

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : UBIS

Market : mai กลุ่มอุตสาหกรรม : สินค้าอุตสาหกรรม หมวดธุรกิจ : SECTOR 0

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : มี

แนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการพลังงานทดแทน/พลังงานสะอาด, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ, การจัดการคุณภาพอากาศ, การจัดการมลพิษทางเสียง

บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นผู้ผลิตแอสซีมบลีและยานพาหนะสำหรับบรรทุกภัณฑ์โลหะ เช่น กระจังรถจักรยานยนต์และเครื่องตัดหญ้า หรือภาชนะบรรจุสารเคมี ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการจัดการสิ่งแวดล้อมในทุกกระบวนการผลิต เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมสีเขียว บริษัทมุ่งมั่นในการป้องกันและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 14001:2015 และดำเนินนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมตามหลัก 3Rs (Reduce, Reuse, Recycle) รวมถึงการลดของเสียจากกระบวนการผลิตและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท

- การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในกระบวนการผลิต
 - ควบคุมและเฝ้าระวังผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต
 - ลดปริมาณของเสียและมลพิษที่เกิดขึ้นทั้งระหว่างการผลิตและหลังการผลิต
 - ปรับปรุงกระบวนการผลิตให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยลดการใช้พลังงาน น้ำ และวัสดุดิบ
 - ส่งเสริมแนวคิด เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ผ่านการนำวัสดุที่เหลือใช้กลับมาใช้ใหม่
- การบริหารจัดการพลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 - ใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการลดการใช้พลังงานไฟฟ้าและเชื้อเพลิง
 - พิจารณาเลือกใช้พลังงานสะอาดหรือพลังงานทดแทน ลดการพึ่งพาพลังงานฟอสซิล
 - บริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ป้องกันปัญหาการขาดแคลนน้ำ และบำบัดน้ำเสียให้ได้มาตรฐานก่อนปล่อยสู่สิ่งแวดล้อม
 - ควบคุมการใช้น้ำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมดำเนินมาตรการอนุรักษ์น้ำและปรับปรุงคุณภาพน้ำ
- การจัดการของเสียและมลพิษอุตสาหกรรม
 - ควบคุมฝุ่นละอองและมลพิษทางอากาศที่เกิดจากกระบวนการผลิต
 - ลดปริมาณขยะมูลฝอยและขยะพลาสติกภายในโรงงาน
 - จัดการของเสียอุตสาหกรรมอย่างถูกต้องโดยว่าจ้างบริษัทที่ได้รับอนุญาตในการกำจัดกากของเสีย
 - ส่งเสริมการรีไซเคิลและนำวัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ใหม่ เพื่อลดปริมาณของเสียที่เกิดขึ้น
 - การจัดการสารพิษทางเสียง: ควบคุมระดับเสียงในกระบวนการผลิตให้เป็นไปตามมาตรฐานสิ่งแวดล้อม
- การลดภาวะโลกร้อนและการจัดการคาร์บอน
 - ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกระบวนการผลิต
 - จัดทำ คาร์บอนฟุตพริ้นท์ (Carbon Footprint) และสนับสนุนการซื้อขายคาร์บอนเครดิต
 - ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการลดปัญหาภาวะโลกร้อนและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างรับผิดชอบ

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : มี

เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการพลังงานทดแทน/พลังงานสะอาด, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ, การจัดการคุณภาพอากาศ

การเปลี่ยนแปลงนโยบาย แนวปฏิบัติ และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม ปี 2567

ในปี 2567 บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน) โดยกระตือรือร้นในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและมีนัยสำคัญ โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทุกมิติ ทั้งในด้านการผลิต การดำเนินธุรกิจ

และการสร้างจิตสำนึกด้านความยั่งยืนให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของประเทศในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก บรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) และมุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions)

หนึ่งในความสำเร็จสำคัญ คือ การได้รับประกาศนียบัตรอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายรับรองคาร์บอนฟุตพริ้นท์ของผลิตภัณฑ์ (CFP) จากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) หรือ TGO ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการดำเนินธุรกิจที่ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกวัตถุดิบจากผู้ผลิตที่ใส่ใจการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การใช้พลังงานหมุนเวียนในการผลิต ไปจนถึงการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ที่ปลอดภัยและยั่งยืน

การจัดการพลังงาน

บริษัทได้ดำเนินการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการประเมินและเก็บข้อมูลการใช้พลังงานในกิจกรรมทุกภาคส่วนขององค์กร ทั้งการผลิต การขนส่ง และการใช้ภายในสำนักงาน เพื่อวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการลดการใช้พลังงานในระยะยาว มีการติดตั้งระบบแสงสว่างประหยัดพลังงานโดยใช้หลอดไฟ LED ภายในสำนักงานและโรงงาน รวมถึงการติดตั้งระบบ Solar Rooftop ซึ่งผลิตไฟฟ้าได้คิดเป็นประมาณ 39% ของการใช้ไฟฟ้ารวมในกระบวนการผลิต ในด้านการขนส่งภายในโรงงาน บริษัทได้เปลี่ยนมาใช้โฟล์คคลิฟระบบไฟฟ้าแทนที่ระบบใช้น้ำมัน ส่งผลให้การใช้พลังงานไฟฟ้าต่อหน่วยการผลิตลดลงจาก 0.1464 KWH/KG. ในปี 2566 เป็น 0.1458 KWH/KG. ในปี 2567 พร้อมกับลดการปล่อยมลพิษและเสียงรบกวนในพื้นที่การทำงาน

การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทวางแผนจัดทำคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Organizational Carbon Footprint) เพื่อประเมินการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมใน Scope 1 และ Scope 2 ในปี 2568 และนำข้อมูลมาวางแผนการดำเนินงานด้านการลดคาร์บอนอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านพลังงาน การผลิต และการจัดการของเสีย

การใช้พลังงานหมุนเวียนผ่าน Solar Rooftop ถือเป็นส่วนสำคัญของการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในเชิงปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการลดผลกระทบจากการใช้พลังงานฟอสซิล และส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมและช่วยลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้มากกว่า 321,000 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี

การใช้น้ำและการจัดการน้ำเสีย

ในด้านการใช้น้ำ บริษัทได้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อลดการใช้น้ำ เช่น ลดความถี่ในการล้างถังผสม ติดตั้งหัวฉีดแรงดันสูง และเปลี่ยนอ่างล้างมือเป็นแบบเท้าเหยียบ เพื่อลดการใช้น้ำโดยไม่จำเป็น

สำหรับการจัดการน้ำเสีย บริษัทกำหนดให้การระบายน้ำเข้าสู่ระบบบำบัดน้ำเสียส่วนกลางต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของประกาศการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่ 76/2560 โดยดำเนินการตรวจวัดค่าพารามิเตอร์สำคัญ เช่น pH, BOD, TSS และสารปนเปื้อนต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ พร้อมจัดทำรายงานผลเพื่อความโปร่งใสและความสอดคล้องกับข้อกำหนดสายสิ่งแวดล้อม

การจัดการกากอุตสาหกรรม

บริษัทดำเนินการจัดการสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช้แล้ว (กากอุตสาหกรรม) อย่างเข้มงวด ตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2567 โดยเริ่มจากการขออนุญาตนำออกนอกโรงงานตามแบบ สก.2 ครอบคลุมวัสดุทุกประเภท

บริษัทมีการชั่งน้ำหนักและบันทึกปริมาณกากอุตสาหกรรมทุกสิ้นเดือน พร้อมแยกพื้นที่จัดเก็บตามประเภทวัสดุและข้อกำหนด และจะส่งต่อจากเหล่านี้ใหม่ให้บริษัที่ได้รับอนุญาตกำจัดภายในระยะเวลาไม่เกิน 90 วัน พร้อมจัดทำใบกำกับการขนส่งและรายงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใน 15 วันตามกฎหมายที่กำหนด

บริษัทยังส่งเสริมการลดกากอุตสาหกรรมที่ต้นทาง โดยปรับเปลี่ยนจากการใช้บรรจุภัณฑ์ไม่เป็นกรงเหล็ก และการซ่อมแซมพาเลทใหม่เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ ซึ่งช่วยลดปริมาณขยะและต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน

ยูนิตดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว การอนุรักษ์สัตว์ป่า และการขยายพื้นที่ธรรมชาติในบริเวณโรงงาน เพื่อส่งเสริมระบบนิเวศและสร้างความตระหนักรู้ในหมู่พนักงานเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในระยะยาว

ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวม

ในปีที่ผ่านมา บริษัทไม่มีรายงานการร้องเรียนเกี่ยวกับมลพิษทางอากาศ และค่าฝุ่นรวมถึงสารเคมีต่าง ๆ ที่ตรวจวัดได้ยังคงอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยบริษัทได้รับการรับรองระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการยืนยันถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่บริษัทปฏิบัติ : ISO 14001 - Environmental management systems

