

## ส่วนที่ 2

### การจัดการและ การกำกับดูแลกิจการ

## 7. ข้อมูลหลักทรัพย์และผู้ถือหุ้น

### 7.1 จำนวนทุนจดทะเบียนและทุนชำระแล้ว

ปัจจุบันบริษัทมีทุนจดทะเบียนจำนวน 639,999,880 บาท เป็นหุ้นสามัญจำนวน 639,999,880 หุ้น มูลค่าหุ้นละ 1.00 บาท เป็นทุนจดทะเบียนซึ่งชำระแล้วจำนวน 639,997,880 บาท

### 7.2 ผู้ถือหุ้น

บริษัทฯ มีการถือหุ้นตามอัตราส่วนของผู้ถือหุ้นที่ถือ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560 ดังนี้

ผู้ถือหุ้นสัญชาติไทย ร้อยละ 60.43

ผู้ถือหุ้นสัญชาติต่างดาว ร้อยละ 39.57

รวมยอด 100.00

รายชื่อกลุ่มผู้ถือหุ้นที่ถือหุ้นสูงสุด 10 รายแรก ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560

รายชื่อผู้ถือหุ้น			จำนวนหุ้นที่ถือ	สัดส่วน(%)
1.	บริษัท โอกายา แอนด์ คอมพานี จำกัด (ประเทศญี่ปุ่น)		190,400,000	29.75
2.	บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)*		145,656,000	22.76
3.	กลุ่มคุณานันทกุล			
3.1	นายสุรพล	คุณานันทกุล	12,230,400	1.91
3.2	นายวันชัย	คุณานันทกุล	8,646,400	1.35
3.3	นายสิทธิชัย	คุณานันทกุล	6,137,600	0.96
3.4	นางอรชร	คุณานันทกุล	6,048,000	0.95
3.5	นางอุไร	คุณานันทกุล	4,811,200	0.75
3.6	นายอนันตชัย	คุณานันทกุล	3,285,200	0.51
	รวมกลุ่มคุณานันทกุล		41,158,800	6.43
4.	Metal One Corporation		22,400,000	3.50
5.	บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ประเทศไทย จำกัด		22,400,000	3.50
6.	นายวิจิตร รัตนศิริวิไล		11,847,660	1.85
7.	Mr. Peter Eric Dennis		11,630,000	1.82
8.	นายสุชาติ จริยภักข		11,334,900	1.77
9.	บริษัท ไทยเอ็นวีดีอาร์ จำกัด		10,753,430	1.68
10.	บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ ศรีมิตร จำกัด (มหาชน)		8,364,000	1.31

หมายเหตุ : บริษัท โอกายา แอนด์ คอมพานี จำกัด (ประเทศญี่ปุ่น) ดำเนินธุรกิจเป็นตัวแทนจำหน่ายหลักเครื่องจักรกลโลหะ ท่อเหล็ก และผลิตภัณฑ์เคมี

\* บริษัท สยามสตูดิโออินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) มีกลุ่มคูกานันท์ทูล ถือหุ้นตาม อัตราส่วนของผู้ถือหุ้นที่ถือรวมทั้งสิ้น 35.41% โดยมีรายละเอียด ดังนี้

รายชื่อผู้ถือหุ้น		จำนวนหุ้นที่ถือ	สัดส่วน(%)
นายวันชัย	คูกานันท์ทูล	101,936,381	17.19
นายสุรพล	คูกานันท์ทูล	98,015,033	16.53
นางอรชร	คูกานันท์ทูล	4,877,769	0.82
นายอนันต์ชัย	คูกานันท์ทูล	1,638,481	0.28
นางอุไร	คูกานันท์ทูล	1,137,472	0.19
นายสุรศักดิ์	คูกานันท์ทูล	1,110,897	0.19
นายเอกสิทธิ์	คูกานันท์ทูล	1,086,080	0.18
นางสาวกัลยา	คูกานันท์ทูล	100,000	0.02
นายพิสิทธิ์	คูกานันท์ทูล	100,000	0.02
รวมกลุ่มคูกานันท์ทูล		210,002,113	35.41

### 7.3 การออกหลักทรัพย์อื่น

ไม่มี

### 7.4 นโยบายการจ่ายเงินปันผล

บริษัทฯ มีนโยบายการจ่ายเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้น ในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของกำไรสุทธิ ของงบการเงินเฉพาะของบริษัทหลังหักภาษีและสำรองตามกฎหมายแล้ว หากไม่มีความจำเป็นอื่นใด และการจ่ายเงินปันผลนั้นไม่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานปกติของบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้การจ่ายเงินปันผลให้นำปัจจัยต่าง ๆ มาประกอบการพิจารณา เช่น ผลการดำเนินงาน สภาพคล่อง แผนการขยายงาน เป็นต้น ซึ่งการจ่ายเงินปันผลดังกล่าวข้างต้นต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ถือหุ้น และ/หรือความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท

## 8. โครงสร้างการจัดการ

โครงสร้างการจัดการของบริษัท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560 ประกอบด้วยคณะกรรมการบริษัท และคณะอนุกรรมการอีก 5 ชุด ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท ดังนี้

- |  |  |
|--|--|
| 1. คณะกรรมการตรวจสอบ                             | } โปรดดูรายละเอียดข้อ 9.2<br>หัวข้อคณะกรรมการชุดย่อย |
| 2. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน              |  |
| 3. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ                     |  |
| 4. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง                    |  |
| 5. คณะกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม |  |

### 8.1 คณะกรรมการบริษัท

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560 คณะกรรมการบริษัทมีจำนวนทั้งสิ้น 12 ท่าน ได้แก่ กรรมการที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 5 ท่าน กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร 3 ท่าน และกรรมการอิสระที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร จำนวน 4 ท่าน (คิดเป็นสัดส่วน 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการบริษัททั้งหมด) โดยมีรองผู้จัดการอาวุโสฝ่ายกฎหมาย ทำหน้าที่เป็นเลขานุการบริษัท

ในแต่ละปีกรรมการบริษัทต้องหมุนเวียนออกจากตำแหน่งเป็นจำนวน 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการบริษัททั้งหมด(ตามข้อบังคับของบริษัทฯ) และในปี 2560 มีการประชุมคณะกรรมการบริษัท จำนวน 4 ครั้ง ทั้งนี้รายชื่อกรรมการบริษัท วาระการดำรงตำแหน่ง และการเข้าร่วมประชุมของกรรมการแต่ละท่าน ปรากฏดังนี้

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วาระการดำรงตำแหน่ง	วัน เดือน ปีรับแต่งตั้งเป็นกรรมการ
1. นายวันชัย คุณานันทกุล	ประธานกรรมการ <sup>(1)</sup>	เม.ย.2558-2561	08/มิย./2537 (23 ปี 6 เดือน)
2. นายสุรศักดิ์ คุณานันทกุล	กรรมการผู้อำนวยการ <sup>(1)</sup>	เม.ย.2559 -2562	08/มิย./2537 (23 ปี 6 เดือน)
3. นายอะคิโกะ ชิโบอุชิ	กรรมการรองผู้อำนวยการ <sup>(2)</sup> กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการ CSR	เม.ย.2559-2561	30/เมย./2559 (1 ปี 8 เดือน)
4. นายสุรพล คุณานันทกุล	กรรมการรองผู้อำนวยการ <sup>(1)</sup>	เม.ย.2560-2563	19/มค./2547 (12 ปี 11 เดือน)
5. นายโชจิ ชูซูกิ	กรรมการ <sup>(2)</sup> กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการ CSR	ต.ค.2560-2563	2/ตค./2558 (2 ปี 3 เดือน)
6. นายจุน มุราซะ	กรรมการ <sup>(2)</sup>	ก.ย.2559-2561	1/กย./2559 (1 ปี 4 เดือน)

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วาระ การดำรง ตำแหน่ง	วัน เดือน ปี รับแต่งตั้งเป็น กรรมการ
7. นางนภาพร หุณฑะเสวี	กรรมการ <sup>(1)</sup>	เม.ย.2559-2562	27/เม.ย./2550 (10 ปี 8 เดือน)
8. นายสิทธิชัย คุณานันทกุล	กรรมการ <sup>(1)</sup>	เม.ย.2560-2563	19/มค./2547 (12 ปี 11 เดือน)
9. นายพงษ์ศักดิ์ อังสุพันธุ์	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการตรวจสอบ ประธานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กรรมการกำกับดูแลกิจการ	เม.ย.2560-2563	29/เม.ย./2542 (18 ปี 8 เดือน)
10. นายวิจิต วุฒิสัมบัติ	กรรมการอิสระ/กรรมการตรวจสอบ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กรรมการกำกับดูแลกิจการ กรรมการบริหารความเสี่ยง	เม.ย.2558-2561	30/เม.ย./2552 (8 ปี 8 เดือน)
11. รศ.ดร. สุจริต คุณชนกุลวงศ์	กรรมการอิสระ/กรรมการตรวจสอบ ประธานคณะกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน ประธานคณะกรรมการ CSR กรรมการบริหารความเสี่ยง	เม.ย.2559-2562	30/เม.ย./2552 (8 ปี 8 เดือน)
12. ดร. คำริ สุโขธินัง	กรรมการอิสระ/กรรมการตรวจสอบ ประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการ CSR	เม.ย.2559-2562	12/พ.ย./2552 (8 ปี 1 เดือน)

(1) เป็นกรรมการกลุ่มผู้ถือหุ้น บมจ. สยามสตูดิโออินเตอร์เนชั่นแนล และกลุ่มคุณานันทกุล

(2) เป็นกรรมการกลุ่มผู้ถือหุ้น บจ. โอเคยา แอนด์ คอมพานี

นายธีรณัย โกมลหิรัณย์ รองผู้จัดการอาวุโส ฝ่ายกฎหมาย เป็นเลขานุการบริษัท

ตารางแสดงการเข้าร่วมประชุมของกรรมการ ปี 2560

รายชื่อกรรมการ	จำนวนครั้งที่เข้าประชุม / จำนวนครั้งที่จัดให้มีการประชุม					
	กรรมการบริษัท	กรรมการตรวจสอบ	กรรมการกำกับดูแลกิจการ	กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	กรรมการบริหารความเสี่ยง	กรรมการรับผิดชอบต่อสังคม
1 นายวันชัย คุณานันทกุล	4/4					
2 นายสุรศักดิ์ คุณานันทกุล	4/4					
3 นายอะคิโกะ ชิโบอุชิ	4/4				1/2	1/2
4 นายสุรพล คุณานันทกุล	4/4					
5 นายโชอิชิ ชูซูกิ	4/4				2/2	2/2
6 นายจุน มุราเซะ	4/4					
7 นางนภาพร หุณฑะเสวี	4/4					
8 นายสิทธิชัย คุณานันทกุล	3/4					
9 นายพงษ์ศักดิ์ อังสุพันธุ์	4/4	4/4	2/2	3/3	2/2	
10 นายวิจิต วุฒิสสมบัติ	3/4	3/4	2/2	3/3	1/2	
11 รศ.ดร. สุจิต คุณชนกุลวงศ์	4/4	4/4		3/3	2/2	2/2
12 ดร. คำวิ สุโขธน์	4/4	4/4	2/2		2/2	2/2

คณะกรรมการกำหนดให้มีการจัดทำตารางการประชุมของแต่ละปีไว้ล่วงหน้าตลอดทั้งปี และแจ้งให้คณะกรรมการทราบก่อนเริ่มปีประชุม โดยปี 2560 และ 2561 ได้จัดส่งตารางการประชุมให้คณะกรรมการทราบในเดือนพฤศจิกายนของแต่ละปี

ในการประชุมคณะกรรมการแต่ละครั้ง เลขานุการบริษัทจัดทำหนังสือเชิญประชุมโดยจะระบุวาระการประชุมทั้งหมดพร้อมเอกสารประกอบการประชุมส่งให้คณะกรรมการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันทำการก่อนวันประชุม จัดทำรายงานการประชุมที่มีรายละเอียดครบถ้วน และส่งให้คณะกรรมการรับรอง รวมทั้งจัดเก็บรายงานการประชุมที่ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการแล้ว เพื่อคณะกรรมการและผู้เกี่ยวข้องทำการตรวจสอบได้

**กรรมการผู้มีอำนาจลงนามแทนบริษัท**

ชื่อและจำนวนกรรมการซึ่งมีอำนาจลงลายมือชื่อแทนบริษัทคือ กรรมการคนใดคนหนึ่งในกลุ่ม ก. ลงลายมือชื่อร่วมกันกับกรรมการในกลุ่ม ข. อีกคนหนึ่ง และประทับตราของบริษัท

กรรมการกลุ่ม ก. มี 3 นาย คือ นายวันชัย คุณานันทกุล, นายสุรศักดิ์ คุณานันทกุล และนายสุรพล คุณานันทกุล

กรรมการกลุ่ม ข. มี 3 นาย คือ นายอะคิโกะ ชิโบอุชิ, นายโชอิชิ ชูซูกิ และนายจุน มุราเซะ

**อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท มีดังนี้**

- 1) คณะกรรมการมีความรับผิดชอบต่องู้อู้นเกี่ยวกับการดำเนินการธุรกิจของบริษัทฯ และการกำกับดูแลให้การบริหารจัดการเป็นไปตามนโยบายแนวทางและเป้าหมายที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่อู้อู้น อู้นในกรอบของการมีจริยธรรมที่ดี และคำนึงถึงผลประโยชน์ของอู้อู้นมีส่วนได้เสียทุกฝ่าย
- 2) มีอำนาจและหน้าที่จัดการบริษัทฯ ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ และข้อบังคับของบริษัทฯทุกประการ ตลอดจนต้องปฏิบัติตามมติของที่ประชุมอู้อู้นโดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของอู้อู้น ทั้งในปัจจุบันและในระยะยาว ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัทไม่มีการกระทำใดที่เป็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบของทางราชการ รวมทั้งการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และข้อบังคับของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- 3) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจของบริษัทฯ และพิจารณาอนุมัติแนวทางการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย แผนธุรกิจ เป้าหมายทางการเงิน ความเสี่ยง แผนงานและงบประมาณ และกำกับควบคุมดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจสูงสุดให้แก่กิจการ และความมั่งคั่งสูงสุดให้แก่อู้อู้น
- 4) พิจารณากำหนดและแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ บริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และฝ่ายบริหาร อย่างชัดเจนโดยกำหนดอำนาจดำเนินการไว้อย่างชัดเจนในระเบียบอำนาจอนุมัติและดำเนินการของบริษัทฯ
- 5) จัดให้มีระบบการควบคุมภายในและระบบการบริหารความเสี่ยงที่เพียงพอและมีประสิทธิผล รวมทั้งกลไกในการรับเรื่องร้องเรียน และการดำเนินการกรณีการแจ้งเบาะแส ทั้งนี้ ให้มีหน่วยงานตรวจสอบภายในเป็นผู้สอบทานการปฏิบัติงานตามระบบดังกล่าว และประสานงานกับคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับความเสี่ยงที่สำคัญ
- 6) นอกจากนั้นคณะกรรมการมีอำนาจที่จะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่ง หรือหลายคนหรือบุคคลอื่นใดปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งแทนคณะกรรมการก็ได้
- 7) คณะกรรมการมีอำนาจพิจารณากำหนด และแก้ไขเปลี่ยนแปลงชื่อกรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทฯ ได้
- 8) คณะกรรมการต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยสามเดือนต่อครั้ง

- 9) คณะกรรมการต้องจัดให้มีการประชุมผู้ถือหุ้นเป็นการประชุมสามัญประจำปีภายในสี่เดือนนับแต่วันสิ้นสุดของรอบปีบัญชีของบริษัท การประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นอื่นใดเรียกว่าการประชุมวิสามัญ ซึ่งคณะกรรมการจะเรียกประชุมผู้ถือหุ้นเป็นการประชุมวิสามัญเมื่อใดก็ได้ สุดแต่จะเห็นสมควร หรือเมื่อผู้ถือหุ้นรวมกันนับจำนวนหุ้นได้ไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนหุ้นที่จำหน่ายได้ทั้งหมด หรือผู้ถือหุ้นไม่น้อยกว่ายี่สิบห้าคน ซึ่งมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสิบของจำนวนหุ้นที่จำหน่ายได้ทั้งหมด ได้เข้าชื่อกันทำหนังสือโดยระบุเหตุผลและวัตถุประสงค์ในการที่ขอให้เรียกประชุมไว้โดยชัดเจน ขอให้คณะกรรมการเรียกประชุมผู้ถือหุ้นเป็นการประชุมวิสามัญ ในกรณีที่ผู้ถือหุ้นร้องขอคณะกรรมการต้องจัดประชุมภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันที่ได้รับหนังสือจากผู้ถือหุ้น
- 10) พิจารณานุมัติ หรือให้ความเห็นชอบเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อขออนุมัติสำหรับการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน และรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับของสำนักงาน ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และตามระเบียบอำนาจอนุมัติและดำเนินการของบริษัท
- 11) มีหน้าที่ในการแจ้งให้บริษัททราบโดยมิชักช้า ถึงการมีส่วนได้เสียของตนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในสัญญาใดๆ หรือการทำธุรกรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท หรือบริษัทย่อย
- 12) จัดให้มีระบบบัญชี และการรายงานทางการเงินและการสอบบัญชีที่เชื่อถือได้
- 13) รับผิดชอบต่อรายงานทางการเงิน โดยจัดทำรายงานความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทต่อรายงานทางการเงินในรายงานประจำปีควบคู่กับรายงานของผู้สอบบัญชี
- 14) มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นโดยสม่ำเสมอดำเนินงานโดยรักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น มีการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้ลงทุนอย่างถูกต้องครบถ้วน มีมาตรฐานและโปร่งใส
- 15) กรรมการบริษัทมีหน้าที่เก็บรักษาข้อมูลความลับของบริษัทอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลภายในที่ไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะหรือข้อมูลที่มีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจหรือราคาหุ้น

ในกรณีที่ข้อมูลเป็นการรายงานประจำรอบระยะเวลาบัญชี ได้แก่ รายงานผลการดำเนินงาน และงบการเงิน และรายงานประจำปี กรรมการพึงละเว้นการซื้อขายหลักทรัพย์บริษัทฯ ไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ

ในกรณีที่ข้อมูลเป็นการรายงานตามเหตุการณ์การดำเนินงานของบริษัทฯ ได้แก่ การได้มา/จำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ รายการที่เกี่ยวข้องกัน การร่วม/ยกเลิกการร่วมทุน การเพิ่มทุน/ลดทุน การออกหลักทรัพย์ใหม่ การซื้อหุ้นคืน การจ่ายหรือไม่จ่ายเงินปันผล หรือเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อราคาหุ้น ฯลฯ กรรมการพึงละเว้นการซื้อขายหลักทรัพย์บริษัทฯ ในช่วงเวลาตั้งแต่ได้รับทราบข้อมูลจนถึงวันที่บริษัทฯ เผยข้อมูลต่อสาธารณะ



- 16) คณะกรรมการต้องจัดให้มีเลขานุการบริษัทรับผิดชอบดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดในนามของบริษัทหรือคณะกรรมการ

ในกรณีที่เลขานุการบริษัทพ้นจากตำแหน่งหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งเลขานุการบริษัทคนใหม่ภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่เลขานุการบริษัทคนเดิมพ้นจากตำแหน่งหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่และให้คณะกรรมการมีอำนาจมอบหมายให้กรรมการคนใดคนหนึ่งปฏิบัติหน้าที่แทนในช่วงเวลาดังกล่าว

ให้ประธานกรรมการแจ้งชื่อเลขานุการบริษัทต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ภายในสิบวันนับแต่วันที่จัดให้มีผู้รับผิดชอบในตำแหน่งดังกล่าวและแจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ทราบถึงสถานที่เก็บเอกสารตามที่กฎหมายกำหนดด้วย

- 17) การแต่งตั้งกรรมการในบริษัทย่อย  
18) การจัดให้มีและกำกับดูแลให้มีการบริหารจัดการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี  
19) การดำเนินการอื่นใดเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับ และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ

## 8.2 ผู้บริหาร

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560 บริษัทมีผู้บริหาร (“ผู้บริหาร” ในที่นี้หมายถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารที่รายแรกนับต่อจากกรรมการผู้อำนวยการลงมา รวมถึงผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่ากับระดับที่สี่ทุกราย และให้หมายความรวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงิน หรือเทียบเท่าผู้จัดการทั่วไปฝ่ายบริหารบัญชีและการเงิน) ประกอบด้วยบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	จำนวนหุ้น (หุ้น)	
		31 ธ.ค. 2560	31 ธ.ค. 2559
1. นายสุรศักดิ์	คุณานันทกุล กรรมการผู้อำนวยการ	ไม่มี	ไม่มี
2. นายอะคิโกะ	ชิโบอุชิ กรรมการรองผู้อำนวยการ	ไม่มี	ไม่มี
3. นายสุรพล	คุณานันทกุล* กรรมการรองผู้อำนวยการ	*12,230,400	1,223,040
4. นายโชจิ	ชูชูกิ กรรมการ/ผู้จัดการทั่วไปอาวุโส	ไม่มี	ไม่มี
5. นายบุญชัย	เชียรเจริญธนกิจ ผู้จัดการทั่วไปอาวุโส	ไม่มี	ไม่มี
6. นายเนาวรัตน์	ชนะมุล ฝ่ายบริหารบัญชีและการเงิน	ไม่มี	ไม่มี

\* ระหว่างปีไม่มีการซื้อขายหลักทรัพย์

บริษัทเปลี่ยนแปลงมูลค่าที่ตราไว้จากราคาหุ้นละ 10 บาท เป็นหุ้นละ 1 บาท ตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นครั้งที่ 1/2560

### ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้อำนวยการ

กรรมการผู้อำนวยการ มีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารบริษัทฯ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย โดยต้องบริหารตามแผนงานหรืองบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและระมัดระวัง รักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้อำนวยการให้รวมถึงเรื่องหรือกิจการต่างๆ ดังต่อไปนี้ด้วย

- 1) บริหารจัดการและควบคุมดูแลการบริหารงานทั่วไปของบริษัทฯ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯ รวมทั้งคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมธุรกิจและระเบียบอำนาจอนุมัติและดำเนินการของบริษัทฯ โดยมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ
- 2) นำวิสัยทัศน์ และภารกิจของบริษัทมากำหนดแผนกลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน งบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งดำเนินการหรือปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย งบประมาณ และเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) กำหนดนโยบายในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและสนับสนุนการดำเนินงานในทุกหน่วยงานเพื่อให้สามารถพัฒนาและใช้ศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ
- 4) ให้คำแนะนำและถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน การกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจให้แก่ผู้บริหารและพนักงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทฯ
- 5) บริหารจัดการด้านการเงินและใช้จ่ายงบประมาณของบริษัทฯ ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด
- 6) ปฏิบัติงานอื่นใดที่ได้รับมอบหมายตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ มติของที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ ทั้งนี้ภายใต้วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัทฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

แต่ทั้งนี้การอนุมัติรายการของกรรมการผู้อำนวยการจะไม่รวมถึงการอนุมัติที่ทำให้กรรมการผู้อำนวยการหรือบุคคลที่อาจมีส่วนได้เสีย หรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในลักษณะอื่นใดกับบริษัท รวมทั้งรายการที่กำหนดให้ต้องขอความเห็นชอบจากผู้ถือหุ้นในการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันและการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ของบริษัท เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ ในเรื่องดังกล่าว ยกเว้นรายการที่เป็นลักษณะเงื่อนไขทางการค้าปกติ ซึ่งคณะกรรมการได้กำหนดกรอบการพิจารณาไว้อย่างชัดเจนแล้ว

### ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร

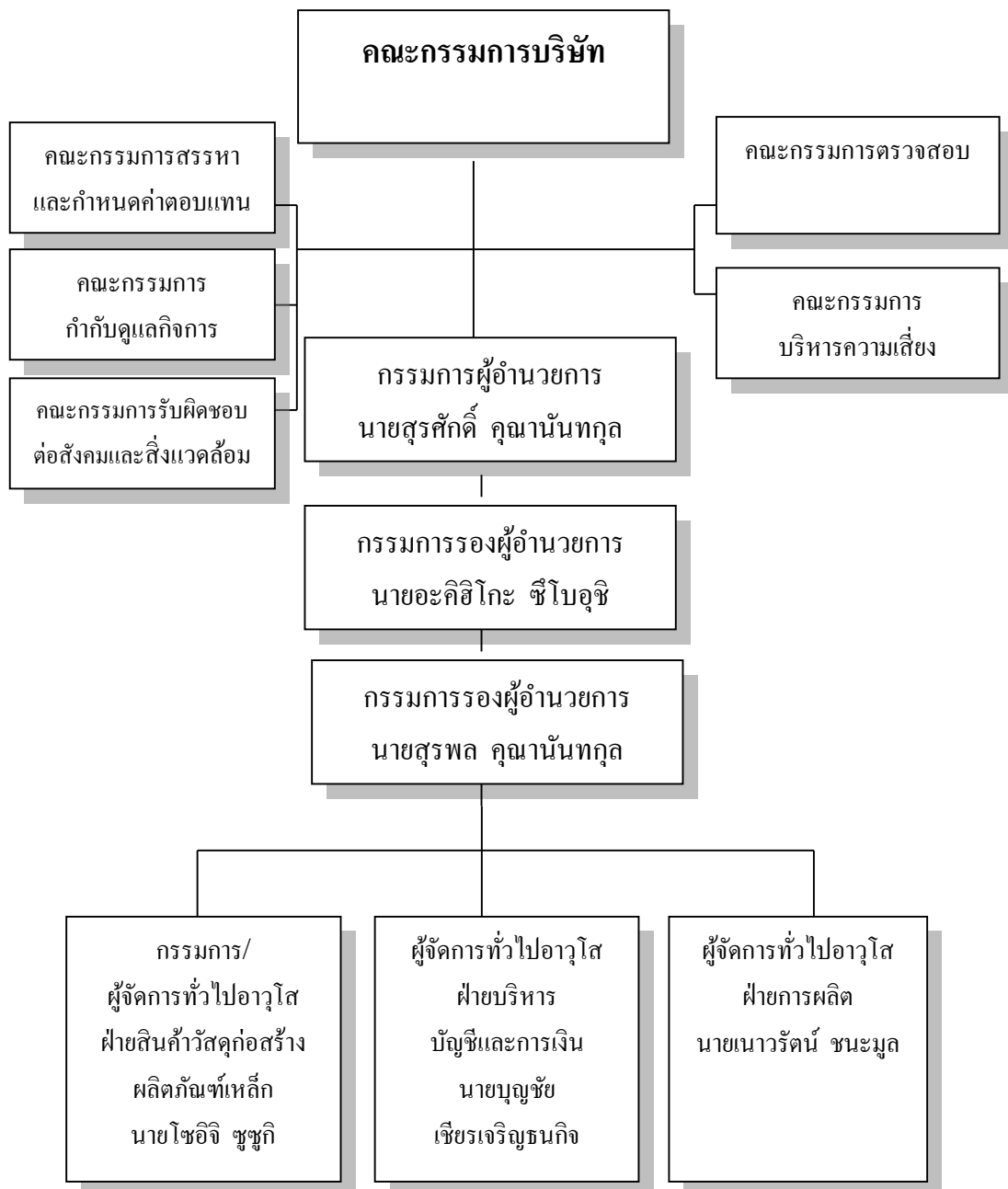
- 1) ร่วมกันตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญของบริษัท กำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ แนวทางนโยบายของบริษัท รวมถึงการกำกับดูแลการดำเนินงานโดยรวม ผลผลิต ความสัมพันธ์กับลูกค้า และต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท
- 2) กำหนดโครงสร้างองค์กรที่อยู่ในความรับผิดชอบการแต่งตั้งและกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตั้งแต่ระดับรองลงมา
- 3) กำหนดให้มีระบบการทำงานและกระบวนการปฏิบัติงานการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ
- 4) มีอำนาจอนุมัติค่าใช้จ่าย หรือการจ่ายเงินตามโครงการ หรือการลงทุน ตามขอบเขตและอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
- 5) มีอำนาจจ้าง แต่งตั้ง ปลดออก ให้ออก ไล่ออก กำหนดอัตราค่าจ้าง ให้บำเหน็จรางวัล ปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินโบนัสสำหรับพนักงานในสายงาน
- 6) มีอำนาจกระทำการและแสดงตนเป็นตัวแทนบริษัทต่อบุคคลภายนอกในกิจการที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อบริษัท
- 7) ดำเนินกิจการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั่วไปของบริษัท

แต่ทั้งนี้ การอนุมัติรายการของผู้บริหารจะไม่รวมถึงการอนุมัติรายการที่ทำให้ผู้บริหารหรือบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งมีส่วนได้เสียหรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในลักษณะอื่นใดกับบริษัท รวมทั้งรายการที่กำหนดให้ต้องขอความเห็นชอบจากผู้ถือหุ้น ในการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันและการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ของบริษัท เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ในเรื่องดังกล่าว ยกเว้นรายการที่เป็นลักษณะเงื่อนไขทางการค้าปกติ ซึ่งคณะกรรมการได้กำหนดกรอบการพิจารณาไว้อย่างชัดเจนแล้ว

ทั้งนี้ ผู้บริหารของบริษัทฯ ไม่มีประวัติการกระทำความผิดเกี่ยวกับ

- (1) การถูกกล่าวโทษหรือถูกดำเนินคดีอาญาโดยหน่วยงานที่มีอำนาจตามกฎหมายในความผิดเกี่ยวกับการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือการบริหารงานที่มีลักษณะเป็นการหลอกลวง ฉ้อฉล หรือทุจริต
- (2) อยู่ระหว่างระยะเวลาที่กำหนดตามคำสั่งขององค์กรที่มีอำนาจตามกฎหมายต่างประเทศ ห้ามมิให้เป็นผู้บริหารของบริษัท
- (3) เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่ากระทำความผิดตาม (1) หรือเคยถูกเปรียบเทียบปรับ เนื่องจากการกระทำความผิดตาม (1)

โครงสร้างการบริหารจัดการของบริษัท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560



### 8.3 เลขานุการบริษัท

ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2551 เมื่อวันที่ 30 เมษายน 2551 มีมติแต่งตั้ง นายหิรัญย์ โคมลหิรัญย์ ให้ดำรงตำแหน่งเลขานุการบริษัท โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม 2551 เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำด้านกฎหมายและกฎเกณฑ์ ข้อกำหนดต่างๆ ที่คณะกรรมการบริษัทต้องรับทราบและปฏิบัติ รวมถึงหน้าที่ในการดูแลกิจกรรมของคณะกรรมการ อีกทั้งประสานงานให้มีการปฏิบัติตามมติคณะกรรมการ รวมถึงมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น

#### คุณสมบัติของเลขานุการบริษัท

- 1) มีความรู้และความเข้าใจด้านกฎหมาย และกฎระเบียบของหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ทั้งนี้ การจัดหาความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ หรือที่ปรึกษากฎหมาย เป็นส่วนที่จะส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจดังกล่าวข้างต้น
- 2) ต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และข้อพึงปฏิบัติที่ดีในเรื่องการกำกับดูแลกิจการ
- 3) มีความรอบรู้และเข้าใจในธุรกิจของบริษัท
- 4) ไม่มุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตัวจากโอกาสทางธุรกิจของบริษัท รวมทั้งเก็บรักษาความลับของบริษัทได้เป็นอย่างดี

#### หน้าที่และความรับผิดชอบ

- 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ความระมัดระวัง และความซื่อสัตย์สุจริต เป็นไปตามกฎหมาย และกฎระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) ดูแลกิจกรรมของคณะกรรมการบริษัท รวมทั้งให้คำแนะนำแก่กรรมการเกี่ยวกับข้อบังคับของบริษัท และกฎระเบียบต่างๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กรรมการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท
- 3) จัดการและประสานงานการประชุมคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการบริษัท และการประชุมผู้ถือหุ้น รวมทั้งดูแลและประสานงานให้มีการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัท มติคณะกรรมการ/ผู้ถือหุ้น ตลอดจนข้อกำหนดทางด้านกฎหมายและกฎระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 4) จัดทำและเก็บรักษาเอกสารต่างๆ ของบริษัท ได้แก่ ทะเบียนกรรมการ หนังสือนัดประชุม รายงานการประชุมของคณะกรรมการบริษัทและผู้ถือหุ้น รายงานประจำปีของบริษัท เป็นต้น

- 5) เก็บรักษารายงานการมีส่วนร่วมได้เสียที่รายงานโดยกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัท รวมทั้งจัดส่งสำเนารายงานดังกล่าวให้ประธานกรรมการ และประธานกรรมการ ตรวจสอบภายใน 7 วันทำการนับแต่วันที่บริษัทได้รับรายงานนั้น

#### **8.4 ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร**

##### **นโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร**

- นโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการกำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน และทำหน้าที่พิจารณาทบทวนเป็นประจำทุกปี เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อขออนุมัติต่อไป โดยนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนนั้นได้กำหนดไว้ว่า

“การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการนั้น บริษัทจะกำหนดโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท ผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการ และสามารถเทียบเคียงได้กับบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน และธุรกิจที่มีขนาดใกล้เคียงกัน

ทั้งยังนำรายงานผลสำรวจค่าตอบแทนกรรมการบริษัทไทยประจำปี(ล่าสุด) ที่จัดทำโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย และค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารของบริษัทจดทะเบียนของ ตลาด. ในปีล่าสุดมาประกอบการพิจารณาด้วย โดยค่าตอบแทนกรรมการดังกล่าวนี้เพียงพอที่จะจูงใจให้กรรมการมีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และทิศทางธุรกิจบริษัทที่กำหนด โดยมีกระบวนการที่โปร่งใส”

- ค่าตอบแทนของผู้บริหารเป็นไปตามหลักการ และนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารแต่ละท่าน (Performance – based) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่จะให้แก่กรรมการและผู้บริหารนั้น ไม่มี

สำหรับปี สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2560 บริษัทฯ จ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการและผู้บริหารตามที่ผู้ถือหุ้นอนุมัติ ดังนี้

### 1) ค่าตอบแทนรวมที่เป็นตัวเงิน

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของคณะกรรมการบริษัทที่จ่ายประจำเป็นรายเดือนไม่มี (เว้นแต่เป็นเงินเดือนในฐานะที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารของบริษัทเท่านั้น) ส่วนกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร และ/หรือที่ไม่ได้รับเงินเดือน รวมทั้งกรรมการตรวจสอบ และ คณะอนุกรรมการชุดย่อย จะได้รับค่าตอบแทนจากการเข้าร่วมประชุมแต่ละครั้งในรูปแบบของเบี้ยประชุม ท่านละ 30,000.- บาท ต่อการประชุม 1 ครั้ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

รายชื่อกรรมการ		ค่าตอบแทนกรรมการ (บาท)						รวม
		กรรมการบริษัท	กรรมการตรวจสอบ	กรรมการกำกับดูแลกิจการ	กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	กรรมการบริหารความเสี่ยง	กรรมการ CSR	
1.	นายวันชัย คุณานันทกุล	-	-	-	-	-	-	-
2.	นายสุรศักดิ์ คุณานันทกุล	-	-	-	-	-	-	-
3.	นายอะคิโกะ ชิโบอุชิ	-	-	-	-	-	-	-
4.	นายสุรพล คุณานันทกุล	-	-	-	-	-	-	-
5.	นายโชอิชิ ชูซูกิ	-	-	-	-	-	-	-
6.	นายจุน มุราเซะ	140,000	-	-	-	-	-	140,000
7.	นางนภาพร หุณจนะเสวี	140,000	-	-	-	-	-	140,000
8.	นายสิทธิชัย คุณานันทกุล	115,000	-	-	-	-	-	115,000
9.	นายพงษ์ศักดิ์ อังสุพันธุ์	140,000	115,000	55,000	55,000	55,000	-	420,000
10.	นายวิฑิต วุฒิสัมบัติ	110,000	85,000	55,000	55,000	25,000	-	330,000
11.	รศ.ดร. สุจิตต์ คุณชนกุลวงศ์	140,000	115,000	-	55,000	55,000	60,000	425,000
12.	ดร. คำวิ สุโขชนัง	140,000	115,000	55,000	-	55,000	60,000	425,000
รวม		925,000	430,000	165,000	165,000	190,000	120,000	1,995,000

หมายเหตุ ค่าตอบแทนกรรมการนี้เป็นผลประโยชน์ที่จ่ายให้แก่กรรมการของบริษัทฯ ตามมาตรา 90 ของพระราชบัญญัติบริษัทมหาชน จำกัด พ.ศ.2535 (โดยไม่รวมเงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องที่จ่ายให้กับกรรมการ ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารของบริษัทฯด้วย) และการเป็นกรรมการบริษัทย่อยไม่ได้รับค่าตอบแทน

### คำตอบแทนผู้บริหารและผู้บริหารระดับสูง

ในปี 2560 บริษัทฯ มีการวัดผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูง (และพนักงานทุกระดับ) ในรูปของดัชนีวัดผลการปฏิบัติงานหรือ Key Performance Index (KPI) ซึ่งพนักงานแต่ละคนต้องกำหนด KPI ของหน่วยงานและของตนเองพร้อมนำเสนอแผนดำเนินงานหรือ Action Plan เสนอต่อผู้บริหารตามสายบังคับบัญชา และ/หรือกรรมการรองผู้อำนวยการ และ/หรือกรรมการผู้อำนวยการ และ/หรือคณะกรรมการบริษัท ซึ่งจะเชื่อมโยงกับคำตอบแทนที่จะได้รับ รวมถึงการขึ้นเงินเดือนประจำปี และโบนัสประจำปี ตามเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด โดยการวัดผลการปฏิบัติงานด้วย KPI นี้จะดำเนินการควบคู่ไปกับการวัดผลการปฏิบัติที่กำหนดโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดนโยบายการจ่ายคำตอบแทนของกรรมการผู้อำนวยการ (ผู้บริหารสูงสุด) ในระยะสั้นโดยใช้ดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานหรือ KPI และความสำเร็จของงานตาม Action Plan โดยจะพิจารณาจากผลงานของกรรมการผู้อำนวยการตาม KPI ที่กำหนดควบคู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ทำโดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนทุกสิ้นปี ก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทให้ความเห็นชอบต่อไป

ส่วนการจ่ายคำตอบแทนในระยะยาวจะเป็นในรูปของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทฯ สมทบให้พร้อมกับส่วนของพนักงานซึ่งเป็นไปตามอัตราที่กำหนดและจะเพิ่มขึ้นตามอายุการปฏิบัติงานในบริษัท

คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินของผู้บริหารของบริษัทฯ ประกอบด้วย เงินเดือน โบนัส เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดังนี้

ปี	จำนวนราย	เงินเดือนและโบนัส (ล้านบาท)
2560	7	29.29
2559	6	22.28
2558	7	22.95

### 2) คำตอบแทนอื่นของผู้บริหาร

บริษัทได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยบริษัทได้สมทบในอัตราส่วนร้อยละ 6 ของเงินเดือน ดังนี้

ปี	จำนวนราย	เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บาท)
2560	2	250,176
2559	2	242,184
2558	2	234,624

### 3) สิทธิประโยชน์อื่น ๆ หรือคำตอบแทนอื่นๆ นอกจากที่กล่าวข้างต้น

-ไม่มี-



## 8.5 บุคลากร

ตารางแสดงจำนวนพนักงานแยกตามฝ่ายต่าง ๆ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560

สายงาน	จำนวนพนักงาน (คน)
ฝ่ายผลิต	499
ฝ่ายสินค้าวัสดุก่อสร้างผลิตภัณฑ์เหล็ก	266
ฝ่ายการตลาด	49
ฝ่ายบริหาร	134
<b>รวม</b>	<b>948</b>

ทั้งนี้บริษัทฯ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญในรอบปีที่ผ่านมาและไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงานในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

ในปี 2560 บริษัทฯ จ่ายผลตอบแทนให้แก่พนักงานรายเดือนและพนักงานรายวันทั้งหมดในรูปของเงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนอื่น ๆ เป็นจำนวนเงินรวม 429.01 ล้านบาท

บริษัทฯ ได้จัดตั้งเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานตามความในพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 และ 2542 ตามระเบียบกองทุน บริษัทและพนักงานต้องจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนนี้เป็นร้อยละ 4-6 (ตามอายุงาน) ของเงินเดือนพนักงาน โดยพนักงานจะได้รับเงินสมทบของบริษัทฯ เมื่อลาออกจากบริษัทฯ ภายหลังจากที่ทำงานครบ 1 ปีขึ้นไปตามอัตราเงินที่สมทบไว้ ส่วนที่บริษัทจ่ายสมทบเข้ากองทุนและบันทึกเป็นค่าใช้จ่ายในปี 2560 มีจำนวน 10.12 ล้านบาท

### นโยบายการพัฒนาบุคลากร / หรือด้านการบริหารงานบุคคล

บริษัทฯ ถือหลักการที่ว่า “บุคลากรทุกระดับเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร และการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของบุคลากรจะทำให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร”

เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถเพียงพอสำหรับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต บริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

- 1) บริษัทถือว่าพนักงานทุกคนคือทรัพยากรอันมีคุณค่าอย่างยิ่งดังนั้นจึงส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับได้มีโอกาสฝึกอบรมหาความรู้ในทุกด้าน ทั้งเรื่องการบริหารการจัดการ (Management) เทคนิคในการปฏิบัติงาน (Technical) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ระบบคุณภาพ (Quality) สิ่งแวดล้อม (Environment) ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Safety and Health) เพื่อให้บุคลากรของบริษัทได้พัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- 2) บริษัทส่งเสริมการทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3) บริษัทมีโครงสร้างการจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสม โดยไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางราชการกำหนด และมีการเทียบกับสถานประกอบการในประเภทเดียวกัน
- 4) บริษัทดูแลพนักงานอย่างมีระบบ และเป็นธรรม เสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ภายในนโยบายที่ว่า “หน้าที่ขององค์กร คือ ทำให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน”

จากนโยบายดังกล่าว บริษัทฯ จึงได้พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการเพิ่มผลผลิต ดังนี้

- จัดฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่งคั่ง มีความอดทน มีความเพียร มีวินัย สามารถพึ่งพาตนเองไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีน้ำใจ มีการแบ่งปัน และมีความซื่อสัตย์สุจริต กับทั้งส่งเสริมให้พนักงานศึกษาหาความรู้ทฤษฎีและแนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กรในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น และทำให้เกิดความสมดุลระหว่างความก้าวหน้าในการทำงานและการดำรงชีวิต ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ภาควิชาการ (มอก. ๕๕๕๕ เล่ม ๑-๒๕๕๖) ที่บริษัทได้นำมาใช้ในสถานประกอบการเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน
- จัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง แก่คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน รวมถึงพนักงานใหม่ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชัน ความคาดหวังของบริษัท และรู้ถึงบทลงโทษหากไม่ปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าว รวมทั้งรับรู้รับทราบถึงมาตรการปกป้องพนักงานที่ปฏิเสธการคอร์รัปชัน และนโยบายที่จะไม่ลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือให้ผลทางลบต่อพนักงานที่ปฏิเสธการคอร์รัปชันแม้ว่าการกระทำนั้นจะทำให้บริษัทสูญเสียโอกาสทางธุรกิจก็ตาม
- การจัดฝึกอบรมภายในบริษัท โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะด้านการจัดการ และความชำนาญงานเฉพาะด้านให้แก่พนักงานในแต่ละระดับ รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานมีความตระหนักในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม
- การให้พนักงานเข้าร่วมฝึกอบรมและสัมมนากับสถาบันภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของพนักงาน
- การจัดให้ความรู้และพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับระบบการจัดการด้านคุณภาพ ISO9001, ISO/TS 16949 ระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 และมาตรฐานความปลอดภัย OHSAS 18001

- จัดตั้งศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โดยร่วมกับศูนย์ กศน. อำเภอเมืองสมุทรปราการขึ้นในที่ทำกรบริษัท
- การจัดทำระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (MS-QWL) ในองค์กร
- การจัดให้ความรู้ และปลูกจิตสำนึกแก่พนักงานในการรู้ รักษ์ ประหยัดพลังงาน รวมทั้งพัฒนาความรู้ในมาตรฐานระบบการจัดการพลังงาน ISO 50001
- การจัดอบรมให้ความรู้ การดำเนินกิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม ตามมาตรฐาน CSR-DIW ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม และมาตรฐาน ISO 26000 รวมทั้งปลูกจิตอาสาพนักงาน เพื่อร่วมพัฒนาสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม
- การจัดฝึกอบรมพนักงานทุกระดับ รวมถึงพนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานทุกระดับรับทราบอย่างทั่วถึงในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงานของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ที่บริษัทฯ ได้มีการกำหนดจัดทำขึ้น โดยได้มีการทบทวน ปรับปรุงแก้ไขตามมติของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ประชุมเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2556 รวมทั้งมีกระบวนการดูแลให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
- ทั้งนี้บริษัทฯ ได้มีการเผยแพร่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ และคู่มือสวัสดิการ รวมนโยบายการพัฒนานุเคราะห์ / หรือด้านการบริหารงานบุคคลในบอร์ดประชาสัมพันธ์ และผ่านระบบอินทราเน็ตภายในบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถศึกษา ทำความเข้าใจ และใช้อ้างอิงในการปฏิบัติงาน โดยบริษัทฯ ได้มีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมแก่การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ บนพื้นฐานความเป็นธรรม และ/หรือ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ข้อกำหนด กฎหมายของหน่วยงานราชการที่เปลี่ยนแปลงไป
- อนึ่ง ในปี 2560 บริษัทฯ ได้จัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงานทั้งภายนอก และภายในมากกว่าสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด(กฎหมายกำหนดต้องให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างเฉลี่ยในรอบปี) เพื่อยกระดับฝีมือแรงงานโดยมีจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของการฝึกอบรมเท่ากับ 10.83 ชั่วโมง/คน/ปี (ส่วนปี 2559 จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของการฝึกอบรมเท่ากับ 8.95 ชั่วโมง/คน/ปี )

## 9. การกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการบริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักการบริหารและการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยยึดถือตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีเป็นข้อพึงปฏิบัติตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน เพื่อให้บริษัทเติบโตอย่างยั่งยืน รวมทั้งเสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งรวมถึงผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน ลูกค้า คู่ค้า เจ้าหนี้ พนักงาน ตลอดจนสาธารณชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่าให้กิจการได้เติบโตอย่างยั่งยืน จึงได้มอบหมายให้คณะกรรมการการกำกับดูแลกิจการรับผิดชอบในกลไกบรรษัทภิบาลของบริษัท โดยทำหน้าที่กำกับดูแลหลักการบริหารและการดำเนินงานของบริษัทให้สอดคล้องกับ นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และหลักเกณฑ์ของหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามแนวทางของ The Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD) ภายใต้ระเบียบปฏิบัติของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีการบูรณาการประเด็นทางสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าไปอยู่ในกระบวนการทางธุรกิจ ตั้งแต่การกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ กระบวนการดำเนินงาน การติดตาม และการรายงาน เพื่อให้คณะกรรมการสามารถใช้เป็นกรอบในการกำกับดูแลให้บริษัทดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม และเป็นไปเพื่อการสร้างคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนั้นมั่นใจว่าบริษัทฯ ได้มีหลักการบริหารกิจการที่ดี มีความรับผิดชอบต่อจัดการอย่างโปร่งใส เท่าเทียม เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้ อันนำไปสู่การสร้างความสำเร็จก้าวหน้าในเชิงธุรกิจที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (Environmental, Social, Governance:ESG) ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพให้ธุรกิจมีความเข้มแข็งและเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สร้างผลตอบแทนที่ดีในระยะยาวให้แก่ผู้ลงทุน เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2560 ที่ผ่านมากคณะกรรมการบริษัท ได้พิจารณา และทบทวนแล้วจึงได้มีมติให้นำหลักปฏิบัติในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (Corporate Governance Code for listed companies 2017 : CG Code ) ฉบับใหม่ ที่ออกโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์มาใช้ (Apply) ตามที่เหมาะสมกับบริบทธุรกิจของบริษัท โดยมอบหมายให้คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการของบริษัทเป็นผู้พิจารณาทบทวนตามความเหมาะสมของการนำ CG Code ไปปรับใช้ และนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเพื่อให้คณะกรรมการของบริษัทได้พิจารณาและทบทวนการกำกับดูแลกิจการของบริษัทให้นำไปสู่ผล (governance outcome) ดังต่อไปนี้

1. สามารถแข่งขันได้และมีผลประกอบการที่ดีโดยคำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว (Competitiveness and performance with long-term perspective)
2. ประกอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิและมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย (Ethical and responsible business)

3. เป็นประโยชน์ต่อสังคมและพัฒนาหรือลดผลกระทบด้านลบต่อสิ่งแวดล้อม  
(Good corporate citizenship)
4. สามารถปรับตัวได้ภายใต้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลง (Corporate resilience)

**แผนงานการดำเนินการด้านการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ (ปี 2560 – 2562)**

ยึดหลักปฏิบัติ 8 ข้อหลักใน CG Code โดยคณะกรรมการบริษัทจะนำไปปฏิบัติ เพื่อปรับใช้ (Apply) ตามที่เหมาะสมกับบริบทธุรกิจของบริษัท นั้น คือ

**หลักปฏิบัติ 1** ตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการในฐานะผู้นำองค์กร  
ที่สร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน

(Establish Clear Leadership Role and Responsibilities of the Board)

**หลักปฏิบัติ 2** กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของกิจการที่เป็นไปเพื่อความยั่งยืน

(Define Objectives that Promote Sustainable Value Creation)

**หลักปฏิบัติ 3** เสริมสร้างคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพ (Strengthen Board Effectiveness)

**หลักปฏิบัติ 4** สรรหาและพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและการบริหารบุคลากร

(Ensure Effective CEO and People Management)

**หลักปฏิบัติ 5** ส่งเสริมนวัตกรรมและการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ

(Nurture Innovation and Responsible Business)

**หลักปฏิบัติ 6** ดูแลให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เหมาะสม

(Strengthen Effective Risk Management and Internal Control)

**หลักปฏิบัติ 7** รักษาความน่าเชื่อถือทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูล

(Ensure Disclosure and Financial Integrity)

**หลักปฏิบัติ 8** สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้ถือหุ้น

(Ensure Engagement and Communication with Shareholders)

ทั้งนี้ใน 8 ข้อดังกล่าวคณะกรรมการของบริษัท โดยนำเสนอจากคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า มีประเด็นที่ต้องพิจารณาและทบทวนปรับปรุงเพิ่มเติมอยู่ในหลักปฏิบัติข้อ 1, 2, 4 และ ข้อ 5 ส่วนข้อที่เหลือได้มีการปรับใช้ไปแล้ว ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามแนวทางของ The Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD) ซึ่งสอดคล้องกับหลัก CG Code ฉบับใหม่นี้

## 9.1 นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการบริษัทได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน และมีการทบทวน และแก้ไขปรับปรุง เป็นประจำทุกปี หรือตามความเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้มีความเป็นปัจจุบันเหมาะสมกับภาวะการณ์และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวทางที่ ตลท. หรือ หน่วยงานกำกับดูแลต่างๆ รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. ได้กำหนดขึ้นเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการยกระดับแนวทางการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance: CG) ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อสร้างผลประกอบการที่ดีในระยะยาว สามารถปรับตัวได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สร้างคุณค่า และรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นผู้มีส่วนได้เสีย และสังคมโดยรวมได้ดียิ่งขึ้นต่อไป

นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทที่กำหนดในจรรยาบรรณธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมาย และนำหลักการกำกับดูแลที่ดีมาปรับใช้ในการดำเนินงาน โดยบูรณาการกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายระยะยาวขององค์กร ตลอดจนเสริมสร้างองค์กรให้มีระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย
2. คณะกรรมการบริษัทเคารพสิทธิและปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม ตลอดจนอำนวยความสะดวกแก่ผู้ถือหุ้นในการใช้สิทธิในเรื่องต่างๆ
3. คณะกรรมการบริษัทส่งเสริมกระบวนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือที่ดีระหว่างบริษัทกับผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมทั้งกำหนดช่องทางที่เหมาะสมในการสื่อสารระหว่างกัน
4. คณะกรรมการบริษัท กำหนดนโยบาย จรรยาบรรณธุรกิจ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติต่างๆ ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย อาทิ ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า และผู้บริโภค คู่ค้า คู่แข่งทางการค้า เจ้าหนี้ ทางการ ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม
5. คณะกรรมการบริษัทมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และพิจารณาอนุมัติแนวทางการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย แผนธุรกิจ และงบประมาณ ตลอดจนกำกับและควบคุมดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจสูงสุดให้แก่กิจการ และความมั่งคั่งสูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น

