

ข้อ 16 การเปิดเผยหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ (ต่อ)

3.4 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร

- ประธาน 50,000 ต่อคนต่อเดือน
- กรรมการ 36,000 ต่อคนต่อเดือน

4. ค่าตอบแทนที่ปรึกษากฎหมาย 330,000 ต่อคนต่อเดือน

5. เงินบำเหน็จคณะกรรมการ ในอัตราร้อยละ 0.5 ของเงินปันผล

ค่าตอบแทนผู้บริหารเป็นไปตามนโยบายและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการธนาคารกำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของธนาคารและผลการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลและกำหนดอัตราค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาและนำเสนอจำนวนค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อคณะกรรมการธนาคารเพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยรายละเอียดค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหาร ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

1) ค่าตอบแทนกรรมการ : ในรอบปี 2556 คณะกรรมการธนาคารได้รับค่าตอบแทนในฐานะกรรมการธนาคาร กรรมการอิสระ กรรมการที่ปรึกษาแก่คณะผู้จัดการ กรรมการตรวจสอบ กรรมการกำกับดูแลกิจการ กรรมการทรัพยากรบุคคลและกำหนดอัตราค่าตอบแทน กรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร ที่ปรึกษากฎหมายของธนาคาร รวมถึงเงินบำเหน็จในอัตราร้อยละ 0.5 ของเงินปันผล เป็นจำนวนเงินรวมทั้งสิ้น 71,935,905 บาท

2. ค่าตอบแทนอื่น

1) ค่าตอบแทนกรรมการ : ไม่มี

2) ค่าตอบแทนผู้บริหาร : ในรอบปี 2556 ธนาคารได้จ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่สมทบให้ผู้บริหารระดับผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการหรือเทียบเท่า รวมทั้งสิ้น 39 คน เป็นจำนวนเงินรวมทั้งสิ้น 7,626,997 บาท และผู้บริหารระดับรองกรรมการผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 24 คน เป็นจำนวนเงินรวมทั้งสิ้น 7,787,000 บาท รวมเป็นค่าตอบแทนที่ธนาคารได้จ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สมทบให้ผู้บริหารระดับผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไปรวมทั้งสิ้น 63 คน เป็นจำนวนเงินรวมทั้งสิ้น 15,413,997 บาท

KBANK – รายงานประจำปี 2556

Disclosure and Transparency

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
17. นโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง	Level

ข้อ 17 นโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง

7. ค่าตอบแทนผู้บริหาร

บริษัทฯ มีการวัดผลการดำเนินงานของผู้บริหารทุกปีในรูปแบบของดัชนีวัดผล (Key Performance Index: KPI) โดยจะเปรียบเทียบกับ KPI ที่กำหนดไว้เป็นเป้าหมายในสัญญาจ้างและ/หรือแผนการดำเนินงานที่เสนอต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่และ/หรือ คณะกรรมการบริษัท ซึ่งจะเชื่อมโยงกับอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริษัทกำหนดไว้ ทั้งนี้ สำหรับ กรรมการผู้จัดการใหญ่นั้นจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีเช่นเดียวกันโดยกรรมการบริษัทที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร ตามรายละเอียดข้างต้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาที่กำหนดค่าตอบแทนให้สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานและ ค่าตอบแทนตามมาตรฐานของบริษัทต่างๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน และนำเสนอจำนวนค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อคณะกรรมการ บริษัทเพื่อพิจารณาและอนุมัติต่อไป

กรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ จำนวนรวมทั้งสิ้น 9 คน ได้รับค่าตอบแทนจากบริษัทฯ ในรอบปี 2556 เป็นจำนวนเงินรวมทั้งสิ้น 80,726,786 บาท ตามรายละเอียด ดังนี้

BCP – รายงานประจำปี 2556

Disclosure and Transparency

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
18. การเปิดเผยค่าตอบแทนกรรมการเป็นรายบุคคล	Level
19. การเปิดเผยข้อมูลจำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการ	Y/N
20. การเปิดเผยข้อมูลการเข้าร่วมประชุมของกรรมการแต่ละคน	Level
21. การเปิดเผยข้อมูลการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมของกรรมการแต่ละคนในปีที่ผ่านมา	Level

104

Enterprise with Integrity

การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร

กรรมการเข้าใหม่ทุกคนจะได้รับปฐมนิเทศเบื้องต้นจากประธานกรรมการ เกี่ยวกับลักษณะการดำเนินธุรกิจ ประวัติและความเป็นมาของบริษัท ที่ตั้งสำนักงานและสาขาวิเทศมนตรมองค์กร หรือรับคำชี้แจงจากกรรมการ ผู้อำนวยการและเลขานุการบริษัท เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร นโยบายการกำกับดูแลกิจการ ระบบการควบคุมภายในหรือเอกสารประกอบ

คณะกรรมการบริษัท สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความรู้ให้กับกรรมการทุกคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ บริษัท มีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการ เข้าร่วมสัมมนาและเข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่างๆ ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือสถาบันอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในส่วนของหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ หรือแนวทางการบริหารจัดการแนวโน้ม เพื่อให้กรรมการทุกคนมีการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนำความรู้ต่างๆ มาปรับใช้อย่างเหมาะสม และนำความรู้มาใช้ประโยชน์กับบริษัท ต่อไป ซึ่งในปี 2556 ได้สนับสนุนกรรมการเข้าร่วมอบรม ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตรที่อบรมปี 2556
1.	นายสมศักดิ์ เขียว จิระนคร	ประธานกรรมการตรวจสอบ	- IFRS: Journey toward full adoption - Global Audit Committee Survey — Perspectives and trends
2.	นายสุธีร์ จินตนาอนุมิตร	กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ	- IFRS: Journey toward full adoption - Global Audit Committee Survey — Perspectives and trends
3.	นางสาวศันยา กิตติโกวิท	กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ	- การเดินทางสู่การยกระดับการกำกับดูแลกิจการที่ภายใต้ "ASEAN Corporate Governance Scorecard"
4.	นายค่อมภู หวังมหา	กรรมการผู้อำนวยการ	- Director Accreditation Program (DAP) รุ่น 106

ข้อ 21

การเปิดเผยข้อมูล การเข้ารับการพัฒนา และฝึกอบรมของ กรรมการแต่ละคนใน ปีที่ผ่านมา

NINE – รายงานประจำปี 2556

Disclosure and Transparency

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
22. บริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลการทำรายการระหว่างกันไว้ อย่างครบถ้วนหรือไม่ (ระบุชื่อของบุคคลที่มีการทำรายการ ระหว่างกัน ความสัมพันธ์ ลักษณะของรายการ เงื่อนไข/ นโยบายราคา และมูลค่าของรายการ)	Level
23. บริษัทมีการกำหนดนโยบายให้กรรมการต้องเปิดเผย/ รายงานการซื้อ-ขายหุ้นถือครองหลักทรัพย์ของบริษัท ให้ที่ประชุมคณะกรรมการทราบทุกครั้ง	Level

106

Enterprise with Integrity

ข้อ 23 บริษัทที่มีการกำหนดนโยบายให้กรรมการต้องเปิดเผย/รายงาน การซื้อ-ขายหุ้น/ถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทให้ทราบทุกครั้ง

การใช้ข้อมูลภายใน

1. จัดให้มีนโยบายว่าด้วยการใช้ข้อมูลภายใน โดยมีวัตถุประสงค์หลักประการหนึ่งคือเพื่อป้องกันการใช้ข้อมูลภายในของบริษัทในการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และป้องกันการแสวงหาประโยชน์ส่วนตนของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน จากการใช้ข้อมูลภายในของบริษัทที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณชน โดยนโยบายดังกล่าวจะครอบคลุมถึงการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทด้วย โดยมีสาระสำคัญกล่าวคือกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร รวมถึงเจ้าหน้าที่ทุกระดับของสำนักเลขานุการบริษัทและสำนักลงทุนสัมพันธ์ จัดทำและนำเสนอรายงานการถือครองหลักทรัพย์และการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท ต่อสำนักเลขานุการบริษัท เพื่อนำส่งไปยังสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แล้วแต่กรณี ภายในระยะเวลาตามที่กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง และให้สำนักเลขานุการบริษัทรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเป็นรายไตรมาส

CPF – รายงานประจำปี 2556

Disclosure and Transparency

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
24. บริษัทเปิดเผยการเปลี่ยนแปลงการถือครองหุ้นบริษัทของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงโดยแสดงจำนวนหุ้นที่ถือ ณ ต้นปี สิ้นปี และที่มีการซื้อขายระหว่างปีไว้ในรายงานประจำปี หรือไม่	Y/N

108

Enterprise with Integrity

ข้อ 24 บริษัทเปิดเผยการเปลี่ยนแปลงการถือครองหุ้นบริษัทของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงโดยแสดงจำนวนหุ้นที่ถือ ณ ต้นปี สิ้นปี และที่มีการซื้อขายระหว่างปีไว้ในรายงานประจำปี หรือไม่

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	จำนวนหุ้นที่ถือ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2555	จำนวนหุ้นที่ถือ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556	จำนวนหุ้นที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น/(ลดลง) ในปี 2556	สัดส่วนการถือหุ้นในบริษัท (%)
1	นายบัณฑิต ล่ำซำ	ประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	50,000	50,000	0	0.002
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		1,530,000	1,530,000	0	0.064
2	นายสมชาย บุคคุษ	รองประธานกรรมการ	290,120	290,120	0	0.012
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		1,840	1,840	0	0.000
3	นายกฤษณา ล่ำซำ	รองประธานกรรมการ	8,880	8,880	0	0.000
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	0	0.000
4	นายวีรดี ดาวฉาย	กรรมการผู้จัดการ	-	-	-	-
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		110	110	0	0.000
5	นายธีรวัฒน์ ศรีวงส์	กรรมการผู้จัดการ	24,600	24,600	0	0.001
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
6	นางสุจิตพรพรรณ ล่ำซำ	กรรมการ	2,920,000	3,000,000	80,000	0.125
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-
7	ศ.กิตติคุณ คุณหญิงสุชาดา กิระนันทน์	กรรมการ	1,000	1,000	0	0.000
	คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ		-	-	-	-

KBANK – รายงานประจำปี 2556

Disclosure and Transparency

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
25. บริษัทมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการหรือไม่	Y/N

110

Enterprise with Integrity

ข้อ 25 บริษัทมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการรายงานการมีส่วนได้เสียของ
กรรมการหรือไม่