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงาน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำ

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสีย

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.),
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่บริษัทปฏิบัติ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)

ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|------|------|------|
| จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี) | 0 | 0 | 0 |

การจัดการพลังงาน

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการพลังงานในรอบปีที่ผ่านมา

| | |
|------------------------------|--------|
| ประเภทขอบเขต : | บริษัท |
| จำนวนขอบเขตทั้งหมด : | 2 |
| จำนวนที่เปิดเผย : | - |
| ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) : | 0.00 |

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : มี

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและความยั่งยืน โดยมุ่งเน้นลดการใช้พลังงานจากแหล่งพลังงานฟอสซิล และเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทน เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและต้นทุนด้านพลังงานในระยะยาว ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงได้กำหนด แผนการจัดการพลังงาน ที่ครอบคลุมการใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า รวมถึงการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและลดการปล่อยมลพิษสู่สิ่งแวดล้อม

- การใช้พลังงานทดแทนผ่านระบบโซลาร์เซลล์ (Solar Cell System) เป็นหนึ่งในมาตรการสำคัญของบริษัทคือการนำพลังงานแสงอาทิตย์มาใช้เป็นแหล่งพลังงานทดแทน โดยการ ติดตั้งระบบโซลาร์เซลล์ บนหลังคาโรงงานและอาคารสำนักงาน ซึ่งจะช่วยลดปริมาณการใช้พลังงานจากฟอสซิลและลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานไฟฟ้าในระยะยาว
- การเปลี่ยนอุปกรณ์และเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นแบบประหยัดพลังงาน นอกจากการใช้พลังงานทดแทนแล้ว บริษัทได้ดำเนินการ เปลี่ยนอุปกรณ์และเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นแบบประหยัดพลังงาน เพื่อช่วยลดปริมาณการใช้พลังงานโดยรวมและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
- การปลูกฝังแนวคิดการใช้พลังงานอย่างคุ้มค่าในองค์กร นอกจากการใช้พลังงานทดแทนและการปรับปรุงอุปกรณ์ไฟฟ้าแล้ว บริษัทให้ความสำคัญกับการส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กรด้านการอนุรักษ์พลังงาน โดยการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานมีส่วนร่วมในการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเพื่อลดการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยสินค้า โดยการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ช่วยลดการใช้พลังงานไฟฟ้าต่อหน่วยสินค้า

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพลังงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้า : มี
และ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิงหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

| เป้าหมาย | ปีฐาน | ปีเป้าหมาย |
|-------------------------------------|--|----------------------------------|
| ลดการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันและเชื้อเพลิง | 2566 : ใช้พลังงาน 0.14 กิโลวัตต์-ชั่วโมง | 2567 : ลด 0.13 กิโลวัตต์-ชั่วโมง |

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน : มี

ด้านการใช้ไฟฟ้า บริษัทมุ่งเน้นการใช้ไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีประหยัดพลังงานมาใช้ในกระบวนการผลิตและการดำเนินงาน เพื่อลดการใช้พลังงานโดยไม่จำเป็นและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร นอกจากนี้ ยังมีการติดตามและประเมินการใช้ไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและลดต้นทุนด้านพลังงานขององค์กร โดยในปี 2567 บริษัทได้ดำเนินการด้านการประหยัดไฟฟ้า ดังนี้:

- โครงการ : เปลี่ยนหลอดไฟแสงจันทร์เป็นหลอด LED
ส่วนที่ 1 บริเวณทางเดินข้างโรงงาน สามารถประหยัดอัตราการใช้พลังงาน 3.038 kWh
ส่วนที่ 2 คลังสินค้าสำเร็จรูปแลคเกอร์ สามารถประหยัดอัตราการใช้พลังงาน 4.690 kWh
ส่วนที่ 3 คลังสินค้าสำเร็จรูปและพื้นที่ผลิตคอมพิวเตอร์ สามารถประหยัดอัตราการใช้พลังงาน 11.51 kWh
- โครงการ : การทดแทนรถสินค้าด้วยรถพลังงานไฟฟ้า เป็นการนำรถโฟล์คลิฟท์ไฟฟ้ามาใช้งาน เพื่อไม่ก่อให้เกิดฝุ่นควันหรือมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม และมีความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- การรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้กับพนักงาน บริษัทได้จัดโครงการรณรงค์ให้พนักงานมีจิตสำนึกในการใช้พลังงานอย่างประหยัด รวมถึงการส่งเสริมให้มีการปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ไม่ใช้งาน และใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า

4. ลดการใช้พลังงานในการผลิต โดยในปี 2567 การใช้พลังงานไฟฟ้าลดลงจากปี 2566 เมื่อเทียบต่อหน่วยการใช้ในผลิตภัณฑ์ การใช้พลังงานต่อหน่วยผลิตภัณฑ์ลดลงจาก 0.1464kwh/kg ในปี 2566 เป็น 0.1458 kwh/kg ในปี 2567 ซึ่งแสดงถึงการปรับปรุงการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : ไฟฟ้า

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|------------|--------------|--------------|
| ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง) | 829,044.51 | 1,266,385.02 | 1,388,788.81 |
| ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง) | N/A | 735,628.00 | 851,736.63 |
| ปริมาณการซื้อหรือผลิตไฟฟ้ามาใช้จากแหล่งพลังงานทดแทน (กิโลวัตต์-ชั่วโมง) | N/A | 530,757.02 | 537,052.18 |
| อัตราส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน / ปี) | 4,481.32 | 7,114.52 | 7,271.15 |

คำอธิบายเพิ่มเติม: (*) ไม่รวมการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยของบริษัท

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|------|--------------|--------------|
| ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ตารางเมตร) | N/A | 113.07000000 | 137.99570850 |

ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวม (บาท) | 4,348,045.80 | 4,394,656.00 | 4,474,995.63 |
| ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(**) | 0.41 | 0.46 | 0.50 |
| ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อรายได้รวม (%) ^(**) | 0.41 | 0.49 | 0.48 |
| อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี) | 23,502.95 | 24,689.08 | 23,429.30 |

คำอธิบายเพิ่มเติม: (*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : น้ำมันและเชื้อเพลิง

ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--------------------|------|-----------|-----------|
| น้ำมันดีเซล (ลิตร) | N/A | 16,908.00 | 28,360.00 |

คำอธิบายเพิ่มเติม: ไม่รวมการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงจากภายนอกองค์กร

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท (*)

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|------|------------|------------|
| ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวม (บาท) | N/A | 296,556.20 | 935,596.40 |
| ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*) | N/A | 0.03 | 0.10 |
| ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อรายได้รวม (%) ^(**) | N/A | 0.03 | 0.10 |

คำอธิบายเพิ่มเติม: ^(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

การจัดการน้ำ

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการน้ำในรอบปีที่ผ่านมา

| | |
|------------------------------|--------|
| ประเภทขอบเขต : | บริษัท |
| จำนวนขอบเขตทั้งหมด : | 2 |
| จำนวนที่เปิดเผย : | - |
| ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) : | 0.00 |

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : มี

บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า การควบคุมคุณภาพน้ำทิ้ง และการดูแลรักษาระบบบำบัดน้ำเสีย เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสิ่งแวดล้อมและข้อกำหนดของกรมอุตุนิยมวิทยา (กนอ.) โดยในปี 2567 บริษัทได้กำหนด KPI เพื่อลดการใช้น้ำลง 5% พร้อมดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

1. การควบคุมคุณภาพน้ำทิ้งและการดูแลรักษาระบบบำบัดน้ำเสีย

บริษัทให้ความสำคัญกับการบำรุงรักษาและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงของน้ำเสียที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการตามแผนงานดังต่อไปนี้

1.1 การดูแลระบบบำบัดน้ำเสียให้พร้อมใช้งาน

- ปรึกษามืออาชีพผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินการด้านบำบัดน้ำเสียเป็นไปตามมาตรฐาน และปรับปรุงระบบให้ทันสมัย
- ล้างบ่อพักน้ำ ก่อนปล่อยลงสู่ระบบของการนิคมอุตสาหกรรม (กนอ.) เพื่อป้องกันตะกอนและของเสียดกค้าง
- กำจัดกากตะกอน ในบ่อพักน้ำเสียบริเวณเครื่องบำบัดน้ำเสีย เพื่อลดปริมาณของเสียสะสมและเพิ่มประสิทธิภาพในการบำบัด

บำบัด

- ล้างเครื่องบำบัดน้ำเสีย ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการอุดตันของระบบ
- นำรถดูดส้วมมาดูดบ่อบำบัดน้ำ เพื่อกำจัดของเสียและรักษาความสะอาดของระบบสุขาภิบาลภายในโรงงาน