6. คณะกรรมการบริษัทจัดให้มีโครงสร้างองค์กร การแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบของ คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ผู้บริหารและฝ่ายจัดการอย่างชัดเจน ตลอดจนจัดให้มีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน ระบบการบริหารความเสี่ยง ระบบ การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมทั้งการป้องกันการใช้ข้อมูลภายในที่เหมาะสม และเพียงพอ
7. คณะกรรมการบริษัทกำกับดูแลให้จัดทำงบการเงินและสารสนเทศทางการเงินให้เป็นไปตาม มาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป และมีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญอย่างเพียงพอและเชื่อถือได้ ตลอดจนจัดให้มีผู้สอบบัญชีที่มีความสามารถและมีความเป็นอิสระ
8. คณะกรรมการบริษัทดูแลให้บริษัท มีการสื่อสารและเปิดเผยข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ทั้งข้อมูลทางการเงิน และข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลทางการเงินอย่างเพียงพอ ถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ โปร่งใสทั่วถึงและทันเวลา ผ่านช่องทางต่างๆ ที่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายสามารถ เข้าใจ เข้าถึงได้อย่างสะดวกและเท่าเทียมกัน
9. คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการเป็นคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อ ช่วยพิจารณาถ่วงดุลงานที่มีความสำคัญและรายงานผลการปฏิบัติงานต่อที่ประชุม คณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงรายงานการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับทราบ ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ
10. คณะกรรมการบริษัท จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของกรรมการ กรรมการ ชุดย่อย อาทิ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ คณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เป็นต้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการ ตรวจสอบการปฏิบัติงานในระหว่างปีที่ผ่านมา เพื่อสามารถนำมาแก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน โดยนำเสนอผลการประเมินที่ได้ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบ
11. คณะกรรมการบริษัท จัดให้มีระบบการคัดสรรบุคลากรในตำแหน่งบริหารที่สำคัญทุกระดับ อย่างเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม
12. คณะกรรมการบริษัท มีบทบาทสำคัญในการจัดให้มีจรรยาบรรณธุรกิจ และข้อพึงปฏิบัติใน การทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนรับทราบ ทำความเข้าใจและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และมีมาตรการในการติดตามดูแลให้มีการ ปฏิบัติตาม

นอกจากนี้คณะกรรมการบริษัทยังได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้อย่างบูรณาการเพื่อ ความพอประมาณ มีเหตุมีผล และมีภูมิคุ้มกัน รวมทั้งดำเนินธุรกิจโดยใช้ ความรู้ ควบคู่การมี คุณธรรม และเพื่อให้การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาพัฒนาปรับใช้อย่างมีแบบแผนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น เริ่มตั้งแต่ปี 2556 เป็นต้นมาต่อเนื่องจนถึงปี 2560 คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้นำ มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก. 9999 เล่ม 1-2556) มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และมีความมั่นคงเติบโตอย่างยั่งยืน และมีความสุข โดยในปี 2557 บริษัทเป็นผู้ประกอบการกลุ่มแรก ที่ได้ลงนามบันทึกข้อตกลงร่วมระหว่างกระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานมาตรฐาน ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ เพื่อเข้าร่วม “โครงการส่งเสริมการนำ มาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก. 9999 เล่ม 1-2556) ไปใช้ในสถาน ประกอบการเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน” ส่งผลทำให้บุคลากรในบริษัทฯ ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม จนสามารถนำแนวทางปฏิบัติตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงไปพัฒนาองค์กรได้อย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข ตลอดจนมีขั้นตอน การพัฒนาที่ชัดเจนตามหลักการและแนวทางองค์ประกอบของเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม และแนวทางการบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรมทั่วทั้งองค์กร ตาม มอก. 9999 เล่ม 1-2556 จนเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2558 ที่ผ่านมามีบริษัทฯ ได้รับมอบเกียรติบัตรจากกระทรวงอุตสาหกรรม และสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ ร่วมกับสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม เพื่อแสดงว่า บริษัทฯ ได้นำมาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก. 9999 เล่ม 1-2556) ไป ปฏิบัติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการนำมาซึ่งความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจให้เจริญก้าวหน้าอย่าง สมดุล มั่นคง ยั่งยืน และ มีความสุข รวมทั้งเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น

#### กระบวนการตรวจติดตาม (Process of monitoring)

การติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามนั้น คณะกรรมการบริษัท กำหนดให้เป็นหน้าที่และความ รับผิดชอบของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกคนที่จะต้องรับทราบ ทำความเข้าใจ และปฏิบัติ ตามนโยบายและข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ และ ข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน อย่างเคร่งครัด (Code of Conduct) และไม่พึงปรารถนาให้มีการกระทำใดๆ ที่ผิดกฎหมาย ขัดกับหลัก จริยธรรมเกิดขึ้น

ในปี 2560 บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Corporate Compliance Policy) ขึ้น โดยถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกคน ของบริษัทฯ ตลอดจนบุคคลอื่นๆ ที่รับทำงานในนามของบริษัทฯ จะต้องปฏิบัติตามนโยบาย ดังต่อไปนี้



1. ปฏิบัติตามกฎหมายการป้องกันการผูกขาด (Antitrust Law) และกฎหมายการแข่งขันทางการค้า (Competition Law) และสนับสนุนการแข่งขันทางการค้าที่เสรีและเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติหรือเอาเปรียบผู้อื่น
2. ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-Corruption) การให้หรือรับสินบน (Anti-Bribery) กับเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาคเอกชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
3. ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย (Anti-Money Laundering and Combating the Financing of Terrorism ; AML/CFT)
4. ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องแรงงาน สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รวมถึงเคารพในเสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองคุ้มครอง
5. ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยทรัพย์สินทางปัญญา เคารพและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของบุคคลอื่น ส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นทรัพย์สินทางปัญญา ตลอดจนคุ้มครอง ดูแลรักษาทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัทฯ มิให้ถูกละเมิดโดยบุคคลอื่น
6. ไม่อาศัยการดำเนินคดีเชิงยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วมของสาธารณชน ที่ได้แสดงความคิดเห็นหรือกระทำการใดๆ ในประเด็นอันเป็นการปกป้องประโยชน์สาธารณะ (Anti-Strategic Litigation Against Public Participation ; Anti-SLAPP)
7. ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในทุกประเทศที่มีการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
8. ปฏิบัติตามนโยบายด้านต่างๆ ของบริษัท มาตรฐาน จรรยาบรรณธุรกิจ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงานอย่างเคร่งครัด (Code of Conduct) รวมถึงการดำเนินการที่ถูกต้องเหมาะสมสำหรับธุรกิจของบริษัทฯ แม้ว่านโยบายฯจะมีได้กล่าวครอบคลุมถึงกรณีดังกล่าวไว้ด้วยก็ตาม

นโยบายฯ ดังกล่าวนี้นี้ ผู้บริหารของบริษัทฯ ต้องประพฤติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและพนักงานทุกระดับของบริษัทฯ ต้องเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานผู้ใดกระทำความผิดนโยบาย และจริยธรรมที่กำหนดไว้ บริษัทฯ จะพิจารณาดำเนินการตามวินัยและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น รวมทั้งจรรยาบรรณธุรกิจ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม บริษัทฯได้ดำเนินการจัดกิจกรรม และฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง แต่ทั้งนี้ ก่อนดำเนินการจัดฝึกอบรม และให้พนักงานได้จัดทำแบบทดสอบเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งจรรยาบรรณธุรกิจฯ ดังกล่าว และนำผลที่ได้มาประเมินระดับความรู้ และความเข้าใจของพนักงานมาปรับปรุงการสื่อสาร และการอบรมให้พนักงานมีความเข้าใจอย่างทั่วถึง และตระหนักในหน้าที่ของตน ซึ่งผลแบบทดสอบดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน

#### หน่วยงานตรวจติดตาม (Compliance Unit)

กระบวนการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและการต่อต้านการทุจริต รวมทั้งการประเมินความสอดคล้องกับกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในทุก ๆ ด้าน อาทิ ด้านสิ่งแวดล้อม พลังงาน ความปลอดภัยอาชีวอนามัย สุขภาพและสภาพการจ้าง ทั้งนี้หน่วยงานที่รับผิดชอบในการตรวจติดตาม (Compliance Unit) คือฝ่ายกฎหมาย ซึ่งจะเป็นผู้รับผิดชอบในการตรวจติดตาม ตรวจวัด และประเมินความสอดคล้องกับกฎหมาย เพื่อให้แน่ใจว่ากฎหมาย และกฎระเบียบข้อกำหนดต่าง ๆ รวมทั้งจรรยาบรรณธุรกิจ และมาตรการการดำเนินการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันได้รับการปฏิบัติอย่างครบถ้วนและสอดคล้องตามกฎหมาย และกฎระเบียบ ข้อกำหนดนั้นและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ หน้าที่และความรับผิดชอบกำหนดของหน่วยงานตรวจติดตาม ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. รวบรวม จัดทำ และปรับปรุง Compliance Checklist กฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบ ราชการ สัญญาการร่วมมือทางธุรกิจ เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ สามารถปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง
2. จัดทำแผนการตรวจประเมินความสอดคล้องของกฎหมาย และกฎระเบียบข้อกำหนดต่าง ๆ รวมทั้งจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) และมาตรการการดำเนินการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันประจำปี ภายใน 15 มกราคม ของทุกปี
3. ตรวจ ติดตามและประเมินผลวิเคราะห์หน่วยงานต่างๆ ให้ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ได้อย่างครบถ้วน
4. ประเมินความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ ที่จะมีผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับแนวทางการปฏิบัติงานของบริษัท พร้อมทั้งหาแนวทางเพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบ
5. ปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายที่รับผิดชอบกับผลกระทบเพื่อหาแนวทาง มาตรการป้องกัน พร้อมนำเสนอข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6. ติดตาม และทบทวนแก้ไขข้อมูลด้านกฎหมาย และข้อกำหนดด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ  
ซึ่งอันตราย การประเมินความเสี่ยง การประเมินประเด็นปัญหาด้านต่าง ๆ ของบริษัท
7. สรุปผลการประเมินความสอดคล้องดังกล่าวเข้าที่ประชุมฝ่ายบริหารเป็นประจำทุก ๆ ไตรมาส  
เพื่อทราบและพิจารณำเสนอต่อคณะกรรมการของบริษัทต่อไป

**สรุป** ผลการตรวจติดตามในปี 2560 ที่ผ่านมา ไม่พบการฝ่าฝืน หรือการไม่ปฏิบัติตามนโยบาย  
และ/หรือจรรยาบรรณธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน (Code of Conduct) รวมทั้ง ไม่ปฏิบัติตาม  
หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีแต่อย่างใด เว้นแต่เรื่องที่จะกล่าวต่อไปนี้นี้เท่านั้น นั่นคือ

ส่วนที่ยังไม่ได้ปฏิบัติ บริษัทจะนำไปเป็นแนวทางในการปรับใช้ให้เหมาะสมต่อไป ได้แก่

ข้อที่ยังไม่ปฏิบัติ	เหตุผล
1. ปรชชนกรรรมการเป็นกรรรมการอิสระ คณะกรรมการควรประกอบด้วยกรรรมการอิสระ มากกว่ากึ่งหนึ่งถ้าปรชชนกรรรมการบริษัทไม่เป็น กรรรมการอิสระ	ปรชชนกรรรมการไม่เป็นบุคคลเดี๋ยวกับกรรรมการ ผู้อำนวยกร เพื่อเป็นการแบ่งแยกหน้าที่ในการ กำหนดนโยบายการกำกับดูแล และการบริหารงาน ประจำ โดยมีการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อสร้างดุลยภาพระหว่างบริหาร และการกำกับดูแล กิจการที่ดี
2. คณะกรรรมการควรกำหนดให้กรรรมการอิสระมี วาระการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องไม่เกิน 9 ปี นับจาก แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรรมการอิสระครั้งแรก 3. คณะกรรรมการควรกำหนดจำนวนวาระที่ดำรง ตำแหน่งติดต่อกันได้นานที่สุดของกรรรมการและ กรรรมการชด้อย	คณะกรรมการที่ดำรงตำแหน่งของกรรรมการอิสระ กรรรมการ และกรรรมการชด้อยไม่มีการกำหนดวาระ เนื่องจากบริษัทเชื่อมั่นว่ากรรรมการบริษัทเป็นผู้มี ความรู้ และความสามารถ ประสพการณ์ของกรรรมการ จากการดำรงตำแหน่งเป็นเวลานานจะช่วยให้ กรรรมการเข้าใจการดำเนินธุรกิจของบริษัทได้เป็น อย่างดี

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัท ยังส่งเสริมให้เผยแพร่วัฒนธรรมในการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณธุรกิจ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน ให้เป็นที่เข้าใจทั่วทุกระดับในองค์กร และมีผลในทางปฏิบัติภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรม โดยให้จัดทำคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน และเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น E-mail อินทราเน็ตของกลุ่มบริษัทฯ เว็บไซต์ของบริษัทฯ และตลอดปี 2560 ที่ผ่านมาได้จัดอบรมความรู้พื้นฐานเรื่องการกำกับดูแลกิจการให้กับพนักงานทุกคนรวมทั้งพนักงานเข้าใหม่ เพื่อให้ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนรับทราบ ทำความเข้าใจ และยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส ซื่อสัตย์ ะมัดระวังและมีจริยธรรม ทั้งต่อตนเอง องค์กร ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียอื่น รวมทั้งส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ จิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ะมัดระวัง และซื่อสัตย์สุจริตภายใต้ นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน

จากการดำเนินธุรกิจตามแนวปฏิบัติที่ดีของหลักการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ ส่งผลให้ในปี 2560 บริษัทได้รับรางวัลชนะเลิศและผลการประเมินรวมทั้งผลการสำรวจในโครงการที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนี้

- ๑ รางวัลบริษัทจดทะเบียนต้นแบบแห่งความยั่งยืนระดับ ดีเด่น ประจำปี 2560

(Outstanding SET Sustainability Awards 2017) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในฐานะที่เป็นบริษัทจดทะเบียนที่มีความโดดเด่นในการดำเนินธุรกิจตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน

#### **การประเมินระดับการป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชันปี 2560**

๑ จากการประเมินระดับการป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน (Anti-corruption Process Indicator) ของบริษัทจดทะเบียนไทย โดย ก.ล.ต. และสถาบันไทยพัฒน์ บริษัทฯ ได้ผ่านการรับรองว่า มีระบบการในการต่อต้านการคอร์รัปชันที่ดี นั่นคือ มีนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งได้สื่อสารและฝึกอบรมแก่พนักงาน เพื่อให้รอบรู้เกี่ยวกับนโยบาย และแนวปฏิบัติในการต่อต้านคอร์รัปชัน จนได้รับการเป็นสมาชิกของ "แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต" อย่างสมบูรณ์ คณะกรรมการบริษัทยังมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ โดยเชื่อมั่นว่าการที่บริษัทยึดมั่นในระบบและกระบวนการของการกำกับดูแลกิจการที่ดี จะส่งเสริมให้บริษัทฯ เจริญเติบโต และก้าวหน้าด้วยความมั่นคงอย่างยั่งยืน

#### **การประเมินคุณภาพการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2560**

๑ ได้รับการประเมินตามโครงการประเมินคุณภาพการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี (Annual General Meeting: AGM) ที่สำนักงาน ก.ล.ต. ร่วมกับสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย และสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทยเป็นผู้จัด โดยบริษัทฯ ได้รับผลการประเมินคุณภาพการจัดประชุมผู้ถือหุ้นสามัญคะแนนเต็ม 100 คือ อยู่ในระดับ “ดีเยี่ยมและสมควรเป็นตัวอย่าง” 7 ปี ติดต่อกัน (ปี 2554 - 2560)

## การประเมินการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนประจำปี 2560

### ๑ ได้รับการประเมินผลตามโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย

(Corporate Governance Report of Thai Listed Companies 2013) ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย เป็นผู้จัด โดยบริษัทได้รับผลสำรวจการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประจำปี 2559 และปี 2560 อยู่ในระดับ “ดีเลิศ (Excellent) หรือห้าดาว” (มีคะแนนอยู่ในช่วง 90-100 คะแนน) (2 ปี ต่อเนื่อง) จากบริษัทจดทะเบียนที่ได้รับการสำรวจ โดยในปี 2560 สำรวจทั้งหมด 620 บริษัท ซึ่งมีผลคะแนนเฉลี่ยของบริษัทจดทะเบียนโดยรวมในปี 2560 อยู่ที่ 80 คะแนน โดยเป็นการยกระดับจากปี 2557 และ 2558 ที่อยู่ในระดับ “ดีมาก” และยังอยู่ใน Top Quartile ของบริษัทจดทะเบียนที่มีมูลค่าทางการตลาดตั้งแต่ 1,000 – 2,999 ล้านบาทอีกด้วย

### การประเมินการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ประจำปี 2560

๑ บริษัทฯ ได้รับการประเมินการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน Thailand Sustainability Investment ประจำปี 2558 ถึง ปี 2560 ( 3 ปี ต่อเนื่อง) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่มอบให้แก่บริษัทจดทะเบียนที่มีผลการดำเนินงานด้าน ESG โดดเด่น มีการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียครอบคลุมทั้งในด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม มีกระบวนการบริหารจัดการเพื่อสร้างความยั่งยืน เช่น กระบวนการบริหารความเสี่ยง การจัดการห่วงโซ่อุปทาน และการพัฒนานวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม เป็นต้น

๑ เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานและการปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ ให้มีมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ASEAN Corporate Governance Scorecard (ASEAN CG Scorecard) ตลอดปี 2560 คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ/บรรษัทภิบาล ได้กำหนดนโยบายให้นำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2555 ของตลาดหลักทรัพย์ฯ และหลักเกณฑ์การสำรวจโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัท รวมทั้งได้นำหลักปฏิบัติในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (Corporate Governance Code for listed companies 2017 : CG Code ) ฉบับใหม่ ที่ออกโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์มาใช้ (Apply) ตามที่เหมาะสมกับบริบทธุรกิจของบริษัท และเป็นกรอบแนวทางปฏิบัติในการพัฒนา และปรับปรุงการดำเนินธุรกิจของบริษัท ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 5 หมวดดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ดังนี้

- 1) สิทธิของผู้ถือหุ้น
- 2) การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน
- 3) บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย
- 4) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส
- 5) ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

## หมวดที่ 1. สิทธิของผู้ถือหุ้น

1.1) บริษัทฯ ได้ยึดถือหลักการในการกำกับดูแลสิทธิของผู้ถือหุ้น โดยมุ่งปกป้องคุ้มครอง และส่งเสริมการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้น ดังนี้ คือ

- ผู้ถือหุ้นมีสิทธิในความเป็นเจ้าของโดยควบคุมบริษัทผ่านการแต่งตั้งคณะกรรมการให้ทำหน้าที่แทนตน
- ผู้ถือหุ้นมีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของบริษัทฯ
- ผู้ถือหุ้นควรมีโอกาสเสนอวาระการประชุมและมีสิทธิมอบฉันทะให้ผู้อื่นเข้าร่วมประชุมแทนตน
- ผู้ถือหุ้นควรมีโอกาสซักถามกรรมการทั้งในที่ประชุมและส่งคำถามล่วงหน้า
- ผู้ถือหุ้นควรได้รับเอกสารและรายละเอียดหรือข้อมูลที่เพียงพอต่อการพิจารณาในแต่ละวาระก่อนการเข้าประชุมตามเวลาอันสมควร
- ผู้ถือหุ้นควรได้รับทราบกฎเกณฑ์และวิธีการในการเข้าร่วมประชุมตามเวลาอันควร
- บริษัทควรส่งเสริมการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้นและไม่ละเมิดหรือลดทอนสิทธิของผู้ถือหุ้น

1.2) ดังนั้นนอกเหนือจากสิทธิขั้นพื้นฐานหรือสิทธิตามกฎหมายของผู้ถือหุ้นที่ได้รับแล้ว บริษัทฯ ยังได้คำนึงถึงสิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้นทุกราย โดยได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้น ดังนี้

- เพื่อให้ผู้ถือหุ้นทุกรายได้รับข้อมูลที่จำเป็นและเพียงพอเกี่ยวกับวันประชุม และวาระการประชุมเป็นการล่วงหน้า บริษัทฯ ได้มีการสื่อสารเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวกับการประชุมผู้ถือหุ้นผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทที่ [www.sssc.th.com](http://www.sssc.th.com) ตั้งแต่วันที่ 10 มีนาคม 2560 เป็นต้นไปเป็นระยะเวลา 48 วันก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น (ประชุมผู้ถือหุ้นวันที่ 27 เมษายน 2560) โดยข้อมูลดังกล่าวนี้เป็นข้อมูลชุดเดียวกันกับเอกสารที่บริษัทฯ ได้นำส่งพร้อมกับหนังสือเชิญประชุมให้แก่ผู้ถือหุ้นทางไปรษณีย์ล่วงหน้าก่อนวันประชุม
- ในหนังสือเชิญประชมนั้นมีข้อมูลเกี่ยวกับวาระการประชุม พร้อมเหตุผลและความเห็นของคณะกรรมการในเรื่องที่เสนอ วัน เวลาและสถานที่ประชุม พร้อมหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และเอกสารประกอบในการลงคะแนนเข้าร่วมประชุม

- เพื่อประโยชน์ต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น บริษัทยังเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นส่งคำถามที่ต้องการให้บริษัทชี้แจงในประเด็นของระเบียบวาระที่นำเสนอในการประชุมนั้น สามารถจัดส่งคำถามล่วงหน้าได้ที่ e-mail: boonchai@ssscsth.com หรือ hiran@ssscsth.com หรือโทรสารหมายเลข 02-754-5747-48 ทั้งนี้ประกาศหลักเกณฑ์และระบุงขึ้นตอนที่ชัดเจนแจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และลงประกาศไว้ในเว็บไซต์ของบริษัทที่ [www.ssscsth.com](http://www.ssscsth.com) ตั้งแต่วันที่ 10 มีนาคม 2560 เช่นเดียวกัน

ในการประชุมผู้ถือหุ้นสำหรับ ปี 2560 การประชุมดำเนินไปตามลำดับตามระเบียบวาระการประชุมที่กำหนดไว้ในหนังสือเชิญประชุมที่ได้แจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบล่วงหน้า ซึ่งไม่มีการเพิ่มวาระการประชุม หรือเปลี่ยนแปลงข้อมูลสำคัญโดยไม่ได้แจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบล่วงหน้า และเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นแสดงความคิดเห็นและซักถามเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละวาระนั้นๆ โดยมีกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมประชุมอย่างพร้อมเพรียงกัน เพื่อที่จะตอบปัญหาต่างๆต่อผู้ถือหุ้นในที่ประชุม ซึ่งรายละเอียดได้มีการบันทึกไว้ในรายงานการประชุมผู้ถือหุ้น

1.3) ก่อนเริ่มการประชุมประธานในที่ประชุมได้ชี้แจงให้ผู้ถือหุ้นทราบวิธีลงคะแนนเสียงและสิทธิของผู้ถือหุ้นอย่างชัดเจน ดังนี้

- หุ้หนึ่งหุ้มีเสียงหนึ่งเสียง สำหรับวาระที่ขอมติต้องผ่านด้วยเสียงข้างมาก วาระเพื่อทราบไม่มีการลงมติวาระการลดทุนจดทะเบียน เพิ่มทุนจดทะเบียน แก้ไขหนังสือบริคณห์สนธิ และแก้ไขข้อบังคับ ต้องผ่านด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนเสียงของผู้ถือหุ้นทั้งหมดที่มาประชุม และมีสิทธิออกเสียง ส่วนวาระการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการต้องผ่านด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นที่มาประชุม
- ส่วนการลงมติเลือกตั้งกรรมการผู้ถือหุ้นแต่ละคนมีสิทธิใช้คะแนนเสียงที่มีอยู่ทั้งหมดตามที่กล่าวข้างต้นเลือกตั้งบุคคลคนเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการก็ได้ แต่จะแบ่งคะแนนเสียงให้แก่ผู้ใดมากน้อยเพียงใดไม่ได้
- ผู้ถือหุ้นที่มอบฉันทะและออกเสียงลงคะแนนมาแล้ว เจ้าหน้าที่จะทำการรวบรวมคะแนนไว้ในคอมพิวเตอร์ สำหรับผู้รับมอบฉันทะเข้าร่วมประชุมไม่ต้องออกเสียงลงคะแนน ทั้งนี้บริษัทฯ มอบหมายให้ที่ปรึกษากฎหมาย และฝ่ายตรวจสอบภายในซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจนับ หรือตรวจสอบการลงคะแนนเสียงในการประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับ

สำหรับผู้ถือหุ้นที่มาประชุม เจ้าหน้าที่ได้จัดเตรียมบัตรลงคะแนนให้ เพื่อใช้ในกรณีที่ไม่เห็นด้วยหรือออกเสียง และเพื่อคำนึงถึงสิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้นทุกรายบริษัทฯ ให้สิทธิผู้ถือหุ้นเข้าร่วมประชุม หลังจากที่มีการประชุมได้เริ่มไปแล้ว โดยสามารถใช้สิทธิออกเสียงหรือลงคะแนนในระเบียบวาระที่อยู่ระหว่างการพิจารณา และยังไม่ได้ลงมติกับทั้งมีการแจ้งคะแนนเสียงในการผ่านมติในแต่ละวาระให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบผลการลงมติดังกล่าวทันที

บริษัทได้นำส่งรายงานการประชุมให้กับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยภายใน 14 วันนับจากวันประชุมและได้มีการเผยแพร่รายงานการประชุมให้แก่ผู้ถือหุ้นผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทไปพร้อมกัน เพื่อให้ผู้ถือหุ้นแสดงความคิดเห็นและตรวจสอบได้ โดยไม่จำเป็นต้องรอให้ถึงการประชุมครั้งต่อไป

ผู้ถือหุ้นมีสิทธิในการพิจารณาคำตอบแทนกรรมการโดยบริษัทได้นำเสนอคำตอบแทนกรรมการทุกรูปแบบ ได้แก่คำตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม โบนัส/บำเหน็จ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติเป็นประจำทุกปี ซึ่งรอบปีที่ผ่านมามีบริษัทได้จ่ายคำตอบแทนให้แก่กรรมการผู้บริหารในรูปแบบของเงินเดือน โบนัส เบี้ยประชุม และเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามที่กล่าวไว้ชัดเจนแล้วในข้อ 8.4 เท่านั้น ส่วนสิทธิประโยชน์อื่น ๆ บริษัทฯ ไม่มีการจ่ายให้แก่กรรมการแต่อย่างใด

## หมวดที่ 2. การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน

### 2.1) หลักการกำกับดูแลในการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกันที่บริษัทฯ ยึดถือปฏิบัติเพื่อ

สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้นในการลงทุนกับบริษัท คือ

- ผู้ถือหุ้นทุกรายทั้งผู้ถือหุ้นที่เป็นผู้บริหารและผู้ถือหุ้นที่ไม่เป็นผู้บริหาร หรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่ และผู้ถือหุ้นรายย่อย รวมทั้งผู้ถือหุ้นต่างชาติ ควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม
- บริษัทฯ กำกับดูแลให้ผู้ถือหุ้นได้รับการปฏิบัติและปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน และผู้ถือหุ้นส่วนน้อยที่ถูกละเมิดสิทธิควรมีโอกาสได้รับการชดเชย
- ไม่มีการทำรายการระหว่างกันกับบริษัทที่เกี่ยวข้อง ที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทั้งนี้คณะกรรมการกำหนดนโยบายไว้ชัดเจนว่า “รายการระหว่างกันต้องได้กระทำอย่างยุติธรรมตามราคาตลาด และเป็นไปตามปกติธุรกิจการค้า (Fair and at arms' length)”

2.2) คณะกรรมการบริษัท ให้สิทธิแก่ผู้ถือหุ้นในการออกเสียงลงคะแนนในแบบหนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียง หุ้นประเภทเดียวกัน มีสิทธิออกเสียงที่เท่าเทียมกันเท่ากับหนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียง



2.3) สำหรับการประชุมผู้ถือหุ้นในปี พ.ศ. 2560 บริษัทได้ดำเนินการให้ผู้ถือหุ้นส่วนน้อยมีสิทธิในการเสนอระเบียบวาระการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นล่วงหน้า และชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อรับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทฯ ตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนดในระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2559 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2559 และได้แจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยพร้อมทั้งลงประกาศไว้ในเว็บไซต์ของบริษัทที่ [www.sssceth.com](http://www.sssceth.com) โดยได้ระบุถึงขั้นตอนและวิธีการในการพิจารณาที่ชัดเจนและโปร่งใส ซึ่งในการประชุมผู้ถือหุ้นในปี พ.ศ. 2560 ไม่มีผู้ถือหุ้นเสนอวาระการประชุมและชื่อบุคคลเข้าเลือกตั้งเป็นกรรมการแต่อย่างใด

สำหรับการประชุมผู้ถือหุ้นในปี พ.ศ. 2561 บริษัทได้ดำเนินการให้ผู้ถือหุ้นส่วนน้อยมีสิทธิในการเสนอระเบียบวาระการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นล่วงหน้า และชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อรับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทฯ ได้ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2560 ถึง วันที่ 31 ธันวาคม 2560 พร้อมข้อมูลประกอบการพิจารณาด้านคุณสมบัติ และการให้ความยินยอมของผู้ได้รับการเสนอชื่อ และได้แจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พร้อมทั้งลงประกาศไว้ในเว็บไซต์ของบริษัทที่ [www.sssceth.com](http://www.sssceth.com) ตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2560 เป็นต้นไป ซึ่งในเว็บไซต์ของบริษัทฯ ได้กำหนดแบบฟอร์มสำหรับการเสนอวาระและชื่อบุคคลเข้าเลือกตั้งเป็นกรรมการไว้ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถดาวน์โหลดได้อีกด้วย

2.4) ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น บริษัทฯ ได้ดำเนินการประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นไปตามลำดับระเบียบวาระที่กำหนดในหนังสือเชิญประชุม โดยไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงวาระ หรือเพิ่มวาระการประชุมนอกเหนือไปจากที่ได้มีการบอกกล่าวให้ผู้ถือหุ้นทราบล่วงหน้าตามหนังสือเชิญประชุม พร้อมทั้งได้จัดส่งข้อมูลสารสนเทศที่ครบถ้วน ชัดเจน เพียงพอ และทันเวลา โดยเอกสารที่ส่งเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษสำหรับผู้ถือหุ้นชาวต่างชาติ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้มีโอกาสศึกษาข้อมูลประกอบการพิจารณาระเบียบวาระต่าง ๆ

2.5) บริษัทฯ ได้แนบหนังสือมอบฉันทะตามแบบที่กระทรวงพาณิชย์กำหนดทั้ง 3 แบบฟอร์มไปพร้อมกับหนังสือบอกกล่าวนัดประชุมผู้ถือหุ้นทุกครั้ง เพื่อให้ผู้ถือหุ้นมีช่องทางในการใช้สิทธิออกเสียงในที่ประชุมผู้ถือหุ้นในกรณีที่ผู้ถือหุ้นไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ด้วยตนเอง โดยผู้ถือหุ้นมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะเลือกมอบฉันทะในรูปแบบที่ผู้ถือหุ้นต้องการและโดยเฉพาะในแบบ ข. จะเป็นแบบที่ผู้ถือหุ้นสามารถกำหนดทิศทางการลงคะแนนเสียงได้เองในแต่ละวาระ

นอกจากนั้นบริษัทฯ ยังได้เสนอรายชื่อของกรรมการอิสระที่ไม่มีส่วนได้เสียกับวาระที่นำเสนอในการประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อเป็นทางเลือกในการมอบฉันทะไปพร้อมกับหนังสือนัดประชุม ในกรณีที่ผู้ถือหุ้นที่ไม่สะดวกเข้าร่วมประชุมด้วยตนเองสามารถมอบอำนาจให้บุคคลอื่นมาประชุมและออกเสียงลงมติแทน รวมทั้งได้เผยแพร่แบบหนังสือมอบฉันทะไว้ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถดาวน์โหลดได้อีกด้วย

2.6) บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นได้เลือกกรรมการเป็นรายคนในวาระการแต่งตั้งกรรมการบริษัทแทนกรรมการที่ครบกำหนดตามวาระ

2.7) บริษัทฯ ได้มอบหมายให้ บริษัท ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นนายทะเบียนหลักทรัพย์ของบริษัทฯ เป็นผู้ดำเนินการจัดส่งหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุม (เป็นภาษาอังกฤษกรณีผู้ถือหุ้นเป็นชาวต่างชาติ) ให้ผู้ถือหุ้นล่วงหน้าอย่างน้อย 21 วันก่อนวันประชุม นอกจากนี้บริษัทฯ ได้เผยแพร่หนังสือเชิญประชุมและข้อมูลทั้งหมดดังกล่าว (ไม่รวมรายงานประจำปี) ไว้บนเว็บไซต์บริษัทฯ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษล่วงหน้ามากกว่า 30 วันก่อนวันประชุม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ถือหุ้นมีเวลาในการศึกษาข้อมูลประกอบการประชุมและประกอบการตัดสินใจล่วงหน้าอย่างเพียงพอ ก่อนได้รับข้อมูลในรูปแบบเอกสารจากบริษัทฯ

2.8) คณะกรรมการบริษัท มีนโยบายกำกับดูแลมิให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจเริ่มตั้งแต่การจัดโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการที่ชัดเจนโปร่งใส รวมถึงการเปิดเผยการถือหลักทรัพย์ของคณะกรรมการ และผู้บริหารไว้ในรายงานประจำปีอย่างครบถ้วน

2.9) คณะกรรมการบริษัท มีนโยบายการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ห้ามไม่ให้มีการใช้โอกาสหรือข้อมูลที่ได้จากการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน ในการหาประโยชน์ส่วนตน หรือทำธุรกิจที่แข่งขันกับบริษัทฯ หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ใช่ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ของตนในการซื้อขายหุ้นของบริษัทฯ หรือให้ข้อมูลภายในแก่บุคคลอื่นเพื่อประโยชน์ในการซื้อขายหุ้นของบริษัทฯ ซึ่งหากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม บริษัทฯ จะดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดนั้นอย่างเคร่งครัด โดยได้เผยแพร่นโยบายดังกล่าว และกำหนดข้อห้ามนี้ไว้ชัดเจนในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน เพื่อให้พนักงาน ผู้บริหาร และกรรมการบริษัท รับทราบและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ยังได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท (www.ssscth.com) เพื่อให้ผู้ถือหุ้น นักลงทุน สาธารณชน หรือผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ มั่นใจได้ว่าการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทมีความถูกต้องชัดเจน สอดคล้องกับกฎหมาย และเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน

2.10) คณะกรรมการบริษัท มีนโยบายให้กรรมการ และผู้บริหารระดับสูง ต้องแจ้งให้บริษัททราบอย่างน้อย 1 วันล่วงหน้าก่อนทำการซื้อ/ขายหลักทรัพย์ ผ่านเลขานุการบริษัท และรายงานให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ทราบรายไตรมาส

2.11) กรรมการและผู้บริหารจะต้องรายงานการถือหลักทรัพย์ของตน คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะซึ่งถือหลักทรัพย์ของบริษัท และต้องจัดทำรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ทุกครั้งที่มีการซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์ต่อสำนักงาน ก.ล.ต. ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ภายใน 3 วันทำการหลังจากวันที่ซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์

### การทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน

คณะกรรมการบริษัท ตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ดังนั้นจึงกำหนดไว้ในนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ ไว้อย่างชัดเจน โดยให้การทำรายการที่เกี่ยวข้องกันทุกรายการของบริษัทฯ อย่างน้อยต้องผ่านความเห็นชอบจากฝ่ายบริหารของบริษัทฯ และหากมีการตกลงเข้าทำรายการที่เกี่ยวข้องกันและเข้าข่ายเป็นรายการตามที่กำหนดในข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูลและการปฏิบัติการของบริษัทจดทะเบียนในรายการที่เกี่ยวข้องกัน และ/หรือในรายการเกี่ยวกับการได้มาหรือจำหน่ายไป ซึ่งสินทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียน บริษัทฯ จะปฏิบัติตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งกำหนดให้ต้องผ่านความเห็นชอบและ/หรือผ่านการอนุมัติจากฝ่ายบริหารและ/หรือที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องกันไม่มีสิทธิออกเสียง

ในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ คณะกรรมการบริษัทจะมีการดูแลอย่างรอบคอบเมื่อเกิดรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยกำหนดนโยบายและขั้นตอนการอนุมัติรายการที่เกี่ยวข้องกันไว้เป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในระเบียบอำนาจอนุมัติและดำเนินการ และ/หรือขออนุมัติจากผู้ถือหุ้นตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมทั้งมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยราคา และเงื่อนไขเสมือนทำรายการกับบุคคลภายนอก (Arm's Length Basis) โดยคณะกรรมการตรวจสอบจะนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เกี่ยวกับรายการที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และรายการที่เกี่ยวข้องกันอย่างสม่ำเสมอ

บริษัทฯ ไม่มีนโยบายที่จะทำรายการกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน ยกเว้นในกรณีที่บริษัทฯ เห็นว่า จะได้รับผลตอบแทนสูงสุดซึ่งเป็นไปในราคาและเงื่อนไขการค้าโดยทั่วไปที่ไม่แตกต่างจากบุคคลภายนอก ซึ่งบริษัทฯ จะกำหนดให้ผ่านความเห็นชอบจากฝ่ายบริหาร และ/หรือคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี

ส่วนการเปิดเผยข้อมูลส่วนได้เสียของกรรมการ ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องนั้น ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการครั้งที่ 4/2552 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2552 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบฟอร์มให้กรรมการและผู้บริหารต้องรายงานให้บริษัททราบถึงการมีส่วนได้เสียของตนหรือของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อยได้

ทั้งนี้เพื่อให้บริษัทมีข้อมูลประกอบการดำเนินการ ตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งเป็นรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และอาจนำไปสู่การถ่ายเทผลประโยชน์ของบริษัทและบริษัทย่อยได้ และเพื่อประโยชน์ในการติดตามดูแลถึงการมีส่วนได้เสียของกรรมการ และผู้บริหารของบริษัท หรือของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง โดยต้องรายงานการเปลี่ยนแปลงข้อมูลทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลต่างไปจากเดิมที่เคยรายงานไว้ และครั้งต่อไปเป็นประจำ ทุก 1 ปี ตามปีปฏิทิน โดยส่งภายใน 30 วันนับแต่วันสิ้นเดือนธันวาคม

และหากในการประชุมคณะกรรมการบริษัทมีวาระที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนได้เสียของกรรมการท่านใดแล้ว กำหนดให้กรรมการท่านที่เกี่ยวข้องนั้นต้องไม่อยู่ในสถานที่ประชุม เพื่อให้กระบวนการตัดสินใจได้ดำเนินการอย่างโปร่งใสและยุติธรรมต่อประโยชน์ส่วนรวม

โดยในปี 2560 บริษัทฯ ไม่มีการกระทำใดที่มีลักษณะเป็นการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ใดๆ ที่ ก.ล.ต. และ ตลท. กำหนด ไม่ว่าจะเป็นการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน การทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือการซื้อขายทรัพย์สิน และไม่มีการทำรายการระหว่างกันกับบริษัทที่เกี่ยวข้อง ที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญ รวมทั้งไม่มีรายการที่เป็นการให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่บริษัทที่ไม่ใช่บริษัทย่อยของบริษัทแต่อย่างใด

### หมวดที่ 3. การคำนึงถึงบทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญต่อสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งที่เป็นไปตามข้อบังคับของกฎหมาย หรือโดยการตกลงร่วมกัน อีกทั้งได้ตระหนักถึงความสัมพันธ์ และความร่วมมือที่ดีระหว่างบริษัทกับผู้มีส่วนได้เสีย โดยการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกันทั้งสองฝ่าย คือระหว่างบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียในการสร้างความมั่งคั่ง สร้างงาน และสร้างความยั่งยืนของบริษัทบนฐานการเงินที่มั่นคง ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บริษัทสามารถเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน

บริษัทฯ จึงมีนโยบายในการปฏิบัติที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ซึ่งหมายความว่ารวมถึงผู้ถือหุ้นหรือผู้ลงทุน พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า คู่แข่ง เจ้าหนี้ ชุมชนที่บริษัทตั้งอยู่ สังคมสิ่งแวดล้อม ภาครัฐและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจนในคู่มือจริยธรรมธุรกิจ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนของบริษัทไม่ว่าคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนทุกระดับ ทุกส่วนงานได้ดำเนินธุรกิจและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

รวมถึงให้ความสำคัญกับสังคมและกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างหลากหลาย กับทั้งมุ่งมั่นที่จะดูแลให้ความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มดังกล่าวว่าจะได้รับการดูแลตามสิทธิที่มีตามกฎหมาย และข้อตกลงที่มีอยู่กับบริษัทอย่างเป็นธรรม โดยมีแนวทางการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์และเป็นธรรมด้วยความโปร่งใส ไม่กระทำการใด ๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมกำหนดมาตรการชดเชยกรณีผู้มีส่วนได้เสียได้รับความเสียหายจากการละเมิด และไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตัวที่ขัดแย้งกับประโยชน์ของบริษัท และผู้มีส่วนได้เสีย อันรวมถึงการเก็บรักษาความลับที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจต่อผู้มีส่วนได้เสีย และร่วมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

นอกจากนั้นได้มีมาตรการในการแจ้งเบาะแสดต่อคณะกรรมการในประเด็นเกี่ยวกับการทำผิดกฎหมาย ความถูกต้องของรายงานทางการเงิน ระบบควบคุมภายในที่บกพร่อง หรือการผิดจรรยาบรรณ และมีกลไกคุ้มครองสิทธิของผู้แจ้งเบาะแสดดังกล่าวโดยกำหนดไว้ชัดเจนในคู่มือจริยธรรมธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงานที่แจกให้บุคลากรทุกคนของบริษัททราบ และยึดถือปฏิบัติ กับทั้งยังเผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ของบริษัท

### 3.1) ความเสมอภาคกับการเคารพลิทธิมนุษยชนแก่ผู้เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงมีโดยเสมอภาคกัน เพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเชื่อทางการเมือง หรือความเชื่อในทางอื่นใด ชาติหรือพื้นเพทางสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะ

นอกจากนั้นบริษัทฯ เคารพกฎหมาย วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และหลักสิทธิมนุษยชนสากลอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนและปฏิบัติตามข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) นั่นคือ

- หลีกเลี่ยงการกระทำหรือการมีส่วนที่จะทำให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมของธุรกิจและแก้ไขปัญหาหากเกิดผลกระทบ ในทุกพื้นที่ที่เข้าไปดำเนินธุรกิจ โดยไม่ฝ่าฝืนและปฏิบัติตาม
- หมั่นตรวจตราดูแลมิให้ธุรกิจของบริษัทฯ เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วยการยอมรับหลักปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
- ป้องกันหรือลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงานของธุรกิจ อันเป็นผลจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจ แม้ว่าธุรกิจเองจะไม่ได้มีส่วนทำให้เกิดผลกระทบเหล่านั้นก็ตาม
- บริษัทฯ กำหนดเป็นนโยบายโดยไว้อย่างชัดเจน ที่จะไม่มีการกีดกัน หรือไม่ให้สิทธิพิเศษ หรือไม่เลือกปฏิบัติแก่ผู้หนึ่งผู้ใด เนื่องจากความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ สถาบันการศึกษา สตรี ผู้พิการ หรือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ ในการได้รับค่าตอบแทนต่าง ๆ จากบริษัท โดยถือว่าทุกคนมีโอกาสดังเทียมกัน รวมทั้งไม่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้เพราะคณะกรรมการบริษัทฯ เห็นว่าการเคารพลิทธิมนุษยชนเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อันมีส่วนสัมพันธ์กับธุรกิจในลักษณะการเพิ่มคุณค่า และทรัพยากรบุคคลนับเป็นปัจจัยสำคัญของธุรกิจในการสร้างมูลค่าและเพิ่มผลผลิต

ดังนั้นในปี 2556 บริษัทฯ จึงได้ประกาศนโยบายจรรยาบรรณทางธุรกิจด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ และเมื่อปี 2560 ที่ผ่านมามีการกำหนดกระบวนการเฝ้าระวังในเรื่องกรอบสิทธิมนุษยชน และทบทวนนโยบาย ดังนี้

#### **นโยบายจรรยาบรรณทางธุรกิจด้านสิทธิมนุษยชน**

- (1) บริษัทฯ ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคน โดยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา ความพิการ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ ฐานะชาติตระกูล สถานศึกษา หรือสถานะอื่นใดที่มีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน
- (2) บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน มีสิทธิเท่าเทียมกันในการทำงาน การรับค่าจ้าง ค่าตอบแทน ปรับขึ้นตำแหน่ง สวัสดิการต่าง ๆ ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งต่างๆ ของบริษัทฯ
- (3) บริษัทฯ มีเจตนารมณ์ในการสนับสนุน และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ และกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายของบริษัทฯ
- (4) บริษัทฯ ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด ให้ความรู้ความเข้าใจในหลักสิทธิมนุษยชนแก่พนักงาน เพื่อนำไปปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน และไม่สนับสนุนกิจการที่ละเมิดหลักสิทธิมนุษยชน
- (5) บริษัทฯ ให้การดูแลข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน โดยถือเป็นความลับ ไม่ส่งข้อมูลหรือกระจายข้อมูลส่วนบุคคลไปยังบุคคลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง หรือเปิดเผย ถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล
- (6) พนักงานทุกคน ต้องไม่กระทำการใดๆ ที่มีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ ไม่ว่าต่อพนักงานของบริษัทฯ หรือบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อธุรกิจ ทั้งนี้ รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ การเกี่ยวพาราสี การลวนลาม การอนาจาร และการมีไว้ซึ่งภาพลามกอนาจาร ทั้งวาจา และการสัมผัส
- (7) บริษัทฯ จะไม่ข้องเกี่ยวกับหน่วยงาน องค์กร หรือบุคคลใด ที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือ การค้ามนุษย์ ทุกกรณี
- (8) บริษัทฯ ยอมรับความแตกต่างทางสังคม สิ่งแวดล้อม กฎหมาย วัฒนธรรมในบริษัท และระหว่างบริษัทฯ ยอมรับขีดจำกัดในเรื่องความสามารถในการสื่อสารทางภาษา ประสิทธิภาพ การฝึกอบรม การศึกษา ความพิการ หรืออื่น ๆ
- (9) บริษัทฯ ส่งเสริมผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่มีมาติดต่อกับบริษัทในการที่จะได้รับการรับรองและคุ้มครองในสิทธิที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

### แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพกฎหมาย และหลักสิทธิมนุษยชนสากล

เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวข้างต้น และข้อบังคับระเบียบคำสั่งต่าง ๆ ของบริษัทอย่างเคร่งครัด รวมทั้งปฏิบัติตามกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนสากลที่เกี่ยวข้องกับกิจการของบริษัท คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการจึงได้กำหนดจรรยาบรรณเพื่อเป็นแนวทางให้ดำเนินการดังนี้

- (1) บริษัทฯ มีนโยบายยึดถือหลักสิทธิมนุษยชน และให้ความเคารพในเกียรติศักดิ์ศรีและสิทธิส่วนบุคคลของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เปิดโอกาสการว่าจ้างงานอย่างเสมอภาค และไม่ยินยอมให้มีการเลือกปฏิบัติ การกีดกันแรงงาน การล่วงละเมิดหรือการข่มขู่คุกคามอันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านสัญชาติ เชื้อชาติ ชนชั้น เพศ อายุ ศาสนา หลักความเชื่อ และสถานภาพทางสังคม
- (2) ผู้บริหารและพนักงานมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมตามความจำเป็นของตำแหน่งงานแต่ละระดับ
- (3) บุคลากรของบริษัทต้องทำความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนโดยตรงให้ถี่ถ้วน และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากไม่แน่ใจให้ขอคำปรึกษาจากฝ่ายกฎหมาย ห้ามปฏิบัติไปตามความเข้าใจของตนเองโดยไม่มีคำแนะนำ
- (4) กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโดยคำนึงถึงประโยชน์อันชอบธรรมของบริษัทถึงแม้จะมีช่องว่างของกฎหมายหรือช่องว่างของข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งของบริษัทก็ตาม
- (5) กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานพึงปฏิบัติต่อบุคคลอย่างสุภาพ โดยเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ แม้ว่าจะมีความแตกต่างในสัญชาติ เชื้อชาติ ชนชั้น เพศ อายุ ศาสนา หลักความเชื่อ สถานภาพทางสังคม
- (6) กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน พึงเคารพในวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของไทย และของประเทศต่าง ๆ ที่มีการติดต่อดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจด้วย และดำเนินกิจกรรมในวิธีทางที่เหมาะสมต่อสภาพสังคมเศรษฐกิจของประเทศนั้น ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานในประเทศปลายทางไม่ผิดกฎหมายไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของประเทศปลายทาง
- (7) กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานต้องเคารพในสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล รวมทั้งเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรี ไม่แบ่งแยกการศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา และเพศ

- (8) บริษัทต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากลอย่างเคร่งครัด ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักสิทธิมนุษยชนสากลแก่พนักงานเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน และไม่สนับสนุนกิจการที่ละเมิดหลักสิทธิมนุษยชนสากล
- (9) เมื่อพบเหตุผิดปกติใดที่อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในที่ทำงานผู้บริหารและพนักงานพึงแจ้งรายงานต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเพื่อดำเนินการแก้ไขโดยทันที
- (10) บริษัทฯ มีนโยบายชัดเจนที่จะไม่มีการจ้างแรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ แรงงานที่ถูกบังคับ หรือแรงงานทาส หรือแรงงานที่ถูกบังคับให้ทำงานเกินเวลา ไม่มีการจ้างบุคคลที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และบุคคลที่มีอายุน้อยจะไม่ถูกจ้างเป็นอันตราย ยกเว้นแต่ในกรณีที่มีการจ้างเหล่านั้นเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอายุ ชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย
- บริษัทตระหนักถึงการดำเนินธุรกิจที่เคารพและสนับสนุนสิทธิเด็กทั้งในสถานประกอบการ ตลาด และชุมชน โดยใช้หลักการของ “สิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ” (Children’s Rights and Business Principles - CRBP) 10 หลักการตามที่กล่าวข้างต้นนี้มาปรับใช้ ในการดำเนินธุรกิจโดยเคารพและสนับสนุนสิทธิเด็ก
- อนึ่งในปี 2559 ต่อเนื่องจนถึงปี 2560 ที่ผ่านมา บริษัทได้จัดทำหนังสือตอบรับขอความร่วมมือการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและการต่อต้านการค้ามนุษย์โดยจัดส่งให้ลูกค้า ผู้มีส่วนได้เสียกับบริษัท เพื่อเป็นการยืนยันและรับรองว่าจะปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและการต่อต้านการค้ามนุษย์
- (11) บริษัทฯ ร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ (Age-Friendly Business) ร่วมกับสถาบันไทยพัฒน์ และ กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของพนักงานในองค์กร และของประเทศ

#### **แนวทางในการดำเนินธุรกิจโดยเคารพและสนับสนุนสิทธิเด็ก**

คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนดนโยบายชัดเจนที่จะไม่มีการจ้างแรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ แรงงานที่ถูกบังคับ หรือแรงงานทาส หรือแรงงานที่ถูกบังคับให้ทำงานเกินเวลา ไม่มีการจ้างบุคคลที่อายุต่ำกว่า 18 ปี และบุคคลที่มีอายุน้อยจะไม่ถูกจ้างเป็นอันตราย ยกเว้นแต่ในกรณีที่มีการจ้างเหล่านั้นเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับเรื่องอายุ ชั่วโมงการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย



บริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพและสนับสนุนสิทธิเด็กในโครงการต่าง ๆ มาตลอด เพื่อให้พนักงานทุกระดับได้มีความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ในหลักการของ “สิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ” เมื่อปี 2559 ที่ผ่านมามีบริษัทซึ่งได้เข้าร่วมโครงการการดำเนินธุรกิจโดยเคารพและสนับสนุนสิทธิเด็ก กับสถาบันไทยพัฒน์ ที่ได้ร่วมมือกับองค์กรทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) เพื่อให้ทุกระบวนการทำงาน หรือทุก ๆ กิจกรรมของบริษัทที่จะทำได้ให้ความสำคัญกับสิทธิของเด็ก

ในปี 2558 ผู้บริหารระดับสูงได้ประกาศเจตนารมณ์ในการให้คำมั่นในการส่งเสริมสิทธิเด็ก และหลักปฏิบัติทางธุรกิจ และ ในปี 2559 – ปี 2560 ที่ผ่านมามีบริษัทฯ ได้นำหลักปฏิบัติทางธุรกิจ 10 หลักการดังต่อไปนี้มาปรับใช้ ในการดำเนินธุรกิจโดยเคารพและสนับสนุนสิทธิเด็ก นั่นคือ