รายงานการมีส่วนได้เสีย

ธนาคารกำหนดให้กรรมการและผู้มีอำนาจในการจัดการ (ตามที่
ได้นิยามไว้ใน พรบ. ธุรกิจสถาบันการเงิน พ.ศ. 2551) จัดทำ
รายงานการมีส่วนได้เสียของตนเองและบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง
ส่งให้เลขานุการบริษัททุกสิ้นไตรมาสและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง
ข้อมูล ซึ่งเลขานุการบริษัทมีหน้าที่จัดเก็บและจัดทำรายงาน
ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแจ้งไปยังนายกกรรมการและประธาน
กรรมการตรวจสอบ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์
และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 และธนาคารได้นำข้อมูล
ดังกล่าวไปใช้ในการควบคุมดูแลการทำธุรกรรมระหว่างธนาคาร
กับกรรมการ ผู้มีอำนาจในการจัดการ และ/หรือ ผู้เกี่ยวข้องของ
บุคคลดังกล่าวเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ทางกฎหมายต่อไป

SCB – รายงานประจำปี 2556

Disclosure and Transparency

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน
26. บริษัทกำหนดและเปิดเผยไว้ถึงนโยบายที่ว่าการทำรายการ ระหว่างกันที่สำคัญต้องได้รับการพิจารณาและอนุมัติจาก คณะกรรมการหรือไม่	Y/N

ข้อ 26 บริษัทกำหนดและเปิดเผยไว้ถึงนโยบายที่ว่า การทำรายการระหว่างกันที่สำคัญต้องได้รับการพิจารณาและอนุมัติจากคณะกรรมการหรือไม่

บริษัทขมึนนโยบายภายในที่ระบุไว้อย่างชัดเจนในเรื่องของรายการระหว่างกัน ว่ารายการใดเป็นรายการที่เกี่ยวข้องกัน บุคคลที่เกี่ยวข้องกัน บริษัทที่เกี่ยวข้องกัน รวมถึงนโยบายที่ใช้และมาตรการในการปฏิบัติของรายการที่เกี่ยวข้องกันทั้งหมด โดยปฏิบัติตามกฎและข้อบังคับของ ก.ล.ด. และ ต.ลท. สำหรับรายการระหว่างกันที่เกิดขึ้นใหม่โดยค่านึงถึงขนาดของรายการ จะเสนอให้คณะกรรมการตรวจสอบพิจารณา และเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ นอกจากนั้นทุกๆ ไตรมาส รายงานรายการระหว่างกันได้มีการนำเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัท รายการระหว่างกันมีส่วนในการขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัท บุคคลที่มีอำนาจอนุมัติรายการไม่มีส่วนได้เสียในกิจกรรมเหล่านั้น และบริษัทฯ รวมถึงผู้บริหารของบริษัทฯ ให้ความตระหนักเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และข้อบังคับของ ก.ล.ด. / ต.ลท. และแนวปฏิบัติการควบคุมภายในได้ถูกนำมาปฏิบัติเพื่อการนี้ รายการที่เกี่ยวข้องกันทุกรายการที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ จะต้องได้รับการอนุมัติรายการจากคณะกรรมการตรวจสอบของบริษัทด้วย โดยสิ่งแรกที่รายการระหว่างกันได้นำมาพิจารณาโดยคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัทคือ เหตุผลของรายการ ผลประโยชน์ต่อบริษัท และโอกาสการขับเคลื่อนด้านราคา บริษัทฯ มีความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติตามคำแนะนำของ ก.ล.ด. / ต.ลท. เกี่ยวกับรายการที่เกี่ยวข้องกัน โดยมีใจว่ารายการดังกล่าวเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรม

IVL – รายงานประจำปี 2556

Disclosure and Transparency

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
27. บริษัทได้แจ้งผู้สอบบัญชีที่มีความเป็นอิสระ และมีความน่าเชื่อถือหรือไม่	Level
28. บริษัทเปิดเผยค่าสอบบัญชีที่จ่ายให้กับผู้สอบบัญชีหรือบริษัทสอบบัญชีไว้ในรายงานประจำปีหรือไม่	Y/N
29. บริษัทเปิดเผยค่าบริการอื่น ๆ ที่จ่ายให้กับผู้สอบบัญชีหรือบริษัทสอบบัญชีไว้ในรายงานประจำปีหรือไม่	Y/N
30. งบการเงินของบริษัทได้รับการรับรองโดยมีเงื่อนไขจากผู้สอบบัญชีหรือไม่	Level

114

Enterprise with Integrity

Disclosure and Transparency	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
บริษัทได้จัดให้มีการสื่อสารข้อมูลของบริษัทผ่านช่องทางที่หลากหลายดังต่อไปนี้หรือไม่	
31. รายงานประจำปี	Y/N
32. รายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาส	Y/N
33. เว็บไซต์ของบริษัท	Y/N
34. การพบปะกับนักวิเคราะห์	Y/N
35. การแถลงข่าวต่อสื่อมวลชน/การจัดทำจดหมายข่าวที่นำเสนอถึงฐานะทางการเงินของบริษัท	Y/N

Enterprise with Integrity 115

Disclosure and Transparency	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
36. ในปีที่ผ่านมาบริษัทมีประวัติการส่งรายงานทางการเงินทั้งรายไตรมาสและรายปีล่าช้าหรือไม่	Level
บริษัทมีเว็บไซต์ที่นำเสนอข้อมูลที่ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับบริษัทในเรื่องเหล่านี้หรือไม่	
37. ลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัท	Y/N
38. งบการเงินของบริษัท (ควรเปิดเผยทั้งงบปัจจุบันและย้อนหลัง)	Y/N
39. เอกสารข่าว (Press Release) ของบริษัท	Y/N
40. โครงสร้างการถือหุ้นของบริษัท	Y/N ¹¹⁶

Disclosure and Transparency	
หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน
41. โครงสร้างองค์กร	Y/N
42. โครงสร้างกลุ่มธุรกิจ (ถ้ามี) (ต้องระบุถึงสัดส่วนของการถือหุ้นด้วย)	Y/N
43. ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการและผู้บริหาร	Y/N
44. ข้อมูลด้านนักลงทุนสัมพันธ์	Y/N
45. ข้อบังคับบริษัท	Y/N
46. รายงานประจำปีที่สามารถดาวน์โหลดได้	Y/N
47. หนังสือนัดประชุมที่สามารถดาวน์โหลดได้	Y/N
48. จัดทำเว็บไซต์ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	Y/N

Enterprise with Integrity 117

Disclosure and Transparency	
หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน
49. บริษัทที่มีการจัดตั้งหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์หรือระบุ บุคคลและช่องทางที่นักลงทุนสามารถติดต่อสอบถามข้อมูล บริษัทได้โดยสะดวกหรือไม่	Level
50. ในปีที่ผ่านมา บริษัทมีประวัติการถูกสั่งให้แก้ไขงบ การเงินโดยสำนักงาน ก.ล.ต.หรือไม่อย่างไร (Penalty)	Y/N

Enterprise with Integrity 118

ข้อสังเกตจากการประเมิน

Disclosure and Transparency

“ทำคะแนนได้สูง เนื่องจากมีกฎเกณฑ์ของ ตลท. และ ก.ล.ด. กำกับอยู่ แต่มีการจัดทำเป็นภาษาอังกฤษไม่มากนัก”

ข้อมูลหลักที่ใช้ในการประเมิน

- รายงานประจำปี
- แบบ 56-1
- เว็บไซต์บริษัท

119

Enterprise with Integrity

ข้อสังเกตจากการประเมิน

Disclosure and Transparency

1. การถือหุ้นกรรมการและผู้บริหาร (ข้อ 3-4)
 - ไม่แยกการถือหุ้นระหว่างกรรมการและคู่สมรสให้เห็นอย่างชัดเจน
2. การเปิดเผยถึงการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (ข้อ 5)
 - ไม่เปิดเผยถึงกรณีที่ยังไม่ได้ปฏิบัติ
3. การเปิดเผยโครงสร้างกลุ่มธุรกิจ (ข้อ 10 และข้อ 42)
 - ไม่เปิดเผยสัดส่วนของการถือหุ้น
4. การเปิดเผยนโยบาย Whistle Blowing (ข้อ 13)
 - เข้าใจผิดว่า การเปิดเผยเพียงช่องทางในการร้องเรียน ถือเป็นนโยบาย

Enterprise with Integrity

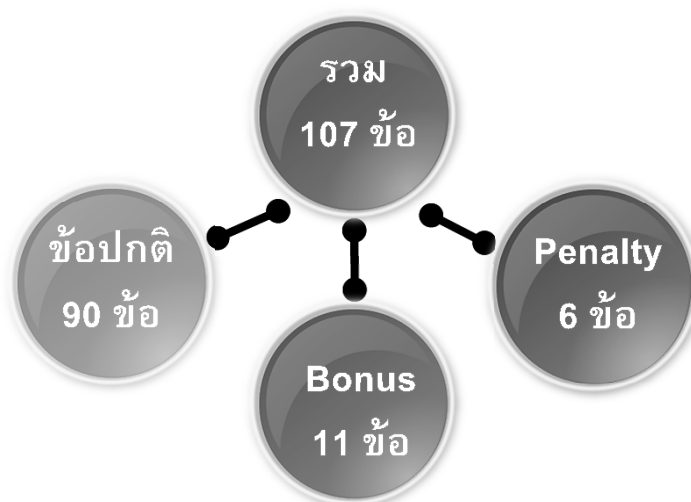
ข้อสังเกตจากการประเมิน

Disclosure and Transparency

5. การเปิดเผยประวัติกรรมการในรายงานประจำปี (ข้อ 14)
 - ส่วนใหญ่ไม่แยกบริษัทจำกัด และบริษัทที่จดทะเบียนใน ตลท.
 - ไม่เปิดเผย วัน เดือน ปีที่เข้ารับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ
6. การเปิดเผยถึงข้อมูลการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมของกรรมการแต่ละคนในปีที่ผ่านมา (ข้อ 21)
 - ไม่ระบุปีที่เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม
 - เปิดเผยเป็นภาพรวมว่า มีกรรมการเข้ารับการอบรมและพัฒนา แต่ไม่ระบุว่า เป็นใคร

Enterprise with Integrity

Board Responsibility



Enterprise with Integrity

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
1. คณะกรรมการมีการจัดทำนโยบายกำกับดูแลกิจการเป็นของตนเองหรือไม่อย่างไร	Level
2. คณะกรรมการบริษัทได้จัดให้มีนโยบายจริยธรรมธุรกิจและ/หรือคู่มือจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทและเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีหรือเว็บไซต์ของบริษัทหรือไม่	Y/N
3. บริษัทได้กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานปฏิบัติตามจริยธรรมธุรกิจและ/หรือคู่มือจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทหรือไม่	Y/N

123

Enterprise with Integrity

ข้อ 3 บริษัทได้กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานปฏิบัติตามจริยธรรมธุรกิจและ/หรือคู่มือจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทหรือไม่