1.2 การติดตามและบันทึกข้อมูลการใช้ทรัพยากรน้ำและระบบบำบัดน้ำเสีย

- มีการจัดบันทึกรายงานการใช้ไฟฟ้าและสารเคมีที่ใช้ในระบบบำบัดน้ำเสีย เพื่อตรวจสอบปริมาณและประสิทธิภาพของ

การทำงานของระบบ

- จัดทำรายงาน ทส.2 และส่งให้ กนอ. ทุกเดือน เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล
- ติดตั้งมิเตอร์วัดปริมาณการใช้น้ำ ในแต่ละพื้นที่ของโรงงาน เพื่อประเมินการใช้น้ำและระบุจุดที่สามารถลดการใช้น้ำได้

2. มาตรการลดการใช้น้ำและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในโรงงาน

เพื่อลดการใช้น้ำให้เป็นไปตามเป้าหมาย KPI 5% บริษัทได้กำหนดมาตรการที่มุ่งเน้นการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า รวมถึงการรณรงค์สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์น้ำ

2.1 การลดการใช้น้ำในกระบวนการผลิต

- ปรับปรุงกระบวนการผลิต ให้ใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีที่ช่วยลดการใช้น้ำมาใช้
- ติดตั้งระบบหมุนเวียนน้ำ (Water Recycling System) เพื่อให้สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ในกระบวนการผลิต ลดปริมาณน้ำเสียที่เกิดขึ้น

ปริมาณน้ำเสียที่เกิดขึ้น

- ควบคุมแรงดันน้ำ ในกระบวนการผลิตให้เหมาะสมเพื่อลดการใช้น้ำเกินความจำเป็น

2.2 การบริหารจัดการน้ำภายในโรงงาน

- ติดตั้งระบบตรวจจับการรั่วไหลของน้ำ เพื่อป้องกันการสูญเสียโดยไม่จำเป็น
- บำรุงรักษาท่อส่งน้ำและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นประจำ เพื่อให้แน่ใจว่าระบบอยู่ในสภาพดีและไม่มีการรั่วซึม
- ส่งเสริมการใช้อุปกรณ์ประหยัดน้ำ เช่น ติดตั้งก๊อกน้ำแบบเซ็นเซอร์ และหัวฉีดน้ำแรงดันต่ำ

2.3 การรณรงค์ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประหยัดน้ำ

- ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานตระหนักถึงการใช้น้ำอย่างประหยัด ผ่านสื่อภายในองค์กร เช่น ป้ายประกาศ อินทราเน็ต

และอีเมลแจ้งข่าวสาร

- จัดทำโครงการ “ประหยัดน้ำ - ประหยัดไฟ” เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

3. การติดตามผลและพัฒนาแผนการจัดการน้ำอย่างต่อเนื่อง

บริษัทมีระบบการติดตามและวัดผลเพื่อให้แน่ใจว่ามาตรการลดการใช้น้ำและการควบคุมคุณภาพน้ำทิ้งเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด โดยดำเนินการดังนี้

- ตรวจสอบและประเมินผลการใช้น้ำในแต่ละไตรมาส เพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย KPI และปรับปรุงมาตรการตาม

ความจำเป็น

- ปรับปรุงระบบบำบัดน้ำเสียอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดปริมาณน้ำเสียที่เกิดขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพการบำบัด
- รายงานผลการใช้น้ำและคุณภาพน้ำทิ้งต่อผู้บริหารและหน่วยงานกำกับดูแล เป็นประจำ เพื่อให้สามารถปรับกลยุทธ์การ

ใช้น้ำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

การตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำหรือไม่ : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : มี

ทั้งนี้บริษัทได้มาตรการในการลดการใช้น้ำในการผลิตดังนี้

1. การทดลองผลิตภัณฑ์ S704-65Conc. ต่อเนื่องเพื่อลดการล้างถังผสมจากการทดลองสามารถผลิตได้ 3 แบบแล้วจึงล้างถังผสมจากเดิมที่ต่อล้างทุกครั้ง ส่งผลให้น้ำเสียลดลงจาก 6 ลบ.ม. เหลือเพียง 2 ลบ.ม.
2. การติดตั้งหัวฉีดน้ำสำหรับล้างถังผสมและอุปกรณ์ หลังจากการติดตั้งหัวฉีดน้ำใหม่ สามารถปรับขนาดหัวฉีดและเพิ่มแรงดันได้ ทำให้การฉีดล้างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ลดการใช้น้ำในการล้างได้
3. การใช้อ่างน้ำแบบเท้าเหยียบแทนบอလာว การติดตั้งอ่างน้ำแบบเท้าเหยียบในฝ่ายผลิต ช่วยลดการเปิดบอလာวน้ำขณะกดน้ำยาล้างและผงซักฟอก ทำให้สามารถลดการใช้น้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|----------|----------|----------|
| ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร) | 7,823.04 | 7,586.00 | 8,250.00 |
| ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร) | 7,823.04 | 7,586.00 | 8,250.00 |
| อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ลูกบาศก์เมตร / คน / ปี) | 42.29 | 42.62 | 43.19 |
| อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*) | 0.01 | 0.01 | 0.01 |

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ปริมาณน้ำทิ้งของบริษัท จำแนกตามแหล่งปล่อย

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|
| ร้อยละของน้ำทิ้งที่ได้รับการบำบัด (%) | 100.00 | 100.00 | 100.00 |

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|-------------------------------------|----------|----------|----------|
| ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร) | 7,823.04 | 7,586.00 | 8,250.00 |

ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยของบริษัท

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|------------|------------|------------|
| อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*) | 0.00746203 | 0.00847438 | 0.00888816 |

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำของบริษัท

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|------------|------------|------------|
| ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวม (บาท) | 241,743.21 | 234,419.53 | 238,260.00 |
| ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (บาท) | 241,743.21 | 234,419.53 | 238,260.00 |
| ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*) | 0.02 | 0.02 | 0.03 |
| ร้อยละค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (%) ^(*) | 0.02 | 0.03 | 0.03 |
| อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี) | 1,306.72 | 1,316.96 | 1,247.43 |

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

การจัดการขยะและของเสีย

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการขยะและของเสียในรอบปีที่ผ่านมา

| | |
|------------------------------|--------|
| ประเภทขอบเขต : | บริษัท |
| จำนวนขอบเขตทั้งหมด : | 2 |
| จำนวนที่เปิดเผย : | - |
| ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) : | 0.00 |

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

เนื่องจากบริษัทเป็นผู้ผลิตและจัดจำหน่าย จึงมีการจัดการกากอุตสาหกรรมจากกระบวนการผลิตในโรงงาน โดยจะต้องกำจัดกากเหล่านี้เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน และสังคม บริษัทได้ดำเนินการควบคุมการจัดการสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช่แล้ว (กากอุตสาหกรรม) ให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่อง การจัดการสิ่งปฏิกูลหรือวัสดุที่ไม่ใช่แล้ว พ.ศ. 2567 โดยมีแนวทางการจัดการดังนี้ :

1. ขออนุญาตนำสิ่งปฏิกูลออกนอกโรงงานตามแบบ สก. 2 ครอบคลุมทุกประเภทวัสดุที่ไม่ใช่แล้ว
2. ดำเนินการตามขั้นตอนการจัดการกากอุตสาหกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้:
 - ทุกสิ้นเดือน ชั่งน้ำหนักและบันทึกปริมาณกากอุตสาหกรรม พร้อมแยกพื้นที่จัดเก็บตามกฎหมาย
 - เมื่อครบกำหนด 90 วัน ส่งกากอุตสาหกรรมให้ผู้ให้บริการที่คัดเลือกไว้ดำเนินการกำจัดตามกระบวนการ
 - บันทึกน้ำหนักของเสีย จัดทำใบกำกับการขนส่ง และส่งรายงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใน 15 วัน

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท^(*)

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|------------|------------|------------|
| ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม) | 417,647.00 | 444,725.00 | 421,898.00 |
| ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (กิโลกรัม) | N/A | 89,098.00 | 74,970.00 |
| ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (กิโลกรัม) | 417,647.00 | 355,627.00 | 346,928.00 |
| อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**) | 0.40 | 0.50 | 0.45 |
| อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**) | N/A | 0.10 | 0.08 |
| อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**) | 0.40 | 0.40 | 0.37 |

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่เกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการก๊าซเรือนกระจก

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการก๊าซเรือนกระจกในรอบปีที่ผ่านมา

| | |
|------------------------------|--------|
| ประเภทขอบเขต : | บริษัท |
| จำนวนขอบเขตทั้งหมด : | 2 |
| จำนวนที่เปิดเผย : | - |
| ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) : | 0.00 |