1. เคารพสิทธิเด็กและให้คำมั่นที่จะสนับสนุนสิทธิเด็ก
2. สนับสนุนการจัดปัญหาแรงงานเด็กในการดำเนินงานและการติดต่อทางธุรกิจ
3. จัดหางานที่มีคุณค่าให้แก่คนงานที่เป็นเยาวชน ตลอดจนพ่อแม่ และผู้ดูแลเด็ก
4. ดำเนินถึงความคุ้มครองและความปลอดภัยของเด็กในสถานประกอบการ และการดำเนินธุรกิจ
5. ทำให้แน่ใจว่าผลิตภัณฑ์และบริการมีความปลอดภัยและมีการส่งเสริมความตระหนักเกี่ยวกับสิทธิเด็กผ่านผลิตภัณฑ์และบริการ
6. ใช้สื่อโฆษณาและการตลาดในทางที่เคารพ และส่งเสริมสิทธิเด็ก
7. เคารพและส่งเสริมสิทธิเด็ก เมื่อดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม การถือครอง และการใช้ประโยชน์จากที่ดิน
8. ดำเนินถึงสิทธิเด็ก ในการสร้างระบบรักษาความปลอดภัยต่างๆ
9. ช่วยคุ้มครองเด็กที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ฉุกเฉินหรือภัยพิบัติต่างๆ
10. หนุนเสริมบทบาทของรัฐและชุมชนในการคุ้มครองและเติมเต็มสิทธิเด็ก

#### การดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

ปี 2559 ที่ผ่านมามีบริษัทฯ ได้เข้าร่วมโครงการการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ กับสถาบันไทยพัฒน์ และกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของพนักงานในองค์กร และของประเทศ

ผลจากการเข้าร่วมโครงการดังกล่าวทำให้ใน ปี 2560 บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบาย หรือแนวปฏิบัติทางธุรกิจกับผู้สูงอายุ (Business Guidance on Older Persons) เพื่อนำมาปรับใช้ ในการดำเนินธุรกิจกับผู้สูงอายุ ดังนี้

**การเตรียมความพร้อม (Preparation) ประกอบด้วย**

1. ให้คำมั่นและรับผิดชอบต่อการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเข้าสู่วัยสูงอายุ
2. ทำให้มั่นใจว่า ผลิตภัณฑ์และบริการได้รับการออกแบบ และพัฒนาให้มีความเป็นมิตรกับผู้สูงอายุ

**การคุ้มครอง (Protection) ประกอบด้วย**

3. เคารพและสนับสนุนสิทธิผู้สูงอายุในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจและส่วนที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่ธุรกิจ
4. ทำให้มั่นใจว่า ผู้สูงอายุได้รับสวัสดิภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการและในกิจกรรมทางธุรกิจ

**การมีส่วนร่วม (Participation) ประกอบด้วย**

5. จัดหางานที่มีคุณค่าและสภาพการทำงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจการ ตลอดจนการร่วมลงทุนในกิจกรรมทางธุรกิจ
6. จัดให้มีระบบและแบบแผนในการสืบทอดความรู้ ประสบการณ์ และภูมิปัญญาจากผู้เกษียณอายุ
7. สนับสนุนบทบาทของรัฐและประชาสังคมในการคุ้มครองสวัสดิภาพและจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ

**3.2) ทรัพย์สินทางปัญญาหรือลิขสิทธิ์**

บริษัทได้มีการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการไม่ล่วงละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือลิขสิทธิ์สินค้าต่างๆ ไว้อย่างชัดเจนในคู่มือจรรยาบรรณและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน ฉบับปรับปรุง ปี 2560 ที่อนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ ในการประชุมเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2560 ที่ได้เปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ (Website) ของบริษัท กล่าวคือ

**นโยบายว่าด้วยการไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือลิขสิทธิ์**

- (1) กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปกป้องและดูแลรักษาทรัพย์สิน ทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัท มีความเคารพสิทธิของเจ้าของทรัพย์สินทางปัญญารวมทั้งมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยใช้สื่อโทรคมนาคมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท และถูกต้องตามหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- (2) บุคลากรของบริษัทที่มีหน้าที่รักษาความลับทางการค้า สูตรลับทางการค้า หรือวิธีการประกอบธุรกิจที่เป็นความลับ ต้องรักษาความลับให้ปลอดภัยที่สุด ไม่ให้รั่วไหล

(3) บุคลากรของบริษัทต้องปฏิบัติงานโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่มีลิขสิทธิ์

ถูกต้อง หากปฏิบัติหน้าที่บนเครื่องคอมพิวเตอร์ภายนอกสำนักงาน ให้ตรวจสอบลิขสิทธิ์และปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนทุกครั้ง ห้ามติดตั้งและใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ลิขสิทธิ์ไม่ถูกต้องในสำนักงานรวมทั้งห้ามมิให้มีการละเมิดลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร ทรัพย์สินทางปัญญา และ/หรือเครื่องหมายการค้าของบุคคลอื่นใดในรูปแบบต่าง ๆ โดยเด็ดขาด

### 3.3) การต่อต้านการทุจริต การคอร์รัปชัน

บริษัทได้มีการกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต การคอร์รัปชันและห้ามจ่ายสินบนเพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจของบริษัทไว้อย่างชัดเจนในคู่มือจรรยาบรรณและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทแล้ว เพื่อให้บุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์กรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะคณะกรรมการบริษัทตระหนักเป็นอย่างยิ่งว่าการทุจริตและคอร์รัปชันส่งผลกระทบต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดนโยบายต่อต้านการทุจริต โดยได้แสดงเจตนารมณ์เข้าร่วมกับโครงการแนวร่วมปฏิบัติของเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต และบริษัทได้ร่วมให้สัตยาบัน เพื่อรับทราบข้อตกลงตามคำประกาศเจตนารมณ์ของแนวร่วมดังกล่าวในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ นอกจากนี้ บริษัทได้มีการดำเนินการเพื่อป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริต โดยได้สื่อสารไปทั้งระดับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน รวมถึงผู้รับเหมาช่วงที่เข้ามาทำงานให้กับบริษัท กำหนดให้การดำเนินการทุกระบวนการณ์อยู่ในขอบข่ายกฎหมายอย่างเคร่งครัด หรือถ้าเกิดข้อผิดพลาดในกระบวนการดำเนินงาน เนื่องจากความประมาทรู้เท่าไม่ถึงการณ์ก็ให้รับโทษจากภาครัฐโดยไม่มีการวิ่งเต้นให้พ้นผิด ทั้งนี้ บริษัทได้จัดให้มีช่องทางในการรายงาน และมีมาตรการคุ้มครองผู้รายงาน หากมีการพบเห็นการฝ่าฝืน หรือพบเห็นการกระทำทุจริต ทั้งนี้รายละเอียดของนโยบายและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตได้เปิดเผยไว้เว็บไซต์ของบริษัท ([www.sssc.th.com](http://www.sssc.th.com)) ภายใต้หัวข้อการกำกับดูแลกิจการ

แนวปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต การคอร์รัปชัน ที่กำหนดไว้ในนโยบาย และสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับยึดเป็นแนวปฏิบัติ มีดังนี้

- (1) กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ต้องไม่เรียกร้อง ไม่รับเงิน ผลประโยชน์ หรือสิ่งของที่ไม่สมควร ไม่สุจริต หรือเกินปกติวิสัยจากผู้เกี่ยวข้องในกิจการของบริษัท
- (2) กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ต้องไม่เรียกร้อง ไม่รับเงิน ผลประโยชน์ สิ่งของ หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลหรือนิติบุคคลที่ร่วมทำธุรกิจด้วยไม่ว่าจะเป็นการเรียกร้องหรือรับ เพื่อตนเองหรือผู้อื่นที่ส่อไปในทางจงใจให้ปฏิบัติ/ละเว้นปฏิบัติหน้าที่ในทางมิชอบหรือกระทำผิดกฎหมาย

- (3) ห้ามให้ เสนอที่จะให้สิ่งของ ประโยชน์อื่นใดแก่บุคคลภายนอก อาทิ เจ้าหน้าที่รัฐ นายหน้า ตัวแทน คู่ค้า ฯลฯ ที่มีเจตนาชักนำให้บุคคลนั้นกระทำหรือละเว้นการกระทำที่เป็นการผิดต่อกฎหมายหรือโดยมิชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลนั้น หรือเพื่อแลกเปลี่ยนกับสิทธิพิเศษที่ไม่ควรได้
- (4) กรณีที่นิติบุคคลหรือบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องทางธุรกิจกับบริษัทให้สิ่งของหรือผลประโยชน์แก่ผู้บริหารหรือพนักงานเพื่อเป็นสินน้ำใจ ผู้บริหารหรือพนักงาน ต้องใช้ดุลยพินิจพิจารณาถึงความเหมาะสม สมควรหรือ/และถูกต้องด้วย โดยคำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ หากผู้บริหารหรือพนักงานไม่รับแล้วจะเป็นการเสียน้ำใจ และกระทบต่อความสัมพันธ์ที่ดีทางธุรกิจก็ได้รับได้ แต่ต้องมีมูลค่าไม่เกินข้อห้ามที่เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงรับได้
- (5) การรับของขวัญ หรือทรัพย์สิน ควรจะเป็นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยจรรยา อาจเป็นการรับจากผู้เกี่ยวข้อง คนรู้จัก การรับควรรับในลักษณะที่เป็น การทั่วไป ไม่เฉพาะเจาะจง มูลค่าพอสมควร ไม่เป็นการรับทรัพย์สินอย่างผิดกฎหมาย และของขวัญหรือทรัพย์สินนั้นต้องไม่ใช่สิ่งผิดกฎหมาย
- (6) ห้ามบุคลากรของบริษัทและครอบครัวเรียกร้อง หรือรับของขวัญ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง ลูกค้า คู่ค้า หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทไม่ว่ากรณีใด อันอาจมีผลกระทบต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความลำเอียง หรือลำเอียง หรือเป็นผลประโยชน์ขัดกันได้
- (7) บุคลากรของบริษัทต้องไม่ให้สินบน หรือผลประโยชน์ตอบแทนใดที่มีลักษณะ คล้ายคลึงกันแก่บุคลากรของบริษัทเองหรือบุคคลภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เจ้าหน้าที่ของรัฐ การให้ของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในประเทศและต่างประเทศต้องให้แน่ใจว่าการให้นั้นไม่ขัดต่อกฎหมายและ จารีตประเพณีท้องถิ่น
- (8) ไม่พึงกระทำการให้และรับของขวัญซึ่งมีมูลค่าเกินกว่าปกติที่วิญญูชนพึงให้กัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าโอกาสใดๆ ก็ตาม
- (9) กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ตลอดจนครอบครัว ต้องหลีกเลี่ยงการให้หรือรับสิ่งของหรือประโยชน์อื่นใดจากคู่ค้าหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท ยกเว้นแต่เพื่อประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจตามปกติหรือในเทศกาล หรือประเพณี นิยม

- (10) การดำเนินธุรกิจร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ต้องดำเนินไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ถูกต้องตามกฎหมายของไทย และกฎหมายต่างประเทศที่บริษัทฯ ติดต่อกิจการด้วย รวมทั้งจะปฏิบัติตามกฎหมายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกท้องถิ่นที่บริษัทฯ มีการทำการอยู่
- (11) กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ต้องให้ความรู้ความเข้าใจกับลูกค้า คู่ค้า ผู้รับเหมา บุคคล หรือนิติบุคคลที่ร่วมทำธุรกิจด้วยว่าบริษัทไม่สนับสนุนการ กระทำอันใด ๆ ที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันและจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ คอร์รัปชัน ไม่ว่าด้วยการเรียกรับ และจ่ายสินบนทุกรูปแบบ และหากพบการ กระทำดังกล่าวต้องแจ้งให้บริษัทฯ ทราบทันที
- (12) บริษัทกำหนดให้นโยบายนี้ใช้ปฏิบัติกับบริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือบริษัทอื่นที่ บริษัทมีอำนาจในการควบคุม รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ
- (13) กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่ไม่ปฏิบัติตามนโยบายนี้ ถือเป็นการทำผิดวินัย ตามกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท และหากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบาย นี้เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย บริษัทฯ จะแจ้งเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจบังคับใช้ กฎหมายดำเนินคดีตามกฎหมายกับผู้กระทำความผิดนั้นต่อไป

#### ร่วมประกาศเจตนารมณ์เป็นแนวร่วมปฏิบัติต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2556 บริษัทฯ ได้ลงนามในการเข้าร่วมการประกาศเจตนารมณ์ เป็นแนวร่วมปฏิบัติ (Collective Action Coalition) ของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต โดย บริษัทจะดำเนินธุรกิจด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และรับผิดชอบต่อสังคม มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (good corporate governance and anti-corruption) โดยปฏิเสธการให้ สินบนและรับสินบนอย่างเคร่งครัด รวมทั้งมีการทบทวนกระบวนการทำงานในทุกขั้นตอนอยู่เสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีระบบป้องกันความเสี่ยงที่เข้มงวดในการป้องกันการเกิดการทุจริต คอร์รัปชัน ในองค์กร

เป้าหมายและแผนการดำเนินงาน (ตั้งแต่ปี 2556-2561) สำหรับการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน คือตลอดปี 2556 ต่อเนื่องปี 2560 บริษัทฯ ได้มีการกำกับดูแลและรณรงค์สื่อสารและ ฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรทุกคน ทุกระดับในองค์กรไม่ว่ากรรมการ ผู้บริหารทุกระดับ และ พนักงานทุกคนได้เข้าใจในแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ในนโยบายและคู่มือจรรยาบรรณ และข้อพึง ปฏิบัติในการทำงานดังกล่าวนี้

อีกทั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงยังได้มีการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินธุรกิจในเรื่องการทุจริตหรือคอร์รัปชัน (Risk Management of Corruption) ไว้เช่นกัน โดยพิจารณาถึงปัจจัยเสี่ยง ผลกระทบ โอกาสเกิด ความรุนแรง ระดับความเสี่ยง พร้อมกำหนดมาตรการควบคุมและผู้รับผิดชอบ เพื่อคอยเฝ้าระวัง ทั้งนี้มีหน่วยงานตรวจติดตาม (Compliance Unit) ที่รับผิดชอบโดยฝ่ายกฎหมายเป็นผู้ตรวจติดตาม และประเมินความสอดคล้องกับกฎหมาย และมาตรการดังกล่าว ซึ่งในปี 2560 ที่ผ่านมามีไม่พบการรายงานหรือการกระทำผิดเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ แต่อย่างใด

ปี 2557 บริษัทได้ทำการประเมินตนเองเกี่ยวกับมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชัน โดยใช้แบบประเมินตนเกี่ยวกับมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันในโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต พร้อมพัฒนาปรับปรุง เพื่อเข้าสู่กระบวนการรับรอง (Certification Process) โดยมอบหมายให้ประธานคณะกรรมการตรวจสอบเป็นผู้ตรวจสอบ อีกทั้งมีแผนทบทวนและแก้ไขเพิ่มเติมการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ให้สอดคล้องกับประกาศของสำนักงาน ก.ล.ต. ด้วย จนใน วันที่ 10 กรกฎาคม 2558 บริษัทผ่านการรับรองว่า บริษัทมีระบบในการต่อต้านการคอร์รัปชันที่ดี และได้รับการเป็นสมาชิกของแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตอย่างสมบูรณ์ ซึ่งจะครบอายุการรับรอง 3 ปีในวันที่ 10 กรกฎาคม 2561 นี้ ดังนั้นตลอดเวลาที่ได้การรับรองต่อเนื่องจนถึงปี 2560 ที่ผ่านมามีบริษัทจึงได้มีการทบทวนนโยบาย และมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และกระบวนการขั้นตอนในการร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแส รวมทั้งจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ พนักงาน “รวมใจ รวมพลัง ร่วมต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชันทุกรูปแบบ” แม้ผลการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัทจะอยู่ในเกณฑ์ที่ดีก็ตาม ซึ่งบริษัทฯ จะได้ดำเนินการขอต่ออายุการรับรอง(Certification Process) ต่อไป

#### **แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติในการดำเนินงานต่อต้านทุจริตหรือคอร์รัปชันในปี 2560**

การดำเนินงานตลอดปี 2559 - 2560 บริษัทฯ มีเป้าหมายในการผลักดันให้ลูกค้าในห่วงโซ่ธุรกิจดำเนินนโยบายและแนวปฏิบัติที่จะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน

ดังนั้นในปี 2560 ที่ผ่านมานอกจากการที่บริษัทอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจกับบุคลากรทุกระดับของบริษัท รวมทั้งพนักงานใหม่ ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับ จรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) และมาตรการการดำเนินการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน แล้ว บริษัทผลักดันให้ลูกค้าในห่วงโซ่ธุรกิจ ดำเนินนโยบาย และแนวปฏิบัติที่จะไม่เกี่ยวข้องกับการทุจริต ทำข้อตกลงร่วมกับลูกค้าในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และอบรมให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการ(Supplier) ทั้งหมด ที่นำรถบรรทุก รวม 151 คันเข้ามาให้บริการบรรทุกสินค้าให้บริษัท เข้าใจมาตรการ และ ร่วมต่อต้านการทุจริต

### การร้องเรียน และแจ้งเบาะแส

บริษัทฯ ยังได้ให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันในการสร้างความมั่งคั่ง ความมั่นคงทางการเงิน และความยั่งยืนของกิจการ โดยได้กำหนดให้มีช่องทางการรับข้อร้องเรียนด้านบรรษัทภิบาลจากทั้งกลุ่มลูกค้าผ่านฝ่ายการตลาด และถึงแม้บริษัทยังไม่ได้จัดตั้งหน่วยงานด้านผู้ลงทุนสัมพันธ์ เนื่องจากเห็นว่ากิจกรรมเกี่ยวกับการติดต่อกับผู้ลงทุนสถาบัน ผู้ถือหุ้น นักวิเคราะห์หลักทรัพย์ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ยังมีไม่มากนัก แต่ได้มอบหมายให้ผู้จัดการทั่วไปอาวุโสฝ่ายบริหารบัญชีและการเงิน เป็นผู้รับผิดชอบและดูแลในเรื่องดังกล่าว

ดังนั้นหากนักลงทุน และผู้เกี่ยวข้องมีข้อสงสัย สามารถสอบถามข้อมูลได้ที่  
นายบุญชัย เชียรเจริญธนกิจ ผู้จัดการทั่วไปอาวุโสฝ่ายบริหารบัญชีและการเงิน หมายเลข 0-2385-9242 หรือที่  
e-mail : [boonchai@ssscsth.com](mailto:boonchai@ssscsth.com)

### นโยบายการแจ้งเบาะแสดการกระทำความผิด (Whistle Blowing Policy)

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในความโปร่งใสภายใต้กรอบของกฎหมาย หลักจริยธรรม และแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีรวมทั้งสนับสนุนการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันในทุกรูป บริษัทฯ จึงได้จัดทำนโยบายการแจ้งเบาะแส (Whistle Blowing Policy) ขึ้น เพื่อเป็นช่องทางให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มมีช่องทางร้องเรียน แสดงความคิดเห็น และแจ้งเบาะแสดการกระทำความผิดกฎหมาย การทุจริต การฉ้อฉล การปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกัน การกระทำที่ขาดความรอบคอบและขาดความระมัดระวัง รวมถึงการรับข้อร้องเรียนด้านการกำกับดูแลกิจการ/บรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณของบริษัทเพื่อช่วยกันปรับปรุงแก้ไขหรือดำเนินการให้เกิดความถูกต้องเหมาะสม โปร่งใส และยุติธรรมต่อไป ทั้งนี้ ข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสดและเรื่องที่แจ้งจะถูก เก็บเป็นความลับ เพื่อป้องกันกรณีละเมิดสิทธิ

### ช่องทางการแจ้งข้อร้องเรียน แจ้งเบาะแสดในการกระทำความผิด มีดังนี้

- นายบุญชัย เชียรเจริญธนกิจ ผู้จัดการทั่วไปอาวุโส ฝ่ายบริหารบัญชีและการเงิน  
e-mail: [boonchai@ssscsth.com](mailto:boonchai@ssscsth.com)
- นายหิรัญย์ โกมลหิรัญย์ รองผู้จัดการอาวุโสฝ่ายกฎหมาย/เลขานุการบริษัท  
e-mail: [hiran@ssscsth.com](mailto:hiran@ssscsth.com)
- ทางไปรษณีย์มาที่ฝ่ายกฎหมาย บริษัท ศูนย์บริการหลักสยาม จำกัด (มหาชน)  
เลขที่ 51/3 หมู่ 2 ถนนปู่เจ้าสมิงพราย ตำบลบางหญ้าแพรก อำเภอพระประแดง  
จังหวัดสมุทรปราการ 10130

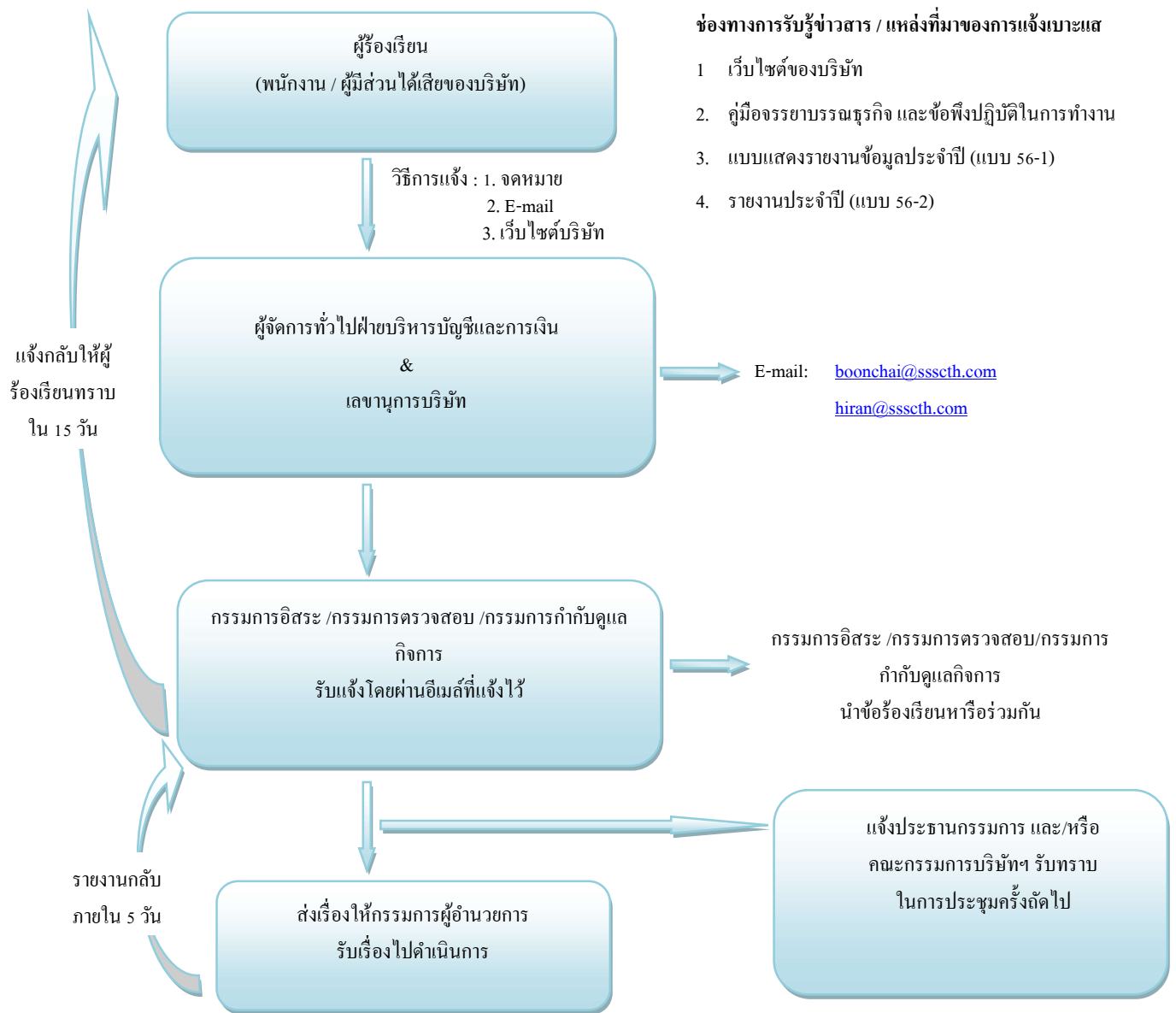
### กระบวนการดำเนินการเมื่อได้รับข้อร้องเรียน

บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานมีช่องทางการร้องเรียนและแสดงความเห็นอย่างเป็นอิสระ เพื่อเป็นแนวทางสู่การพัฒนาและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร ดังนี้

- ผู้รับข้อร้องเรียนรวบรวมข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการฝ่าฝืน หรือการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
- ผู้รับข้อร้องเรียนรายงานข้อเท็จจริงต่อกรรมการกำกับดูแลกิจการ ปฏิบัติหน้าที่สอบสวนข้อเท็จจริง เพื่อพิจารณาการร้องเรียน โดยแยกแยะเรื่องที่เกี่ยวข้องออกเป็นประเด็น ด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาความรู้ การตรวจสอบข้อเท็จจริง เป็นต้น
- มาตรการดำเนินการผู้รับข้อร้องเรียนนำเสนอกรรมการกำกับดูแลกิจการ เพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง และกำหนดมาตรการดำเนินการเพื่อระงับการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
- การรายงานผล:ผู้รับข้อร้องเรียนมีหน้าที่แจ้งผลให้ผู้ร้องเรียนทราบ หากผู้ร้องเรียนเปิดเผยตนเอง ในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญให้รายงานผลต่อประธานกรรมการ และ/หรือคณะกรรมการบริษัททราบ



### กระบวนการแจ้งเบาะแสข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ



### **มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน**

บริษัทฯ กำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ผู้ร้องเรียนสามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยตนเองได้หากเห็นว่าการเปิดเผยนั้นจะไม่ปลอดภัย แต่หากมีการเปิดเผยตนเองก็จะทำให้บริษัทฯ สามารถรายงานความคืบหน้าและชี้แจงข้อเท็จจริงให้ทราบ
- ผู้รับข้อร้องเรียนจะเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องไว้เป็นความลับ/คำนึงถึงความปลอดภัย โดยได้กำหนดมาตรการคุ้มครองพนักงานที่ร้องเรียน และ/หรือผู้ที่ให้ข้อมูล และ/หรือความร่วมมือในการ ตรวจสอบข้อมูล โดยจะได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงาน ลักษณะงาน สถานที่ทำงาน สัมพันธภาพงาน ข่มขู่ ครอบงำการปฏิบัติงาน เลิกจ้าง อันเนื่องมาจากสาเหตุแห่งการแจ้งข้อร้องเรียน
- บริษัทฯ มีนโยบายที่จะไม่ลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือให้ผลทางลบต่อพนักงานที่ปฏิเสธการคอร์รัปชัน แม้ว่าการกระทำนั้นจะทำให้บริษัทสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ ซึ่งได้มีการประชาสัมพันธ์ และรณรงค์ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานรับทราบ

### **3.4) ผู้ถือหุ้น**

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญต่อสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎระเบียบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงาน ก.ล.ต. รวมถึงกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สิทธิของผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้ได้รับการดูแลอย่างดี ดังนี้

- บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส มุ่งมั่นในการสร้างความเจริญเติบโต ก้าวหน้า และก่อให้เกิดผลตอบแทนที่ดีให้กับผู้ถือหุ้นอย่างต่อเนื่องในระยะยาว
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงผู้ถือหุ้นทั้งรายใหญ่และรายย่อย และเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องโดยรวม
- บริษัทฯ ดูแล รักษาทรัพย์สินทั้งหมดของบริษัทมิให้สูญหาย ถูกทำลาย หรือสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์
- กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เพียงพอและโปร่งใสเชื่อถือได้ทั้งรายงานทางการเงิน และในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับธุรกิจและผลประกอบการของบริษัทที่เป็นจริงอย่างครบถ้วนเพียงพอ สม่าเสมอ ทันเวลา

### 3.5) พนักงาน

บริษัทฯ ถือว่าพนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีค่า และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำความสำเร็จสู่เป้าหมายของบริษัทฯ ดังนั้นเพื่อให้พนักงานทุกระดับในบริษัทฯ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน อันจะส่งผลให้บริษัทฯ เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้กำหนดนโยบายการและแนวทางปฏิบัติต่อพนักงานดังนี้

#### (1) นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน

- จัดให้มีการจ้างงานที่ยุติธรรม โดยปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน (เช่น การจ้างงาน การเลิกจ้าง) สวัสดิภาพของพนักงาน และ ปฏิบัติต่อพนักงานโดยเท่าเทียมกัน
- เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และดูแลผลประโยชน์ตอบแทนให้ทุกคนอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน
- ทำการประเมินผลงานและความก้าวหน้าของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลการปฏิบัติงานของพนักงานมา วางแผนพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ (Vision) แผนที่ทางกลยุทธ์(Strategic Map) ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators : KPIs) วัตถุประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Target) และแผนปฏิบัติงาน(Action Plan) ทั้งระยะสั้น และระยะยาวที่บริษัทวางไว้ ทั้งนี้เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทและผลตอบแทนที่พนักงานจะได้
- บริษัทมีนโยบายให้ค่าตอบแทนพนักงานที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว และยึดมั่นในการให้ผลตอบแทนแก่พนักงานในด้านต่างๆ อย่างเป็นธรรมและความเหมาะสม ตามคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน โดยจะพิจารณาให้สอดคล้องกับผลการดำเนินธุรกิจหรือผลประกอบการของบริษัทฯ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม
- กำหนดนโยบายให้มีการจ่ายค่าตอบแทนโดยไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เอื้อประโยชน์ หรือสิทธิพิเศษของพนักงานอย่างไม่เป็นธรรม อันมีสาเหตุมาจากเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการหรือทุพพลภาพ แนวคิด ทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส นอกจากนี้จะกำหนดมาตรการป้องกัน และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ

- ทั้งนี้ การจ่ายค่าตอบแทนของพนักงานจะเชื่อมโยงกับการวัดผลการดำเนินงานของพนักงานทุกระดับในรูปของดัชนีวัดผลการปฏิบัติงานหรือ KPI ซึ่งพนักงานแต่ละคนต้องกำหนด KPI ของตนเองพร้อมนำเสนอแผนดำเนินงานหรือ Action Plan ต่อผู้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา
- ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนในระยะยาวจะเป็นในรูปของเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทฯ สมทบให้พร้อมกับส่วนของพนักงานซึ่งเป็นไปตามอัตราที่กำหนด และจะเพิ่มขึ้นตามอายุการปฏิบัติงานในบริษัท
- การแต่งตั้ง โยกย้าย รวมถึงให้รางวัล และลงโทษพนักงานกระทำด้วยความสุจริตใจ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม และเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เหมาะสม ให้กับพนักงานโดยเทียบเคียงกับบริษัทอื่นที่อยู่ในธุรกิจเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด อาทิ ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยขยันรายเดือน/รายปี ชุดฟอร์มพนักงาน รถรับส่ง เงินช่วยเหลือพนักงานด้านต่าง ๆ เป็นต้น
- สนับสนุนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและศักยภาพที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานของพนักงาน
- ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเพื่อสุขอนามัยและมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานอยู่เสมอ
- จัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างที่ทุพพลภาพ
- ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นและสนับสนุนให้มีการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัวพนักงานให้มีความสุขและสามารถพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- คณะกรรมการบริษัท กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติไว้ชัดเจน เกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการให้ความรู้และฝึกอบรมแก่พนักงาน เรื่องสิ่งแวดล้อม การรู้รักษ์ ประหยัดพลังงาน รวมความปลอดภัย และสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน และเคารพสิทธิในการรวมกลุ่มของพนักงาน ในอันที่จะเสนอแนะหรือกำหนดแนวทางการทำงาน และ/หรือ ข้อตกลงต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนมีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนการกระทำ ความผิด แนวทางการไต่สวนหาข้อเท็จจริง และการปกป้องผู้แจ้งเบาะแส

- ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรม และค่านิยมที่ดีร่วมกัน ตลอดจนมีความสามัคคีภายในองค์กร
- บริหารงานโดยระมัดระวังและหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน

นอกจากที่บริษัทฯ ได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่พนักงาน และนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของบริษัท โดยส่งเสริมให้พนักงานอบรมหลักสูตรต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมแล้ว บริษัทยังได้มีการจัดทำเป็นคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงานขึ้นและเผยแพร่ให้ให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯรับทราบและปฏิบัติตามเป็นรูปธรรมโดย เผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ ที่ [www.sssc.th.com](http://www.sssc.th.com)

ในปี 2560 บริษัทฯ ยังคงนำมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน (MS-QWL1:2008) จากสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรม และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ มาเป็นกรอบในการดำเนินงาน ซึ่งได้มีการกำหนดนโยบายระบบบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานในบริษัทฯ มีสุขภาวะที่ดี ทั้ง 4 มิติ อันได้แก่ ร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ

## (2) นโยบายระบบบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

- ดำเนินการและพัฒนาระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานตามข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติอย่างเหมาะสม และต่อเนื่องสม่ำเสมอ
- สนับสนุนการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยให้การอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสม
- มุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีความสามัคคี และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน
- เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรทุกระดับ
- ให้มีการวิเคราะห์สิ่งคุกคามที่มีผลต่อการทำงานในมิติต่างๆ เพื่อทำการแก้ไขและ/หรือป้องกันสิ่งคุกคามนั้น ๆ
- พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณค่าต่อองค์กร
- ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง

### (3) นโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- มุ่งมั่นพัฒนาระบบการจัดการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อป้องกันการบาดเจ็บและโรคจากการทำงาน ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนด ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเสี่งอันตรายของสถานประกอบการ และผู้ปฏิบัติงานในนามสถานประกอบการ
- การดำเนินกิจกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานทุกคน โดยมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานประกอบการ
- มีการประเมินและปรับปรุงป้องกันความเสี่งให้อยู่ในมาตรฐานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง
- รมรณรงค์เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสุขอนามัยที่ดีให้กับพนักงาน
- ให้อการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและวิธีการที่กำหนดในด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- บริษัทฯ ยินดีที่จะให้บุคคลภายนอก ได้เข้าศึกษาดูงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลด้านความปลอดภัยฯ ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและต่อสาธารณะ

ทั้งนี้ ในปี 2560 ที่ผ่านมา สถิติการเกิดอุบัติเหตุ หรืออัตราการหยุดงาน หรืออัตราการเจ็บป่วยจากการทำงาน มีดังนี้

	ปี 2560	ปี 2559
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน (I.F.R) ครั้ง/ล้านชั่วโมง	0.82	1.56
อัตราการเกิดโรคจากการทำงาน (ODR) (ครั้ง/ล้านชั่วโมง)	9	6
อัตราการเกิดอุบัติเหตุจนถึงขั้นหยุดงาน (I.S.R.) วัน/ล้านชั่วโมง	1.63	25.31
อัตราการลาหยุดงานที่เกิดจากการเจ็บป่วยจากการทำงาน (AR) (ครั้งต่อล้านชั่วโมง)	0.05	3.71
จำนวนผู้เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0

#### (4) นโยบายเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก.9999)

บริษัทฯ ได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยมีการบริหารจัดการและดำเนินงาน ที่คำนึงถึงความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน รวมทั้งมีความรู้และคุณธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้มีความมั่นคง เติบโตได้อย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดความสุข พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และความไม่แน่นอนจากสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก โดยบริษัทฯ มีการดำเนินงานตามแนวทางดังนี้

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้วยการสร้างจิตสำนึก ให้มีความรู้ ควบคู่คุณธรรม เพื่อให้บุคลากรมีความพอเพียง รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน สามัคคี และแบ่งปัน
2. เคารพเอาใจใส่ต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม เป็นธรรม รวมทั้งสิทธิตามกฎหมาย
3. พัฒนาการบริหารแบบองค์รวม และเชิงระบบในการนำองค์กร การวางแผน การปฏิบัติ การติดตามเฝ้าระวัง และการปรับปรุง รวมถึงระบบสารสนเทศ ให้มีผลลัพธ์ทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และเข้าใจถึงประโยชน์ของทรัพยากรธรรมชาติ และระบบนิเวศ รวมทั้งดิน น้ำ ป่า และความหลากหลายทางชีวภาพในการ จรรโลงจิตใจ การดำรงชีวิตและการพึ่งพากัน

#### (5) นโยบายด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินงานซึ่งทางบริษัทฯ ได้ตระหนักถึงสิ่งแวดล้อมในอนาคตข้างหน้า ฝ่ายบริหารของบริษัทฯ ได้กำหนดนโยบาย เพื่อที่จะดูแลรักษา และฟื้นฟูสภาพสิ่งแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งสร้างองค์กรที่อุทิศตนเพื่อสังคมและจัดทำกิจกรรมพร้อมปรับปรุงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยปฏิบัติตามได้กรอบการทำงานของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 เพื่อมิให้เกิดความเสี่ยงต่อการทำลายสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนให้ความสำคัญร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมกับองค์กรต่าง ๆ โดยในปี 2560 ได้มีการทบทวน และปรับปรุงแก้ไขนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมดังนี้

1. ดำเนินการให้เหมาะสมกับ บริบท วัตถุประสงค์ ลักษณะ ขนาดและผลกระทบสิ่งแวดล้อมของกิจกรรม ผลิตภัณฑ์และบริการขององค์กร
2. มุ่งมั่นปกป้องสิ่งแวดล้อมรวมถึงป้องกัน และควบคุมมลภาวะต่าง ๆ ของบริษัทฯ ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร
3. มุ่งมั่นให้ปฏิบัติตามที่ภาระผูกพันที่เกี่ยวข้องและข้อกำหนดของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

4. มุ่งเน้น และส่งเสริมให้พนักงานทุกคน มีส่วนร่วมในการช่วยลดมลภาวะ และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรและรักษาสิ่งแวดล้อม
5. พัฒนาและปรับปรุงการผลิตสินค้า โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทุกขั้นตอนการผลิต
6. บริษัทฯ จะดำเนินการประเมินผล และทบทวนการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้

บริษัทได้สื่อสาร และอบรมให้พนักงานได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องตลอดปีที่ผ่านมา เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ผู้บริหาร และพนักงานในองค์กรทุกระดับได้รู้รักษ์ ร่วมรักษาฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมทั้งที่ทำงาน และครอบครัว รวมทั้งกำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินการตามนโยบายและกรอบการดำเนินงานตามระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 ไว้อย่างชัดเจน และต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานทุกหน่วยงานได้เข้าใจถึงความสำคัญของการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น ประสิทธิภาพและเป็นไปตามข้อกำหนดระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 จนได้รับรองมาตรฐาน ISO 14001 มาตั้งแต่ ปี 2547 ต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

และเพื่อให้เหมาะสมกับแนวโน้มของสภาพการที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อาทิ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และบริบทที่แข่งขันกัน ในปี 2559 บริษัทได้มีการทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานฉบับใหม่ ISO 14001 : 2015 จนได้รับการรับรองมาตรฐานฉบับใหม่ ISO 14001:2015

และจากการที่บริษัทฯ ได้จัดให้มีสวัสดิการแก่พนักงานและมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยมระหว่างพนักงานกับบริษัท รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างปลอดภัยห่างไกลยาเสพติด และมีสุขภาพพลานามัยที่ดีทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงานของพนักงานและครอบครัว จนทำให้บริษัทฯ ได้รับการรับรองและได้รับรางวัลประเภทต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

- รางวัลดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 15 ปีติดต่อกัน ปี 2546-2560
- รางวัลสถานประกอบกิจการต้นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำปี2560 ระดับประเทศปีที่ 12 ติดต่อกันปี 2549-2560 แพลทินัม
- ได้รับประกาศเกียรติคุณเป็นศูนย์การเรียนรู้การป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด ในสถานประกอบการ จากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงยุติธรรม
- ได้เป็นองค์กรต้นแบบที่มีมาตรฐานดีเด่นด้านการสวมหมวกนิรภัย 100% ปี 2558-2560 จาก บริษัท กลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด และ ตำรวจภูธร ภาค 1



- รับประกาศผ่านการประเมินรับรองมาตรฐาน สถานที่นำอยู่ นำทำงาน "สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา" ระดับดีมาก จากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
- ผ่านการประเมินตามเกณฑ์สถานประกอบการ ปลอดภัย ปลอดภัย ปลอดภัย เป็นสุข ระดับประเทศ ในระดับดีเด่น (โล่ทอง)ประจำปีงบประมาณ 2559 มีผลถึง กันยายน 2562 จากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
- รับมอบเกียรติบัตรเป็นหน่วยงานองค์กรภาคเอกชนที่สนับสนุนการดำเนินงาน ด้านผู้สูงอายุในวันผู้สูงอายุ ประจำปี 2560
- เป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ดีเด่น ประจำปี2560
- ได้รับมอบโล่เกียรติคุณที่แสดงว่า บริษัทฯเป็นผู้ประกอบการกลุ่มแรกที่น่ามาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก. 9999 เล่ม 1-2556) มาปรับใช้ในองค์กร ตามโครงการส่งเสริมการนำมาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรมไปใช้ในสถานประกอบการ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

### 3.6) ลูกค้า

บริษัทฯ ตระหนักถึงการพัฒนาและการปรับปรุงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในด้านต่างๆ จึงได้ผูกพันตนเองต่อการจัดตั้งระบบคุณภาพ ซึ่งอ้างอิงตามข้อกำหนดในระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9001:2015 และระบบมาตรฐานการจัดการคุณภาพสำหรับอุตสาหกรรมรถยนต์ IATF 16949:2016 ฉบับปัจจุบันที่พัฒนาปรับปรุงขึ้นใน ปี 2560 โดยกำหนดนโยบายคุณภาพ ดังนี้

#### **“สร้างความพึงพอใจ เอาใจใส่คุณภาพ มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร”**

ทั้งนี้ บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นอย่างยิ่งถึงการสร้างคุณภาพและความพึงพอใจ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวบริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวนโยบายดังนี้

- ให้ความสำคัญสูงสุดในด้านคุณภาพเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้า
- ต้องทำความเข้าใจอย่างชัดเจนกับความต้องการของลูกค้าเพื่อจัดหาสินค้าและบริการที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้า
- มุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพของสินค้าและการให้บริการอย่างต่อเนื่องโดยเน้นถึงประสิทธิภาพสูงสุดของกระบวนการผลิต ขั้นตอนการปฏิบัติงานและการส่งมอบสินค้าให้ครบถ้วนตรงต่อเวลา

- จัดทำคงไว้และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพต่อระบบการบริหารงานคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและมาตรฐานของระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001:2015 และ IATF 16949:2016
- ดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- บริษัทจัดให้มีระบบการควบคุมดูแลการปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้ให้ไว้กับลูกค้า อย่างเคร่งครัดและด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเอาใจใส่ และสม่ำเสมอ
- บริษัทจัดให้มีระบบการควบคุมดูแลการรักษาข้อมูลความลับของลูกค้าเสมือน เป็นความลับของบริษัทและระมัดระวังมิให้มีการนำความลับดังกล่าวไปใช้โดย มิชอบ
- นอกจากนั้นการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอและทันต่อเหตุการณ์ การ ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่างๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างเคร่งครัด ตลอดจนการจัดให้มีระบบ และกระบวนการที่ลูกค้าร้องเรียนเกี่ยวกับคุณภาพ ปริมาณ ความปลอดภัย ของสินค้าและบริการ รวมถึงการให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการใช้สินค้าและ บริการของบริษัทฯ ให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์กับลูกค้าสูงสุด นอกจากนี้ ยังเน้นถึงการรักษาความลับของลูกค้าและไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ โดยมิชอบ

### ความพึงพอใจของลูกค้า

ภายใต้วัฒนธรรม “ความพึงพอใจมาเป็นอันดับหนึ่ง” บริษัทฯ ได้จัดให้มีการเฝ้าระวัง ความพึงพอใจของลูกค้าผ่านการประเมินผลการดำเนินงานของกระบวนการจัดการผลิตอย่าง ต่อเนื่อง ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานได้กำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

บริษัทฯ ได้เฝ้าระวังผลการดำเนินการของกระบวนการผลิต เพื่อแสดงให้เห็นความ สอดคล้องกับข้อกำหนดของลูกค้า สำหรับคุณภาพของผลิตภัณฑ์และประสิทธิภาพของกระบวนการ

ในปี 2560 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้สำรวจความพึงพอใจของลูกค้า โดยใช้แบบฟอร์ม ประเมินผู้ขาย / ผู้รับจ้างช่วงต่างประเทศในการจัดหาวัตถุดิบหลัก ซึ่งได้ทำการประเมิน 2 ครั้งต่อปี จาก 4 หัวข้อ คือ 1. คุณภาพสินค้า, 2. การจัดส่งมอบสินค้า, 3. การให้ความร่วมมือและบริการหลังการ ขาย และ 4. ราคา ทั้งนี้บริษัทฯ ได้กำหนดให้การประเมินความพึงพอใจของลูกค้าเป็น KPI ของฝ่าย การตลาดต้องได้รับการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ในทุกด้าน เว้นแต่หัวข้อ ด้านราคาซึ่งถือเป็นกลไกทางการตลาดที่ไม่สามารถควบคุมได้ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงสินค้า และ บริการให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพ และบริการ

อนึ่ง เพื่อให้ได้เป้าหมายจำนวนปริมาณลูกค้าในการสำรวจความพึงพอใจเพิ่มขึ้น สำหรับกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน ได้ถูกต้องตรงความต้องการของลูกค้าในการสำรวจปี 2560 นี้ บริษัทฯ ได้ปรับเปลี่ยนวิธีการสำรวจจากส่งแบบฟอร์มการประเมินให้ลูกค้าตอบแบบสำรวจ มาใช้การตอบแบบสำรวจโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และใช้คอมพิวเตอร์ จัดเก็บโดยใช้ฐานข้อมูลลูกค้าของบริษัท ทำให้ได้รับตอบกลับแบบสำรวจเพิ่มขึ้น จาก 110 ราย เป็น 317 ราย จากลูกค้าทั้งหมด 349 ราย เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 180 ส่งผลทำให้บริษัทฯ ได้กำหนดเป็นทิศทางสำหรับการดำเนินงาน รวมทั้งแนวทางการพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการ สินค้า และบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้ามากยิ่งขึ้น

#### สรุป ผลการประเมินระดับความความพึงพอใจของลูกค้า

หัวข้อ	ลูกค้าทั้งหมด			
	ปี 2560	ปี 2559	เปรียบเทียบ	ระดับ
คุณภาพ	94.95	93.41	เพิ่มขึ้น	4.82
จัดส่ง	89.88	86.82	เพิ่มขึ้น	4.61
บริการ	91.03	88.42	เพิ่มขึ้น	4.67
ราคา	84.12	79.15	เพิ่มขึ้น	4.35

(ระดับ : 5 = พึงพอใจมาก, 4 = พึงพอใจ, 3 = พอใช้, 2 = ไม่พึงพอใจ, 1 = ไม่พึงพอใจอย่างมาก)

หมายเหตุ: ผลการวิเคราะห์จากเปอร์เซ็นต์ที่เพิ่มขึ้นในทุกด้าน แต่ถึงอย่างไรบริษัทฯ ได้จัดทำแผนการพัฒนการจัดส่ง และจัดกิจกรรมโครงการสร้างความปลอดภัย พร้อมพัฒนาให้ความรู้ให้กับผู้รับจ้างรถบรรทุก ตามที่กล่าวไว้ในหมวดความรับผิดชอบต่อสังคม

### 3.7) คู่ค้า

- บริษัทฯ กำหนดให้มีการปฏิบัติต่อคู่ค้าทุกรายด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมในการทำธุรกิจ
- บริษัทไม่เรียก ไม่รับ และไม่จ่ายผลประโยชน์ใดอันอาจก่อให้เกิดการกระทำที่ไม่สุจริต และไม่โปร่งใสกับคู่ค้า
- บริษัทยึดมั่นในคำสัญญาที่ให้ไว้ต่อคู่ค้า และจะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งเมื่อใดที่ค้นพบว่าไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ก็จะต้องแจ้งให้ทราบอย่างเป็นทางการโดยพลันเพื่อร่วมกันหาทางแก้ไข
- จัดให้มีระบบการควบคุมดูแลให้มีการนำข้อมูลความลับของคู่ค้าไปเปิดเผย หรือนำไปใช้เพื่อดำเนินธุรกิจโดยวิธีการที่ผิดกฎหมาย

- ร่วมมือกับคู่ค้า ในการร่วมพัฒนาคู่ค้า ให้มีการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน เพื่อส่งเสริมให้คู่ค้าสามารถเติบโตไปพร้อม ๆ กับการทำธุรกิจร่วมกับบริษัทในระยะยาว

#### ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติในการคัดเลือกคู่ค้า หรือผู้รับเหมา

ในการคัดเลือกบริษัทที่จะมาเป็นคู่ค้ากับบริษัทฯ ได้มีกระบวนการพิจารณาที่ชัดเจน โปร่งใส โดยดำเนินการตามระเบียบและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน และมีการเผยแพร่ให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนในองค์กรรับทราบและถือปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ กระบวนการในการพิจารณาคัดเลือกบริษัทที่จะมาเป็นคู่ค้ากับบริษัทฯ สรุปได้ดังนี้

- จะประเมินผู้ขายหรือผู้ให้บริการ โดยดูจากผลการดำเนินงานด้านคุณภาพ การส่งมอบตามกำหนด การส่งมอบตามจำนวน การจัดส่งเอกสาร การจัดส่ง และการบริการหลังการขาย รวมทั้งราคา ปริมาณ และขีดความสามารถในการจัดการ ซึ่งบริษัทฯ จะทำการประเมินปีละ 2 ครั้ง
- จะสื่อสารกับผู้ขายสินค้าหรือบริการของบริษัทอย่างซื่อสัตย์สุจริตและเท่าเทียมกัน
- การจัดหา การจัดซื้อ การเช่า และการจัดจ้าง จะดำเนินการตามคู่มือขั้นตอนการทำงานด้านการสรรหา คัดเลือก ประเมินผู้รับจ้างช่วงอย่างเคร่งครัด และให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นหลัก
- เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันในระหว่างผู้ค้าตามควรแก่กรณี โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม และการรักษาความลับของคู่ค้าอย่างเคร่งครัด ตลอดจนไม่นำข้อมูลต่างๆ ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง
- ห้ามมิให้พนักงานที่รับผิดชอบงานด้านการจัดหา จัดซื้อ เช่า หรือจัดจ้างเข้าไปดำเนินการกับคู่สัญญาที่มีความเกี่ยวข้องกับตนเอง อาทิ เป็นครอบครัวเดียวกันญาติสนิท หรือเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วน
- จัดให้มีการพัฒนาระบบการดำเนินงานให้โปร่งใส ถูกต้อง และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทางธุรกิจการค้าได้อย่างต่อเนื่อง

### 3.8) คู่แข่งทางการค้า

บริษัทฯ มีนโยบายและแนวปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้า ดังนี้

- สนับสนุนและส่งเสริมการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรีและเป็นธรรมโดยไม่ละเมิดความลับ หรือล่วงรู้ความลับทางการค้าของคู่แข่ง
- บริษัทปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้าให้สอดคล้องกับหลักสากลภายใต้กรอบแห่งกฎหมายเกี่ยวกับหลักปฏิบัติการแข่งขันทางการค้า
- จัดให้มีระบบการควบคุมดูแลมิให้มีการดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ได้มาหรือใช้ข้อมูลความลับทางการค้าของคู่แข่งขึ้น โดยวิธีการที่ผิดกฎหมาย
- บริษัทยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นธรรมโดยปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในจริยธรรมธุรกิจอย่างเคร่งครัด ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ไม่มีข้อพิพาทใดๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคู่แข่งทางการค้า

### 3.9) เจ้าหนี้

บริษัทฯ มีนโยบายและแนวปฏิบัติต่อเจ้าหนี้ดังนี้

- จัดให้มีระบบการควบคุมดูแลการปฏิบัติตามสัญญา ข้อตกลงและเงื่อนไขข้อผูกพันที่มีต่อเจ้าหนี้อย่างเคร่งครัดไม่ว่าจะเป็นเรื่องการใช้เงิน การชำระคืน การดูแลหลักทรัพย์ค้ำประกัน หรือเรื่องอื่นใดที่ให้ไว้กับเจ้าหนี้
- รายงานฐานะทางการเงินของบริษัทแก่เจ้าหนี้ด้วยความซื่อสัตย์ ถูกต้องและตรงเวลาให้แก่เจ้าหนี้อย่างสม่ำเสมอ
- แจ้งให้เจ้าหนี้ทราบทันทีหากไม่สามารถปฏิบัติตามข้อผูกพันในสัญญา เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหาย โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของบริษัทเป็นสำคัญ
- กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารเงินทุน เพื่อความมั่นคง และแข็งแกร่ง มีสภาพคล่องเพื่อเตรียมความพร้อมในการชำระหนี้คืนเจ้าหนี้ของบริษัทอย่างทันทางที่ และตรงตามระยะเวลาที่กำหนด