กลุ่มทิสโก้ได้จัดทำ "แนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ" (Corporate Governance Code of Conduct) เพื่อเป็นแนวทางให้แก่คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของกลุ่มทิสโก้ในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทในกลุ่มทิสโก้ ดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส และปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้บริษัทในกลุ่มทิสโก้มีการบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การกำกับดูแลกิจการที่กลุ่มทิสโก้ยึดถือเป็นหลักในการดำเนินธุรกิจมาอย่างต่อเนื่อง แบ่งเป็น 5 หัวข้อหลักกล่าวคือ สิทธิของผู้ถือหุ้น การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ (รายละเอียดของแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการของบริษัทสามารถดูได้จากเว็บไซต์ของบริษัท (www.tisco.co.th)) นอกจากนี้ บริษัทยังจัดให้มีระเบียบปฏิบัติและคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อให้คณะกรรมการระดับสูงและพนักงานถือปฏิบัติในด้านต่างๆ เช่น การจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า การป้องกันมิให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การควบคุมข้อมูลภายใน การรักษาความลับ และการซื้อขายหลักทรัพย์ของพนักงาน เป็นต้น

เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งจรรยาบรรณธุรกิจ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม บริษัทดำเนินการให้พนักงานทุกคนทำแบบทดสอบเกี่ยวกับกฎเกณฑ์และการปฏิบัติงานและนโยบายทรัพยากรบุคคล (Human Resource Policy Testing) เป็นระยะๆ ผ่านระบบ Intranet ของบริษัท และนำผลที่ได้มาประเมินระดับความรู้และความเข้าใจของพนักงานเพื่อดำเนินการสื่อสารให้พนักงานมีความเข้าใจอย่างทั่วถึง พร้อมตระหนักถึงหน้าที่ของตนในการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กรต่อไป โดยบริษัทปรับปรุงและพัฒนาแบบทดสอบดังกล่าวให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา รวมถึงกำหนดให้พนักงานที่ทำแบบทดสอบได้คะแนนไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดศึกษาความรู้เพิ่มเติมและทำแบบทดสอบผ่านเกณฑ์ นอกจากนี้พนักงานปัจจุบันที่ต้องทำแบบทดสอบซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตผลการดำเนินงานแล้ว พนักงานที่เข้าทำงานระหว่างปีทุกคนจะต้องทำแบบทดสอบดังกล่าวด้วย นอกเหนือจากการเข้าทำกฎระเบียบในการปฐมนิเทศ ผลการทดสอบเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานเช่นกัน

TISCO – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
4. บริษัทได้กำหนดและเปิดเผยแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจริยธรรมธุรกิจและ/หรือคู่มือจรรยาบรรณ รวมถึงติดตามการปฏิบัติดังกล่าวหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity

125

ข้อ 4 บริษัทได้กำหนดและเปิดเผยแนวทางการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติตามจริยธรรมธุรกิจและ/หรือคู่มือจรรยาบรรณ รวมถึงติดตามการปฏิบัติดังกล่าวหรือไม่

การติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติ

บุคลากรของบริษัททุกคนต้องรับทราบและทำความเข้าใจจรรยาบรรณธุรกิจฉบับนี้ เพื่อยึดถือเป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน ผู้ละเว้นย่อมถูกสอบสวนและลงโทษทางวินัยตามความเหมาะสม อาจถึงขั้นให้พ้นจากการเป็นพนักงาน และอาจถูกดำเนินคดีตามกฎหมายในกรณีการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณดังกล่าว ไม่อาจกำหนดให้ครอบคลุมได้ในทุกกรณี หากพนักงานประสบปัญหาในการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจที่มีได้กำหนดไว้ ให้ท่านตอบคำถามกับตัวเองก่อนในเบื้องต้นดังนี้

- เป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่
- เป็นที่ยอมรับและสามารถเปิดเผยต่อสังคมได้หรือไม่
- เป็นการกระทำที่ส่งผลในทางลบต่อความชื่อเสียงหรือชื่อเสียงของบริษัทหรือพนักงานเองหรือไม่

กรณีไม่แน่ใจ หรือไม่อาจตัดสินใจได้ว่าการตัดสินใจของตนเองนั้นจะถูกต้องหรือไม่ ควรปรึกษาหรือสอบถามผู้บังคับบัญชาที่ตนเองไว้วางใจในทุกระดับ หรือผู้จัดการสำนักประธานกรรมการบริหาร หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลและธุรการ หรือผู้ตรวจสอบภายใน หรือกรรมการ แล้วแต่กรณี

RICH – คู่มือจริยธรรมธุรกิจ

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
5. คณะกรรมการมีการกำหนดวิสัยทัศน์/พันธกิจของบริษัทไว้หรือไม่อย่างไร	Y/N
6. คณะกรรมการได้พิจารณาบทบาทและอนุมัติวิสัยทัศน์และภารกิจของบริษัทอย่างน้อยทุก ๆ 5 ปี หรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity 127

ข้อ 6 คณะกรรมการได้พิจารณาบทบาทและอนุมัติวิสัยทัศน์และภารกิจของบริษัทอย่างน้อยทุก ๆ 5 ปี หรือไม่

7. บทบาทและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานมีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน และพิจารณาบทบาทและอนุมัติวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัทอย่างน้อยทุก 5 ปี และให้ความเห็นชอบ และติดตามให้ฝ่ายบริหารปฏิบัติตามแผนงานให้เป็นไปตามทิศทางและกลยุทธ์องค์กรอย่างสม่ำเสมอ

AOT – รายงานประจำปี 2556

คณะกรรมการธนาคารมีหน้าที่ให้ความเห็นชอบภารกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยมหลัก กลยุทธ์ ซึ่งได้บทบาทเป็นประจำทุกปี และอนุมัติในประเด็นสำคัญเกี่ยวกับทิศทางและนโยบายการดำเนินงานของกลุ่มธุรกิจทางการเงินธนาคารกสิกรไทย รวมถึงแผนธุรกิจและงบประมาณประจำปี

KBANK – รายงานการพัฒนาที่ยั่งยืนปี 2556

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
7. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายจำกัดจำนวน บริษัทจดทะเบียนที่กรรมการแต่ละคนจะดำรงตำแหน่งกรรมการได้ไม่เกิน 5 บริษัท	Y/N

Enterprise with Integrity

129

ข้อ 7 คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่กรรมการแต่ละคนจะดำรงตำแหน่งกรรมการได้ไม่เกิน 5 แห่ง ไว้ในนโยบายกำกับดูแลกิจการของบริษัทหรือไม่

นโยบายการจำกัดจำนวนบริษัท และจำนวนวาระในการดำรงตำแหน่งของกรรมการและกรรมการผู้จัดการใหญ่

- กรรมการบริษัทดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้ไม่เกิน 5 บริษัท โดยไม่มีข้อยกเว้น ทั้งนี้ ในปัจจุบันกรรมการ CPN

CPN – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
8. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่กรรมการแต่ละคนจะดำรงตำแหน่งกรรมการได้ไม่เกิน 3 แห่ง ไว้ในนโยบายกำกับดูแลกิจการของบริษัทหรือไม่ (Bonus)	Y/N
9. คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายการจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียนและบริษัทย่อยที่ไม่ใช่บริษัทจดทะเบียนที่กรรมการแต่ละคนจะดำรงตำแหน่งกรรมการไว้ไม่เกิน 5 แห่งหรือไม่ (Bonus)	Y/N
10. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายในการไปดำรงตำแหน่งกรรมการที่บริษัทอื่นของกรรมการผู้จัดการหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity

131

ข้อ 10 คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายในการไปดำรงตำแหน่งกรรมการที่บริษัทอื่นของกรรมการผู้จัดการหรือไม่

(1) โครงสร้างคณะกรรมการบริษัท

ปัจจุบัน คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการทั้งหมด 12 ท่าน โดยมีกรรมการซึ่งเป็นกรรมการอิสระ 4 ท่าน และกรรมการอิสระซึ่งเป็นเพศหญิง 1 ท่าน กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนจาก กสท ตามสัญญาร่วมการงาน 1 ท่าน และกรรมการที่เป็นผู้บริหาร 1 ท่าน (ได้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร)

อนึ่ง บริษัทไม่มีกรรมการที่ดำรงตำแหน่งในบริษัทจดทะเบียนมากกว่า 5 บริษัท และบริษัทไม่มีนโยบายให้กรรมการที่เป็นผู้บริหารดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในบริษัทอื่นและบริษัทจดทะเบียนมากกว่า 2 บริษัท ทั้งนี้ ไม่นับรวมบริษัทย่อย บริษัทในเครือ และบริษัทร่วมทุนของบริษัทซึ่ง

บริษัทมีความจำเป็นต้องเข้าไปกำกับดูแลการบริหารจัดการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของบริษัท ทั้งนี้ บริษัทมีกรรมการที่ไม่ใช่ผู้บริหารมากกว่า 1 ท่านที่มีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับธุรกิจของบริษัท

DTAC - รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน
11. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายจำกัดจำนวนปีในการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระไว้ไม่เกิน 9 ปี	Y/N

Enterprise with Integrity

133

ข้อ 11 คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายจำกัดจำนวนปีในการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระไว้ไม่เกิน 9 ปี

► การดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระไม่เกิน 9 ปี (ในปี 2556 ไม่มีกรรมการอิสระที่ดำรงตำแหน่งกรรมการเกิน 9 ปี จึงไม่ได้เสนอถึงเหตุผลในการขอให้ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติเลือกกรรมการอิสระที่ดำรงตำแหน่งกรรมการมาเกิน 9 ปี เป็นกรรมการอิสระ)

OFM – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
12. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายจำกัดจำนวนปีในการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระไว้ไม่เกิน 6 ปี ไร่หรือไม่ (Bonus)	Y/N
13. มีกรรมการอิสระในคณะกรรมการที่ดำรงตำแหน่งกรรมการมาเกิน 9 ปีหรือไม่ (Penalty)	Y/N

Enterprise with Integrity 135

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
14. บริษัทจะเลยต่อการเปิดเผยว่า กรรมการคนใดเป็นกรรมการอิสระหรือไม่ (Penalty)	Y/N
15. กรรมการหรือผู้บริหารระดับสูงของบริษัทเคยเป็นพนักงานหรือหุ้นส่วนของบริษัทสอบบัญชีภายนอกที่บริษัทใช้บริการอยู่ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมาหรือไม่ (Penalty)	Y/N
16. ในคณะกรรมการของบริษัทมีกรรมการอิสระที่ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในบริษัทจดทะเบียนมากกว่า 5 แห่งหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity 136

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
17. ในคณะกรรมการของบริษัท มีกรรมการที่เป็นผู้บริหารที่ไปดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่นมากกว่า 2 แห่งหรือไม่	Y/N
18. ในคณะกรรมการของบริษัท มีกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารอย่างน้อย 1 คน ที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทหรือไม่	Y/N
19. ในปีที่ผ่านมา บริษัทมีประวัติการกระทำผิดกฎระเบียบของ ก.ล.ต./ ตลาดหลักทรัพย์ฯ หรือไม่อย่างไร	Level
20. บริษัทได้จัดให้มีหน่วยงานกำกับกรปฏิบัติงานหรือไม่ (Compliance Unit) (Bonus)	Y/N