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (ก๊าซเรือนกระจก) เป็นแนวโน้มที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและธุรกิจของบริษัทในหลายด้าน บริษัทจึงตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวและได้ตั้งเป้าหมายในการลดก๊าซเรือนกระจก ในปี 2567 บริษัทเริ่มเก็บข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคาร์บอนฟุตพริ้นท์ (Carbon Footprint) โดยนำร่องจากการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์สินค้าเป็นรายผลิตภัณฑ์เพื่อแสดงปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการผลิต แนวทางปฏิบัติที่ส่งเสริมการลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์(CO₂): บริษัทได้มีการพิจารณาอนุมัติติดตั้ง Solar Roof Top กำลังการผลิตสูงสุด 519 kWp โดยในปี 2567 สามารถผลิตจากพลังงานแสงอาทิตย์เข้าสู่สายการผลิตได้ ทั้งหมด 537,052 Kwh/ปี จากปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม 1,388,789 Kwh/ปี คิดเป็น 39% ของการใช้ไฟฟ้าในการผลิต นอกจากนี้บริษัทยังมีแนวทางและกิจกรรมส่งเสริมการลดก๊าซเรือนกระจกดังนี้

1. จัดทำคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร โดยวัดการใช้พลังงานทุกกิจกรรมใน Scope 1 และ 2
2. ติดตั้งระบบแสงสว่างประหยัดพลังงานและใช้หลอดไฟ LED ภายในสำนักงาน
3. ติดตั้งเครื่องวัดการใช้พลังงานไฟฟ้าและจัดเก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบการใช้ไฟฟ้าและประสิทธิภาพ
4. ใช้พลังงานหมุนเวียนและการจัดการของเสียเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
5. ปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวและสร้างความตระหนักในด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
6. สนับสนุนโครงการปลูกป่าและอนุรักษ์สัตว์ป่า รวมถึงการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่ขององค์กร
7. เพิ่มการใช้โพลีคลิฟท์พลังงานไฟฟ้าแทนโพลีคลิฟท์ที่ใช้น้ำมัน เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและการใช้น้ำมันในกระบวนการขนส่งภายในองค์กร

องค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

การตั้งเป้าหมายที่บริษัทมี : การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions), การตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

| ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก | ปีฐาน | ปีเป้าหมายระยะสั้น | ปีเป้าหมายระยะยาว | การรับรอง |
|------------------------------|--|--------------------------------|---------------------------------|--|
| ขอบเขตที่ 1-2 | 2568 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 0.00 tCO ₂ e | 2571 : ลด 10% เทียบกับปีฐาน | 2608 : ลด 100% เทียบกับปีฐาน | <ul style="list-style-type: none">• องค์กรบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : ไม่มี• Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี |

การตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

| ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก | ปีฐาน | ปีเป้าหมาย | การรับรอง |
|------------------------------|-------|---------------|-----------|
| ขอบเขตที่ 1-2 | 2567 | 2571 : ลด 10% | ไม่มี |

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2568 บริษัทได้รับประกาศนียบัตรการอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายรับรองคาร์บอนฟุตพริ้นท์ของผลิตภัณฑ์ (CFP) จากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) หรือ TGO การรับมอบครั้งนี้แสดงถึงความมุ่งมั่นของยูบิสในการดำเนินธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่สนับสนุนเป้าหมายของประเทศในการมุ่งสู่ ความเป็นกลางทางคาร์บอน และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) ผ่านการเลือกใช้วัตถุดิบจากผู้ผลิตที่คำนึงถึงการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการใช้พลังงานหมุนเวียนในกระบวนการผลิต

บริษัทได้มีการพิจารณาอนุมัติติดตั้ง Solar Roof Top กำลังการผลิตสูงสุด 519 kWp โดยในปี 2567 สามารถผลิตจากพลังงานแสงอาทิตย์เข้าสู่สายการผลิตได้ ทั้งหมด 537,052 Kwh/ปี จากปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม 1,388,789 Kwh/ปี คิดเป็น 39% ของการใช้ไฟฟ้าในการผลิต ทั้งนี้การติดตั้ง Solar Roof Top สามารถลดการปล่อย CO2 ในปี 2567 ได้ $537,052 * 0.5986 = 321,479 \text{ Kg CO}_2 \text{ eq./kWh}$

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก



ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|------|------|------|
| ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e) | 0.00 | 0.00 | N/A |

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยของบริษัท

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|----------|----------|------|
| อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อรายได้รวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / รายได้พันบาท) ^(*) | 0.000000 | 0.000000 | N/A |
| อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อจำนวนพนักงานรวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน) | 0.00 | 0.00 | N/A |

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการการลดหรือการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|------------|------------|------------|
| ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e) | 306,939.33 | 317,711.15 | 321,479.00 |
| โครงการ Care the Bear (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e) | N/A | N/A | 0.00 |
| โครงการ Care the Whale (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e) | N/A | N/A | 0.00 |
| โครงการอื่น ๆ รวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e) | 306,939.33 | 317,711.15 | 321,479.00 |
| Solar Roof Top (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e) | 306,939.33 | 317,711.15 | 321,479.00 |

ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|------|------|------|
| ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e) | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| โครงการ Care the Wild (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e) | N/A | N/A | 0.00 |

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (“as is” basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับจากการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบในความเสียหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกรณ

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน)

ตัวย่อ : UBIS

Market : mai

กลุ่มอุตสาหกรรม : สินค้าอุตสาหกรรม

หมวดธุรกิจ : SECTOR 0

สิทธิมนุษยชน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : มี

แนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน โดยดำเนินธุรกิจตามกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด เรามุ่งมั่นที่จะไม่เลือกปฏิบัติในเรื่องเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ความเชื่อทางการเมือง หรือสถานะอื่น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าเรามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เท่าเทียมและเป็นธรรม บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานสากล เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) และกฎหมายระหว่างประเทศ เรามุ่งเน้นการปฏิบัติที่เท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะอื่น ๆ รวมถึงปกป้องสิทธิมนุษยชนของพนักงานต่อต้านการใช้แรงงานเด็กและแรงงานผิดกฎหมาย พร้อมทั้งมีมาตรการป้องกันและแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน พร้อมตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาและปรับปรุงนโยบายให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

1. เคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในทุกด้าน ตามมาตรฐานท้องถิ่น กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR)
2. ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติตามเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. ปฏิเสธการจ้างแรงงานเด็ก และปฏิบัติตามข้อกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแต่ละประเทศ
4. หลีกเลี่ยงกิจกรรมทางธุรกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนของพนักงาน คู่ค้า ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ในห่วงโซ่คุณค่า
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
6. สื่อสารและให้ความรู้แก่ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินการตามนโยบายข้างต้นนี้

แนวทางปฏิบัติ

1. ปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมกันต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ลิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สติวิ การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ชนบทธรรมเนียมหรือเรื่องอื่นใด
2. ต้องรักษาไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่เป็นธรรม และดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยการปฏิบัติตามกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการส่งเสริมการสร้างความสุขภาวะองค์กรเพื่อให้พนักงานมีชีวิตที่สมดุล (Work-Life Balance) ตลอดจนการให้ความเคารพสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดเห็นของพนักงาน การเจรจาต่อรอง การรวมกลุ่มของพนักงาน
3. ส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในบุคคลและทรัพย์สินของบริษัท และพนักงาน ลูกจ้าง ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องของยูบิส กิจกรรมที่ ยูบิส มีอำนาจบริหารจัดการ และห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย มีมาตรการและระบบการป้องกันและเฝ้าระวังความเสี่ยงต่อความปลอดภัยโดยให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้อง มาตรฐานสากลด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และข้อบังคับด้านความปลอดภัยของยูบิส
4. สื่อสาร เผยแพร่ ความรู้ความเข้าใจถึงแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้มีการปฏิบัติจริงแก่ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า (Business Value Chain) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาล เคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
5. ควรให้มีกระบวนการจัดการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อป้องกัน ประเด็น ความเสี่ยง ผลกระทบ วางแผนงานและกำหนดแนวทางแก้ไขและป้องกัน ตลอดจนการบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนใด ๆ ก็ตามที่เกิดหรืออาจเกิดจากการดำเนินการทางธุรกิจของยูบิส
6. กำหนดให้มี “นโยบายด้านมาตรฐานและจริยธรรมแรงงาน” โดยให้ครอบคลุมถึง การบังคับใช้แรงงาน การกำหนดค่าตอบแทนจากการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดทางเพศและการใช้ความรุนแรง การไม่ใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมายกำหนด การใช้แรงงานผู้หญิง เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง ภายในยูบิสฯ หรือภายในห่วงโซ่อุปทานของยูบิส
7. เปิดรับเรื่องร้องเรียนหรือการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับยูบิส ทั้งที่เกิดจากกิจกรรมของยูบิส กิจกรรมที่ ยูบิส มีอำนาจบริหารจัดการ และ/หรือห่วงโซ่อุปทาน ผ่านช่องทางร้องเรียนบนเว็บไซต์ของบริษัท และ/หรือทางไปรษณีย์ส่งถึงประธานกรรมการหรือประธานกรรมการตรวจสอบ และ/หรืออีเมลที่บริษัทกำหนด โดยบริษัทจะให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่ร้องเรียนหรือรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน
8. ยูบิสจะปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมองค์กรการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยดำเนินการสอดส่องดูแล ไม่เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน อีกทั้งจะมีการสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนแก่คณะกรรมการผู้บริหาร พนักงานของยูบิส กิจกรรมที่ ยูบิส มีอำนาจบริหารจัดการ และห่วงโซ่อุปทานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
9. คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของยูบิสที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน ถือเป็นกระทำความผิดจรรยาบรรณของยูบิส ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่กำหนดไว้ และอาจได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย
10. กำหนดให้มีการทบทวนนโยบาย และกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มีการพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสถานการณ์