### 3.10) ภาครัฐ

- บริษัทฯ มุ่งรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับภาครัฐภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสม รวมทั้งให้ความร่วมมือกับภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลอย่างเหมาะสมเพื่อประโยชน์ของประเทศและส่วนรวม

- ยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ ทั้งความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน การจัดการด้านภาษีอากรและบัญชี ฯลฯ รวมทั้งประกาศต่าง ๆ ของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยพนักงานทุกระดับจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของตนเอง เพื่อที่จะไม่ดำเนินการใดๆ อันเป็นการขัดต่อกฎหมายนั้น ๆ
- จัดรวบรวมให้มีทะเบียนกฎหมาย ซึ่งเป็นข้อมูลด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องของทุกหน่วยงานในบริษัท เพื่อใช้อ้างอิงและคอยติดตามปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยพนักงานและผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านกฎหมายนั้นได้โดยสะดวก
- มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกของพนักงานทุกระดับให้เกิดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับของบริษัทอย่างต่อเนื่อง

### 3.11) ชุมชนและสังคม

บริษัทฯ เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและชุมชน ฉะนั้นเพื่อเป็นการตอบแทนสังคมและชุมชน บริษัทฯจึงมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา และปรับปรุงระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO14001:2015) อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนให้ความสำคัญร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมกับองค์กรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมไว้ ตามที่กล่าวไว้ในหัวข้อ 3.5 พนักงาน

#### นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

บริษัทฯ ยังมีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมีผลในการพัฒนาระบบมาตรฐานต่าง ๆ ได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ซึ่งเป็นตัวแทนจากหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรร่วมประสานการทำงานให้บรรลุ สำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยคณะทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมประกอบด้วย 7 คณะ คือ

1. คณะทำงานด้านการกำกับดูแลองค์กร
2. คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน
3. คณะทำงานด้านการปฏิบัติด้านแรงงาน
4. คณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
5. คณะทำงานด้านการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม
6. คณะทำงานด้านการปฏิบัติด้านผู้บริโภค
7. คณะทำงานด้านการมีส่วนร่วม และพัฒนาชุมชน

ทั้งนี้ นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ซึ่งรวมทั้งการอนุรักษ์พลังงานที่บริษัทได้กำหนดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยได้มีการทบทวน ปรับปรุง แก้ไข เมื่อปี 2559 ดังนี้

- บริษัทฯ จะดำเนินธุรกิจภายใต้หลักธรรมาภิบาล จริยธรรม จรรยาบรรณ และการกำกับกิจการที่ดีควบคู่ไปกับการดูแลใส่ใจต่อผู้มีส่วนได้เสีย เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณธรรมด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม และเคารพต่อสิทธิมนุษยชน
- บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะพัฒนา ปรับปรุงการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน การจัดการสิ่งแวดล้อม การจัดการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยการทำงานภายใต้ระบบมาตรฐาน MS-QWL, ISO 14001, OHSAS 18001 มาตรฐานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001, ISO/TS 16949 และการอนุรักษ์พลังงาน ISO50001 รวมทั้งปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ หรือแนวปฏิบัติสากลที่เกี่ยวข้อง พร้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม มอก.9999 มาบูรณาการประยุกต์ใช้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปสู่การดำเนินธุรกิจที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน
- บริษัทฯ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เวลา ในการทำงานการฝึกอบรม รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาพัฒนางานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในทุก ๆ ด้าน อย่างมีประสิทธิภาพ
- บริษัทฯ จัดให้มีการทบทวนและประเมินผล เป้าหมาย และแผนงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

#### นโยบายด้านการอนุรักษ์พลังงาน

บริษัทฯ ยังได้ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น เพื่อให้มีการผลิตและการใช้พลังงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการด้านพลังงานอย่างต่อเนื่องและคงอยู่ต่อไป และจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกในการรู้ รักษ์ และประหยัดพลังงาน รวมทั้งต้องการให้การอนุรักษ์ในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้มีการลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานอย่างยั่งยืน ต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงได้พัฒนาปรับปรุงระบบการจัดการพลังงาน โดยได้ดำเนินงานด้านการบริหารจัดการพลังงานดังนี้

- ตั้งคณะทำงานด้านการจัดการพลังงานซึ่งเป็นตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร
- ประเมินสถานภาพการจัดการพลังงานเบื้องต้น
- กำหนดนโยบายอนุรักษ์พลังงาน
- ประเมินศักยภาพการอนุรักษ์พลังงาน

- กำหนดเป้าหมายและแผนอนุรักษ์พลังงาน แผนการฝึกอบรมและกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน
- ดำเนินการตามแผนอนุรักษ์พลังงานตรวจสอบและวิเคราะห์การปฏิบัติตามเป้าหมายและแผนอนุรักษ์พลังงาน
- ตรวจสอบติดตามและประเมินการจัดการพลังงาน
- ทบทวน วิเคราะห์ และแก้ไข ข้อบกพร่องของการจัดการพลังงาน

ทั้งนี้ในปี 2560 ได้มีการทบทวนปรับปรุงนโยบายด้านการอนุรักษ์พลังงานที่บริษัทได้กำหนดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านอนุรักษ์พลังงาน และสอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการพลังงาน ISO 50001 กับทั้งจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหาร และพนักงานด้านการอนุรักษ์พลังงาน และจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกจิตสำนึกให้พนักงานทุกระดับได้รู้ รักษ์ ประหยัด พลังงาน จนทำให้บริษัทฯ ได้รับรางวัลโครงการพัฒนาต่อ ยอดการจัดการพลังงานตามกฎหมายประเทศไทยไปสู่ระบบการจัดการพลังงานในระดับสากล ISO 50001 และ รับการรับรองมาตรฐานการจัดการพลังงาน ISO 50001

ทั้งนี้ นโยบายที่กำหนดไว้ด้านการอนุรักษ์พลังงานที่บริษัทฯ กำหนดไว้มีดังนี้

- บริษัทฯ กำหนดให้การอนุรักษ์พลังงาน เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของ บริษัทฯ โดยจะดำเนินงานและพัฒนาระบบการจัดการพลังงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดอื่นที่เกี่ยวข้อง
- บริษัทฯ จะกำหนดแผนและเป้าหมายของการอนุรักษ์พลังงานในแต่ละปีและสื่อสารให้พนักงานทุกคนเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
- บริษัทฯ มีการสนับสนุนการจัดซื้อผลิตภัณฑ์และบริการด้านพลังงานที่ประหยัด พลังงาน และมีการออกแบบเพื่อปรับปรุงสมรรถนะพลังงาน
- บริษัทฯ จะดำเนินการปรับปรุงเทคโนโลยีที่ใช้และการใช้พลังงานให้มี ประสิทธิภาพและเหมาะสมกับธุรกิจ อย่างต่อเนื่อง
- บริษัทฯ ถือว่าการอนุรักษ์พลังงานเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารและ พนักงานของบริษัทฯ ทุกคนที่จะต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการ ต่าง ๆ ที่กำหนด
- บริษัทฯ จะให้การส่งเสริมและให้การสนับสนุนที่จำเป็นทั้งด้านทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ เวลา การฝึกอบรม การสร้างจิตสำนึก การมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็น ของพนักงาน เพื่อพัฒนางานด้านพลังงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ผู้บริหารและคณะทำงานจะทำการทบทวน และประเมินผล นโยบาย เป้าหมาย และแผนงานทุกปี



ผลจากการร่วมมือของบุคลากรทุกระดับในองค์กร เพื่อปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด รวมทั้งร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติตามพันธกิจร่วมของพนักงานที่กล่าวไว้ว่า

“ความปลอดภัยมาเป็นอันดับหนึ่ง คำนึงถึงความพึงพอใจ ห่วงใยใส่ใจสังคม ระดมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

อีกทั้งการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับชุมชนที่สถานประกอบการของบริษัทตั้งอยู่ ด้วยการสานเสวนาร่วมกันระหว่างผู้บริหารของบริษัท พนักงานในองค์กร และชุมชนสังคมโดยรอบ ทำให้บริษัทได้รับการรับรองมาตรฐานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

- มาตรฐานความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR-DIW) จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม อีกทั้งได้รับการรับรองว่าเป็นโรงงานอุตสาหกรรมสีเขียว ที่มีการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผล และทบทวนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากกระทรวงอุตสาหกรรม
- มาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (มยส.) จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- มาตรฐานความปลอดภัยไฮ-สาส (OHSAS) 18001:2007
- มาตรฐานของระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001:2015 และ IATF 16949:2016
- มาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO14001:2015
- ได้ใบรับรองมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด มยส.

#### หมวดที่ 4 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่า บริษัทฯ ได้เปิดเผยข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา โปร่งใส ซึ่งข้อมูลข่าวสารที่มีนัยสำคัญนั้น รวมถึงฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงาน การเป็นเจ้าของ และกระบวนการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ดังนั้นคณะกรรมการบริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

- บริษัทฯ มีการเปิดเผยโครงสร้างผู้ถือหุ้นอย่างชัดเจน และเป็นข้อมูลล่าสุดทำให้ผู้ใช้ข้อมูลสามารถทราบถึงผู้ถือหุ้นที่แท้จริงของบริษัทฯ ได้ ทั้งนี้ ได้แสดงรายละเอียดโครงสร้างของผู้ถือหุ้นรายใหญ่และสัดส่วนของผู้ถือหุ้นส่วนน้อย (รายละเอียดโปรดดูหัวข้อ ส่วนที่ 1 การประกอบธุรกิจ)
- กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญของบริษัททั้งข้อมูลทางการเงิน และข้อมูลที่มีใช้ทางการเงิน อาทิ ส่วนแบ่งทางการตลาด ระดับความพึงพอใจของลูกค้า เป็นต้น อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา โปร่งใส และเป็นไปตามเกณฑ์ที่หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องประกาศกำหนด

อนึ่ง ส่วนแบ่งทางการตลาด และ ระดับพึงพอใจของลูกค้า (ดูรายละเอียดที่กล่าวไว้แล้วในหัวข้อลักษณะ การประกอบธุรกิจ – การแข่งขันในอุตสาหกรรม และข้อหัว 3.6 ลูกค้าตามลำดับ)

- รายงานข้อมูลและสารสนเทศสำคัญอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอผ่านทางช่อง ตามแบบแสดงรายงานข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) และรายงานประจำปีต่อผู้ถือหุ้น และนักลงทุนทั่วไปผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ อาทิ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (SET Community Portal-SCP) เว็บไซต์ของตลท. (<http://www.set.or.th>) และ ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทที่ [www.ssceth.com](http://www.ssceth.com)
- เผยแพร่หนังสือบริคณห์สนธิ หนังสือรับรอง และข้อบังคับของบริษัท นอกเหนือจากนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีในเว็บไซต์ของบริษัทฯ

ในการนี้คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระจำนวน 4 ท่านที่ไม่เป็นผู้บริหารเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับคุณภาพของรายงานทางการเงินและระบบควบคุมภายใน

- กำหนดให้มีการเปิดเผยบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการและคณะกรรมการตรวจสอบจำนวนครั้งของการประชุมและจำนวนกรรมการแต่ละคนที่เข้าประชุมในปีที่ผ่านมาและความเห็นจากการทำหน้าที่
- เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการถือหุ้นของกรรมการและผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน และกำหนดนโยบายให้กรรมการและผู้บริหารต้องรายงานเรื่องดังต่อไปนี้
  1. การซื้อ-ขายหุ้น/ถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทฯ
  2. รายการเกี่ยวโยงและรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหาร

เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการและผู้บริหารให้รายงานต่อประธานกรรมการและบรรจเป็นวาระ เพื่อนำเสนอและแจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ทราบทุกครั้งเป็นรายไตรมาส

นอกจากนั้นการซื้อขายหุ้นของบริษัทกำหนดให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงแจ้งต่อคณะกรรมการอย่างน้อย 1 วันล่วงหน้าก่อนทำการซื้อขาย

การถือหุ้นในบริษัทฯ ของกรรมการและผู้บริหาร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560

รายชื่อกรรมการ	จำนวนหุ้น (หุ้น)		จำนวนหุ้น เพิ่ม (ลด) ระหว่างปี(หุ้น)	หมายเหตุ
	31 ธ.ค. 2560*	31 ธ.ค. 2559		
1. นายวันชัย คุณานันทกุล	8,646,400	864,640	-	บิดาของลำดับที่ 2, 4, 7 และ 8
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	-	-	-	
2. นายสุรศักดิ์ คุณานันทกุล	ไม่มี	ไม่มี	-	บุตรของลำดับที่ 1
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	-	-	-	
3. นายอะคิโกะ ชิโบอุชิ	ไม่มี	ไม่มี	-	
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	-	-	-	
4. นายสุรพล คุณานันทกุล	12,230,400	1,223,040	-	บุตรของลำดับที่ 1
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	-	-	-	
5. นายโชอิชิ ชูซูกิ	ไม่มี	ไม่มี	-	
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	-	-	-	
6. นายจุน มุราซะ	ไม่มี	ไม่มี	-	
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	-	-	-	
7. นางนภาพร หุณฑะเสวี	ไม่มี	ไม่มี	-	บุตรของลำดับที่ 1
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	-	-	-	
8. นายสิทธิชัย คุณานันทกุล	6,137,600	613,760	-	บุตรของลำดับที่ 1
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	-	-	-	
9. นายพงษ์ศักดิ์ อังสุพันธุ์	ไม่มี	ไม่มี	-	
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	-	-	-	
10. นายวิจิต วุฒิสัมบัติ	ไม่มี	ไม่มี	-	
คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	-	-	-	

รายชื่อกรรมการ	จำนวนหุ้น (หุ้น)		จำนวนหุ้น เพิ่ม (ลด) ระหว่างปี(หุ้น)	หมายเหตุ
	31 ธ.ค. 2560*	31 ธ.ค. 2559		
11. รศ.ดร. สุจิต ฤทธธนกุลวงศ์ คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	ไม่มี -	ไม่มี -	- -	
12. ดร. คำริ สุโขชนัง คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	ไม่มี -	ไม่มี -	- -	
13. นายบุญชัย เชียรเจริญกิจ คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	ไม่มี -	ไม่มี -	- -	
14. นายเนาวรัตน์ ชนะมูล คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ	ไม่มี -	ไม่มี -	- -	

\* ระหว่างปีไม่มีการซื้อขายหลักทรัพย์

บริษัทเปลี่ยนแปลงมูลค่าที่ตราไว้จากราคาหุ้นละ 10 บาท เป็นหุ้นละ 1 บาท ตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นครั้งที่ 1/2560

- เปิดเผยหลักเกณฑ์การให้คำตอบแทนกรรมการและผู้บริหารไว้ในรายงานประจำปีอย่างชัดเจน ทั้งนี้ในการพิจารณาคำตอบแทนของกรรมการนั้น คณะกรรมการบริษัทพิจารณาจากการเปรียบเทียบกับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ผลประกอบการของบริษัทฯ และหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ โดยการพิจารณา กำหนดคำตอบแทนของกรรมการอยู่ในอำนาจอนุมัติของที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น
- คณะกรรมการบริษัทตระหนักดีว่าข้อมูลของบริษัท ทั้งที่เกี่ยวกับการเงินและที่ไม่ใช่การเงิน ล้วนมีผลต่อกระบวนการตัดสินใจของผู้ลงทุนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท จึงได้กำชับให้ฝ่ายบริหารดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลที่ครบถ้วน ตรงต่อความเป็นจริง เชื่อถือได้ สม่าเสมอ และทันเวลา ซึ่งฝ่ายบริหารของบริษัท ได้ให้ความสำคัญและยึดถือปฏิบัติมาโดยตลอด
- ในปี 2560 คณะกรรมการบริษัทยังสนับสนุนให้บริษัทจัดทำคำอธิบายและการวิเคราะห์ของฝ่ายจัดการ (Management Discussion and Analysis หรือ MD&A) เพื่อประกอบการเปิดเผยงบการเงินทุกไตรมาส ทั้งนี้เพื่อให้นักลงทุนได้รับทราบข้อมูลและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับฐานะการเงิน และผลการดำเนินงานของบริษัทในแต่ละไตรมาสได้ดียิ่งขึ้น นอกเหนือจากข้อมูลตัวเลขในงบการเงินเพียงอย่างเดียว

- งบการเงินของบริษัทฯ ไม่มีรายการที่ผู้สอบบัญชีแสดงความคิดเห็นอย่างมีเงื่อนไข และบริษัทฯ ไม่มีประวัติการส่งรายงานทางการเงินรายไตรมาสและประจำปีล่าช้า และไม่มีประวัติการถูกสั่งให้แก้ไขงบการเงิน ตามที่หน่วยงานภายนอกกำกับดูแล

#### งานด้านนักลงทุนสัมพันธ์ (Investor Relations)

- ในส่วนของงานด้านผู้ลงทุนสัมพันธ์นั้นได้มอบหมายให้นายบุญชัย เขียรเจริญธนกิจ ผู้จัดการทั่วไปอาวุโสฝ่ายบริหารบัญชีและการเงิน เป็นตัวแทนบริษัทฯ ในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ให้ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน นักวิเคราะห์หลักทรัพย์และผู้ที่เกี่ยวข้องทั่วไป ให้ได้รับทราบข้อมูลของบริษัทฯ เช่น การแถลงข่าวต่อสื่อมวลชน (Press Conference) เผยแพร่ข่าวประชาสัมพันธ์ (Press Release) เกี่ยวกับกิจกรรมการลงทุนหรือกิจกรรมทางธุรกิจที่สำคัญๆ การจัดประชุม นักวิเคราะห์หลักทรัพย์ (Analyst Meeting หรือ Opportunity Day) การจัดโครงการ นักวิเคราะห์เยี่ยมชมกิจการ (Analyst Site Visit) และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดย ตลาด. โดยสม่ำเสมอ เป็นต้น
- ในปี 2560 บริษัทฯ ได้มีการจัดส่งรายงานทางการเงินทั้งรายไตรมาสและรายปี ภายในระยะเวลา และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ตลาด. ประกาศกำหนด และไม่ได้รับแจ้งจาก ก.ล.ต. ให้มีการแก้ไขงบการเงินที่จัดทำขึ้น อีกทั้งได้มีการสื่อสารข่าวประชาสัมพันธ์ (Press Release) ถึงฐานะทางการเงินของบริษัทในสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (SET Community Portal-SCP) เว็บไซต์ของตลาด. (<http://www.set.or.th>) เป็นประจำทุก ๆ ไตรมาส
- ทั้งนี้ ผู้ลงทุนสามารถติดต่อส่วนงานด้านนักลงทุนสัมพันธ์ของบริษัทฯได้ที่  
นายบุญชัย เขียรเจริญธนกิจ ผู้จัดการทั่วไปอาวุโสฝ่ายบริหารบัญชีและการเงิน  
51/3 หมู่ 2 ถนนปู่เจ้าสมิงพราย ตำบลบางหญ้าแพรก อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 10130

โทร 0 2385 9242, 0 2754 5845 - 49

โทรสาร 0 2754 5747

E-mail Address : boonchai@ssscst.com

## หมวดที่ 5 ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่สามารถกำหนดกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ของบริษัทได้เป็นอย่างดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มที่และอุทิศเวลาให้บริษัทได้อย่างเหมาะสม คณะกรรมการรับผิดชอบการดำเนินธุรกิจกำกับแนวทางดำเนินการของบริษัทผ่านฝ่ายบริหารที่ได้สรรหาและแต่งตั้งเพื่อมอบหมายให้รับผิดชอบในแต่ละเรื่อง และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะเรื่องมาช่วยดูแล ทั้งยังมีการวางระบบที่มีประสิทธิภาพในการติดตาม และวัดผลการบริหารจัดการของคณะผู้บริหารโดยคณะกรรมการบริษัท

### 5.1) โครงสร้างคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทในการกำกับดูแลกิจการโดยไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการ หรือผู้บริหารในธุรกิจที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ และติดตามดูแลการทำงานของฝ่ายจัดการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ โปร่งใส รับผิดชอบ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability) ของคณะกรรมการบริษัทที่มีต่อบริษัทฯ และผู้ถือหุ้น ตลอดจนเป็นอิสระจากฝ่ายจัดการ

#### นโยบายว่าด้วยความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท

บริษัทฯ เล็งเห็นความสำคัญของการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ในด้านการกำหนดความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสมดุลด้านความคิด ด้านคุณภาพการทำงาน รวมถึงประสิทธิภาพด้านการตัดสินใจของคณะกรรมการซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการอภิปรายในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพิ่มขึ้น
2. เพื่อเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของคณะกรรมการบริษัทที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ
3. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท
4. เพื่อนำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการบริษัท

ดังนั้น บริษัทฯ จึงกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทให้ประกอบด้วย บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความรู้ความเชี่ยวชาญหลากหลาย ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงคุณธรรมและจรรยาบรรณ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถอุทิศเวลาให้ได้อย่างเพียงพอ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา ฐานะ ชาติตระกูล สถานศึกษา หรือสถานอื่นใดที่มีได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน ทักษะทางวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอื่น

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดคุณสมบัติด้านทักษะที่จำเป็นต่อการสรรหากรรมการ (Board Skill Matrix) ไว้จำนวน 12 ด้าน ดังนี้ 1) ความรู้ด้านธุรกิจ และการบริหารจัดการ 2) ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมบริษัททั้งทางตรง และทางอ้อม 3) ด้านวิศวกรรมศาสตร์และวิศวกรรมโยธา 4) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการแข่งขัน 5) ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ 6) ด้านบัญชี และการตรวจสอบบัญชี 7) ด้านเศรษฐศาสตร์ 8) ด้านการเงิน และการบริหารเงินลงทุน 9) การตลาดระหว่างประเทศ 10) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 11) ด้านการบริหารความเสี่ยง และการจัดการในภาวะวิกฤต 12) การกำกับดูแลกิจการที่ดี ทั้งนี้ เพื่อให้องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท มีคณะกรรมการที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะวิชาชีพ ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อันเป็นประโยชน์ในการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย และทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ทั้งนี้ นโยบายความหลากหลายในโครงสร้างดังกล่าวข้างต้นได้กำหนดขึ้นมาก็เพื่อดูแลรักษาผลประโยชน์สูงสุดของบริษัท และเพื่อความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน ลูกค้า ผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสังคมโดยรวม รวมทั้งนักลงทุนทั่วไปทั้งภายในและต่างประเทศ โดยมีแนวทางปฏิบัติที่สำคัญดังนี้

#### **องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท**

คณะกรรมการบริษัทได้จัดให้มีจำนวนกรรมการที่เหมาะสมกับขนาดของกิจการบริษัท โดยประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน และกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องมีถิ่นฐานที่อยู่ในราชอาณาจักร และต้องมีกรรมการที่ไม่ได้เป็นกรรมการบริหารอย่างน้อยหนึ่งคนมีประสบการณ์ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่

คณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยกรรมการที่เป็นอิสระ (Independent Director) อย่างน้อย 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด และมีจำนวนอย่างน้อย 3 คน

คณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (Non-Executive Director) เพื่อปฏิบัติหน้าที่และถ่วงดุลระหว่างกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารกับกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน (Executive Director) และในจำนวนนี้มีอย่างน้อย 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องเป็นกรรมการที่เป็นอิสระ

#### **คุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท**

- (1) มีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ และสำนักงาน ก.ล.ต. และข้อบังคับของบริษัทฯ
- (2) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

- (3) มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และมีความอิสระในการตัดสินใจ เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และผู้ถือหุ้นโดยรวม
- (4) มีความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติหน้าที่กรรมการ และสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการของบริษัทฯ ได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น โดยสม่ำเสมอ (Accountability to Shareholders) และตัดสินใจด้วยความระมัดระวัง (Duty of Care) รักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ
- (5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรม ภายใต้กรอบของกฎหมาย ตลอดจนแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจ

ปัจจุบันคณะกรรมการของบริษัทฯ มีจำนวน 12 ท่าน ประกอบด้วย

- |  |   |      |
|--|---|------|
| - กรรมการที่เป็นผู้บริหาร                  | 3 | ท่าน |
| - กรรมการที่เป็นตัวแทนของผู้ถือหุ้นรายใหญ่ | 2 | ท่าน |
| - กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร               | 3 | ท่าน |
| - กรรมการอิสระ (เป็นกรรมการตรวจสอบด้วย)    | 4 | ท่าน |

กรรมการอิสระรวมถึงกรรมการตรวจสอบทั้ง 4 ท่าน มีคุณสมบัติ องค์กรประกอบและอำนาจหน้าที่เป็นไปตามนิยามของตลาดหลักทรัพย์ฯ และกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบที่คณะกรรมการได้กำหนดและแก้ไขปรับปรุงเมื่อปี 2554 ตามที่ได้เปิดเผยไว้ที่เว็บไซต์ของบริษัทที่ [www.sssc.th.com](http://www.sssc.th.com)

➢ ประธานกรรมการไม่เป็นบุคคลเดียวกับกรรมการผู้อำนวยการ เพื่อเป็นการแบ่งแยกหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการกำกับดูแล และการบริหารงานประจำ โดยมีการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ดังนี้

#### ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของประธานกรรมการ

1. ประธานกรรมการแม้ว่าจะไม่ได้เป็นกรรมการอิสระ แต่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ปราศจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างเป็นอิสระ โดยไม่มีส่วนร่วมและไม่ก้าวเข้าไปในการบริหารงานปกติประจำวัน ซึ่งเป็นหน้าที่ของกรรมการผู้อำนวยการภายใต้กรอบอำนาจที่ได้รับจากคณะกรรมการ
2. สร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนให้เกิดขึ้นแก่ธุรกิจของบริษัทฯ ในภาพรวม ภายใต้วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรด้วยการเสริมสร้างวัฒนธรรมการดำเนินธุรกิจ และการบริหารงานให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี



3. กำกับดูแลให้คณะกรรมการบริษัทมีโครงสร้างและคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้นและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย รวมถึงส่งเสริมและกำกับดูแลให้คณะกรรมการบริษัทได้แสดงบทบาทและความรับผิดชอบในหน้าที่อย่างทันท่วงที ซื่อสัตย์สุจริต และสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นสำคัญ
4. สนับสนุนคณะผู้บริหารให้สามารถบริหารจัดการธุรกิจอย่างโปร่งใส ราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้กรอบกติกาของกฎหมายและการกำกับดูแล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนธุรกิจของบริษัทฯ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะและความชำนาญอย่างต่อเนื่อง
5. ส่งเสริมให้พนักงาน ผู้ถือหุ้น และ ผู้มีส่วนได้เสีย เกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และให้การยอมรับต่อการทำธุรกิจของบริษัทฯ โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณและจิตสำนึกรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย สังคมและสิ่งแวดล้อม
6. ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุมคณะกรรมการ อีกทั้งลงคะแนนเสียงชี้ขาดในกรณีที่ที่ประชุมคณะกรรมการมีการลงคะแนนเสียง และคะแนนเสียงเท่ากันตลอดจนทำหน้าที่เรียกประชุมคณะกรรมการ และเป็นประธานในที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นของบริษัท รวมถึงปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายซึ่งกำหนดไว้เฉพาะให้เป็นหน้าที่ของประธานกรรมการ

#### ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้่อำนวยการ

(โปรดดูรายละเอียดในหัวข้อ 8 โครงสร้างการจัดการ ข้อ 8.2 ผู้บริหาร)

➢ คณะกรรมการบริษัทกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของกรรมการผู้่อำนวยการทั้งระยะสั้นและระยะปานกลางตามระยะเวลาของแผนกลยุทธ์มีการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาผลตอบแทนของกรรมการผู้่อำนวยการเป็นประจำทุกปี กรรมการผู้่อำนวยการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงลงไปตามลำดับโดยใช้เป้าหมายและหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์แผนงานประจำปี และเป้าหมายการปฏิบัติงานของกรรมการผู้่อำนวยการเพื่อพิจารณากำหนดค่าตอบแทนและมาตรการจูงใจที่เหมาะสม

➢ ในการดำเนินการกิจการของบริษัท กรรมการและผู้บริหารจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ความระมัดระวัง และซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัท และมติคณะกรรมการ ตลอดจนมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับมีจุดมุ่งหมายการดำเนินงานตามสิทธิ และหน้าที่ความรับผิดชอบดำเนินไปในทิศทางเดียวกันบริษัทจึงได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัททั้งให้มีการทบทวน และอนุมัติวิสัยทัศน์ พันธกิจและภารกิจของบริษัทอย่างน้อยทุกๆ 5 ปี เพื่อแน่ใจว่าบริษัทฯ มีการดำเนินธุรกิจตามเป้าหมายหลักเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามที่วางไว้

นอกจากการดูแลติดตามให้บริษัทดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแนวทางธุรกิจ คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญในเรื่องการดำเนินธุรกิจที่เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้นอย่างเป็นรูปธรรมและการได้มาซึ่งความสำเร็จนั้นต้องอยู่ภายใต้หลักการการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัทจึงกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และคู่มือจริยธรรมธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงานฯ ที่กำหนดเป้าหมายไว้ในวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อให้เกิดความชัดเจนสะดวกแก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ โดยกำหนดเป็นคำแนะนำสำหรับพนักงานที่ชัดเจนว่า สิ่งใดควรปฏิบัติ สิ่งใดควรละเว้นการปฏิบัติ ให้รับทราบถึงมาตรฐานการปฏิบัติที่บริษัทฯคาดหวัง และยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับพนักงาน ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า เจ้าหนี้ คู่แข่งขันทางการค้า และชุมชนและสังคมส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่กำหนดทำให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

บริษัทฯ กำหนดให้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนที่จะต้องรับทราบทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและข้อปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในคู่มือจริยธรรมธุรกิจ พนักงานทุกคนต้องลงนามรับทราบและปฏิบัติตามนโยบายและคู่มือจริยธรรมดังกล่าว บริษัท มีการประชาสัมพันธ์ด้วยการทำเอกสารเผยแพร่จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี เพื่อให้พนักงานของบริษัทฯ รับทราบและเข้าใจถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรม ผู้บริหารระดับสายงานในองค์กรต้องดูแลรับผิดชอบให้พนักงานภายใต้สายบังคับบัญชาของตนทราบ เข้าใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติตามคู่มือจริยธรรมธุรกิจอย่างจริงจัง และพนักงานทุกระดับต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี

ทั้งนี้ในปี 2560 คณะกรรมการบริษัทและฝ่ายบริหารได้หารือร่วมกันพิจารณาทบทวนวิสัยทัศน์ ภารกิจและแผนกลยุทธ์ของบริษัท ตามที่กล่าวไว้ในหัวข้อ 10 ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีการประเมินความเสี่ยงและเตรียมความพร้อมของบริษัทฯ ในการดำเนินแนวทางธุรกิจภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาอนุมัติวิสัยทัศน์ ภารกิจและแผนกลยุทธ์ของบริษัท ดังกล่าวต่อไปอีก 5 ปี (ปี 2560 - ปี 2564) เพื่อใช้การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งจะเน้นเรื่อง การสร้างความสามารถในการแข่งขัน การเพิ่มมูลค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นกรอบในการทำแผนกลยุทธ์

### วาระการดำรงตำแหน่ง

- คณะกรรมการบริษัทมีวาระการดำรงตำแหน่งที่แน่นอน ซึ่งตามข้อบังคับของบริษัทกำหนดไว้ว่าในการประชุมสามัญประจำปีทุกครั้ง ให้กรรมการจำนวน 1 ใน 3 ออกจากตำแหน่ง โดยกรรมการที่จะต้องออกจากตำแหน่งในปีแรกและปีที่สองภายหลังจดทะเบียนบริษัทนั้นให้จับฉลากกันว่าผู้ใดจะออก ส่วนปีหลัง ๆ ต่อไปให้กรรมการที่อยู่ในตำแหน่งนานที่สุดนั้นเป็นผู้ออกจากตำแหน่ง กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งแล้วอาจได้รับเลือกตั้งใหม่ได้ โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะคัดเลือกและเสนอบุคคลที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากทักษะที่จำเป็นที่ยังขาดอยู่ในคณะกรรมการให้ดำรงตำแหน่งกรรมการต่อ
- คณะกรรมการบริษัทและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- คณะกรรมการบริษัทจัดให้มีเลขานุการบริษัททำหน้าที่ให้คำแนะนำด้านกฎหมายและกฎเกณฑ์ ข้อกำหนดต่างๆ ที่คณะกรรมการบริษัทต้องรับทราบและปฏิบัติ รวมถึงหน้าที่ในการดูแลกิจกรรมของคณะกรรมการ อีกทั้งประสานงานให้มีการปฏิบัติตามมติคณะกรรมการ รวมถึงมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลและคู่มือจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานอย่างเคร่งครัดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนมีภาระหน้าที่ร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ภายใต้กรอบของกฎหมายและภายในขอบเขตความรับผิดชอบของตน รวมทั้งต้องใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบในการตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ละเว้นการกระทำที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทและส่วนรวม
- และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2555 คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการได้มีมติในการประชุมเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2558 อนุมัติให้ปรับปรุงคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ และข้อพึงปฏิบัติซึ่งครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ที่บริษัทให้ความสำคัญ ประกอบด้วย
  1. ความรับผิดชอบต่อกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ต่อผู้มีส่วนได้เสีย
  2. การปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้า
  3. การมีส่วนได้เสียและผลประโยชน์ขัดกัน
  4. การเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนสากล
  5. การรักษาความลับ การเก็บข้อมูล และการใช้ข้อมูลภายใน
  6. การจัดซื้อ จัดหา และการปฏิบัติต่อคู่ค้า
  7. ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมโดยรวม
  8. การปฏิบัติต่อพนักงาน

9. การสนับสนุนภาคการเมือง
10. การควบคุมภายใน และการตรวจสอบ
11. การรับ การให้ของขวัญ ทริพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด
12. การป้องกัน และปราบปรามการฟอกเงิน
13. ความปลอดภัย สุขอนามัย และการสิ่งแวดล้อม
14. ทริพย์สินทางปัญญาและการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร  
โดยได้เผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ ที่ [www.sssceth.com](http://www.sssceth.com)

## 5.2) การแบ่งแยกหน้าที่และความเป็นอิสระของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและฝ่ายบริหารไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- มีการจัดโครงสร้างเพื่อแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทและฝ่ายจัดการในระดับต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้การดำเนินการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการพิจารณาและการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ ๆ จะต้องผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริษัทเพื่อถ่วงดุลและสอบทาน เปิดเผยความโปร่งใสและเป็นธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- คณะกรรมการจัดให้มีนโยบายกำกับดูแลกิจการของบริษัทเป็นลายลักษณ์อักษร และปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว
- คณะกรรมการต้องมีความเป็นอิสระในอำนาจหน้าที่ตัดสินใจ วินิจฉัยแสดงความคิดเห็น และออกเสียง คณะกรรมการต้องไม่ตกอยู่ภายใต้แรงกดดันจากการมีส่วนได้เสีย หรือการมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในเรื่องนั้นๆ เพราะจะทำให้เป็นการตัดสินใจที่ขาดความเป็นอิสระและไม่เป็นกลางเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นเป็นอย่างยิ่ง จึงได้มีนโยบายว่ากรรมการที่ขาดความเป็นอิสระไม่ควรตัดสินใจในเรื่องที่ตนเองมีส่วนได้เสีย
- คณะกรรมการบริษัทฯ ได้จัดให้มีระบบการควบคุมด้านการดำเนินงาน ด้านรายงานทางการเงิน การปฏิบัติงาน การดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบและนโยบาย โดยมีหน่วยงานที่มีความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบระบบควบคุมดังกล่าว

- คณะกรรมการบริษัทฯ จะรับผิดชอบต่อการเงินของบริษัทฯ และสารสนเทศทางการเงินที่ปรากฏในรายงานประจำปี ทั้งนี้การเงินดังกล่าวจัดทำขึ้นตามมาตรฐานบัญชีที่รับรองทั่วไปในประเทศไทย รวมทั้งมีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญอย่างเพียงพอในหมายเหตุประกอบงบการเงิน
- คณะกรรมการบริษัทฯ จัดให้มีระบบบัญชีการรายงานทางการเงินและการสอบบัญชีที่มีความน่าเชื่อถือรวมทั้งดูแลให้มีกระบวนการในการประเมินความเหมาะสมของการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### 5.3) บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

#### (1) ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์

- คณะกรรมการมีส่วนร่วมด้วยฝ่ายบริหารในการกำหนดกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายทางการเงิน การบริหารความเสี่ยง แผนงาน และงบประมาณ ตลอดจนกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญในเชิงรุกเพื่อบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยพิจารณาและให้ความเห็นชอบในเรื่องสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทฯ ซึ่งผ่านการพิจารณากลั่นกรองขึ้นต้นจากคณะกรรมการจัดการ (Management Committee) ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง ได้แก่กรรมการผู้อำนวยการ กรรมการรองผู้อำนวยการ ผู้จัดการทั่วไปอาวุโส และผู้จัดการอาวุโสจากสายงานต่างๆ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัท เพื่อจัดทำแผนธุรกิจให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของบริษัทฯ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- กำหนดตัวชี้วัดและตั้งค่าเป้าหมาย (Key Performance Index : KPI) ของฝ่ายต่างๆ ไว้ตั้งแต่ต้นปี โดยให้แต่ละฝ่ายนำเสนอผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมาว่าได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ฝ่ายกำหนดไว้หรือไม่ และให้แต่ละฝ่ายนำเสนอสาเหตุของปัญหาที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ตลอดจนแนวทางแก้ไข ขณะเดียวกันให้นำเสนอแผนงานการดำเนินงานของปีต่อไป (KPI + Action Plan) ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งมีการติดตามผลการดำเนินงานทั้งรายเดือน รายไตรมาสและรายปี ตลอดจนการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อก่อให้เกิดผลดีแก่ธุรกิจให้มากที่สุด ทั้งนี้บทบาทหน้าที่อื่น ๆ ของคณะกรรมการดูรายละเอียดได้ในหัวข้ออำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

## (2) จริยธรรมทางธุรกิจ

บริษัทยึดมั่นในการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลอย่างเคร่งครัดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน มีภาระหน้าที่ร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ภายใต้กรอบของกฎหมาย และภายในขอบเขตความรับผิดชอบของตน รวมทั้งต้องใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบในการตัดสินใจดำเนินการใดๆ ละเว้นการกระทำที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทและส่วนรวม

คณะกรรมการได้มีการให้จัดทำคู่มือจริยธรรมธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนเข้าใจใช้ในการดำเนินธุรกิจและปฏิบัติตามอย่างจริงจัง

### กลไกการตรวจสอบและควบคุม

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดให้มีกลไกการตรวจสอบและควบคุมเพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปด้วยความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นกับผู้ถือหุ้น นักลงทุนและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

## (3) ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัทได้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ไว้ในคู่มือจรรยาบรรณ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานได้ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม ทั้งต่อบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ซึ่งบริษัทถือเป็นนโยบายสำคัญที่จะไม่ให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน

บริษัทฯ ยังได้กำหนดนโยบายว่าด้วยการทำรายการระหว่างกันที่สำคัญไว้ว่า “ในกรณีที่มีการทำรายการที่เกี่ยวข้องหรือรายการระหว่างกันที่ไม่เป็นไปตามการค้าทั่วไป จะต้องมีการขอความเห็นชอบว่า มีความจำเป็น และความเหมาะสมของรายการจากคณะกรรมการตรวจสอบ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติการทำรายการต่อไป

แต่หากบริษัทมีการทำรายการที่เกี่ยวข้อง หรือรายการระหว่างกันอื่น ๆ ที่เข้าข่ายตามข้อกำหนด และ/หรือหลักเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ บริษัทจะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

นอกจากนั้น เพื่อป้องกันความความขัดแย้งของผลประโยชน์ จึงกำหนดให้มีการจัดทำรายงานต่างๆ โดยสรุปได้ดังนี้

1. การจัดทำรายงานเปิดเผยรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์และรายการระหว่างกัน

คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้มีการเปิดเผยรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์และรายการระหว่างกันที่มีสาระสำคัญ โดยแสดงรายละเอียดบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ ลักษณะของรายการ เงื่อนไข นโยบายราคา และมูลค่าของรายการ เหตุผลความจำเป็นและความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบและ/หรือคณะกรรมการบริษัท ไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) และรายงานประจำปีของบริษัทฯ ตามรายละเอียดที่ปรากฏในหัวข้อ “รายการระหว่างกัน”

ในปี 2560 บริษัทฯ ไม่มีการปฏิบัติที่ฝ่าฝืนหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การทำรายการระหว่างกันที่กำหนดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงาน ก.ล.ต.

2. การจัดทำรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการ ผู้บริหาร และบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง

คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้กรรมการและผู้บริหารของบริษัทต้องรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหารของบริษัท หรือของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องให้บริษัททราบ ซึ่งเป็นส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย เพื่อให้บริษัทมีข้อมูลประกอบการดำเนินการตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งเป็นรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และอาจนำไปสู่การถ่ายเทผลประโยชน์ของบริษัทและบริษัทย่อยได้ ทั้งนี้ให้ยื่นทุก 1 ปีตามปีปฏิทิน โดยส่งภายใน 30 วันนับแต่วันสิ้นเดือนธันวาคม หรือภายใน 30 วันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลต่างไปจากเดิมที่เคยรายงาน โดยให้ยื่นต่อเลขานุการบริษัทเพื่อรวบรวมนำเสนอให้แก่ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ และประธานกรรมการบริษัทจัดเก็บต่อไป

3. การจัดทำรายงานการถือหลักทรัพย์ และการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ของบริษัทฯ

คณะกรรมการบริษัท กำหนดนโยบายให้กรรมการ กรรมการบริหาร และผู้บริหาร (ตามคำนิยามของสำนักงาน ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์ฯ) ซึ่งรวมถึงจำนวนหลักทรัพย์ที่ถือครองของกลุ่มสมรส หรือบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ และ/หรือ บุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ฯ มีหน้าที่ในการรายงานการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ดังนี้

- รายงานการถือหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ครั้งแรก (แบบ 59-1) ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการหรือผู้บริหาร
- รายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ทุกครั้ง (แบบ 59-2) เมื่อมีการซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัทฯ โดยให้ยื่นภายในสามวันทำการนับแต่วันที่มีการซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัทฯ นั้น โดยให้ส่งสำเนารายงานการถือหลักทรัพย์ดังกล่าวให้แก่บริษัทฯ ภายในวันที่ส่งรายงานดังกล่าวให้แก่สำนักงาน ก.ล.ต.

ทั้งนี้กำหนดให้กรรมการต้องรายงานการถือหุ้นของบริษัทให้

คณะกรรมการบริษัททราบผ่านเลขานุการบริษัททุกสิ้นไตรมาส โดยเลขานุการบริษัทจะทำการสรุปรายงานการถือครองหลักทรัพย์บริษัทฯ และการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์บริษัทของกรรมการและผู้บริหารต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบทุกไตรมาส และเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) และรายงานประจำปีของบริษัทฯ

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดไม่ให้กรรมการหรือผู้บริหารที่มีส่วนได้เสียหรือพนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจเพื่อพิจารณาธุรกรรมระหว่างบริษัทกับผู้ที่มีส่วนได้เสียหรือมีส่วนเกี่ยวข้องดังกล่าว

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดให้กรรมการและผู้บริหารเปิดเผยรายการที่มีหรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นประจำทุกปี

#### 5.4) การประชุมคณะกรรมการ

- คณะกรรมการบริษัทฯ มีการกำหนดการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ เป็นการล่วงหน้าทั้งปีเพื่อให้กรรมการสามารถจัดเวลาเข้าร่วมประชุมได้ กำหนดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 4 ครั้งทุกไตรมาส หลังจากผู้สอบบัญชีของบริษัทได้สอบทานงบการเงิน หรือตรวจสอบรับรองงบการเงินของบริษัทแล้วเสร็จ และเพิ่มเติมกรณีมีความจำเป็นหรือเร่งด่วนหรือกรณีพิเศษ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยมีเลขานุการบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดเตรียมเอกสารสถานที่และประสานงานในการประชุม
- กรรมการแต่ละท่านต้องได้รับทราบวันประชุมระเบียบวาระการประชุมและเอกสารประกอบการประชุมที่ครบถ้วน เพียงพอ และจัดส่งให้คณะกรรมการล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน เพื่อให้กรรมการมีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอก่อนเข้าประชุม



- ทั้งนี้ กรรมการทุกคนต้องมีสัดส่วนของการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ อย่างน้อยร้อยละ 75 ของการประชุมทั้งปี
- คณะกรรมการบริษัทสามารถขอเอกสารข้อมูลคำปรึกษาและบริการต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทฯจากผู้บริหารระดับสูงโดยมีเลขานุการคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้ประสานงานเพื่อประกอบการประชุมแต่ละครั้ง และหากคณะกรรมการบริษัทเห็นว่าจำเป็นต้องขอความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาภายนอกก็สามารถทำได้โดยบริษัทฯจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด
- ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท กรรมการทุกคนสามารถอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย และการตัดสินใจที่เป็นอิสระโดยมีประธานเป็นผู้ประมวลความเห็นและข้อสรุปที่ได้จากที่ประชุม บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรโดยเลขานุการบริษัท และหลังจากผ่านการรับรองจากที่ประชุมจะถูกจัดเก็บไว้ที่ผู้เอกสารชั้น 3 อาคารสำนักงานใหญ่สำหรับกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้องตรวจสอบได้
- ในการประชุมแต่ละครั้งให้เชิญผู้บริหารซึ่งรับผิดชอบโดยตรงในประเด็นที่นำขึ้นพิจารณาเข้าร่วมประชุมและเสนอรายงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ
- ประธานกรรมการบริษัทต้องมั่นใจว่าคณะกรรมการได้จัดสรรเวลาอย่างเพียงพอให้กับผู้บริหารในการนำเสนอข้อมูลและเพียงพอสำหรับคณะกรรมการที่จะอภิปรายซักถามหรือแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่สำคัญ
- บริษัทฯ มีนโยบายให้กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารมีโอกาสประชุมระหว่างกัน เพื่ออภิปรายปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการที่อยู่ในความสนใจโดยไม่มีฝ่ายจัดการร่วมด้วย และแจ้งให้กรรมการผู้อำนวยการทราบถึงผลการประชุมด้วย
- ในกรณีที่กรรมการบริษัทคนใดมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในวาระที่พิจารณาให้กรรมการคนนั้นต้องเปิดเผยประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์นั้นต่อคณะกรรมการบริษัทโดยทันที และจะไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในวาระนั้น
- บริษัทกำหนดนโยบายเกี่ยวกับจำนวนองค์ประชุมขั้นต่ำ ณ ขณะที่คณะกรรมการจะลงมติในที่ประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด

### 5.5) การประเมินตนเองของคณะกรรมการบริษัท

บริษัทได้จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการผู้อำนวยการ คณะกรรมการบริษัททั้งคณะ และคณะกรรมการชุดย่อยทุกคณะ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ดียิ่งขึ้นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อทบทวนว่าได้มีการกำกับดูแลให้มีการกำหนด และ/หรือ ดำเนินการต่างๆ ได้อย่างเพียงพอ และใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนฝ่ายบริหารนำไปปรับปรุง/พัฒนา การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยใช้แบบฟอร์มที่บริษัทฯ ปรับปรุงจากตัวอย่างแบบประเมินตนเองของคณะกรรมการของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของคณะกรรมการบริษัทฯ โดยได้แจ้งผลประเมินฯ ให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ และวิเคราะห์ผลการประเมิน เพื่อนำไปสู่การดำเนินการของฝ่ายบริหารในการปรับปรุง แก้ไขอย่างเป็นรูปธรรมและจะปฏิบัติเป็นประจำทุกปี เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในปีต่อไป

สำหรับในปี 2560 แบบประเมินได้จัดทำโดยใช้แนวทางแบบประเมินที่เสนอแนะโดยตลาดหลักทรัพย์ฯ แต่มีการปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ซึ่งเกณฑ์การประเมินผล คือ

คะแนน	ระดับ
5	ดีเยี่ยม
4-4.99	ดี
3-3.99	มาตรฐาน
2-2.99	พอใช้
1-1.99	ต้องปรับปรุง

#### การประเมินการปฏิบัติงานของกรรมการผู้อำนวยการ

คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการผู้อำนวยการ พิจารณาจาก

- 1) ความเป็นผู้นำ
- 2) การกำหนดกลยุทธ์
- 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์
- 4) การวางแผนและผลปฏิบัติทางการเงิน
- 5) ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ
- 6) ความสัมพันธ์กับภายนอก
- 7) การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร
- 8) ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ
- 9) คุณลักษณะส่วนตัว

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการผู้อำนวยการ ในรอบบัญชีปี 2560 ได้คะแนนเฉลี่ย 4.75 จากคะแนนเต็ม 5 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับดี

### การประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

บริษัทฯ ได้จัดให้มีการประเมินผลงานเป็นรายบุคคล โดยการประเมินตนเอง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทั้งคณะ สรุปดังนี้

การประเมินผลงานของกรรมการเป็นรายบุคคล	การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทั้งคณะ
<p>โดยพิจารณาจาก</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) คุณสมบัติของกรรมการ</li> <li>2) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ</li> <li>3) การทำหน้าที่ของกรรมการ</li> <li>4) ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ</li> <li>5) การพัฒนาตนเองของกรรมการ และการพัฒนาผู้บริหาร</li> </ol>	<p>โดยพิจารณาจาก</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ</li> <li>2) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ</li> <li>3) การประชุมคณะกรรมการ</li> <li>4) การทำหน้าที่ของกรรมการ</li> <li>5) ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ</li> <li>6) การพัฒนาตนเองของกรรมการ และการพัฒนาผู้บริหาร</li> </ol>
สรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการเป็นรายบุคคล ได้คะแนนเฉลี่ย 4.83 จากคะแนนเต็ม 5 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับดี	สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทั้งคณะได้คะแนนเฉลี่ย 4.90 จากคะแนนเต็ม 5 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับดี

### การประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อย จำนวน 4 คณะ คือ

คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ/บรรษัทภิบาลและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ซึ่งจัดให้เป็นการประเมินโดยตนเองโดยพิจารณาจาก

- 1) โครงสร้างและคุณสมบัติ
- 2) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 3) การประชุม
- 4) การทำหน้าที่
- 5) ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ
- 6) การพัฒนาตนเอง

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อย จำนวน 4 คณะ ในรอบบัญชี ปี 2560

คณะกรรมการชุดย่อย	สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการชุดย่อย
1. คณะกรรมการตรวจสอบ	ได้คะแนนเฉลี่ย 4.94 จากคะแนนเต็ม 5 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับดี
2. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ได้คะแนนเฉลี่ย 4.92 จากคะแนนเต็ม 5 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับดี
3. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ/บรรษัทภิบาล	ได้คะแนนเฉลี่ย 4.96 จากคะแนนเต็ม 5 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับดี
4. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	ได้คะแนนเฉลี่ย 4.83 จากคะแนนเต็ม 5 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ระดับดี

#### 5.6) การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญต่อการที่กรรมการจะมีความเข้าใจในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยให้ความรู้แก่กรรมการบริษัท ทั้งกรรมการเข้าใหม่ และกรรมการปัจจุบัน พร้อมเผยแพร่กฎระเบียบแนวปฏิบัติต่างๆ ที่ได้รับจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงาน ก.ล.ต. รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่แก่กรรมการ และผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ดังนี้

##### (1) การปฐมนิเทศกรรมการใหม่

บริษัทมีนโยบายที่จะทำการปฐมนิเทศกรรมการใหม่ทุกคน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในธุรกิจ และการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของบริษัทฯ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ โดยการนำเสนอลักษณะและนโยบายธุรกิจ ภาพรวมการดำเนินธุรกิจและผลการดำเนินงาน เพื่อให้กรรมการใหม่ได้เห็นภาพที่ชัดเจน

ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการใหม่ที่ใช้ในการปฐมนิเทศที่กรรมการใหม่ คือ

1. เรื่องที่บริษัทจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย อาทิ การซื้อขายหุ้นของบริษัท และการรายงานการมีส่วนได้เสียของตนเอง คู่สมรส และญาติสนิทที่เป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ กรรมการผู้บริหารในธุรกิจต่าง ๆ และความสัมพันธ์กับบริษัท เป็นต้น
2. หนังสือบริคณห์สนธิ และข้อบังคับ
3. ขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย
4. รายงานการประชุมคณะกรรมการ และกำหนดการประชุม

5. นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี
  6. การดูแลการใช้ข้อมูลภายใน
  7. นโยบายด้านความเสี่ยง
  8. การควบคุมภายใน
  9. รายการเกี่ยวโยง (Conflict of Interest)
  10. คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน (Code of Conduct)
  11. การแจ้งเบาะแส (Whistle Blowing)
  12. ข้อพิพาททางกฎหมาย (ถ้ามี)
  13. รายงานขององค์กรกำกับดูแลที่ให้บริษัทปรับปรุงและปฏิบัติตาม
- ทั้งนี้ให้ เลขานุการบริษัทเป็นผู้จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าว