Enterprise with Integrity 137

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
21. คณะกรรมการจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในขึ้นเป็นหน่วยงานหนึ่งภายในบริษัทหรือไม่อย่างไร	Level
22. ในกรณีที่มีการจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายใน หน่วยงานนี้มี สายการรายงานไปยังส่วนใดของบริษัท	Y/N
23. บริษัทได้เปิดเผยชื่อของหัวหน้าของหน่วยงานตรวจสอบภายใน (Head of Internal Audit) หากเป็นการว่าจ้างภายนอก ได้ระบุว่า ใช้บริษัทสอบบัญชีใดหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity 138

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน
การประเมิน <u>คุณภาพรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบ</u>	
24. การเปิดเผยจำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการ ตรวจสอบในรอบปีนั้น	Y/N
25. การประเมินและสอบทานระบบการ ควบคุมภายใน	Y/N
26. การทำรายการระหว่างกัน	Y/N
27. การพิจารณาเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชี	Y/N

Enterprise with Integrity 139

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน
28. การสอบทานรายงานทางการเงิน	Y/N
29. การดูแลด้านการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และนโยบาย	Y/N
30. ข้อสรุป/ความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบต่อการ ดำเนินการในด้านต่าง ๆ โดยรวม	Y/N

Enterprise with Integrity 140

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
31.คณะกรรมการได้กำหนดและเปิดเผยถึงนโยบายความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) หรือไม่ เช่น ทางด้านทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพศ เป็นต้น	Y/N

Enterprise with Integrity

141

ข้อ 31 คณะกรรมการได้กำหนดและเปิดเผยถึงนโยบายความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (**Board Diversity**) หรือไม่ เช่น ทางด้านทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพศ เป็นต้น

นโยบายความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity)

คณะกรรมการฯได้กำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา ให้มีความหลากหลาย สำหรับผู้ที่จะมีหน้าที่เป็นกรรมการ โดยพิจารณาจากทักษะที่จำเป็นที่ขาดอยู่ในคณะกรรมการ รวมทั้ง วิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพศ เป็นต้น ดังจะเห็นได้จากในปี 2556 คณะกรรมการฯได้มีการสรรหากรรมการอิสระที่เป็นผู้หญิงจำนวน 1 ท่าน เพื่อให้มีความหลากหลายของโครงสร้างคณะกรรมการฯ

HANA – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน
32. คณะกรรมการได้เปิดเผยหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกกรรมการใหม่หรือไม่	Y/N
33. คณะกรรมการได้เปิดเผยกระบวนการในการแต่งตั้งกรรมการใหม่หรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity

143

ข้อ 32 คณะกรรมการได้เปิดเผยหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกกรรมการใหม่หรือไม่

การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการและกรรมการอิสระ

ในการคัดเลือกกรรมการ คณะกรรมการมุ่งเน้นถึงความโปร่งใสในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่เข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการ โดยบริษัทมีนโยบายในการให้สิทธิผู้ถือหุ้นเสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมมาเป็นกรรมการ และบริษัทมีคณะกรรมการสรรหา เพื่อช่วยพิจารณาถึงคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้สมัครหรือกรรมการที่ครบกำหนดออกตามวาระหรือลาออก และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ จากนั้นจะนำเสนอรายชื่อกรรมการดังกล่าวต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้เลือกตั้งกรรมการดังกล่าว

คุณสมบัติของกรรมการ

บุคคลที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯ เป็นผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมในการทำงานในหน้าที่ของตน และมีคุณสมบัติอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- 1) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยวิสาหกิจมหาชน จำกัด รวมทั้งต้องไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการบริษัทฯ จากผู้ถือหุ้น ตามที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ประกาศกำหนด
- 2) มีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ หรือด้านการเงินการบัญชี การบริหาร หรืออื่นๆ ที่คณะกรรมการเห็นสมควร โดยกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารอย่างน้อย 1 คนต้องมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ
- 3) สามารถอุทิศตนให้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในการตัดสินใจที่สำคัญและในการทำหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ และเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการและประชุมผู้ถือหุ้นได้ทุกครั้ง ยกเว้นกรณีจำเป็นหรือมีเหตุสุดวิสัย
- 4) เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณสมบัติอื่นใดที่อาจจะมีกำหนดเพิ่มเติมตามกฎหมายหรือตามความเหมาะสมของคณะกรรมการฯ

HANA- รายงานประจำปี 2556

ข้อ 33 คณะกรรมการได้เปิดเผยกระบวนการในการแต่งตั้งกรรมการใหม่หรือไม่

5.9 การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการสรรหา คำตอบแทน และบริษัทภิบาล มีหน้าที่ในการสรรหากรรมการที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งกรรมการและกรรมการชุดย่อยต่างๆ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานในอดีตที่สามารถตอบสนองความต้องการของตำแหน่งที่ว่างลงได้ รวมถึงความเป็นอิสระของกรรมการในกรณีที่มีการสรรหากรรมการอิสระ สำหรับกรรมการที่เป็นตัวแทนผู้ถือหุ้นรายใหญ่ นั้น โดยหลักแล้วผู้ถือหุ้นรายใหญ่จะเสนอบุคคลเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการตามที่เห็นสมควร โดยคณะกรรมการธนาคาร

มีหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อดังกล่าวว่าไม่ขัดกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาเลือกตั้งต่อไป นอกจากนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของธนาคารในการจำกัดการดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่น ในการสรรหากรรมการธนาคาร คณะกรรมการสรรหา คำตอบแทน และบริษัทภิบาล จะไม่รับพิจารณารายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งในบริษัทจดทะเบียนและ/หรือบริษัทย่อยของธนาคารที่ไม่ใช่บริษัทจดทะเบียนรวมกันตั้งแต่ 5 บริษัทขึ้นไป โดยคณะกรรมการสรรหา คำตอบแทน และบริษัทภิบาล จะพิจารณารายชื่อผู้ที่มีความเหมาะสมจากการเสนอชื่อโดยผู้ถือหุ้นและกรรมการแต่ละคนที่ได้ผ่านการกลั่นกรองคุณสมบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอต่อคณะกรรมการธนาคาร ภายหลังคณะกรรมการธนาคารให้ความเห็นชอบรายชื่อกรรมการที่เสนอดังกล่าว ธนาคารจะดำเนินการหรือและขอความเห็นชอบจากธนาคารแห่งประเทศไทย ก่อนเสนอคณะกรรมการธนาคารหรือผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

SCB – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility

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

146

Enterprise with Integrity

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน
36. คณะกรรมการได้จัดให้มีการประชุมพิเศษกรรมการใหม่ หรือไม่อย่างไร	Y/N

Enterprise with Integrity

147

ข้อ 36 คณะกรรมการได้จัดให้มีการประชุมพิเศษกรรมการใหม่หรือไม่อย่างไร

การปฏิรูปทิศและการอบรบกรรมการ

กรรมการเข้าใหม่ทุกท่านจะได้รับมอบคู่มือกรรมการ และจรรยาบรรณทางธุรกิจของกรรมการและพนักงาน รวมทั้งจะต้องเข้าร่วมการประชุมพิเศษกรรมการเข้าใหม่ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงจะบรรยายข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับเอ็กโก ทั้งนี้ กรรมการท่านอื่นๆ อาจเข้าร่วมการประชุมพิเศษดังกล่าวด้วย

สำหรับคู่มือกรรมการนั้น มีเนื้อหาที่สำคัญประกอบด้วย บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ การถือและซื้อขายหลักทรัพย์ของกรรมการ การรายงานเรื่องผลประโยชน์ของกรรมการ การบริหารการประชุม การเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศ การติดต่อกับฝ่ายบริหาร ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์กรรมการและกรรมการชุดย่อย ตารางอำนาจดำเนินการ และข้อมูลทั่วไปของบริษัท

อีกทั้งส่งเสริมให้กรรมการได้รับการฝึกอบรมในหัวข้อหลักสูตรที่จะเพิ่มพูนความเข้าใจในบทบาทและการกิจ ภายใต้แผนงานการรณรงค์การกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยกรรมการสามารถเข้ารับการอบรมที่สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด

EGCO – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
37. คณะกรรมการมีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องหรือไม่	Y/N
38. กรรมการของบริษัทได้เข้าร่วมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการหรือไม่อย่างไร (มากกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด)	Level
39. คณะกรรมการสนับสนุนกรรมการให้เข้าอบรมหลักสูตรหรือเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องหรือไม่ อย่างน้อย 1 คนเข้าอบรมหลักสูตรหรือเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานในรอบปี ที่ผ่านมา	Y/N

Enterprise with Integrity

149

ข้อ 37 คณะกรรมการมีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องหรือไม่

การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร

1) การอบรมสำหรับกรรมการและผู้บริหาร

คณะกรรมการมีนโยบายในการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้มีการฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่กรรมการและผู้บริหารของบริษัท เพื่อให้มีการปรับปรุงและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งหลักสูตรการอบรมภายใน และภายนอกบริษัท โดยคณะกรรมการทุกท่านต้องได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้เข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการ

คณะกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญในการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาในหลักสูตรต่างๆ หรือพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยกรรมการบริษัทได้ผ่านการอบรมหลักสูตรกับสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ได้แก่ หลักสูตร Director Certification Program (DCP) หลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) หลักสูตร Board Performance Evaluation หลักสูตร The Role of Chairman (RCP) หลักสูตร Audit Committee Program หลักสูตร Role of Compensation Committee (RCC) (ตามรายละเอียดเกี่ยวกับผู้บริหารบริษัทหน้า 145 ถึง 151)

ทั้งนี้บริษัทยังได้มีการส่งกรรมการเข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่างๆ ตามที่ IOD จัดอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2556 ศ.ศุภชัย พิเศษฐานิช ประธานกรรมการบริษัทกบิลและบริหารความเสี่ยง ได้เข้าร่วมการสัมมนาในหลักสูตร Chairman Forum 2/2013 บทบาทของประธานกรรมการในการส่งเสริมจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งจัดโดย IOD

BECL – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
40. ในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการได้จัดให้มีการประชุม คณะกรรมการรวมกี่ครั้ง (<u>มากกว่า 6 ครั้งต่อปี</u>)	Level
41. ในปีที่ผ่านมา กรรมการของบริษัทเข้าร่วมประชุม คณะกรรมการมากน้อยเพียงใด (ต้องมีสัดส่วนการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการทั้งคณะ โดยเฉลี่ยทั้งปี <u>ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</u>)	Level