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา
 การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ : ไม่มี
 และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน : The UN Guiding Principles on Business and Human Rights, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises

ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : ไม่มี

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|------|------|------|
| จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี) | 0 | 0 | 0 |
| จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี) | 0 | 0 | 0 |
| จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (กรณี) | 0 | 0 | 0 |
| จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องการละเมิดสิทธิคู่ค้า (กรณี) | 0 | 0 | 0 |
| จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี) | 0 | 0 | 0 |
| จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี) | 0 | 0 | 0 |
| จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี) | 0 | 0 | 0 |

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

ขอบเขตการเปิดเผยการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

| | |
|------------------------|--------|
| ประเภทขอบเขต : | บริษัท |
| จำนวนขอบเขตทั้งหมด : | 2 |
| ร้อยละการเปิดเผย (%) : | 0.00 |

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

| | |
|--|---|
| แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท : | มี |
| แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัท ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา | การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างดาว, แรงงานเด็ก, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน |

บริษัทเป็นผู้ผลิตแลคเกอร์เคลือบและยางนาเวทที่ใช้ในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์โลหะ เรามุ่งมั่นดำเนินธุรกิจภายใต้หลักมาตรฐานและจริยธรรมแรงงาน โดยกำหนดแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้:

การบังคับใช้แรงงาน

บริษัทไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการบังคับใช้แรงงานในทุกรูปแบบ และไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้แรงงานผิดกฎหมาย นอกจากนี้ บริษัทไม่เรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น การค้าประกันโดยบุคคล หรือการยึดเอกสารประจำตัวใด ๆ ทั้งก่อนหรือหลังเข้าทำงาน เว้นแต่กรณีที่กฎหมายกำหนดเป็นข้อยกเว้น อีกทั้ง บริษัทไม่ดำเนินการหลอกลวงให้ทำงาน ไม่จำกัดเสรีภาพของพนักงาน ไม่กักขังหน่วงเหนี่ยว หรือบังคับให้ทำงานโดยใช้ความรุนแรง การข่มขู่ หรือการข่มขืนใจ นอกจากนี้ บริษัทไม่ดำเนินการยึดบัตรประชาชน ใบอนุญาตทำงาน หรือหนังสือเดินทาง อีกทั้งจะไม่ละเลยการจ่ายค่าจ้างเป็นระยะเวลานานเกินควร หรือปฏิเสธการจ่ายค่าจ้างโดยไม่เป็นธรรม รวมถึงจะไม่มีการหักค่าจ้างโดยฝ่าฝืนกฎหมาย เช่น การหักเป็นค่านายหน้า หรือหักเพื่อชำระหนี้ นอกจากนี้ บริษัทจะไม่ให้มีการทำงานที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่ยาวนานเกินควร หรือการทำงานหลายวันติดต่อกันโดยไม่มีวันหยุดพัก และจะไม่บังคับให้พนักงานทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับความยินยอม

ค่าตอบแทนการทำงาน

บริษัทมีนโยบายในการจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนสำหรับการทำงานนอกเวลาหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ ค่าจ้างและค่าตอบแทนจะจ่ายเป็นเงินตราไทย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม หากมีการจ่ายผ่านตัวเงิน เงินตราต่างประเทศ หรือชำระ ณ สถานที่อื่น หรือผ่านวิธีการอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างล่วงหน้า ทั้งนี้ บริษัทจะดำเนินการจ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาโดยไม่ล่าช้า พร้อมทั้งให้ลูกจ้างได้รับข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนในแต่ละงวดอย่างครบถ้วนและเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้สามารถเข้าใจรายละเอียดและองค์ประกอบของค่าตอบแทนได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ บริษัทจะไม่หักค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายแก่ลูกจ้าง เว้นแต่เป็นไปตามข้อยกเว้นที่กฎหมายอนุญาต

ชั่วโมงการทำงานและเวลาพัก

บริษัทกำหนดชั่วโมงการทำงานให้ครอบคลุมทั้งชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา และชั่วโมงการทำงานในวันหยุด โดยต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายและไม่เกินระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด โดยต้องมีหลักฐานแสดงความยินยอมของลูกจ้าง เว้นแต่กรณีที่มีลักษณะหรือสภาพของงานเข้าข่ายข้อยกเว้นตามกฎหมาย ทั้งนี้ สถานประกอบกิจการจะต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดของลูกจ้างให้สอดคล้องกับข้อบังคับทางกฎหมาย รวมถึงจัดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงาน และเวลาพักก่อนทำงานล่วงเวลาไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นธรรม

วันหยุด และวันลา

บริษัทจัดให้ลูกจ้างได้รับวันหยุดประจำปี สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้ บริษัทให้สิทธิลูกจ้างในการลาในรูปแบบต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อสนับสนุนสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

การเลือกปฏิบัติ

บริษัทมีนโยบายในการส่งเสริมความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติในทุกด้านของการจ้างงานและอาชีพ โดยจะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาค่าตอบแทน หรือการให้สิทธิประโยชน์อื่น ๆ อันเนื่องมาจากความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ถิ่นกำเนิดและวงศ์วาน พื้นฐานทางสังคม ภาษา สถานภาพสมรส ทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การติดเชื้อ HIV การเป็นผู้ป่วยเอดส์ สถานการณ์ตั้งครรภ์ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง หรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ

นอกจากนี้ บริษัทไม่ขัดขวาง แทรกแซง หรือดำเนินการใด ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการใช้สิทธิของลูกจ้างในการแสดงออกทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ความพิการ หรือการเป็นสมาชิกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน รวมถึงสิทธิในการเข้าร่วมกิจกรรมสหภาพแรงงาน หรือการแสดงออกทางการเมือง トラาปใดที่ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเสียต่อกิจการ

บริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพในสิทธิมนุษยชน และส่งเสริมความหลากหลายอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในเรื่องค่าจ้างและ

คำตอบแทน บริษัทจะปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเพศหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถและผลงานของพนักงาน นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการป้องกันการละเมิดสิทธิของลูกจ้าง ทั้งในด้านการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การล่วงละเมิดทางเพศ การใช้ความรุนแรง และการกดขี่ในทุกรูปแบบ พร้อมทั้งจัดให้มีมาตรการและช่องทางร้องเรียนที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าลูกจ้างทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

วินัยและการลงโทษ

บริษัทมีนโยบายในการบริหารวินัยพนักงานอย่างเป็นธรรม โดยจะไม่หักหรือลดค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน หรือเงินอื่นที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้จ่ายแก่ลูกจ้างมาใช้เป็นมาตรการลงโทษทางวินัย นอกจากนี้ บริษัทจะไม่กระทำหรือสนับสนุนการลงโทษทางวินัยที่เป็นการทำร้ายร่างกายหรือจิตใจของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการข่มขู่ คุกคาม หรือใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ ทั้งนี้ บริษัทมุ่งเน้นให้การดำเนินมาตรการทางวินัยเป็นไปอย่างเหมาะสม ชัดเจน และสอดคล้องกับกฎระเบียบภายในองค์กร เพื่อรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

การล่วงละเมิดทางเพศ และการใช้ความรุนแรง

บริษัทมีนโยบายในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและปราศจากการคุกคามทุกรูปแบบ โดยได้จัดทำมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคาม ล่วงละเมิด หรือการกระทำที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนหรือรำคาญทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกผ่านคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีอื่นใด นอกจากนี้ บริษัทได้กำหนดแนวทางในการป้องกันและยุติการใช้ความรุนแรงในสถานประกอบการ เพื่อป้องกันความเสียหายต่อพนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเคารพซึ่งกันและกัน

