่วงละเมิด หรือการข่มเหงต่าง ๆ และเสรีภาพในการรวมกลุ่มในสถานที่ทำงาน
6. ให้ความสำคัญ ดำเนินการและส่งเสริมเพื่อยกระดับสิทธิในการทำงานของพนักงาน ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต้องประกอบด้วยหลักมนุษยธรรม สุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงาน ปราศจากการบังคับใช้แรงงานและแรงงานเด็ก

แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนได้มีการนำไปใช้ในทุกภาคส่วนของห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ โดยผลลัพธ์จะถูกนำมารายงานในรายงานความยั่งยืนเป็นประจำทุกปี

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

กลุ่มบริษัทฯ มีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดีเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน และ เพื่อรักษาความเป็นมืออาชีพในการประกอบธุรกิจ จึงได้มีการทบทวนจรรยาบรรณเพื่อควบคุมความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างพนักงานและองค์กรให้มีความรัดกุมยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ถูกระบุในจรรยาบรรณของบริษัท จึงครอบคลุมถึงกรณีของสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน อันได้แก่ บิดา มารดา

พี่น้องร่วม สายโลหิต คู่สมรสที่ถูกต้องตามกฎหมาย บุตรธิดาทั้งร่วม สายโลหิตและบุตรธิดาบุญธรรม พนักงานทุกคนจะต้องรับทราบถึงการทบทวนจรรยาบรรณ นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัท ฝ่ายบริหารในระดับผู้จัดการขึ้นไป พนักงานทุกระดับในส่วนงานขายและส่วนงานจัดหาจัดซื้อ จะต้องลงนามและส่งมอบ “บันทึกการรับทราบ และการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์” ซึ่งระบุถึงความรับผิดชอบในการแจ้งข้อมูลแก่ฝ่ายบริหารกลุ่มทิปปิกแอสฟัลท์ผ่านทางผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษรในทันที ในกรณีที่หลังจากการส่งมอบบันทึกนี้แล้ว ได้รับทราบเพิ่มเติมถึงข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์อันปรากฏอยู่หรือมีแนวโน้มจะเกิดขึ้น หรือหากข้อมูลที่แจ้งในบันทึกก่อนหน้านี้มีข้อบกพร่อง หรือมีความผิดพลาดการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทั้งที่มีอยู่ในปัจจุบันหรืออาจจะเกิดในอนาคตจะต้องมีการดำเนินการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรเพิ่มเติมต่อฝ่ายบริหารของกลุ่มบริษัท เพิ่มเติมโดยทันที

ท้ายสุด การเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่มีอยู่ในปัจจุบันและอาจจะเกิดในอนาคตจะต้องถูกเปิดเผยทุกครั้งเมื่อฝ่ายบริหารและพนักงานต้องดำเนินการตัดสินใจทางธุรกิจ

ลูกค้า

เพื่อรักษาความสัมพันธ์กับลูกค้าให้มีความยั่งยืนและมุ่งมั่นที่จะให้ลูกค้าได้รับประโยชน์สูงสุดทั้งด้านการบริการ คุณภาพสินค้า และราคา จึงได้จัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบขึ้นเพื่อให้บริการด้านข้อมูลความรู้ด้านเทคนิคเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และการนำไปใช้งานแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนและข้อแนะนำต่าง ๆ จากลูกค้าเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพสินค้า บริการ และความพึงพอใจสูงสุดกับลูกค้า

- ผลิตภัณฑ์และบริการ ที่มีคุณภาพเหมาะสมกับราคา สามารถใช้งานได้ตามความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างดี
- ผลิตภัณฑ์และบริการโดยคำนึงถึงวงจรชีวิตของสินค้า และลดผลกระทบไม่ดีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการ เช่น ราคา คุณภาพผลิตภัณฑ์ คุณลักษณะต่าง ๆ ด้านสุขภาพ และความปลอดภัย เป็นต้น อย่างเป็นจริงไม่เบี่ยงเบน เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจของลูกค้าและผู้บริโภค
- กำหนดและปฏิบัติตามข้อตกลงที่เป็นธรรมต่อกลุ่มบริษัท และลูกค้า
- คุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค ผ่านกระบวนการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์
- ให้การบริการ สนับสนุนอย่างฉับไวเพื่อยุติข้อร้องเรียน และข้อขัดแย้งกับผู้บริโภค
- ปกป้องข้อมูลเพื่อรักษาสิทธิและความเป็นส่วนตัวของลูกค้าและผู้บริโภค

- ให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่ลูกค้าและผู้บริโภค เพื่อยกระดับการจัดซื้ออย่างเป็นธรรม การบริโภคอย่างยั่งยืน

ข้อพึงระวัง

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้าต้องไม่ลดทอนความสามารถในการทำธุรกิจอย่างมืออาชีพ

เจ้าหนี้

กลุ่มบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขการกู้ยืมเงินตามข้อตกลงและหน้าที่ที่พึงมีต่อเจ้าหนี้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- กลุ่มบริษัทฯ ได้ขออนุมัติจากคณะกรรมการสำหรับรายการกู้ยืมโดยนำเสนอเงื่อนไขการเงินที่สำคัญ เช่น เงื่อนไขของสัญญาเงินกู้ยืม หลักประกันที่กำหนด
- เมื่อสัญญาเงินกู้ถูกดำเนินการ กลุ่มบริษัทฯ ก็ได้มีการติดตามอย่างใกล้ชิดเพื่อควบคุมให้รายละเอียดทุกอย่างเป็นไปตามเงื่อนไขการกู้ยืมเงิน
- กลุ่มบริษัทฯ ได้ทบทวนถึงการปฏิบัติเงื่อนไขทางการเงินในทุก ๆ งวดการปิดงบ ณ สิ้นเดือน และผู้สอบบัญชีได้นำเสนอข้อมูลแก่คณะกรรมการเป็นรายไตรมาส
- ในกรณีที่มีเหตุการณ์ที่ทำให้กลุ่มบริษัทฯ อาจจะไม่สามารถ ปฏิบัติตามเงื่อนไขการกู้ยืมเงินได้ ฝ่ายบริหารจะได้รับแจ้งทันที พร้อมทั้งหาวิธีการแก้ไข

ลูกค้า

กลุ่มบริษัทฯ รักษาความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่เป็นธรรมต่อลูกค้าภายใต้จรรยาบรรณของบริษัทฯ โดยยึดถือการปฏิบัติตามสัญญา คำมั่นที่ให้ไว้กับลูกค้า รวมถึงคุณภาพของสินค้า และการขนส่งตรงตามกำหนดเวลา

- การจัดหา จัดซื้อ ต้องปฏิบัติและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อกำหนด และกระบวนการของกลุ่มบริษัทฯ
- เลือกคู่ค้าทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม โดยเลือกซื้อสินค้าจากผู้เสนอขายสินค้าที่มีการแข่งขันตามความเหมาะสม ทั้งในด้านราคา บริการ เทคโนโลยี และคุณภาพ และ เก็บบันทึกข้อมูลเพื่อสามารถตรวจสอบได้ในภายหลัง
- ในการจัดหา ให้พิจารณาเลือกนิติบุคคลเป็นอันดับแรก เว้นแต่เป็นกรณีที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล (หรือเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการของกลุ่มบริษัทฯ)

ข้อพึงระวัง

- 1) ใช้ความระมัดระวังในการเลือกผู้ขายสินค้าหรือบริการ ที่เป็นญาติพี่น้อง หรือมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพนักงานของกลุ่มบริษัททิปปิกแอสฟัลท์
- 2) การไม่คำนึงถึงมาตรฐานต่าง ๆ ที่คู่ค้าพึงมี เช่น มาตรฐานแรงงาน มาตรฐานสิ่งแวดล้อม มาตรฐานอุตสาหกรรม เป็นต้น

คู่แข่งทางการค้า

กลุ่มบริษัทฯ ปฏิบัติตามกรอบการแข่งขันอย่างเป็นธรรมภายใต้กรอบกฎหมายและจรรยาบรรณของบริษัทฯ โดยการดำเนินการกิจการของกลุ่มบริษัทฯ

- ไม่กลั่นแกล้งหรือให้ร้ายคู่แข่งทั้งทางตรงและทางอ้อม ไม่ข่มขู่ ไม่กีดกันทางการค้า อันจะทำให้คู่แข่ง เสียโอกาสอย่างไม่เป็นธรรม
- รักษาความสัมพันธ์กับคู่แข่ง ด้วยความระมัดระวัง เนื่องจากคู่แข่งอาจเป็นลูกค้าของบริษัทในกลุ่มได้
- ไม่เปิดเผยข้อมูล นโยบายด้านราคา เงื่อนไขสัญญา รายการสินค้า การวิจัยตลาด แผนการผลิต กำลังการผลิต หรือเรื่องอื่น ๆ ที่เป็นข้อมูลทางทรัพย์สินทางปัญญาหรือ ความลับของกลุ่มบริษัท
- ไม่ล่วงละเมิดสิทธิตามกฎหมายของคู่แข่ง
- ไม่ทำความตกลงใด ๆ กับคู่แข่งหรือบุคคลใดที่มีลักษณะเป็นการลดหรือจำกัดการแข่งขันทางการค้า

ข้อพึงระวัง

- 1) การทำความตกลงที่มีผลเป็นการจำกัดทางเลือกของลูกค้าในการซื้อสินค้า หรือการใช้บริการ
- 2) กำหนดราคา หรือเงื่อนไขการขายสินค้า หรือบริการ ที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกค้า

การไม่ล่วงละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

กลุ่มบริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการไม่ล่วงละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาและลิขสิทธิ์ โดยกำหนดไว้ในจรรยาบรรณของกลุ่มบริษัทฯ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- บันทึก รายงานข้อมูลต่าง ๆ อย่างถูกต้องสมบูรณ์ตามข้อเท็จจริง
- เก็บรักษาข้อมูล ดำเนินการตามกำหนดเวลาและ หลักเกณฑ์ที่กลุ่มบริษัทฯ กำหนดภายใต้ข้อบัญญัติของกฎหมาย
- ใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ หรือ เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ตามนโยบายและระเบียบในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และเพื่อประโยชน์ของกลุ่มบริษัทฯ เท่านั้น ห้ามใช้เพื่อประโยชน์ทางธุรกิจส่วนตัวของตนเอง หรือเพื่อผลประโยชน์อื่นใด ที่เกี่ยวข้องกับการเมือง

- เก็บรักษา และไม่ยินยอมให้ผู้อื่นใช้รหัสผ่านสำหรับเข้าใช้งานระบบสารสนเทศต่าง ๆ ของกลุ่มบริษัท
- กลุ่มบริษัท มีสิทธิตรวจสอบการใช้งานอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ของพนักงาน เช่น การรับส่งข้อมูล การเก็บข้อมูล โดยไม่จำเป็นต้องได้รับอนุญาต
- ปกป้องและดูแลรักษาทรัพย์สินทางปัญญาของกลุ่มบริษัท ให้พ้นจากการนำไปใช้ หรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
- ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ถือเป็น ทรัพย์สินของกลุ่มบริษัท เว้นแต่กรณีที่กลุ่มบริษัท ได้อนุญาตอย่างชัดเจนว่าให้ถือเป็นผลงานของผู้คิดค้น ผู้ประดิษฐ์ ผู้วิจัย หรือบุคคลอื่นใด
- ในการทำงานพนักงานต้องดูแลรักษา รายงานข้อมูล สูตร สถิติ โปรแกรม วิธีการ กระบวนการ และ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของกลุ่มบริษัท ไม่ให้ถูกล่วงละเมิด
- พนักงานจะต้องส่งมอบทรัพย์สินทางปัญญาต่าง ๆ คืนให้แก่กลุ่มบริษัท ทั้งหมด ซึ่งรวมถึงทรัพย์สินทางปัญญา เมื่อพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน หรือเมื่อได้รับการร้องขอจากบริษัท
- ปฏิบัติตามกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาในประเทศที่กลุ่มบริษัท เข้าไปดำเนินธุรกิจ โดยปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ทรัพย์สินทางปัญญาของกลุ่มบริษัท เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง
- ไม่เปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของกลุ่มบริษัทต่อบุคคลภายนอก
- ไม่ให้คำแนะนำในการซื้อขายหลักทรัพย์ของกลุ่มบริษัท
- ห้ามพนักงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเปิดเผยหรือส่งผ่านข้อมูลหรือความลับของกลุ่มบริษัท ไปยังบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องซึ่งรวมถึงบุคคลในครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เป็นต้น

ข้อพึงระวัง

- 1) การบอกกล่าวนำเสนองาน หรือเปิดเผยข้อมูลหรือเอกสารของบริษัทในรูปแบบใด ๆ แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกบริษัท
- 2) การว่าจ้างหรือร่วมงานกับบุคคล หน่วยงาน หรือ นิติบุคคล นอกบริษัทโดยไม่ได้มีการตกลงอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในเรื่องของสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและผลประโยชน์ที่เกิดจากทรัพย์สินทางปัญญานั้นตามนโยบายทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัทก่อนดำเนินการ
- 3) การทำซ้ำ ดัดแปลง แก้ไขอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ หรือเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ โดยไม่มีเหตุสมควร
- 4) การเปิดเผยข้อมูล หรือส่งผ่านข้อมูลไปยังบุคคลหรือสถานที่อื่นที่ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบ
- 5) การให้ข้อมูลที่เป็นข่าวลือ หรือข้อมูลที่เป็นผลกระทบต่อกลุ่มบริษัททิปปิกแอสฟัลท์

การต่อต้านคอร์รัปชัน

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชัน เพื่อป้องกันการคอร์รัปชันในทุกกิจกรรมของ ห่วงโซ่คุณค่า และเพื่อให้การตัดสินใจและการดำเนินการทางธุรกิจที่อาจมีความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันได้รับการพิจารณาและปฏิบัติอย่างรอบคอบ

นโยบายการต่อต้านคอร์รัปชัน

กลุ่มบริษัททิปปิกโก้แอสฟัลท์ มีความมุ่งมั่นในการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กลุ่มบริษัทฯ เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน จึงกำหนดนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชันเพื่อป้องกันการคอร์รัปชันในทุกกิจกรรมของห่วงโซ่คุณค่าของกลุ่มบริษัท

คำนิยามคอร์รัปชัน

คอร์รัปชัน (Corruption) หมายถึง การติดสินบนไม่ว่าในรูปแบบใด ๆ โดยการเสนอให้หรือรับสัญญา มอบให้ ให้คำมั่น เรียกร้องซึ่งเงินทรัพย์สิน ของขวัญ หรือประโยชน์ อื่นใดซึ่งไม่เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเอกชน หน่วยงานของเอกชน หรือ ผู้มีหน้าที่ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นกระทำการหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งธุรกิจ หรือแนะนำธุรกิจให้กับบริษัทโดยเฉพาะ หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่นใดที่ไม่เหมาะสมทางธุรกิจ ความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน ได้รับการพิจารณาและปฏิบัติอย่างรอบคอบ ดังนี้

- ห้ามคณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกคนของ กลุ่มบริษัทฯ ดำเนินการหรือยอมรับหรือส่งเสริมการคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ
- คณะกรรมการบริษัทฯ มุ่งมั่นส่งเสริมให้มีการกำหนด แนวทางการต่อต้านคอร์รัปชัน และเป็นแบบอย่าง ของการต่อต้านคอร์รัปชัน
- คณะกรรมการบริษัทฯ กำกับดูแลการบริหารจัดการของกลุ่มบริษัทฯ ให้เป็นไปตามแนวทางการต่อต้าน คอร์รัปชัน และสื่อสารการปฏิบัติตามแนวทางการต่อต้านการคอร์รัปชันให้กับผู้มีส่วนได้เสียทราบผ่าน ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ
- สนับสนุนส่งเสริมเพื่อสร้างความตระหนักในนโยบาย การต่อต้านคอร์รัปชันให้แก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียภายในกลุ่มบริษัทฯอย่างต่อเนื่อง หัวข้อของการต่อต้านคอร์รัปชันถูกบรรจุเป็นส่วนหนึ่งของการอบรมพนักงานใหม่ และพนักงานทุกคนต้องลงชื่อในบันทึก แสดงการรับทราบและรับรองตนเองในการปฏิบัติ ตามหลักจรรยาบรรณซึ่งรวมถึงการต่อต้านคอร์รัปชันเป็นประจำทุกปี

- ส่งเสริมให้มีการทบทวน สอบทาน และปรับปรุงการปฏิบัติ ตามข้อกำหนดของกฎหมายและแนวทาง การต่อต้านการคอร์รัปชันเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนดและการดำเนินธุรกิจ ตลอดเวลา

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้มีการประเมินความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน ประกอบด้วยการบ่งชี้ความเสี่ยง การประเมินโอกาสและผลกระทบที่จะเกิดความเสี่ยงรวมถึงการควบคุมและวิธีการทำงานที่จะลดความเสี่ยงนั้น นอกจากนี้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงยังมีการจัดทำแนวทางการป้องกันความเสี่ยงควบคู่กับการควบคุม และติดตามซึ่งจะมีการรายงานคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง และมีการรายงานผลลัพธ์แก่ทางคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ

ประกาศเจตนารมณ์เป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาค เอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต

บริษัทฯ ได้จัดให้กรรมการเข้าอบรมหลักสูตร Anti-Corruption for Executive (ACEP) และส่งเสริมพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต

ในปี 2557 บริษัทฯ ได้เซ็นประกาศเจตนารมณ์เข้าร่วม โครงการ แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC) โดยบริษัทฯ ได้มีการจัดทำนโยบายการประเมินความเสี่ยง แนวปฏิบัติ ระบบการติดตาม และ การนำเสนอผล โดยยึดตามแนวทางแบบประเมินตนเองภายใต้โครงการ CAC

ในวันที่ 10 พฤศจิกายน 2560 บริษัทฯ ได้รับการรับรองเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต และได้รับการต่ออายุการรับรองอีกครั้งในวันที่ 30 มิถุนายน 2563 โดยการต่ออายุการรับรองจะมีผลจนถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566 นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้รับเกียรติจากคุณพนา รัตนบรรณางกูร ผู้อำนวยการโครงการ CAC ในการเข้าร่วมพูดคุยกับบริษัทฯ เพื่อแสดงความยินดีและชื่นชมสำหรับความมุ่งมั่นในการต่อต้านคอร์รัปชัน

นอกเหนือไปจากการปฏิบัติตามนโยบายการติดตาม และการรายงานผลแล้ว บริษัทฯ ยังคงเข้าร่วมกิจกรรมต่อต้านคอร์รัปชันซึ่งจัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยอย่างสม่ำเสมอ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- วันที่ 19 สิงหาคม 2558 บริษัทฯ ได้ส่งตัวแทนเข้าร่วม สัมมนา “โครงการบูรณาการและประสานความร่วมมือ ด้านการป้องกันและปราบปรามทุจริต” ซึ่งจัดโดยสำนักงาน ป.ป.ช. และสมาคมอุตสาหกรรมก่อสร้าง ไทยในพระบรมราชูปถัมภ์
- ในปี 2559 บริษัทฯ ได้เข้าร่วมงาน วันต่อต้านคอร์รัปชัน กรมสนองโกง ณ สนามหลวง กรุงเทพมหานคร จัดโดยองค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) และหอการค้าไทยและสภาหอการค้าไทย

- วันที่ 6 กันยายน 2560 บริษัทฯ ได้เข้าร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชัน – รัฐบาลใหม่ คอร์รัปชันเก่า ที่ห้อง Bangkok Convention Center ที่โรงแรม Central Grand จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
- วันที่ 9 ธันวาคม 2560 บริษัทฯ ได้เข้าร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) ที่เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี
- วันที่ 6 กันยายน 2561 บริษัทฯ ได้เข้าร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชัน – คนไทยตื่นรู้ สู้โกง ณ อาคาร ภิรัช ทาวเวอร์ ที่ไบเทค
- เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2561 บริษัทฯ ได้เข้าร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) ที่เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี
- วันที่ 6 กันยายน 2562 บริษัทฯ ได้เข้าร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชัน – รวมพลังอาสาสู้โกง ณ ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทค
- วันที่ 9 ธันวาคม 2562 บริษัทฯ ได้เข้าร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) – “เดินหน้า ล่าโกง” ที่เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี
- วันที่ 15 กันยายน 2563 บริษัทฯ ได้เข้าร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชัน – Power of Data ผ่านระบบการประชุมผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์

เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2562 บริษัทฯ ได้ประกาศแนวทางการไม่รับของขวัญ ตามคู่มือแนวทางต่อต้านคอร์รัปชัน เพื่อ เป็นแนวทางให้เกิดผลในการบังคับใช้นโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน ได้จริงและเกิดประสิทธิภาพ

การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

กลุ่มบริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส โดยการเปิดเผยข้อมูลต้อง ถูกเปิดเผยอย่างถูกต้อง สมบูรณ์ โปร่งใสและตรงเวลา ข้อมูลที่เปิดเผยประกอบด้วย โครงสร้างการถือหุ้น ประวัติ กรรมการ ผลประกอบการและ ความเสี่ยง รวมถึงเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ในปี 2561 คณะกรรมการบริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายการเปิดเผยข้อมูล (Disclosure Policy) ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายและข้อแนะนำจาก ก.ล.ต. นโยบายการเปิดเผยข้อมูล ครอบคลุมถึงการเปิดเผยข้อมูลบุคคลผู้มีสิทธิในการเปิดเผย การบริหารจัดการข้อมูลที่มีความคลาดเคลื่อนและข้อมูลที่รั่วไหล และการห้ามซื้อขายและช่วงเวลา Silent Period

- บริษัทฯ ได้เปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องรายงานประจำปี แบบรายงาน 56-1 ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ และเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์ซึ่งเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ข้อมูลที่เปิดเผยประกอบด้วย โครงสร้างการถือหุ้น ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ การถือหุ้นของกรรมการและผู้บริหารพันธกิจและวิสัยทัศน์ ผลประกอบการของแต่ละหน่วยงานรวมถึงความเสี่ยง นอกจากนี้ยังรวมถึง ประวัติกรรมการ สถิติการเข้าร่วม ประชุม การอบรม การถือหุ้นและค่าตอบแทน