Enterprise with Integrity 151

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
42. บริษัทได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับจำนวนองค์ประชุมขั้นต่ำ ณ <u>ขณะที่คณะกรรมการจะลงมติในที่ประชุม</u> คณะกรรมการว่า ต้องมีกรรมการอยู่ <u>ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3</u> ของจำนวนกรรมการทั้งหมดหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity 152

ข้อ 42 บริษัทได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับจำนวนองค์ประชุมขั้นต่ำ ณ ขณะที่คณะกรรมการจะลงมติในที่ประชุมคณะกรรมการว่า ต้องมีกรรมการอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมดหรือไม่

4) กำหนดจำนวนองค์ประชุมขั้นต่ำ ณ ขณะที่คณะกรรมการจะลงมติในที่ประชุม ต้องมีกรรมการอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด

GRAMMY – CG Policy

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
43. คณะกรรมการมีการกำหนดตารางการประชุมล่วงหน้าทุกปีหรือไม่	Y/N

07

การประชุมคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการจำนวนอย่างน้อย 6 ครั้งต่อปี โดยกำหนดวันประชุมไว้เป็นการล่วงหน้าตลอดทั้งปี และแจ้งให้คณะกรรมการแต่ละท่านทราบ ในการจัดประชุมคณะกรรมการ ประธานกรรมการบริษัทและประธานกรรมการบริหารจะเป็นผู้ดูแลให้ความเห็นชอบกำหนดวาระการประชุม ทั้งนี้ให้กรรมการแต่ละคนมีอิสระที่จะเสนอเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทเข้าสู่วาระการประชุมด้วย โดยเลขานุการคณะกรรมการบริษัททำหน้าที่จัดส่งหนังสือเชิญประชุมพร้อมระเบียบวาระการประชุมและเอกสารประกอบการประชุมไปให้กรรมการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน เพื่อให้กรรมการได้มีเวลาศึกษามาก่อนล่วงหน้า กรณีที่ไม่ได้มีการประชุมทุกเดือน คณะกรรมการกำหนดให้บริษัทรายงานผลดำเนินงานให้คณะกรรมการทราบในเดือนที่ไม่ได้มีการประชุมเพื่อให้ทราบถึงการควบคุมดูแลและปฏิบัติงาน

ในปี 2556 บริษัทได้มีการประชุมคณะกรรมการรวมทั้งสิ้น 9 ครั้ง และมีการประชุมคณะกรรมการอย่างไม่เป็นทางการ 1 ครั้ง

ข้อ 43

คณะกรรมการ
มีการกำหนด
ตารางการ
ประชุม
ล่วงหน้าทุกปี
หรือไม่

CSL – รายงาน
ประจำปี 2556

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
44. กรรมการแต่ละคนมีส่วนของการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ อย่างน้อยร้อยละ 75 ของการประชุมทั้งปีหรือไม่	Y/N
45. คณะกรรมการได้รับเอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการล่วงหน้าก่อนวันประชุมคณะกรรมการอย่างน้อย 5 วันทำการหรือไม่	Y/N
46. ในปีที่ผ่านมากรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารได้มีการประชุมระหว่างกันเอง โดยไม่มีฝ่ายจัดการหรือไม่อย่างไร	Y/N

156

Enterprise with Integrity

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน
47. คณะกรรมการได้จัดทำนโยบายบริหารความเสี่ยงหรือไม่	Y/N

ข้อ 47 คณะกรรมการได้จัดทำนโยบายบริหารความเสี่ยงหรือไม่

5.2.10 คณะกรรมการบริษัทได้มีการกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยงโดยมุ่งเน้นให้มีการดำเนินการตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงทั้งองค์กรเพื่อสนับสนุนให้บริษัทบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนกลยุทธ์ โดยมีแผนกบริหารความเสี่ยงและแผนกลยุทธ์รับผิดชอบติดตามให้ทุกฝ่ายดำเนินการตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงและวัดความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทุกปี อีกทั้งบริษัทยังมีการกำหนดดัชนีชี้วัดความเสี่ยงเพื่อเป็นสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Early Warning) ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการกำหนดมาตรการเพื่อแก้ไขและปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดีขึ้นก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์วิกฤตจนไม่สามารถแก้ไขได้ ทั้งนี้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้พิจารณาสรุปผลการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงและมีการสอบทานโดยคณะกรรมการตรวจสอบ รวมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นรายไตรมาส

: BAFS – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
48. คณะกรรมการได้จัดให้มีและเปิดเผยถึงระบบควบคุมภายในและระบบบริหารความเสี่ยงหรือไม่	Y/N
49. คณะกรรมการได้พิจารณาระบบควบคุมภายในและระบบบริหารความเสี่ยงของบริษัทและเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity

159

ข้อ 49 คณะกรรมการได้พิจารณาระบบควบคุมภายในและระบบบริหารความเสี่ยงของบริษัทและเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีหรือไม่

การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในได้มอบหมายให้ฝ่ายบริหารความเสี่ยงองค์กรมีหน้าที่ประเมินการควบคุมภายใน โดยการจัดทำแบบประเมินการควบคุมภายในด้วยตนเองรายบุคคลสำหรับผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปที่ปฏิบัติงานตามโครงสร้างของ ปตท. และผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน Secondment บริษัทในกลุ่ม ซึ่งครอบคลุมหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยอ้างอิงกรอบแนวทางปฏิบัติด้านการควบคุมภายในของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission: COSO ซึ่งกำหนดองค์ประกอบหลักที่จำเป็นในการควบคุมภายในไว้ 5 ด้าน ได้แก่ (1) การควบคุมภายในองค์กร (Control Environment) (2) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) (3) การควบคุมการปฏิบัติงาน (Control Activities) (4) ระบบสารสนเทศและการสื่อสารข้อมูล (Information & Communication) และ (5) ระบบการติดตาม (Monitoring Activities)

โดยสำนักตรวจสอบภายในได้สอบทานประสิทธิภาพของการควบคุมภายในและรายงานผลการสอบทานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการได้ประเมินระบบการควบคุมภายในของบริษัทโดยการซักถามข้อมูลจากฝ่ายบริหารเกี่ยวกับการดำเนินการตามแนวทางข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการควบคุมภายในแล้วสรุปได้ว่า จากการประเมินระบบการควบคุมภายในของบริษัทในด้านต่างๆ 5 องค์ประกอบ คือ การควบคุมภายในองค์กร การประเมินความเสี่ยง การควบคุมการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศและการสื่อสารข้อมูล และระบบการติดตาม คณะกรรมการเห็นว่า ระบบการควบคุมภายในของบริษัทมีความเพียงพอและเหมาะสม โดยบริษัทได้จัดให้มีบุคลากรอย่างเพียงพอที่จะดำเนินการตามระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

PTT – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
50. คณะกรรมการตรวจสอบได้รายงานถึงความคิดเห็นที่มีต่อความเพียงพอของระบบควบคุมภายในและระบบบริหารความเสี่ยงของบริษัทไว้ในรายงานประจำปี (Bonus)	Y/N
51. คณะกรรมการได้เปิดเผยถึงแนวทางในการจัดการกับความเสียหายหลัก (Key Risk) ของบริษัทหรือไม่	Y/N
52. คณะกรรมการมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความขัดแย้งของผลประโยชน์หรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity 161

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
53. คณะกรรมการมีการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการไว้ชัดเจนหรือไม่อย่างไร	Y/N

Enterprise with Integrity 162

ข้อ 53 คณะกรรมการมีการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่าง คณะกรรมการและฝ่ายจัดการไว้ชัดเจนหรือไม่อย่างไร

อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทมีดังนี้

- (1) ปฏิบัติและรับผิดชอบหน้าที่ของตนด้วยความระมัดระวังและความซื่อสัตย์สุจริต โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้ถือหุ้น
- (2) มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการกิจการของบริษัท กำหนดกลยุทธ์และแผนการดำเนินงาน จัดระบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม และกำกับดูแลการดำเนินงานประจำวัน
- (3) กำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ มูลค่า และความคาดหวังในการเป็นผู้นำของบริษัท
- (4) ตัดสินใจและในบางกรณีมอบอำนาจในการตัดสินใจให้บุคคลอื่น โดยเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง วัตถุประสงค์ของบริษัท ข้อบังคับของบริษัท มติที่ประชุมผู้ถือหุ้น รวมถึงนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัท

- (5) ดำเนินการให้บริษัทปฏิบัติตามหลักเกณฑ์อันเป็นที่ยอมรับทั่วไปเกี่ยวกับการกำกับดูแลและการควบคุมกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ
- (6) ให้ความเห็นชอบและควบคุมดูแลเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนการดำเนินงาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในเป้าหมายและกลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานดังกล่าว
- (7) จัดให้มีรายงานการประกอบกิจการและการเงินของบริษัทซึ่งถูกต้องและครบถ้วน ให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนโดยทั่วไป
- (8) ติดตามตรวจสอบการควบคุมภายในเกี่ยวกับการจัดทำรายงานทางการเงิน (Internal Control over Financial Reporting) อย่างเพียงพอ เพื่อให้การกำกับดูแลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ข้อกำหนดทางกฎหมาย และนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัท

DTAC – รายงานประจำปี 2556

ข้อ 53 คณะกรรมการมีการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่าง คณะกรรมการและฝ่ายจัดการไว้ชัดเจนหรือไม่อย่างไร

ผู้บริหารระดับต้นเป็นผู้บริหารตามคำนิยามของสำนักงาน ก.ล.ด. ซึ่งหมายถึง กรรมการ ผู้จัดการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งบริหารซึ่งแยกนับออกจากผู้จัดการลงมา ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่ากับผู้จัดการตำแหน่งระดับบริหารรายที่สี่ทุกราย และหมายความรวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสถานบัญชีหรือการเงินที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่า ทั้งนี้ ผู้บริหารของบริษัท ไม่เคยเป็นพนักงานหรือหุ้นส่วนของบริษัทสอบบัญชีภายนอกที่ใช้บริการอยู่ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีดังนี้