## (2) การพัฒนาความรู้

กรรมการของบริษัททุกท่านมีคุณสมบัติตามกฎข้อบังคับของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ แต่ถึงอย่างไรก็ตามบริษัทฯ ส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกฝึกอบรม และให้ความรู้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และเลขานุการบริษัท ได้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่างๆ ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Institute of Directors:IOD) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานก.ล.ด.ได้แก่หลักสูตรDirector Accreditation Program (DAP), Director Certification Program (DCP) และ Company Secretary Program (CSP) หรือเข้ารับการอบรมจากสถาบันวิชาชีพในพระบรมราชูปถัมภ์ องค์กรอิสระ และ/หรือสถาบันความรู้อื่น ๆ (เช่น สมาคมบริษัทจดทะเบียน สมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย เป็นต้น) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไปอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ทั้งนี้ในปี 2560 กรรมการ ผู้บริหาร และเลขานุการบริษัท ที่เข้าร่วมสัมมนา อบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ มีดังนี้

1. รศ.ดร.สุจิต คุณชนกุลวงศ์กรรมการอิสระ / กรรมการตรวจสอบ / ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน / ประธานกรรมการ CSR และกรรมการบริหารความเสี่ยง ได้เข้าร่วมการประชุม Independent Director Forum 2017 ภายใต้หัวข้อ **“Updated COSO Enterprise Risk Management: Integrating with Strategy and Performance”** เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2560 กับสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย

2. นายหิรัญย์ โกมลหิรัญย์ เลขานุการบริษัท เข้าร่วมงานเสวนา “Enhancing Good Corporate Governance based on CGR Scorecard” เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2560 กับสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย

#### 5.7) แผนการสืบทอดตำแหน่ง

คณะกรรมการได้กำหนดแผนสืบทอดตำแหน่งงานในระดับบริหาร และตำแหน่งงานในสายงานหลัก โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและศักยภาพของแต่ละบุคคลเป็นหลัก

อีกทั้งใช้การประเมินผลงานแบบ Management by Objective กับพนักงานโดยตั้งเป้าหมาย (KPI) ในการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดผลงานหลักของบริษัทฯ ทำให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายในการทำงานที่ตนเองเป็นผู้กำหนด โดยเป้าหมายดังกล่าวจะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลงานและประเมินสมรรถนะ โดยผลประเมินดังกล่าวจะมีผลต่อการปรับผลตอบแทนและการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในลำดับต่อไป

แต่ถึงอย่างใดก็ตามแผนการสืบทอดตำแหน่งทุกตำแหน่งงาน บริษัทฯ ได้ให้มีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถจัดหาพนักงานทดแทนในตำแหน่งที่สำคัญๆ ได้ในระยะเวลาอันสั้น และเพื่อคัดเลือกและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่งงานที่เป็นตำแหน่งงานหลัก (Key Jobs) ของบริษัทฯ อันได้แก่ กรรมการผู้อำนวยการ กรรมการรองผู้อำนวยการ และผู้บริหารของบริษัทฯ เป็นไปตามนโยบายว่าด้วยแผนการสืบทอดตำแหน่ง

#### นโยบายว่าด้วยแผนการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัทฯ มีแผนการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญทุกระดับให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ ได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ โดยมีคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง กรรมการผู้อำนวยการ กรรมการรองผู้อำนวยการ และผู้บริหารของบริษัทฯ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณา

สำหรับการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารของบริษัทฯ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้จัดให้มีการติดตามความคืบหน้าแผนสืบทอดตำแหน่งที่ครอบคลุมตำแหน่ง ดังนี้

## 1. ระดับกรรมการผู้อำนวยการ (CEO) / กรรมการรองผู้อำนวยการ

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับกรรมการผู้อำนวยการ / กรรมการรองผู้อำนวยการว่างลงหรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทฯ จะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด และต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการพิจารณาของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้สรรหา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณออนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

ทั้งนี้หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการผู้อำนวยการและกรรมการรองผู้อำนวยการแทนตำแหน่งที่ว่างลง คณะกรรมการ สรรหาฯ พิจารณาตามหลักเกณฑ์ ประกอบด้วย :

- การเป็นกรรมการของบริษัทฯ ตามข้อบังคับของบริษัทฯ
- ความรู้ ความสามารถ ในการดำเนินธุรกิจผู้ที่มีทักษะ ประสบการณ์ วิชาชีพ คุณสมบัติเฉพาะใน ด้านต่างๆ ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจของบริษัทฯ
- ประสบการณ์ในธุรกิจอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม และการบริหารจัดการองค์กร
- ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำขององค์กร มีภาวะความเป็นผู้นำ
- ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทฯ
- พิจารณาเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คุณสมบัติของกรรมการผู้อำนวยการและกรรมการรองผู้อำนวยการ

1. มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณสมบัติเฉพาะในด้านต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร
2. มีภาวะความเป็นผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
3. มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ และการจัดการองค์กร
4. เป็นที่ยอมรับจากองค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

## 2. ระดับผู้บริหาร

เมื่อตำแหน่งระดับผู้บริหารว่างลงหรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทฯ จะนำเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้เสนอต่อคณะกรรมการบริหาร ทั้งนี้การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัทฯ ระดับผู้บริหารมีกระบวนการ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ในด้านกลยุทธ์บริษัทฯ นโยบาย แผนการลงทุน แผนงานการขยายตัว

2. ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
3. กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจะพัฒนาพนักงานหรือสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมทดแทนคนที่ออก
4. สร้างแผนสรรหาพนักงาน (Recruitment) และพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน (Employee Training and Development) ไว้ได้ล่วงหน้า ก่อนพนักงานจะเกษียณหรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา
5. กำหนดความสามารถ (Competencies) ซึ่งหมายถึงความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงปรารถนาของพนักงานในตำแหน่งนั้นๆ และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan)
6. คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม
7. ใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงาน
8. ระบุผู้สืบทอดตำแหน่งจากการประเมิน และวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงาน ของพนักงานต้องมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมือและเรียนรู้งาน และกำหนดหาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง
9. พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งว่าจะสามารถมีพัฒนาการ และสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง หากไม่เป็นตามคาดหมายการเปลี่ยนตัวย่อมสามารถทำได้

## **9.2 คณะกรรมการชุดย่อย**

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อช่วยในการกำกับดูแลกิจการของบริษัท คือ กรรมการตรวจสอบ รายละเอียดปรากฏตามที่กล่าวไว้ในหัวข้ออำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ และรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบ

เพื่อให้ผู้ถือหุ้นมั่นใจว่าการตัดสินใจต่าง ๆ ของคณะกรรมการจะเป็นไปโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้ถือหุ้นโดยรวมเป็นสำคัญเพื่อความโปร่งใสและเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ บริษัทฯ มีกรรมการตรวจสอบที่เป็นกรรมการอิสระด้วย 4 ท่าน ซึ่งไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด ทั้งนี้ก็เพื่อให้กรรมการตรวจสอบนั้นได้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และสามารถแสดงความเห็นอย่างตรงไปตรงมาต่อรายงานทางการเงิน และระบบการควบคุมภายใน ตลอดจนเอื้อโอกาสให้ฝ่ายจัดการและผู้สอบบัญชีได้มีการปรึกษาหารือ เพื่อจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งกรรมการตรวจสอบดังกล่าวคัดเลือกจากบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ.2535 ประกาศของสำนักงาน ก.ล.ต. และประกาศของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบที่ได้กำหนดไว้



เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีคณะกรรมการบริษัทฯ ได้มีมติแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อยเพิ่มอีก 5 คณะ โดยได้มอบหมายภาระหน้าที่ในการพิจารณา กลั่นกรองการดำเนินงานที่สำคัญเป็นการเฉพาะเรื่องด้วยความรอบคอบและมีประสิทธิภาพ เพื่อนำเสนอ ความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทฯ โดยโครงสร้างของคณะอนุกรรมการ/คณะกรรมการชุดย่อย มี ดังต่อไปนี้ คือ

#### 1) คณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบประกอบด้วยสมาชิกอย่างน้อย 3 คน ซึ่งได้รับแต่งตั้งจาก คณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทและทุกรายต้องเป็นกรรมการอิสระ โดยปัจจุบัน บริษัทมีคณะกรรมการตรวจสอบ / กรรมการอิสระ จำนวน 4 ท่าน ดังนี้

ชื่อ-สกุล		ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม/ จำนวนครั้งที่ประชุม
1.	นายพงษ์ศักดิ์ อังสุพันธุ์	ประธานกรรมการตรวจสอบ	4/4
2.	นายวิจิต วุฒิสัมบัติ	กรรมการตรวจสอบ	3/4
3.	รศ.ดร. สุจิต คุนชนกุลวงศ์	กรรมการตรวจสอบ	4/4
4.	ดร. คำริ สุโขธินัง	กรรมการตรวจสอบ	4/4
นายพงษ์ศักดิ์ อังสุพันธุ์ เป็นกรรมการตรวจสอบที่มีความรู้และประสบการณ์สอบทานงบการเงินของบริษัท			

#### คุณสมบัติของกรรมการตรวจสอบ

- (1) คณะกรรมการตรวจสอบต้องเป็นกรรมการบริษัทและกรรมการอิสระซึ่งมี คุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- (2) ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท ให้ตัดสินใจในการ ดำเนินกิจการของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับ เดียวกัน ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมบริษัท
- (3) ไม่เป็นกรรมการของบริษัทใหญ่ บริษัทย่อย และบริษัทย่อยลำดับเดียวกันเฉพาะที่ เป็นบริษัทจดทะเบียน

#### วาระการดำรงตำแหน่ง

- (1) คณะกรรมการตรวจสอบมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปีนับแต่วันที่ 19 มีนาคม 2560 เป็นต้นไป
- (2) กรรมการตรวจสอบซึ่งพ้นจากตำแหน่ง อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ ได้อีก

### อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบ

- (1) สอบทานให้บริษัทมีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้อง และเพียงพอ
- (2) สอบทานให้บริษัทมีระบบการควบคุมภายใน (internal control) และระบบการตรวจสอบภายใน (internal audit) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพและพิจารณาความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายในตลอดจนให้ความเห็นชอบในการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้าง หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในหรือหน่วยงานอื่นใดที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน
- (3) สอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
- (4) พิจารณาคัดเลือกเสนอแต่งตั้ง หรือเสนอเลิกจ้างผู้สอบบัญชีภายนอก ซึ่งผู้สอบบัญชีภายนอกดังกล่าวต้องเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท และเสนอคำตอบแทนของบุคคลดังกล่าว รวมทั้งเข้าร่วมประชุมกับผู้สอบบัญชี โดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- (5) พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่ารายการดังกล่าวสมเหตุสมผล และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท
- (6) จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบ โดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวต้องลงนามโดยประธานคณะกรรมการตรวจสอบ และต้องประกอบด้วยข้อมูลอย่างน้อยดังต่อไปนี้
  - (ก) ความเห็นเกี่ยวกับความถูกต้องครบถ้วน เป็นที่เชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินของบริษัท
  - (ข) ความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของระบบควบคุมภายในของบริษัท
  - (ค) ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
  - (ง) ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สอบบัญชี
  - (จ) ความเห็นเกี่ยวกับรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
  - (ฉ) จำนวนการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบและการเข้าร่วมประชุมของกรรมการตรวจสอบแต่ละท่าน
  - (ช) ความเห็นหรือข้อสังเกตโดยรวมที่คณะกรรมการตรวจสอบได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตร (charter)
  - (ซ) รายการอื่นที่เห็นว่าผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนทั่วไปควรทราบ ภายใต้ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

- (7) ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ หากพบหรือมีข้อสงสัยว่ามีรายการหรือการกระทำความผิดต่อไปนี้ ซึ่งอาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัท ให้คณะกรรมการตรวจสอบรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขภายในเวลาที่คณะกรรมการตรวจสอบเห็นสมควร
- (ก) รายการที่เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
  - (ข) การทุจริตหรือมีสิ่งผิดปกติหรือมีความบกพร่องที่สำคัญในระบบควบคุมภายใน
  - (ค) การฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท หากคณะกรรมการของบริษัทหรือผู้บริหารไม่ดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไขภายในเวลาที่กำหนด กรรมการตรวจสอบรายใดรายหนึ่งอาจรายงานว่ามีรายการหรือการกระทำดังกล่าวต่อสำนักงาน ก.ล.ต. หรือตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- (8) คณะกรรมการตรวจสอบอาจจัดหาที่ปรึกษาภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพเพื่อให้คำแนะนำ ประเมินหรือให้ความเห็น ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทตามจำนวนที่คณะกรรมการตรวจสอบเห็นสมควร
- (9) ปรับปรุงและแก้ไขกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- (10) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการของบริษัทมอบหมายด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ

## 2) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของบริษัท ประกอบด้วยกรรมการอิสระ

3 ท่าน คือ

ชื่อ – สกุล		ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม/ จำนวนครั้งที่ประชุม
1. รศ.ดร.สุจิต	กฤษณกุลวงศ์	ประธานคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน	3/3
2. นายพงษ์ศักดิ์	อังสุพันธุ์	กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	3/3
3. นายวิชิต	วุฒิสัมบัติ	กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	3/3
นายบุญชัย	เชิธรเจริญชนกิจ	ผู้จัดการทั่วไปอาวุโสฝ่ายบริหารบัญชีและการเงินเป็นเลขานุการ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	

### หน้าที่และความรับผิดชอบอันเกี่ยวกับการสรรหา

- (1) กำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายในการสรรหากรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาความเหมาะสมของจำนวน โครงสร้าง และองค์ประกอบของ คณะกรรมการ กำหนดคุณสมบัติของกรรมการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
- (2) สรรหาคัดเลือกและเสนอบุคคลให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ผู้บริหารระดับสูงสุด และเลขานุการบริษัท เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ บริษัท และ/หรือผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาอนุมัติในกรณีที่ตำแหน่งว่างลงเนื่องจากครบ วาระและในกรณีอื่นๆ
- (3) ปฏิบัติการอื่นใดที่เกี่ยวกับการสรรหาตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

### หน้าที่และความรับผิดชอบอันเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน

- (1) เสนอนโยบายผลตอบแทน แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ สำหรับกรรมการในคณะกรรมการบริษัท คณะอนุกรรมการต่างๆ และผู้บริหาร ระดับสูง ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการดำเนินงาน ของบริษัท และภาวะตลาดอยู่เสมอ
- (2) กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินของ คณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคลในแต่ละปี โดยพิจารณาความเหมาะสมกับภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลงาน และเปรียบเทียบกับบริษัทในธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาเห็นชอบ และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่ออนุมัติ
- (3) รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และมีหน้าที่ให้คำชี้แจงตอบคำถามเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนของคณะกรรมการในที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- (4) รายงานนโยบาย หลักการ/เหตุผลของการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ และผู้บริหาร ตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ โดยเปิดเผยไว้ในแบบแสดงข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) และรายงานประจำปี
- (5) กำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ นโยบาย แผนธุรกิจ และงบประมาณของบริษัทฯ เพื่อเสนอ ต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- (6) ปฏิบัติการอื่นใดที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัท มอบหมาย

### 3) คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ประกอบด้วยกรรมการอิสระ 3 ท่าน คือ

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม/ จำนวนครั้งที่ประชุม
1. ดร. ดำริ	สุโขชนันท์ ประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ	2/2
2. นายพงษ์ศักดิ์	อังสุพันธุ์ กรรมการกำกับดูแลกิจการ	2/2
3. นายวิจิต	วุฒิสสมบัติ กรรมการกำกับดูแลกิจการ	2/2
นายธีรณชัย	โกมลธีรณชัย เลขานุการบริษัท/รองผู้จัดการอาวุโสฝ่ายกฎหมาย เป็นเลขานุการ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ	

#### อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ

- (1) เพื่อนำเสนอแนวนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance Policy) และจริยธรรม และข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน (Code of Ethics) ของบริษัทต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- (2) กำกับดูแลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการบริหาร คณะอนุกรรมการต่างๆ และฝ่ายบริหาร เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณและจริยธรรมทางธุรกิจ
- (3) ทบทวนนโยบายหลักการ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติของสากล และ/หรือข้อเสนอแนะของสถาบัน และ/หรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- (4) เสนอแนะข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ ข้อพึงปฏิบัติที่ดีแก่กรรมการผู้บริหารและพนักงานของบริษัท พร้อมความเห็นในแนวปฏิบัติ และข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปรับปรุงตามความเหมาะสม
- (5) ส่งเสริมการเผยแพร่วัฒนธรรมในการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้เป็นที่เข้าใจทั่วทุกระดับ และมีผลในแนวทางปฏิบัติ
- (6) พิจารณาแต่งตั้ง และกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะทำงานชุดย่อย เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนงานการกำกับดูแลกิจการ และจริยธรรมธุรกิจได้ตามความเหมาะสม
- (7) มีอำนาจในการเชิญ และ/หรือว่าจ้างบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาและเข้าร่วมประชุมได้ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ
- (8) ปฏิบัติงานอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

#### 4) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของบริษัท จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม/ จำนวนครั้งที่ประชุม
1. นายพงษ์ศักดิ์ อังสุพันธุ์	ประธานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	2/2
2. นายวิจิต วุฒิสมบัติ	กรรมการบริหารความเสี่ยง	1/2
3. ดร.คำริ สุโขชนัง	กรรมการบริหารความเสี่ยง	2/2
4. รศ.ดร.สุจิตต์ คุณชนกุลวงศ์	กรรมการบริหารความเสี่ยง	2/2
5. นายอะคิโกะ ชิโบอุชิ	กรรมการบริหารความเสี่ยง	1/2
6. นายโซอิจิ ชูซูกิ	กรรมการบริหารความเสี่ยง	2/2
7. นายบุญชัย เชียรเจริญชนกิจ	กรรมการบริหารความเสี่ยง	2/2
8. นายเนาวรัตน์ ชนะมูล	กรรมการบริหารความเสี่ยง	2/2
9. นายวราเวช ภัทรภักดีธรรม	กรรมการบริหารความเสี่ยง	2/2
10. นายสุรศักดิ์ จตุรภัทรไพบูลย์	กรรมการบริหารความเสี่ยง	2/2
นายหิรัณย์ โกมลหิรัณย์	เลขานุการบริษัท/รองผู้จัดการอาวุโสฝ่ายกฎหมาย เป็นเลขานุการ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	

#### อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

- (1) กำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง และการวางกรอบการบริหารความเสี่ยง โดยรวมของบริษัท ซึ่งครอบคลุมถึงความเสี่ยงประเภทต่างๆ ที่สำคัญ คือความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk) ความเสี่ยงด้านบัญชีและการเงิน (Financial and Accounting Risk) ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance Risk) และความเสี่ยงด้านระบบสารสนเทศ (Information System Risk) เป็นต้น
- (2) วางกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายบริหารความเสี่ยง โดยสามารถประเมินตรวจสอบ ติดตาม และควบคุมความเสี่ยงของบริษัทโดยรวมให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้
- (3) สนับสนุนผลักดันให้เกิดความร่วมมือในการบริหารความเสี่ยงโดยรวมของบริษัท และทบทวนความเพียงพอของนโยบายและระบบการบริหารความเสี่ยง โดยรวมถึงความมีประสิทธิภาพของระบบ และการปฏิบัติตามนโยบาย

- (4) จัดให้มีการประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤติ เพื่อให้มั่นใจว่าการสำรวจความเสี่ยงได้ครอบคลุมทุกขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจ
- (5) สนับสนุนและพัฒนาการบริหารความเสี่ยงให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล
- (6) รายงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอในสิ่งที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์ที่กำหนด
- (7) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงสามารถจัดจ้างที่ปรึกษาจากภายนอก เพื่อขอคำแนะนำได้ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท
- (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

#### 5) คณะกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (คณะกรรมการ CSR)

คณะกรรมการ CSR ของบริษัท จำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วย

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม/ จำนวนครั้งที่ประชุม
1. รศ.ดร.สุจิตต์ คุณชนกุลวงศ์	ประธานคณะกรรมการ CSR	2/2
2. ดร.คำริ สุโขชนัง	กรรมการ CSR	2/2
3. นายอะคิโกะ ชิโบอุชิ	กรรมการ CSR	1/2
4. นายบุญชัย เขียรเจริญชนกิจ	กรรมการ CSR	2/2
5. นายเนาวรัตน์ ชนะมูล	กรรมการ CSR	2/2
6. นายสุรศักดิ์ จตุรภัทรไพบูลย์	กรรมการ CSR	2/2
7. นายโชจิ ชูชูกิ	กรรมการ CSR	2/2
นายหิรัณย์ โกมลหิรัณย์	เลขานุการบริษัท/รองผู้จัดการอาวุโสฝ่ายกฎหมาย เป็น เลขานุการคณะกรรมการ CSR	

### ภารกิจ

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการ CSR เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัท ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นที่ผลกระทบต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

### อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ CSR

1. พิจารณากำหนดกรอบกิจกรรมและนโยบายเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัท เพื่อนำเสนอต่อ คณะกรรมการบริษัท
2. พิจารณาและให้ความเห็นชอบกลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายด้าน CSR
3. พิจารณากำหนดแผนงานและงบประมาณประจำปีสำหรับการดำเนินการด้าน CSR เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
4. พิจารณาและติดตามความก้าวหน้าการดำเนินการด้าน CSR และประเมินผลสำเร็จรวมทั้งคุณภาพของโครงการ CSR
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

### ที่ปรึกษา

คณะกรรมการ CSR สามารถขอรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญอิสระตามความเหมาะสมด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท

## 9.3 การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

### 1) การสรรหาและการแต่งตั้งกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายในการสรรหากรรมการของบริษัทฯ และกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาความเหมาะสมของจำนวน โครงสร้าง และองค์ประกอบของคณะกรรมการ กำหนดคุณสมบัติของกรรมการ ซึ่งการคัดเลือกนั้นบริษัทให้ความสำคัญกับบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่หลากหลายของกรรมการ (Board Diversity) มีประวัติการทำงานที่ดี และมีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์กว้างไกล รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สามารถอุทิศเวลาให้ได้อย่างเพียงพอ อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการของบริษัทฯโดยมีกระบวนการที่โปร่งใส



นอกจากนั้นคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทที่สมควร และ/หรือ มีตำแหน่งว่างลง และ/หรือแต่งตั้งเพิ่ม ซึ่งคำนึงถึงทักษะที่จำเป็นที่ยังขาดอยู่ในคณะกรรมการ ตามนโยบายและหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการที่บริษัทฯ กำหนด เพื่อเสนอแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติแต่งตั้งจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ต้องนำเสนอรายละเอียดที่เพียงพอเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัทและผู้ถือหุ้น

คณะกรรมการยังได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อย เสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับตำแหน่งกรรมการโดยระบุขั้นตอนและวิธีการในการนำเสนอไว้ชัดเจนและโปร่งใสกับทั้งแจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และลงประกาศไว้ในเว็บไซต์ของบริษัทที่ [www.sssceth.com](http://www.sssceth.com)

### **นโยบายและหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการบริษัทฯ**

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่สรรหาบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่บริษัทฯ กฎหมาย และหน่วยงานกำกับดูแลประกาศกำหนด เพื่อเข้าเป็นกรรมการแทนกรรมการที่ครบกำหนดออกจากตำแหน่งตามวาระหรือในกรณีอื่นๆ โดยพิจารณาบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลายในด้านต่างๆ เช่น ด้านบัญชีการเงิน ด้านการบริหารจัดการ ด้านกลยุทธ์ ด้านกฎหมาย ด้านการลงทุน รวมถึงบุคคลที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับลักษณะธุรกิจของบริษัทฯ โดยต้องมีคุณสมบัติเฉพาะบุคคลที่มีภาวะผู้นำ กล้าแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจด้วยข้อมูลและเหตุผล มีคุณธรรมและจริยธรรม มีประวัติการทำงานที่ไม่ค้างพริ้ว เพื่อให้โครงสร้างของคณะกรรมการมีความหลากหลายและแข็งแกร่ง สามารถนำพาบริษัทฯ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจภายใต้การบริหารจัดการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามมาตรฐานสากล

### **กระบวนการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัท**

ในการสรรหาหรือคัดเลือกกรรมการบริษัท คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะดำเนินการดังนี้

- (1) พิจารณาความเหมาะสมของจำนวน องค์ประกอบและความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท เทียบกับลักษณะและขนาดของธุรกิจของบริษัทฯ โดยจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อกำหนดคุณสมบัติกรรมการที่ต้องการสรรหาโดยพิจารณาจากคุณสมบัติหรือทักษะที่จำเป็นและยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท โดยให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

(2) พิจารณาคัดเลือกจากทั้งผู้บริหารภายใน และบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ รวมถึงรายชื่อบุคคลจากฐานข้อมูลกรรมการอาชีพในทำเนียบของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD Chartered Director) รวมถึงการเสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติล่วงหน้าจากผู้ถือหุ้นในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ซึ่งบริษัทฯ มีการแจ้งให้ผู้ถือหุ้นรับทราบผ่านช่องทางการแจ้งข้อมูลของ ตลท. และเว็บไซต์ของบริษัทฯ

(3) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ดำเนินการทบทวน สัมภาษณ์ และหารือกับบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวยินดีที่จะเข้ารับตำแหน่งกรรมการบริษัทหากได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี)

(4) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอบุคคลที่ผ่านเกณฑ์การสรรหาต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้งหรือให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อแต่งตั้งเป็นรายบุคคล

(5) ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการให้เป็นไปตามข้อบังคับของบริษัทฯ

ตามข้อบังคับของบริษัทฯ กำหนดให้มีคณะกรรมการของบริษัทฯ ไม่น้อยกว่า 5 คนและกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร (ซึ่งเท่ากับจำนวนกรรมการสูงสุดเท่าใดก็ได้ ไม่ได้กำหนดไว้ เพียงแต่ต้องห้ามไม่น้อยกว่า 5 คน)

การเลือกตั้งกรรมการกำหนดให้เฉพาะที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้เลือกตั้ง โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

(1) ผู้ถือหุ้นคนหนึ่งมีคะแนนเสียงเท่ากับหนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียง

(2) ผู้ถือหุ้นแต่ละคนจะใช้คะแนนเสียงที่มีอยู่ทั้งหมดตาม (1) เลือกบุคคลคนเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการก็ได้ แต่จะแบ่งคะแนนเสียงให้แก่ผู้ใดมากที่สุดเพียงคนเดียวไม่ได้

(3) บุคคลซึ่งได้รับคะแนนเสียงสูงสุดตามลำดับลงมาเป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการเท่ากับจำนวนกรรมการที่จะพึงมี หรือพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น

ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับเลือกตั้งในลำดับถัดลงมามีคะแนนเสียงเท่ากันเกินจำนวนกรรมการที่จะพึงมีหรือพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ให้ผู้เป็นประธานเป็นผู้ออกเสียงชี้ขาด

วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการไม่ได้กำหนดไว้ แต่ในการประชุมสามัญประจำปีทุกครั้งให้กรรมการออกจากตำแหน่งเป็นจำนวน 1 ใน 3 เป็นอัตรา ถ้าจำนวนกรรมการที่จะแบ่งออกให้ตรงเป็นสามส่วนไม่ได้ ก็ให้ออกโดยจำนวนใกล้เคียงที่สุดกับส่วน 1 ใน 3 ของกรรมการที่จะต้องออกจากตำแหน่งในปีแรก และปีที่สองภายหลังจดทะเบียนบริษัทนั้นให้จับสลากกันว่าผู้ใดจะออกส่วนปีหลังๆ ต่อไป และกำหนดให้กรรมการคนที่อยู่ในตำแหน่งนานที่สุดนั้นเป็นผู้ออกจากตำแหน่ง และกรรมการที่ออกจากตำแหน่งแล้ว ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอาจจะเลือกให้เป็นกรรมการอีกก็ได้

นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก โดยให้กรรมการคนนั้นยื่นหนังสือลาออกต่อบริษัทฯ และการลาออกให้มีผลทันทีนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงบริษัทฯ
- (3) ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับบริษัทฯ นั่นคือกรรมการต้องเป็นบุคคลธรรมดา และบรรลุนิติภาวะ ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ ไม่เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดในความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ที่ได้กระทำโดยทุจริตและไม่เคยถูกลงโทษไล่ออก หรือปลดออกจากราชการ หรือองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐต่อหน้าที่
- (4) ที่ประชุมผู้ถือหุ้นลงมติให้ออกตามข้อบังคับ นั่นคืออาจมีมติให้กรรมการคนใดออกจากตำแหน่งก่อนถึงคราวออกตามวาระได้ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและมีสิทธิออกเสียงและมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนที่ถือ โดยผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียง
- (5) ศาลมีคำสั่งให้ออก

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามเข้าเป็นกรรมการแทนในการประชุมคณะกรรมการคราวถัดไป เว้นแต่วาระของกรรมการจะเหลือน้อยกว่า 2 เดือน

มติของคณะกรรมการในการเลือกตั้งดังกล่าวข้างต้นต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่

บุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการแทนจะอยู่ในตำแหน่งกรรมการได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน แต่หากปรากฏว่าในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเหลือน้อยกว่าจำนวนที่จะเป็นองค์ประชุมได้ กรรมการที่เหลืออยู่จะทำการในนามของคณะกรรมการได้เฉพาะการจัดให้มีการประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อเลือกตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลงทั้งหมดเท่านั้น การประชุมดังกล่าวให้กระทำภายใน 1 เดือนนับแต่วันที่จำนวนกรรมการว่างลงเหลือน้อยกว่าจำนวนที่จะเป็นองค์ประชุม

บุคคลซึ่งจะเข้าเป็นกรรมการแทนดังกล่าว จะอยู่ในตำแหน่งกรรมการได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

- กรรมการจะเป็นผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ หรือไม่ก็ได้
- ในการประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมได้ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งจึงจะเป็นองค์ประชุม
- การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการที่เข้าประชุม

- กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นการชี้ขาด
- อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร หรือคณะกรรมการอื่นที่ทำหน้าที่แทนคณะกรรมการบริษัทฯ ไม่มีข้อบังคับของบริษัทฯ กำหนดไว้แต่อย่างไร

### กรรมการอิสระ

สำหรับการเลือกตั้งกรรมการอิสระนั้น คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามคุณสมบัติของกรรมการอิสระที่คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางที่ตลาดหลักทรัพย์ฯ และสำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด เพื่อนำเสนอขออนุมัติแต่งตั้งจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นต่อไป

กรรมการอิสระแต่ละคนของบริษัท ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(ก) ถือหุ้นไม่เกินร้อยละหนึ่งของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ทั้งนี้ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้อง<sup>1</sup>ของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย

(ข) ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน<sup>2</sup> ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน<sup>3</sup> ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือของผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงาน ทั้งนี้ลักษณะต้องห้ามดังกล่าวไม่รวมถึงกรณีที่กรรมการอิสระเคยเป็นข้าราชการหรือที่ปรึกษาของส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท

(ค) ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายในลักษณะที่เป็นบิดา มารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตรของผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท หรือบริษัทย่อย

(ง) ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้วิจารณญาณอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจตามวรรคหนึ่ง รวมถึงการทำรายการทางการค้าที่กระทำเป็นปกติเพื่อประกอบกิจการ การเช่าหรือให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ รายการเกี่ยวกับสินทรัพย์หรือบริการ หรือการให้ หรือรับความช่วยเหลือทางการเงินด้วยการรับหรือให้กู้ยืม ค่าประกัน การให้สินทรัพย์เป็นหลักประกันหนี้สิน รวมถึงพฤติการณ์อื่นที่ตนเองเดียวกัน ซึ่งเป็นผลให้บริษัทหรือคู่สัญญามีการะหนี้ที่ต้องชำระต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ตั้งแต่ร้อยละสามของสินทรัพย์ที่มีตัวตนสุทธิของบริษัท หรือตั้งแต่ยี่สิบล้านบาทขึ้นไปแล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า

ทั้งนี้การคำนวณภาระหนี้ดังกล่าวให้เป็นไปตามวิธีการคำนวณมูลค่าของรายการที่เกี่ยวข้องกันตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน ว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันโดยอนุโลม แต่ในการพิจารณาภาระหนี้ดังกล่าวให้นับรวมภาระหนี้ที่เกิดขึ้นในระหว่างหนึ่งปีก่อนวันที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบุคคลเดียวกัน

(จ) ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทสังกัดอยู่ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(ฉ) ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใดๆซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่าสองล้านบาทต่อปีจากบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(ช) ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่

(ซ) ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในห้างหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละหนึ่งของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อย

(ฌ) ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท

ภายหลังได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการอิสระที่มีลักษณะเป็นไปตามวรรคหนึ่ง (ก) ถึง (ฉ) แล้ว กรรมการอิสระอาจได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการให้ตัดสินใจในการดำเนินกิจการของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท โดยมีการตัดสินใจในรูปแบบขององค์คณะ (collective decision) ได้

ในกรณีที่บุคคลที่บริษัทฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระเป็นบุคคลที่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพเกินมูลค่าที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง (ง) หรือ (ฉ) คณะกรรมการบริษัทอาจพิจารณาผ่อนผันให้ได้ หากเห็นว่า การแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และการให้ความเห็นที่เป็นอิสระ และบริษัทได้เปิดเผยข้อมูลต่อไปนี้ในหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้นในวาระพิจารณาแต่งตั้งกรรมการอิสระดังกล่าวแล้ว

- (1) ลักษณะความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพที่ทำให้บุคคลดังกล่าวมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- (2) เหตุผลและความจำเป็นที่ยังคงหรือแต่งตั้งให้บุคคลดังกล่าวเป็นกรรมการอิสระ
- (3) ความเห็นของคณะกรรมการของบริษัทในการเสนอให้มีการแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวเป็นกรรมการอิสระ

#### หมายเหตุ

- (1) ผู้ที่เกี่ยวข้อง หมายความว่า บุคคลตามมาตรา 258 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- (2) กรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน หมายความว่า กรรมการที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร กรรมการที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเยี่ยงผู้บริหาร และกรรมการที่มีอำนาจลงนามผูกพัน เว้นแต่แสดงได้ว่าเป็นการลงนามผูกพันตามรายการที่คณะกรรมการมีมติอนุมัติไว้แล้ว และเป็นการลงนามร่วมกับกรรมการรายอื่น
- (3) บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน หมายถึงบริษัทย่อยตั้งแต่สองบริษัทขึ้นไปที่มีบริษัทใหญ่เป็นบริษัทเดียวกัน
- (4) ผู้ถือหุ้นที่มีนัย หมายความว่า ผู้ถือหุ้นในกิจการใดเกินกว่าร้อยละสิบของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของกิจการนั้น และการถือหุ้นดังกล่าวให้นับรวมหุ้นที่ถือโดยผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย
- (5) หุ้นส่วน หมายความว่า บุคคลที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานสอบบัญชี หรือผู้ให้บริการทางวิชาชีพ ให้เป็นผู้ลงลายมือชื่อในรายงานการสอบบัญชี หรือรายงานการให้บริการทางวิชาชีพ (แล้วแต่กรณี) ในนามของนิติบุคคลนั้น

### การเลือกคณะกรรมการตรวจสอบ/กรรมการอิสระ

คณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ/กรรมการอิสระ โดยเลือกจากบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยต้องมีกรรมการอิสระไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องไม่ต่ำกว่า 3 คน และกำหนดให้มีกรรมการตรวจสอบอย่างน้อย 3 คน โดยกรรมการตรวจสอบทุกคนต้องเป็นกรรมการอิสระ และมีกรรมการตรวจสอบอย่างน้อย 1 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะทำหน้าที่ในการสอบทานความน่าเชื่อถือของงบการเงินได้ ซึ่งกรรมการตรวจสอบมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปีนับแต่วันแต่งตั้ง โดยกรรมการตรวจสอบซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้ ทั้งนี้ ปัจจุบันบริษัทฯ มีคณะกรรมการตรวจสอบ/กรรมการอิสระ จำนวน 4 ท่าน

## **2) การสรรหาผู้บริหารระดับสูงสุด**

### การสรรหาผู้บริหาร

คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมาย และให้อำนาจแก่คณะกรรมการบริหารเป็นผู้พิจารณาและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับบริษัทให้เป็นผู้บริหารของบริษัท ทั้งนี้ เมื่อได้ดำเนินการแล้วให้รายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบต่อไป

### วาระการดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัท

วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการบริษัท ได้กำหนดให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ.2535 และข้อบังคับของบริษัทฯ กล่าวคือ ในการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี กรรมการบริษัทต้องหมุนเวียนออกจากตำแหน่งเป็นจำนวน 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการบริษัททั้งหมด โดยให้กรรมการที่อยู่ในตำแหน่งนานที่สุดเป็นผู้ออกจากตำแหน่งก่อน ถ้าจำนวนกรรมการที่จะออกไม่อาจแบ่งให้ตรงเป็น 3 ส่วนได้ ก็ให้ออกโดยจำนวนใกล้เคียงที่สุดกับส่วน 1 ใน 3 และกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งแล้วอาจได้รับเลือกเข้ารับตำแหน่งอีกครั้งก็ได้ โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะคัดเลือกและเสนอบุคคลที่เหมาะสม ให้ดำรงตำแหน่งกรรมการต่อคณะกรรมการบริษัท และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้คณะกรรมการตรวจสอบดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี ส่วนคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยครบวาระการดำรงตำแหน่งในการประชุมผู้ถือหุ้น พร้อมกับการครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการ และอาจได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งต่อไปได้อีกตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นว่าเหมาะสม

### การดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่น

คณะกรรมการบริษัท ได้กำหนดนโยบายให้กรรมการแต่ละคนสามารถดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่นได้ โดยเมื่อรวมบริษัทแล้วไม่เกินจำนวน 5 บริษัทจดทะเบียน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำหน้าที่ และเพื่อให้กรรมการสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการของบริษัทได้อย่างเต็มที่ และกรรมการไม่ควรรับเป็นกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่นที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทและการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ

### การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูงสุด

คณะกรรมการบริษัท ได้กำหนดนโยบายในการไปดำรงตำแหน่งกรรมการที่บริษัทอื่นของกรรมการผู้อำนวยการจะต้องขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทก่อน และกำหนดให้กรรมการผู้อำนวยการไปดำรงตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการในบริษัทจดทะเบียนรวมถึงบริษัทย่อยของบริษัทจดทะเบียนได้ไม่เกิน 5 บริษัท และเพื่อให้การทำหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัทมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง ดังนั้น กรรมการผู้อำนวยการจะไม่เป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย

การดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่นในปัจจุบันบริษัทฯ ไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับกรณีของการที่กรรมการแต่ละท่านจะไปดำรงตำแหน่งในบริษัทอื่น เนื่องจากเห็นว่าหากกรรมการยังสามารถอุทิศเวลาให้กับบริษัทฯ ได้อย่างเต็มที่ กล่าวคือสามารถกำหนดนโยบาย ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการดำเนินธุรกิจในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกรรมการบริษัทฯ ได้ จะไม่มีผลกระทบต่อบริษัทฯ หากกรรมการท่านนั้นจะดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่น แต่ถึงอย่างใดก็ตามต้องผ่านการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและคณะกรรมการบริษัทแล้ว เห็นว่าไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่กรรมการบริษัท สามารถเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ของบริษัทฯ ได้เป็นที่น่าพอใจ และสามารถสนับสนุนให้การประชุมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

### 9.4 การกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อย

บริษัทมีบริษัทย่อย ซึ่งบริษัทถือหุ้นร้อยละ 90 ในประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม คือ บริษัท สยามสตีลเวียดนาม จำกัด เพื่อควบคุมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัท และการทำรายการต่างๆ ให้ถูกต้องตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ของกฎหมายหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ และประกาศของตลาดหลักทรัพย์ คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่บริษัทส่งไปเป็นกรรมการและผู้บริหารระดับสูงในบริษัทย่อยตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา โดยพิจารณาจากคุณสมบัติของกรรมการในด้านต่างๆ ที่เห็นว่าบุคคลที่บริษัทส่งไปนั้นมีความเหมาะสมด้านคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเป็นอย่างดี



นอกจากนั้น กรรมการผู้อำนวยการของบริษัทย่อยที่เป็นผู้ควบคุมดูแล และปฏิบัติงานประจำอยู่ในประเทศเวียดนามนั้น จะต้องรายงานผลการดำเนินงานให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณา รับทราบทุก ๆ ไตรมาส เพื่อให้คณะกรรมการของบริษัทมั่นใจว่าจะดูแลรักษาผลประโยชน์ในเงินลงทุนของบริษัทได้เป็นอย่างดี

## 9.5 การดูแลเรื่องการใช้อข้อมูลภายใน

### นโยบายเกี่ยวกับการรักษาความลับ การรักษาข้อมูล และการใช้อข้อมูลภายใน

คณะกรรมการบริษัท ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส เป็นธรรม และปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีนโยบายที่จะรักษาข้อมูลที่เป็นความลับมิให้รั่วไหลไปยังบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลที่มีผลกระทบต่อบริษัท หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งห้ามมิให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ในการนำข้อมูลของบริษัทฯ ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน

ทั้งนี้ปฏิบัติตามนโยบายการเปิดเผยข้อมูลของบริษัท (SSSC Disclosure Policy) และจรรยาบรรณว่าด้วยการรักษาความลับ การรักษาข้อมูล และการใช้อข้อมูลภายในที่กำหนดไว้ในคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน ฉบับปรับปรุงปี 2560 ที่ผ่านการอนุมัติโดยมติของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการในการประชุมเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2560 ที่ได้เผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ของบริษัทที่ [www.sssc.th.com](http://www.sssc.th.com) แล้วในเว็บไซต์ของบริษัท ซึ่งมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

- 1) บริษัทมีการกำหนดชั้นความลับของข้อมูลและวิธีการที่บุคคลของบริษัทต้องทำความเข้าใจถึงระดับความลับในแต่ละระดับชั้น และการปฏิบัติเพื่อรักษาความลับบุคลากรของบริษัทต้องรักษาความลับในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบ ไม่ให้ความลับตกไปยังบุคคลอื่นรวมทั้งบุคลากรของบริษัทอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง
- 2) กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน มีหน้าที่ในการป้องกันรักษาข้อมูล และไม่หาประโยชน์จากข้อมูลภายใน แม้พ้นสภาพหรือสิ้นสุดการปฏิบัติงานที่บริษัทฯ ไปแล้ว
- 3) บริษัทต้องรักษาและปกปิดข้อมูลลูกค้าหรือคู่ค้าทางธุรกิจของบริษัทฯ ที่ตนได้รับทราบจากการปฏิบัติหน้าที่ และข้อมูลทางการค้าไว้เป็นความลับ บุคลากรของบริษัทต้องไม่เปิดเผยความลับของลูกค้าหรือคู่ค้าต่อบุคลากรของบริษัทและบุคลากรภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องเว้นแต่เป็นข้อบังคับโดยกฎหมายให้เปิดเผยการเปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ทางการฟ้องร้องคดี หรือคณะกรรมการบริษัทอนุมัติให้มีการเปิดเผย

- 4) ข้อมูลภายในเป็นข้อมูลในการดำเนินการบริหารกิจการอันเป็นข้อมูลลับของบริษัทที่ยังไม่เปิดเผยสู่สาธารณะ หากเปิดเผยแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีผลกระทบต่อมูลค่าหุ้นที่มีการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ บุคลากรของบริษัทจึงต้องรักษาข้อมูลภายในไว้เป็นความลับ บุคลากรของบริษัทต้องไม่นำข้อมูลภายในที่ตนล่วงรู้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนไปบอกผู้อื่น หรือนำข้อมูลภายในไปใช้แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบเสียเอง หรือทำให้ประโยชน์ของบริษัทลดลง
- 5) บุคลากรของบริษัทจะได้รับการแจ้งเตือนและณรงค์ในการละเว้นการใช้ข้อมูลภายในผ่านช่องทางการติดต่อของบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีเหตุการณ์สำคัญ เช่น การออกหุ้นเพิ่มทุน การออกหุ้นกู้
- 6) การว่าจ้างบุคคลที่เคยทำงานกับคู่แข่งทางการค้าหรือรัฐบาลมาก่อนบริษัทต้องค้นหาและศึกษาข้อตกลงรักษาความลับที่บุคคลนั้นเคยทำไว้กับคู่แข่งทางการค้าหรือรัฐบาลมาก่อน บริษัทจะต้องไม่กระทำการใดเพื่อให้บุคคลนั้นกระทำการใดอันเป็นการผิดข้อตกลงกับคู่แข่งทางการค้าหรือรัฐบาลอันจะก่อให้เกิดการฟ้องร้องดำเนินคดีตามมา
- 7) การเปิดเผยข้อมูลต้องเป็นไปโดยบุคลากรของบริษัทที่มีอำนาจหน้าที่บุคลากรทั่วไปไม่มีหน้าที่เปิดเผยข้อมูลเมื่อถูกถามให้เปิดเผยข้อมูลที่ตนไม่มีหน้าที่เปิดเผยข้อมูลนั้น เพื่อให้การให้ข้อมูลถูกต้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 8) กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ต้องจัดทำสำเนา ส่งโทรสาร หรือจัดเก็บข้อมูลอย่างเหมาะสม ปลอดภัย เพื่อป้องกันมิให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลหรือความลับเหล่านั้น
- 9) นอกจากข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนแล้ว บริษัทฯ ถือว่าข้อมูลต่างๆ ของบริษัทเป็นข้อมูลที่ใส่ภายในเท่านั้น ซึ่งกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ต้องใช้ข้อมูลนั้นภายใต้กรอบหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย
- 10) ห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ใช้ข้อมูลภายในที่ยังไม่ได้เปิดเผย เพื่อทำการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทก่อนที่ข้อมูลนั้นจะเปิดเผยต่อสาธารณชน และห้ามเปิดเผยข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญนั้นต่อ บุคคลอื่น
- 11) บริษัทมีมาตรการการลงโทษหากพบว่า กรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน ฝ่าฝืนนโยบายบริษัทและทำให้บริษัท ลูกค้าหรือคู่ค้าได้รับความเสื่อมเสียหรือเสียหาย ผู้นั้นจะต้องรับโทษทางกฎหมาย และบริษัทจะประสานงานกับหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย

## **9.6 ค่าตอบแทนของผู้สอบบัญชี**

### **1. ค่าตอบแทนจากการสอบบัญชี (audit fee)**

บริษัทฯ จ่ายค่าตอบแทนการสอบบัญชี ให้แก่

- บริษัท แกรนท์ ธอนด์ จำกัด ผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ ในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา มีจำนวนเงินรวม 1,350,000 บาท
- สำนักงานสอบบัญชีที่ผู้สอบบัญชีสังกัด บุคคลหรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับผู้สอบบัญชีและสำนักงานสอบบัญชีที่ผู้สอบบัญชีสังกัด ในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา - ไม่มี -

### **2. ค่าบริการอื่น (non-audit fee)**

- ไม่มี -

## 10. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibilities : CSR)

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ไปกับการดูแลใส่ใจต่อผู้มีส่วนได้เสีย เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ตลอดจนมีธรรมาภิบาลเป็นเครื่องกำกับให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสและยุติธรรม รวมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อตัวองค์กรเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งในระดับสังคมใกล้และไกล และเพื่อให้การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งสู่การพัฒนาอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข ตามกรอบในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก. 9999) ในปี 2560 คณะกรรมการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมฯ จึงทบทวน ปรับปรุง นโยบายการพัฒนาองค์กร เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนไปกับการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติไว้ อย่างชัดเจน (ตามที่กล่าวไว้ใน หมวดที่ 3. บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย)

### การทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

เพื่อเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้มีการพิจารณา ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายระยะยาวของบริษัทฯ อย่างน้อยทุก 5 ปี เพื่อให้ผู้บริหารและ พนักงานทุกระดับมีจุดมุ่งหมายการดำเนินงานตามสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบดำเนินไปใน ทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2560 คณะกรรมการบริษัทและฝ่ายบริหารได้หารือร่วมกัน พิจารณาทบทวน และอนุมัติวิสัยทัศน์ ภารกิจและแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ เศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยมีการประเมินความเสี่ยงและเตรียมความพร้อมของบริษัทฯ ใน การดำเนินแนวทางธุรกิจ ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้การบริหารความ รับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทได้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเน้นเรื่อง การสร้างความสามารถใน การแข่งขัน การเพิ่มมูลค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนอย่างเป็นธรรม ครอบคลุมทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และได้มีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นกรอบในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของ บริษัท ให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนต่อเนื่อง และให้สอดคล้องกับการนำ มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม ( มอก.9999 เล่ม 1- 2556) นั่นคือ

## วิสัยทัศน์ของบริษัท

“มุ่งสู่การดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาล ด้วยเข้าใจ เข้าถึง และเข้าร่วมพัฒนา เพื่อสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า ปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้าและพนักงานอย่างเป็นธรรม มีความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สังคม และความปลอดภัย กับทั้งร่วมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ”

## พันธกิจ

ต่อพนักงาน สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน และจิตสำนึกด้านบริการให้กับลูกค้าภายใน - ภายนอก

ต่อผู้มีส่วนได้เสีย สร้างความเป็นเลิศด้านบริการ เพื่อสร้างความพึงพอใจอย่างมีธรรมาภิบาล

## พันธกิจร่วม หรือค่านิยมของพนักงาน SSSC

กำหนดด้วยตัวอักษรย่อ 4 ตัวของบริษัท (SSSC) ซึ่งสามารถแสดงความหมายได้ ดังต่อไปนี้

ความปลอดภัยมาเป็นอันดับหนึ่ง	S	SAFETY FIRST
คำนึงถึงความพึงพอใจ	S	SATISFACTION
ห่วงใยใส่ใจสังคม	S	SOCIAL CARE
ระดมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	C	CONTINUAL IMPROVEMENT

## ค่านิยมที่พึงประสงค์ขององค์กร

มีวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทคือการทำงานเป็นทีมและมีจิตอาสาซึ่งเป็นค่านิยมสำหรับผู้บริหาร และพนักงานทุกคนยึดถือและนำไปปฏิบัติซึ่งทำให้เกิดปณิธานขององค์กรที่ว่าด้วย

“พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน”

## การติดตามผลการดำเนินการเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมฯ ได้ติดตามและทบทวนผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมฯ เพื่อรายงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ และพิจารณาอนุมัติสำหรับแผนงานหรือกลยุทธ์การดำเนินงานเป็นประจำทุกๆ ปี โดยล่าสุดได้นำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา และอนุมัติเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2560 ที่ผ่านมา

เป้าหมาย และตัวชี้วัดในการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมฯ มุ่งสู่ความยั่งยืนขององค์กร

เป้าหมายสูงสุดขององค์กร คือ “พัฒนาองค์กรให้ สมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข” บริษัทได้มุ่งมั่นพัฒนาการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมฯ มุ่งสู่ความยั่งยืนขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มองเห็นเป้าหมายและกำหนดเส้นทางเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนผ่านการประเมิน ตามแนวทางขององค์กร CERES ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดเครือข่ายการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในปี 2559 ต่อเนื่องในปี 2560 บริษัทฯ จึงได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาองค์กรเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (Roadmap for Organizational Sustainability Growth) กับกระทรวงอุตสาหกรรมร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ เพื่อให้ทราบถึงประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน และแนวทางที่ยกระดับบริษัท เพื่อก้าวสู่ความยั่งยืนในอนาคต กับทั้งคณะทำงานจะได้เรียนรู้เครื่องมือ เพื่อนำไปสู่หนทางที่ยั่งยืน และสามารถวางแผนทางของบริษัทสู่ความยั่งยืน

ทั้งนี้กรอบการพัฒนาที่ได้ให้ความสำคัญถึงการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรใน 4 ด้านคือ

- (1) การกำกับดูแลกิจการ (GOVERNANCE),
- (2) การสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้เสีย (STAKEHOLDER ENGAGEMENT),
- (3) การเปิดเผยข้อมูล (DISCLOSURE),
- (4) สมรรถนะการดำเนินการ (PERFORMANCE)

#### ผลการประเมินองค์กรด้านความยั่งยืน (Sustainability Assessment) ปี 2559 / 2560

(ตามแนวทางขององค์กร CERES ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดเครือข่ายการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน)