การใช้แรงงานเด็ก

บริษัทมีนโยบายขจัดและไม่สนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย โดยในกรณีที่มีการจ้างแรงงานเด็ก จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึงการกำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีเข้าทำงาน นอกจากนี้ เวลาการทำงานของแรงงานเด็กต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยต้องมีเวลาพักอย่างน้อยวันละ 1 ชั่วโมงติดต่อกัน และห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในช่วงเวลา 22.00 - 06.00 นาฬิกา รวมถึงห้ามมิให้ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด ทั้งนี้ บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมและกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานเด็กและส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับพนักงานทุกคน

การใช้แรงงานหญิง

บริษัทให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานหญิงโดยกำหนดมาตรการที่สอดคล้องกับกฎหมายและหลักปฏิบัติที่เหมาะสม โดยไม่เลือกปฏิบัติปฏิบัติงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ สำหรับลูกจ้างหญิงที่กำลังตั้งครรภ์หรืออยู่ในช่วงให้นมบุตร บริษัทจะจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพของมารดาและบุตร อีกทั้ง บริษัทอนุญาตให้ลูกจ้างหญิงที่อยู่ในช่วงให้นมบุตรสามารถพักเพื่อเก็บน้ำนมได้ โดยถือเป็นเวลาทำงาน เพื่อสนับสนุนสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลครอบครัว นอกจากนี้ บริษัทจะไม่ดำเนินการเลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือปรับลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหญิงอันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานหญิงได้รับความเป็นธรรมและสามารถทำงานได้อย่างมั่นคงและปลอดภัย

เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

บริษัทให้ความสำคัญเสรีภาพของลูกจ้างในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรแรงงาน เพื่อส่งเสริมและปกป้องสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นอกจากนี้ บริษัทจะไม่ดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการแทรกแซงหรือขัดขวางกิจกรรมขององค์กรลูกจ้างที่เป็นไปตามกฎหมาย ทั้งนี้ บริษัทมุ่งมั่นอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกับกฎหมายภายในสถานประกอบการ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและเป็นไปตามกฎระเบียบ นอกจากนี้ บริษัทจะไม่กระทำการใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการใช้สิทธิในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมองค์กรแรงงาน รวมถึงการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่เป็นไปตามกฎหมายของลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมและให้พนักงานสามารถใช้สิทธิของตนได้โดยปราศจากแรงกดดันหรือผลกระทบเชิงลบ

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยดำเนินการมาตรการที่ครอบคลุมประเภทงานหรือลักษณะงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ บริษัทจะดำเนินการควบคุมและป้องกันความเสี่ยงให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้ บริษัทจัดให้สถานประกอบการและสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พร้อมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกจ้างปฏิบัติงานในลักษณะที่ลดความเสี่ยงต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย เพื่อให้พนักงานได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสม บริษัทได้ดำเนินการมาตรการดังต่อไปนี้:

1. ส่งเสริมให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. จัดให้ลูกจ้างได้รับความรู้และเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือ และสัญลักษณ์เตือนอันตราย รวมถึงข้อกำหนดด้านความปลอดภัยใน

สถานประกอบการ

4. ดำเนินการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะสำหรับพนักงานใหม่ พนักงานที่เปลี่ยนหน้าที่ เปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือใช้อุปกรณ์และเครื่องจักรใหม่ พร้อมทั้งบันทึกการฝึกอบรมเพื่อเป็นหลักฐาน
5. จัดหาและดูแลให้ลูกจ้างใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน เหมาะสม และสามารถใช้งานได้ตามสภาพแวดล้อมและลักษณะงาน นอกจากนี้ บริษัทประกาศให้ลูกจ้างทราบถึงสิทธิในการปฏิเสธการทำงานที่ไม่มีมาตรการด้านความปลอดภัยที่เหมาะสม เพื่อป้องกันความเสี่ยงและลดโอกาสเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานประกอบการ

สวัสดิการแรงงาน

บริษัทให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานโดยจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง โดยบริษัทได้ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์ที่จำเป็น ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัทจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ พร้อมทั้งจัดหาน้ำดื่มสะอาดที่ผ่านมาตรฐานน้ำบริโภคให้เพียงพอต่อการใช้งานของพนักงาน นอกจากนี้ บริษัทยังมีการเตรียมเวชภัณฑ์และยาสำหรับการปฐมพยาบาล เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลเบื้องต้นได้อย่างทันท่วงที อีกทั้งยังจัดให้มีสถานที่รับประทานอาหารและพื้นที่เก็บรักษาอาหารที่สะอาดและถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร

นอกจากสวัสดิการพื้นฐานแล้ว บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานผ่านการจัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพและสวัสดิการแรงงาน เช่น การอบรมพัฒนาทักษะ การให้คำแนะนำด้านสุขภาพ และกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ที่ช่วยให้นักงนามีสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ บริษัทได้ดำเนินการให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการประกันสังคมตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้มีหลักประกันด้านสุขภาพ การคุ้มครองแรงงาน และความมั่นคงในชีวิต ทั้งนี้ บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนได้รับการดูแลที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการ : มี
พนักงานและแรงงานหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

| เป้าหมาย | ตัวชี้วัด | ปีฐาน | ปีเป้าหมาย |
|---|----------------------------|---|---|
| • ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในการทำงาน | อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน | 2567: บริษัทตั้งเป้าหมายการเกิดอุบัติเหตุจนไปรักษาโรงพยาบาลจำนวน 0 ครั้งต่อปี | 2567: บริษัทตั้งเป้าหมายการเกิดอุบัติเหตุจนไปรักษาโรงพยาบาลจำนวน 0 ครั้งต่อปี |

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน : มี

บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการพนักงานและแรงงานโดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่งองค์กรและพนักงานผ่านโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุนคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ และความผูกพันของพนักงานในองค์กร

1. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความสามัคคี และความผูกพันของพนักงานผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น Birthday Party จัดขึ้นทั้งที่สำนักงานใหญ่และโรงงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี กิจกรรมตามเทศกาล อาทิ ตรุษจีน วันวาเลนไทน์ และวันสงกรานต์ เพื่อให้พนักงานได้ร่วมเฉลิมฉลองและมีความสุขในการทำงาน UBIS Company Outing 2024 เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีระหว่างพนักงานในทุกระดับ

2. การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

บริษัทให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อาทิ โครงการปลูกป่าและบริจาคปฏิทิน เพื่อส่งเสริมจิตสำนึกในการดูแลสิ่งแวดล้อมและช่วยเหลือสังคม นิคมอุตสาหกรรมร่วมใจบริจาคโลหิต เป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์

3. การพัฒนาทักษะและศักยภาพพนักงาน

บริษัทสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะทั้งในด้านอาชีพและการวางแผนทางการเงิน โดยจัดให้มีโครงการต่าง ๆ เช่น Workshop การวางแผนเกษียณ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในการบริหารจัดการทางการเงินและเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต กิจกรรม Financial เพื่อให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับการเงินและการวางแผนอนาคตทางเศรษฐกิจ

4. การดูแลสุขภาพและสวัสดิการพนักงาน

สุขภาพของพนักงานเป็นสิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญ โดยมีมาตรการดูแลสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพที่ดี ได้แก่ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี เพื่อให้พนักงานได้รับการตรวจเช็คสุขภาพและป้องกันโรค พบแพทย์ขอคำปรึกษา เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้อย่างสะดวก กิจกรรม Physical เช่น ชมรมกีฬาและการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมสุขภาพที่แข็งแรงของพนักงาน

5. Knowledge Management (KM)

บริษัทได้ดำเนินโครงการ Knowledge Management (KM) เพื่อรวบรวมและจัดระเบียบองค์ความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ช่วยให้พนักงานเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันบริษัทสามารถรวบรวมองค์ความรู้ได้ 61 เรื่องจากเป้าหมาย 56 เรื่อง (109%) ซึ่งเกินเป้าหมายที่กำหนด และอยู่ระหว่างการพัฒนา Knowledge Center Portal เพื่อเป็นแพลตฟอร์มกลางที่ช่วยให้นักงนสามารถเข้าถึงข้อมูลและแนวทางปฏิบัติในการทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การจัดการองค์ความรู้ถูกพัฒนาในแต่ละแผนกตามลักษณะงาน โดยแบ่งเป็นระดับต่าง ๆ (KM1-KM4) ซึ่งครอบคลุมหัวข้อสำคัญ เช่น ระบบบัญชี การวิจัยและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และการบริหารคุณภาพ

การดำเนินโครงการนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ลดข้อผิดพลาด และสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้ทุกแผนกสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็น ลดการสูญเสียองค์ความรู้จากการเปลี่ยนแปลงบุคลากร อีกทั้งยังรองรับการพัฒนาองค์กรในระยะยาว โดยบริษัทมีแผนที่จะพัฒนา Knowledge Center Portal ให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้สำหรับพนักงานทุกระดับ รวมถึงเพิ่มองค์ความรู้ในแผนกที่ยังขาดข้อมูลสำคัญ พร้อมทั้งปรับปรุงและอัปเดตข้อมูลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจและเทคโนโลยี เพื่อให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ที่เป็นมาตรฐานในการพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