- กรรมการและผู้บริหารที่มีหน้าที่รายงานการถือครองหลักทรัพย์ของตนเอง และผู้ที่เกี่ยวข้องตามข้อกำหนด และกฎเกณฑ์และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์อาจนำไปสู่การโยกย้ายสินทรัพย์ เพื่อให้มั่นใจได้ว่ากรรมการ และผู้บริหารที่มีหน้าที่รายงาน ยึดถือตามหลักความไว้วางใจ (Fiduciary Duties) โดยให้เลขาธิการบริษัทฯ เป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้กรรมการและผู้บริหารนำส่งข้อมูลส่วนได้เสียของตนและผู้เกี่ยวข้องภายในเวลา โดยเลขาธิการบริษัทฯ ลงนามรับทราบและจัดส่งรายงานให้ประธานคณะกรรมการตรวจสอบและ ประธานคณะกรรมการบริษัทฯ ภายใน 7 วันหลังจากได้รับรายงานตามมาตรา 89/16 ของพระราชบัญญัติ หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535
- ผู้บริหารที่มีหน้าที่รายงานการถือครองหลักทรัพย์ ต่อสำนักงาน ก.ล.ต. เมื่อมีการซื้อ ขาย และโอนหุ้นของบริษัทฯ ตามประกาศเรื่อง การจัดทำและเปิดเผย รายงานการถือหลักทรัพย์ของกรรมการ ผู้บริหาร และผู้สอบบัญชี ที่ ส.จ. 38/2561 โดยการถือครองหุ้นบริษัทของกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงจะถูกรายงานไปยังคณะกรรมการบริษัทฯ เป็นรายไตรมาส



การเปลี่ยนแปลงการถือครองหุ้นบริษัทของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงมีรายละเอียดต่อไปนี้

รายชื่อ	ตำแหน่ง	จำนวนหุ้นที่ถือ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562	เพิ่มขึ้น (ลดลง) ในปี 2563	จำนวนหุ้นที่ถือ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563	สัดส่วนการถือหุ้น ในบริษัท (%)
1. นายชายน้อย เพื่อนโกศล	ประธานกรรมการบริษัท	-	-	-	-
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
2. นายโก บัน เอ็ง	รองประธานกรรมการบริษัท	-	-	-	-
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
3. นายพีรศิลป์ ศุภผลศิริ	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการตรวจสอบ และ ประธานกรรมการกำกับดูแล กิจการที่ดี	-	-	-	-
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
4. นายนพพร เทพสิทธิ์า	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน กรรมการตรวจสอบ	-	-	-	-
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
5. นายนิพนธ์ สุทธิมัย	กรรมการอิสระ กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี กรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน	-	-	-	-
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
6. นายฉ่อง มารี เวอร์บรูซซ์	กรรมการ	-	-	-	-
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
7. นายเฟรเดริก การ์โดส	กรรมการ	-	-	-	-
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
8. นางสาวลักษณา ทรัพย์สาคร	กรรมการ	13,860,000	-	13,860,000	0.880
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		400,000	-	400,000	0.025
9. นายสมจิตต์ เศรษฐิน	กรรมการ กรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน	31,000,000	900,000	31,900,000	2.021
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		10,500,000	600,000	11,100,000	0.703
10. นายจาคส์ ปาสเตอร์	กรรมการบริหาร กรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน	2,350,000	(700,000)	1,650,000	0.105
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-



รายชื่อ	ตำแหน่ง	จำนวนหุ้นที่ถือ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2562	เพิ่มขึ้น (ลดลง) ในปี 2563	จำนวนหุ้นที่ถือ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563	สัดส่วนการถือหุ้นในบริษัท (%)
11. นายชัยวัฒน์ ศรีวรรณวัฒน์	กรรมการบริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี	3,000,000	-	3,000,000	0.190
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
12. นายสิทธิลาภ ทรัพย์สาคร	กรรมการบริหาร	17,000,000	250,000	17,250,000	1.093
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
13. นายอุกส์ เดอซองส์	กรรมการบริหาร	500,000	(100,000)	400,000	0.025
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
14. นายจาคส์ มาร์แชล	กรรมการบริหาร กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี	600,000	600,000	1,200,000	0.076
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
15. นายปานเฉลิม สุทธธรรม ^{1/}	กรรมการอิสระ กรรมการตรวจสอบ และกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน	-	-	-	-
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
16. นายเกื้อ ไล่ ฮวด	รองกรรมการผู้จัดการ – สายบัญชีและการเงิน	2,284,500	(1,000,000)	1,284,500	0.081
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
17. นางกัญญา เรืองประทีปแสง	ผู้ช่วยรองกรรมการผู้จัดการ – สายบัญชีและการเงิน	-	-	-	-
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
18. นายเจียร์ อแลง ซิมง เดอเฟรน	รองกรรมการผู้จัดการ – สายธุรกิจสายงานบริหารจัดการโลจิสติกส์และจัดหาจัดซื้อ	210,000	(170,000)	40,000	0.003
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
19. นายคริสตอฟ แบร์นาร์ วอย	รองกรรมการผู้จัดการ – สายธุรกิจการค้าและปฏิบัติการต่างประเทศ	-	-	-	-
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-

**กิจกรรมนักลงทุนสัมพันธ์**

ข้อมูลด้านนักลงทุนสัมพันธ์จะถูกเปิดเผยบน www.tipcoasphalt.com/investor_news.aspx โดย การเปิดเผย ข้อมูลนั้นจะยึดแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีและโครงการ นักลงทุนสัมพันธ์ยอดเยี่ยม (“Best IR Awards”) ในปี 2563 บริษัทฯ มีคะแนน Best IR Award ในส่วนการเปิดเผย ข้อมูลที่ร้อยละ 84.52 สูงขึ้นจากร้อยละ 77.04 ในปี 2562

ในปี 2563 บริษัทฯ ได้เข้าร่วมนัดพบกับนักลงทุน นักวิเคราะห์ ผู้จัดการกองทุนเพื่อพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กิจกรรม	จำนวน
ประชุมนักวิเคราะห์ ^{1/}	7
งานบริษัทจดทะเบียนพบผู้ลงทุน (Opportunity Day) จัดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ^{2/}	4
การประชุมแบบ One-on-One	18
Roadshow ในประเทศ	4
Roadshow ต่างประเทศ	3

1/: การประชุมรายไตรมาส 4 ครั้ง และการให้ข้อมูล 3 ครั้ง

2/: มีช่วงเวลาสำหรับคำถาม คำตอบสำหรับสื่อมวลชน

- ชาวบริษัทฯ จะเปิดเผยอยู่บนเว็บไซต์บริษัท
http://www.tipcoasphalt.com/th_investor_pressreleases.aspx
- กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและข้อเสนอแนะจากนักลงทุน จะถูกรายงานไปยังผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง
- จัดให้มีผู้รับผิดชอบงานนักลงทุนสัมพันธ์ เพื่อเป็น ช่องทางติดต่อโดยตรงกับนักลงทุน ผู้ต้องการทราบข้อมูลโดยติดต่อ นายธนพล เหล่าศิริพงศ์ ที่โทรศัพท์ +66 2273 6642 โทรสาร+66 2271 3363 หรือทาง E-mail: investors@tipcoasphalt.com

นโยบายการร้องเรียน

กลุ่มบริษัททิปปโก้แอสฟัลท์ คาดหมายว่าบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียและบุคคลภายนอกของกลุ่มบริษัททิปปโก้แอสฟัลท์ จะร่วมกันสอดส่องดูแลการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยสนับสนุนให้มีการสอบถามกรณีข้อสงสัย หรือข้อใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

ของบริษัทฯ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียและบุคคลภายนอกทุกคนร้องเรียนเมื่อพบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือขัดต่อจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทฯ หรือสอบถามข้อข้องใจได้ที่ฝ่ายกิจการและวางแผนองค์กร เลขานุการบริษัท ฝ่ายตรวจสอบภายใน หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล

มีการแจ้งเรื่องการรายงานการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณให้พนักงานทุกคนทราบ ในกรณีที่พนักงาน หรือผู้มีส่วนได้เสียและบุคคลภายนอกพบเห็นการฝ่าฝืน หรือการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ สามารถสอบถามข้อสงสัย หรือส่งข้อร้องเรียนรายงานผ่านทางโทรศัพท์ อีเมลล์ จดหมาย หรือแจ้งเป็นส่วนตัว ยังบุคคลดังต่อไปนี้

1. กรรมการอิสระของบริษัท
2. ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
3. ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายตรวจสอบภายใน
4. เลขานุการคณะกรรมการบริษัท

เมื่อบุคคลดังกล่าวข้างต้นได้รับข้อร้องเรียน จะต้องแจ้งให้กรรมการผู้จัดการใหญ่ทราบ ในกรณีที่เป็นการร้องเรียน พนักงานภายใต้การบังคับบัญชาของกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือแจ้งให้คณะกรรมการบริหารของบริษัททราบ ในกรณีที่เป็นการร้องเรียนกรรมการผู้จัดการใหญ่ และ/หรือกรรมการบริษัท ภายใน 24 ชั่วโมง กลุ่มบริษัททิปปิกแอสฟัลท์ จะเริ่มดำเนินการสอบสวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด อย่างรวดเร็วและเป็นความลับเท่าที่สามารถทำได้

กรรมการผู้จัดการใหญ่หรือคณะกรรมการบริหาร จะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาสูงสุดจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และฝ่ายทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง มีอำนาจในการดำเนิน การดังต่อไปนี้

- สอบสวนข้อมูล หลักฐาน พยาน
- ดำเนินการตามมาตรการที่เกี่ยวข้อง
- นำเสนอวิธีการป้องกันการเกิดเหตุซ้ำ
- ดำเนินการลงโทษทางวินัย และ/หรือดำเนินคดีตามกฎหมาย

กลุ่มบริษัททิปปิกแอสฟัลท์ คาดหวังว่าพนักงานจะให้ความร่วมมือในการสอบสวนโดยชอบด้วยกฎหมาย ต่อข้อกล่าวหาว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ดำเนินการสอบสวน เพื่อสรุปผลอย่างรวดเร็วที่สุดภายในเวลาไม่เกิน 14 วัน และ รายงานผลการสอบสวนต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่/หรือคณะกรรมการบริษัท

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จะเก็บรักษาบันทึกรายงานผลการสอบสวน และแจ้งให้ผู้ร้องเรียน คณะกรรมการบริหาร และบุคคลผู้ได้รับเรื่องร้องเรียนทราบ

มาตรการคุ้มครองและบรรเทาความเสียหาย

ผู้รายงาน ผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงจะได้รับความคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ นโยบาย การเปิดโปงความผิดที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ ดังนี้

- สามารถเลือกที่จะเปิดเผยหรือไม่เปิดเผยตนเองได้ ในส่วนของผู้รายงาน ผู้ร้องเรียน หรือ ผู้ให้ความร่วมมือในการรายงานหากควรเปิดเผยตนเองต่อผู้สอบสวนที่ได้รับมอบหมายหน้าที่จากบริษัทฯ เพื่อประโยชน์ของการสอบสวนนั้น ๆ
- กลุ่มบริษัทฯ จะถือว่าข้อมูลที่ได้รับการรายงานหรือ ร้องเรียนมาเป็นความลับ หรืออาจเปิดเผยเท่าที่จำเป็น โดยจะไม่ให้กระทบถึงผู้รายงาน ผู้ร้องเรียนหรือ ผู้ที่ให้ความร่วมมือ
- มาตรการคุ้มครองที่เหมาะสมจะถูกนำมาใช้ หากผู้รายงานผู้ร้องเรียน ผู้ที่ให้ความร่วมมือ เห็นว่าอาจได้รับความไม่ปลอดภัย
- ผู้รายงาน ผู้ร้องเรียน ผู้ที่ให้ความร่วมมือ จะได้รับการบรรเทาความเสียหายด้วยความเป็นธรรม หากตนเองได้รับความเดือดร้อน

ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

คณะกรรมการได้ยึดมั่นต่อหน้าที่ตามหลัก Fiduciaries duties ในการบริหารจัดการเพื่อผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นเป็นหลัก

- โครงสร้างของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการ ประกอบด้วยกรรมการที่มีความรู้จากอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยมีกรรมการอิสระ 5 คน ประธานกรรมการ เป็นกรรมการอิสระ หน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการและผู้บริหารได้มีการกำหนดอย่างชัดเจน และเผยแพร่ผ่านรายงานประจำปี เงื่อนไขและข้อกำหนดของการดำรงตำแหน่งการเป็นกรรมการสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เช่น กรรมการไม่ดำรง ตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่นเกิน 5 บริษัท
- คณะกรรมการได้มีการอนุมัตินโยบายกำกับดูแลกิจการที่ดี รายงานประจำปี และจรรยาบรรณบริษัท ซึ่งได้มีการเผยแพร่บนเว็บไซต์ คณะกรรมการได้แต่งตั้งให้คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีติดตาม เรื่องเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณ บริษัทพร้อม ทั้งรายงานต่อคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ

- คณะกรรมการได้กำหนดและทบทวนพันธกิจและ วิสัยทัศน์ พร้อมทั้งมีการทบทวนกลยุทธ์องค์กรประจำปีหรือแล้วแต่เห็นสมควร
- คณะกรรมการได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ในการดูแลควบคุมระบบควบคุมภายในของบริษัทฯ
- คณะกรรมการได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในการดูแลควบคุม การแต่งตั้งกรรมการ การกำหนดค่าตอบแทน และแผนการสืบทอดผู้บริหาร
- คณะกรรมการได้สนับสนุนให้กรรมการให้เข้าร่วม การอบรมอย่างต่อเนื่อง
- ตั้งแต่ปี 2558 คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ได้มีการเสนอคณะกรรมการเกี่ยวกับการประเมินตนเอง ของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยทั้งรายคณะและรายบุคคล

9.2 คณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้จัดให้มีคณะกรรมการชุดย่อยเพื่อช่วยศึกษาและกลั่นกรองโดยเฉพาะในด้านต่าง ๆ ปัจจุบัน บริษัทฯ มีคณะกรรมการชุดย่อยที่ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัทฯ มี 4 ชุด ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี



1. คณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะกรรมการบริหารเพื่อทำหน้าที่แทนคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารและดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ คณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดดังนี้

1. นายชัยวัฒน์ ศรีวรรณวัฒน์
ประธานคณะกรรมการบริหาร
2. นายจาคส์ ปาสเตอร์

รองประธานคณะกรรมการบริหาร

3. นายสิทธิลาภ ทรัพย์สาคร

กรรมการบริหาร

4. นายอุกฤษ์ เดอซองส์

กรรมการบริหาร

5. นายโก๊ะ ไล่ ฮวด

กรรมการบริหาร

6. นายคริสตอฟ แบร์นาร์ วอย

กรรมการบริหาร

7. นายเจียร์ อแลง ซิมง เดอเฟรอน

กรรมการบริหาร

8. นายจาคส์ มาร์แชล

กรรมการบริหาร/เลขานุการคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารจะทำหน้าที่บริหารงานของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทฯ ได้กำหนดไว้โดยมีประธานคณะกรรมการบริหารเป็นเจ้าหน้าที่บริหารสูงสุดในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ ในขณะที่กรรมการผู้จัดการใหญ่มีอำนาจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เสนอวาระการประชุมสำหรับการประชุมคณะกรรมการบริษัทที่จะมีขึ้น และให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการบริษัท
2. กำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติในการดำเนินงานของ บริษัทและ
3. บริหารจัดการ และกำหนดแนวทางของธุรกิจและกิจการของบริษัท และตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ตาม ที่กำหนดไว้ในกฎและข้อบังคับนี้

เว้นแต่จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในกฎและข้อบังคับนี้ การดำเนินการใด ๆ ของคณะกรรมการบริหาร จะต้องได้รับการอนุมัติจากประธานและรองประธานของคณะกรรมการบริหารที่เข้าร่วมประชุมหรือได้รับมอบฉันทะ ตามที่ได้กำหนดในข้อ 3 (“กรรมการบริหารส่วนใหญ่”) และการตัดสินใจใด ๆ ของคณะกรรมการบริหาร ตามกฎและข้อบังคับนี้ (เว้นแต่การตัดสินใจซึ่งจะต้องได้รับการอนุมัติโดยผู้ถือหุ้นของบริษัท ตามที่กำหนดไว้โดยชัดเจนในข้อบังคับของบริษัท หรือในพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัดหรือซึ่งจะต้องได้รับอนุมัติโดย

คณะกรรมการบริษัทตามที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนในกฎและข้อบังคับนี้) ให้มีผลผูกพันบริษัทและผู้บริหารของบริษัท คณะกรรมการบริหารอาจยื่นคำขอเป็นลายลักษณ์อักษรต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นครั้งคราว โดยความเห็นชอบของกรรมการบริหารส่วนใหญ่ เพื่อขอให้คณะกรรมการบริษัทให้สัตยาบัน คำยืนยัน หรือการอนุมัติในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือในเรื่องต่าง ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารได้ร้องขอหรือได้ดำเนินการ

เรื่องซึ่งมอบหมายให้คณะกรรมการบริหารมีอำนาจในการตัดสินใจ

1. การเข้าทำสัญญาให้สิทธิในทางการค้าใด ๆ แก่ผู้จำหน่าย หรือผู้ขายเกินจำนวนที่คณะกรรมการบริษัทจะกำหนดขึ้น
2. การว่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง และการเลิกจ้างบุคลากร ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง
3. จัดเตรียมและนำเสนอข้อเสนอเกี่ยวกับการควบรวมบริษัทกับองค์กรทางเศรษฐกิจอื่น ๆ หรือการก่อตั้งบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนในลักษณะที่เป็นการร่วมทุนระหว่างบริษัทและองค์กรใด ๆ ให้คณะกรรมการบริษัทฯ อนุมัติ
4. นโยบายเกี่ยวกับเงินเดือน และค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของบริษัทฯ รวมทั้งที่เกี่ยวกับผลประโยชน์และสวัสดิการ
5. นโยบายด้านการตลาดและการขาย
6. จัดเตรียมและนำเสนองบประมาณด้านกำไรและ ขาดทุนประจำปี ประมาณการกระแสเงินสดประจำปี แผนยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ แผนธุรกิจ และแผนด้านการลงทุนและการจำหน่ายจ่ายโอนของบริษัทฯ และบริษัทย่อยให้คณะกรรมการบริษัทฯ อนุมัติ
7. การเข้าทำธุรกรรมใด ๆ โดยบริษัทฯ หรือบริษัทย่อยใด ภายใต้งบประมาณด้านกำไรและขาดทุนประจำปี แผนยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ แผนธุรกิจ หรือนโยบายการเงิน ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทฯ
8. การเข้าทำธุรกรรมใด ๆ โดยบริษัทฯ หรือบริษัทย่อยใด ภายใต้แผนด้านการลงทุนและการจำหน่ายจ่ายโอน ทรัพย์สินของบริษัทฯ ซึ่งได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น
9. การแต่งตั้งและการถอดถอนกรรมการของบริษัทย่อยบริษัทหนึ่งบริษัทใดของบริษัทฯ
10. การยื่นและเข้าร่วมในการประกวดราคา การลงนาม ในสัญญาจดหมายโต้ตอบ หรือเอกสารซึ่งมีผลผูกพันบริษัทฯ
11. การเป็นผู้แทนของบริษัทฯ และดำเนินการในนามของบริษัทฯ กับบุคคลภายนอก บุคคลสาธารณะหรือบุคคลธรรมดา กระทรวงฝ่ายปกครอง และชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ

12. การมอบหมายต่อแก่ผู้รับประโยชน์พร้อมวิธีการหรือ เครื่องมือความชำนาญ และอำนาจที่จำเป็น ตามที่ คณะกรรมการบริหารพิจารณาเห็นว่าเพื่อให้ทันกาล ทันเวลา สำหรับระยะเวลาที่คณะกรรมการบริหาร จะกำหนดอันเกี่ยวข้องกับกฎและข้อบังคับข้อใด ข้อหนึ่งหรือส่วนหนึ่งส่วนใดที่ใช้บังคับในปัจจุบัน และ
13. กระทำการใด ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎและข้อบังคับที่ใช้บังคับในปัจจุบัน ยกเว้น การอนุมัติในกรณีดังต่อไปนี้ให้นำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาอนุมัติ
- การเข้าทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งเข้าข่ายที่จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด
 - การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ที่สำคัญ ซึ่งเข้าข่ายที่จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด

2. คณะกรรมการตรวจสอบ

บริษัทฯ มีกระบวนการตรวจสอบและควบคุมธุรกิจ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งมาจาก กรรมการอิสระ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------|
| 1. นายพีรศิลป์ ศุภผลศิริ | ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ |
| 2. นายณพพร เทพลีธา | กรรมการตรวจสอบ |
| 3. นายปานเฉลิม สุทธธรรม ^{1/} | กรรมการตรวจสอบ |

1/ ถึงแก่กรรมเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2563

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งนายนิพนธ์ สุทธิชัย เป็น กรรมการตรวจสอบท่านใหม่แทนที่ โดยมีผล ณ วันที่ 14 มกราคม 2564

นายโจเซฟ ชูเซ เลขาธิการคณะกรรมการตรวจสอบ

โดยกรรมการตรวจสอบทุกท่านมีความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะสามารถทำหน้าที่ในการสอบทานความ น่าเชื่อถือของงบการเงิน

วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบจะต้องรายงานต่อคณะกรรมการ บริษัทฯ โดยตรง กรรมการตรวจสอบแต่ละ ท่านมีวาระการทำงาน 3 ปี จะแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่แทนและ/หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการเดิม โดย คณะกรรมการบริษัท

ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย จากคณะกรรมการของบริษัทฯ ดังนี้

1. สอบทานให้บริษัทมีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและเพียงพอ
2. สอบทานให้บริษัทมีระบบการควบคุมภายใน (Internal Control) และระบบการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล และ พิจารณาความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ตลอดจนให้ความเห็นชอบในการพิจารณา แต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้างผู้จัดการหน่วยงานตรวจสอบภายใน
3. สอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
4. พิจารณาคัดเลือก หรือเลิกจ้าง บุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท และ นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท พร้อมทั้งสอบทานคำตอบแทนของบุคคลดังกล่าว ในการนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท รวมทั้งเข้าร่วมประชุมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง
5. พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เป็นไปตามกฎหมาย และ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ ทั้งนี้ เพื่อให้ มั่นใจว่ารายการดังกล่าวสมเหตุสมผลและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท
6. จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวต้องลงนามโดยประธานคณะกรรมการตรวจสอบและประกอบด้วยข้อมูลอย่างน้อย ดังต่อไปนี้
 - 6.1 ความเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วนเป็นที่เชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินของบริษัท
 - 6.2 ความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของระบบควบคุมภายในของบริษัท
 - 6.3 ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
 - 6.4 ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สอบบัญชี
 - 6.5 ความเห็นเกี่ยวกับรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - 6.6 จำนวนการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ และการเข้าร่วมประชุมของกรรมการตรวจสอบแต่ละท่าน
 - 6.7 ความเห็นหรือข้อสังเกตโดยรวมที่คณะกรรมการตรวจสอบได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายบัตร (charter)
 - 6.8 รายการอื่นที่เห็นว่าผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนทั่วไป ควรทราบภายใต้ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