- (1) รับผิดชอบในการบริหารจัดการกิจการของบริษัท โดยจะต้องปฏิบัติตามแนวทางและมติของคณะกรรมการบริษัท รวมถึงนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัท
- (2) มีอำนาจตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ที่ไม่อยู่ในอำนาจการตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัท ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คำสั่งหรือมติของคณะกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะต้องดำเนินการตามสมควรเพื่อประโยชน์ด้านกิจการและพัฒนาธุรกิจให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อบังคับของบริษัท มติของที่ประชุมผู้ถือหุ้นหรือคณะกรรมการบริษัทกำหนด
- (3) จัดรูปแบบองค์กรของบริษัท และการจัดสรรบุคลากรให้เป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกำหนด
- (4) ดำเนินการให้บริษัทปฏิบัติตามหลักเกณฑ์อันเป็นที่ยอมรับทั่วไปเกี่ยวกับการกำกับดูแลและการควบคุมกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ
- (5) ให้ความเห็นชอบและควบคุมดูแลงบประมาณและแผนการดำเนินงาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในงบประมาณและแผนการดำเนินงานดังกล่าว
- (6) วางแผนการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กรเพื่อจัดการกับความเสี่ยงทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยพิจารณาความเสี่ยงทางด้านกลยุทธ์ การดำเนินงานกิจการ และทางกฎหมาย และจัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารของบริษัท เพื่อทำหน้าที่ให้การสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- (7) เสนอแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัทและวิสัยทัศน์หลักต่อคณะกรรมการเพื่อขอความเห็นชอบและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในเรื่องอื่นๆ ที่มีนัยสำคัญในเชิงกลยุทธ์ของบริษัท
- (8) ดำเนินการให้กรรมการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะผู้บริหาร คณะกรรมการ และผู้ถือหุ้น รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลดังกล่าวนี้ทำขึ้นอย่างเป็นกลางที่สุจริตปราศจากอคติ กับบุคคลภายนอก (Arm's Length Basis) ภายใต้เงื่อนไขทางสภาพปกติ และไม่มีการแทรกแซงของบอร์ดของบริษัท และผู้ถือหุ้นรายย่อย
- (9) จัดให้บริษัท มีการควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของแผนการปฏิบัติการและขั้นตอนการดำเนินงานของกรรมการบริษัท เพื่อเป็นหลักประกันตามสมควรว่า บริษัทจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การป้องกันความเสี่ยงของบริษัท ความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงินภายในและภายนอกองค์กร และการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัท และกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- (10) จัดตั้งหน่วยตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินงานของบริษัทตามแผนการตรวจสอบภายในที่ได้รับอนุมัติ รายงานความล้มเหลวหรือจุดอ่อนในการควบคุมต่างๆ ที่สำคัญ และให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ หน่วยตรวจสอบภายในจะต้องรายงานโดยตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ
- (11) รับผิดชอบให้มีการสื่อสารและความร่วมมือกับพนักงานหรือตัวแทนพนักงานตามที่สมควร เพื่อให้คณะกรรมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ตรงต่อธุรกิจที่เชื่อถือได้ โดยคำนึงถึงระบบการเปิดเผยข้อมูลความเข้าใจของพนักงานเป็นสำคัญ
- (12) มีอำนาจที่จะร้องขอให้มีการประชุมผู้ถือหุ้นและเป็นตัวแทนของบริษัท (หรือแต่งตั้งตัวแทน) ในที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทย่อยหลัก รวมถึงการออกเสียงคะแนนตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ และติดตามผลการพัฒนาธุรกิจ สถานะ และผลกำไรของบริษัทย่อยหลัก

DTAC –
รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน
54. บริษัทได้เปิดเผยถึงเรื่องที่เป็นอำนาจอนุมัติของ คณะกรรมการหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity

165

ข้อ 54 บริษัทได้เปิดเผยถึงเรื่องที่เป็นอำนาจอนุมัติของคณะกรรมการ หรือไม่

อำนาจดำเนินการของคณะกรรมการบริษัท

- แต่งตั้ง ถอดถอน มอบอำนาจหน้าที่ ให้แก่ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดต่างๆ และกรรมการผู้จัดการไปปฏิบัติ
- ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ หรือ ที่ปรึกษาของบริษัท (ถ้ามี) หรือจ้างที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกในกรณีจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท
- อนุมัติการได้รับหรือยกเลิวงเงินสินเชื่อ ในวงเงินส่วนที่เกินอำนาจคณะกรรมการบริหาร
- อนุมัติการให้กู้ยืมแก่บริษัทที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทในฐานะผู้ถือหุ้น หรือบริษัทที่มีการประกอบธุรกิจทางการค้าต่อกัน หรือบริษัทอื่น ในวงเงินส่วนที่เกินอำนาจคณะกรรมการบริหาร
- อนุมัติการเข้าค้าประกันวงเงินสินเชื่อแก่บริษัทที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทในฐานะผู้ถือหุ้น หรือบริษัทที่มีการประกอบธุรกิจทางการค้าต่อกัน หรือบริษัทอื่น ในวงเงินส่วนที่เกินอำนาจคณะกรรมการบริหาร
- อนุมัติการก่อตั้ง ควบรวม หรือเลิกบริษัทย่อย
- อนุมัติการลงทุน ชายเงินลงทุนในตราสารทุน และ/หรือ ตราสารหนี้ ในวงเงินส่วนที่เกินอำนาจคณะกรรมการบริหาร
- อนุมัติการจัดหาและลงทุนในสินทรัพย์ถาวร ในวงเงินส่วนที่เกินอำนาจคณะกรรมการบริหาร
- อนุมัติการปรับสภาพ ทำลาย ตัดบัญชี ซึ่งสินทรัพย์ถาวรและสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนที่เลิกใช้ ชำรุด สูญหาย ถูกทำลาย เสื่อมสภาพ หรือล้าสมัยไม่สามารถใช้งานได้ มีมูลค่าทางบัญชีรวมในวงเงินส่วนที่เกินอำนาจคณะกรรมการบริหาร

TNL – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
55. คณะกรรมการมีการประเมินผลงานประจำปีของทั้งคณะหรือไม่	Y/N
56. คณะกรรมการได้เปิดเผยกระบวนการในการประเมินผลงานคณะกรรมการทั้งคณะหรือไม่	Y/N
57. คณะกรรมการได้เปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลงานคณะกรรมการทั้งคณะหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity

167

ข้อ 55 คณะกรรมการมีการประเมินผลงานประจำปี ของทั้งคณะหรือไม่

ข้อ 56 คณะกรรมการได้เปิดเผยกระบวนการในการประเมินผลงาน
คณะกรรมการทั้งคณะหรือไม่

3.3.1 การประเมินผลตนเองของคณะกรรมการธนาคาร

ธนาคารได้จัดให้มีการประเมินผลตนเองของคณะกรรมการเพื่อเป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานของคณะกรรมการตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และระบบการประเมินคุณภาพหรือวิสาหกิจของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง หมวด 1 การนำองค์กร ปีละ 2 ครั้ง คือ ประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานในช่วงเดือนมกราคม-มิถุนายน และในช่วงเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม ของแต่ละปี โดยมีกระบวนการดังนี้

- 1) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทบทวนแบบประเมินผล ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำกับกำหนด
- 2) เลขานุการคณะกรรมการธนาคาร สรุปผลการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานของคณะกรรมการธนาคาร
- 3) เลขานุการคณะกรรมการธนาคาร รายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการธนาคาร และดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 4) เลขานุการคณะกรรมการธนาคาร ส่งผลการประเมินตนเองของกรรมการให้กระทรวงการคลังทราบ

KTB – รายงานประจำปี 2556

**ข้อ 57 คณะกรรมการได้เปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน
คณะกรรมการทั้งคณะหรือไม่**

การประเมินคณะกรรมการทั้งคณะ

แบบประเมินคณะกรรมการในภาพรวมแบ่งการประเมินเป็น 6 หัวข้อได้แก่ (1) บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ ประกอบด้วย การจัดการความเสี่ยง การควบคุมภายใน หน้าที่ทางกฎหมายและจริยธรรม และการติดตามผลการดำเนินงาน (2) โครงสร้าง องค์กรประกอบ และความเป็นอิสระของกรรมการ (3) การกำหนดวาระการประชุม และการมีส่วนร่วมของกรรมการ (4) ความสัมพันธ์กับฝ่ายบริหาร (5) การประเมินผลและคำตอบแทนคณะกรรมการ (6) การประเมินผลและคำตอบแทน รวมถึงแผนสืบทอดตำแหน่งของฝ่ายบริหาร ซึ่งผลการประเมินสรุปได้ว่า คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ ตามหลัก การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณของบริษัท มีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และแผนธุรกิจและ งบประมาณประจำปี โครงสร้างและองค์ประกอบคณะกรรมการมีความเหมาะสม การจัดประชุมคณะกรรมการมีประสิทธิภาพ โดยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 96 อยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม ทั้งนี้ คณะกรรมการเห็นว่า ควรกำหนดแผนงานเพื่อปรับปรุงการรายงาน เหตุการณ์สำคัญ ปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจจะทำให้การดำเนินงานของบริษัทไม่เป็นตามเป้าหมายให้คณะกรรมการทราบ อย่างทันทั่วถึง รวมทั้งปรับปรุงแผนการพัฒนารวมกรรมการ และการพัฒนาและสืบทอดงานผู้บริหารให้มีความครอบคลุมและ สมบูรณ์มากขึ้น

EGCO – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน
58. คณะกรรมการได้จัดให้มีการประเมินผลงานเป็นรายบุคคล หรือไม่	Y/N
59. คณะกรรมการได้เปิดเผยกระบวนการในการประเมินผล งานกรรมการเป็นรายบุคคลหรือไม่	Y/N
60. คณะกรรมการได้เปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน กรรมการเป็นรายบุคคลหรือไม่	Y/N

170

Enterprise with Integrity

E.58 คณะกรรมการได้จัดให้มีการประเมินผลงานเป็นรายบุคคลหรือไม่

GRAMMY – รายงานประจำปี 2556

ทั้งนี้ในปี 2556 คณะกรรมการบริษัทได้มีมติให้มีการประเมินผลกรรมการเป็นรายบุคคลนอกเหนือจากการประเมินทั้งคณะ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่ได้ปรับปรุงใหม่โดย IOD ซึ่งเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองของกรรมการ (Director Self-Assessment) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ กล่าวคือ 4 = ดีเยี่ยม 3 = ดีมาก 2 = พอใช้ 1 = ไม่น่าพอใจ 0 = ต้องปรับปรุง

ผลการประเมินกรรมการรายบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

หัวข้อการประเมิน (ประเมินทั้งคณะ)	ผลการประเมินปี 2556 (คะแนนเฉลี่ย)
1. คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ	3.63
2. ความเป็นอิสระ	3.77
3. การปฏิบัติหน้าที่ในคณะกรรมการ	3.73
4. ความเอาใจใส่ต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.67
5. การพัฒนาตนเองของกรรมการ	3.50

ข้อ 58 คณะกรรมการได้จัดให้มีการประเมินผลงานเป็นรายบุคคลหรือไม่**ข้อ 59** คณะกรรมการได้เปิดเผยกระบวนการในการประเมินผลงานกรรมการเป็นรายบุคคลหรือไม่**ข้อ 60** คณะกรรมการได้เปิดเผยหลักเกณฑ์การประเมินผลงานกรรมการเป็นรายบุคคลหรือไม่

ธนาคารจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเองของคณะกรรมการธนาคารเป็นประจำทุกปี เพื่อช่วยให้คณะกรรมการธนาคารได้มีการพิจารณาทบทวนผลงาน ประเด็นและอุปสรรคต่างๆ ในระหว่างปีที่ผ่านมา และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยคณะกรรมการธนาคารร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ซึ่งจัดทำเป็น 2 ลักษณะ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการธนาคารทั้งคณะ และการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเองของกรรมการรายบุคคล ซึ่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดจะสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการ และหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการธนาคาร คณะกรรมการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองปีละ 1 ครั้ง โดยใน