การประเมินด้าน	ผลประเมิน Tier	ระดับพัฒนาองค์กร
	1	มีความโดดเด่นในกระบวนการและผลลัพธ์ด้านความยั่งยืน
การกำกับดูแลกิจการ (1) การเปิดเผยข้อมูล (3)	2	มีผลลัพธ์ของกระบวนการที่ชัดเจน และมีการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของกระบวนการอย่างต่อเนื่อง
การสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้เสีย (2) สมรรถนะการดำเนินการ (4)	3	มีแนวทางและกระบวนการที่ชัดเจนในการนำแนวคิดด้านความยั่งยืนไปปฏิบัติ เริ่มเห็นผลลัพธ์ของกระบวนการ
	4	อยู่ในขั้นเริ่มต้นที่จะนำแนวคิดด้านความยั่งยืน ไปประยุกต์ใช้

แผนงานการดำเนินงานกิจกรรม เพื่อการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน ปี 2560 – 2565

ช่วง	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย และ ตัวชี้วัด
1.	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ แนวทางการประเมินและพัฒนาการ บริหารองค์กรสู่ความยั่งยืน	เพื่อทำความเข้าใจในรายละเอียดของกรอบ และแนวทางเพื่อบูมสู่ความยั่งยืนทั้ง 4 ด้าน และฝึกปฏิบัติประเมินองค์กร	คะแนนประเมิน และ ระดับการพัฒนา
	<u>สิ่งที่ต้องดำเนินการ</u> บริษัทต้องประเมินตนเอง เพื่อนำผลการประเมินมาใช้		
2.	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการวิเคราะห์ ประเมินผลการประเมินตนเองของแต่ละ องค์กร และกำหนดแนวทางในการ ปรับปรุง	เพื่อนำผลจากการประเมินตนเองมาวาง เส้นทาง และแผนการปรับปรุงเพื่อบูมสู่ ความยั่งยืน	คะแนนประเมิน และ ระดับการพัฒนา
	<u>สิ่งที่องค์กรต้องดำเนินการ</u> บริษัทจัดทำแผนปรับปรุง เพื่อบูมสู่ความยั่งยืน		
3.	การติดตามและแนะนำแผนการ ปรับปรุงองค์กร ณ สถานประกอบการ	เพื่อติดตาม และแนะนำองค์กรในการพัฒนา องค์กรสู่ความยั่งยืน	คะแนนประเมิน และ ระดับการพัฒนา

คณะกรรมการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน

เพื่อให้การพัฒนาการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรตามที่กล่าวไว้ข้างต้นเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2559 ที่ผ่านมากิจกรรมการของบริษัทฯ ได้พิจารณาทบทวน และมีมติแต่งตั้ง คณะกรรมการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนชุดใหม่ โดยมีมอบหมายให้ รศ.ดร.สุจิต คุณชนกุลวงศ์ กรรมการอิสระ / กรรมการตรวจสอบ/ ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และ กรรมการบริหารความเสี่ยง เป็นประธานคณะกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง พร้อมตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกรรมการและคณะทำงาน เพื่อร่วมประสานการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายและวัตถุประสงค์ รายละเอียดปรากฏตามที่กล่าวไว้แล้วในข้อ 9.2 คณะกรรมการชุดย่อย ซึ่งคณะทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมประกอบด้วย 7 คณะคือ

1. คณะทำงานด้านการกำกับดูแลองค์กร
2. คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน
3. คณะทำงานด้านการปฏิบัติด้านแรงงาน
4. คณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
5. คณะทำงานด้านการปฏิบัติด้านการดำเนินงานอย่างเป็นธรรม
6. คณะทำงานด้านการปฏิบัติด้านผู้บริโภค
7. คณะทำงานด้านการมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน

คณะกรรมการและคณะทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนที่บริษัทประกาศแต่งตั้งนั้นมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจนทั้งนี้เพื่อให้การทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถวัดผลได้ใน 3 มิติ คือ การวัดผลทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อันนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

#### แนวปฏิบัติในการดำเนินงานตามเป้าหมายและแผนงานดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม

เพื่อความเจริญเติบโตอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข ยั่งยืน รวมทั้งสามารถพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างมีแบบแผนและเป็นระบบมากขึ้น ในปี 2559 ต่อเนื่องในปี 2560 บริษัทฯยังคงยึดหลักในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามกรอบการดำเนินงานที่กำหนดดังนี้

##### **1. การดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการธุรกิจ CSR-in-process**

การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อผู้มีส่วนได้เสีย และสิ่งแวดล้อมขององค์กร อาทิ การดูแลสวัสดิการพนักงานการผลิตที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม, ความรับผิดชอบต่อลูกค้า

ทั้งนี้ผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญของบริษัทคือ “พนักงาน” ดังนั้น บริษัทจึงยังได้สร้างความเข้าใจและปลูกจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขึ้นในองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ว่า “หน้าที่ขององค์กร คือ ทำให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน” นั่นคือ เน้นการ เข้าใจ เข้าถึง และเข้าพัฒนาแก้ไข ในปัญหาต่างๆในทุกๆเรื่องที่พนักงานได้รับความเดือดร้อนได้ถูกต้องตรงประเด็นจนทำให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีความสุขแล้ว ผลที่ตามมาจะทำให้การดำเนินนโยบายด้านต่างๆ รวมทั้งนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติอื่นๆ จะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ และเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนในองค์กร



## 2. การดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานสากล

เพื่อให้การดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นไปตามทิศทาง หรือแนวทางในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บริษัทได้ดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ภายใต้กรอบการทำงานของระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9001, IATF 16949 มาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มาตรฐานความปลอดภัย OHSAS 18001, มาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน MS-QWL 1:2008, มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) และมาตรฐานระบบการจัดการพลังงาน ISO 50001 จนได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ ISO 9001, IATF 16949 มาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 มาตรฐานความปลอดภัย OHSAS 18001, มาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน MS-QWL 1:2008 อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปี 2560 ก็ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการพลังงาน ISO 50001 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

นอกจากนั้นตลอดปี 2560 บริษัทยังคงนำมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม ISO 26000:2010 มาใช้เป็นกรอบ หรือเครื่องมือในการสนับสนุนการขับเคลื่อนความรับผิดชอบต่อสังคมจากเจตนาที่ดี (good intention) ไปสู่การกระทำที่ดี (good actions) โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติ (practices) ตามข้อเสนอแนะ (guidance) มากกว่าการจัดทำและแสดงเอกสาร (paper) ให้ได้ตามข้อกำหนด (requirements)

ทั้งนี้ แนวทางในการดำเนินกิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม ตามมาตรฐาน ISO 26000:2010 ที่บริษัทฯ ได้นำมาเป็นกรอบในการดำเนินงาน ตั้งแต่ปี 2555 เป็นต้นมาจนถึงปี 2560 ยังคงยึดหลักการสำคัญ 7 ประการที่บริษัทยึดถือปฏิบัติ คือ

1. **ความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability)** สำหรับการดำเนินงานใดๆก็ตามของบริษัทต้องสามารถตรวจสอบได้จากภายนอก
2. **ความโปร่งใส (Transparency)** บริษัทฯ เปิดเผยข้อมูลต่างๆ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างชัดเจน
3. **การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical behavior)** บริษัทฯ มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม โดยคำนึงถึงความซื่อสัตย์ ความเท่าเทียม ความยุติธรรม สิ่งแวดล้อมและ ผู้มีส่วนได้เสีย
4. **การเคารพต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย (Respect for stakeholder interests)** บริษัทตระหนักถึงสิทธิและผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์กร เช่น นโยบาย ข้อเสนอ หรือการตัดสินใจต่างๆ ที่ตามที่จะส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
5. **การเคารพต่อหลักนิติธรรม (Respect for rule of law)** องค์กรจะต้องมีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักของกฎหมาย และกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. การเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากล (Respect for international norm of behavior) รวมถึงสนธิสัญญาสากล คำสั่ง ประกาศ ข้อตกลง มติ และข้อชี้แนะต่างๆ ซึ่งได้รับการรับรองจากองค์กรสากลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นๆ
  7. การเคารพต่อสิทธิมนุษยชน (Respect of human right) องค์กรควรดำเนินนโยบายและดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน
- และเพื่อเป็นการส่งเสริมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในปี 2560 บริษัทฯ ยังได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรมให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีส่วนร่วม (Flagship Project) กับกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้พนักงานในบริษัทได้เข้าใจในมาตรฐานของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ว่าด้วยการแสดงความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (Corporate Social Responsibility, Department Of Industrial Works : CSR-DIW) ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บริษัทสามารถพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยกิจกรรมของความรับผิดชอบต่อสังคมที่องค์กรปฏิบัตินั้นจะต้องเข้าข่าย 7 หัวข้อหลัก (7 core subjects) ดังนี้
1. การกำกับดูแลองค์กร (Organizational Governance)
  2. สิทธิมนุษยชน (Human Rights)
  3. การปฏิบัติด้านแรงงาน (Labour Practices)
  4. สิ่งแวดล้อม (The Environment)
  5. การดำเนินงานอย่างเป็นธรรม (Fair Operation Practices)
  6. ประเด็นด้านผู้บริโภค (Consumer Issues)
  7. การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน (Community Involvement and Development)
- สำหรับ 7 หัวข้อหลักนี้จะครอบคลุมผลกระทบ 3 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

ผลจากการปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO 26000 และ CSR-DIW ทำให้บริษัทสามารถชี้แจงผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อวิเคราะห์ผู้ที่ได้ประโยชน์หรือเสียประโยชน์จากการดำเนินงานของบริษัท รวมทั้งวิเคราะห์หารูปแบบการดำเนินงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เกิดแนวทางที่ดีที่สุดที่เป็นประโยชน์ และลดผลกระทบที่ไม่ดีจากการดำเนินการและการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงที่บริษัทนำมาประยุกต์ใช้ นั่นคือ **เข้าใจ เข้าถึง และเข้าร่วมพัฒนา** จนทำให้บริษัทได้รับรางวัลเกียรติยศ CSR-DIW AWARD 5 ปี ต่อเนื่อง ( ปี 2556 ถึง 2560) และยังได้รับรองมาตรฐานความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม และได้รับการรับรองว่าเป็นอุตสาหกรรมสีเขียวระดับที่ 3 ระบบสีเขียว (Green System) การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลและทบทวนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากกระทรวงอุตสาหกรรม

ทั้งนี้เป้าหมายในการดำเนินการปี 2561 บริษัทฯจะขอการรับรองอุตสาหกรรมสีเขียว ระดับที่ 4 วัฒนธรรมสีเขียว Green culture และดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม นั่นคือ ดำเนินกิจการด้วยความโปร่งใส ใช้หลักจริยธรรม มีการจัดการของเสียอย่างถูกต้อง เปิดเผยข้อเท็จจริง รวมถึงให้ความสำคัญกับชุมชนและสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เพื่อพัฒนาบริษัทและสังคมไปสู่ความยั่งยืน (Sustainable Development)

### 3. ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่การพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน

บริษัทเล็งเห็นว่าการจะพัฒนาให้องค์กรเป็นธุรกิจที่ยั่งยืนได้ นอกจากการบริหารจัดการ ด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส เป็นธรรมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยการนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) บรรษัทภิบาล (Corporate Governance) และความรับผิดชอบต่อองค์กรธุรกิจต่อสังคม (Corporate Social Responsibility:CSR) มาใช้แล้ว กระบวนการตัดสินใจในการบริหารธุรกิจที่จะยั่งยืนได้ต้องอาศัยหลักความรู้ คุณธรรม เหตุผล ความพอประมาณ และการดูแลเรื่องความเสี่ยง หรือการมีภูมิคุ้มกัน ซึ่งเป็นหลักคิดตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าสิ่งที่เป็กรอบที่ครอบกระบวนการตัดสินใจทั้งหมดของการบริหารธุรกิจ ก็คือปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บริษัทได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้อย่างบูรณาการ เพื่อความพอประมาณ มีเหตุมีผล และมีภูมิคุ้มกัน รวมทั้งมีการใช้ความรู้ ควบคู่การมีคุณธรรมในทุกกิจกรรมที่ดำเนินการ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม CSR ของบริษัทบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่งคั่ง มีความอดทน มีความเพียร มีวินัย สามารถพึ่งพาตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีน้ำใจ มีการแบ่งปัน ซื่อสัตย์สุจริต และส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและครอบครัว และการเตรียมความพร้อมสำหรับใช้ชีวิตหลังเกษียณ บริษัทฯ จึงได้นำ มาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม มอก.9999เล่ม1-2556 ซึ่งเป็นมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมที่กำหนดหลักการและแนวทางเกี่ยวกับองค์ประกอบของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการบูรณาการระบบการจัดการขององค์กรและปัจเจกบุคคลให้มีการบริหารจัดการและดำเนินงานให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคง เติบโตได้อย่างยั่งยืนและมีความสุข พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งความไม่แน่นอน มาเป็นกรอบในการดำเนินงานตั้งแต่ปี 2557 และได้มีการพัฒนาการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ต่อเนื่องจนถึงปี 2560 ส่งผลทำให้บุคลากรในบริษัทฯ ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม จนสามารถนำแนวทางปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปพัฒนาองค์กรได้อย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข ตลอดจนมีขั้นตอนการพัฒนาที่ชัดเจนตามหลักการและแนวทางองค์ประกอบของเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม และแนวทางการบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียง

ภาคอุตสาหกรรมทั่วทั้งองค์กร ตาม มอก. 9999 เล่ม 1-2556 ซึ่งบริษัทได้รับโล่และเกียรติบัตรจาก กระทรวงอุตสาหกรรม ร่วมกับสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ.) และสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ) เพื่อแสดงว่า บริษัทได้นำมา มาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ภาคอุตสาหกรรม มอก. 9999 เล่ม 1-2556 ไปปฏิบัติในสถานประกอบการ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

ในปี 2560 ยังคงอบรมให้ความรู้แก่พนักงานทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นให้พนักงานได้มีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ครอบครัว เพื่อส่งความสุขอย่างยั่งยืนก่อให้เกิดความสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข

อีกทั้งตลอดปี 2560 ที่ผ่านมายังอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง อาทิ เรื่อง 5 ส, Kaizen, ระบบมาตรฐานการจัดการพลังงาน, ความปลอดภัย การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการนำมาซึ่งความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจให้เจริญก้าวหน้าอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข รวมทั้งเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น

ฉะนั้น นอกจากมาตรฐาน ISO 26000 และ CSR-DIW ที่บริษัทนำมาเป็นกรอบในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแล้ว บริษัทยังได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ทั้งภายในและภายนอก เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน


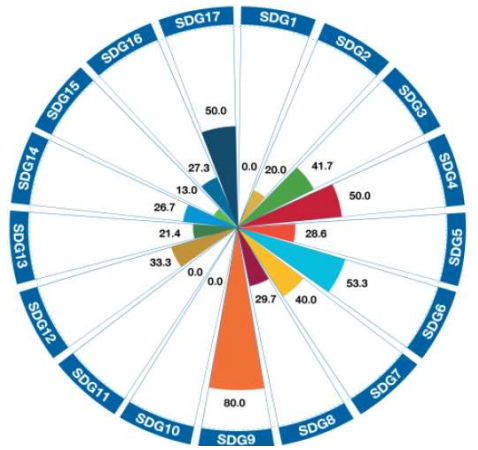
#### **การทบทวนติดตามผลการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม**

คณะกรรมการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ได้ติดตามและทบทวนผลการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมตามกรอบการดำเนินงาน และการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ เพื่อรายงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ และพิจารณาอนุมัติสำหรับแผนงานหรือกลยุทธ์การดำเนินงานเป็นประจำทุก ๆ ปี

โดยเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2560 ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ยังได้พิจารณาทบทวนคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน เพื่อเป็นบรรทัดฐานของการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายดังกล่าวไว้ใน คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งได้เผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น E-mail อินทราเน็ตของบริษัทฯ และเว็บไซต์ของบริษัทฯ ที่ [www.ssscth.com](http://www.ssscth.com) โดยครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังที่กล่าวไว้แล้วในหมวดที่ 5 ความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ

#### 4. การพัฒนาองค์กร เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals (SDGs)

ในปี 2560 ที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัท ได้พิจารณารับเอา SDGs มาเป็นปัจจัยนำเข้า เพื่อทบทวนกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ในการที่จะจัดหรือลดผลกระทบเชิงลบทั้งทางสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการจัดกระบวนการทางธุรกิจ (Business process) ใหม่ ให้สนองต่อ SDGs โดย คณะกรรมการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมฯ จะได้ นำเสนอแนวทางในการดำเนินงานให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาและอนุมัติในปี 2561 ต่อไป

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs)	ดัชนีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัท (Corporate SDG Index)
 <p>เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ขององค์การสหประชาชาติ (SDGS) 17 เป้าหมาย</p>	 <p>สำหรับใช้เป็นแนวทาง และ โอกาสการดำเนินงานในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน</p>

#### กลยุทธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อความยั่งยืน

คณะกรรมการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริษัทได้ กำหนดกลยุทธ์ การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมแบบบูรณาการ (An Integrated Corporate Social Responsibility Strategy) ขึ้นโดยมีแผนแม่บทที่จัดทำขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาหรือเป็นทางออกสำหรับการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและทิศทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งมุ่งเน้นผลลัพธ์ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ภายใต้แผนงานที่ได้มีการปรับให้สอดคล้องกับมาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก.9999 เล่ม 1-2556) ตามกรอบระยะเวลา 3 ปี (2560-2562) ดังแสดงในแผนผังการดำเนินงาน

ปี	การดำเนินงาน	เป้าหมาย
2560	การบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคม	- มีการบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมเข้าไปทุกหน่วยงาน
2561	สำรวจและทบทวนบริบทด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งภายนอกและภายใน	- กำหนดมาตรฐานสำคัญด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับการพัฒนาบริษัทที่เหมาะสม
2562	การพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพกับความรับผิดชอบต่อสังคมและขยายผลการมีส่วนร่วมตลอดห่วงโซ่	- กำหนดกรอบแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพและความรับผิดชอบต่อสังคม - มีแนวปฏิบัติและแผนปฏิบัติการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ในรอบปี 2560 ที่ผ่านมา บริษัทได้มีการบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าไปทุกหน่วยงานโดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ผ่านการอบรมทั้งในเชิงทฤษฎี และเวิร์กชอป กับทั้งพัฒนาปรับปรุงระบบมาตรฐานต่างๆให้สอดคล้องกับเวอร์ชันใหม่ นั่นคือระบบมาตรฐานคุณภาพ ISO 9001:2015, IATF 16949:2016, ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2015 และความปลอดภัย OHSAS 18001:2007 และระบบการจัดการพลังงาน ISO 50001:2001 จนทำให้พนักงานในองค์กรเข้าใจดีว่า ทุก ๆ กิจกรรมที่ได้ดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และมุ่งสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดการเติบโตอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข

นอกจากนี้ยังได้มีการพิจารณาทบทวนคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงานรวมทั้งอบรม และติดตามการปฏิบัติงานตามคู่มือจรรยาบรรณฯ นั้นซึ่งรวมถึงพนักงานใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปี 2560 ที่ผ่านมาไม่พบการฝ่าฝืนจรรยาบรรณและแนวทางในการปฏิบัติงานนั้นแต่อย่างใด

#### กลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ในปี 2560 นี้บริษัทยังคงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยบูรณาการตามมาตรฐานสากล และนำพาลัทธิปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามมาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม มอก. 9999 เล่ม 1-2556 มาเป็นแนวทางในการพัฒนาอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมาย คือ ความสมดุล มั่นคง ยั่งยืนและมีความสุข โดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น

**กลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย**

ด้าน	ประเด็นสาระสำคัญ	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผู้มีส่วนได้เสีย
เศรษฐกิจ	การบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤติ	หาแหล่งผู้ผลิตรายใหม่	เพื่อป้องกันการขาดแคลนวัตถุดิบ	จำนวนผู้ผลิตรายใหม่	ผู้ถือหุ้น ภาครัฐ
สังคม	การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและสิทธิมนุษยชน	สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย	เพื่อดูแลพนักงานให้มีความปลอดภัย	จำนวนอุบัติเหตุ	พนักงาน ชุมชน ภาครัฐ
สังคม	การดูแลพนักงาน		เพื่อเป็นต้นแบบด้านงานความปลอดภัย	จำนวนองค์ความรู้	
สังคม	สุขภาพและความปลอดภัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน		เพื่อเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านความปลอดภัย	จำนวนของหน่วยงานที่เข้ามาศึกษาดูงาน	
เศรษฐกิจ	บรรษัทภิบาล / การกำกับดูแลกิจการที่ดี	เข้าใจ เข้าถึง อย่างเท่าเทียม	ความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ	ผ่านเกณฑ์ประเมินระดับดีเลิศ	ผู้ถือหุ้น พนักงาน ภาครัฐ
เศรษฐกิจ	นวัตกรรมเพื่อธุรกิจและสังคม	ความเป็นเลิศด้านบริการ Truck safety	เพื่อสร้างความเป็นเลิศด้านบริการต่อลูกค้าภายใน ภายนอก	คะแนนการประเมินจากผู้มีส่วนได้เสีย	ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน
สังคม	การพัฒนาศักยภาพพนักงาน	พัฒนานุเคราะห์ เก้าอี้ ศักยภาพ พัฒนานุเคราะห์ ด้านภาษา	ปรับปรุงวิธีการทำงานให้สะดวกมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อประสิทธิภาพการสื่อสารกับชาวต่างชาติ	จำนวน Kaizen ในพื้นที่ เกณฑ์คะแนน Toeic	พนักงาน
เศรษฐกิจ	การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน	ขยายสู่กลุ่มเครือข่ายลูกค้าเดิม	เพื่อรักษาลูกค้าเดิมและเพิ่มยอดขาย	เป้าการขายแผน 5ปี (พ.ศ. 2565)	ลูกค้า ผู้ส่งมอบ
สิ่งแวดล้อม	การจัดการสิ่งแวดล้อม	สร้างระบบ SOC , RoSH และ CFO	การจัดการสิ่งแวดล้อมที่มาจากการใช้งานสินค้า	Implement ระบบภายในปี 2560	ลูกค้า ชุมชน
สิ่งแวดล้อม	การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ		การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	Implement ระบบภายในปี 2560	

### การดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อความยั่งยืน

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การนำมาตรฐาน มอก. 9999 ไปใช้ในสถานประกอบการ บริษัทฯ ได้แต่งตั้ง คณะทำงานส่งเสริมการนำมาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก. 9999 เล่ม1-2556) ไปใช้ในสถานประกอบการ ซึ่งมีการรณรงค์ผู้อำนวยการ ผู้บริหารระดับสูง และตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นคณะทำงานเพื่อร่วมประสานการทำงาน

นอกจาก นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม ที่บริษัทได้พัฒนาปรับปรุงและกำหนดไว้ชัดเจน ตามที่กล่าวไว้ในหมวดที่ 3 บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการประกอบกิจการของบริษัทแล้ว

บริษัทฯ ได้ประกาศ “นโยบายเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก.9999)” เพื่อนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยมีการบริหารจัดการและดำเนินงานที่คำนึงถึงความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน รวมทั้งมีความรู้และคุณธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ให้มีความมั่นคง เติบโตได้อย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดความสุข พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และความไม่แน่นอนจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยบริษัทฯ มีการดำเนินงานตามแนวทางดังนี้

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้วยการสร้างจิตสำนึก ให้มีความรู้ ควบคู่คุณธรรม เพื่อให้บุคลากรมีความพอเพียง รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน สามัคคี และแบ่งปัน
2. เคารพเอาใจใส่ต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสมเป็นธรรม รวมทั้งสิทธิตามกฎหมาย
3. พัฒนาการบริหารแบบองค์รวม และเชิงระบบในการนำองค์กร การวางแผน การปฏิบัติ การติดตามเฝ้าระวัง และการปรับปรุง รวมถึงระบบสารสนเทศ ให้มีผลลัพธ์ทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
4. ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และเข้าใจถึงประโยชน์ของทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศ รวมทั้งดิน น้ำ ป่า และความหลากหลายทางชีวภาพ ในการจรรโลงจิตใจ การดำรงชีวิตและการพึ่งพากัน



ทั้งนี้กรอบการดำเนินงานตามมาตรฐานฯ แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก. 9999 เล่ม 1-2556) ที่บริษัทฯ นำมาเป็นแนวทางการบูรณาการเป็นไปตามกรอบการดำเนินงานตั้งแต่ปี 2557 ต่อเนื่องจนถึงปี 2560 เป็นดังภาพรวมนี้



#### มอก.9999 - แนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม

กรอบในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก. 9999) ตามภาพดังกล่าวข้างต้นที่บริษัทฯ ได้นำมาประยุกต์ใช้ทั้งภายใน และภายนอก ตลอดปี 2560 ต่อเนื่องในปี 2561 เพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน อย่างต่อเนื่อง มีดังนี้

#### กรอบที่ 1. ยุทธศาสตร์ 3 ห่วง 2 เงื่อนไข 4 หลักการ

**ห่วงที่ 1 ความพอประมาณ** หมายถึง ความพอดีต่อความจำเป็น และเหมาะสมกับฐานะของตนเองสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป จนเกิดความทุกข์แก่ตนเอง นั่นคือ

1. ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านที่สนใจและมีความพร้อม
2. วางแผนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเป็นขั้นเป็นตอนเป็นระบบ ค่อยๆ ขยายผลออกไปทีละขั้น โดยไม่เร่งรัดหรือไม่หวังผลรวดเร็ว

3. จัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเหมาะสม คือไม่เกิน  
ความสามารถที่จะรับผิดชอบได้ ไม่สร้างภาระหรือไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น
4. ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีคุณค่าสูงสุด
5. ส่งเสริมการผลิตและบริหารสินค้าของชุมชนให้มีความเหมาะสมกับความต้องการ  
ของตลาด

**ห่วงที่ 2 ความมีเหตุผล** หมายถึง การตัดสินใจดำเนินการอย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ  
หลักกฎหมาย และวัฒนธรรมที่ดีงาม โดยคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างถ้วนถี่ และคาดการณ์ผลที่จะ  
เกิดขึ้นอย่างรอบคอบรู้จักเลือกนำสิ่งที่ดี และเหมาะสมมาประยุกต์ใช้ รวมทั้งการปฏิบัติต่อผู้ส่วน  
เกี่ยวข้องอย่างมีเหตุผล นั่นคือ

#### 2.1 ผู้ถือหุ้น

- มีการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและสม่ำเสมอ
- มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการและสามารถตรวจสอบได้
- ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร

#### 2.2 ผู้บริหารและพนักงาน

- ปฏิบัติต่อผู้บริหารและพนักงานเสมือนบุคคลในครอบครัว
- มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้บริหารและพนักงาน
- มีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าสูงสุด
- ให้การส่งเสริมการบริหารการเงินส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การออม การจัดทำ  
บัญชีครัวเรือน การวางแผนทางการเงิน
- ให้การส่งเสริมด้านกีฬา และสันทนาการแก่ผู้บริหาร/พนักงาน
- ส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมอย่าง  
จริงจัง เป็นรูปธรรม และมีการประสานความร่วมมือกันในทุกระดับ
- สนับสนุนให้การจัดทำกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นไปอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง  
มีเหตุผล

#### 2.3 ลูกค้า

- ปฏิบัติต่อลูกค้าเสมือนบุคคลในครอบครัว เช่น มีน้ำใจมีมิตรไมตรีที่ดีต่อกัน
- มีการกำหนดราคาสินค้าและบริการอย่างเป็นธรรมและสมเหตุสมผล
- สินค้า/บริการและการบริหารจัดการได้มาตรฐานระดับประเทศ หรือระดับสากล
- มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างถูกต้องครบถ้วน
- มีการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าทั้งก่อนและหลังการขาย เพื่อให้ลูกค้าพึง  
พอใจกับสินค้า/บริการสูงสุด
- มีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมร่วมกัน

## 2.4 คู่ค้า

- ปฏิบัติต่อคู่ค้าเสมือนบุคคลในครอบครัว เช่น ให้ความร่วมมือ ให้โอกาส ให้การสนับสนุน ฯลฯ
- สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เพื่อให้มีการพัฒนาตลาดร่วมกัน
- มีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมร่วมกัน

## 2.5 คู่แข่งขัน

- การแข่งขันต้องเป็นไปตามกรอบของกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ
- ดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมร่วมกันได้

## 2.6 ชุมชน

- กำกับ ดูแลกิจการ ไม่ให้สร้างปัญหาแก่ชุมชนเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน เช่น จัดทำกิจกรรมจิตอาสาเพื่อพัฒนาชุมชน เป็นต้น

## 2.7 สังคม

- สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาการส่งเสริมอาชีพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น

## 2.8 สิ่งแวดล้อม

- ร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อความยั่งยืน
- ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการที่เกี่ยวข้องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ให้ความรู้แก่พนักงานและคนในชุมชน จัดทำโครงการเพื่อพัฒนาหรือฟื้นฟูสภาพแวดล้อม/สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

**ห้วงที่ 3. การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี** หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมทั้งบุคลากรและองค์กร เพื่อรองรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมด้านสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การเมือง และกฎระเบียบทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งความไม่แน่นอน โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล เพื่อให้สามารถปรับตัว แสวงหาโอกาสและรับมือได้อย่างทันที่ รวมทั้งมีความสามารถในการแข่งขัน นั่นคือ

- 3.1 การช่วยเหลือชุมชน/สังคมต้องมุ่งเน้นให้คนในชุมชน/สังคมช่วยเหลือตนเอง หรือพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
- 3.2 มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อผนึกกำลังทำงานเพื่อส่วนรวม
- 3.3 มีการจัดตั้ง ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารจัดการกิจกรรมเพื่อสังคมโดยตรง เพื่อความต่อเนื่องของกิจกรรมนั้น ๆ

- 3.4 ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาของบุคลากรในองค์กรหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น/ปราชญ์ชาวบ้าน เพื่อพัฒนาการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมให้สอดคล้องกับความต้องการชุมชนและสอดคล้องกับแนวทางเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ (Creative Economy) เพื่อสร้างความแตกต่างหรือจุดเด่นที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ
- 3.5 มีระบบการติดตามและประเมินผลจากภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ
- 3.6 มีการส่งเสริมให้เห็นความสำคัญของการสร้างนวัตกรรมในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- 3.7 ส่งเสริมการวางรากฐานทางการตลาดให้เข้มแข็ง โดยทำการขยายตลาดอย่างต่อเนื่องไปจากระดับท้องถิ่นสู่ระดับภาค ระดับประเทศ และระดับสากล เพื่อกระจายความเสี่ยงด้านการตลาด
- 3.8 ให้ความรู้ด้านการจดลิขสิทธิ์ เครื่องหมายการค้า สิทธิบัตร การออกแบบและการประดิษฐ์ ฯลฯ เพื่อคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาของไทยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

#### เงื่อนไขที่ 1 ด้านความรู้

- 1.1 มีการสร้างองค์ความรู้ภายในองค์กร
- 1.2 มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะประสบการณ์ความเชี่ยวชาญให้แก่บุคลากรในองค์กร มีทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคคลภายนอกตามความจำเป็นและเหมาะสม
- 1.3 มีการฝึกอบรมพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (On the job training) และส่งเสริมให้มีการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง รวมทั้งนำความรู้ที่มีอยู่ไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นด้วย
- 1.4 มีการส่งเสริม และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น กิจกรรมด้านการบริหาร กิจกรรมเพื่อสังคม เป็นต้น
- 1.5 ส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การแก้ปัญหาและการพัฒนาองค์กรหรือเรื่องอื่นๆ อย่างอิสระ
- 1.6 พัฒนาองค์กรให้เป็นศูนย์ศึกษาหรือแหล่งเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงของสังคม
- 1.7 สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นสังคมพอเพียง

#### เงื่อนไขที่ 2 ด้านหลักคุณธรรม

- 2.1 ความซื่อสัตย์
  - ดำเนินธุรกิจ และกิจกรรมเพื่อสังคมด้วยความซื่อสัตย์ เช่น มีการทำบัญชีที่โปร่งใส ตรวจสอบได้
  - เชิดชูคุณดี เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในองค์กรและสังคม
  - ปลุกจิตสำนึกให้พนักงาน/บุคคลทั่วไปทำความดีโดยไม่หวังผลตอบแทน

## 2.2 ความอดทน

- ส่งเสริมให้พนักงานทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน และอาจมีการ
- ให้เบี่ยงเบน โบนัส สวัสดิการและรางวัลตามความเหมาะสม
- สนับสนุนกิจกรรมการทำความดีของพนักงาน/บุคคลทั่วไป เช่น จัดทำโครงการกิจกรรมเพื่อสังคมต่าง ๆ

## 2.3 การแบ่งปัน

- ส่งเสริมให้พนักงาน/บุคคลทั่วไปมีความรัก ความผูกพัน ความกตัญญูต่อตนเอง ครอบครัว เพื่อนพนักงาน องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศชาติ
- ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคมที่สร้างความรัก ความสามัคคี เพื่อทดแทนคุณแผ่นดิน

หลักการของ มอก. 9999 ที่บริษัทฯ ได้เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรและองค์กร อันก่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล ประกอบด้วย

### หลักการที่ 1 การมีส่วนร่วมของบุคลากร (involvement of people)

บริษัทได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ภายใต้หลักการที่ว่า บุคลากรทุกระดับเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร และการมีส่วนร่วมของบุคลากรจะทำให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่

### หลักการที่ 2 การเคารพต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (respect of stakeholder interests)

บริษัทยอมรับและเอาใจใส่ในเรื่องผลประโยชน์ สิทธิตามกฎหมาย รวมทั้งตอบสนองต่อข้อกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

### หลักการที่ 3 การบริหารแบบองค์รวม (holistic management)

บริษัทได้คิด/พิจารณาเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นระบบครบวงจรทั้งในเรื่องการนำองค์กร การวางแผน การมุ่งเน้นลูกค้า บุคลากร สารสนเทศ กระบวนการ และผลลัพธ์ทางธุรกิจ รวมทั้งควรคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและประโยชน์ส่วนรวม ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งจะช่วยในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในอนาคตให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

### หลักการที่ 4 การบริหารเชิงระบบ (system approach to management)

บริษัทได้ปรับปรุง ทำความเข้าใจและบริหารจัดการกระบวนการที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลลัพธ์ ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อม โดยพิจารณาให้ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์กร การกำกับดูแล และการควบคุม ซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

## กรอบที่ 2 การบริหารจัดการเพื่อสร้างความยั่งยืนขององค์กร โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลง

### สภาพแวดล้อม

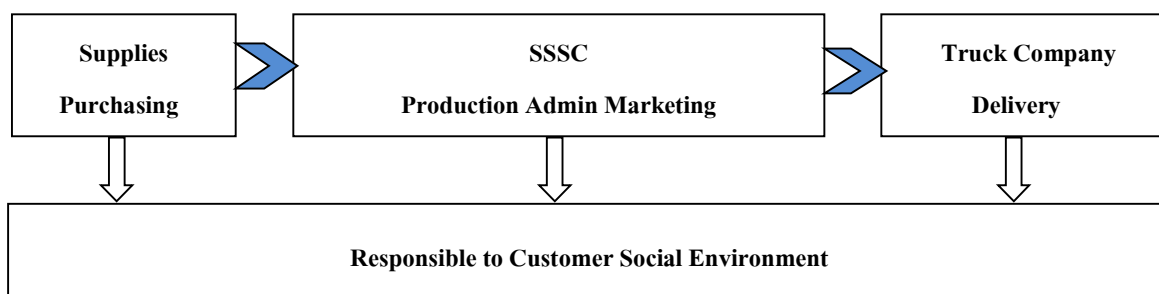
การทบทวนบริบทภายใน และภายนอก

การทบทวนบริบทภายใน

#### 1) คุณค่าตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Proposition through value chain)

กระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

การดำเนินธุรกิจบริษัทฯ มุ่งการมีส่วนร่วมของทุกส่วนงาน ในวงจรธุรกิจ ทำให้เกิดความร่วมมือกันตลอดห่วงโซ่คุณค่าโดยการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม และการบริหารจัดการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม



➢ ขั้นตอนการสั่งซื้อของบริษัทมุ่งเน้นคุณภาพ สินค้าและบริการ โดยกำหนดให้มีกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการที่สอดคล้องกับระดับความเสี่ยง รวมถึงข้อกำหนดขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน เคารพต่อสิทธิมนุษยชนด้านการใช้แรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย แรงงานต่างด้าว กฎหมายสิ่งแวดล้อม และระบบจัดการ คุณภาพต่างๆ เพื่อป้องกันรวมถึงเพื่อลดความเสี่ยง ที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ปริมาณ การส่งมอบสินค้าและบริการและความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินการต่างๆขององค์กรโดยกำหนดเป็นนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างของบริษัทไว้อย่างชัดเจน และทำการประเมิน คู่ค้า ผู้ส่งมอบ ผู้รับจ้างช่วงเป็นประจำทุกปี เพื่อตรวจสอบป้องกันการฝ่าฝืน นโยบาย หรือข้อปฏิบัติหรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างของบริษัท กับทั้งได้มีการกำหนดมาตรการในการคัดกรองและตรวจสอบคู่ค้าในเรื่องการไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน

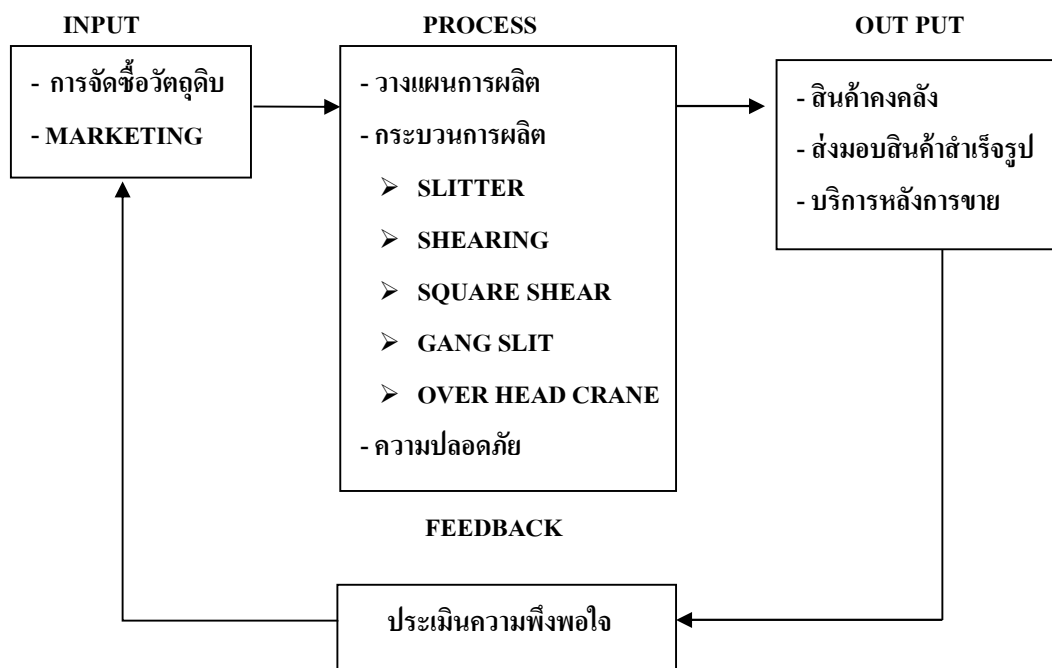
➢ กระบวนการผลิตจะควบคุมกระบวนการด้วยการใช้เทคโนโลยีประหยัดพลังงานโดยการใช้อุปกรณ์ประสิทธิภาพสูง เช่น ระบบ Inverter VSD หลอดไฟฟ้าประหยัดไฟฟ้า มีระบบบำบัดน้ำเสีย การประเมิน Aspect การทบทวนการใช้ทรัพยากรต่าง ๆอย่างต่อเนื่องเพื่อความยั่งยืน

➤ กระบวนการส่งมอบมุ่งเน้นกระบวนการและผู้เกี่ยวข้องให้มีความรับผิดชอบต่อลูกค้า ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยในกระบวนการการส่งมอบสินค้าบริษัทฯ ได้พัฒนาศักยภาพผู้รับจ้างช่วง รถบรรทุกโดยการอบรมการขับขี่ปลอดภัย การตรวจสอบสารเสพติด ตรวจวัดแอลกอฮอล์ ตรวจความดัน ตรวจอุณหภูมิร่างกาย การตรวจสภาพรถบรรทุกด้านความปลอดภัยและด้านมลภาวะ เพื่อป้องกันอันตรายที่จะส่งผลต่อลูกค้า ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

## 2) การบริหารจัดการซื้อ ผลิต ส่งมอบและกิจกรรมหลังการขาย (Operation)

บริษัทใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการบริหารงานจัดซื้อ การตลาดกระบวนการวางแผน/ผลิต กระบวนการส่งมอบสินค้า การบริการหลังการขาย การประเมินความพึงพอใจ ดังรายละเอียดดังนี้

### OPERATION DIAGRAM



## INFORMATION TECHNOLOGY SYSTEM

- ฝ่ายจัดซื้อวัตถุดิบ —————> BAR CODE SYSTEM
- ฝ่าย MARKETING —————> FORECAST SYSTEM
- ฝ่ายวางแผน —————> AUTO PLAN
- ฝ่ายผลิต —————> BAR CODE SYSTEM
- > CUTTER SETING PROGRAM
- > WORK SITE CONTROL
- ฝ่ายความปลอดภัย —————> SOP (SAFETY OPERATION PROCEDURE)
- ฝ่าย STOCK CONTROL —————> BAR CODE SYSTEM
- ฝ่าย DELIVERY —————> BAR CODE SYSTEM
- ประเมินความพึงพอใจ —————> REACTIVE SYSTEM

### 3) การบริหารการมีส่วนร่วมของลูกค้า คู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสีย

#### ลูกค้า

บริษัทฯ ได้ดำเนินการโดยเข้าไปพบพูดคุยกับลูกค้าโดยตรงเพื่อทำความเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้าสำหรับการจัดหาสินค้าและบริการต่าง ๆ ที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการของลูกค้ารวมทั้งมีการรับทราบข้อมูลและร้องเรียน(ถ้ามี) เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันดังต่อไปนี้

- กำหนดราคาสินค้าและบริการอย่างเป็นธรรมและสมเหตุสมผล
- ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างถูกต้องครบถ้วน
- บริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าทั้งก่อนและหลังการขาย เพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจกับสินค้า/บริการสูงสุด

#### คู่ค้า

- ในการมีส่วนร่วมกับคู่ค้าบริษัทฯ ได้มีกระบวนการที่ชัดเจนโปร่งใสโดยดำเนินการตามระเบียบและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง ที่กำหนดไว้ชัดเจนและเปิดเผยให้บุคลากรรับทราบยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รวมทั้งสื่อสารให้กับคู่ค้าได้รับทราบอย่างซื่อ สัตย์สุจริต และเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันในระหว่างคู่ค้าตามควรแก่กรณีโดยพื้นฐานความยุติธรรมและการรักษาความลับของคู่ค้าเป็นสำคัญ
- เพื่อสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เพื่อให้มีการพัฒนาตลาดร่วมกัน



- จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงของคู่ค้าโดยคำนึงถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการ กำกับดูแลกิจการของคู่ค้าจากการวิเคราะห์ความสำคัญของคู่ค้า เข้ามีส่วนร่วมพัฒนาคู่ค้าให้มีการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน เพื่อส่งเสริมให้คู่ค้าสามารถเติบโตไปพร้อมกับการทำธุรกิจร่วมกันกับบริษัทในระยะยาว

#### คู่แข่งชั้น

- การแข่งขันต้องเป็นไปตามกรอบของกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ
- ดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมร่วมกันได้

#### จัดส่ง

- มีการคัดเลือกผู้จัดส่งสินค้าโดยมีมาตรการการตรวจสอบที่เข้มงวด แต่มีความเป็นธรรมมีมาตรการสร้างความเสมอภาคในการจ้างงาน มีการอบรมให้ความรู้การขับขี่ปลอดภัย ให้กับพนักงาน ที่ขับรถบรรทุก มีมาตรการตรวจสอบสารเสพติดและการตรวจสอบแอลกอฮอล์ และสุขภาพเบื้องต้นแก่พนักงานขับรถทุกคนก่อนเริ่มทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุระหว่างขนส่ง

#### ผลที่ได้

- ผู้ประกอบมีรายได้มีความมั่นคง บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ
- องค์กรมีผู้ขับรถที่มีศักยภาพและมีจิตสำนึกในการทำงานลดอุบัติเหตุในการขนส่งสินค้า ส่งผลให้ลดผลกระทบการทำลายสิ่งแวดล้อม

#### ผู้รับเหมาช่วง

- มีการคัดเลือกผู้รับเหมาช่วงตามศักยภาพของงาน
- มีการพัฒนาให้ผู้รับเหมาช่วง
- มีการตรวจสอบสารเสพติดผู้รับเหมาช่วง

#### ผลประโยชน์ที่ได้ร่วมกัน

- มีผู้รับเหมาที่มีศักยภาพในการทำงานให้กับองค์กร

#### ผู้ส่งมอบวัตถุดิบ, ผู้ส่งมอบวัสดุสิ้นเปลือง

- มีการประชุมร่วมกับผู้ส่งมอบเพื่อพัฒนาศักยภาพร่วมกัน
- มีการประเมินผู้ส่งมอบด้านเวลาการส่งมอบ

#### ชุมชน

องค์กรได้มีการสานเสวนากับชุมชนท้องถิ่นหาความต้องการของชุมชน เพื่อองค์กรจะได้มีส่วนร่วมการพัฒนาชุมชน ซึ่งผลการเสวนามีการนำไปใช้ประโยชน์ และติดตามอย่างต่อเนื่อง ตามที่จะได้กล่าวไว้ต่อไปในส่วนของกิจกรรมร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

### สังคม

- สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมในด้านต่างๆ เช่น การศึกษา การส่งเสริมอาชีพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น

### ผู้ถือหุ้น

- มีการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและสม่ำเสมอ
- มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการและสามารถตรวจสอบได้
- ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและองค์กร

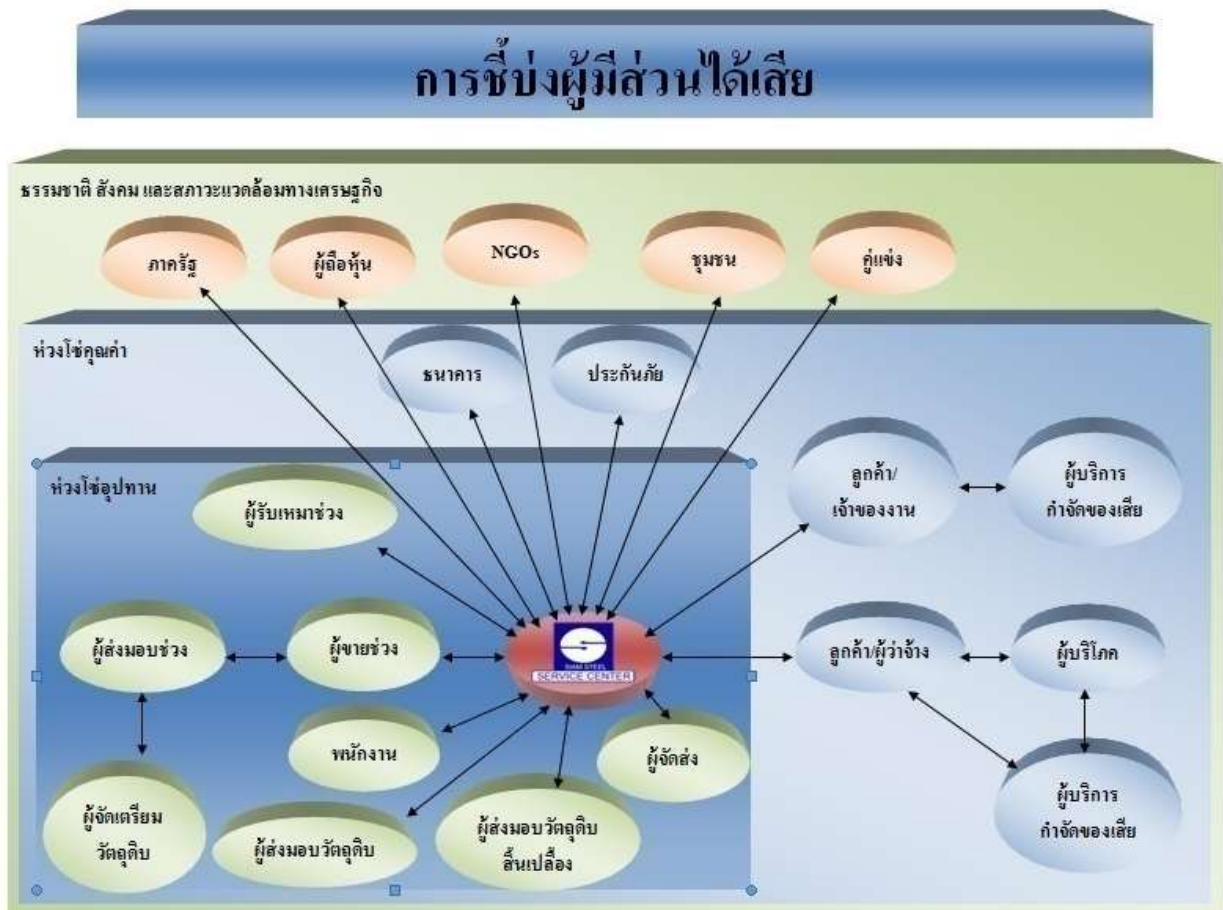
### ผู้บริหารและพนักงาน

- ปฏิบัติต่อผู้บริหารและพนักงานเสมือนบุคคลในครอบครัว
- มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้บริหารและพนักงาน
- มีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าสูงสุด
- ให้การส่งเสริมการบริหารการเงินส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การออม การจัดทำบัญชีครัวเรือน การวางแผนทางการเงิน
- ให้การส่งเสริมด้านกีฬา และสันทนาการแก่ผู้บริหารและพนักงาน
- ส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างจริงจัง เป็นรูปธรรม และมีการประสานความร่วมมือกันในทุกระดับ
- สนับสนุนให้การจัดกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นไปอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง มีเหตุมีผล

### ผู้มีส่วนได้เสีย/ การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียถือเป็นส่วนประกอบสำคัญในกลยุทธ์ความยั่งยืนของบริษัท และทำให้นั่นใจว่าบริษัทฯ ได้ชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงและโอกาสที่มีอยู่และที่กำลังเกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจหรือตลาดต่างๆ ที่บริษัทเข้าไปดำเนินงานทั้งยังช่วยให้บริษัทจัดลำดับความสำคัญง่ายขึ้นและช่วยพัฒนานโยบายต่างๆ

ในปี 2560 ที่ผ่านมามีบริษัทได้มีการสานเสวนาภายในองค์กรเพื่อการทบทวนทะเบียนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง พร้อมทำการประเมินผลประโยชน์ และผลกระทบ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทประกอบด้วย ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า/คู่ค้า/คู่แข่ง ผู้จัดตั้ง ผู้ส่งมอบวัตถุดิบ/ซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมาช่วง ชุมชน สังคม เจ้าหนี้ ผู้บริโภค และหน่วยงานภาครัฐ



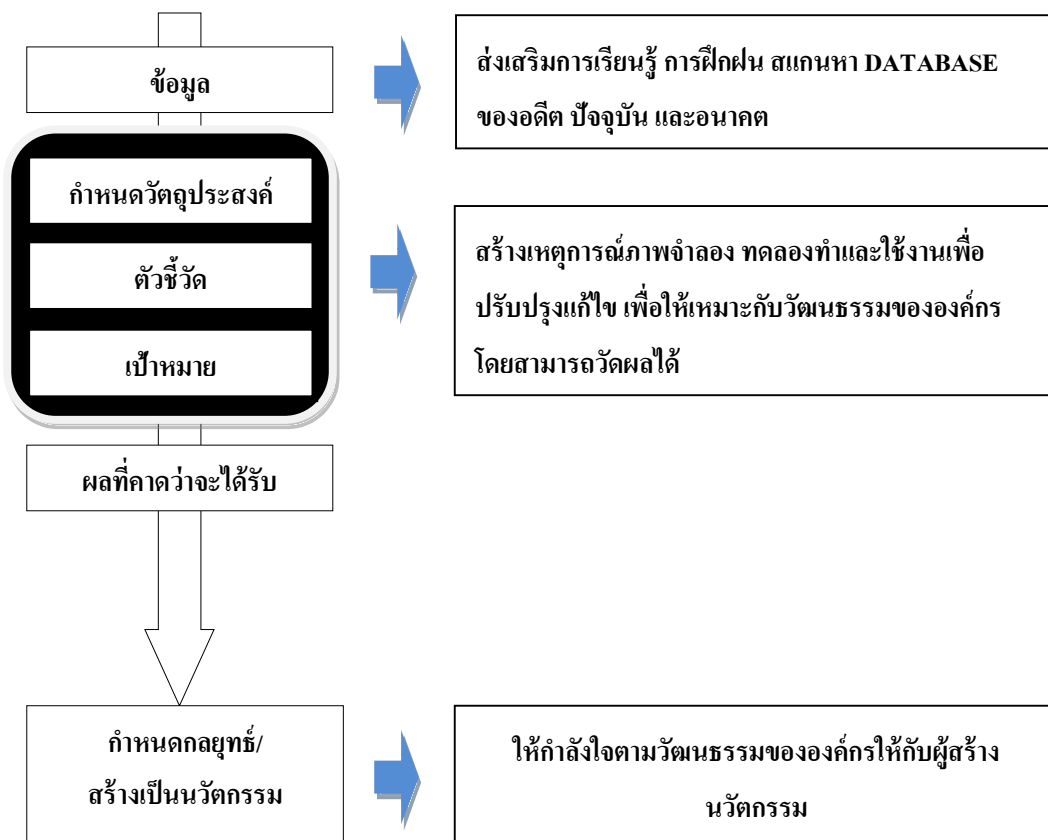
บริษัทได้กำหนดเป้าหมาย และแผนการดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างรอบด้าน เพื่อก้าวไปสู่องค์กรที่พัฒนาอย่างยั่งยืน ด้วยการวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียและประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพและปลอดภัยต่อลูกค้า สนับสนุนการประยุกต์ใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงส่งเสริมความปลอดภัยและสุขอนามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจของพนักงานทุกคน ซึ่งเน้นการทำงานอย่างปลอดภัยเป็น Zero Accident พร้อมส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข และรู้สึกสนุกกับการทำงาน และส่งเสริมสินค้าที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