การสรรหากรรมการตรวจสอบ

1. ให้คณะกรรมการบริษัทฯ แต่งตั้งคณะกรรมการบริษัทอิสระจำนวนอย่างน้อย 3 ท่าน เป็นกรรมการตรวจสอบโดย 1 ท่าน ควรมีความรู้ด้านบัญชี และให้คณะกรรมการตรวจสอบคัดเลือกตนเองเป็นประธานกรรมการ 1 ท่าน
2. ให้คณะกรรมการตรวจสอบอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี และสามารถได้รับเลือกให้เป็นกรรมการตรวจสอบอีก
3. ให้คณะกรรมการตรวจสอบมีอิสระในการดำเนินงานและขึ้นตรงต่อคณะกรรมการบริษัทฯ
4. คณะกรรมการตรวจสอบจะพ้นสภาพเมื่อ ตาย ลาออกพ้นจากตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ หรือถึงคราวออกตามวาระ
5. ให้คณะกรรมการตรวจสอบจัดให้มีการประชุมอย่างน้อย ปีละ 4 ครั้ง และรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัทฯ

3. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีจำนวน 4 ท่าน ประกอบด้วย กรรมการอิสระ 2 ท่าน โดยแต่งตั้งให้ 1 ในกรรมการอิสระเป็นประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. นายณพพร เทพลีธา
ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
2. นายนิพนธ์ สุทธิชัย
กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
3. นายจ้าวคส์ ปาสเตอร์
กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
4. นายสมจิตต์ เศรษฐิน
กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

นายปานเฉลิม สุทธธรรม กรรมการอิสระ ถึงแก่กรรมเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2563

ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. พิจารณาคัดเลือกและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการบริษัทฯ และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
2. พิจารณาคัดเลือกและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาอนุมัติ

3. พิจารณากลับกรองและเสนออัตราค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท ที่ดำรงตำแหน่งอยู่เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการบริษัท เสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
4. พิจารณากลับกรองหลักเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือนและเงินโบนัสของกรรมการผู้จัดการใหญ่ และกรรมการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่ เพื่อเสนอแนะให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติ
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

4. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี

คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท โดยให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน คณะกรรมการดังกล่าว ประกอบด้วยกรรมการ 4 ท่าน (ซึ่ง 2 ท่านเป็นกรรมการ อิสระและอีก 2 ท่านเป็นสมาชิกของคณะกรรมการบริหาร) ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| 1. นายพีรศิลป์ ศุภผลศิริ | ประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี |
| 2. นายนินท์ สุทธิชัย | กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี |
| 3. นายจาคส์ มาร์แชล | กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี |
| 4. นายชัยวัฒน์ ศรีวรรณวัฒน์ | กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี |

วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี

1. ให้คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีอยู่ในตำแหน่ง คราวละ 3 ปี และสามารถได้รับเลือกให้เป็นกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีอีก
2. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะพ้นสภาพเมื่อ ตาย ลาออก พ้นจากตำแหน่งกรรมการบริษัท หรือ ถึงคราวออกตามวาระ
3. เมื่อกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือมีเหตุใดที่กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้จนครบวาระ ซึ่งมีผลให้จำนวนกรรมการน้อยกว่าจำนวนกรรมการที่กำหนด คือ 3 คน คณะกรรมการบริษัท ควรแต่งตั้งกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีใหม่ให้ครบอย่างช้าภายใน 3 เดือน โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีแทนอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีซึ่งตนแทน

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี

1. เสนอแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีต่อคณะกรรมการบริษัท

2. ให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการบริษัทฯ ในเรื่องเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี
3. ดูแลการปฏิบัติงานของกรรมการ และฝ่ายจัดการ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และนโยบาย
4. ทบทวนแนวทางหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ บริษัทฯ โดยยึดตามข้อเสนอแนะของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

9.3 การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการและผู้บริหารระดับสูง กรรมการอิสระ

คณะกรรมการบริษัทฯ ประกอบด้วยกรรมการอิสระ จำนวน 5 ท่าน มีรายชื่อดังนี้

1. นายชายน้อย เพื่อนโกสม
2. นายโก บัน เียง
3. นายพีรศิลป์ ศุภผลศิริ
4. นายนพพร เทพลีธา
5. นายนิพนธ์ สุทธิมัย

นายปานเฉลิม สุทธธรรม กรรมการอิสระ ถึงแก่กรรมเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2563

นิยาม “กรรมการอิสระ” ของบริษัทฯ

บริษัท ทิปปโก้แอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดนิยามของกรรมการบริษัทฯ ไว้ตามหลักเกณฑ์ เรื่อง “กรรมการอิสระ” ซึ่งกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดย “กรรมการอิสระ” ของบริษัทฯ หมายถึงกรรมการที่มีคุณสมบัติดังนี้

1. ถือหุ้นไม่เกิน 1 % ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท* ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย
2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงานลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท* เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิตหรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายของกรรมการรายอื่นผู้บริหารบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุมหรือ บุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการผู้บริหาร หรือ ผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทหรือบริษัทย่อย

4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท* ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้
วิจารณญาณอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุม
ของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท* เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่
น้อยกว่า 2 ปี
 5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท* และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วน
ของสำนักงานสอบบัญชีซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัท* เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าว
มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
 6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึง การให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่
ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจากบริษัท* และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มี
นัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมี
ลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
 7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือ
ผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
 8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทหรือบริษัท
ย่อยหรือ ไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในห้างหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง
พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกิน 1% ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมด
ของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของ
บริษัทหรือบริษัทย่อย
 9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท
- * รวมถึงบริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท

การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่พิจารณาสรรหาบุคคลที่เหมาะสมมาดำรง
ตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยเป็นไปตามนโยบายการกำหนดคุณสมบัติและการสรรหากรรมการของกลุ่มบริษัท
นอกจากนี้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนยังได้พิจารณาและนำเสนอค่าตอบแทนของ
คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการบริหาร โดยใช้ผลคะแนนจากแบบประเมินตนเองของ
คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณา

นอกจากนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนยังมีหน้าที่จัดทำและนำเสนอแผนสืบทอด
ตำแหน่งแก่กรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูงอีกด้วย

นโยบายการกำหนดคุณสมบัติและการสรรหากรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทควรประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติ ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด มีความหลากหลายทั้งในด้านการศึกษา ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท ตลอดจนไม่จำกัดหรือแบ่งแยกในเรื่อง เพศ อายุ เชื้อชาติ และสัญชาติ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรพิจารณากำหนดองค์ประกอบของความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องมีในคณะกรรมการบริษัท และจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อประกอบในการสรรหาและเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมเป็นกรรมการ เช่น

- การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Strategic Planning)
- ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจของบริษัท (Industry Knowledge)
- ความรู้ทางบัญชีและการเงิน (Accounting and Finance)
- การตลาดระหว่างประเทศ (International Marketing)
- การบริหารจัดการองค์กรซึ่งรวมถึงการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล
- การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

รวมทั้งต้องมีกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารอย่างน้อย 1 คน ที่มีประสบการณ์ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่

ในปี 2563 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้ทบทวนและพิจารณาแล้วว่า คณะกรรมการบริษัทฯ มีทักษะทั้ง 6 ด้านที่จำเป็นอย่างครบถ้วน สำหรับกระบวนการสรรหากรรมการ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจพิจารณานำรายชื่อกรรมการจากสถาบันส่งเสริมกรรมการบริษัทไทยร่วมพิจารณา

ค่าตอบแทนกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่ รับผิดชอบค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทฯ และคณะกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของ กรรมการ แต่ละท่าน กลยุทธ์และเป้าหมาย ระยะยาว โดยค่าตอบแทนต้องอยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันได้กับ ค่าเฉลี่ยของบริษัทที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการบริษัทฯ จะนำเสนอต่อที่ประชุมสามัญ ผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาค่าตอบแทน

การสรรหากรรมการผู้จัดการใหญ่

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่ในการสรรหาผู้มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการใหญ่ แก่คณะกรรมการ โดยมีหลักเกณฑ์ประกอบ ด้วย 1) มีความรู้ และมีประสบการณ์ ในธุรกิจยางมะตอย ธุรกิจปิโตรเลียม และธุรกิจก่อสร้างถนน 2) มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่ดีกับบุคคลหรือบริษัทในอุตสาหกรรม ดังกล่าว 3) มีความเป็นผู้มีน้ำสูงและสอดคล้องกับคุณค่าหลักองค์กรของบริษัท

นโยบายการดำรงตำแหน่งในบริษัทภายนอก บริษัท ทิปปิกแอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน) ของกรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการบริษัท ได้กำหนดนโยบายให้กรรมการผู้จัดการใหญ่ และกรรมการบริหารของบริษัท ทิปปิกแอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) สามารถเป็นกรรมการในบริษัทอื่นที่ไม่ใช่บริษัทย่อยและบริษัทร่วม ของ บริษัทฯ ได้ ทั้งนี้กรรมการผู้จัดการใหญ่ และกรรมการ บริหารสามารถดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนได้ไม่เกิน 3 บริษัท โดยที่ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานหน้าที่

คณะกรรมการบริษัทเล็งเห็นว่า เพื่อให้บริษัทได้รับประโยชน์สูงสุดในการกรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูงจะสามารถอุทิศเวลาสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดเป็นนโยบาย ว่า ห้ามมิให้กรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูงดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือ กรรมการบริหาร ในบริษัทอื่นที่ไม่ใช่บริษัทย่อยและบริษัทร่วมของบริษัทฯ

ค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการใหญ่ และกรรมการบริหาร

การพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการใหญ่ และกรรมการบริหารเป็นอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในการนำเสนอขออนุมัติ จากคณะกรรมการบริษัท โดยมีแนวทางการพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานค่าตอบแทนของผู้บริหารจะแปรผันตามการบรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายกลยุทธ์ของกลุ่มบริษัท ซึ่งมีการประเมินผลจากตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้พัฒนา
2. แผนกลยุทธ์ของกลุ่มบริษัทที่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ถือหุ้น และวิสัยทัศน์ปี 2568 เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจและผู้ถือหุ้น
3. นโยบายการบริหารค่าตอบแทน พิจารณาเปรียบเทียบการจ่ายค่าตอบแทนกับข้อมูลบริษัทจดทะเบียนในอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยเน้นสัดส่วนการจ่ายโบนัสตามผลงานเป็นหลักเพื่อให้สามารถแข่งขันได้กับบริษัทอื่น ๆ

โครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการใหญ่ และกรรมการบริหาร

ค่าตอบแทนดังกล่าวประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ซึ่งมีการทบทวนปีละหนึ่งครั้ง และโบนัสตามผลการปฏิบัติงานซึ่งแปรผันตามผลประกอบการประจำปี และค่าตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์อื่น ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและ ประกันชีวิต สิทธิที่จะซื้อหุ้นของบริษัทในราคาที่กำหนด ไว้ (Employee stock options) เป็นต้น

การประเมินผลกรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประเมินการทำงานของกรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารระดับสูงอื่น ๆ โดยพิจารณาจากผลประกอบการบริษัท ทั้งในรูปแบบตัวชี้วัดทางการเงินและที่ไม่ได้แสดงผลทางการเงิน (Non-Financial) การปฏิบัติตามนโยบายคณะกรรมการบริษัท การวัดผลการปฏิบัติงานตาม Balanced Scorecard (BSC) เช่น คะแนนโครงการ CGR และการขอต่ออายุการรับรองโครงการแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย เป็นต้น หลังจากนั้นคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาค่าตอบแทนสำหรับกรรมการผู้จัดการใหญ่และกรรมการบริหาร และนำเสนอแก่คณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัท ได้ใช้แบบประเมินตนเองของกรรมการผู้จัดการใหญ่ที่ถูกแนะนำจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อใช้ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้จัดการใหญ่

แบบประเมินตนเองของกรรมการผู้จัดการใหญ่

ประกอบด้วย 3 หมวด คือ

1. ความเป็นผู้นำของแผนงาน
2. การวัดผลการปฏิบัติงาน เช่น การวางกลยุทธ์องค์กร การวางแผนทางการเงิน
3. การพัฒนา

แผนการสืบทอดตำแหน่ง

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท ให้รับผิดชอบเรื่อง ความต่อเนื่องในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการ สร้างความมั่นใจว่า บริษัทฯ มีแผนการสืบทอดตำแหน่ง และความต่อเนื่องในการบริหารที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูงอื่น ๆ

โดยแผนการพัฒนาในปี 2563 ได้เริ่มจากแผนการโค้ชผู้บริหารรายบุคคล เป็นระยะเวลา 6 เดือน ซึ่งแผนการสืบทอดได้รวมถึงผู้บริหารอื่น หัวหน้างานอาวุโส ตลอดจนผู้จัดการอาวุโส

นอกจากนี้ แผนการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูง ได้ถูกดำเนินการไปในแนวทางเดียวกับแผนการสืบทอด ตำแหน่งของผู้จัดการใหญ่ กลุ่มคนดังกล่าวจะถูกพัฒนาไปตามแผนการพัฒนากลุ่มคนแต่ละท่าน โดยผ่านขั้นตอนต่าง ๆ เช่น การโค้ชผู้บริหาร ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การรับมอบหมายงานเฉพาะทาง

9.4 การกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้กำหนดกลไกในการกำกับดูแล รวมถึงการควบคุมการบริหารจัดการของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม โดยการมอบหมายให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งและโยกย้ายบุคคลที่จะเป็นตัวแทนของบริษัทไปเป็นกรรมการ หรือผู้บริหารในบริษัทย่อย/บริษัทร่วม ตามสัดส่วนการถือหุ้น

บริษัทย่อยของบริษัทฯ ดำเนินการใดที่เข้าข่ายเป็นการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินหรือรายการที่เกี่ยวข้องกัน จนส่งผลให้บริษัทฯ มีหน้าที่ต้องขออนุมัติที่ประชุมคณะกรรมการของบริษัทฯ หรือดำเนินการอื่นใดตามข้อกำหนดหรือประกาศของตลาดหลักทรัพย์ฯ และ/หรือ สำนักงาน ก.ล.ต. บริษัทย่อยจะเข้าทำรายการหรือดำเนินการนั้นได้ เมื่อได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการของบริษัทฯ และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ และ/หรือหน่วยงานกำกับที่เกี่ยวข้อง (แล้วแต่กรณี) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

นอกจากนี้บริษัทย่อยจะถูกจัดให้มีระบบควบคุมภายใน ระบบบริหารความเสี่ยง และกำหนดให้มีมาตรการในการติดตามผลการดำเนินงานภายในเวลาที่เหมาะสม

9.5 การดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายใน

บริษัทฯ มีการกำหนดนโยบายการกำกับดูแลและการใช้ข้อมูลภายในไว้ในอำนาจดำเนินการและข้อบังคับพนักงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีบทกำหนดโทษชัดเจน กรณีที่ผู้บริหารหรือพนักงานนำข้อมูลภายในไปเปิดเผยต่อสาธารณะหรือนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตน ในปี 2563 บริษัทฯ ไม่มีปัญหาการใช้ข้อมูลภายใน

- จรรยาบรรณบริษัทฯ ได้กำหนดแนวปฏิบัติเพิ่มเติมสำหรับการห้ามพนักงานใช้ทรัพย์สินของ บริษัทฯ หรือใช้เวลาทำงานในการค้นหาข้อมูลติดต่อ หรือซื้อขายหลักทรัพย์อย่างเป็นประจำเพื่อประโยชน์สำหรับตนเองหรือบุคคลอื่น โดยไม่มีเหตุอันควรและไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ



- ภายใต้จรรยาบรรณของบริษัทฯ คณะกรรมการบริษัทฯ ฝ่ายจัดการบริษัทฯ และพนักงาน ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลรวมทั้งคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลดังกล่าว ห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ 21 วันก่อนมีการเปิดเผยงบการเงินรายไตรมาสและงบการเงินประจำปี (Blackout Period)

นอกจากนี้คณะกรรมการบริษัทฯ ได้มีการติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าว โดยกรรมการบริษัทฯ และฝ่ายจัดการบริษัทฯ ได้รายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ทราบโดยกำหนดเป็นวาระหนึ่งในการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ทุกไตรมาส

9.6 ค่าตอบแทนของผู้สอบบัญชี

ค่าสอบบัญชีสิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563 บริษัทฯ ได้จ่ายค่าสอบบัญชีและค่าบริการอื่น ๆ ให้แก่บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด จำนวนเงินรวม 3,050,000 บาท และ 320,000 บาท ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

แบบยืนยันความถูกต้องครบถ้วนของค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่ผู้สอบบัญชี

รอบปีบัญชีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2563

ค่าตอบแทนจากการสอบบัญชี (audit fee)

รายการที่	ชื่อบริษัทผู้จ่าย	ชื่อผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)
1	บริษัท ทิปปโก้แอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน)	บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด (โดยนางสาวกรรณ แก้ว ลิมปิกิตติกุล)	3,050,000.-
2	บริษัท เรย์โคล แอสฟัลท์ จำกัด	บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด (โดยนางสาวกรรณ แก้ว ลิมปิกิตติกุล)	700,000.-
3	บริษัท ไทยบิโธเมน จำกัด	บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด (โดยนางสาวกรรณ แก้ว ลิมปิกิตติกุล)	1,110,000.-
4	บริษัท บิโธเมน มารีน จำกัด	บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด (โดยนางสาวกรรณ แก้ว ลิมปิกิตติกุล)	350,000.-
5	บริษัท ทิปปโก้มารีไทม์ จำกัด	บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด (โดยนางสาวกรรณ แก้ว ลิมปิกิตติกุล)	350,000.-
6	บริษัท อัลฟ่า มารีไทม์ จำกัด	บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด (โดยนางสาวกรรณ แก้ว ลิมปิกิตติกุล)	350,000.-
7	บริษัท เดลต้า ชิปปิ้ง จำกัด	บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด (โดยนางสาวกรรณ แก้ว ลิมปิกิตติกุล)	350,000.-
8	บริษัท ทาสโก้ ชิปปิ้ง จำกัด	บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด (โดยนางสาวกรรณ แก้ว ลิมปิกิตติกุล)	350,000.-
รวมค่าตอบแทนจากการสอบบัญชี			6,610,000.-



บริษัท ทิปปโก้แอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน)

แบบ 56-1

ค่าบริการอื่น (non-audit fee)

รายการ ที่	ชื่อบริษัทผู้จ่าย	ประเภทของงานบริการอื่น (non-audit service)	ชื่อบริษัทผู้ให้บริการ	ค่าตอบแทนของงานบริการอื่น	
				ส่วนที่จ่ายไปใน ระหว่างปีบัญชี	ส่วนที่จะต้อง จ่ายในอนาคต
9	บริษัท อัลฟา มาร์ไทม์ จำกัด	สอบทานการปฏิบัติตามเงื่อนไข ของบัตรส่งเสริมการลงทุน	บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด (โดยนางสาวกรรณ แก้ว ภูมิพิภคติกุล)	-	60,000.-
10	บริษัท ทาสโก้ ชิปปิง จำกัด	สอบทานการปฏิบัติตามเงื่อนไข ของบัตรส่งเสริมการลงทุน	บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด (โดยนางสาวกรรณ แก้ว ภูมิพิภคติกุล)	-	60,000.-
11	บริษัท บิทูเมน มาร์ริน จำกัด	สอบทานการปฏิบัติตามเงื่อนไข ของบัตรส่งเสริมการลงทุน	บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด (โดยนางสาวกรรณ แก้ว ภูมิพิภคติกุล)	-	60,000.-
12	บริษัท ทิปปโก้ แอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน)	ที่ปรึกษาด้านภาษีอากร	บริษัท อีวาย คอร์ปอเรท เซอร์วิสเชส จำกัด	-	369,000.-
13	บริษัท ทิปปโก้ แอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน)	ที่ปรึกษาด้านบัญชี	บริษัท อีวาย คอร์ปอเรท เซอร์วิสเชส จำกัด	-	320,000.-
รวมค่าตอบแทนสำหรับงานบริการอื่น (non-audit fee)				-	869,000.-

ข้อมูลข้างต้น

- ☒ ถูกต้องครบถ้วนแล้ว ทั้งนี้ ข้าพเจ้าขอยืนยันว่าไม่มีข้อมูลการให้บริการอื่นที่บริษัทและบริษัทย่อยจ่ายให้ข้าพเจ้า สำนักงาน
งานสอบบัญชีที่ข้าพเจ้าสังกัด และบุคคลหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้าและสำนักงานสอบบัญชีที่ข้าพเจ้าสังกัดที่
ข้าพเจ้าทราบและไม่มีเปิดเผยไว้ข้างต้น
- ☐ ไม่ถูกต้อง ไม่ครบถ้วน กล่าวคือ เมื่อ
.....
ปรับปรุงข้อมูลข้างต้น (ถ้ามี) แล้ว ข้าพเจ้าขอยืนยันว่า ข้อมูลทั้งหมดในแบบฟอร์มนี้แสดงค่าตอบแทนสอบบัญชีและ
ค่าบริการอื่นที่บริษัทและบริษัทย่อยจ่ายให้ข้าพเจ้า สำนักงานสอบบัญชีที่ข้าพเจ้าสังกัดและบุคคลหรือกิจการที่เกี่ยวข้อง
กับข้าพเจ้าและสำนักงานสอบบัญชีดังกล่าวที่ถูกต้องครบถ้วน

ลงชื่อ 

(กรรณ แก้ว ภูมิพิภคติกุล)