ปี 2556 ธนาคารบริษัทได้จัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการให้แก่กรรมการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการธนาคารทั้งคณะ และประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตนเองของกรรมการรายบุคคลใน 6 หัวข้อ ได้แก่ (1) โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ (2) บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ (3) การประชุมคณะกรรมการ (4) การทำหน้าที่ของกรรมการ (5) ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ (6) การพัฒนาตนเองของกรรมการและการพัฒนาผู้บริหาร ซึ่งได้สรุปผลและเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการธนาคารพิจารณาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กล่าวข้างต้น

KBANK – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
61. คณะกรรมการได้จัดให้มีการประเมินผลงานของคณะกรรมการชด้อยหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity

173

ข้อ 61 คณะกรรมการได้จัดให้มีการประเมินผลงานของคณะกรรมการชด้อยหรือไม่

3.3.2 การประเมินผลของคณะกรรมการชด้อย

ธนาคารได้จัดให้มีการประเมินของคณะกรรมการชด้อยต่างๆ ได้แก่ คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการบริษัทและกรรมการผู้ถือหุ้นและกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดีแบบใหม่ตามมาตรฐานกลางของตลาดทุนในกลุ่มภูมิภาคอาเซียน (ASEAN Corporate Governance Scorecard) โดยได้กำหนดให้มีการประเมินผลปีละ 1 ครั้ง แบ่งการประเมินผลออกเป็น 2 รูปแบบ ประกอบด้วย การประเมินผลของคณะกรรมการชด้อยทั้งคณะ และการประเมินผลของกรรมการชด้อยรายบุคคล (ประเมินตนเอง) เพื่อเป็นการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานของคณะกรรมการชด้อยทุกชุดซึ่งมีกระบวนการดังนี้

- 1) คณะกรรมการชด้อยจัดทำแบบประเมินผลตามหลักเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการที่ดีของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) และแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการชด้อย
- 2) เลขานุการคณะกรรมการชด้อย สรุปและรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชด้อยและดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 3) เลขานุการคณะกรรมการ รายงานผลประเมินของคณะกรรมการชด้อยต่อคณะกรรมการธนาคาร

โดยผลการประเมินของคณะกรรมการชด้อย ปี 2556 ทุกชุดอยู่ในระดับดีเยี่ยม สามารถสรุปได้ดังนี้

หน่วย : ร้อยละ

คณะกรรมการชด้อย	คะแนนประเมินผลของคณะกรรมการชด้อย	
	ประเมินทั้งคณะ	ประเมินตนเอง
1. คณะกรรมการบริหาร	98.7	99.2
2. คณะกรรมการตรวจสอบ	100.0	100.0
3. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	98.7	98.4
4. คณะกรรมการบริษัทและกรรมการผู้ถือหุ้นและกรรมการบริหารความเสี่ยง	97.3	98.4
5. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	97.8	95.8
6. คณะกรรมการกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์	99.1	98.1

KTB – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
62. คณะกรรมการได้จัดให้มีการประเมินผลงานประจำปีของผู้บริหารสูงสุด (CEO) ขององค์กรหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity

175

การประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่

บริษัทฯ จัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ทุกสิ้นปี โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เป็นผู้ประเมินและนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อขอความเห็นชอบ ทั้งนี้ สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ ถือเป็นข้อมูลลับเฉพาะบุคคล ไม่สามารถเปิดเผยได้ การปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ มีเกณฑ์การประเมินเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 – การประเมินผลจากดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงาน

ส่วนที่ 2 – การประเมินด้านความเป็นผู้นำ

ส่วนที่ 3 – การประเมินด้านการบริหารงบประมาณและโครงการต่างๆ

ผลการประเมินดังกล่าวจะถูกนำไปพิจารณากำหนดอัตราค่าปรับขึ้นเงินเดือนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

ข้อ 62

คณะกรรมการได้จัดให้มีการประเมินผลงานประจำปีของผู้บริหารสูงสุด (CEO) ขององค์กรหรือไม่

TOP – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
63. คณะกรรมการได้ดูแลให้มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดขององค์กรหรือไม่	Level

Enterprise with Integrity

177

แผนการสืบทอดงาน

คณะกรรมการตระหนักว่าคุณภาพขององค์กรจะสะท้อนออกมาจาก พนักงานผู้ปฏิบัติงาน ความเจริญเติบโตที่ยั่งยืนของบริษัท ขึ้นอยู่กับ การสร้างบุคลากรที่มีความสามารถเพื่อส่งต่อการกิจ และสืบทอดเจตนาของของผู้ก่อตั้ง รวมถึงวัฒนธรรมที่ดีงามขององค์กร ต่อไปจากรุ่นสู่รุ่น จึงได้มอบนโยบายให้ฝ่ายบริหาร ให้ความสำคัญกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ มีทิศทาง เพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร

บริษัทฯ มีการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญทุกระดับ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ ได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นกลาง ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเมือง มีความเข้าใจในวัฒนธรรม และจรรยาบรรณการค้าในธุรกิจสื่อของบริษัทฯ เป็นอย่างดี ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการกำหนดแผนสืบทอดงานดังนี้

1. ประธานกรรมการ / กรรมการผู้อำนวยการ

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานกรรมการบริหาร / กรรมการผู้จัดการว่างลง หรือ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทฯ จะมีระบบให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองเป็นผู้รักษาการ ในตำแหน่ง จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด และต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการพิจารณาของคณะกรรมการทั้งคณะ เพื่อนำเสนอประธานกรรมการเป็นผู้เสนอรายชื่อบุคคลที่เหมาะสมเป็นกรรมการต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น

2. ผู้อำนวยการ

เมื่อตำแหน่งระดับผู้บริหารตั้งผู้อำนวยการขึ้นไปว่างลง หรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทฯ มีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งดังนี้

- วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ด้านกลยุทธ์ นโยบาย แผนลงทุน แผนการขายตัว
- ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยพัฒนาพนักงานหรือสรรหา เพื่อเตรียมทดแทนคนที่ลาออก

4. สร้างแผนสรรหาพนักงานและพัฒนาฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า ก่อนพนักงานจะเกษียณหรือลาออกก่อนเวลา

5. กำหนดความสามารถ ครอบคลุมถึง ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงปรารถนาของพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล

6. คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม

7. ใช้เครื่องมือ KPI ในการทดสอบและประเมินบุคลากร เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงาน

ข้อ 63

คณะกรรมการได้ดูแลให้มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดขององค์กรหรือไม่

MCOT – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
64. คณะกรรมการได้เปิดเผยนโยบายคำตอบแทนของ CEO ทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงตามผลการปฏิบัติงานของ CEO หรือไม่	Y/N
65. คณะกรรมการได้เปิดเผยโครงสร้างคำตอบแทนของ กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร หรือไม่	Y/N
66. ผู้ถือหุ้น/คณะกรรมการได้อนุมัติคำตอบแทนของ กรรมการบริหาร/ผู้บริหารระดับสูงหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity 179

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
67. คณะกรรมการมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งเลขานุการ บริษัทหรือไม่ (ต้องนำเสนอรายชื่อ การศึกษา ประสบการณ์ และบทบาทหน้าที่)	Level
68. เลขานุการบริษัทจบการศึกษาด้านกฎหมายหรือบัญชี หรือได้ผ่านการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่ของเลขานุการบริษัทหรือไม่	Y/N

180

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
69. ประธานกรรมการของบริษัทเป็นกรรมการอิสระหรือไม่	Y/N
70. ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดของบริษัทเป็นคนเดียวกันหรือไม่	Y/N
71. คณะกรรมการได้กำหนดและเปิดเผย บทบาท หน้าที่ของประธานกรรมการไว้หรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity 181

ข้อ 71 คณะกรรมการได้กำหนดและเปิดเผยบทบาท หน้าที่ของประธานกรรมการไว้หรือไม่

หน้าที่และความรับผิดชอบของประธานกรรมการ

1. เรียกประชุมคณะกรรมการธนาคาร และดูแลการจัดส่งหนังสือนัดประชุม รวมทั้งเอกสารต่างๆ เพื่อให้คณะกรรมการได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอและทันเวลา
2. เป็นประธานที่ประชุมคณะกรรมการธนาคาร
3. เสริมสร้างมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดีของคณะกรรมการธนาคาร
4. เป็นประธานที่ประชุมผู้ถือหุ้น และควบคุมการประชุมให้เป็นไปตามข้อบังคับธนาคารและตามระเบียบวาระที่กำหนดไว้
5. ดูแลให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกรรมการและผู้ถือหุ้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะให้เป็นหน้าที่ของประธานกรรมการ

KBANK – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ	
72. คณะกรรมการมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบหรือไม่	Y/N
73. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบไว้อย่างชัดเจนหรือไม่	Y/N
74. มีการเปิดเผยประวัติและคุณสมบัติของกรรมการตรวจสอบไว้ให้เป็นที่ยอมรับหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity 183

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
75. สมาชิกของคณะกรรมการตรวจสอบเป็นกรรมการอิสระทั้งหมดหรือไม่	Y/N
76. คณะกรรมการตรวจสอบได้ประชุมอย่างน้อยปีละ 4 ครั้งหรือไม่	Y/N
77. มีการเปิดเผยสถิติการเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบของกรรมการตรวจสอบแต่ละคนในรายงานประจำปีหรือไม่	Y/N
78. คณะกรรมการตรวจสอบมีกรรมการอย่างน้อย 1 คนที่มีจบการศึกษาด้านบัญชีหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity 184

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน
79. คณะกรรมการตรวจสอบมีบทบาทหน้าที่ในการเสนอ แต่งตั้ง และเลิกจ้างผู้สอบบัญชีภายนอกหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity 185

ข้อ 79 คณะกรรมการตรวจสอบมีบทบาทหน้าที่ในการเสนอ แต่งตั้ง และ
เลิกจ้างผู้สอบบัญชีภายนอกหรือไม่

• การสอบบัญชี

1. พิจารณาคัดเลือก เสนอแต่งตั้ง และเสนอค่าตอบแทนผู้สอบบัญชีของบริษัท เพื่อให้ได้ผู้สอบบัญชีที่มีความเป็นอิสระ โดยคำนึงถึงความน่าเชื่อถือ ความเพียงพอของทรัพยากร ปริมาณงานตรวจสอบของสำนักงานตรวจสอบบัญชีนั้น และประสบการณ์ของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจสอบบัญชีของบริษัท รวมถึงผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา ตลอดจนพิจารณา ถอดถอนผู้สอบบัญชี