#### 4) การบริหารนวัตกรรม

บริษัทมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่องและที่สำคัญบริษัทฯ ยังได้ใช้กิจกรรมต่างๆ และการปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งในปี 2560 ที่ผ่านมามีบริษัทได้มีกระบวนการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมภายในองค์กร จนก่อให้เกิดนวัตกรรมเพื่อพนักงาน นวัตกรรมธุรกิจ และนวัตกรรมเพื่อสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

## ด้านการพัฒนานวัตกรรมทางธุรกิจและสังคม

กระบวนการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร



## นวัตกรรมเพื่อพนักงาน

นวัตกรรม	หลักการ	ผลลัพธ์
ทุกข์ใจใส่โหล -เปิดโหลได้ปัญหา	เป็นนวัตกรรมรณรงค์ในการปรับทุกข์ และสร้างสุข ช่วยค้นหาปัญหา	แก้ไขแล้วจำนวน 394 เรื่อง คิดเป็น 100 %
ทำดีใส่กระปุก	เป็นนวัตกรรมสร้างสุข พัฒนา EQ.	จำนวน 554 เรื่อง
ทนาย To Be	ให้คำปรึกษาเจรจาในเรื่องของกฎหมายการเงิน	จำนวน 77 เรื่อง
ผ้าป่ารอยยิ้ม อิ่มสุข	แบ่งความสุขและรอยยิ้มไปสู่สังคม	จำนวน 8,130 เรื่อง
SSSC. Health Care	เป็นนวัตกรรมแนะนำแพทย์ที่เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน และพานักงานที่เจ็บป่วยไปพบ แพทย์นั้นๆ	จำนวน 58 ราย
SSSC. พี่ช่อมให้	เป็นการช่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าให้กับเพื่อน พนักงานไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น โดยช่างจากฝ่ายวิศวกรรม	จำนวน 32 ราย

## นวัตกรรมธุรกิจ

นวัตกรรม	หลักการ	ผลลัพธ์	การพัฒนาต่อเนื่อง 2559-2560
Truck Queue (การพัฒนาต่อเนื่อง)	พัฒนาโปรแกรม Logistic ในการจัดส่งสินค้า	1. สร้างความเป็นธรรมให้กับผู้ รับจ้างช่วงรายต่าง ๆ 2. ลดการแออัดของการจราจร 3. ลดการรอกอย	สามารถดูคิวทาง แอปพลิเคชัน ในมือถือ
Barcode สำหรับ Steel Pallet (การพัฒนาต่อเนื่อง)	พัฒนาโปรแกรมเพื่อเช็ค จำนวน Steel Pallet ใน สถานะต่าง ๆ อย่างเป็น Real Time	1. ลดความผิดพลาดของการ จัดเก็บ 2. ให้รู้จำนวนที่แท้จริงที่อยู่ โรงงาน 3. สะดวกต่อการบริหารจัดการ 4. ลดการสูญหาย 5. ประหยัดค่าใช้จ่าย	สามารถกำหนด optimize stock ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ
Receiving Mother Coil (การพัฒนาต่อเนื่อง)	พัฒนาโปรแกรมเพื่ออ่าน บาร์โค้ด ของ Vender ทั้ง ภายในและภายนอกประเทศ	1.ลดความผิดพลาดของการ Receiving Mother Coil 2. ประหยัดเวลา	พัฒนาโปรแกรมให้อ่าน บาร์โค้ดของ ชัฟฟลาย เออร์ ทุกสาย (11 ราย)

## นวัตกรรมเพื่อสังคม

นวัตกรรม	หลักการ	ผลลัพธ์	การพัฒนาต่อเนื่อง 2559-2560
วัฒนธรรม ความปลอดภัย	สร้างองค์ความรู้และตั้งเป็น ศูนย์การเรียนรู้ด้านความ ปลอดภัย 5ส ยาเสพติด คุณภาพชีวิต	1. บริษัทที่ขอเข้ามาดูงานทางด้าน ความปลอดภัยและยาเสพติด จำนวน 8 ครั้ง 2. ผู้บริหารและตัวแทนพนักงาน ได้ไปอบรมและจัดกิจกรรม ความปลอดภัยให้กับนักเรียน ในชุมชน จำนวน 2 แห่ง	1. มีบริษัทเข้ามาดูงาน ที่ศูนย์การเรียนรู้ด้าน ความปลอดภัย และยาเสพติด จำนวน 23 ครั้ง 2. ผู้บริหารและตัวแทน พนักงานเป็นวิทยากร และจัดกิจกรรมด้าน ความปลอดภัย และยาเสพติดให้กับ โรงเรียน ชุมชนและ สถานประกอบการ ภาครัฐ จำนวน 6 ครั้ง
ศูนย์การเรียนรู้ การป้องกันและแก้ไข ปัญหา ยาเสพติด	องค์กรถอดบทเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดที่สามารถปฏิบัติ จริงได้ในองค์กรเพื่อเผยแพร่ สู่ภายนอก	เป็นแหล่งเรียนรู้การป้องกันและ แก้ไขปัญหา ยาเสพติดตาม โครงการ To Be Number One เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านมาตรฐาน การป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในสถานประกอบการ (มยส.)	มีการเผยแพร่องค์ ความรู้การป้องกันและ แก้ไขปัญหา ยาเสพติด จำนวนมากกว่า 51,000 เล่ม โดย ปปส. เพื่อเผยแพร่ให้กับ ภาครัฐและเอกชน

## 5) บุคลากร

ผู้บริหารของบริษัทให้ความสำคัญต่อการสรรหาพนักงานมากพอๆ กับการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกคนดีมากกว่าคนเก่ง ซึ่งผู้บริหารเชื่อว่าพนักงานที่รับเข้ามาใหม่ยังไม่มีความรู้ ความสามารถในการระดับที่เรียกว่า “คนเก่ง” ก็สามารถพัฒนา ภายหลังได้ แต่การสร้างคนให้เป็นคนดีต้องใช้เวลา

วิธีการสรรหาของบริษัทใช้วิธีการหลายรูปแบบด้วยกัน เช่น การประกาศรับสมัครทางสื่อต่างๆ การคัดเลือกนักศึกษาที่จบใหม่จากมหาวิทยาลัย การเข้าร่วมงานนัดพบแรงงาน และการรับสมัครใน Internet เป็นต้น ซึ่งทำให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีโอกาสที่จะคัดเลือกพนักงานได้มาก

## 6) วัฒนธรรม

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน อาทิ เช่น นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม นโยบายด้านบริหารความเสี่ยง นโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการ นโยบายระบบบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานพร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ และแนวปฏิบัติให้กับพนักงานเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ รวมทั้งมีการทบทวน ติดตามในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท คือการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีและมีจิตอาสาซึ่งเป็นค่านิยมสำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกคนยึดถือและนำไปปฏิบัติ ซึ่งทำให้เกิดปรัชญาขององค์กรที่ว่าด้วย “องค์กรมีหน้าที่ทำให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน” โดยองค์กรมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

- (1) การให้ความรู้และทักษะกับพนักงานในด้านการทำงานและทักษะการดำเนินชีวิต
- (2) องค์กรให้การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงานประจำปีขององค์กร

### การทบทวนบริบทภายนอก

บริษัทฯ ได้ทบทวนบริบทภายนอก โดยได้พิจารณาจากประเด็นที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและความไม่แน่นอน ที่จะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมของบริษัท ซึ่งมีแรงขับเคลื่อนด้านสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เป็นตัวกำหนดการทบทวนบริบทดังกล่าว

แรงขับเคลื่อน	ประเด็นที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (ประเด็นอนาคตและความไม่แน่นอน)	ผลกระทบที่มีต่ออุตสาหกรรม (Effect to Industry)
สังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชากรโลกขยายตัวมากขึ้น (+)</li> <li>- การยึดครองที่ดินทำเหมืองเหล็ก (-) ไม่สามารถขุดได้</li> <li>- เกิดการยึดครองที่ดินรัฐ (-)</li> <li>- ประชากรยึดครองอุตสาหกรรม (+)</li> <li>- ทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ (N/A)</li> <li>- ปัญหาอาชญากรรมมากขึ้น (-)</li> <li>- การอพยพแรงงานต่างด้าว (-)</li> <li>- มีการก่อการร้าย (-)</li> <li>- ผู้สูงวัยจะเพิ่มขึ้น ทำให้วัยแรงงานขาดแคลน (-)</li> <li>- การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม (-) เช่นการสร้างวัดแบบพม่าที่ จ.สมุทรสาคร</li> <li>- การใช้ภาษาเพิ่มขึ้น (N/A)</li> <li>- การแต่งงานข้ามเชื้อชาติจะสูงขึ้น (N/A)</li> <li>- ความขัดแย้งทางศาสนา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การยึดครองที่ดินทำเหมืองเหล็กไม่สามารถขุดได้</li> <li>- ผู้สูงวัยจะเพิ่มขึ้น ทำให้วัยแรงงานขาดแคลน</li> <li>- มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในโรงงานเพิ่มขึ้น</li> <li>- การเกิดอาชญากรรมจะสูง</li> </ul>

แรงขับเคลื่อน	ประเด็นที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (ประเด็นอนาคตและความไม่แน่นอน)	ผลกระทบที่มีต่ออุตสาหกรรม (Effect to Industry)
เทคโนโลยี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การผลิตแบบ One stop process (+)</li> <li>- เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิต (+)</li> <li>- มีการนำหุ่นยนต์เข้ามาใช้เพิ่มขึ้น (+)</li> <li>- มีเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพสูง (+)</li> <li>- IOT (Internet of Thing) (N/A)</li> <li>- Digital Economy (N/A)</li> <li>- Energy Saving (+)</li> <li>- การใช้ระบบสารสนเทศแทนพนักงาน</li> <li>- การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี 4.0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การผลิตแบบ One stop process</li> <li>- เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิต</li> <li>- มีการนำหุ่นยนต์เข้ามาใช้เพิ่มขึ้น</li> <li>- มีเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพสูง</li> <li>- Energy Saving</li> </ul>
เศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การขาดแคลนวัตถุดิบหลักของญี่ปุ่น ประเทศไทยไม่มีเหล็กเข้ามา (-)</li> <li>- การลดการใช้เหล็กจากการเข้ามาของ เทคโนโลยีการผลิต (-)</li> <li>- ความต้องการใช้เหล็กลดลงอันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจโลก (-)</li> <li>- การปรับเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มการแข่งขันและการอยู่รอดขององค์กร (+)</li> <li>- เศรษฐกิจโลกหดตัวทำให้การบริโภคน้อยลง (-)</li> <li>- โครงสร้างทางธุรกิจเกิดความผันผวน (-)</li> <li>- สกุลเงินตราหลักในการค้าโลกเปลี่ยนจาก US เป็นเงินหยวน (-)</li> <li>- เศรษฐกิจขยายตัวทำให้มีการผลิตสินค้าเพิ่มขึ้น (+)</li> <li>- มีการลงทุนเพิ่มขึ้น/ประสิทธิภาพการผลิตสูงขึ้น (+)</li> <li>- เกิดการจ้างงาน (แรงงานต่างด้าว) (N/A)</li> <li>- โลกจะย่อเล็กลงในเรื่องการติดต่อสื่อสาร (+)</li> <li>- ลูกค้าขยายการผลิตด้วยตัวเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การขาดแคลนวัตถุดิบหลักของญี่ปุ่น ประเทศไทยไม่มีเหล็กเข้ามา</li> <li>- การลดการใช้เหล็กจากการเข้ามาของ เทคโนโลยีการผลิต</li> <li>- ความต้องการใช้เหล็กลดลงอันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจโลก</li> <li>- การปรับเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มการแข่งขันและการอยู่รอดขององค์กร</li> <li>- เศรษฐกิจหดตัวทำให้การบริโภคน้อยลง</li> <li>- โครงสร้างทางธุรกิจเกิดความผันผวน</li> <li>- เศรษฐกิจขยายตัวทำให้มีการผลิตสินค้าเพิ่มขึ้น</li> <li>- มีการลงทุนเพิ่มขึ้น/ประสิทธิภาพการผลิตสูงขึ้น</li> </ul>
สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แกนโลกเปลี่ยน ส่งผลให้ช่วงกลางวันยาวนานกว่ากลางคืน (N/A)</li> <li>- มรสุมทำให้เดินเรือสินค้าได้ล่าช้า (-)</li> <li>- มีความต้องการพลังงานและทรัพยากรเพิ่มขึ้น (-)</li> <li>- สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรมลง เพราะปัญหาการจัดการขยะ (-)</li> <li>- มีการใช้พลังงานทดแทนสูงขึ้น (+)</li> <li>- ทำให้อุณหภูมิร้อนขึ้น พลังงานขาดแคลน (-)</li> <li>- ขยะอิเล็กทรอนิกส์จะเพิ่มมากขึ้น (N/A)</li> <li>- น้ำจะท่วมเป็นบริเวณกว้าง (-)</li> <li>- โรคระบาดเก่าจะกลับมาใหม่ และโรคใหม่จะมาพัฒนาสายพันธุ์ (-)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มรสุมทำให้เดินเรือสินค้าได้ล่าช้า</li> <li>- มีความต้องการพลังงานและทรัพยากรเพิ่มขึ้น</li> <li>- สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรมลง เพราะปัญหา การจัดการขยะ</li> <li>- มีการใช้พลังงานทดแทนสูงขึ้น</li> <li>- น้ำท่วมไม่สามารถทำการผลิตได้</li> </ul>



แรงขับเคลื่อน	ประเด็นที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (ประเด็นอนาคตและความไม่แน่นอน)	ผลกระทบที่มีต่ออุตสาหกรรม (Effect to Industry)
สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีมรสุมในทะเล เนื่องจากบรรยากาศโลก เปลี่ยนไป (N/A)</li> <li>- สภาวะโลกร้อน ทำให้อาจเกิดปัญหาน้ำท่วมระดับสูง</li> <li>- สร้างระบบ SOC และ RoSH</li> </ul>	
การเมือง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โลกตะวันตกและตะวันออกแบ่งแยกกัน เศรษฐกิจโลกอาจถูกกีดกัน (-)</li> <li>- การเมืองเกิดการเสถียรภาพ นักลงทุนมีความมั่นใจ (+)</li> <li>- มีการรัฐประหาร ทำให้เศรษฐกิจชะลอตัว (-)</li> <li>- การเมืองวุ่นวายจะทำให้อุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงไป (-)</li> <li>- การแตกกันของกลุ่มการค้า WTO อันเนื่องมาจากการเมืองโลก (-)</li> <li>- มีความรุนแรงเรื่องการแบ่งแยกดินแดน (-)</li> <li>- การเปลี่ยนแปลงอำนาจของมหาอำนาจ (-)</li> <li>- การกีดกันทางการค้า (-)</li> <li>- การเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายแรงงานต่างด้าว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความมั่นใจของผู้ลงทุนเพิ่มขึ้น</li> <li>- การเมืองวุ่นวายจะทำให้อุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงไป</li> <li>- การแตกกันของกลุ่มการค้า WTO อันเนื่องมาจากการเมืองโลก</li> <li>- ขาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรม</li> </ul>

ผลกระทบทวนบริบทภายในภายนอกสามารถสรุปเป็นความท้าทายในอนาคต ดังนี้

#### สรุปความท้าทายในอนาคต (Future Challenge)

- การขาดแคลนวัตถุดิบหลักของญี่ปุ่น
- ประเทศไทยไม่มีเหล็กเข้ามา
- การลดการใช้เหล็กจากการเข้ามาของเทคโนโลยีการผลิต
- ความต้องการใช้เหล็กลดลงอันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจโลก
- เปลี่ยนกระบวนการผลิตเป็น One stop process เพิ่มความน่าเชื่อถือในประสิทธิภาพ
- การใช้พลังงานและทรัพยากรทดแทน
- ความปลอดภัยในการทำงาน
- มีภาษาที่ใช้สื่อสารเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากภาษาอังกฤษ
- แรงงานในวัยแรงงานหายากขึ้น ต้องใช้แรงงานต่างด้าว
- เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิต
- เกิดภาวะน้ำท่วมโลก ทำให้การผลิตชะลอตัว
- การปรับเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มการแข่งขันและการอยู่รอดขององค์กร
- การเมืองจะส่งผลกระทบกับธุรกิจและลูกค้า
- ผู้สูงวัยจะเพิ่มขึ้น ทำให้วัยแรงงานขาดแคลน
- การกีดกันทางการค้า

อนึ่ง จากการทบทวนดังกล่าวได้ถูกทำเป็นส่วนหนึ่งในการสรุปประเด็นความท้าทายโอกาสและอุปสรรค เพื่อกำหนดประเด็นกลยุทธ์ขององค์กร ดังต่อไปนี้

ประเด็นความท้าทาย	โอกาส	อุปสรรค
1. การเตรียมความพร้อมในการหาวัตถุดิบใหม่ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>หาแหล่งวัตถุดิบใหม่เพื่อทดแทนวัตถุดิบเดิม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ไม่ได้สินค้าตรงตามความต้องการ</li> </ul>
2. พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ออกสู่ตลาดเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ขยายตลาด ขยายกลุ่มลูกค้า</li> <li>ต่อยอดผลิตภัณฑ์ เพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรด้าน R &amp; D</li> </ul>
3. สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ชุมชนมีกิจกรรมอยู่สม่ำเสมอ</li> <li>มีชุมชนหลายแห่ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน</li> </ul>
4. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>หน่วยงานราชการในท้องถิ่นมีแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ชุมชนยังขาดความตระหนักการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</li> </ul>
5. พัฒนา สนับสนุนและอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีส่วนร่วมและสนับสนุนร่วมกับท้องถิ่นในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี</li> <li>พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม</li> <li>สร้างความสามัคคีระหว่างชุมชนและบริษัท</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน</li> </ul>
6. การจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีหน่วยงานภายนอกที่พร้อมให้ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สภาพแวดล้อมมีแหล่งอบายมุขรอบๆ บริษัท</li> </ul>
7. เตรียมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน (mega change)	<ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่มาเสริมความพร้อมในองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีคู่แข่งที่ให้สิ่งจูงใจมากกว่า</li> </ul>
8. ปรับกระบวนการผลิตเป็น One stop process	<ul style="list-style-type: none"> <li>ลดต้นทุนการผลิต</li> <li>เพิ่มกำลังการผลิต และเพิ่มขีดความสามารถในการผลิต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ลงทุนสูง</li> <li>Product size หลากหลาย</li> <li>Lot size หลากหลาย</li> <li>ขาดการศึกษาจากทุกหน่วยงาน</li> </ul>
9. สรรหาและคัดเลือกพลังงานทดแทน เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ในระยะยาวจะสามารถลดต้นทุน</li> <li>ลดปัญหาสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การลงทุน/ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น และต้องใช้ระยะเวลาในการเริ่มต้น</li> <li>ปัญหาด้านการติดตั้ง</li> </ul>
10. Steel pallet ทดแทน pallet ไม้	<ul style="list-style-type: none"> <li>ในระยะยาวจะสามารถลดต้นทุน</li> <li>การอนุรักษ์ทรัพยากรไม้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ต้องการความร่วมมือจากลูกค้า</li> <li>Steel pallet สูญหาย</li> </ul>
11. องค์กรแห่งความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความเชื่อมั่นจากลูกค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้รับจ้างยังไม่ให้ความร่วมมือ</li> </ul>

วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และแผนงานของบริษัทที่ได้ดำเนินการในปี 2559 – 2560 มีดังนี้

กลยุทธ์	ข้อกำหนด การนำไป ปฏิบัติการ บูรณาการ ปรัชญาฯ ทั่วทั้งองค์กร	วัตถุประสงค์ (Objective)	*ปัจจัย ความสำเร็จ (Key Success factor)	แรงขับเคลื่อน ความสำเร็จ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความไม่ แน่นอน/ ความเสี่ยง ที่กระทบ ทำให้ ไม่สำเร็จ
<b>สมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข</b>						
หาผู้ผลิต แหล่งใหม่	เศรษฐกิจ	เพื่อลดต้นทุน การนำเข้า วัตถุดิบ	1. กำหนด ให้ฝ่าย การตลาดหาแหล่ง วัตถุดิบในประเทศ โดยเปรียบเทียบราคา และคุณภาพ 2. สร้างโปรแกรม วิเคราะห์แนวโน้ม ราคาวัตถุดิบจาก ภายในและภายนอก ประเทศ	มีฐานข้อมูลการใช้ วัตถุดิบของลูกค้า และมีแนวโน้มการ บริโภคของ ตลาดโลก	เปอร์เซ็นต์วัตถุดิบ จากแหล่งใหม่	แหล่งผลิตใหม่ อยู่ไกล มีค่าขนส่งที่ สูงขึ้น
ร่วมกิจกรรม ในชุมชน	สังคม	ส่งเสริม ความสัมพันธ์ กับชุมชน	1. องค์กรได้รับความ ร่วมมือกับคนใน ชุมชน 2. องค์กรให้การ สนับสนุน ทุนการศึกษากับ โรงเรียนในชุมชน	ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจาก ผู้บริหารทางด้าน ทรัพยากรและเวลา	จำนวนการมีส่วน ร่วมในกิจกรรม ชุมชน	พนักงานเข้า ไม่ถึงชุมชน
มีส่วนร่วมใน การอนุรักษ์ พัฒนาและ ฟื้นฟูดิน น้ำ และป่า	สิ่งแวดล้อม	เพื่ออนุรักษ์ ทรัพยากร ธรรมชาติและ ระบบนิเวศ	1. องค์กรมีระบบบำบัด น้ำเสีย 2. องค์กรมีการตรวจเช็ค คุณภาพน้ำ ฝุ่น ความ ร้อน แสง เสียง และมี การวิเคราะห์ และ รายงานผลเพื่อการการ ปรับปรุงแก้ไข	1. องค์กรมีระบบ ISO14001 2. มีการประเมิน ASPECT ด้าน สิ่งแวดล้อม	1. จำนวน NC 2. จำนวน ASPECT ที่มี ความเสี่ยงสูง ปานกลาง	พนักงานขาด จิตสำนึกในการ อนุรักษ์น้ำ
การบริหาร จัดการ คุณภาพชีวิต คนทำงาน	บุคลากร	เพื่อให้พนักงาน มีคุณภาพชีวิต ที่ดี	1. องค์กรใช้ แบบสอบถาม WHO เพื่อประเมินคุณภาพ ชีวิตพนักงาน 2. องค์กรสร้าง โปรแกรมวิเคราะห์ ผลคุณภาพชีวิต	ได้รับการสนับสนุน เป็นนโยบายจาก ผู้บริหาร	เปอร์เซ็นต์ คุณภาพชีวิต ที่ไม่ดี	พนักงานขาด ทักษะในการ ดำรงชีวิตด้าน การออมและ สุขภาพ

กลยุทธ์	ข้อกำหนด การนำไป ปฏิบัติการ บูรณาการ ปรัชญาฯ ทั่วทั้งองค์กร	วัตถุประสงค์ (Objective)	*ปัจจัย ความสำเร็จ (Key Success factor)	แรงขับเคลื่อน ความสำเร็จ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	ความไม่ แน่นอน/ ความเสี่ยง ที่กระทบ ทำให้ ไม่สำเร็จ
สมดุล มั่นคง ยั่งยืน และมีความสุข						
Steel pallet ทดแทน pallet ไม้	สิ่งแวดล้อม	เพื่อลดการใช้ ทรัพยากร ไม้	1. ฝ่ายการตลาดต้อง ทำข้อตกลงกับ ลูกค้า 2. สร้างกระบวนการ เบิกจ่ายและเรียกคืน	การรณรงค์การใช้ ทรัพยากรธรรมชาติ	เปอร์เซ็นต์การใช้ Steel pallet	1. ลูกค้าไม่ให้ความร่วมมือ 2. ไม่สามารถ ควบคุมการ สูญหาย
องค์กร แห่งความ ปลอดภัย	สังคม	เพื่อให้ พนักงานและ ผู้รับจ้างช่วง ทำงานด้วย ความปลอดภัย	1. พนักงานและผู้ รับจ้างช่วงมีความ ตระหนักรู้ด้านความ ปลอดภัย 2. องค์กรสร้าง มาตรฐานความ ปลอดภัย 3. ประเมินผลตาม แผนงาน	มีแผนงานด้านความ ปลอดภัยประจำปี	จำนวนการเกิด อุบัติเหตุ	1. พนักงานและผู้ รับจ้างช่วง ขาดจิตสำนึก 2. การปฏิบัติงาน และ สภาพแวดล้อม ยังไม่มี ความปลอดภัย

### กรอบที่ 3 การบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทั่วทั้งองค์กร

เพื่อให้เกิดประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร กรรมการรองผู้อำนวยการ และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ได้ดำเนินงานตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ข้างต้นอย่างต่อเนื่องตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

**การวางแผน** บริษัทได้มีการประเมินขีดความสามารถของตนเองทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงความพร้อมของปัจจัยนำเข้าในด้านต่างๆ ทั้งในด้านบุคลากร กระบวนการ เทคโนโลยีงบประมาณ เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ที่สนับสนุนหลักการของมาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สามารถวัดผลได้ในทุกระดับขององค์กรรวมถึงระดับบุคคล นอกจากนี้ ยังต้องมีการบริหารความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งการสื่อสารกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ นโยบายและความเสี่ยงข้างต้นให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**การนำไปปฏิบัติ** บริษัทได้มีการควบคุมการดำเนินการด้านต่างๆ ทั้งในด้านบุคลากร เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และนโยบายที่กำหนดไว้ รวมทั้งควรมีการกำหนดช่องทาง/วิธีการในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรเกี่ยวกับการ ดำเนินการ ประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ของการนำไปปฏิบัติ

**การติดตามเฝ้าระวังการวัดผลและการทบทวน** บริษัทได้เฝ้าระวังการดำเนินงานขององค์กร ว่าการดำเนินงานขององค์กรมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และนโยบายที่กำหนดไว้ และ สอดคล้องกับมาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรมหรือไม่ กลยุทธ์วัตถุประสงค์ และ นโยบายที่กำหนดไว้ยังมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ รวมทั้งพิจารณา กำหนดแนวทางการป้องกัน แก้ไข ในกรณีที่ผลการดำเนินงานขององค์กรมีแนวโน้มที่จะไม่เป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

**การปรับปรุง** บริษัทมีการปรับปรุง พัฒนา และขยายผลการดำเนินงานตามมาตรฐานแนวทาง เศรษฐกิจพอเพียงอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง ภายใต้การมีส่วนร่วมของบุคลากรและเครือข่าย

#### รางวัลและการรับรอง

ผลจากการดำเนินการตามกรอบดังกล่าวทำให้บริษัทได้รับรางวัล และการรับรอง ดังนี้

- รางวัลบริษัทจดทะเบียนดีเด่นด้านความยั่งยืนดีเด่น" ( Outstanding SET Sustainability Awards) ประจำปี 2560 จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- รางวัลบริษัทจดทะเบียนต้นแบบแห่งความยั่งยืนระดับยอดเยี่ยม (SET Best Sustainability Awards) ประจำปี 2559 จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในฐานะที่เป็นบริษัทจดทะเบียนที่มีความโดดเด่นในการดำเนินธุรกิจตามแนวทางการพัฒนาอย่าง ยั่งยืน
- ได้รับรางวัล Thailand Sustainability Investment 3 ปีติดต่อกันระหว่างปี 2558-2560 จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในฐานะบริษัทที่ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึง สิ่งแวดล้อม สังคม และมีธรรมาภิบาล ควบคู่กับการดำเนินกิจการเพื่อให้ได้ผลกำไร
- ได้รับรางวัลบริษัทจดทะเบียนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมยอดเยี่ยมต่อเนื่อง 2 ปี (The Best Corporate Social Responsibility Awards) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ปี 2554 และปี 2555 และรางวัลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมดีเด่นต่อเนื่อง 3 ปี (2554-2556)
- ได้รับใบรับรอง ESG 100 Company จากสถาบันไทยพัฒน์ เพื่อแสดงว่า บริษัทฯ มีความ รับผิดชอบต่อสังคมครบทุกมิติ ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลควบคู่ไป กับการมีผลประโยชน์ทางการเงินที่ดีอันจะนำไปสู่การสร้างผลตอบแทนการลงทุนได้ อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน (Sustainable Investment) 3 ปีติดต่อกันระหว่างปี 2558-2560

- ได้รับรางวัล Investors' Choice Award คะแนน AGM 100% 7 ปีซ้อน (2554-2560) จากสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย
- ได้รับรางวัลโครงการพัฒนาโรงงานอุตสาหกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีส่วนร่วม (CSR-DIW) 5 ปีติดต่อกัน ระหว่างปี 2556 - 2560 และได้รับการรับรองว่าเป็นอุตสาหกรรมสีเขียวระดับที่ 3 ระบบสีเขียว (Green System) จากกระทรวงอุตสาหกรรม
- ได้รับการรับรองการเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC) เพื่อแสดงว่า บริษัทมีระบบการต่อต้านการคอร์รัปชันที่ดี
- ได้รับการรับรองมาตรฐานแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม มอก.9999 เล่ม 1-2556 ไปปฏิบัติใช้ในสถานประกอบการเพื่อการเติบโตอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน และพนักงานมีความสุข จากกระทรวงอุตสาหกรรม
- รางวัลเกียรติยศต้นแบบทอง และรางวัลเกียรติยศต้นแบบเงิน และรางวัลดีเด่นระดับประเทศในการประกวดมหกรรมชมรม TO BE NUMBER ONE (2553-2558)
- ได้รับรางวัลดีเด่นระดับประเทศด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 15 ปี ติดต่อกันตั้งแต่ปี 2546-2560 จากกระทรวงแรงงาน
- ได้รับรางวัลดีเด่นระดับประเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยฯระดับประเทศ 12 ปี ติดต่อกันตั้งแต่ปี 2549-2560 จากกระทรวงแรงงาน
- ได้รับประกาศเกียรติคุณเป็นองค์กรดีเด่นด้านการป้องกันยาเสพติดประจำปี 2553 ของสำนักงาน ป.ป.ส. กระทรวงยุติธรรม จากนายกรัชมุนตรี
- ได้รับประกาศเกียรติคุณเป็นศูนย์การเรียนรู้การป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการจากสำนักงาน ป.ป.ส. กระทรวงยุติธรรม และกระทรวงแรงงาน
- ได้รับรางวัลเทียนส่องใจจากสภาอากาศไทย และได้รับการรับรองมาตรฐานด้านเอสดีและวินโรคในสถานประกอบการ ASO-T ระดับทอง จากกระทรวงแรงงาน และกระทรวงสาธารณสุข
- ได้รับรางวัลการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ดีเด่น ในโครงการอนุรักษ์พลังงานแบบมีส่วนร่วม และโครงการนำร่องการลดต้นทุนพลังงานด้วยโลจิสติกส์ จากกระทรวงพลังงาน
- ได้รับการรับรองมาตรฐานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงานระดับดีมาก ในปี 2558-2559 จากกระทรวงสาธารณสุข
- ได้รับรางวัลสถานประกอบการปลอดโรคปลอดภัย ใจกายเป็นสุขระดับเงินในปี 2558 และระดับทองในปี 2559
- ได้เป็นองค์กรต้นแบบที่มีมาตรฐานดีเด่นด้านการสวมหมวกนิรภัย 100% ปี 2558-2560 จากบริษัทกลาง และตำรวจภูธร ภาค 1

- ได้รับโล่เกียรติยศสมุนมแม่ต้นแบบในสถานประกอบการ จากกระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงแรงงาน

#### มาตรฐานที่บริษัทได้รับ

- มาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (มยส.) จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- มาตรฐานความปลอดภัย โส-สาส (OHSAS) 18001:2007
- มาตรฐานของระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001:2015 และ IATF 16949:2016
- มาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO14001:2015
- มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) กระทรวงแรงงาน
- มาตรฐานการจัดการพลังงาน ISO 50001:2001

ผลจากการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) อย่างต่อเนื่อง ภายใต้กรอบการทำงานดังกล่าวทำให้บริษัทได้รับรางวัลบริษัทจดทะเบียนด้านความรับผิดชอบต่อสังคมยอดเยี่ยม (Best Corporate Social Responsibility Awards) 2 ปีติดต่อกัน (2554-2555) และรางวัลดีเด่น 3 ปีติดต่อกัน (2554-2556) จากงาน SET Awards ที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ร่วมกับวารสารการเงินธนาคารเป็นผู้จัด

#### การบริหารนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ ยังได้กำหนดนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมใน 7 ด้านดังต่อไปนี้

##### 1. ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี

นวัตกรรม “เข้าใจ เข้าถึง อย่างเท่าเทียม” เน้นการเปิดเผยข้อมูลอย่างเท่าเทียม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงสิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้นทุกราย ตามรายละเอียดที่กล่าวไว้แล้วในหมวดการกำกับดูแลกิจการ

##### 2. ด้านการประกอบธุรกิจด้วยความเป็นธรรม และการต่อต้านการทุจริต

นวัตกรรม “ความเป็นธรรมนำธุรกิจ” โดยเน้นการแข่งขันการค้าอย่างเสรีและเป็นธรรม เคารพในทรัพย์สินของผู้อื่น รวมทั้งส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมในห่วงโซ่อุปทาน

##### 3. ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ ตระหนักถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม อันเป็นปัจจัยในการสร้างมูลค่าเพิ่มและเพิ่มผลผลิต ดังนั้น เน้นการให้ความสำคัญ ความเป็นธรรม ความเสมอภาคกับพนักงาน และการให้โอกาสในการเรียนรู้ รวมทั้งได้กำหนดแนวปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวดังนี้ คือ

- ร่วมสนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชน เช่น ไม่สนับสนุนการบังคับใช้แรงงานต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น
- จัดให้มีระบบการทำงานที่มุ่งเน้นความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม
- จัดให้มีเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามศักยภาพ
- จัดให้มีการดูแลในเรื่องสวัสดิภาพตามความจำเป็นและเหมาะสม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน

#### การเคารพสิทธิมนุษยชน

รายละเอียดต่าง ๆ ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนได้กล่าวไว้แล้วในหัวข้อที่ 9 การกำกับดูแลกิจการ หมวดที่ 3. บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย ข้อ 3.1) เรื่องความเสมอภาคกับการเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ยังได้มีการพัฒนาปรับปรุงกำหนดมาตรการในด้านการคัดกรองและตรวจสอบคู่ค้าในเรื่องการไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนไว้ด้วย

#### การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

นอกจากบริษัทจะคำนึงถึงสิทธิพื้นฐาน สิทธิในการทำงาน และให้อิสระในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ อีกทั้งคำนึงถึงการจ้างงาน ความสัมพันธ์การจ้างงาน สภาพการทำงาน สุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานแล้ว บริษัทยังได้กำหนดนวัตกรรมภายใต้นโยบายที่ว่า “หน้าที่ขององค์กร คือ ทำให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน”

นอกเหนือจากนวัตกรรม และนโยบายต่าง ๆ ที่กล่าวไว้แล้วในหัวข้อที่ 9 การกำกับดูแลกิจการ บริษัทยังได้กำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีความสุข สนุกกับการทำงาน อาทิ

- นโยบายการป้องกันแก้ไขปัญหาการล่วงเกินทางเพศในสถานประกอบการ
- นโยบายในการจัดการและแก้ไขปัญหาอาคตส์และวินโรคในสถานประกอบการ
- นโยบายการดำเนินกิจกรรมค้นหาและประเมินอันตราย (CCCF)

รวมทั้งมีการแต่งตั้งแกนนำส่งเสริมสุขภาพ แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจติดตาม 5 ส. คณะทำงานด้านกิจกรรม KAIZEN จัดการเรียนการสอน “กสน. ระดับวิชาชีพให้กับพนักงาน” ในบริษัท โดย กสน. ที่บริษัทจัดตั้งขึ้นได้รับการยอมรับเป็นต้นแบบ (Best Practice) ของจังหวัดสมุทรปราการ



### ผลที่ได้จากการดูแลพนักงานผ่านนวัตกรรม

พนักงานเกิดความภูมิใจในองค์กร โดยเห็นว่าองค์กรไม่ทอดทิ้งให้โดดเดี่ยว หรือคิดไปเองเมื่อมีปัญหา พนักงานจะรับรู้ว่ายังมีบริษัทที่ให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่เมื่อมีเรื่องทุกข์ร้อนใจในทุก ๆ เรื่องแม้เป็นปัญหาเรื่องครอบครัวที่อยู่ต่างจังหวัด (เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นคนจากต่างจังหวัดเข้ามาทำงาน) ทำให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีความสุข สนุกกับการทำงาน สมดังปณิธานด้านแรงงานสัมพันธ์ หรือสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ว่า **“หน้าที่ขององค์กร คือ ทำให้พนักงานมีความสุข สนุกกับการทำงาน”**

ผลการดำเนินงาน	2560	2559	2558
1. ร้อยละของพนักงานที่จะเกษียณอายุ			
ใน 5 ปี (ช่วงอายุ 55-60ปี)	6.44	2.64	2.01
ใน 10 ปี (ช่วงอายุ 50-60 ปี)	23.34	16.30	12.92
2. อัตราการลาออก (Turn Over Rate)	0.45	0.82	1.52

เมื่อพนักงานทำงานอย่างมีความสุข ผลที่ตามมาทำให้การดำเนินนโยบายต่าง ๆ อาทิ นโยบายในด้านคุณภาพของสินค้า, ด้านความปลอดภัย, ด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในมิติอื่น ๆ สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ และเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

#### 4. ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค

นวัตกรรม **“ความพึงพอใจมาเป็นอันดับหนึ่ง”** ตามนโยบายคุณภาพที่ว่า

**“สร้างความพึงพอใจ เอาใจใส่คุณภาพ มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร”**

- ทุกขั้นตอนการผลิตสินค้า บริษัทคำนึงถึงคุณภาพ ความปลอดภัย การได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ยุติธรรม โปร่งใส การตลาดที่เป็นธรรม และการปฏิบัติทางสัญญาที่เป็นธรรมต่อผู้บริโภค และลูกค้าอื่น ๆ
- รวมทั้งการลดความเสี่ยงให้เหลือน้อยที่สุดจากการใช้ผลิตภัณฑ์และการบริการผ่านการออกแบบ การผลิต
- สนับสนุนการบริการและขั้นตอนการเรียกคืน ตลอดจนรับผิดชอบในการรักษาข้อมูลของผู้บริโภคให้มีความปลอดภัยและเป็นความลับ กับทั้งการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับผู้บริโภคที่มีประสิทธิผล
- เพื่อนำไปสู่การผลิตสินค้า และการให้บริการที่มีความยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และมาตรฐานต่าง ๆ จนได้รับรางวัลโรงงานน่าอยู่ จากกระทรวงอุตสาหกรรม ได้รับ

การประเมินความพึงพอใจจากผู้บริโภคอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยมตลอดมา รวมทั้งได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001, ISO/TS 16949 ต่อเนื่องมาตลอด

#### 5. ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

นวัตกรรม “เราจะเติบโตพร้อมกับชุมชนและสังคม” เป็นการเน้นการเติบโตของบริษัทควบคู่กับชุมชนและสังคม โดยเริ่มจากการให้พนักงานคิดดีทำดีผ่านโครงการ “ทำดีได้กระปุก” เมื่อพนักงานทำดีจะเกิดความสุข ซึ่งจะส่งต่อไปยังครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มีความสุข

อีกทั้งการให้ความช่วยเหลือในโครงการเพื่อนช่วยเพื่อน โดยจัดกิจกรรมรณรงค์ความปลอดภัยในการทำงานและป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการของบริษัทลูกค้า/คู่ค้า

การดูแลให้ความช่วยเหลือชุมชนรอบข้าง และสถานที่ของส่วนราชการต่างๆ เพื่อให้สามารถให้บริการประชาชนในบรรยากาศที่ดี กับทั้งการฝึกอบรมให้พนักงานรู้จักการออม โดยลดการใช้สินค้าฟุ่มเฟือย ลดการเสฟสิ่งที่เป็นอบายมุข และให้เรียนรู้แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และส่งผ่านไปยังครอบครัว ชุมชน และสังคมต่อไป

#### 6. ด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

นวัตกรรม “SSSC ร่วมดูแลรักษา และฟื้นฟูสภาพสิ่งแวดล้อม” บริษัทฯ ได้กำหนดการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ด้วยตัวอักษรย่อ “SSSC” ของบริษัทไว้ ดังนี้

S. Stop Global Warming

S. Save Green Save Earth

S. Save Green World

C. Corporate Social Responsibilities

บริษัทฯ เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและชุมชน ฉะนั้นเพื่อเป็นการตอบแทนสังคมและชุมชน บริษัทจึงมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและปรับปรุงระบบมาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO14001:2015) อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนให้ความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมกับองค์กรต่าง ๆ เพื่อร่วมรณรงค์ลดภาวะโลกร้อน ปลูกจิตสำนึกในการรักษา รักษาโลก สร้างโลกสีเขียว พัฒนาคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม ภายใต้นโยบายตามนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ตามที่ได้กล่าวไว้แล้วในหัวข้อที่ 9 การกำกับดูแลกิจการ หมวดที่ 3. บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย ข้อ 3.5) พนักงาน (5) นโยบายด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ที่ได้มีการทบทวนปรับปรุง และประกาศใช้เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2560

ในปี 2559 ต่อเนื่องปี 2560 บริษัทฯ ยังคงได้ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงภาคอุตสาหกรรม (มอก.9999 เล่ม 1-2556) อย่างต่อเนื่องดังนี้

- (1) ใช้ทรัพยากรคุ้มค่าโดยคำนึงถึงการได้มาของทรัพยากรและการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบการใช้ประโยชน์และการจัดการของเสียและค่านึง ถึงผลกระทบที่จะเกิดกับคนรุ่นต่อไป

- (2) รู้และแสดงให้เห็นถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานขององค์กรและแสวงหาความรู้ตลอดจนแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ ในการลดและจัดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมเหล่านั้น
- (3) มุ่งพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและหลีกเลี่ยงการผลิตที่ไม่มีจัดการหรือการป้องกันมลภาวะ
- (4) ใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพศึกษาพลังงานทดแทนเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจขององค์กร
- (5) กำหนดแนวทางในการจัดการน้ำอย่างเป็นระบบครอบคลุมถึงการจัดการ การกักเก็บ การควบคุม การบำบัด และการระบายโดยไม่ทำลายแหล่งน้ำธรรมชาติและคำนึงถึงประโยชน์ของชุมชนและสังคมที่ดำเนินธุรกิจ
- (6) มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ พัฒนาและฟื้นฟูดิน น้ำและป่าอันเป็นรากฐานของการดำรงชีวิตของชุมชนและสังคม

#### การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

ในปี 2560 บริษัทฯ ยังได้จัดทำ “โครงการ Steel Pallet ทดแทน Pallet ไม้” ต่อเนื่องจากปี 2559 โดยสนับสนุนและชักชวนให้ลูกค้าปรับเปลี่ยนการใช้ Pallet เหล็กแทนการใช้ Pallet ไม้ ซึ่งได้พัฒนาปรับเปลี่ยนเป็นดังนี้

ชื่อแผนงาน	Knock down steel pallet ทดแทน pallet ไม้
วัตถุประสงค์	พนักงานฝ่ายการตลาดสามารถทำข้อตกลงกับลูกค้า ในการใช้ steel pallet แทน pallet ไม้
ตัวชี้วัด	เปอร์เซ็นต์การใช้ Steel pallet
เป้าหมาย	ใช้ Steel pallet เป็นร้อยละ 70 ของการใช้ pallet ทั้งหมด (เพิ่มขึ้นจากปี 2559 ที่ตั้งเป้าหมายไว้ร้อยละ 60)
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ลดการใช้ทรัพยากรไม้ ได้อย่างต่อเนื่อง
ผลลัพธ์	ได้รับความร่วมมือจากลูกค้าใช้ Knock down steel pallet แทน pallet ไม้ คิดเป็นร้อยละ 80 ของการใช้ pallet ทั้งหมด จำนวนลูกค้า 164 ราย

บริษัทกำหนดให้มีข้อชี้แจง ตรวจวัด เก็บบันทึก และรายงานผลการใช้พลังงานไฟฟ้า น้ำมัน และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีนัยสำคัญ เพื่อทำรายงานผลการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้แก่ คณะกรรมการและคณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อม สำหรับการวางแผนงานด้านสิ่งแวดล้อมต่อไป

#### การป้องกันและลดผลกระทบจากมลพิษ

- กำหนดให้มีการตรวจวัด บันทึกประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ และรายงานผลการลดมลพิษและปริมาณของเสียแก่คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมของบริษัท
- การจัดการน้ำเสีย โดยติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสีย และควบคุมการตรวจวัดน้ำใช้ก่อนปล่อยออกนอกโรงงานทั้งที่โรงงานไม่ได้มีการใช้น้ำในกระบวนการผลิตแต่อย่างใด
- ควบคุมมลภาวะทางอากาศ โดยการติดตั้งระบบกำจัดฝุ่น และควบคุมตรวจวัดก่อนปล่อยฝุ่นออกโรงงาน รวมทั้งสร้างบ่อล้างล้อรถ ก่อนเข้าโรงงาน
- จัดให้มีการขออนุญาตนำสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้วออกนอกบริเวณโรงงาน ให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด
- พัฒนาและส่งเสริมการใช้ผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการควบคุมผู้รับจ้างช่วงขนส่งสินค้า ด้วยวิธีการตรวจสอบสภาพรถขนส่งสินค้าและตรวจสอบอุปกรณ์ขนส่งสินค้าเป็นประจำอย่างน้อยวันละ 1 ครั้งก่อนเริ่มปฏิบัติงานตามแบบตรวจสอบสภาพรถขนส่งประจำวัน และแบบตรวจสอบอุปกรณ์ขนส่งสินค้าประจำวันของบริษัท กำหนด รวมทั้งกำหนดให้มีการสุ่มตรวจสอบสภาพร่างกายพนักงานขับรถขนส่งเป็นประจำก่อนขับรถขนส่งสินค้า เพื่อตรวจหาสารเสพติดและแอลกอฮอล์ในร่างกาย

ในปี 2560 บริษัทฯ ยังคงจึงต้องจัดทำ“โครงการสร้างความปลอดภัยให้กับผู้รับจ้างช่วงรถบรรทุก” อย่างต่อเนื่อง จากปี 2559 เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบการทำงานอย่างมีระบบ รวมไปถึงเป็นการพัฒนาพนักงานขับรถ ให้มีคุณภาพและจิตสำนึกผ่านมาตรการต่างๆในโครงการ ดังนี้

1. การตรวจสอบความพร้อมของพนักงาน โดยการอบรมพนักงานใหม่ให้รู้ระเบียบก่อนเข้าทำงาน การอบรมพนักงานและทดลองงาน การตรวจวัดความพร้อมของพนักงานก่อนรับงาน การตรวจสารเสพติด
2. การตรวจความพร้อมของรถส่งสินค้า โดยการลงทะเบียนรถบรรทุกใหม่ ก่อนนำมารับส่งสินค้า การตรวจสอบสภาพรถประจำวัน, การบำรุงรักษาตามระยะเวลา หรือระยะทาง, การสุ่มตรวจสอบโดยคณะทำงานจากส่วนกลางของบริษัท
3. การตรวจสอบสภาพเส้นทางส่งสินค้า

4. การตรวจสอบสินค้ายกก่อนส่ง ด้วยมาตรฐานอุปกรณ์การจับยึดสินค้า มาตรฐานการจัดวางสินค้าบนรถบรรทุก และ มาตรฐานการวางแผนจัดส่ง/ปริมาณน้ำหนัก ที่บริษัทกำหนด

เป้าหมายการดำเนินโครงการ ผู้รับจ้างช่วงรถบรรทุกได้รับการอบรมจิตสำนึกด้านความปลอดภัย 100 % ผลที่ได้รับทำให้ผู้รับจ้างช่วงรถบรรทุกมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย ไม่เกิดอุบัติเหตุ หรือรถบรรทุกที่เข้าร่วมโครงการไม่ไปสร้างมลพิษทางสังคม และสิ่งแวดล้อมแต่อย่างใด ผลการดำเนินการพบว่า อุบัติเหตุเพิ่มขึ้นโดยปี 2560 เกิดอุบัติเหตุ 14 ครั้ง ในขณะที่ปี 2559 เกิดขึ้น 13 ครั้ง

#### การปกป้องฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากภาวะโลกร้อน และสภาพอากาศที่เปลี่ยนไป บริษัทฯ จึงมีความมุ่งมั่นที่จะบูรณาการ เรื่องความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเข้าไปในการดำเนินงานของบริษัท เพื่อให้พนักงานทุกคนมีจิตสำนึกในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัย และใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันมลพิษ ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

#### การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ในปี 2560 ทางบริษัทฯ ได้ดำเนินกิจกรรมการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint for Organization) เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการ ในการลดก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในหน่วยงานไปจนถึงระดับองค์กร ทางบริษัทได้กำหนดนโยบายด้านลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

1. บริษัทฯ จะกำหนดแผน และเป้าหมายด้านการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และจะสื่อสารให้พนักงานทุกคนเข้าใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนดได้อย่างถูกต้อง
2. บริษัทฯ ถือว่าการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร และพนักงานบริษัทฯ ทุกระดับที่จะต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการที่บริษัทกำหนด ตลอดจนติดตามตรวจสอบและรายงานต่อคณะกรรมการการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

3. บริษัทฯ จะให้การส่งเสริม และการสนับสนุนเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นและเหมาะสม รวมถึงทรัพยากรด้านบุคลากร ด้านงบประมาณในการทำงานการฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการนำเสนอข้อคิดเห็นข้อคิดเห็นเพื่อการพัฒนางานด้านการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
4. บริษัทฯ จะส่งผลต่อแนวคิดเรื่องสิ่งแวดล้อมไปยังซัพพลายเออร์ เพื่อสร้างกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อลดการใช้พลังงานที่สิ้นเปลืองให้เกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่
5. นโยบาย แผนงาน และ เป้าหมาย ด้านการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกนี้ ผู้บริหารและคณะกรรมการการจัดการก๊าซเรือนกระจกจะทำการทบทวนและประเมินผล ทุกปี

#### การดำเนินงานในการปกป้องฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

- ดำเนินกิจกรรม การรवानปลูกป่า ด้านยาเสพติด ลดโลกร้อน อย่างต่อเนื่องทุกปี
- จัดฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีการใช้ถังดักไขมัน ให้กับชุมชนมาบยางพร และนักเรียนโรงเรียนมาบยางพรวิทยาคม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้จริง และได้สนับสนุน สร้างโรงเรียนปลูกผักให้กับโรงเรียน เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้
- ดูแลพนักงานให้มีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง จนทำให้บริษัทได้รับสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 12 ปีติดต่อกัน (2549-2560) และได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001 และ OHSAS 18001 อย่างต่อเนื่อง
- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลดลง

ผลการดำเนินงาน	2560	2559	2558
1. การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง : Scope 1 (ton CO <sub>2</sub> e) ได้แก่ การเผาไหม้เชื้อเพลิงฟอสซิล (LPG ดีเซล)	-	-	-
2. การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมผ่านการใช้ไฟฟ้า : Scope 2 (ton CO <sub>2</sub> e) การใช้ไฟฟ้า ไม่รวมโซลาร์เซลล์	1,170,807	1,244,296	1,360,987

และเพื่อให้การพัฒนาชุมชนและสังคมของบริษัทได้บรรลุถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง ในปี 2560 บริษัทยังคงยึดหลักการพัฒนาตามแนวพระราชดำริที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระราชทานไว้คือ **เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา** เป็นบันได 3 ขั้นสู่ความสำเร็จ