สังกัด บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด

ผู้สอบบัญชีของบริษัท ทิปปโก้แอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน)

9.7 การปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code)

ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) ปี 2560 ที่จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตามข้อแนะนำของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งในปี 2563 คณะกรรมการบริษัทได้ทบทวนหลักปฏิบัติและหลักปฏิบัติย่อยที่ปรากฏอยู่ใน CG Code ซึ่งรวมถึงเหตุผลในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามหลักปฏิบัติและหลักปฏิบัติย่อยได้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

หลักปฏิบัติย่อย 1: คณะกรรมการฯ ควรกำหนดจำนวนกรรมการที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีจำนวนกรรมการอย่างน้อย 5 คน แต่ไม่ควรเกิน 12 คน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของบริษัทฯ ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ

เหตุผล: ในปี 2563 คณะกรรมการฯ ของบริษัทมีจำนวนทั้งสิ้น 15 คน ทั้งนี้สืบเนื่องจากความซับซ้อนของธุรกิจของบริษัทฯ จึงมีความจำเป็นต้องมีกรรมการที่มีความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ดังนั้น บริษัทฯ เห็นควรว่าจำนวนกรรมการในคณะกรรมการของบริษัทฯ นั้น มีความเหมาะสมแล้ว

หลักปฏิบัติย่อย 2: คณะกรรมการควรกำหนดนโยบายให้กรรมการอิสระมีการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องไม่เกิน 9 ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก ในกรณีที่แต่งตั้งกรรมการอิสระนั้นให้ดำรงตำแหน่งต่อไป คณะกรรมการควรพิจารณาอย่างสมเหตุสมผลถึงความจำเป็นดังกล่าว

เหตุผล: คณะกรรมการเชื่อมั่นว่าได้ใช้ดุลยพินิจในการคัดเลือกและนำเสนอกรรมการอิสระ ถึงแม้กรรมการบางท่านจะมีวาระที่เกินกว่าข้อแนะนำ แต่จากความรู้ความสามารถ จริยธรรม และความมุ่งมั่นทุ่มเท นำมาสู่การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ต่อผู้ถือหุ้นรายใหญ่ และรายย่อยส่งผลให้บริษัทได้รับการประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีเกินกว่าร้อยละ 90 ในช่วงสามปีที่ผ่านมา นอกจากนี้ผลการลงคะแนนวาระการเลือกกรรมการกลับเข้ามาดำรงตำแหน่ง จากการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีในปีที่ผ่านมาขึ้นสูงกว่าร้อยละ 97 โดยเฉลี่ย

หลักปฏิบัติย่อย 3: คณะกรรมการอาจพิจารณาให้มีที่ปรึกษาภายนอกมาช่วยในการกำหนดแนวทางและเสนอแนะประเด็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการอย่างน้อย ๆ ทุก ๆ 3 ปี และเปิดเผยการดำเนินการดังกล่าว ไว้ในรายงานประจำปี

เหตุผล: บริษัทฯ พิจารณาแล้วว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ณ ปัจจุบันมีความเพียงพอ

หลักปฏิบัติย่อย 4: คณะกรรมการควรดูแลให้มีการส่งหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้นพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ อย่างน้อย 28 วันก่อนการประชุม

เหตุผล: บริษัทฯ จัดส่งหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้นพร้อม เอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นเวลา 21 วันก่อนการประชุมโดย เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ 7-14 วัน และตามแนวทางกำกับดูแลกิจการที่ดีที่กำหนดไว้ 21 วัน

หลักปฏิบัติย่อย 5: กรรมการทุกคนและผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง ควรเข้าร่วมการประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อผู้ถือหุ้นสามารถซักถามในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้

เหตุผล: ถึงแม้กรรมการทุกคนจะไม่ได้เข้าร่วมการประชุมผู้ถือหุ้น ประธานของคณะกรรมการชุดย่อยทุกคนจะได้เข้าประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อตอบคำถาม

10. การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

10.1 นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัททิปปิกแอสฟัลท์ กำหนดนโยบาย แผน/เป้าหมายกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน 5 ปี ขึ้นในปี 2561 โดยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทฯ กลยุทธ์นี้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาความยั่งยืน โดยการแปลงแรงบันดาลใจไปสู่การลงมือปฏิบัติและเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในองค์กร(In-Process Sustainability Development) อย่างเป็นรูปธรรม

กลุ่มบริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยความตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาความยั่งยืน (Sustainability Development) โดยกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์หลักองค์กร รวมทั้งยังส่งเสริมเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals) โดยมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรครอบคลุมทุกมิติทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้หลักบรรษัทภิบาลที่ดี เพื่อเป็นบริษัทชั้นนำของประเทศโดยยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีมาตรฐานด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดี ของพนักงานเอง รวมถึงการได้แบ่งปันให้กับชุมชน เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ครอบคลุมถึงการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลุ่มบริษัทฯ จึงกำหนดกรอบนโยบายและการบริหารงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลยุทธ์ความยั่งยืน (SDG 1-17)

กำหนดให้มีกลยุทธ์การพัฒนาความยั่งยืนขององค์กรตามรอบการจัดทำกลยุทธ์หลักขององค์กร และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance Committee) ทำการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายรายปี เพื่อให้ครอบคลุมการกำกับดูแลกิจการที่ดีการบริหารความเสี่ยงองค์กร ความเสี่ยงใหม่ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งกำหนดให้มีการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นในด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีการสอบทวนกระบวนการทำงานและผลการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด และสรุปผลโดยการจัดทำรายงานความยั่งยืน (Sustainability Report) รายปีเพื่อให้คงสถานะเป็นหุ้นยั่งยืนตามเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (Thailand Sustainability Investment)

กรอบการปฏิบัติในการพัฒนาความยั่งยืนของกลุ่มบริษัททิปปิกแอสฟัลท์ เป็นกรอบการดำเนินงานพื้นฐาน ควบคู่กับการเพิ่มเติมแนวปฏิบัติที่ดีตามหลักการและมาตรฐานสากล เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาความยั่งยืนของกลุ่มบริษัททิปปิกแอสฟัลท์ที่มุ่งมั่นเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางศักยภาพและการ

ดำเนินงานในระยะยาวด้วยการพัฒนาอย่างยั่งยืน เราได้ระบุยุทธศาสตร์หลักสามประการซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ ได้แก่



- 1) การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม (Innovation Leader)
- 2) การดำเนินการแบบประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ (Eco-efficiency Operations)
- 3) การสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย (Safety Awareness) และยุทธศาสตร์ที่เป็นพื้นฐานหลักของความยั่งยืนอีกสองประการ คือ
- 4) การกำกับดูแลกิจการที่ดีและการสร้างวัฒนธรรมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ (Good Corporate Governance)
- 5) สร้างคุณค่าเพื่ออนาคตในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาชุมชน (Value for the Future – People Development)

การบริหารความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environmental Social and Governance risk) โดยในปี 2563 กลุ่มบริษัทฯ ได้มีการดำเนินงานทบทวนความเสี่ยงองค์กรทั้งหมด (Risk review) พร้อมทั้งมีการระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ พร้อมประเมินผลกระทบโอกาสเกิด และมาตรการควบคุมความเสี่ยงอย่างชัดเจนซึ่งรวมถึงการระบุประเด็นความเสี่ยงด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (Anti-corruption) และการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Human rights violation)

ทบทวนการระบุ ประเมิน และจัดการประเด็นสำคัญ (Materiality Analysis & Assessment) ในการวางแผนธุรกิจ การตัดสินใจทางธุรกิจ และกระบวนการดำเนินงาน

ส่งเสริมการพัฒนาความยั่งยืนขององค์กร และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาความยั่งยืน (Sustainability Development Goals : SDGs) ตามมาตรฐานสากลขององค์การสหประชาชาติ รวมถึงการรายงานด้านการพัฒนาความยั่งยืนขององค์กรตามแนวทางของ GRI (Global Reporting Initiative) โดยครอบคลุมการดำเนินงานทุกมิติทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

การเคารพต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Respect for Stakeholder Interests) โดยตั้งเป้าหมายเพื่อสร้างความพึงพอใจ และลดการร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้เสียให้เป็นศูนย์

1.) การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม (Innovation Leader, SDG 4, SDG 8 และ SDG 9)

1.1) ส่งเสริมและเผยแพร่นวัตกรรมที่เน้นความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (SDG 4, SDG 9) ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมทางธุรกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Innovation for Sustainability) กลุ่มบริษัทสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมทั้งกระบวนการทำงานในระดับภายในองค์กร และระดับความร่วมมือระหว่างองค์กร ซึ่งนวัตกรรมดังกล่าวหมายถึงการริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด หรือ การผลิต การบริการ เพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ธุรกิจ เป้าหมายของนวัตกรรมคือการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อให้สิ่งต่าง ๆ เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นก่อให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมอย่างสูงสุด โดยบริษัทฯ มีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

- สำรวจกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในปัจจุบันของบริษัทฯ ว่าก่อให้เกิดความเสี่ยงหรือมีผลกระทบในทางลบต่อสังคมหรือสิ่งแวดล้อมหรือไม่ พร้อมทั้งศึกษาหาแนวทางแก้ไขเพื่อลดผลกระทบดังกล่าว นอกจากนี้ บริษัทฯ จะศึกษาพิจารณา วิเคราะห์กระบวนการทำงานอย่างละเอียด และครอบคลุม ทุกด้าน เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาไปสู่การค้นพบนวัตกรรมทางธุรกิจ
- เปิดเผยนวัตกรรมที่ค้นพบในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อกระตุ้นให้ธุรกิจและผู้ประกอบการรายอื่นได้ปฏิบัติตาม
- วิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหา ตลอดจนพัฒนานวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสในการคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อการเติบโตของบริษัทฯ และเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค

1.2) การพัฒนาด้านเศรษฐกิจขององค์กรโดยการใช้นวัตกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (SDG 4, SDG 8, SDG 9)

มุ่งเน้นพัฒนากระบวนการทางธุรกิจ (Business Process) โดยใช้นวัตกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลเพื่อไปปรับใช้ในการดำเนินงาน ได้แก่ การเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ การช่วยในการตัดสินใจและตรวจสอบข้อมูล การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การพยากรณ์และคาดการณ์สถานะตลาดต่างๆ รวมถึงการนำนวัตกรรมข้อมูลเพื่อเข้าใจถึงความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ และสามารถออกมาตราการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งกลุ่มบริษัท มุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลธุรกิจ (Data Driven Organization) เพื่อประยุกต์ใช้ข้อมูลทางธุรกิจ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในกระบวนการตัดสินใจ โดยอาศัยฐานข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้นวัตกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลมีความสามารถตอบสนองความต้องการอย่างเต็มประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้พันธมิตร คู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่ธุรกิจไปในทิศทางเดียวเพื่อการเชื่อมต่อด้านข้อมูลที่จะเป็นเครือข่ายจากทุกแหล่งที่เป็นไปได้ และวิเคราะห์เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เหมาะสมที่สุด

2) การดำเนินธุรกิจโดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ (Eco-efficiency Operations SDG 8, SDG 12, SDG 13)

2.1) การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (SDG 12 / SDG 13 / SDG 14 / SDG 15)

กลุ่มบริษัท ดำเนินการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในเชิงรุก ให้สอดคล้องตามข้อกำหนดของกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งลงทุน ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งคิดค้นนวัตกรรม แสวงหาเทคโนโลยี มาตรการ และวิธีการใหม่ ๆ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น เช่น การควบคุมการปล่อยมลพิษ และลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกสู่ชั้นบรรยากาศ เพื่อปกป้องป้องกัน และลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นต่อชุมชน และสังคมให้น้อยที่สุด รวมถึงการป้องกันผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมต่อความหลากหลายทางชีวภาพที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท และส่งเสริมกิจกรรมเพื่อการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ ในระดับที่องค์กรมีขีดความสามารถที่จะกระทำได้

นอกจากนี้ เรามีการบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กรที่ครอบคลุมถึงการประเมินความเสี่ยง จากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่อาจมีผลกระทบต่อกระบวนการทางธุรกิจขององค์กร เช่น การผลิต การจัดส่งสินค้า การขายและการบริการ และกำหนดมาตรการเพื่อตอบสนองและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่เหมาะสม เพื่อให้ธุรกิจสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

2.2) การส่งเสริมระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy)

ในด้านการจัดการของเสีย และการลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน กลุ่มบริษัทได้ริเริ่มนำหลักการระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนมาประยุกต์ใช้ ด้วยการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่พนักงาน ศึกษาและแสวงหาเทคโนโลยี และการแก้ไขปัญหาเชิงนวัตกรรมใหม่มาใช้ โดยการลดการใช้ทรัพยากรจากธรรมชาติ ส่งเสริมการใช้ซ้ำ การลดการเกิดของเสียที่แหล่งกำเนิด จัดการและพัฒนาระบบการคัดแยกของเสียทั้งขยะและน้ำเสีย รวมถึงการบำบัดน้ำเสีย การทำใหม่และการรีไซเคิลของเสีย เพื่อนำกลับมาใช้ซ้ำหรือใช้ใหม่ในกระบวนการผลิต หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ ตามความเหมาะสม โดยมีเป้าประสงค์เพื่อลดการใช้ทรัพยากรจากธรรมชาติในการดำเนินงานให้น้อยที่สุดและลดปริมาณขยะที่ส่งกำจัดให้น้อยที่สุด

การขยายแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน ในระยะยาวจะมุ่งเน้นการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ใหม่ๆ ที่มีการใช้ทรัพยากรจากธรรมชาติที่น้อยลง ตัวผลิตภัณฑ์หรือบรรจุภัณฑ์ที่ผ่านการใช้งานแล้ว ต้องสามารถนำกลับมาใช้ซ้ำหรือผ่านกระบวนการทำใหม่หรือรีไซเคิล แล้วสามารถนำกลับมาใช้ซ้ำหรือใช้ใหม่ให้คุ้มค่า ทั้งนี้ การออกแบบและพัฒนาจะต้องคำนึงถึงผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในทางลบ ซึ่งอาจส่งผลเสียหายรุนแรงต่อสิ่งแวดล้อมด้านอื่นๆ ตามมาในภายหลัง นอกจากนี้ จะต้องมีการต่อยอดในการสร้างคุณค่าร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในระบบนิเวศเศรษฐกิจตลอดวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ เช่น ผู้ส่งมอบ ลูกค้าผู้ใช้งานผลิตภัณฑ์ และผู้รับกำจัดหรือรีไซเคิลขยะ เป็นต้น

3.) การสร้างความตระหนักด้านความปลอดภัย (Safety Awareness SDG 3 / SDG 11)

3.1) การเสริมสร้างจิตสำนึกและปลูกฝังวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยภายในองค์กร (SDG 3, SDG 17)

กลุ่มบริษัทดำเนินกลยุทธ์ด้วยการสร้างความตระหนักและปลูกฝังวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยในองค์กร โดยมุ่งพัฒนาในด้านการให้ความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานในระดับที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีความปลอดภัย การปลูกฝังความมีภาวะผู้นำด้านความปลอดภัยแก่พนักงานในทุกระดับ และการพัฒนาระบบและมาตรฐานขั้นตอนการทำงานเพื่อความปลอดภัย ควบคู่ไปกับการยกระดับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยให้สูงกว่าที่เกณฑ์ขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งกำกับดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานผู้มีส่วนได้เสียให้มีความปลอดภัย ไม่เพียงแต่เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน แต่ยังครอบคลุมถึงการดูแลความปลอดภัยของผู้มีส่วนได้เสียภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือติดต่องานในสถานประกอบกิจการของเรา ในระดับที่องค์กรสามารถควบคุมและกำกับดูแลการดำเนินงานได้ โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานหรือเสียชีวิตเนื่องมาจากการทำงานเป็น “ศูนย์”

3.2) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในสังคมและชุมชน (SDG 3 / SDG 11 / SDG 17)

โดยดำเนินการใน 3 ด้านคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสังคม ที่มุ่งเน้นในเรื่องความปลอดภัยเป็นหลัก สนับสนุนและผลักดันให้พนักงานทุกระดับ และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกิจกรรม/โครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยมีจิตสำนึกและพฤติกรรมการพัฒนาความยั่งยืน (Sustainability Development) ในทุกระบวนการทำงานขององค์กร โดยเน้นการสร้างความตระหนักในด้านความปลอดภัย และเน้นเป็นพิเศษในเรื่องความปลอดภัยในการใช้ถนน เพื่อสร้างคุณค่าร่วมระหว่างองค์กรกับสังคม (Creating Shared Value) ด้วยการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น การปรึกษาหารืออย่างโปร่งใสและสร้างสรรค์ ปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม และเคารพในความแตกต่าง ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน

ส่งเสริมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในกระบวนการหลักขององค์กร (CSR in process) อย่างมีความตระหนักต่อการดำเนินธุรกิจที่อาจจะส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ สมาคมอุตสาหกรรม พันธมิตรธุรกิจ ภาคประชาสังคม และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาและ/หรือ ประยุกต์ใช้มาตรฐานและวิธีปฏิบัติด้านความยั่งยืนที่ดีของอุตสาหกรรม และ/หรือภาคส่วนต่าง ๆ

4.) การกำกับดูแลกิจการที่ดีและการสร้างวัฒนธรรมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Good Corporate Governance and Responsibility to Customer SDG 3, SDG 16)

4.1) ด้านธรรมาภิบาล (SDG 16)

ยึดถือหลักคุณธรรมและโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจและปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ วิธีการและมาตรฐานที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนดไว้ และที่สากลยึดถือปฏิบัติ การเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากล (Respect for International Norms of Behavior)

รวมทั้งปลูกฝังและสร้างจิตสำนึก การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical Behavior) ให้พนักงานทุกระดับในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม การบริหารจัดการความเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน ส่งเสริมบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร

เป้าหมายในการสร้างความตระหนักและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้แก่ผู้บริหารและพนักงาน เน้นการสื่อสารอย่างทั่วถึง และการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีในการปฏิบัติงานและการดำเนินธุรกิจ เป็นประจำทุกปี เป็นจำนวน 100% ของพนักงานทั้งหมด

4.2) การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-corruption SDG 16)

กลุ่มบริษัทฯ มีนโยบายต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในองค์กร ภายใต้กรอบความคิดที่ว่า การทุจริตคอร์รัปชันได้เพิ่มขึ้นในสังคมไทยอย่างต่อเนื่องทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน ดังนั้นในฐานะผู้บริหาร และพนักงานทุกคน จึงแสดงความร่วมมือกันในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในองค์กร คณะกรรมการบริษัทยังได้เห็นชอบให้บริษัทร่วมลงนามแสดงเจตนารมณ์เป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทย ในการต่อต้านการทุจริต (Thailand's Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption) เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2559 และได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกตั้งแต่นั้นมา นอกจากนี้ บริษัทได้จัดทำนโยบายการต่อต้านการคอร์รัปชัน พร้อมทั้งกำหนดคู่มือมาตรการต่อต้านคอร์รัปชันโดยสื่อสารให้พนักงานรับทราบและเปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับบริษัท และบริษัทย่อย เป็นที่เรียบร้อยแล้วโดยรายละเอียดปรากฏบนเว็บไซต์ของบริษัท (<http://www.tipcoasphalt.com>)

4.3) การปฏิบัติด้านทรัพย์สินทางปัญญาและการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียหลักที่เกี่ยวข้อง (Intellectual Property Practice and Protection of Customer Privacy SDG 16)

กลุ่มบริษัทฯ มีนโยบายชัดเจนที่จะไม่กระทำการใดๆ ที่จะเป็นการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ไม่ว่าจะเป็นทางด้านลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร หรือเครื่องหมายการค้าความลับทางการค้า และทรัพย์สินปัญญาด้านอื่นๆ ที่กฎหมายกำหนด อาทิ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทุกชนิดจะต้องผ่านการตรวจสอบและติดตั้งโปรแกรมโดยฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเท่านั้น เพื่อป้องกันการใช้ซอฟต์แวร์ที่ละเมิดลิขสิทธิ์ เป็นต้น

รวมทั้งกลุ่มบริษัทฯ ยังจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า รวมถึงมาตรฐาน/แนวปฏิบัติในการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล

4.4) การรับผิดชอบต่อลูกค้า (Responsibility to Customers – SDG 3, SDG 16)

ตอบสนองต่อความต้องการ และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของสินค้าและบริการตามสัญญาอย่างครบถ้วน

4.5) สิทธิมนุษยชน (Respect for Human Rights SDG 5 / SDG 10)

ปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความเท่าเทียมกันและคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน มีการปฏิบัติต่อพนักงานและลูกจ้างโดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสอย่างเป็นธรรมมอบหมายงานให้เพียงพอตามความสามารถ และผลตอบแทนที่เหมาะสม ห้ามการจ้างแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี และแรงงานผิดกฎหมาย โดยครอบคลุมถึงพนักงานและลูกจ้างของคู่ค้า และ/หรือผู้มีส่วนได้เสีย ดูแลและคุ้มครองความปลอดภัยแก่พนักงานลูกจ้าง และทรัพย์สินของบริษัทฯ โดยไม่ให้เกิดกระทบกับสิทธิและความปลอดภัยของผู้อื่น รวมทั้งปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การเก็บรักษาข้อมูลความลับ การเปิดเผยข้อมูล และการใช้ประโยชน์ข้อมูลส่วนบุคคลเคารพสิทธิ ให้เกียรติ และปฏิบัติต่อพนักงานและลูกจ้างของบริษัทฯ และคู่ค้า ด้วยความเสมอภาคและคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยมีเป้าหมายให้การร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนผ่านทุกช่องทางการร้องเรียนเป็นศูนย์

5.) สร้างคุณค่าเพื่ออนาคต มุ่งเน้นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาชุมชน (SDG 4, SDG 8)

ลงทุนด้านการพัฒนาศักยภาพความสามารถของพนักงานด้วยการจัดอบรมให้ความรู้และทรัพยากรที่จำเป็นต่าง ๆ พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และทำงานได้เต็มศักยภาพและขีดความสามารถ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลจากการพัฒนาศักยภาพตามแผนดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าบรรลุเป้าหมายการพัฒนา และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อพนักงาน รวมถึงมีการถ่ายทอดไปยังชุมชนที่เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติตามนโยบาย (Policy Compliance SDG 1-17)

กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ทุกระดับมีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริมและปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาความยั่งยืนองค์กรให้เป็นวัฒนธรรม ดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่สมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

การเปิดเผยและการเผยแพร่ (Disclosure & Communication SDG 17)

เปิดเผยนโยบายการพัฒนาความยั่งยืนขององค์กรข้อมูลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนและผลการดำเนินงานในทุกมิติ ตามหลักเกณฑ์และข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมาตรฐานที่สากลยอมรับอย่างเพียงพอ โปร่งใส และในเวลาที่เหมาะสมเพื่อแสดงเจตนารมณ์และความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

10.2 การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

10.2.1 ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Value Chain)

การเป็นพันธมิตรที่ตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนในระยะยาว ห่วงโซ่คุณค่าของเราได้รับการออกแบบให้ครอบคลุมตลอดกระบวนการของธุรกิจ กล่าวคือ เริ่มจากกระบวนการธุรกิจต้นน้ำด้วยการจัดหาน้ำมันดิบสำหรับการผลิตที่โรงกลั่นยางมะตอยเฉพาะขนาดใหญ่ที่สุดในเอเชียแปซิฟิก นอกเหนือจากกลุ่มผลิตภัณฑ์ยางมะตอย โรงกลั่นยังสามารถผลิตผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับปิโตรเลียมอื่น ๆ ซึ่งไม่เพียงเป็นไปตามมาตรฐานสากลเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นนั้น ๆ อีกด้วย

ในส่วนการดำเนินงานของธุรกิจกลางน้ำ การจัดการด้านโลจิสติกส์หรือการกระจายสินค้าของเราสร้างความมั่นใจได้ว่าผลิตภัณฑ์ถูกส่งถึงลูกค้าด้วยคุณภาพที่ดีที่สุดและตรงเวลาในทุก ๆ พื้นที่ที่เรานำเสนอทางเลือกในการจัดส่งยางมะตอย (Logistic Solutions) ด้วยกองเรือบรรทุกยางมะตอยและการขนส่งทางบกด้วยรถขนส่งที่เพียงพอพร้อมด้วยเทคโนโลยี เพื่อการตรวจสอบและการรายงานผลการติดตามสินค้าในขณะที่ยอยู่ ระหว่างการขนส่งสินค้าได้ทันทีตลอดเวลา (Real Time)

การดำเนินงานของธุรกิจปลายน้ำของกลุ่มบริษัท มุ่งเน้นที่การก่อสร้างถนนและการปูผิวทางด้วยผลิตภัณฑ์ยางมะตอย ด้วยทีมงานและพนักงานที่มีทักษะและประสบการณ์สูง ได้รับความไว้วางใจและรับรองจากหน่วยงานของรัฐ นอกจากนี้ทีมงานบริการด้านเทคนิคสามารถให้คำแนะนำด้านเทคนิคเพื่อให้แน่ใจว่าการใช้งานผลิตภัณฑ์จะได้ถนนและพื้นผิวถนนที่ดีที่สุด นอกเหนือจากทางด่วนและถนนทั่วไปแล้วกลุ่มบริษัท ยังมีความเชี่ยวชาญในโครงการพิเศษที่ต้องการยางมะตอยที่มีคุณสมบัติและเทคนิคการก่อสร้างแบบพิเศษ โดยบริษัทไทยสเลอรีซิล จำกัด บริษัทในกลุ่มซึ่งเป็นบริษัทเดียวในภูมิภาคนี้ที่สามารถสร้างถนนยางมะตอยได้มาตรฐานระดับโลก เช่นเดียวกับสนามแข่งรถสูตร 1 (Formula 1) คือ สนามช้างอินเตอร์เนชั่นแนลเซอร์กิต ที่จังหวัดบุรีรัมย์การดำเนินงานตั้งแต่เริ่มต้นในห่วงโซ่คุณค่า คือการจัดหาน้ำมันดิบในการกลั่นยางมะตอยไปจนถึงการปูผิวทางจะต้องดำเนินการภายใต้การควบคุมอย่างเข้มงวดและการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าเราส่งมอบคุณค่าผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีที่สุด



ห่วงโซ่คุณค่า	ที่มา	ผู้มีส่วนได้เสียภายใน	ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	คุณค่าที่บริษัทส่งมอบให้ผู้มีส่วนได้เสีย
การจัดซื้อจัดหา	แหล่งน้ำมันดิบ	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานจัดซื้อ จัดหา - หน่วยงานขนส่งทางเรือเดินทะเล 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้จำหน่ายน้ำมันดิบ 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดซื้อน้ำมันดิบจากแหล่งอุปทาน
	วัตถุดิบเพื่อการผลิตในประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานการเงิน - คณะผู้บริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ขนส่งน้ำมันดิบ - องค์การภาครัฐ - องค์การพัฒนาเอกชน - คู่แข่งทางการค้า 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดซื้อท้องถิ่น - การจัดซื้อสีเขียว
การกลั่น	เป็นการนำน้ำมันดิบมาผ่านโรงกลั่นยางมะตอยใหญ่ที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อผลิตยางมะตอยให้ได้ 1.2 ล้านตันต่อปี	<ul style="list-style-type: none"> - โรงกลั่นที่ประเทศมาเลเซียและประเทศอื่นๆ - หน่วยงานตรวจสอบคุณภาพ - หน่วยงานขาย - หน่วยงานขนส่งทางเรือเดินทะเล - หน่วยงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์การภาครัฐ - ชุมชนโดยรอบโรงกลั่น - องค์การพัฒนาเอกชน - คู่แข่งทางการค้า 	<ul style="list-style-type: none"> - ช่องทางแหล่งรายได้

ห่วงโซ่คุณค่า	ที่มา	ผู้มีส่วนได้เสียภายใน	ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	คุณค่าที่บริษัทส่งมอบให้ผู้มีส่วนได้เสีย
การผลิต	การแปรสภาพวัตถุดิบให้เป็นยางมะตอยคุณภาพสูงที่ผ่านการควบคุมคุณภาพอย่างเข้มงวดเพื่อให้ตรงตามความต้องการใช้งานของท้องถิ่นและเป็นไปตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานผลิตทั้งในประเทศและต่างประเทศ - หน่วยงานวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ - หน่วยงานจัดซื้อ จัดหา - หน่วยงานคลังสินค้า - หน่วยงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> - คู่ค้าวัตถุดิบ - องค์กรภาครัฐ - ที่ปรึกษา - นักลงทุน ผู้ถือหุ้น - ชุมชนโดยรอบโรงงานและสำนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้สินค้าที่มีคุณภาพ การใช้รถ ใช้ถนน มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น สร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจให้กับผู้มีส่วนได้เสีย
การจัดส่ง	เก็บรวบรวม และจัดจำหน่ายสินค้าให้พร้อมที่จะกระจายสินค้าตามช่องทางของบริษัทไปสู่ลูกค้าตามประเภทการกระจายสินค้าดังนี้ รถขนส่ง กองรถขนส่งยางมะตอยใหญ่ที่สุดในประเทศไทยที่พร้อมด้วยความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อการจัดส่งอย่างปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์โลจิสติกส์ - หน่วยงานขนส่งทางเรือเดินทะเล - หน่วยงานขายทั้งในประเทศและต่างประเทศ - หน่วยงานคลังสินค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ภายนอก - องค์กรภาครัฐ - ลูกค้า - ชุมชนโดยรอบโรงงานและตลอดเส้นทางในการขนส่ง - คู่แข่งทางการค้า 	<ul style="list-style-type: none"> - ความหลากหลายช่องทาง การรับสินค้า ความรวดเร็ว และความน่าเชื่อถือ

ห่วงโซ่ คุณค่า	ที่มา	ผู้มีส่วนได้เสีย ภายใน	ผู้มีส่วนได้เสีย ภายนอก	คุณค่าที่บริษัทส่งมอบให้ผู้มี ส่วนได้เสีย
	เรือขนส่ง กองเรือขนส่งที่ผ่าน การรับรองให้เทียบ ท่าได้ทุกแห่งเพื่อ การขนถ่ายยางมะ ตอย	-	-	-
การขาย	การชักจูงให้ลูกค้า ซื้อผลิตภัณฑ์และ บริการที่ดีที่สุดโดย สามารถขาย ผลิตภัณฑ์ ครอบคลุมพื้นที่ 5 ทวีป	- หน่วยงานขาย / การตลาดทั้ง ในประเทศและต่างประเทศ - หน่วยงานบริการลูกค้า - หน่วยงานการเงิน - หน่วยงานบัญชี	- ลูกค้า - ผู้รับเหมาก่อสร้าง ถนน - องค์การภาครัฐ - คู่แข่งทางการค้า	- สร้างสัมพันธ์ที่ดี ช่วย เสริมสร้างรายได้ให้กับคู่ ค้า/พันธมิตรทางธุรกิจ
บริการ	ทั้งตลาดในประเทศ และต่างประเทศ พร้อมทีมบริการ ด้านเทคนิคก่อสร้าง เครื่องมือ วิธีการใช้ ผลิตภัณฑ์อย่าง ถูกต้องและความ ช่วยเหลือแก่ลูกค้า ณ สถานที่ ปฏิบัติงาน	- หน่วยงานเทคนิคทั้งในประเทศ และต่างประเทศ - หน่วยงานขายทั้งในประเทศ และต่างประเทศ - หน่วยงานผลิต/ปฏิบัติการทั้งใน และต่างประเทศ	- ผู้รับเหมาก่อสร้าง - ที่ปรึกษา - องค์การภาครัฐ - คู่แข่งทางการค้า	- ความประทับใจอันดีที่ ลูกค้าได้รับจากการ บริการก่อน และ หลัง การขาย

ห่วงโซ่ คุณค่า	ที่มา	ผู้มีส่วนได้เสีย ภายใน	ผู้มีส่วนได้เสีย ภายนอก	คุณค่าที่บริษัทส่งมอบให้ผู้มี ส่วนได้เสีย
การ ก่อสร้าง	เทคนิคการปูผิวถนน ด้วยความเชี่ยวชาญ ที่ได้รับความ ไว้วางใจและการ รับรองจาก หน่วยงานรัฐบาล ในการสร้าง/ ซ่อม บำรุงโครงข่าย สาธารณูปโภคถนน เพื่อการพัฒนาและ การเติบโตของ ประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานก่อสร้างถนน - หน่วยงานเทคนิค - หน่วยงานที่ปรึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้รับเหมาก่อสร้าง ถนน - ลูกค้า - ผู้ใช้ถนน/ชุมชน - สถาบันการศึกษา - องค์กรพัฒนา เอกชน/สื่อมวลชน 	<ul style="list-style-type: none"> - ความปลอดภัยสำหรับ การใช้รถ ใช้ถนนมาก ยิ่งขึ้น

10.2.2 การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

ตารางการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียบนห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ		
กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง	การตอบสนองขององค์กร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร		
กรรมการบริษัท	1. การปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย และถูกต้องตามจรรยาบรรณธุรกิจ 2. มีการปฏิบัติอย่างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ 3. ดำเนินธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จและเกิดความยั่งยืน	1. การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามนโยบายและการบังคับใช้อย่างเคร่งครัด 2. ผนวกความยั่งยืนไว้ในแผนกลยุทธ์องค์กรและแผนธุรกิจ
พนักงานและครอบครัวพนักงาน	1. คุณภาพชีวิตที่ดี ความเป็นอยู่ที่ดี 2. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ และปลอดภัยในการทำงาน 3. มีความมั่นคงในอาชีพและโอกาสในการก้าวหน้า 4. จ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและมีสิทธิมนุษยชนเท่าเทียมกัน 5. มีแผนในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ	1. สถานที่ทำงานปลอดภัยและมีความสุข (Happy Workplace) พร้อมการรักษาสมดุลชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน 2. พัฒนาทักษะและศักยภาพ อย่างต่อเนื่อง 3. การเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ 4. สื่อสารกิจกรรมองค์กรอย่างโปร่งใส 5. ปลูกฝังวัฒนธรรมนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความคิดสร้างสรรค์
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร		
ลูกค้า	1. ผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพดีที่สุดในราคาเป็นธรรม 2. ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และการเคารพสิทธิของลูกค้า 3. การส่งมอบตรงเวลา	1. ความน่าเชื่อถือในการส่งมอบผลิตภัณฑ์คุณภาพสูง ตรงเวลา ในจำนวนครบถ้วน 2. ตอบสนองความต้องการของลูกค้าในทุกมิติของผลิตภัณฑ์ 3. มีช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการรับข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน 4. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ สัมมนาและการแนะนำผลิตภัณฑ์ 5. กำกับดูแลกิจการที่ดี มีความโปร่งใสเป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้ 6. มีนโยบายต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน และส่งเสริมการปฏิบัติ

ตารางการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียบนห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ		
กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง	การตอบสนองขององค์กร
		7. บริหารจัดการผลิตภัณฑ์และการบริการด้านคุณภาพตามระบบ ISO9001 8. รับรองผลิตภัณฑ์ด้วยมาตรฐานห้องทดสอบและสอบเทียบของห้องปฏิบัติการตาม ISO17025 9. มีจรรยาบรรณในการเก็บรักษาข้อมูลของลูกค้า
หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรเอกชนอื่นๆ	1. สามารถปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง 2. พัฒนาความสามารถขององค์กรในการมีส่วนร่วมปรับปรุงกระบวนการผลิตให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด 3. ให้การสนับสนุนและร่วมมือกับทางภาครัฐ จัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม เช่น ชุมชน/ชุมชนท้องถิ่น เป็นต้น 4. รณรงค์การต่อต้านคอร์รัปชันและการละเมิดสิทธิต่าง ๆ	1. ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับที่กฎหมายกำหนด 2. สนับสนุนโครงการความร่วมมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาความยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 3. แบ่งปันเทคโนโลยี นวัตกรรม ร่วมกัน 4. ชำระภาษีท้องถิ่นเพื่อการพัฒนา และมุ่งเน้นการจ้างงานในท้องถิ่น 5. เปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส 6. จัดทำรายงานประจำปี
ลูกค้า/พันธมิตรธุรกิจ	1. ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็วตามเงื่อนไขระยะเวลา 2. การค้าที่เป็นธรรมและการจ่ายเงินตามกำหนด เคารพสิทธิมนุษยชน	1. สร้างความมั่นใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยให้ลูกค้า 2. เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีด้วยการแบ่งปันข้อมูล การดำเนินการทางธุรกิจที่ดี 3. โครงการความร่วมมือเพื่อการเติบโตและขยายธุรกิจ รวมทั้งการต่อต้านคอร์รัปชัน 4. แบ่งปันความรู้เพื่อสร้างประโยชน์การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
ชุมชน สังคม สถาบันการศึกษา	สภาพแวดล้อมที่ปราศจากมลภาวะ การสนับสนุนด้านความรู้และการศึกษา	1. ความร่วมมือและการสนับสนุนเพื่อแบ่งปันความรู้ ความชำนาญ 2. เพิ่มคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยด้วยการใช้ความรู้ขององค์กร 3. รับฟังความต้องการและข้อร้องเรียนของชุมชนด้วยความจริงใจ

ตารางการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียบนห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ		
กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง	การตอบสนองขององค์กร
ผู้ใช้ถนน	การเดินทางที่ปลอดภัย	1. ถนนที่มีความปลอดภัยตลอดเวลา 2. การบูรณปฏิสังขรณ์ที่มีคุณภาพสูงใช้งานได้นาน
ผู้ถือหุ้น นักลงทุน นักวิเคราะห์	ความเสถียรด้านการเงิน ความมั่นคงของกระแสรายได้ ความเป็นไปได้ในการเติบโตของเงินทุน ผลตอบแทนและความยั่งยืนของธุรกิจ	1. ผลตอบแทนทางการเงินสูง 2. บริหารการเติบโตของธุรกิจอย่างรอบคอบ 3. ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ภาพลักษณ์องค์กรที่ดีเป็นที่ยอมรับของสาธารณะ
สื่อต่าง ๆ	เปิดเผยข้อมูลด้วยความถูกต้อง ชัดเจน และทันเวลา	1. เปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง ทันเวลา 2. ส่งเสริมการใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์
คู่แข่งทางธุรกิจ	ปฏิบัติตามการค้าอย่างเป็นธรรมต่อต้านการผูกขาด และมีความโปร่งใส	1. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจเพื่อการบริหารที่ยุติธรรมและโปร่งใส

10.3 การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม

10.3.1. นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

กลุ่มบริษัททิปปิกแอสฟัลท์ได้จัดทำและดำเนินการระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14001 และได้รับการรับรองจากหน่วยงานผู้ให้การรับรอง ทั้งที่สำนักงานใหญ่และโรงงานทั้ง 5 แห่งในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2546 กลุ่มบริษัทฯ ยังคงพัฒนาการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และคงรักษาสถานะใบรับรองจนกระทั่งปัจจุบันตามนโยบายระบบการจัดการแบบบูรณาการของเรา กลุ่มบริษัทฯ มีเป้าประสงค์เพื่อปกป้องสภาพแวดล้อม โดยการป้องกันและควบคุมมลพิษจากกระบวนการทางธุรกิจของเราที่อาจส่งผลกระทบต่อ

สิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นไปตามกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนด้านการบริหารประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ ซึ่งจะมุ่งเน้นประเด็นการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการส่งเสริมระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน

กลุ่มบริษัทได้กำหนดการดำเนินงานในระยะสั้น ได้แก่

- ลดความเข้มข้นการปล่อยก๊าซเรือนกระจกผ่านแนวทางด้านนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและกระบวนการขนส่งสินค้า
- ลดการกำจัดของเสียด้วยการทำให้เกิดของเสียน้อยที่สุดตลอดกระบวนการ
- ส่งเสริมการใช้วัตถุดิบที่สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำได้และหลีกเลี่ยงการใช้แบบครั้งเดียว รวมทั้งหาแนวทางสร้างมูลค่าเพิ่ม จากของเสียที่ผ่านกระบวนการรีไซเคิล
- ลดการใช้น้ำบาดาลในท้องถิ่น ด้วยการเตรียมที่กักเก็บน้ำที่ผิวดินไว้ใช้ภายในโรงงาน และการดำเนินงานในระยะยาว ดังนี้
- ลดอัตราการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยผลิตภัณฑ์(ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อตันผลิต) ผ่านแนวทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีโดยการลดปริมาณการปล่อย และเพิ่มปริมาณการดูดซับหรือการกักเก็บก๊าซเรือนกระจกจากชั้นบรรยากาศ
- เปลี่ยนการใช้พลังงานจากเชื้อเพลิงฟอสซิลไปสู่การใช้พลังงานทดแทนที่เหมาะสม เช่น พลังงานเชื้อเพลิง ชีวภาพ พลังงานลม หรือ พลังงานแสงอาทิตย์ เป็นต้น
- ปรับปรุงระบบบำบัดน้ำเสียเพื่อเพิ่มอัตราส่วนของน้ำที่นำกลับมาใช้ใหม่ได้

10.3.2 การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมตามกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนด้านการบริหารประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ

10.3.2.1 การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก กลุ่มบริษัทฯ นำการจัดการก๊าซเรือนกระจกมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ซึ่งไปตามหลักการพิธีสารก๊าซเรือนกระจก ว่าด้วยมาตรฐานการบัญชีและการรายงานขององค์กร (GHG Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard) โดยมีขอบเขตขององค์กร (Organizational Boundary) ที่มีการดำเนินการครอบคลุมโรงงานทั้ง 5 แห่งในประเทศไทยโดยมีขอบเขตการดำเนินงาน (Operation Boundary - Scope) ครอบคลุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (Scope 1) จากการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง ในกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การผลิต การจัดเก็บ และการขนส่ง และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2) จากการใช้ไฟฟ้าในกิจกรรมต่างๆ ทั้งในพื้นที่สำนักงานและพื้นที่ปฏิบัติงานต่างๆภายในโรงงาน กลุ่มบริษัทฯ จึงมีแผนการดำเนินการและการดำเนินงานในปี 2563 เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ดังนี้

- ดำเนินการบริหารการจัดส่งสินค้าของโรงงานทั้ง 5 แห่งโดยจัดเส้นทางขนส่งเพื่อลดการขนส่งรถเที่ยวเปล่าจากกลับ (Backhaul) และลดการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้อรรถขนส่งสินค้าโดยโครงการบริหารโลจิสติกส์แบบรวมศูนย์ ที่โรงงานพระประแดง

- เปลี่ยนเชื้อเพลิงสำหรับรถขนส่งยางมะตอยทั้งหมดของกลุ่มบริษัทฯ จากดีเซลเป็นไบโอดีเซล (B10)
- ติดตั้งหม้อต้มน้ำมันร้อน (Hot oil boiler) เครื่องใหม่ที่โรงงานพระประแดงและโรงงานนครราชสีมา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้ความร้อน และลดปริมาณการใช้เชื้อเพลิง
- เปลี่ยนเชื้อเพลิงสำหรับหม้อต้มน้ำมันร้อน จากดีเซลเป็นไบโอดีเซล (B20) ที่โรงงานสุราษฎร์ธานี และเปลี่ยนจากดีเซลเป็นไบโอดีเซล (B10) ที่โรงงานพระประแดง
- เปลี่ยนวิธีการอุ่นแอสฟัลท์ซีเมนต์สำหรับการขายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน และเปลี่ยนเชื้อเพลิงจากดีเซลเป็นไบโอดีเซล (B10) ที่โรงงานพิษณุโลก
- เปลี่ยนท่อนำความร้อนและออกแบบใบกวนในถังผสมใหม่ สำหรับถังผสมแอสฟัลท์ซีเมนต์ผสม ยางพารา MA03 ซึ่งเป็นโครงการต่อเนื่องที่ได้ดำเนินการในปี 2562 ของโรงงานพิษณุโลก
- เปลี่ยนเชื้อเพลิงจากดีเซลเป็น CD10 สำหรับ หัวเผาแบบไฟตรง (Direct-fired Burner) ซึ่งใช้อุ่น แอสฟัลท์ซีเมนต์ในกระบวนการผลิตและขายสินค้า ที่โรงงานนครราชสีมา