ROBINS – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
80. คณะกรรมการตรวจสอบมีบทบาทหน้าที่ในการเสนอแต่งตั้ง โยกย้าย และเลิกจ้างผู้ตรวจสอบภายในหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity

187

ข้อ 80 คณะกรรมการตรวจสอบมีบทบาทหน้าที่ในการเสนอแต่งตั้ง โยกย้าย และเลิกจ้าง ผู้ตรวจสอบภายใน หรือไม่

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

1) สอบทานให้บริษัทมีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและเพียงพอ

2) สอบทานให้บริษัทมีระบบการควบคุมภายใน (internal control) และระบบการตรวจสอบภายใน (internal audit) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล และพิจารณาความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ตลอดจนให้ความเห็นชอบในการพิจารณา แต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้างหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือหน่วยงานอื่นใดที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

CK – รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน
การจัดตั้งคณะกรรมการค่าตอบแทน	
81. คณะกรรมการมีการ <u>จัดตั้ง</u> คณะกรรมการค่าตอบแทนหรือไม่	Y/N
82. มีการกำหนด <u>หน้าที่และความรับผิดชอบ</u> ของคณะกรรมการค่าตอบแทนไว้อย่างชัดเจนหรือไม่	Y/N
83. คณะกรรมการค่าตอบแทนประกอบด้วย <u>กรรมการอิสระ</u> เป็นส่วนใหญ่ (มากกว่า 50%) หรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity 189

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้ คะแนน
84. <u>ประธาน</u> คณะกรรมการค่าตอบแทนเป็น <u>กรรมการอิสระ</u> หรือไม่	Y/N
85. คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนได้ <u>จัดประชุม</u> อย่างน้อยปีละ 2 ครั้งหรือไม่	Y/N
86. มีการเปิดเผย <u>สถิติการเข้าประชุม</u> คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนในรายงานประจำปีหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity 190

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
การจัดตั้งคณะกรรมการสรรหา	
87. บริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาหรือไม่	Y/N
88. มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาไว้อย่างชัดเจนหรือไม่	Y/N
คณะกรรมการสรรหาประกอบด้วย	Y/N
89. กรรมการอิสระทั้งหมดหรือไม่ (Bonus)	
90. กรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่ (มากกว่า 50%) (หลักเกณฑ์การให้คะแนนปกติ) หรือไม่	

Enterprise with Integrity

191

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
91. ประธานกรรมการสรรหาเป็นกรรมการอิสระหรือไม่	Y/N
92. คณะกรรมการสรรหาได้จัดประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งหรือไม่	Y/N
93. มีการเปิดเผยสถิติการเข้าประชุมคณะกรรมการสรรหาของกรรมการสรรหาแต่ละคนในรายงานประจำปีหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity

192

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
94. คณะกรรมการมีการจัดตั้ง CG Committee หรือไม่	Y/N
95. คณะกรรมการมีการจัดตั้ง Risk Management Committee หรือไม่	Y/N
96. คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวน 5-12 คน หรือไม่	Y/N
97. คณะกรรมการมีกรรมการอิสระที่เป็นผู้หญิงอย่างน้อย 1 คนหรือไม่ (Bonus)	Y/N

Enterprise with Integrity 193

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
98. คณะกรรมการบริษัทมีกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารเป็นจำนวนเท่าไร (มากกว่า <u>66%</u>)	Level
99. คณะกรรมการบริษัทมีกรรมการที่เป็นกรรมการอิสระเป็นจำนวนเท่าไร (มากกว่า <u>50%</u>)	Level
100. บริษัทมีการกำหนดนิยามความเป็นอิสระของกรรมการและเปิดเผยไว้ให้เป็นที่ทราบหรือไม่	Level
101. กรรมการอิสระมีความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity 194

Board Responsibility

หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
102. คณะกรรมการมีการจัดทำรายงานความรับผิดชอบของคณะกรรมการต่อรายงานทางการเงินเสนอไว้ในรายงานประจำปีหรือไม่	Y/N

Enterprise with Integrity

195

ข้อ 102 คณะกรรมการมีการจัดทำรายงานความรับผิดชอบของคณะกรรมการต่อรายงานทางการเงินเสนอไว้ในรายงานประจำปีหรือไม่

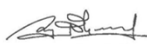
รายงานความรับผิดชอบของ
คณะกรรมการบริษัทต่อรายงานทางการเงิน

คณะกรรมการบริษัทได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท โดยมีการพิจารณาเลือกนโยบายบัญชีที่เหมาะสมและปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับการใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบระมัดระวังและประมาทในการจัดทำ มีการเปิดเผยอย่างเพียงพอในหมายเหตุประกอบงบการเงิน ตลอดจนได้ส่งคำอธิบายและการวิเคราะห์ฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย เพื่อให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้การเปิดเผยดังกล่าวได้รับการตรวจสอบและให้ความเห็นอย่างไม่มีเงื่อนไขจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่เป็นอิสระ

นอกจากนี้คณะกรรมการบริษัทได้ส่งเสริมให้บริษัทฯ มีการปฏิบัติตามหลักการค้ากับคู่ค้าที่ยุติธรรมและโปร่งใส มีระบบการบริหารความเสี่ยง และระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้มั่นใจได้ว่ากระบวนการบัญชีมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเพียงพอที่จะดำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพย์สินของบริษัทฯ และบริษัทย่อย รวมถึงป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริตหรือการดำเนินงานที่มีผลอย่างมีสาระสำคัญ

ในการนี้คณะกรรมการตรวจสอบของบริษัทฯ ซึ่งประกอบด้วยกรรมการที่เป็นอิสระ ได้ทำหน้าที่สอบทานเกี่ยวกับคุณภาพของรายงานทางการเงินและระบบการควบคุมภายใน ซึ่งความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบได้ปรากฏในรายงานคณะกรรมการตรวจสอบที่แสดงไว้ในรายงานประจำปีและแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 88-1) แล้ว

คณะกรรมการบริษัทจึงมีความเชื่อมั่นว่าการกำกับดูแลกิจการที่ดี ระบบการบริหารความเสี่ยง และระบบการควบคุมภายในของบริษัทฯ มีความเพียงพอและเหมาะสม สามารถสร้างความเชื่อมั่นอย่างเหมาะสมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทฯ และบริษัทย่อย สำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2556 ได้จัดทำและเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวในสาระสำคัญ


(นายบุญ นิลเจริญวัฒน์)
ประธานกรรมการ


(นายบุญดี อำนาจสกุล)
กรรมการผู้จัดการ

WACOAL- รายงานประจำปี 2556

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
103. บริษัทจัดให้มีโครงการให้สิทธิแก่ผู้บริหารในการซื้อหลักทรัพย์ของบริษัท โดยมี 1. ระยะเวลาในการใช้สิทธิมากกว่า 3 ปี 2. กำหนดราคาการใช้สิทธิที่สูงกว่าราคาตลาด ณ ช่วงเวลาที่มีการจัดสรรสิทธิ 3. ไม่มีการระงับตัวเกิน 5 % (Bonus มีการออก ESOP และดำเนินการตามเงื่อนไขทั้ง 3 ข้อ Penalty มีการออก ESOP แต่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่ง)	Y/N
104. บริษัทได้เข้าร่วมเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริตหรือไม่ (Bonus)	Y/N
105. ในรอบปีที่ผ่านมา มีกรณีการกระทำผิดด้านการทุจริต (Fraud) หรือกรณีการทุจริตจริยธรรมหรือไม่ (Penalty)	Y/N

197

Board Responsibility	
หลักเกณฑ์	การให้คะแนน
106. มีกรณีที่กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารลาออกอันเนื่องมาจากประเด็นเรื่องการทำกับดักแล็กกิจการของบริษัทหรือไม่ (Penalty)	Y/N
107. มีกรณีเกี่ยวกับชื่อเสียงในทางลบของบริษัทอันเนื่องมาจากความล้มเหลวในการทำหน้าที่สอดส่องดูแลของคณะกรรมการ หรือไม่ (Penalty)	Y/N

198

ข้อสังเกตจากการประเมิน

Board Responsibilities

“ทำคะแนนได้ยังไม่สูงมากนัก เนื่องจากเป็นเกณฑ์ใหม่ และเป็นเรื่องเกี่ยวกับโครงสร้างของคณะกรรมการ”

ข้อมูลหลักที่ใช้ในการประเมิน

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

Enterprise with Integrity

199

ข้อสังเกตจากการประเมิน

Board Responsibilities

1. จรรยาบรรณธุรกิจ (ข้อ 2-4)
 - ส่วนใหญ่จัดทำและเปิดเผยแล้ว แต่ไม่ค่อยนำเสนอถึงแนวทางในการนำไปปฏิบัติ ประเมินและติดตามผล
2. การกำหนดนโยบายจำกัดจำนวนบริษัทที่สามารถดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทได้ และนโยบายจำกัดจำนวนวาระของกรรมการอิสระ (ข้อ 7-9, 11-12)
 - มีการกำหนดนโยบาย แต่มีข้อยกเว้น จะไม่ได้รับการพิจารณาให้คะแนน

Enterprise with Integrity

ข้อสังเกตจากการประเมิน

Board Responsibilities

3. การแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ (ข้อ 53)
 - เข้าใจผิดว่า การเปิดเผยบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร (Executive Committee) คือฝ่ายจัดการ
4. การเปิดเผยถึงเรื่องที่เป็นอำนาจอนุมัติของคณะกรรมการ (ข้อ 54)
 - เข้าใจผิดว่า บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการทั่วไป คือ อำนาจอนุมัติ
5. การจัดให้มีการประเมินผลงานของคณะกรรมการชุดย่อย (ข้อ 61)
 - ต้องเป็นการประเมินผลของคณะกรรมการชุดย่อยทุกชุด

Enterprise with Integrity

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- มีกรอบในการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกปี
- ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลทั้งหมดที่เป็นข้อมูลล่าสุดบนเว็บไซต์
- ให้ความสำคัญกับการกำหนดและเปิดเผยถึงนโยบาย (Form) และสิ่งที่ได้ปฏิบัติตามนโยบาย (Substance)
- จัดทำ CGR Checklist

แบบประเมินการเปิดเผยข้อมูล (CGR) ของบริษัทมหาชน (CGR) ปี 2557			
ชื่อบริษัท: _____		วันที่: (พฤษภาคม 2557) _____	
แบบประเมินโดย: _____			
A	ประเด็น	ระดับการเปิดเผย	ระดับการปฏิบัติตาม
A.1	บริษัทเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องกับบริษัทและผู้บริหารของบริษัท	เปิดเผยข้อมูลทางการเงินและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องกับบริษัทและผู้บริหารของบริษัท	ปฏิบัติตามข้อกำหนด
A.2	บริษัทเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงและโอกาสของธุรกิจ	เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงและโอกาสของธุรกิจ	ปฏิบัติตามข้อกำหนด

Enterprise with Integrity