**การเข้าใจ** คือ การสร้างให้เกิดความเข้าใจในข้อมูลพื้นฐาน ด้วยการสานเสวนากับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อศึกษาข้อมูลทุกมิติของชุมชน และค้นหารากของปัญหา

**การเข้าถึง** เป็นเรื่องการสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วม โดยมุ่งสื่อสารสร้างความเข้าใจและความมั่นใจกับชุมชน ร่วมกันวิเคราะห์ ปัญหาและความต้องการของชุมชน และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการ การพัฒนามากที่สุด

**การพัฒนา** เป็นเรื่องของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพชุมชน สร้างทีมพี่เลี้ยง โดยตั้งคณะทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของชุมชนแต่ละชุมชนที่บริษัทได้เข้าไปพัฒนาร่วมกับคณะทำงานของบริษัท ในการออกแบบหลักสูตรและแผนการพัฒนา การศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติของชุมชน รวมทั้งการให้ทีมพี่เลี้ยงให้คำแนะนำในชุมชนและติดตามสนับสนุนประเมินผล

**บันไดทั้ง 3 ขั้นนี้ มุ่งไปสู่การพัฒนาให้ชุมชนมีความเป็นเจ้าของและนำไปสู่ความยั่งยืนในที่สุด ผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทต่อชุมชนและสังคม**

จากการสำรวจและการสานเสวนาร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแทนจากชุมชนและทุกภาคส่วน ในปี 2560 ไม่พบปัญหาที่ธุรกิจของบริษัทไปสร้างผลกระทบ และก่อให้เกิดความเสียหายต่อชุมชน และสังคม ทั้งทางตรงและทางอ้อมแต่อย่างใด

แต่ถึงอย่างไรก็ตามบริษัทได้นำผลการสำรวจหรือผลจากการสานเสวนานี้มาจัดทำโครงการเพื่อช่วยเหลือชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2560 บริษัทฯ ได้เข้าไปจัดทำโครงการ ดังนี้

ชื่อโครงการ	ปลูกผักปลอดสารพิษ ใช้ชีวิตแบบพอเพียง
สถานที่ ที่ตั้ง	โรงเรียนมาบยางพรวิทยาคม ชุมชนหมู่บ้านมาบยางพร หมู่ที่ 3 ตำบลมาบยางพร อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง
จำนวนประชากร	15,000 คน ประชากรแฝงประมาณ 50,000 คน
จำนวนนักเรียน	378 คน
จำนวนครู	24 คน
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้โรงเรียนในชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ในการปลูกผักปลอดสารพิษ</li> <li>2. เพื่อเป็นการนำวัสดุที่เหลือใช้จากโรงงานมาใช้ประโยชน์ในการสร้างโรงเรียน</li> <li>3. เพื่อให้คนในชุมชนมีความรู้ในการปลูกผักปลอดสารพิษเพื่อความพอเพียง</li> </ol>
เป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สร้างโรงเรียนปลูกผักให้กับโรงเรียน โดยนำวัสดุเหลือใช้จากโรงงานมาเป็นส่วนประกอบในการจัดสร้าง 1 โรงเรียน</li> <li>2. อบรมให้ความรู้การปลูกผักสวนครัวอย่างน้อย 1 ครั้ง</li> <li>3. ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 30 คน</li> </ol>
ผลผลิต	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สร้างโรงเรียนปลูกผักปลอดสารพิษให้กับโรงเรียนมาบยางพรวิทยาคม จำนวน 1 โรงเรียน</li> <li>2. จัดอบรมการปลูกผักสวนครัว จำนวน 1 ครั้ง</li> <li>3. มีผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 30 คน</li> </ol>
ผลลัพธ์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการใช้โรงเรียนปลูกผักปลอดสารพิษเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</li> <li>2. นักเรียนและคนในชุมชนมีความรู้ในการปลูกผักปลอดสารพิษสามารถนำไปใช้เป็นอาชีพเพิ่มรายได้ให้กับตนเอง ครอบครัวยุโรปเรียน</li> <li>3. บริษัทฯได้นำศักยภาพของบริษัทมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างโรงเรียนปลูกผัก ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบริษัทและชุมชน</li> <li>4. นักเรียนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สร้างความเข้มแข็งและพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน</li> <li>5. ปัญหาในชุมชนลดลง</li> </ol>



ชื่อโครงการ	SSSC SAFETY TO SCHOOL
สถานที่	โรงเรียนวัดแหลม
ที่ตั้ง	ชุมชนวัดแหลมหมู่ 4 ตำบลบางหญ้าแพรก อำเภอพระประแดง สมุทรปราการ
ประชากร	853 ราย
ครัวเรือน	325 ครัวเรือน
จำนวนนักเรียน	200 คน
จำนวนครู	15 คน
วัตถุประสงค์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อสร้างความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับนักเรียนและบุคลากร</li> <li>2. เพื่อให้พนักงาน นักเรียนและบุคลากรได้สร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน</li> </ol>
เป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. อบรมเชิงปฏิบัติการการอพยพหนีไฟให้นักเรียนและบุคลากรอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี</li> <li>2. ให้พนักงาน นักเรียนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับภูมิทัศน์รอบโรงเรียนอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี</li> </ol>
ผลผลิต	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. นักเรียนและบุคลากรมีความรู้ในการดับเพลิงและขั้นตอนการอพยพหนีไฟ</li> <li>2. พนักงาน นักเรียนและบุคลากรสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการดูแลโรงเรียน</li> </ol>
ผลลัพธ์	นักเรียนและบุคลากรมีความรู้และจิตสำนึกในด้านความปลอดภัย

#### กิจกรรมการร่วมพัฒนาชุมชน และสังคม ปี 2560

##### 1. กิจกรรมการร่วมพัฒนาชุมชน และสังคม

- จัดกิจกรรมสานเสวนาผู้มีส่วนได้เสีย และชุมชนข้างเคียง เพื่อค้นหาความต้องการในการดำเนินงานกิจกรรมประจำปีตาม "มาตรฐานความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR - DIW)"
- ร่วมสนับสนุนและจัดกิจกรรมวันสงกรานต์และวันผู้สูงอายุชุมชนท้องถิ่นพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ
- คณะทำงานด้านการมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชนของบริษัท ประชุมปรึกษาหารือร่วมกับคณะทำงานของวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ ในการจัดกิจกรรมต่อเนื่องโครงการอาชีวอาสาสร้างใจใกล้วัดร่วมกับวิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ
- ร่วมสนับสนุน และจัดกิจกรรมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพประชาชน ปี 2560 หลักสูตรดอกไม้ถ้วยพ้อ สร้างอาชีพให้กับลูก ฅ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ
- จัดกิจกรรม และร่วมสนับสนุนการปลูกต้นไม้สีเขียว ในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ คลองลัดโพธิ์บริเวณสองฝั่งคลองลัดโพธิ์ และพื้นที่เอกชนริมแม่น้ำร่วมกับชุมชนอำเภอพระประแดง สมุทรปราการ

- จัดกิจกรรมร่วมกับวัดแหลมและชุมชนข้างเขียงปลุกต้นโพธิ์ ซึ่งเพาะเมล็ดจากพระศรีมหาโพธิ์ พุทธคยา
- ร่วมกับสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้จัดกิจกรรมทอดผ้าป่าสามัคคีและบำเพ็ญประโยชน์
- ร่วมจัดกิจกรรมต่อเนื่องสำหรับโครงการ Safety To School เพื่อให้ความรู้ด้านความปลอดภัย ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติให้แก่นักเรียน และชุมชนข้างเคียง

## 2. กิจกรรมเพื่อสังคม

- จัดกิจกรรม และสนับสนุนของขวัญกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติประจำปี 2560 ให้กับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล 3 (มหาวงษ์) โรงเรียนฉัตรทิพย์เทพวิทยา โรงเรียนวัดทองคั้ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล 5 (บางหญ้าแพรก) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล 7 (ฉัตรทิพย์เทพวิทยา) ชุมชนบางจากพระประแดง ชุมชนทองคั้งพัฒนา และชุมชนปู่เจ้าสมิงพราย
- ร่วมกับชมรมตำรวจโรงงานสากล และสมาคมตำรวจโรงงานมอบทุนการศึกษาของบุตรข้าราชการตำรวจดีเด่นประจำปี 2560
- จัดร่วมกิจกรรมสืบสานพระปณิธานราชประชาสมาสัย “เปลี่ยนความโทมนัส เป็นพลัง”
- เข้าร่วมกิจกรรมโครงการจัดตั้งและพัฒนาเครือข่ายศูนย์เรียนรู้สุขภาวะอย่างยั่งยืน (HW Net) ปีที่ 2 และลงนามความร่วมมือ (MOU) โครงการ HW Net
- ร่วมสนับสนุน และจัดกิจกรรมประกวดการอนุรักษ์พระเครื่อง พระบูชา และเหรียญคณาจารย์ ณ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้
- ร่วมกิจกรรมและรับประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติ ได้รับคัดเลือกเป็นชมรม TO BE NUMBER ONE ต้นแบบ และเป็นตัวแทนจังหวัดสมุทรปราการ เข้าประกวดในมหกรรม TO BE NUMBER ONE ระดับภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบการประจำปี 2560
- เข้าร่วมกิจกรรมการประกวดชมรม TO BE NUMBER ONE ระดับประเทศ ประจำปี 2560 ประเภทชมรม TO BE NUMBER ONE ต้นแบบระดับเพชร
- ร่วมกับสถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ จัดกิจกรรมรณรงค์โครงการเกิดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาลสงกรานต์ เพื่อร่วมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทางถนน
- ร่วมสนับสนุนการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ และรับโล่เชิดชูเกียรติ จากคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในวันผู้สูงอายุแห่งชาติ ประจำปี 2560 ในงาน “สูงวัย สูงคุณค่า ร่วมพัฒนาประเทศไทย สู่ประชารัฐ”

- ร่วมกิจกรรมโครงการ “รณรงค์เด็กไทยแก้มใส สาวไทยแก้มแดง” มีลูกเพื่อชาติ ด้วยวิตามินพิเศษ (รับกรดโฟลิก) จังหวัดสมุทรปราการ
- จัดกิจกรรม และเข้าร่วมประดิษฐ์ดอกไม้จันทน์ “ดอกไม้ใจ ถวายพ่อของแผ่นดิน” ณ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จ.สมุทรปราการ และร่วมสนับสนุนการจัดงาน เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลแด่ในหลวงรัชกาลที่ 9
- ร่วมกับทีม Safety Thailand งานเปิดสถานีรถไฟฟ้าสำโรง
- จัดกิจกรรมร่วมสืบสานประเพณีไทยและส่งเสริมวัฒนธรรมงานก่อเจดีย์ทราย และแห่เทียนเข้าพรรษา ณ วัดแหลม
- ร่วมสนับสนุนกิจกรรม โครงการสวมหมวกนิรภัย 100 กับสถานสงเคราะห์คนพิการ และทพพลภาพพระประแดง
- เข้าร่วมกิจกรรมงานวันต่อต้านคอร์รัปชัน 2560 “รัฐบาลใหม่ คอร์รัปชันเก่า?” และร่วมเปิดเวทีระดมความคิดป้องกันนักการเมือง (แบบเก่า) กลับมาทำร้ายประเทศ!
- เข้าร่วมกิจกรรมในพิธีมอบใบรับรองมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด มขส. และร่วมจัดบูธ ชมรมทูปಿನမ်เบอร์วัน-SSSC ณ ศาลาว่าการจังหวัดสมุทรปราการ
- ร่วมกับเทคนิคสมุทรปราการและวัดจากแดงจัดโครงการ “อาชีวะอาสาสร้างใจใกล้วัด” นักศึกษาได้ศึกษาธรรมะและฝึกทักษะวิชาชีพช่วง รุ่นที่ 1 - 3

### 3. เผยแพร่ให้ความรู้แก่บุคคลภายนอก

- ผู้บริหารเป็นวิทยากรบรรยาย หัวข้อ “ประสบการณ์ในการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบกิจการ แนวทางการดำเนินงาน และประโยชน์ที่นายจ้างและลูกจ้างได้รับ” ในฐานะที่บริษัทฯ ประสบความสำเร็จในการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในสถานประกอบกิจการ โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และบุคลากรขององค์กรให้กับสถานประกอบจังหวัดสมุทรปราการ, สมุทรสงคราม และสิงห์บุรี
- ผู้บริหารและพนักงานได้รับเกียรติเป็นผู้ถ่ายทอดผลงาน เพื่อถ่ายทำสื่อวีดิทัศน์ (VTR) โครงการพัฒนาต่อยอดการดำเนินการจัดการพลังงานตามกฎหมายประเทศไทย ไปสู่ระบบการจัดการพลังงานในระบบสากล (ISO-50001)
- ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถอดบทเรียนการดำเนินงานทูปಿನမ်เบอร์วันให้แก่เครือข่าย TO BE NUMBER ONE CP ALL, ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กเยาวชน พระนครศรีอยุธยา และ ชมรม TO BE NUMBER ONE บ้านหม้อ อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

- ผู้บริหารเป็นวิทยากรบรรยายการประชุมชี้แจงการจัดทำมาตรฐานการป้องกันและ  
แก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบการ มยส. รุ่นที่ 1 ณ สำนักงานสวัสดิการ  
คุ้มครองแรงงาน
- เข้าร่วมงาน “The Children Sustainability Forum: Business Action for Children  
Towards SDGs” ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- เข้าร่วมกิจกรรมและผู้บริหารเป็นวิทยากรให้ความรู้โครงการส่งเสริมสถานประกอบ  
กิจการและสร้างเครือข่ายชุมชนและป้องกันยาเสพติดในสถานประกอบการ
- บริษัทเข้าร่วมการสานเสวนา เรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถาน  
ประกอบการ ณ สำนักงานงานแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ
- บริษัทเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย สถาบันราช  
ประชาสมาคม
- บริษัทเข้าร่วมกิจกรรมโครงการ TO BE KEY TO EXCELLENCE รวมพลังชมรม  
ต้นแบบ บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานสู่  
ความสำเร็จ จ.ลพบุรี
- บริษัทเข้าร่วมอบรมการนำเสนอความก้าวหน้าของการดำเนินงานสร้างสุขในการ  
ทำงานในสถานประกอบการภายใต้โครงการแรงงานปลอดภัย สุขภาพอนามัย มี  
ผลิตภาพแรงงานสูง กระทรวงแรงงาน
- บริษัทเข้าร่วมเป็นวิทยากรบรรยายโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดใน  
สถานประกอบการ
- บริษัทเข้าร่วมเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้สัมมนาการพัฒนาเครือข่ายแรงงาน  
ป้องกันยาเสพติด จังหวัดสมุทรปราการ รุ่นที่ 1 โดยสำนักงานสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงาน จ.สมุทรปราการ
- บริษัทเข้าร่วมเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้การอบรมโครงการเสริมสร้างศักยภาพ  
และพัฒนาความ เข้มแข็งเครือข่ายความปลอดภัยอย่างยั่งยืนหลักสูตร “การพัฒนา  
ศักยภาพเชิงเทคนิควิชาการ”

### ศูนย์การเรียนรู้การป้องกันยาเสพติด

- ต้อนรับคณะดูงานจากโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมาและเครือข่ายคลินิกโรคจากการทำงาน ดูงานโครงการ TO BE NUMBER ONE
- ต้อนรับคณะตรวจประเมิน เพื่อตรวจเยี่ยมหน่วยงานต้นแบบด้านการสวมหมวกนิรภัย 100% ระยะที่ 1-3
- ต้อนรับ เครือข่ายชมรม TO BE NUMBER ONE บ้านหม้อ จ.ลพบุรี
- ต้อนรับคณะดูงานจาก Toyota Daihatsu Engineering Manufacturing ศึกษาดูงาน โครงการ ลด ละ เลิก บุหรี่ ในสถานประกอบกิจการ
- ต้อนรับคณะศึกษาดูงานจากสำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี และลงนามบันทึกข้อตกลงการดำเนินงาน โครงการทูบีนัมเบอร์วัน ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนการดำเนิน TO BE NUMBER ONE

### ศูนย์การเรียนรู้การป้องกันด้านความปลอดภัย

- ต้อนรับคณะดูงานชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานภาคกลางตอนล่าง ดูงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- ต้อนรับคณะตรวจประเมินสถานประกอบกิจการต้นแบบดีเด่น ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำปี 2560
- ต้อนรับคณะกรรมการความปลอดภัย Tatsuno Engineering Service Co., Ltd. ดูงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน
- ต้อนรับคณะศึกษาดูงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดูงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน
- ต้อนรับการตรวจประเมิน โครงการสถานประกอบการปลอดโรค ปลอดภัย ภายใจเป็นสุขและ โครงการสถานที่น่าอยู่ นำทำงาน
- ต้อนรับการคณะที่ปรึกษา Thailand Vision Zero สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน
- ต้อนรับคณะกรรมการตรวจประเมินสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน

### การพัฒนาความรู้ให้แก่พนักงาน

- จัดอบรม 5 ส และ 5ส เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ ระดับหัวหน้า และพนักงานอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี
- จัดกิจกรรม SSSC. Zero Accident มอบป้าย Zero Accident เพื่อให้พนักงานนำไปติดในสถานที่ทำงานของตนและผู้บริหารร่วมลงลายมือชื่อเพื่อเป็นสัตยาบรรณด้วยความตั้งใจและร่วมเข้าแถวแสดง ความยินดีส่งพนักงานกลับเข้าทำงาน
- บริษัทจัดกิจกรรมมอบรางวัลโครงการลดอุบัติเหตุ 365 วันทำงาน โดยแต่ละฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามกรอบกำหนดเพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และรางวัลโครงการ 5ส ให้แก่พนักงานที่รักษาพื้นที่ผ่านเกณฑ์ 5ส 3 เดือนติดต่อกัน
- ร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ จัดอบรมคาร์บอนฟุตพริ้นขององค์กร ให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และ พนักงาน
- ร่วมกับสถานตำรวจภูธรสำโรงใต้จัดอบรมโครงการจับจีบปลอดภัย ให้กับพนักงานขับรถของบริษัท เพื่อให้ผู้เข้าอบรม รู้ เข้าใจ กฎระเบียบจราจร เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติในงานที่รับผิดชอบอย่างปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ
- ร่วมกับธนาคารกสิกรไทยจัดอบรมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ จัดโครงการพัฒนาองค์กรเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน
- บริษัทจัดกิจกรรมฝึกอบรมสอนการทำหมวกปีกให้กับพนักงานเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- ร่วมกับสถาบันราชประชาสมาสัยจัดอบรม โครงการอนุรักษ์การได้ยินให้พนักงาน
- จัดอบรมระบบการบริหารจัดการคุณภาพ IATF 16949:2016 ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ใช้ในวงการอุตสาหกรรมยานยนต์ ฉบับใหม่ ที่มุ่งเน้นที่การปรับปรุงกระบวนการจัดการอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญที่การป้องกันจุดบกพร่อง ลดตัวแปรและของเสียในโซ่อุปทานยานยนต์
- จัดอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างรูปแบบการดูแลตนเอง โรคหุเลื้อมจากเสียงดังในโรงงานอุตสาหกรรม การผลิต
- ร่วมกับสถาบันราชประชาสมาสัยจัดอบรมปฐมพยาบาลเกี่ยวกับไฟฟ้า
- จัดอบรมกฎหมายประกันสังคม/ กฎหมายแรงงาน/ ข้อบังคับในการทำงาน/ เศรษฐกิจพอเพียง และจรรยาบรรณ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน
- บริษัทร่วมกับสถาบันราชประชาสมาสัย ตรวจวัดระดับเสียงดังในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต
- จัดอบรมการเตรียมความพร้อมการจัดการด้านพลังงาน

- บริษัทจัดกิจกรรม Kick off การอนุรักษ์พลังงาน เพื่อปลูกจิตสำนึกให้พนักงานรู้ รักรู้ ใช้พลังงาน
- บริษัทจัดกิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน ISO:50001 ประจำปี 2560
- จัดอบรมการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้ปลอดภัย
- ร่วมกับสถาบันราชประชาสมาสัยจัดอบรมโครงการโภชนาการอาหาร
- ร่วมกับกระทรวงสาธารณสุขจัดอบรมให้ความรู้โครงการแก้มแดง ด้วยวิตามินแสนวิเศษ เพื่อสนับสนุนสาวไทยให้มีความพร้อมในการมีบุตรโดยส่งเสริมให้มีโภชนาการที่ดีด้วยการเสริม วิตามินธาตุเหล็กและโฟลิก
- บริษัทร่วมกับธนาคารแห่งประเทศไทยจัดอบรมโครงการคลินิกแก้หนี้
- บริษัทจัดกิจกรรมร่วมอบรมการบริหารการเงินอย่างชาญฉลาด
- ส่งพนักงานเข้าร่วมการสัมมนาเชิงวิชาการ SKILL MATRIX กับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
- ผู้บริหาร และหัวหน้างานเข้าร่วมสัมมนา 365 วัน ทำดี จิตอาสาพลังแผ่นดิน ณ ศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)

## 11. การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง

### การควบคุมภายใน

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญต่อการมีระบบการควบคุมภายในที่ดี โดยบริษัทมีนโยบายบริหารจัดการระบบการควบคุมภายในที่ครอบคลุมในทุกกิจกรรมอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของหลักการบริหารจัดการองค์กรที่มุ่งเน้นความถูกต้องและโปร่งใส ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีอันเป็นรากฐานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการควบคุมภายในของบริษัท

คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่ในการพิจารณาแผนงานการตรวจสอบ การควบคุม กำกับดูแลและความเป็นอิสระของสายงานตรวจสอบภายใน เห็นชอบการแต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้าง หัวหน้าสายงานตรวจสอบภายใน ตลอดจนดูแลให้สายงานตรวจสอบภายในมีความเป็นอิสระ สามารถทำหน้าที่ตรวจสอบและถ่วงดุลได้ตามมาตรฐานที่กำหนด และให้รายงานตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบไม่น้อยกว่าไตรมาสละ 1 ครั้ง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าระบบการควบคุมภายใน และงานตรวจสอบภายในของบริษัทฯ เป็นไปโดยรัดกุม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ถือหุ้น

คณะกรรมการบริษัทจัดให้มีการประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ซึ่งในการประเมินดังกล่าวจะมีคณะกรรมการตรวจสอบเข้าร่วมประชุมและแสดงความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอและความเหมาะสมของระบบการควบคุมภายใน โดยแบบประเมินที่บริษัทใช้ประเมินนั้นจะอ้างอิง “แบบประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน” ของสำนักงาน ก.ล.ต.

ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2560 และคณะกรรมการตรวจสอบของบริษัทครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2560 ได้ประเมินความเพียงพอและความเหมาะสมของระบบการควบคุมภายในและระบบบริหารความเสี่ยงของบริษัทแล้ว โดยผลการประเมินสรุปได้ว่า บริษัทมีระบบการควบคุมภายในและระบบบริหารความเสี่ยงของบริษัทที่มีประสิทธิผลเหมาะสมเพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ไม่พบข้อบกพร่องที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในและระบบบริหารความเสี่ยงของบริษัทแต่อย่างใด

ทั้งนี้หัวข้อการประเมินทั้งระบบควบคุมภายในและระบบบริหารความเสี่ยงได้ครอบคลุมและมีความสัมพันธ์กับการดำเนินธุรกิจและกระบวนการบริหารงานตามองค์ประกอบการควบคุมภายในของบริษัทในด้านต่างๆ ดังนี้



### องค์กรและสภาพแวดล้อม

บริษัทมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและสนับสนุนให้ฝ่ายจัดการสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และวัดผลได้ จัดทำนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรม (Code of Conduct) ที่เป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นต่อทรัพย์สินของบริษัทฯ และบริษัทย่อย รวมทั้งป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบของผู้บริหารและพนักงาน

นอกจากนี้ยังมีนโยบายการรับแจ้งข้อมูลการกระทำผิดและ การทำทุจริต การสอบสวน และการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูล (Whistle Blower Policy) ซึ่งได้จัดทำช่องทางพิเศษสำหรับการรับแจ้งข้อมูลทั้งภายในและภายนอก รายงานผลต่อคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและ/หรือ คณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ

### การตรวจสอบภายใน

บริษัทได้เล็งเห็นความสำคัญของระบบการควบคุมภายในที่ดี โดยจัดให้มีหน่วยงานตรวจสอบภายในแยกเป็นหน่วยงานหนึ่งของบริษัทขึ้นตรงกับคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์ความเสี่ยง การประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในและการจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสมตามแผนการตรวจสอบประจำปี ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการตรวจสอบ และรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการตรวจสอบเป็นรายไตรมาส เพื่อสนับสนุนความมีประสิทธิภาพของกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุม โดยปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือข้อเสนอแนะที่มีนัยสำคัญต่อความเสียหายจะรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อพิจารณาสั่งการแก้ไข และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัททันที

บริษัทมีนโยบายให้ผู้ตรวจสอบภายในจากบุคลากรของบริษัท ในการทำหน้าที่ตรวจสอบภายในองค์กร ซึ่งมีหน้าที่ในการตรวจสอบ ประเมิน วิเคราะห์ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและความเพียงพอในระบบการควบคุมภายในขององค์กร รวมทั้งการตรวจสอบด้านบัญชีและการเงิน การตรวจสอบการปฏิบัติงาน และการตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด และการจัดทำรายงานผลการตรวจสอบ เพื่อนำเสนอโดยตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการตรวจสอบเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้ง ถอดถอน หรือโยกย้ายผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานตรวจสอบภายใน และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบได้มีความเห็นว่าผู้ตรวจสอบภายในของบริษัท คือคุณณัฏฐิ จริยรักษ์วรกุล ซึ่งได้ผ่านการอบรมเทคนิคการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน และอบรมแนวทางการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสารสนเทศ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานตรวจสอบภายในของบริษัท

ข้อมูลหัวหน้างานผู้ตรวจสอบภายใน

ชื่อ-สกุล	นางมณี จริยรักษ์วรกุล	อายุ 54 ปี
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายตรวจสอบภายใน	
คุณวุฒิทางการศึกษา	ปริญญาตรีบัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม	
ประสบการณ์ทำงาน	หัวหน้าตรวจสอบภายใน (2548-2554)	
ประวัติการอบรม	<ul style="list-style-type: none"><li>- เทคนิคการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในโดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</li><li>- การปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสารสนเทศ โดยสภาวิชาชีพบัญชี</li><li>- กระบวนการตรวจสอบภายใน โดยสภาวิชาชีพบัญชี</li></ul>	
หน้าที่ความรับผิดชอบ	<ul style="list-style-type: none"><li>- ศึกษาและวางแผนการตรวจสอบภายในแผนกต่าง ๆ</li><li>- สัมภาษณ์และตรวจสอบเอกสาร</li><li>- สรุปผล ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะ เพื่อบริการงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ</li></ul>	

### การบริหารความเสี่ยง

เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คณะกรรมการบริษัทจึงได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการอิสระ คณะกรรมการตรวจสอบ และผู้บริหารระดับสูงที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านเข้าร่วมเป็นกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อทำหน้าที่ดูแลและทบทวนการบริหารความเสี่ยงโดยรวมของบริษัทให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม และยอมรับได้ ซึ่งได้จัดทำเป็นแผนผังความเสี่ยง (Risk Map) ที่ครอบคลุมในเรื่องดังต่อไปนี้ไว้แล้ว คือ

1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)
2. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) โดยแบ่งเป็นความเสี่ยงใหญ่ๆ 2 ด้าน คือ
  - ความเสี่ยงจากความผันผวนของปัจจัยทางการตลาด (Market Risk) และ
  - ความเสี่ยงจากการที่คู่สัญญาไม่ปฏิบัติตามภาระผูกพัน (Credit Risk)
3. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)
4. ความเสี่ยงจากการไม่ปฏิบัติตามกฎ / ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance Risk)
5. ความเสี่ยงด้านการทุจริต/คอร์รัปชันทั้งองค์กร
6. ความเสี่ยงจากการหยุดชะงักของธุรกิจ (Business Interruption Risk)
7. ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Risk)
8. ความเสี่ยงที่จะเกิดใหม่ (Emerging Risk)

อีกทั้งได้มีการประเมินความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ ที่เป็นปัจจัยความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ บริษัทได้มีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงเกิดขึ้นว่าเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้ หรือไม่สามารควบคุมได้ เพื่อหามาตรการในการที่จะป้องกันหรือลดความเสี่ยง และติดตามสถานการณ์ที่เป็นสาเหตุของปัจจัยความเสี่ยง เพื่อประเมินสถานการณ์และแนวโน้มของผลกระทบต่อบริษัท รวมทั้งมีการติดตามการดำเนินการตามแผนการบริหารความเสี่ยง หรือแผนปฏิบัติการเป็นประจำและรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบ

### **การควบคุมการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร**

บริษัทได้กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และอำนาจอนุมัติวงเงินของฝ่ายบริหารในแต่ละระดับไว้ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร มีการแบ่งแยกหน้าที่ที่อาจเอื้อให้เกิดการกระทำที่ทุจริตออกจากกันอย่างชัดเจน มีมาตรการติดตามให้การทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน ต้องผ่านขั้นตอนการอนุมัติที่เป็นไปตามระเบียบของตลาด-หลักทรัพย์ และสำนักงาน ก.ล.ต. โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัทเป็นสำคัญเสมอ และบริษัทได้มีการติดตามดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยอย่างสม่ำเสมอรวมทั้งได้กำหนดทิศทางให้บุคคลที่บริษัทแต่งตั้งให้เป็นกรรมการหรือผู้บริหารในบริษัทดังกล่าวถือปฏิบัติ นอกจากนี้คณะกรรมการตรวจสอบได้ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัท เพื่อลดความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจและรักษาชื่อเสียงของบริษัท

### **ระบบสารสนเทศและการสื่อสารข้อมูล**

บริษัทให้ความสำคัญกับระบบสารสนเทศและการสื่อสารข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลของบริษัทมีความถูกต้องสมบูรณ์ เพียงพอต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและคณะกรรมการ และมีระบบการจัดเก็บเอกสารประกอบการบันทึกบัญชีต่างๆ โดยจัดไว้ครบถ้วนเป็นหมวดหมู่ ซึ่งบริษัทไม่เคยได้รับแจ้งจากผู้สอบบัญชีว่ามีข้อบกพร่องในเรื่องนี้

ส่วนนโยบายบัญชีของบริษัทคณะกรรมการตรวจสอบร่วมกับผู้สอบบัญชี และหน่วยงานตรวจสอบภายใน และผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบการเงินของบริษัท ได้ร่วมกันพิจารณาเพื่อให้มั่นใจว่าได้ใช้นโยบายบัญชี และปฏิบัติตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปและเหมาะสมกับลักษณะธุรกิจของบริษัท รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอเหมาะสม

### **ระบบการติดตาม**

บริษัทได้ติดตามผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ ในกรณีที่ตรวจพบข้อบกพร่องที่เป็นสาระสำคัญ จะรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อสั่งการแก้ไขและรายงานความคืบหน้าในการปรับปรุงข้อบกพร่องดังกล่าว รวมถึงบริษัทมีนโยบายให้ฝ่ายบริหารต้องรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทโดยพลันในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ทุจริต หรือมีการปฏิบัติที่ฝ่าฝืนกฎหมาย หรือมีการกระทำที่ผิดปกติอื่น ซึ่งอาจกระทบต่อชื่อเสียงและฐานะการเงินของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้บริษัทยังมีคณะกรรมการระบบบริหารคุณภาพ (ISO 9001:2008 และ ISO/TS 16949:2009), คณะกรรมการความปลอดภัย (OHSAS 18001:2007), คณะกรรมการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (MS-QWL 1:2008) และคณะกรรมการสิ่งแวดล้อม (ISO14001:2004) ซึ่งทำหน้าที่วางแผนและดำเนินการตรวจประเมินระบบมาตรฐานต่าง ๆ ดังกล่าวที่บริษัทได้รับนั้น เพื่อพัฒนาและรักษาระบบมาตรฐานต่าง ๆ จึงทำให้มั่นใจถึงความเหมาะสม และการพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของระบบอย่างยั่งยืนต่อเนื่อง

จากการประเมินระบบการควบคุมภายในของบริษัทในด้านต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการบริษัทเห็นว่าบริษัทได้ปฏิบัติตามแนวทางที่สำนักงาน ก.ล.ต. ได้กำหนดเป็นแบบประเมินอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพพอควรแล้ว นอกจากนี้คณะกรรมการบริษัทเห็นว่าบริษัทมีระบบการควบคุมภายในที่เกี่ยวกับการทำธุรกรรมกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลดังกล่าวอย่างเพียงพอแล้ว

คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่า การควบคุมภายในของบริษัทมีประสิทธิภาพเพียงพอ และกำหนดให้สินทรัพย์ทุกรายการของบริษัทติดรหัส (barcode) ไว้ที่ตัวสินทรัพย์ และได้ทำการตรวจสอบอย่างน้อยปีละครั้ง จึงทำให้มั่นใจได้ว่าสินทรัพย์ของบริษัทมีการป้องกันและรักษาเป็นอย่างดี การบันทึกรายการทางบัญชีมีความเหมาะสม และทรัพยากรได้ถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

## **การบริหารจัดการความเสี่ยง**

### **นโยบายบริหารความเสี่ยง**

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้มีการประกาศนโยบายการบริหารความเสี่ยงขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม จึงกำหนดให้หน่วยงานของบริษัทดำเนินการ ดังนี้

- 1) จัดให้มีการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ภายใต้กระบวนการบริหารความเสี่ยงที่เป็นมาตรฐานเดียวกันตามคู่มือการบริหารความเสี่ยงของบริษัท เพื่อปลูกฝังให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามปกติ
- 2) บริหารความเสี่ยงภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้
- 3) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการประมวลผล การรายงาน และการสื่อสารความ
- 4) ติดตามและประมวลผลพร้อมทบทวนแผนบริหารความเสี่ยงอย่างน้อยทุกไตรมาส

อนึ่ง เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนเพื่อให้การบริหารความเสี่ยงสอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรฐานสากลของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission : COSO) ที่ทางบริษัทนำมาเป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง จึงได้จัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยงของบริษัท เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรและระดับกลุ่มงานต่อไป

และเพื่อเพิ่มโอกาสของการบรรลุวัตถุประสงค์ ส่งเสริมการบริหารเชิงรุก และตระหนักถึงความจำเป็นในการป้องกันและแก้ไขความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งการกำหนดแนวทางการควบคุมเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ดียิ่งขึ้น บริษัทได้นำมาตรฐาน มอก.31000-2555 (ISO31000:2009) หลักการและแนวทางการบริหารความเสี่ยงมาประยุกต์ใช้ เป็นกรอบงานและกระบวนการบริหารความเสี่ยงต่อไป

#### **วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และค่าเป้าหมายของแผนบริหารความเสี่ยงและแผนการควบคุมภายในประจำปี 2560**

ในปี 2560 ที่ผ่านมามีบริษัทฯ ได้กำหนดมาตรฐานในการหาบริบท ผู้มีส่วนได้เสีย และความเสี่ยงของกระบวนการเพื่อหามาตรการในการปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิผลขึ้น โดยใช้กับกระบวนการทุกกระบวนการภายในองค์กรภายใต้ระบบการจัดการมาตรฐานบริหารคุณภาพ

อบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เข้าใจในมาตรฐานดังกล่าว และให้กำหนดให้ทุกฝ่ายจัดทำได้ดำเนินการแผนการดำเนินการความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการค้าดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้การดำเนินงานของฝ่ายไม่บรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัด KPIs ที่กำหนดไว้ ที่ทุกฝ่ายต้องรายงานให้แก่ผู้บริหารระดับสูงทราบทุก ๆ ไตรมาส

และเพื่อให้การดำเนินงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ประจำปี 2560 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด ความสำเร็จ และค่าเป้าหมายของแผนการบริหารความเสี่ยงและแผนการควบคุมภายใน ประจำปี 2560 มีดังนี้

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย
<b>1) แผนบริหารความเสี่ยง</b>		
1.1) เพื่อให้ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นไปตามเป้าประสงค์และเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้	1.1) ร้อยละของตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ	ร้อยละ 100
1.2) เพื่อให้มีระบบในการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินการบริหารความเสี่ยงและเฝ้าระวังความเสี่ยงใหม่ที่เกิดขึ้น	1.2) ระดับความสำเร็จของการบริหารความเสี่ยง	ระดับ 5
1.3) เพื่อให้เกิดการรับรู้ ตระหนัก และเข้าใจถึงความเสี่ยงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น และสามารถหาวิธีการจัดการกับความเสี่ยงเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงให้อยู่ระดับที่ยอมรับได้	1.3) ร้อยละของความเสียหายที่มีระดับความเสี่ยงลดลง	ร้อยละ 100
<b>2) แผนการควบคุมภายใน</b>		
2.1) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการดำเนินงานจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	2.1) ร้อยละของงานที่มีการดำเนินงานตามการควบคุมที่กำหนด	ร้อยละ 100

## 12. รายการระหว่างกัน

1) บริษัทฯ มีรายการบัญชีที่เกิดขึ้นกับบริษัทที่เกี่ยวข้องกัน โดยมีผู้ถือหุ้นและ/หรือกรรมการร่วมกัน ซึ่งเป็นรายการตามธุรกิจปกติ สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2560 ดังนี้

หน่วย : พันบาท

บริษัทที่เกี่ยวข้อง	ลักษณะความสัมพันธ์	รายการระหว่างกัน		
		ขายสินค้า	ซื้อวัตถุดิบ	ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ
บริษัท โอคาฮา แอนด์ คอมพานี จำกัด	ถือหุ้น SSSC. 29.75%	20,547	1,179,450	1,982
บริษัท สยามโกจิแมนูแฟกเจอริ่ง จำกัด	กรรมการร่วมกัน	5,167		
บริษัท สยามเอ็นไวรอนเม้นท์เทคโนโลยี จำกัด	กรรมการร่วมกัน			2,779
บมจ. สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล	ถือหุ้น SSSC. 22.76%	594		81
บริษัท ช. สยามสุริยะ จำกัด	กรรมการร่วมกัน	932	1,442,383	
บริษัท ยูเนี่ยนออโตพาร์ทสมานูแฟกเจอริ่ง จำกัด	กรรมการร่วมกัน	117,515		
บริษัท โอคาฮา (ประเทศไทย) จำกัด	กรรมการร่วมกัน	3,680	243,548	6,745
บริษัท ยูนิตี้ เซอร์วิส จำกัด	กรรมการร่วมกัน			5,693
บริษัท นิปปอนสตีลแอนด์ซุมิโนโลจิสติกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด	บริษัทย่อยของ สยามนิปปอนสตีล แอนด์ ซุมิโนโลจิสติกส์	5		21,342
บริษัท นิปปอนสตีลแอนด์ซุมิโนไฟฟ์ (ประเทศไทย) จำกัด	กรรมการร่วมกัน	18,663		3,261
บริษัท สยาม เอ็มทีเค จำกัด	กรรมการร่วมกัน	75		
<b>รวม</b>		<b>167,178</b>	<b>2,865,381</b>	<b>41,883</b>

หมายเหตุ : โปรดดูรายละเอียดบริษัทที่เกี่ยวข้อง ในหัวข้อ ข้อมูลอื่นบริษัทที่เกี่ยวข้อง



ยอดบัญชีคงเหลือกับบริษัทที่เกี่ยวข้อง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560 มีดังนี้

รายการ	จำนวนเงิน (พันบาท)	หมายเหตุ
เจ้าหนี้การค้าบริษัทที่เกี่ยวข้อง	112,869	บริษัทฯ ซื้อเหล็กส่วนใหญ่จากบริษัท Okaya & Co., Ltd., และบริษัท ช.สยามสุริยะ จำกัด เนื่องจากบริษัททั้งสองเป็นผู้แทนจำหน่ายของผู้ผลิตเหล็กที่มีคุณภาพดีจากประเทศญี่ปุ่นและจากผู้ผลิตในประเทศ
ลูกหนี้การค้าบริษัทที่เกี่ยวข้อง	36,880	ทั้งนี้ขอedulหนี้การค้ากับบริษัทที่เกี่ยวข้องกันดังกล่าว ไม่มีการตั้งค่าเผื่อนี้สงสัยจะสูญไว้แต่อย่างใด เนื่องจากเป็นลูกหนี้ชั้นดี มีฐานะทางการเงินที่ดี และจ่ายชำระค่าสินค้าตรงตามกำหนดเสมอ ซึ่งบริษัทฯ เชื่อว่าจะไม่มีความเสี่ยงจากการเรียกเก็บค่าสินค้าจากลูกค้ากลุ่มนี้ไม่ได้
ลูกหนี้เงินกู้ยืมบริษัทที่เกี่ยวข้อง	-	

2) การซื้อวัตถุดิบจากบริษัทที่เกี่ยวข้องกันนั้น ราคาวัตถุดิบส่วนใหญ่ที่ซื้อจาก Okaya & Co., Ltd. เป็นราคากลางที่กำหนดจากผู้ผลิตหลักที่ประเทศญี่ปุ่น โดยที่ผู้ผลิตหลักจะจ่ายค่านายหน้าให้กับตัวแทนจำหน่ายโดยตรง ซึ่งเป็นลักษณะทั่วไปของธุรกิจหลักในประเทศญี่ปุ่น เช่นเดียวกันกับการซื้อหลักภายในประเทศจาก บริษัท ข. สยามสุริยะ จำกัด ที่มีหลักปฏิบัติเหมือนกัน

การกำหนดราคาขายผ่านบริษัทที่เกี่ยวข้องจะมีเงื่อนไขและราคาเช่นเดียวกับการขายให้กับลูกค้าทั่วไป ซึ่งผู้สอบบัญชีได้ตรวจสอบโดยทดลองสุ่มตัวอย่างรายการที่ขายให้กับบริษัทที่เกี่ยวข้องกับบางรายการเทียบกับรายการที่บริษัทขายให้กับลูกค้าทั่วไปแล้วปรากฏว่าเป็นราคาที่ใกล้เคียงกัน

3) มาตรการหรือขั้นตอนการอนุมัติการทำรายการระหว่างกัน บริษัทฯ ดำเนินการตามขั้นตอนและการอนุมัติเหมือนกับการทำรายการค้าที่เกิดขึ้นกับบุคคลภายนอกอื่น ๆ ทุกประการ และไม่มีผู้บริหารหรือผู้ถือหุ้นที่มีส่วนได้เสีย มีส่วนในการอนุมัติรายการระหว่างกันที่เกิดขึ้นแต่อย่างใด

ทั้งนี้เป็นการกระทำโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ เป็นสำคัญและต้องผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท หรือขออนุมัติในหลักการจากคณะกรรมการก่อนทำรายการ

4) นโยบายหรือแนวโน้มนำการทำรายการกับบริษัทที่เกี่ยวข้องในอนาคต บริษัทฯ ยังคงถือปฏิบัติตามระเบียบ ขั้นตอนเช่นเดียวกับการกระทำธุรกรรมใดๆ กับบุคคลภายนอกอื่น ๆ ที่เป็นไปตามปกติ และเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการค้า และไม่มีการทำรายการนอกเหนือจากรายการที่เกิดขึ้นเป็นปกติ

## ข้อมูลบริษัทที่เกี่ยวข้อง

บริษัทที่เกี่ยวข้อง	ประเภทกิจการ และ ลักษณะธุรกิจ	ทุนชำระแล้ว (ล้านบาท)	ร้อยละหุ้นที่ถือ ของทุนจดทะเบียน		กรรมการของบริษัท ที่เกี่ยวข้องและเป็น กรรมการของ SSSC	
ยูเนี่ยนอโตพาร์ทส มานูแฟคเจอริง	ผลิตและจำหน่าย ชิ้นส่วนยานยนต์	350	โอกายาเอนด์ โก	98.28%	นายวันชัย	คุณานันท์กุล
			กลุ่มคุณานันท์กุล	1.72%	นายอะคิโกะ	ชิโบอุจิ
					นายสิทธิชัย	คุณานันท์กุล
					นายจุน	มูราเซะ
สยาม นิปปอน สตีล ไฟฟ์	ผลิตและจำหน่าย ท่อเหล็กชนิดพิเศษ สำหรับอุตสาหกรรม ยานยนต์ และ อุตสาหกรรม ต่อเนื่อง	783	นิปปอน สตีล & ซูมิกินไฟฟ์	60.47%	นายจุน	มูราเซะ
			เมทัลวัน คอร์ปอเรชั่น	12.87%		
			โอกายาเอนด์ โก	12.36%		
			โตโยต้าทูลโซ- คอร์ปอเรชั่น	6.18%		
			นายวันชัย คุณานันท์กุล	4.01%		
			ช. สยามสุริยะ	0.50%		
			ศูนย์บริการหลักสยาม	0.30%		
พานาโซนิค อิโค โซลูชั่นส์สตีล (ประเทศไทย)	ผลิตและจำหน่าย อุปกรณ์ไฟฟ้าในการ ก่อสร้าง เช่น ท่อร้อยสายไฟ และอุปกรณ์ต่อเนื่อง	170	สยามสตีลอินเตอร์- เนชั่นแนล	5.00%	นายวันชัย	คุณานันท์กุล
สยามโอคามูระสตีล	ผลิตและจำหน่าย เฟอร์นิเจอร์ ระบบ Office Automation เพื่อการส่งออก	88	สยามสตีลอินเตอร์- เนชั่นแนล	40.00%	นายวันชัย	คุณานันท์กุล
			โอคามูระ คอร์ปอเรชั่น	20.00%	นายสุรศักดิ์	คุณานันท์กุล
			กันไซ-โอคามูระ	20.00%	นายสุรพล	คุณานันท์กุล
			เมทัลวัน คอร์ปอเรชั่น	20.00%		
สยามสตีลอินเตอร์- เนชั่นแนล	ผลิตและจำหน่าย เฟอร์นิเจอร์ ที่ทำจากเหล็ก	593.13	กลุ่มคุณานันท์กุล	35.41%	นายวันชัย	คุณานันท์กุล
					นายสุรศักดิ์	คุณานันท์กุล
					นายสุรพล	คุณานันท์กุล
					นายสิทธิชัย	คุณานันท์กุล
					นางนภาพร	หุจชนะเสวี
ฟอร์ไมก้า (ประเทศไทย)	ผลิตและจำหน่าย ผลิตภัณฑ์เคลือบ พลาสติก	199.15	สยามสตีลอินเตอร์- เนชั่นแนล	5.00%	นายวันชัย	คุณานันท์กุล

บริษัทที่เกี่ยวข้อง	ประเภทกิจการ และ ลักษณะธุรกิจ	ทุนชำระแล้ว (ล้านบาท)	ร้อยละหุ้นที่ถือ ของทุนจดทะเบียน	กรรมการของบริษัท ที่เกี่ยวข้องและเป็น กรรมการของ SSSC
สยามสตีลกรุ๊ป-อินเตอร์เนชั่นแนล	ดำเนินการลงทุนและสนับสนุนการดำเนินกิจการของบริษัทในกลุ่ม	800	กลุ่มคูนานันท์กุล 87.39% โอคายาแอนด์ โก 12.50%	นายวันชัย คูนานันท์กุล
ศรีเจริญอินเตอร์เนชั่นแนล	จำหน่ายเฟอร์นิเจอร์สำนักงาน	14	สยามสตีล-อินเตอร์เนชั่นแนล 100%	นายวันชัย คูนานันท์กุล นายสุรศักดิ์ คูนานันท์กุล
ช. สยามสุริยะ	ดำเนินธุรกิจซื้อมาขายไป โดยเป็นผู้นำเข้า และจำหน่ายผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ	18	โอคายาแอนด์ โก 49.00% กลุ่มคูนานันท์กุล 39.00%	นายวันชัย คูนานันท์กุล นายสุรศักดิ์ คูนานันท์กุล นายอะคิอิโกะ ชีโบอุชิ นายสุรพล คูนานันท์กุล นายสิทธิชัย คูนานันท์กุล นายจุน มูราเซะ
โอคายา แอนด์คอมปานี	ดำเนินธุรกิจเป็นตัวแทนจำหน่ายเหล็กและเครื่องจักรกลโลหะ ท่อเหล็ก ผลิตภัณฑ์เคมี และอื่น ๆ	-	เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของ ศูนย์บริการ-เหล็กสยาม 29.75%	
สยามโอคามูระอินเตอร์เนชั่นแนล	จำหน่ายเฟอร์นิเจอร์สำนักงาน เฟอร์นิเจอร์ที่ใช้ในที่สาธารณะ	20	สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล 51.00%	นายวันชัย คูนานันท์กุล นายสุรศักดิ์ คูนานันท์กุล นายสุรพล คูนานันท์กุล นายสิทธิชัย คูนานันท์กุล นางนภาพร หุณชนะเสวี
สยามโกชิ มานูแฟกเจอริง	ผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วน และอุปกรณ์รถจักรยานยนต์ ยานยนต์ และเครื่องยนต์	180	ยูเนี่ยนโอโตพาร์ทส-มานูแฟกเจอริง 18.00%	นายวันชัย คูนานันท์กุล นายอะคิอิโกะ ชีโบอุชิ

บริษัทที่เกี่ยวข้อง	ประเภทกิจการ และลักษณะธุรกิจ	ทุนชำระแล้ว (ล้านบาท)	ร้อยละหุ้นที่ถือของทุนจดทะเบียน		กรรมการของบริษัทที่เกี่ยวข้องและเป็นกรรมการของ SSSC	
สยามเอ็นไวรอนเมนทอลเทคโนโลยี	ให้บริการด้านสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น จำหน่ายประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ บริการบำบัดน้ำเสีย	55	สยามอีสเทิร์น-อินดัสเทรียลพาร์ก	98.89%		
			กลุ่มคุณานันท์กุล	1.09%		
สยาม สติลชีวิล โปรดักส์	ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในการก่อสร้าง วัสดุก่อสร้าง วัสดุใช้ในการตกแต่งอาคาร	12.50	สยามสติลกรุป-อินเตอร์เนชั่นแนล	100%	นายวันชัย	คุณานันท์กุล
					นายสุรศักดิ์	คุณานันท์กุล
สยามโอคาย่า เคมีคัล	ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์เอ็นจิเนียริ่ง พลาสติก และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	80	โอคาย่า แอนด์ โก	79.38%	นายวันชัย	คุณานันท์กุล
			กลุ่มคุณานันท์กุล	12.50%	นายจุน	มูราเซ
			ช. สยามสุริยะ	8.12%	นายสิทธิชัย	คุณานันท์กุล
โอคาย่า (ประเทศไทย)	ประกอบกิจการค้าส่งและค้าปลีกสินค้าวัสดุ วัตถุดิบที่ใช้ในอุตสาหกรรม	310	โอคาย่า แอนด์ โก	100%	นายจุน	มูราเซ
โซแมท	ประกอบกิจการในการค้าขายทั้งการขายตรง การขายปลีก การขายส่ง การขายตามใบสั่ง	20	ช. สยามสุริยะ	51.00%	นายจุน	มูราเซ
			โอคาย่า (ประเทศไทย)	5.00%		
ยูนิตี้ เซอร์วิส	ให้บริการด้านการจัดการสาธารณูปโภค แก่บริษัทต่าง ๆ ในกลุ่มสยามสติล	1	กลุ่มคุณานันท์กุล	99.60%	นายวันชัย	คุณานันท์กุล
					นายสุรศักดิ์	คุณานันท์กุล
สยาม เอ็มทีเค	จำหน่ายเหล็กและเหล็กกล้า	185	โอคาย่า แอนด์ โก	40%	นายจุน	มูราเซ

บริษัทที่เกี่ยวข้อง	ประเภทกิจการ และ ลักษณะธุรกิจ	ทุนชำระแล้ว (ล้านบาท)	ร้อยละหุ้นที่ถือ ของทุนจดทะเบียน	กรรมการของบริษัท ที่เกี่ยวข้องและเป็น กรรมการของ SSSC
สยามนิปปอน สตีล แอนด์ ซุมิโน ลอจิสติกส์	การให้บริการเกี่ยวกับ กิจกรรมพิธีการทางกรม ศุลกากร	12	ช.สยามสุริยะ 25.50%	นายจุน มุราซะ
สยาม สตีล โอ ซี	จำหน่ายอาคารสำเร็จรูป ผนังกันห้อง และผลิตภัณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง	20	สยามสตีลอินเตอร์- เนชั่นแนล 51.00%	นายสุรศักดิ์ คุณานันทกุล นายสุรพล คุณานันทกุล นางนภาพร หุณฑะเสวี
ไทย ออโต พูล แอนด์ ดาย	ผลิตชิ้นส่วน และ อุปกรณ์เสริมอื่น ๆ สำหรับ ยานยนต์	300		นายดำริ สุโขชนัง
นิปปอน สตีล แอนด์ ซุมิโน ไฟฟ์ (ประเทศไทย)	ผลิตท่อเหล็ก และเหล็กกล้า	8,336	สยาม นิปปอน สตีล ไฟฟ์ 48.31%	นายจุน มุราซะ