ในปี 2563 ทั้ง 5 โรงงานของบริษัทมีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (Scope 1) สุทธิเท่ากับ 15,159 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า และปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2) สุทธิเท่ากับ 2,115 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า รวมปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรงและทางอ้อม (Scope 1 & 2) สุทธิเท่ากับ 17,274 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า และมีอัตราการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรงและทางอ้อม (Scope 1 & 2) เท่ากับ 0.032 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อตันผลิต โดยลดลงร้อยละ 12.15 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2561 และภายในปี 2573 กลุ่มบริษัทฯ ตั้งเป้าที่จะลดอัตราการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยผลิตภัณฑ์ลงมากกว่าหรือเท่ากับ 20% เมื่อเทียบกับปีฐาน 2561 และขยายขอบเขตให้ครอบคลุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่นๆ (Scope 3) ด้วย

ทั้งนี้ บริษัทมีการดำเนินการทวนสอบและรับรอง ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยหน่วยงานภายนอก (สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ : MASCI) ซึ่งครอบคลุมข้อมูลตั้งแต่ มกราคม ถึง ธันวาคม ปี 2563

การประหยัดพลังงาน ในปี 2563 ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้มีการสำรวจนวัตกรรม ความคิด และริเริ่มโครงการเกี่ยวกับการประหยัดเชื้อเพลิงและพลังงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งควบคู่ไปกับโครงการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยมุ่งไปที่การเปลี่ยนจากการใช้พลังงานฟอสซิล ไปใช้พลังงานทดแทน เช่น เปลี่ยนมาใช้ไบโอดีเซล (B20) สำหรับหม้อต้มน้ำมันร้อนในกระบวนการผลิตยางมะตอย และใช้ไบโอดีเซล (B10) สำหรับรถขนส่งยางมะตอยของกลุ่มบริษัทฯ นอกจากนี้ ยังมีการปรับเปลี่ยนวิธีการภายในกระบวนการ และ ปรับปรุงเครื่องจักรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานอีกด้วยโดยมีปริมาณ

การใช้พลังงาน / เชื้อเพลิงรวม ในปี 2563 เท่ากับ 215,138 จิกะจูล และอัตราการใช้พลังงานต่อหน่วยผลิตภัณฑ์เท่ากับ 0.4 จิกะจูลต่อตันผลิต ลดลง 14% เมื่อเทียบกับปี 2562 ซึ่งไม่บรรลุเป้าหมายการลดปริมาณการใช้พลังงานลง 10% เทียบกับปีก่อนหน้า

10.3.2.2 การส่งเสริมระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน

การใช้น้ำและการปล่อยน้ำเสีย โรงงานของเราทั้ง 5 แห่งในประเทศไทยตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์และกระบวนการผลิตของเราใช้น้ำในปริมาณค่อนข้างต่ำจึงไม่เคยพบประเด็น ปัญหาด้านแคลนน้ำ หรือ การแย่งน้ำแม้กระทั่ง กลุ่มบริษัททิปปิกแอสฟัลท์ ยังมุ่งดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำโดยใช้แนวคิด “3Rs” ได้แก่การลด การใช้ซ้ำ และการนำกลับมาใช้ใหม่ อย่างต่อเนื่องโดยโรงงานของเรา 4 ใน 5 แห่ง ใช้ประโยชน์จากน้ำฝนที่เราเก็บไว้ในแหล่งน้ำผิวดินภายในโรงงาน เพื่อลดการใช้น้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติภายนอกโรงงาน อีกทั้งในปี 2563 เรามีการปรับปรุงระบบการผลิตน้ำประปาภายในโรงงานระยองให้ดีขึ้นเพื่อลดการใช้น้ำประปาจากภายนอก พร้อมทั้งดำเนินการตรวจสอบคุณภาพน้ำให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับมาตรฐานน้ำประปาเพื่อสามารถใช้น้ำได้อย่างปลอดภัย นอกจากนี้ ยังมีการบำบัดน้ำเสียจากการผลิตและนำกลับมาใช้ใหม่ในกระบวนการผลิตแอสฟัลต์อิมัลชัน (ยางมะตอยน้ำ) โดยในปี 2563 เราสามารถนำน้ำเสียจากการผลิตมาบำบัด และนำกลับมาใช้ใหม่ในการผลิตยางน้ำ ปริมาณ 3,576 ลูกบาศก์เมตรคิดเป็นร้อยละ 7 จากปริมาณน้ำใช้ทั้งหมด โดยลดลง 0.2% เมื่อเทียบกับปี 2562

10.3.2.3 การจัดการขยะ ของเสีย และมลพิษ

กลุ่มบริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการขยะ ของเสียและมลพิษ โดยมีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการของเสียภายใต้หลักการ 3Rs ลดการใช้ เพิ่มการใช้ซ้ำและนำกลับมาใช้ใหม่ และการปรับเปลี่ยนวัสดุบางอย่างเพื่อลดปริมาณขยะที่แหล่งกำเนิด อีกทั้งปรับปรุงระบบการคัดแยกขยะแต่ละประเภทควบคู่ไปกับการรณรงค์เรื่องการลดและแยกขยะให้กับบุคลากรภายในโรงงาน เพื่อให้การจัดการขยะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในปี 2563 ทั้ง 5 โรงงานในกลุ่มบริษัทฯ มีขยะอุตสาหกรรมที่ส่งกำจัดด้วยวิธีฝังกลบ เท่ากับ 16.52 ตัน ซึ่งยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่จะลดขยะอุตสาหกรรมที่ส่งกำจัดด้วยวิธีฝังกลบให้เป็นศูนย์ ภายในปี 2563 เนื่องจากยังไม่สามารถหาผู้รับกำจัดรายอื่นทดแทนรายเดิม ที่ใช้วิธีการกำจัดแบบฝังกลบสำหรับขยะ 1 ชนิดของ 1 โรงงาน ได้ทันภายในปี 2562 จึงยังมีการส่งขยะอุตสาหกรรมไปกำจัดโดยวิธีการฝังกลบ ในช่วงต้นปี 2563 อย่างไรก็ตาม ในช่วงไตรมาสสุดท้ายของปี 2563 เราได้จัดการหาผู้รับกำจัดของเสียด้วยวิธีการอื่นที่ไม่ใช้วิธีการฝังกลบได้ในที่สุด

10.3.2.4 การควบคุมมลพิษ

กลุ่มบริษัทฯ มีการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ณ สถานประกอบการแต่ละแห่ง โดยในปี 2563 พบว่าค่ามาตรฐานคุณภาพอากาศเสีย น้ำทิ้ง กลิ่น และเสียงรบกวน อยู่ในเกณฑ์ปกติ มีความสอดคล้องตามข้อกำหนดของกฎหมายและไม่มีการทกรั่วไหลของผลิตภัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างกระบวนการจัดส่งภายนอกโรงงานต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2560 - 2563

10.4 การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม

10.4.1 นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

กลุ่มบริษัท ทิปปโก้แอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งมั่นนำเน้นธุรกิจที่ตามหลักการกำกับกิจการที่ดี เคารพหลักสิทธิมนุษยชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ และทำธุรกิจตามจรรยาบรรณของกลุ่มบริษัทฯ รวมทั้งตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งหวังให้การดำเนินธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนและสังคมได้เป็นอย่างดีรวมทั้งการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมและพัฒนาไปด้วยกันอย่างยั่งยืน กลุ่มบริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมให้เป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

- 1) มุ่งเน้นการรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดจากผลิตภัณฑ์และบริการ และ/หรือการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร
- 2) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนเป้าหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถ พิจารณาร่วมกับการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัทฯ
- 3) มุ่งเน้นบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมในเชิงกลยุทธ์ ในการตัดสินใจทางธุรกิจและทุกกระบวนการของการทำงาน เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและสร้างคุณค่าทั้งห่วงโซ่คุณค่าของกลุ่มบริษัทฯ พร้อมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมของชุมชนโดยรอบ โดยพัฒนาการมีส่วนร่วมผ่านโครงการ หรือกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง รวมทั้งการเชื่อมความสัมพันธ์และสร้างความเชื่อมั่นให้กับชุมชนและสังคมให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน
- 4) มุ่งเน้นให้มีการทบทวนและบริหารจัดการผลกระทบในการดำเนินธุรกิจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยน
- 5) มุ่งเน้นการสื่อสารเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างครบถ้วน มีความโปร่งใส ทันต่อเวลา ต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความตระหนักและจิตอาสาด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของกลุ่มบริษัทฯ

10.4.2 ผลการดำเนินงานด้านสังคม

10.4.2.1 การดำเนินงานด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชน หมายความว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล บรรดาที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตามกฎหมายหรือตามหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีและมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม (อ้างอิงพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560)

กลุ่มบริษัทฯ เคารพและแสดงให้เห็นถึงการตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนของทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย และเข้าใจประเด็นปัญหาสิทธิมนุษยชนที่สำคัญหรือปัญหาที่มีความเสี่ยงจากผลกระทบเชิงลบที่มีอยู่ในกิจกรรมของบริษัทฯ

ห่วงโซ่คุณค่าที่ขยายกว้างขึ้นตามการเติบโตของกลุ่มบริษัทฯ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เรามุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างยิ่งยวด การระบุผู้มีส่วนได้เสียในแต่ละกระบวนการเพื่อให้ทราบผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ในขณะที่การปฏิบัติตามกฎหมายและหลักปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจในทุกพื้นที่ ยังคงเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่เราปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

กลุ่มบริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนในปี 2557 ที่มุ่งมั่นในการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่องที่พนักงานทุกระดับต้องปฏิบัติตามทั้งกฎหมายแรงงานและสิทธิมนุษยชน โดยเคารพสิทธิแรงงานสตรี สิทธิเด็ก และคำนึงถึงความเท่าเทียมภายใต้กฎหมายไทยและสากล โดยรายละเอียดปรากฏบนเว็บไซต์ของบริษัท (<http://www.tipcoasphalt.com>) นโยบายนี้ยังครอบคลุมถึงการปฏิบัติต่อพันธมิตรธุรกิจไม่ว่าจะเป็น คู่ค้า ลูกค้าของเราอีกด้วย

ในฐานะเป็นบริษัท ผู้ผลิตและส่งออกวัตถุดิบในการก่อสร้างถนนและสาธารณูปโภคสำคัญในการพัฒนาประเทศ ยิ่งทำให้เราไม่เคยละเลยกับการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าเราส่งมอบการมีส่วนร่วมที่มีคุณค่าต่อสังคมโดยรวม ดังนั้นเราจึงแบ่งประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในและภายนอกดังนี้

ประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน



สิทธิมนุษยชนของพนักงาน

กลุ่มบริษัทฯ ใช้ช่องทางการสื่อสารและประชุมกับพนักงานในสำนักงานสาขาต่างๆ และการประเมินสาระสำคัญ (Materiality Assessment) ดังรายละเอียดในตารางการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ หมวดพนักงานและครอบครัวถึงความคาดหวังให้บริษัทฯ “จ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและมีสิทธิมนุษยชนเท่าเทียมกัน” ในประเด็นนี้กลุ่มบริษัทฯ ได้รายงานความเสมอภาคทางเพศของบุคลากร ในหัวข้ออัตราส่วนเงินเดือนและค่าตอบแทนพนักงานหญิงและชาย ซึ่งพบว่ามีการใช้โครงสร้างเงินเดือน อัตราเงินเดือนเริ่มต้นเดียวกันทั้งพนักงานหญิงและชาย และอัตราเงินเดือนของพนักงานหญิงอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าเล็กน้อยเมื่อเทียบกับพนักงานชาย เนื่องจากจำนวนพนักงานหญิงมีน้อยกว่าและเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับงานที่สูงกว่าพนักงานชายและยังมีตัวแปรอื่นได้แก่ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล และค่าตอบแทนตามประสบการณ์ของพนักงานใหม่ เป็นต้น

ค่าตอบแทน	2561	2562	2563
พนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	0.95 : 1.00	1.19 : 1.00	1.18 : 1.00

ในส่วนของการสื่อสารกับพนักงานนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการประชุมพบปะกับพนักงานในสำนักงานสาขาต่าง ๆ เพื่อชี้แจงถึงระบบการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทฯ โดยเปรียบเทียบกับอัตราตลาดที่อยู่ในอุตสาหกรรมที่เทียบเคียงกันได้ รวมทั้งโอกาสความก้าวหน้าในองค์กรที่ใช้กระบวนการประเมินจากความสามารถในงาน (Job Competency Profile) ประกอบกับผลการปฏิบัติงาน

สิทธิมนุษยชนของลูกค้า

ลูกค้าเป็นหนึ่งในผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญของกลุ่มบริษัททิปปโก้แอสฟัลท์ เราตระหนักดีถึงสิทธิมนุษยชนของลูกค้าเช่นเดียวกับผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าระหว่างการทำธุรกรรม ที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกลุ่มบริษัท ซึ่งได้แสดงความรับผิดชอบต่อสิทธิของลูกค้าในหลายวิธีดังนี้

- ข้อมูลของลูกค้าและความเป็นส่วนตัว : กลุ่มบริษัทไม่เปิดเผยข้อมูลใด ๆ ของลูกค้าหรือข้อมูลของธุรกิจร่วมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทในเครือของลูกค้าให้กับหน่วยงานภายนอกทั้งในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือภาคส่วนอื่น
- ความปลอดภัยของข้อมูลลูกค้า : กลุ่มบริษัท จะปกป้องข้อมูลของลูกค้าที่เก็บไว้ที่กลุ่มบริษัท ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใด ๆ เช่น สำเนา หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีการรั่วไหลของข้อมูลไม่ว่าจะโดยเจตนาหรือไม่เจตนาก็ตาม
- กลุ่มบริษัท แจ้งลูกค้าให้ทราบอย่างครบถ้วนเกี่ยวกับมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลของลูกค้าเพื่อให้แน่ใจว่าลูกค้าเข้าใจการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใสของกลุ่มบริษัท อย่างเต็มที่ ในขณะที่ลูกค้าได้รับการปกป้องข้อมูลอย่างเพียงพอและได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โดยมีการจัดเตรียมช่องทางการร้องเรียนของลูกค้าในกรณีที่ลูกค้าได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

เพื่อให้ความมั่นใจว่าสิทธิมนุษยชนของลูกค้าได้รับการเคารพและปฏิบัติอย่างเป็นธรรมตามแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ กลุ่มบริษัท ได้ดำเนินการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร (ERM - Enterprise Risk Management) เพื่อระบุและประเมินความเสี่ยงของลูกค้ารวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและรวมทั้งเรื่องสิทธิมนุษยชนด้วย

โดยผลการดำเนินการในปี 2563 พบว่ากลุ่มบริษัทไม่พบประเด็นด้านการละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาข้อพิพาทด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชนของคู่ค้า/พันธมิตรธุรกิจ

การพัฒนากลไกสำหรับการป้องกันปัญหาความขัดแย้งด้านสิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งที่กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญและต้องแสดงความรับผิดชอบต่อหากเกิดความขัดแย้งด้านสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้กลุ่มบริษัท ได้ขยายการส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชนไปยังคู่ค้าที่ดำเนินธุรกิจร่วมกัน เพื่อลดความเสี่ยงในการส่งมอบสินค้าและบริการคู่ค้ารายใหม่ที่ต้องการดำเนินธุรกิจร่วมกันจะต้องตอบแบบประเมินตนเองของคู่ค้า ซึ่งครอบคลุมการใช้แรงงานภาคบังคับ ค่าตอบแทนการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การเลือกปฏิบัติวินัยและการลงโทษ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานผู้หญิง เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกคู่ค้า และกลุ่มบริษัทฯ จะส่งตัวแทนไปดำเนินการตรวจประเมินคู่ค้ารายใหม่ (Supplier Visit) ยังสถานที่ปฏิบัติงานของคู่ค้า เช่น โรงงานผลิต และ/หรือสำนักงานขาย เป็นต้น โดยคู่ค้าที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกจะสามารถเริ่มต้นดำเนินการธุรกิจร่วมกับกลุ่มบริษัทฯ ได้จากนั้นก่อนการเริ่มต้นธุรกิจคู่ค้าจะต้องจัดทำหนังสือแสดงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและนโยบายของกลุ่มบริษัทฯ และลงนามโดยผู้มีอำนาจของบริษัทคู่ค้านั้นๆ เมื่อคู่ค้าได้ดำเนินการธุรกิจร่วมกับกลุ่มบริษัทฯ มามากกว่าหนึ่งปี คู่ค้าจะต้องเข้าสู่กระบวนการประเมินความสามารถคู่ค้าโดยฝ่ายงานจัดซื้อและจัดหาเพื่อให้มั่นใจว่าคู่ค้ายังมีความสามารถและคุณสมบัติตามที่กำหนด

สิทธิมนุษยชนของผู้ใช้ถนน และชุมชน

ชุมชนถือว่าเป็นหนึ่งในผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญที่สุดกลุ่มหนึ่งที่กลุ่มบริษัททิปปิกแอสฟัลท์ได้ให้ความสำคัญภายใต้ห่วงโซ่คุณค่า ในฐานะที่เป็นสมาชิกของชุมชน กลุ่มบริษัทฯ ยอมรับว่า “ตามหลักสิทธิมนุษยชนของชุมชน” แล้ว ชุมชนแต่ละแห่งมีสิทธิเข้าถึงทรัพยากรตามธรรมชาติ และเป็นหน้าที่ของกลุ่มบริษัทฯ ที่จะดำเนินการให้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ สภาพแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพมีความสมดุลและยั่งยืน ซึ่งกลุ่มบริษัทฯ มีจุดประสงค์ที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวไปพร้อม ๆ กับด้านอื่น ๆ เช่น อัตรารายได้ที่สูงขึ้น สาธารณสุขที่ดีขึ้น และความปลอดภัยของประชาชนโดยรวม

กลุ่มบริษัทฯ ได้ทำการสนับสนุนโครงการและการริเริ่มใหม่ ๆ จากองค์กรท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และภาคธุรกิจอื่น ๆ และยังร่วมมือทำโครงการร่วมกับชุมชนรอบข้าง เช่น ความปลอดภัยของส่วนรวม สาธารณสุข การศึกษา และการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างไรก็ตามเป้าหมายหลักของกลุ่มบริษัทฯ ยังอยู่ที่การนำความรู้ภายในและความเชี่ยวชาญของกลุ่มบริษัทฯ ไปสร้างประโยชน์อย่างยั่งยืนให้แก่ชุมชนการเข้าถึงเครือข่ายถนนสาธารณะและความปลอดภัยบนท้องถนนนั้นมีความสำคัญสำหรับชุมชนอย่างมาก เพราะสามารถช่วยลดอัตราการที่ซากรุนั้นถือว่าเป็นหนึ่งในเหตุผลหลักที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุบนถนนและการบาดเจ็บของผู้สัญจร โครงการ “ทักษะการซ่อมถนนด้วยยางมะตอยผสมสำเร็จ” ถือว่าเป็นโครงการริเริ่มที่แก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้ในระดับหนึ่ง

สิทธิมนุษยชนของเด็ก

เด็กเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนด้วยเช่นกัน ตามนิยามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กและสนธิสัญญาอื่น ๆ หมายถึงบุคคลอายุต่ำกว่า 18 ปี ซึ่งรวมถึงทารก เด็กเล็ก และเด็กวัยรุ่นหนุ่มสาว ถูกจัดให้เป็นกลุ่มที่เปราะบาง แต่

เป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะเป็นผู้สืบทอดการสร้างควมยั่งยืนทุกด้านในระยะยาว

กลุ่มบริษัทฯ ตระหนักถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนของเด็กใน 4 ประเด็นหลัก ตามคู่มือแนวทางขององค์การยูนิเซฟ “สิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ (Children's Rights and Business Principles – CRBP)” ได้แก่ การดำรงชีวิต (Survival) การมีส่วนร่วม (Participation) การได้รับการปกป้องคุ้มครอง (Protection) และการพัฒนา (Development) โดยประเมินความเกี่ยวข้องของเด็ก 3 พื้นที่หลักตลอดห่วงโซ่คุณค่า ได้แก่ ในกระบวนการหลักและกิจกรรมต่าง ๆ ของธุรกิจ (Workplace) ในการจำหน่ายสินค้า (Marketplace) และในชุมชนพื้นที่ที่มีโรงงานของกลุ่มบริษัทฯ ตั้งอยู่ (Community and environment) ให้สอดคล้องกับความมุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านสาธารณสุขโลกเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตในสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กลุ่มบริษัทฯ ยังสนับสนุนโครงการที่สมาชิกในชุมชนสามารถมีส่วนร่วมได้ ความคิดริเริ่มเหล่านี้ทำให้เด็กและผู้ใหญ่ในชุมชนตระหนักถึงความสำคัญของการอยู่ร่วมกัน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ชุมชนท้องถิ่นและการพัฒนาสมาชิกผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ความคิดบางส่วนเหล่านี้เสนอโดยเจ้าหน้าที่ประจำโรงงานของกลุ่มบริษัทฯ เช่น กิจกรรมวันเด็กแห่งชาติที่เด็กและผู้ปกครองเข้าร่วมอบรมความรู้พื้นฐานด้านความปลอดภัยทางถนน “ถนนปลอดภัยไปโรงเรียน” โครงการซ่อมหลุมบ่อบนถนนที่เป็นเส้นทางสู่โรงเรียน ที่ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากนักเรียน ครู และสมาชิกในชุมชน โครงการปรับปรุงหลุมบ่อบนถนนที่ชำรุดทรุดโทรมเนื่องจากการสัญจรไปมาตามปกติในแต่ละวัน เป็นต้น

ในฐานะผู้มีบทบาทสำคัญในการผลิตวัตถุดิบที่ใช้ในการสร้าง และซ่อมบำรุงผิวทางทั่วประเทศไทย กลุ่มบริษัทฯ ตระหนักเสมอว่าการสร้างธุรกิจให้ยั่งยืนนั้นไม่เพียงแต่การไม่หยุดพัฒนาให้เกิดประโยชน์ในวงกว้าง แต่ต้องมีรากฐานที่มั่นคงมาจากความยั่งยืนของชุมชนนั่นเอง

10.4.2.2 การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากรูปแบบการประกอบธุรกิจที่มุ่งเน้นลูกค้าเป็นศูนย์กลางการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งไปสู่แนวคิดพนักงานเป็นศูนย์กลางเช่นกัน ทักษะคติของพนักงานมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งส่งผลกับยอดขาย และการสร้างผลกำไร พนักงานจึงนำหลักคิดมุ่งเน้นลูกค้าเป็นศูนย์กลางไปใช้ในการปฏิบัติงานและทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

กลุ่มบริษัทฯ ดำเนินระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งเน้นการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพและความสามารถสูง วัตถุประสงค์คือการพัฒนาให้พนักงานที่มีศักยภาพฯ นั้นเติบโตเป็นผู้นำในอนาคต มีความคล่องตัวสูง สามารถปฏิบัติงานได้ในสถานประกอบการที่มีวัฒนธรรมและภูมิภาคที่แตกต่าง

จากการมุ่งเน้นให้พนักงานเป็นศูนย์กลางนี้ จึงส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานกับองค์กร และมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ นอกจากนี้ยังคาดหวังว่าพนักงานจะมีความภูมิใจที่จะบอกเล่ากับบุคคลภายนอกถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมแนวความคิดของพนักงานให้พนักงานมีความสุขของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนให้พวกเขามีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะสามารถดึงดูดให้ผู้มีความสามารถมีศักยภาพสูงสนใจเข้าร่วมงานกับกลุ่มบริษัท และนำไปสู่การรักษาพนักงานไว้ในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การรักษาพนักงานที่มีศักยภาพและความสามารถสูง รวมถึงการเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งงาน เป็นสิ่งที่กลุ่มบริษัทฯ ให้ความสำคัญมากที่สุดเพื่อตอบสนองต่อการขยายธุรกิจไปยังประเทศอื่น ๆ และเตรียมบุคลากรให้พร้อมสำหรับการเติบโต ปัจจัยสำคัญจึงอยู่ที่การส่งเสริมทัศนคติที่เป็นสากล พนักงานสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้อย่างสบายใจและสร้างความสำเร็จได้จากการผสมผสานความต่างเหล่านั้น

วิธีการดำเนินงานก็คือการจัดให้พนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพ ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหารฝึกหัด และกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งงาน ซึ่งรวมถึงกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพและความสามารถสูง ได้มีส่วนร่วมในการทำแผนพัฒนารายบุคคล และเข้ารับการพัฒนาตามโครงการเฉพาะ ซึ่งกำหนดขึ้นเพิ่มเติมจากขอบเขตการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันหลักการพัฒนาคือแนวทางที่เรียกว่า 70/20/10 คือ ร้อยละ 70 เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ 20 จากการโค้ช และอีกร้อยละ 10 จากการฝึกอบรมในห้องเรียนซึ่งทั้งหมดนี้เราต้องการให้พนักงานได้รับประสิทธิผลจากการเรียนรู้ด้วยตัวเองมากที่สุด

โดยเป้าหมายและผลการดำเนินงานมีดังนี้

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
	2561	2562	2563
อัตราการลาออกไม่เกิน 10%	10.0%	9.66%	5.38%
พนักงานที่ลาดูแลบุตรกลับเข้าทำงาน 100%	100%	92%	100%
อัตราการเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่มีศักยภาพสูงขึ้น	25%	27%	25%
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมของพนักงาน เฉพาะการฝึกอบรมด้านเทคนิคและการบริหารจัดการต้องมากกว่า 24 ชั่วโมงต่อคนต่อปี	23.8	30.63	24.66

เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
	2561	2562	2563
เป้าหมายการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง 100 %	80%	91.3%	95.24%
อัตราการรักษานักงานที่มีศักยภาพสูง 100%	92%	73%	100%
ผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 75%		ไม่มีแผนการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แผนการสำรวจครั้งต่อไป คือปี 2564	
- ความผูกพันของพนักงาน	68%		
- การสนับสนุนพนักงาน	69%		

10.4.2.3 การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มบริษัททิปปโก้แอสฟัลท์ เริ่มจัดทำและประยุกต์ใช้ระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตามมาตรฐาน OHSAS 18001 และได้รับการรับรองระบบงานจากหน่วยงานผู้ให้การรับรอง ตั้งแต่วันที่ 2549 กลุ่มบริษัทฯ ยังคงรักษาไว้และปรับปรุงการปฏิบัติงานของเราอย่างสม่ำเสมอ จนในปี 2562 เราได้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบการจัดการให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ISO 45001 ซึ่งได้รับการตรวจประเมินและได้รับการรับรองระบบงานจากหน่วยงานผู้ให้การรับรอง ทั้งที่สำนักงานใหญ่และโรงงานทั้ง 5 แห่งในประเทศไทย ภายใต้กรอบการดำเนินงานตามนโยบายการจัดการแบบบูรณาการ

กลุ่มบริษัทฯ จัดเตรียมสภาวะการทำงานที่ปลอดภัย โดยมีเป้าประสงค์เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และความเจ็บป่วยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการคิดบนพื้นฐานของความเสี่ยง เพื่อลด และควบคุมความเสี่ยงที่อาจจะทำให้เกิดผลกระทบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งเป็นไปตามกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนที่มุ่งเน้นการปลูกฝังจิตสำนึกด้านความปลอดภัยแก่ผู้มีส่วนได้เสีย

กลุ่มบริษัทฯ ได้กำหนดแผนการดำเนินงานในระยะสั้น ซึ่งได้ดำเนินการในปี 2563 ได้แก่

ความปลอดภัยของพนักงาน

- จัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาด และแผนตอบสนองเหตุฉุกเฉินของไวรัสโควิด 19 เพื่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ ทั้งที่อาคารสำนักงานใหญ่ และโรงงานในประเทศไทยทั้ง 5 แห่ง
- พัฒนาศูนย์ความรู้การจัดส่งอย่างปลอดภัย โดยการขยายผลจากข้อมูลจุดเสี่ยงบนเส้นทางขนส่งและความเสี่ยงโรงงานลูกค้า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในปี 2562 มีการเพิ่มเติม ข้อมูลจุดจอดพัก

ระหว่างเส้นทาง และ ขยายครอบคลุมไปยังภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคใต้ ในปี 2563

- จัดอบรมหลักสูตรการขับขี่เชิงป้องกันอุบัติเหตุ(Defensive Driving Course) ให้แก่พนักงานขับรถขนส่งของบริษัทประจำปี อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านเป็นรายบุคคล
- จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของพนักงานตามโครงการสถานประกอบการปลอดโรค ปลอดภัย ภายใจเป็นสุข (Healthy, Safety and Happy Workplace)

ความปลอดภัยของผู้รับเหมาและผู้รับจ้างช่วง

- ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลประวัติการฝึกอบรมความปลอดภัยแก่ผู้รับเหมา ทำให้สามารถเช็คประวัติการฝึกอบรมข้ามโรงงานผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและควบคุมผู้รับเหมาที่เข้ามาปฏิบัติงานในแต่ละโรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- จัดอบรมหลักสูตรการขับขี่เชิงป้องกันอุบัติเหตุ(Defensive Driving Course) ให้แก่พนักงานขับรถของบริษัทผู้รับจ้างช่วง

ความปลอดภัยของลูกค้า

- จัดอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับความปลอดภัยให้แก่ลูกค้าโดยเป็นโครงการร่วมระหว่างหน่วยงานความปลอดภัยโรงงาน กับฝ่ายขายและการตลาดในประเทศ
- จัดอบรมหลักสูตรการขับขี่เชิงป้องกันอุบัติเหตุ(Defensive Driving Course) ให้แก่พนักงานขับรถของลูกค้า

ความปลอดภัยของชุมชน

- จัดอบรมหลักสูตร การช่วยชีวิตขั้นพื้นฐานและการใช้เครื่องกระตุกไฟฟ้าหัวใจอัตโนมัติ (CPR and AED Training) แก่ประชาชนในชุมชนใกล้เคียง พื้นที่ที่โรงงานตั้งอยู่ เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อาสาสมัครตำรวจในเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมระดับตำบล และอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย
- โครงการแบ่งปันความรู้ด้านความปลอดภัยแก่ชุมชนเช่น การประเมินความเสี่ยงในโรงเรียน ความปลอดภัยในการใช้ถนนสำหรับเด็กประถม การจัดบรรยายการจัดการด้านความปลอดภัยแก่นักศึกษา เป็นต้น

และมีแผนการดำเนินงานในระยะยาว ดังนี้

- ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานและการเสียชีวิต ผ่านแนวทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยการส่งเสริมความตระหนักและขีดความสามารถด้านความปลอดภัยแก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย

ผลการดำเนินการในปี 2563

ในปี 2563 กลุ่มบริษัทฯ ได้พัฒนาระบบการจัดการ และปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความเสี่ยง และป้องกันการเจ็บป่วยบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ในปี 2563 ดังนี้

- ไม่มีพนักงานเจ็บป่วยเป็นโรคอันเกี่ยวเนื่องมาจากการทำงาน
- ไม่มีอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานหรือ เสียชีวิต
- อัตราความถี่การเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate) เท่ากับ 0 ครั้ง ต่อหนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน อัตราความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Severity Rate) เท่ากับ 0 วัน ต่อ หนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน

10.4.2.4 การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

กลุ่มบริษัทฯ ได้กำหนดแผนการดำเนินงานต่อเนื่องระยะยาวซึ่งมีผลดำเนินการในช่วงปี 2563 ได้แก่ **ด้านเศรษฐกิจ** โดยใช้กลยุทธ์ “นวัตกรรมนำสู่อนาคต”

- โครงการสนับสนุนชุมชนและบ้านเรียนละครมรดกใหม่ เพื่อสืบสานด้านการศึกษาผ่านกระบวนการของละคร พุทธศาสนา และเกษตรกรรมเพื่อการพึ่งพาตนเองโดยสนับสนุนอุปกรณ์ในโรงภาพยนตร์ให้มีความสามารถในการสร้างรายได้เพื่อการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
- โครงการเปิดบ้านทิปปิก เพื่อการเรียนรู้เรื่องของอุตสาหกรรมยางมะตอยและการเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างถนนซึ่งเป็นสาธารณูปโภคที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ได้ทำการเปิดบ้านให้ความรู้ นักเรียน นักศึกษา และประชาชนที่สนใจ จำนวนทั้งสิ้น 328 คน จำนวนสถาบันการศึกษา 11 แห่ง
- โครงการอบรมสาธิตการใช้งานยางมะตอยสำเร็จรูปพรีเมียมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอก จำนวนทั้งสิ้น 9 ครั้ง

- โครงการนวัตกรรมภายในองค์กร ในปี 2563 ได้เกิดนวัตกรรมใหม่ทั้งสิ้น 133 โครงการ ทำให้สามารถลดต้นทุนโดยรวมได้ประมาณ 47 ล้านบาท จาก 34 โครงการ และลดเวลาจากกระบวนการทำงานโดยรวมได้ 367,000 นาที จาก 29 โครงการ (ประมาณมูลค่า 528,370 บาท)
- โครงการนวัตกรรมร่วมกับองค์กรภายนอก ในปี 2563 ได้เกิดนวัตกรรมผลิตภัณฑ์จำนวน 1 โครงการ ชื่อสินค้า "ยางมะตอยคลุมฝุ่น"

ด้านสิ่งแวดล้อม โดยใช้กลยุทธ์ "ลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม / สังคม"

- โครงการการปลูกต้นไม้ทั้งหมดของกลุ่มบริษัท เพื่ออนาคตมีป่าที่อุดมสมบูรณ์ มีส่วนช่วยในเรื่องลดภาวะโลกร้อนในการดูดซับปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์และเป็นการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมที่ดี มีจำนวนต้นไม้ทั้งสิ้น 27,585 ต้น ในพื้นที่ป่าใกล้ชุมชนประมาณ 127 ไร่
 - โครงการบึงตะเครงเพื่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยมีการพัฒนาพื้นที่ของกรมชลประทาน ร่วมกับเทศบาลตำบลบึงตะเครงเมืองใหม่ โดยร่วมปลูกต้นมะฮอกกานีที่บริษัท เพาะกล้าไม้ และต้นไม้ขนาดใหญ่ (ความสูงประมาณ 4.0 เมตรขึ้นไป) อย่างต่อเนื่องเป็นเวลามากกว่า 5 ปี ปัจจุบันมีจำนวนต้นไม้ทั้งสิ้นในโครงการจำนวน 3,084 ต้น
 - โครงการถนนมาปายังอยู่ เป็นการย้ายต้นไม้ใหญ่จากแนวการตัดถนน ย้ายไปยังพื้นที่สาธารณะเพื่อเป็นการรักษาพันธุ์ไม้ขนาดใหญ่ที่มีขนาดความสูงตั้งแต่ 4 เมตรขึ้นไป ในปี 2563 ได้ย้ายต้นไม้จำนวน 41 ต้น รวมย้ายต้นไม้ตั้งแต่ปี 2562 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 84 ต้น
 - โครงการปลูกและบำรุงรักษาป่า บ้านบางกระสอบ ต.ทรงคนอง จ.สมุทรปราการ มีต้นไม้ประมาณ 12,432 ต้น ในพื้นที่รกร้างของพื้นที่ราชพัสดุ และสวนป่าชุมชน ต.หนองปักใจ จ.นครราชสีมา ปลูกต้นไม้ทั้งหมดประมาณ 4,977 ต้น ตามทฤษฎีการพัฒนาพื้นที่ป่าไม้อันเนื่องมาจากพระราชดำริปลูกป่า 3 อย่าง ให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนเป็นโครงการที่ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ ช่วยอนุรักษ์ดินและเพิ่มพื้นที่ "ปอดสะอาด" ให้กับชุมชน
- โครงการขบถเชิงป้องกันอุบัติเหตุ เพื่อความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนนอย่างถูกต้องตาม กฎหมายและเพิ่มทักษะที่จำเป็นเพื่อความปลอดภัยของคนขับและผู้ใช้ถนนร่วมทาง ได้อบรมพนักงานขับรถขนส่งจำนวน 136 คนคิดเป็น 100% ในปี 2563 และหลักสูตรความปลอดภัยในการทำงานผู้รับเหมาขนส่งสินค้าจำนวน 130 คน คิดเป็น 100% จากทั้งหมด 6 บริษัท

ด้านสังคม โดยใช้กลยุทธ์ “ความปลอดภัยเป็นเรื่องสำคัญ”

- โครงการซ่อมหลุมถนนชั่วคราวด้วยยางมะตอยสำเร็จรูป เพื่อความปลอดภัยในการสัญจร จำนวน 8 โครงการเป็นพื้นที่การซ่อมประมาณ 977 ตารางเมตร
- โครงการอบรมการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน รวมถึงการสนับสนุนการฝึกอบรมผู้สอนการช่วยชีวิตเบื้องต้นจำนวน 4 ครั้ง มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 955 คน โดยมีจำนวนคนที่เข้าอบรมทั้งสิ้นตั้งแต่ปี 2561 จำนวนทั้งสิ้น 2,019 คน
- โครงการให้ความรู้ด้านการใช้ถนนอย่างปลอดภัยสำหรับเด็กและเยาวชน จำนวน 720 คน ใน 8 โรงเรียน
- โครงการจัดทำลานกระตุ้นประสาทสัมผัส ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 7 จังหวัดพิษณุโลก สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเพื่อการกระตุ้นการพัฒนาระดับการรับรู้ประสาทสัมผัสของเด็กพิเศษได้ดีเป็นพื้นที่ที่เด็กสามารถทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อน และคุณครู
- โครงการสนับสนุนงานด้านกิจกรรมเพื่อสังคม ร่วมจัดตั้งศูนย์ CSR สุราษฎร์ธานี ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนเพื่อให้มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง เช่น โครงการสนับสนุนกลุ่มชุมชนโรงผสมปุ๋ย ตำบลท่าโรงช้าง จำนวน 120 คน จาก 5 หมู่บ้านทำให้ประหยัดต้นทุนค่าปุ๋ยเป็นเงิน 3.2 ล้านบาท/ปี เป็นต้น

ด้านสาธารณะกุศลและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

- โครงการส่งเสริมพระพุทธศาสนาและ ฝึกจิต พังเทคนทำบุญ
 - โครงการส่งเสริมพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ประจำทุกเดือน ที่สถานพำนักสงฆ์ บ้านไร่ทอสี อ.ปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เป็นการพัฒนาศูนย์ฝึกจิตและ ศึกษาหาความรู้ด้านพระพุทธศาสนา
 - โครงการกุฐินประจำปี วัดเขาโสภา จังหวัดระยองบริษัทฯ ได้ร่วมทำบุญเพื่อบำรุงศาสนาร่วมกับ พนักงานและประชาชนทั่วไป โดยมีการบริหารจัดการด้านโรงทาน และการจัดการองค์กุฐินเงินกองกุฐินที่บริษัทฯ พนักงานและครอบครัวผู้บริหาร รวมทั้งชุมชน/สังคมที่มีจิตศรัทธา เป็นเงินทั้งสิ้นประมาณ 3,000,000 บาท
- โครงการสนับสนุนโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลศิริราช และโรงพยาบาลรามารักษ์ดี และหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ในการต้านภัยของไวรัสโควิด 19 จำนวนเงินสนับสนุนทั้งสิ้น 4,500,000 บาท
- สนับสนุนและร่วมมือทำกิจกรรมร่วมกับมูลนิธิรักไทย (สมาชิกรองการเคหะนานาชาติ) โดยเป็นการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 9 ปี มุ่งเน้นงานด้านส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมธุรกิจชุมชน และการส่งเสริมด้านอาชีพเป็นจำนวนเงิน 100,000 บาท

ความภาคภูมิใจที่เกิดจากการร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงานจิตอาสา

กลุ่มบริษัทฯ ได้รับรางวัลอุตสาหกรรมดีเด่นจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ประจำปี 2563 ประเภทความรับผิดชอบต่อสังคม จาก พณฯ ท่านนายกรัฐมนตรีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา รางวัลดังกล่าวสะท้อนถึงความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตให้ชุมชนและสังคม โดยใช้กลยุทธ์ทั้งเชิงรุกและเชิงรับในการดูแลคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยของชุมชน

ชั่วโมงจิตอาสาเพื่อชุมชน

ในปี 2563 นี้ การทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อชุมชน หรือกิจกรรมเพื่อสังคม ได้รับผลกระทบจากวิกฤตไวรัสโควิด 19 ส่งผลต่อเป้าหมายการปฏิบัติงานของกลุ่มบริษัทฯ และส่งผลมากที่สุดต่อกิจกรรมหลักในการซ่อมถนน ด้วยยางมะตอยผสมสำเร็จพรีมิกซ์ การอบรมความรู้การช่วยชีวิตเบื้องต้น (CPR & AED) เป็นต้น จากสาเหตุด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานใกล้ชิดกับคนหมู่มาก ดังนั้นกลุ่มบริษัทฯ ได้ปรับแผนการดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ และของรัฐบาลโดยมุ่งเน้นกิจกรรมในการพัฒนาพนักงานเพื่อส่งต่อไปยังครอบครัว ชุมชน และสังคม เช่น โครงการ (TIPCOs Go LEAN) เพื่อดูแลสุขภาพให้แข็งแรง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ลดต้นทุนในการรักษาพยาบาลและมีประสิทธิภาพในการทำงานได้เต็มที่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการบริจาคร่วมกับภาครัฐและกลุ่มบริษัทเอกชนในการช่วยเหลือสังคมในช่วงวิกฤตนี้ กลุ่มบริษัทฯ ได้ลดเป้าหมายชั่วโมงจิตอาสาเพื่อชุมชนลงจากปี 2562 จำนวน 22.9 ชั่วโมง/คน/ปี เป็น 16 ชั่วโมง/คน/ปี ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งบางหน่วยงานไม่สามารถร่วมกิจกรรมได้ แต่อย่างไรก็ดี พนักงานจิตอาสาก็สามารถทำได้เกินเป้าหมายที่ 24.5 ชั่วโมง/คน/ปี และกลุ่มบริษัทฯ มั่นใจได้ว่าพนักงานมีความมุ่งมั่นในการร่วมกิจกรรมจิตอาสาเพื่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง เมื่อวิกฤตไวรัสโควิด 19 สามารถควบคุมในระดับที่ สามารถดำเนินชีวิตอย่างปกติได้ พนักงานจิตอาสาจะสามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้

กิจกรรมจิตอาสา	2560	2561	2562	2563
ชั่วโมงทำงานกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงานจิตอาสา (ชั่วโมง)	23,584	23,978	15,358	13,077
อัตราการทำกิจกรรม (ชั่วโมง/คน/ปี)	32.6	34.8	22.9	24.5
จำนวนพนักงานที่ร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคม (คนร่วมกิจกรรม)	723	689	670	528
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม (พนักงานทั้งสิ้นในปี 2563 จำนวน 649 คน)	96.2%	95.0%	93.5%	81.4%

งบประมาณการสนับสนุนกิจกรรมจิตอาสาเพื่อชุมชน

ในปี 2563 กิจกรรมเพื่อสังคมของกลุ่มบริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากวิกฤตไวรัสโควิด 19 ทำให้บริษัทได้ปรับแนวทางในการดำเนินกิจกรรมบางส่วนเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ซึ่งจะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่ของงบประมาณใช้กับการบริจาคและสนับสนุนกิจกรรมภาครัฐในการป้องกันไวรัสโควิด 19 และมีผู้บริหารระดับสูงได้ร่วมดำเนินกิจกรรมเป็นส่วนใหญ่

ในปีนี้กลุ่มบริษัทฯ ได้เน้นให้กิจกรรมเป็นการพัฒนาจากภายในองค์กร จากพนักงานไปสู่สังคม/ชุมชนภายนอก เป็นการสร้างความเข้าใจในการทำกิจกรรมที่เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายมากขึ้น รวมทั้งเป็นการปลูกจิตสำนึกในการทำดีเพื่อส่วนรวมทั้งใน/นอกเวลางาน จึงทำให้ผลความพึงพอใจต่อการทำกิจกรรมอาสาโดยรวมเพิ่มขึ้นเป็น 89.9%

ประเภทของการสนับสนุน	จำนวนการสนับสนุน			
	หน่วย	2561	2562	2563
งบประมาณที่ใช้ตรงในโครงการกิจกรรมเพื่อสังคม (Cash Distribution)	ล้านบาท	13.3	7.7	2.9
งบประมาณในการบริหารจัดการกิจกรรม (Management Overheads)	ล้านบาท	4.9	0.9	0.7
อื่น ๆ (In-Kind giving: Product or Service donation, Project / Partnership Support)	ล้านบาท	0.9	0.8	5.0
เวลา (Time: Employee cost during paid working hours for volunteering work)	ล้านบาท	3.9	2.4	3.0
การสำรวจความพึงพอใจต่อกิจกรรมเพื่อสังคมของจิตอาสา	%	87.2%	89.0%	89.9%

11. การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง

11.1 ความเห็นของคณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในของบริษัท

คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในของบริษัท โดยคณะกรรมการตรวจสอบ ประกอบด้วยกรรมการอิสระจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และมีประสบการณ์ด้านการบริหารธุรกิจการเงินและการบัญชี วิศวกรรม และการตรวจสอบภายใน โดยมี นายพีรศิลป์ ศุภผลศิริ เป็นประธานกรรมการและนายณพพร เทพสิทธิ์า (สืบจากนายปานเฉลิม สุทธธรรม กรรมการตรวจสอบ ได้ถึงแก่กรรมในเดือนวันที่ 19 ธันวาคม 2563 คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งนายนิพนธ์ สุทธิมัย เป็นกรรมการตรวจสอบท่านใหม่แทนที่ โดยมีผล ณ วันที่ 14 มกราคม 2564)

ในปี 2563 คณะกรรมการตรวจสอบได้ปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) และตามที่ ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท นอกจากนี้ คณะกรรมการตรวจสอบยังมีการกำกับดูแลให้ฝ่ายตรวจสอบภายในให้ความสำคัญกับกระบวนการ การควบคุมการต่อต้านการคอร์รัปชันภายในกลุ่มบริษัทฯ อีกด้วย

โดยในปี 2563 คณะกรรมการตรวจสอบได้มีการประชุมรวม 12 ครั้ง ซึ่งเป็นการประชุมร่วมกับผู้บริหารระดับสูงผู้สอบบัญชี และฝ่ายตรวจสอบภายในตามสรุปด้านล่างนี้

	เข้าร่วมประชุมโดย		
	ผู้บริหาร	ผู้สอบบัญชี	ตรวจสอบภายใน
การประชุมประจำเดือน	8	-	8
การประชุมประจำไตรมาส	3	3	3
การประชุมประจำไตรมาส (โดยไม่มีผู้บริหาร)	1 ^{N1}	1	1

N1 การเข้าร่วมประชุมโดยผู้บริหารเป็นการประชุมสำหรับวาระพิเศษ และแยกกับช่วงการประชุมส่วนตัวกับทางผู้สอบบัญชี

การสอบทานรายงานทางการเงิน

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานงบการเงินรายไตรมาส และงบการเงินของบริษัท ทิปปิกแอสฟัลท์ จำกัด(มหาชน) และงบการเงินรวม ร่วมกับฝ่ายบริหารและผู้สอบบัญชี อีกทั้งได้หารือกับผู้สอบบัญชีเพื่อยืนยันความถูกต้องและครบถ้วนของงบการเงิน การปรับปรุงรายการบัญชีที่สำคัญ ความเพียงพอของวิธีการบันทึกบัญชีขอบเขตการตรวจสอบ การเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้องครบถ้วนเพียงพอ และความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชีคณะกรรมการตรวจสอบมีความพอใจว่างบการเงินของบริษัทฯ เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีและกฎเกณฑ์อื่นๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบมีความพอใจในขั้นตอนทางการบัญชีและงบการเงินว่ามี

ความถูกต้องและเชื่อถือได้ รวมทั้งมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอและทันเวลา เพื่อเป็นประโยชน์กับนักลงทุนและผู้ใช้งบการเงิน

การบริหารความเสี่ยง

กระบวนการบริหารความเสี่ยงองค์กร (ERM) ของบริษัทฯ ในปัจจุบันได้ถูกพัฒนาในปี 2556 และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการนี้จะรวมถึงการสร้างกรอบการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นทางการ ประกอบด้วยนโยบายการบริหารความเสี่ยงและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ระดับความเสี่ยงขององค์กรที่ได้ถูกระบุและถูกประเมินในระหว่างกระบวนการนี้จะป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนาแผนการตรวจสอบตามฐานความเสี่ยง (risk-based audit plan) ซึ่งจะนำไปใช้ในทุทุกปี ตามที่คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานและอนุมัติ

การสอบทานรายการระหว่างกัน

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานรายการระหว่างกันของบริษัทฯ เป็นรายไตรมาส หรือถี่กว่านั้น ถ้ามีการรายงาน โดยผู้บริหารเกี่ยวกับรายการระหว่างกันที่เกิดขึ้นใหม่ คณะกรรมการตรวจสอบยืนยันว่ารายการระหว่างกันของบริษัทฯ มีความเหมาะสมและเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ และผู้ถือหุ้น

การสอบทานประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายใน

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานความเพียงพอ ความเหมาะสมและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในโดยพิจารณาจากรายงานการตรวจสอบภายในของบริษัทฯ และ บริษัทฯ ย่อยในปี 2563 โดยคณะกรรมการตรวจสอบมีความพอใจที่ระบบการควบคุมภายในของบริษัทฯ และบริษัทฯ ย่อย มีความเพียงพอและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังได้มีการประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน ตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และมีความเห็นว่าบริษัทฯ มีการใช้ระบบการควบคุมภายในและกระบวนการตรวจสอบภายในที่เพียงพอ เหมาะสมและมีประสิทธิผล

การสอบทานการกำกับดูแลกิจการที่ดี

คณะกรรมการตรวจสอบมีความพอใจที่บริษัทฯ มีการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กฎระเบียบ (รวมทั้งข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย) ข้อผูกพันที่บริษัทฯ มีไว้กับบุคคลภายนอกและรายการธุรกิจกับกิจการที่เกี่ยวข้องกัน ที่สำคัญซึ่งได้เปิดเผยในงบการเงินและหมายเหตุประกอบงบการเงินตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาด

หลักทรัพย์ คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นสอดคล้องกับผู้สอบบัญชีว่ารายการทางธุรกิจเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตกลงกันในการดำเนินธุรกิจตามปกติ

การกำกับดูแลงานตรวจสอบภายใน

ในปี 2563 คณะกรรมการตรวจสอบมีการสอบทานรายงานการตรวจสอบภายใน ซึ่งประกอบด้วย การตรวจสอบในประเด็นใหม่ ๆ รวมถึงการติดตามการตรวจสอบประเด็นที่เคยได้รับการสอบทานไปแล้ว เพื่อให้มั่นใจว่าประเด็นต่างๆ ได้รับการแก้ไขแล้วเสร็จตามข้อตกลงที่ให้ไว้โดยผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม “COVID-19” ที่เกิดขึ้นในปี 2563 ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานการตรวจสอบภายในโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อจำกัดในการเดินทาง โดยการแพร่ระบาดนี้ ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนกระบวนการตรวจสอบภายในของบริษัท ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมืออื่น ๆ มาใช้ในการตรวจสอบให้มากขึ้นเพื่อลดข้อจำกัดในการเดินทาง

การพิจารณาแต่งตั้งผู้สอบบัญชีประจำปี 2564

คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณานำเสนอการแต่งตั้งบริษัทสำนักงาน อีวาย จำกัด เป็นผู้สอบบัญชีของ บริษัทฯ อีก 1 ปี รวมถึงกำหนดค่าตอบแทนผู้สอบบัญชีประจำปี 2564 โดยคณะกรรมการตรวจสอบนำเสนอ ผู้สอบบัญชีและค่าสอบบัญชี รายละเอียดเหมือนปีที่ผ่านมาต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาและขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น ประจำปี 2564 ต่อไป

โดยสรุป คณะกรรมการตรวจสอบได้ดำเนินการอย่างครอบคลุม และสอดคล้องตามกฎบัตรของ คณะกรรมการตรวจสอบที่ได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบ มีความมั่นใจว่า บริษัทฯ และบริษัทย่อยมีการจัดการทางการเงินอย่างถูกต้อง มีการดำเนินธุรกิจที่ดี มีการใช้ระบบการควบคุมภายในและกระบวนการตรวจสอบภายในที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงบริษัทฯ และบริษัทย่อยฯ ได้ปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดจนมีการเปิดเผยรายการระหว่างกัน ภายใต้การกำกับดูแลที่ดีที่เน้นความโปร่งใสและน่าเชื่อถือ และนอกจากนี้บริษัทฯ และบริษัทย่อยฯ ยังคงมีการปรับปรุงระบบการควบคุมภายในให้ดียิ่งขึ้นไปอยู่เสมอ ทั้งในแง่ของคุณภาพและความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของบริษัทฯ

การควบคุมภายใน

ระบบการควบคุมภายในที่ใช้ในกลุ่มบริษัทฯ มีความสอดคล้องกับรูปแบบของการควบคุมภายในตามแนวทางของ Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission (หรือ “COSO”) ผู้บริหารได้ กำหนดสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่เหมาะสมกับองค์กรซึ่งได้ถูกกำหนดแนวทางไว้ตามค่านิยม

ขององค์กร 5 ข้อหลัก (ได้แก่ ทีมเด่น เน้นคุณธรรม ปฏิบัติรอบคอบ มอบรักษาคำมั่น และสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลง)

สภาพแวดล้อมของการควบคุมได้รับการส่งเสริมจากโครงสร้างองค์กรที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มบริษัท ทั้งนี้ โครงสร้างองค์กรมีการแสดงสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนในขณะที่ยังคงสนับสนุนการประสานงานระหว่างแผนกต่างๆ อีกทั้งกลุ่มบริษัท ยังมีการกำหนด ฝั่จ่านาการอนุมัติ (ที่มีการสอบถามและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ) และกำหนดขอบเขตอำนาจการอนุมัติไว้สำหรับผู้บริหารทุกระดับของกลุ่มบริษัท ที่จะสามารถดำเนินงานเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

หนึ่งในคุณค่าหลักขององค์กรที่สำคัญ คือ ปฏิบัติรอบคอบได้ถูกใช้เป็นแนวทางสำหรับหลักธรรมาภิบาลที่ดีของกลุ่มบริษัท สิ่งเหล่านี้ได้รับการสะท้อนโดยการนำกระบวนการบริหารความเสี่ยง (หรือ ERM) มาใช้อย่างเป็นระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการระบุ การประเมิน และการจัดการกับโอกาส และอุปสรรคที่อาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มบริษัท การแต่งตั้ง คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี (คณะกรรมการย่อยของคณะกรรมการบริษัท) ได้เน้นย้ำถึงคุณค่าของหลักธรรมาภิบาลที่ดีของกลุ่มบริษัท

ความเสี่ยงของกลุ่มบริษัทในทุกระดับได้ถูกบริหารจัดการผ่านระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพซึ่งได้รับการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยระบบการควบคุมภายในนี้ ได้ถูกระบุไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานและอยู่ภายใต้การตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบภายใน

สุดท้ายนี้ การลงทุนในระบบ Oracle ซึ่งเป็นระบบที่ใช้ในการวางแผนทรัพยากรขององค์กร ซึ่งได้เริ่มใช้งานในช่วงปลายปี 2560 ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหารและฝ่ายปฏิบัติการและผู้บริหารอาวุโสของกลุ่มบริษัท ในการติดตามและควบคุมการดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ระบบ Oracle และการลงทุนอื่นๆ ทางด้าน IT ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้ (work from home) ท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19

กระบวนการทางสารสนเทศและการสื่อสารที่เหมาะสม (ผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง) พร้อมที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการและผู้บริหารอาวุโสของกลุ่มบริษัท ในการตรวจสอบการดำเนินงานและการควบคุมที่สำคัญต่าง ๆ คำมั่นของกลุ่มบริษัทเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (“IT”) แสดงให้เห็นได้จากการลงทุนเกี่ยวกับระบบ Oracle ซึ่งเป็นระบบที่ใช้ในการวางแผนทรัพยากรขององค์กร ซึ่งระบบ Oracle ได้เริ่มใช้งานในช่วงปลายปี 2560 โดยการลงทุนในระบบ Oracle ตลอดจนการลงทุนในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อื่นๆ ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา มีส่วนช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถทำงานที่บ้านได้เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19

การตรวจสอบภายใน

ฝ่ายตรวจสอบภายในของกลุ่มบริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากลการปฏิบัติงานวิชาชีพตรวจสอบภายใน (“มาตรฐาน”) ที่ออกโดยสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน โดยได้ทำการรวบรวมมาตรฐานไว้ในกฎบัตรการตรวจสอบภายในฉบับล่าสุดของบริษัทฯ (ที่ได้รับอนุมัติในปี 2555)

ตั้งแต่ปี 2555 เป็นต้นมา ฝ่ายตรวจสอบภายในได้มีการพัฒนาการอย่างไม่หยุดยั้งจากการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Auditing) มาเป็นการเน้นการตรวจสอบตามฐานความเสี่ยง (Risk-based Auditing) ในปัจจุบัน (ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบ) โดยฝ่ายตรวจสอบภายในไม่เพียงให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการควบคุมที่มีอยู่แต่ยังรวมถึงความเพียงพอของการควบคุมเหล่านี้เพื่อให้สามารถติดตามความเสี่ยงขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อการเติบโตอย่างต่อเนื่องของกลุ่มบริษัทฯ รวมถึงการก้าวไปสู่ระดับสากล

ฝ่ายตรวจสอบภายในมีบทบาทที่สำคัญในการติดตามการรับรู้ของผู้บริหารในเรื่องความเสี่ยงและการควบคุมซึ่งทำให้กลุ่มบริษัทฯ สามารถบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีอยู่ (โดยเฉพาะความเสี่ยงที่ปรากฏในรายงานของฝ่ายตรวจสอบภายใน) และเตรียมความพร้อมขององค์กรในการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกลุ่มบริษัทอีกด้วย ฝ่ายตรวจสอบภายในกำหนดแผนตรวจสอบตามฐานความเสี่ยงซึ่งจะได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการตรวจสอบเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้แผนงานตรวจสอบตามความเสี่ยงจะพิจารณาจากปัจจัยเสี่ยงหลายๆ ประการ ยกตัวอย่าง เช่น ขนาดของการดำเนินงานของหน่วยงาน กระบวนการต่างๆ ที่อยู่ในขอบเขตการตรวจสอบ (“audit universe”) ของกลุ่มบริษัทฯ ความเสี่ยงขององค์กร วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของกลุ่มบริษัทฯ และยังรวมถึงผลของการตรวจสอบภายในที่ผ่านมาอีกด้วย ซึ่งแผนการตรวจสอบนี้จะถูกหารือกับผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัทฯ และจะต้องได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการตรวจสอบของบริษัทฯ ในท้ายที่สุด

ในแต่ละงานสอบทานของฝ่ายตรวจสอบภายในจะมีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นไปที่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงิน และการบริหาร การปฏิบัติตามเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการดูแลรักษาทรัพย์สิน ผลการสอบทานดังกล่าวจะนำเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบ (โดยปกติจะจัดการประชุมทุกเดือน)

ประการสุดท้าย ฝ่ายตรวจสอบภายในมีการนำเสนอสถานะการตรวจสอบเทียบกับแผนงานตรวจสอบตามฐานความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ และสรุปสถานะการตรวจสอบเสนอแก่คณะกรรมการตรวจสอบ ณ ช่วงสิ้นปี

11.2 ความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบในกรณีที่มีความเห็นแตกต่างไปจากความเห็นของคณะกรรมการบริษัท

ไม่มี

11.3 ความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบต่อผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการอาวุโสฝ่ายตรวจสอบภายใน

คณะกรรมการตรวจสอบและกรรมการผู้จัดการของบริษัททิปปิกแอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน) ได้ร่วมอนุมัติแต่งตั้งนายโจเซฟ ชูเซ เข้าดำรงตำแหน่งผู้จัดการอาวุโสฝ่ายตรวจสอบภายใน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 16 กรกฎาคม 2555 เป็นต้นไป

คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นชอบเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการอาวุโสฝ่ายตรวจสอบภายในที่มีความรู้และประสบการณ์เพียงพอในการบริหารจัดการฝ่ายตรวจสอบภายใน และด้วยความที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในรับอนุญาตผู้จัดการอาวุโสฝ่ายตรวจสอบภายในจึงมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องตามมาตรฐานของสมาคมผู้ตรวจสอบภายใน โดยคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการอาวุโสฝ่ายตรวจสอบภายในจะปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

ชื่อ	ประวัติการศึกษา/ การฝึกอบรม/ ผ่านการรับรองโดย	ประสบการณ์ทำงานใน ปีที่ผ่านมา 5	
		ช่วงเวลา	ตำแหน่ง – บริษัท
นายโจเซฟ มูกิเลน ชูเซ มา นิคแคม	Certified Internal Auditor (CIA)	2555 - ปัจจุบัน	ผู้จ ด การอา วุ โส ฝาย ตรวจสอบภายใน บริษัททิป ิกแอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน)
ผู้จ ด การอา วุ โส ฝาย ตรวจสอบภายใน	Chartered Management Accountant (ACMA); Chartered Global Management Accountant (CGMA)	2551 - 2555	รองผู้อำนวยการ ฝ่ายที่ ปรึกษาด้านบริการ บริษัท ไพร์ชวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส เอฟเอเอส จำกัด

ทั้งนี้ การพิจารณาและอนุมัติ แต่งตั้ง ถอดถอน โยกย้ายผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการอาวุโสฝ่ายตรวจสอบภายในของบริษัทฯ จะต้องผ่านการอนุมัติจากทั้งกรรมการผู้จัดการบริษัทและคณะกรรมการตรวจสอบ

12. รายการระหว่างกัน (ถ้ามี)

บริษัทฯ ได้กำหนดมาตรการการทำรายการระหว่างกันของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อยกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน ตามประกาศของคณะกรรมการกำกับตลาดทุนและคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยคณะกรรมการตรวจสอบจะเป็นผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสมเหตุสมผลในการเข้าทำรายการ โดยรายการที่เกี่ยวข้องที่เป็นรายการธุรกิจปกติได้รับการอนุมัติตามมาตรา 89/12 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ จากคณะกรรมการบริษัทฯ เป็นประจำทุกปี โดยคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 5/2562 วันพุธที่ 25 กันยายน 2562 มีอนุมัติหลักการการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน ประเภทรายการธุรกิจปกติและรายการสนับสนุนธุรกิจปกติที่มีเงื่อนไขการค้าทั่วไปฉบับปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบครั้งที่ 9/2562 ดังต่อไปนี้

ก) การขายและบริการแก่/รับจาก บุคคลที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งทำภายใต้ขอบเขตราคาตลาดหรือราคาตามสัญญา

(ข) ค่าใช้จ่าย/รายได้จากการเช่าและการรับบริการแก่/จากบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งทำภายใต้ขอบเขตราคาตลาดหรือราคาตามสัญญา

(ค) รายจ่ายจากการรับความช่วยเหลือด้านเทคนิคของบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งทำภายใต้ราคาตามสัญญา

ในปี 2563 รายการที่เกี่ยวข้องกันที่เป็นรายการธุรกิจปกติสามารถสรุปได้ ดังนี้



บริษัท ทิปปโก้แอสฟัลท์ จำกัด (มหาชน)

แบบ 56-1

สรุปรายการระหว่างกัน ประจำปี 2563

(หน่วย : ล้านบาท)

บริษัทที่เกี่ยวข้องและรายละเอียด			2562	2563	เงื่อนไข
ขายสินค้าและให้บริการแก่	Asia Bitumen Trading Pte Ltd.	ขาย - แอสฟัลต์ซีเมนต์ และให้บริการ	2,420	1,565	ราคาตลาด/ ราคาตามสัญญา
	Phoenix Asphalt Philippines Inc.	ขาย - แอสฟัลต์ซีเมนต์	-	157	
	บริษัท ถนนวงษ์บริการ จำกัด	ขาย - แอสฟัลต์ซีเมนต์ น้ำมัน และให้บริการ	152	81	
	บริษัท ไทยสเลอรี่ล จำกัด	ขาย - แอสฟัลต์ซีเมนต์ น้ำมัน และให้บริการ	102	109	
	Colas S.A. (Colas S.A. Sami Bitumen Technology and Highway Resource Group)	ขาย - แอสฟัลต์ซีเมนต์ และให้บริการ	1,435	1,300	
	บริษัท สยามคอนเทนเนอร์เทอร์มินอล จำกัด	ค่าบริการ	1	2	
	บริษัท ทิปปโก้ ทาวเวอร์ จำกัด	ค่าบริการ	1	1	
	บริษัท ทิปปโก้ฟีดส์ จำกัด (มหาชน)	บริการอื่นๆ (อินเตอร์เน็ตและค่าเช่าอุปกรณ์)	1	-	
	ISCO Industry PTE	ขาย - Aqua Quick	19	6	
รวมรายได้			4,131	3,221	
ค่าเช่าและค่าบริการ ที่ จ่ายให้แก่	บริษัท สยามคอนเทนเนอร์เทอร์มินอล จำกัด	ค่าบริการขนส่งและพิธีการศุลกากร	4	4	ราคาตลาด/ ราคาตามสัญญา
	บริษัท ทิปปโก้ เอฟแอนด์บี จำกัด	ค่าบริการอื่นๆ	2	2	
	บริษัท ทิปปโก้ ทาวเวอร์ จำกัด	ค่าเช่าสำนักงานและบริการอื่นๆ	35	35	
	บริษัท มาร์เก็ตติ้งคอนซัลแต้น จำกัด	ค่าบริการอื่นๆ	5	1	
	Asia Bitumen Trading Pte Ltd.	ซื้อ - แอสฟัลต์ซีเมนต์ และค่าบริการอื่นๆ	-		
	Colas S.A. (Colas S.A. Sami Bitumen Technology and Highway Resource Group)	ค่าบริการอื่นๆ	34	43	
	บริษัท รวมทรัพย์สิน จำกัด	ค่าบริการอื่นๆ	1	1	
รวม			81	86	
ค่าความช่วยเหลือ ด้าน เทคนิคจ่ายให้แก่	Colas S.A.	ค่าความช่วยเหลือด้านเทคนิค	39	42	ราคาตามสัญญา
รวมค่าใช้จ่าย			120	128	



สำหรับรายละเอียดของรายการระหว่างกันที่เป็นรายการธุรกิจปกติ ประจำปี 2562 และ 2561 จะปรากฏตามรายงานประจำปี

สำหรับรายการที่เกี่ยวข้องกันที่นอกเหนือจากนี้ต้องเป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการตลาดทุนที่ ทจ. 21/2551 เรื่องหลักเกณฑ์ในการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน โดยมีรายละเอียดปรากฏตาม <https://www.set.or.th/set/newsdetails.do?newsId6=15338538384181&language=th&country=TH>