การจ้างงาน

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|-------------------------------|-------|-------|-------|
| พนักงานรวม (คน) | 185 | 178 | 191 |
| พนักงานชาย (คน) | 113 | 100 | 111 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%) | 61.08 | 56.18 | 58.12 |
| พนักงานหญิง (คน) | 72 | 78 | 80 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%) | 38.92 | 43.82 | 41.88 |

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|-------|-------|-------|
| จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน) | 75 | 74 | 68 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%) | 40.54 | 41.57 | 35.60 |
| จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน) | 95 | 85 | 102 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%) | 51.35 | 47.75 | 53.40 |
| จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน) | 15 | 19 | 21 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%) | 8.11 | 10.67 | 10.99 |

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|-------|-------|-------|
| จำนวนพนักงานชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน) | 38 | 34 | 38 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุน้อยกว่า 30 ปี (%) | 33.63 | 34.00 | 34.23 |
| จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน) | 64 | 52 | 59 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%) | 56.64 | 52.00 | 53.15 |
| จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน) | 11 | 14 | 14 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%) | 9.73 | 14.00 | 12.61 |

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|-------|-------|-------|
| จำนวนพนักงานหญิง อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน) | 37 | 40 | 30 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุน้อยกว่า 30 ปี (%) | 51.39 | 51.28 | 37.50 |

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|-------|-------|-------|
| จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน) | 31 | 33 | 43 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%) | 43.06 | 42.31 | 53.75 |
| จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน) | 4 | 5 | 7 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%) | 5.56 | 6.41 | 8.75 |

จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|-------|-------|-------|
| จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน) | 147 | 137 | 150 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%) | 79.46 | 76.97 | 78.53 |
| จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน) | 31 | 35 | 34 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%) | 16.76 | 19.66 | 17.80 |
| จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน) | 7 | 6 | 7 |
| ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%) | 3.78 | 3.37 | 3.66 |

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|-------|-------|-------|
| จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน) | 96 | 80 | 93 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%) | 84.96 | 80.00 | 83.78 |
| จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน) | 12 | 17 | 15 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร (%) | 10.62 | 17.00 | 13.51 |
| จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง (คน) | 5 | 3 | 3 |
| ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย (%) | 4.42 | 3.00 | 2.70 |

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|-------|-------|-------|
| จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน) | 51 | 57 | 57 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%) | 70.83 | 73.08 | 71.25 |
| จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน) | 19 | 18 | 19 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%) | 26.39 | 23.08 | 23.75 |
| จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน) | 2 | 3 | 4 |

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|------|------|------|
| ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%) | 2.78 | 3.85 | 5.00 |

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ : ไม่ใช่
ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา

การจ้างงานผู้พิการ

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|------|------|------|
| การจ้างงานผู้พิการรวม (คน) | 0 | 1 | 1 |
| พนักงานผู้พิการรวม (คน) | N/A | 1 | 1 |
| พนักงานผู้พิการชาย (คน) | N/A | 0 | 0 |
| พนักงานผู้พิการหญิง (คน) | N/A | 1 | 1 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้พิการรวมต่อพนักงานรวม (%) | N/A | 0.56 | 0.52 |

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|------|---------------|---------------|
| ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท) | 0.00 | 83,165,221.68 | 78,529,783.67 |
| ค่าตอบแทน พนักงานชาย (บาท) | 0.00 | 45,400,589.64 | 42,022,810.50 |
| ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานชาย (%) | 0.00 | 54.59 | 53.51 |
| ค่าตอบแทน พนักงานหญิง (บาท) | 0.00 | 37,764,632.04 | 36,506,973.17 |
| ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (%) | 0.00 | 45.41 | 46.49 |
| ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน) | 0.00 | 467,220.34 | 411,150.70 |
| ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานชาย (บาท / คน) | 0.00 | 454,005.89 | 378,583.87 |
| ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (บาท / คน) | 0.00 | 484,161.95 | 456,337.16 |
| อัตราส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ยระหว่างพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย | 0.00 | 1.07 | 1.21 |

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : มี

พนักงานที่ผ่านการทดลองงานจะได้รับสิทธิในการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเงื่อนไขการเป็นสมาชิก รวมถึงอัตราการหักเงินสะสมและเงินสมทบจากบริษัท จะเป็นไปตามข้อบังคับของกองทุนที่กำหนดไว้

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (PVD)

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน) | 100 | 67 | 85 |
| สัดส่วนพนักงานที่เป็นสมาชิก PVD (%) | 54.05 | 37.64 | 44.50 |
| จำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (บาท) | 1,951,665.67 | 1,799,466.96 | 1,815,961.65 |
| ร้อยละของจำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อค่าตอบแทนรวมของพนักงานรวม (%) | 0.00 | 2.16 | 2.31 |

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|------------|--------------|--------------|
| จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง / คน / ปี) | 6.00 | 42.26 | 33.95 |
| ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน (บาท) | 646,470.00 | 1,663,410.00 | 1,103,886.00 |
| ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*) | 0.000615 | 0.001751 | 0.001238 |
| ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานต่อรายได้รวม (%) ^(*) | 0.000617 | 0.001858 | 0.001189 |

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำนวนชั่วโมงการทำงาน

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|--------|--------|--------|
| จำนวนชั่วโมงการทำงานรวม (ชั่วโมง) | N/A | N/A | 584.00 |
| จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงานรวม (ชั่วโมง) | 584.00 | 584.00 | 584.00 |

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|------|------|------|
| จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง) | 0 | 4 | 1 |
| จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน) | N/A | 0 | N/A |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%) | N/A | 0.00 | N/A |
| จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน) | N/A | 0 | N/A |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (%) | N/A | 0.00 | N/A |

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|------|------|------|
| อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน) ^(*) | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 200,000 ชั่วโมงการทำงาน) ^(**) | 0.00 | 0.00 | 0.00 |

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป

^(**) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|-------|-------|-------|
| พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน) | 88 | 68 | 58 |
| พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน) | 64 | 52 | 46 |
| พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน) | 24 | 16 | 12 |
| สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%) | 47.57 | 38.20 | 30.37 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%) | 34.59 | 29.21 | 24.08 |
| ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%) | 12.97 | 8.99 | 6.28 |
| | 2565 | 2566 | 2567 |
| ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร | ไม่มี | มี | มี |

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี

รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

- นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : มี
- แนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล, การนำข้อมูลไปใช้หรือเปิดเผย, สิทธิเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล, การเก็บรักษาและระยะเวลาจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรการที่บริษัทกำหนดกรณีมีบุคคลที่สามจะนำข้อมูลของลูกค้าไปใช้, มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : <https://investor.ubisasia.com/th/privacy-policy>

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ

- นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : มี
- แนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : อื่น ๆ : เปิดเผยข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสินค้า ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2024/20240620-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>
- เลขหน้าของลิงก์ : 7

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : มี
- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : การไม่กล่าวอ้างหรือสื่อสารการตลาดที่เกินจริง ไม่ถูกต้อง และบิดเบือนข้อเท็จจริง
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2024/20240620-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>
- เลขหน้าของลิงก์ : 7

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

- แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : มี
- แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับลูกค้า UBIS มีแนวทางการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้ามีดังนี้:

1. การสื่อสารและการตอบสนองอย่างรวดเร็ว : UBIS มุ่งมั่นในการให้บริการที่รวดเร็วผ่านช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้ลูกค้าได้รับข้อมูลและการช่วยเหลือที่ทันเวลาที่
2. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ตามความต้องการของลูกค้า : UBIS มุ่งพัฒนาสินค้าและบริการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า ผ่านการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อให้สินค้ามีคุณภาพที่ตรงตามมาตรฐานและความต้องการของลูกค้าในตลาดที่หลากหลาย
3. การสร้างพันธมิตรทางธุรกิจระยะยาว : UBIS มุ่งมั่นในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าในลักษณะพันธมิตรทางธุรกิจระยะยาว โดยเน้นการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เพื่อพัฒนากระบวนการและสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าให้กับทั้งสองฝ่าย
4. การให้ข้อมูลและการเข้าถึงบริการ : UBIS ให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนเกี่ยวกับสินค้าและบริการผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ คู่มือการใช้งาน และกิจกรรมออกบูธ เพื่อสร้างความมั่นใจและสนับสนุนการตัดสินใจของลูกค้า
5. การประเมินความพึงพอใจของลูกค้า : UBIS มีการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและนำมาปรับปรุงการให้บริการ รวมถึงสร้างมาตรฐานใหม่ในการดูแลลูกค้าเพื่อยกระดับคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

- บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

| เป้าหมาย | ตัวชี้วัด | ปีฐาน | ปีเป้าหมาย |
|--|----------------------|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า | ความพึงพอใจของลูกค้า | 2566: บริษัทได้กำหนด เป้าหมายความพึงพอใจของลูกค้าในปี 2567 ไว้ที่ 92% โดยให้เพิ่มมากขึ้นจากปี 2566 ที่มีคะแนนอยู่ที่ 90.04% | 2567: บริษัทสามารถปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนทำให้ความพึงพอใจของลูกค้าอยู่ที่ 91.52% ซึ่งเข้าใกล้เป้าหมายที่วางไว้ |

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationship Management) และมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพของการให้บริการในทุกด้าน เพื่อให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์ที่ดีที่สุดและเกิดความพึงพอใจสูงสุด จากผลการประเมินในปีล่าสุด แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของบริษัทในการดำเนินงานด้านการจัดการลูกค้าในหลายมิติ

1. ประสิทธิภาพของทีมงานและการให้บริการ

ทีมงานของบริษัทได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการสื่อสารกับลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ระดับ ความพึงพอใจโดยรวมเกี่ยวกับการขายอยู่ที่ 90.30% ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของบริษัทในการให้บริการด้านการขายที่เป็นมืออาชีพ

2. คุณภาพสินค้าและมาตรฐานการผลิต

บริษัทให้ความสำคัญกับการควบคุมคุณภาพสินค้าให้เป็นไปตามมาตรฐานการผลิตที่เคร่งครัด รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์จากการสำรวจพบว่า ลูกค้ามีระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพสินค้าอยู่ที่ 88.44% ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทสามารถรักษาคุณภาพสินค้าและสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าได้เป็นอย่างดี

3. ความรวดเร็วและความแม่นยำในการขนส่ง

การจัดการด้านโลจิสติกส์และการขนส่งของบริษัทได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งในด้านความรวดเร็ว ความถูกต้องในการจัดส่ง และการรักษาสภาพของสินค้าให้สมบูรณ์ก่อนถึงมือลูกค้า ด้วยกระบวนการขนส่งที่มีมาตรฐานและการบริหารจัดการที่ดี ทำให้ระดับ ความพึงพอใจด้านการขนส่งอยู่ที่ 94.04% ซึ่งถือเป็นคะแนนที่สูงและแสดงถึงความสามารถของบริษัทในการจัดส่งสินค้าที่มีคุณภาพและตรงเวลา

4. ความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้า

จากผลการประเมินในทุกด้านพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้าอยู่ที่ 91.52% ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง แสดงถึงความสำเร็จของบริษัทในการบริหารจัดการลูกค้าในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการของทีมงาน คุณภาพของสินค้า และความแม่นยำในการขนส่ง

5. ผลลัพธ์และแนวทางการพัฒนาในอนาคต

- **รักษามาตรฐานและปรับปรุงการให้บริการ:** บริษัทจะยังคงพัฒนาทักษะของทีมงานให้สามารถให้บริการลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงเพิ่มช่องทางการสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็วขึ้น

- **ยกระดับคุณภาพสินค้า:** บริษัทจะดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างสมบูรณ์

- **เพิ่มประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์:** บริษัทจะมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการจัดการซัพพลายเชนให้มีความรวดเร็วและแม่นยำยิ่งขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าสินค้าจะถึงมือลูกค้าอย่างสมบูรณ์และตรงเวลา

ความพึงพอใจของลูกค้า

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|-------------------------------|-------|------|------|
| ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า | ไม่มี | มี | มี |

ช่องทางที่บริษัทรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค

ช่องทางการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค : มี

โทรศัพท์ : (0)2-683-0008

โทรสาร : (0)2-294 2014

อีเมล : ubis@ubisasia.com

เว็บไซต์บริษัท : <https://www.ubisasia.com/contact/>

ที่อยู่ : เลขที่ 238 อาคารไทยรุ่งเรือง ชั้น 15 ยูนิตที่ 4-6 ถนนนราธิวาส
ราชนครินทร์ แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
10120.

ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

| | |
|--|---|
| นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : | มี |
| ลิงก์นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : | https://investor.ubiasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2024/20240620-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf |
| เลขหน้าของลิงก์ : | 10 |

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

| | |
|---|---|
| แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : | มี |
| แผนการจัดการชุมชนและสังคมที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : | การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ, การศึกษา, ศาสนาและวัฒนธรรม, ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ, อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต, การจัดการน้ำและสุขาภิบาล |

การสร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับองค์กร คือการที่องค์กรมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการทางการตลาดที่มีทิศทางที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยมีความท้าทายทั้งจากปัจจัยแวดล้อมทางเศรษฐกิจมหภาคและปัจจัยภายในเฉพาะด้านของอุตสาหกรรม นำมาซึ่งความต้องการบุคลากรที่มีความหลากหลายและชำนาญการในธุรกิจมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้บริษัท จำเป็นต้องจัดหาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีความรู้ความสามารถ การบริหารบุคลากรที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน (Generation Gap) อย่างเหมาะสมเพื่อรองรับรับในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการกำหนดทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ด้วยการยกระดับความรู้ความสามารถของบุคลากร การพัฒนาทัศนคติเชิงบวก เพื่อเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพ การจัดกิจกรรมรูปแบบที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยดำเนินการวิเคราะห์และวางแผนร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน

การดูแลชุมชน

ชุมชนรอบบริษัท เปรียบเสมือนเพื่อนบ้านที่ดี ที่พร้อมให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือในกิจกรรมที่สนับสนุนการอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก บริษัทจึงให้ความสำคัญกับชุมชนต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่นการรับฟังข้อเสนอแนะของบริษัทข้างเคียง การเปิดโอกาสให้เขาพบผู้บริหารเพื่อพบปะพูดคุยปรึกษาหารือ หรือเยี่ยมชมโรงงาน อันจะเป็นการนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยดำเนินการดังนี้

1. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรมผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม โดยชมรมผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม เป็นการรวมตัวของผู้ประกอบการในนิคมเพื่อร่วมมือกัน ในการช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์คืนสู่ชุมชน
2. การร่วมมือสนับสนุนการนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่กำกับดูแลการดำเนินกิจการของบริษัท บริษัทจึงได้ให้ความร่วมมือกับการนิคมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้กับชุมชน เช่น กิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน ช่วงเทศกาลสงกรานต์ กิจกรรมการบริจาคโลหิต กิจกรรมวันเด็ก กิจกรรมปลูกต้นไม้ ปลูกป่าชายเลน กิจกรรมกีฬาชุมชน เป็นต้น
3. การสนับสนุนด้านการศึกษา โดยชุมชนที่อยู่ห่างออกไปนอกนิคมอุตสาหกรรม เช่น โรงเรียนในเขตอำเภอหรือจังหวัด บริษัทได้ให้การสนับสนุนการศึกษา เช่น การมอบอุปกรณ์การเรียน ทุนการศึกษา มอบของขวัญสำหรับกิจกรรมวันเด็ก การจัดกิจกรรมฝึกอบรมครู นักเรียน ด้านทักษะชีวิต เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้ครูหรือนักเรียนมีความเข้มแข็ง มองเห็นศักยภาพและความสามารถของตนเองในการพัฒนาเพื่อเป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไป
4. บริษัทเปิดโอกาสให้นักเรียนนักศึกษาที่อยู่ในชุมชน หรือบุตรหลานของพนักงานเข้าฝึกปฏิบัติงานในระหว่างปิดภาคการศึกษาเพื่อร่วมพัฒนาการศึกษา กับสถาบันการศึกษา สร้างโอกาสในการฝึกทักษะการทำงาน และมีรายได้เสริม

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

| | |
|--|-------|
| บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : | ไม่มี |
|--|-------|

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

| | |
|--|-------|
| ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : | ไม่มี |
|--|-------|

ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (“as is” basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับจากการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบในความสูญหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดกรนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกรณี

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : UBIS

Market : mai กลุ่มอุตสาหกรรม : สินค้าอุตสาหกรรม หมวดธุรกิจ : SECTOR 0

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ : มี

คณะกรรมการบริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะบริหารงานโดยยึดหลักการกำกับกิจการที่ดี ขอพึงปฏิบัติที่ดีสำหรับกรรมการบริษัทจดทะเบียน กฎระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาระดับการกำกับดูแลกิจการของบริษัท สู่แนวปฏิบัติที่เป็นสากล

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Policy) ของบริษัท นี้เป็นหลักการที่มุ่งเน้นให้บริษัทมีระบบที่จัดให้มีโครงสร้าง และกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ และผู้ถือหุ้น เพื่อความสามารถในการแข่งขัน นำไปสู่ความเจริญเติบโตและเพิ่มมูลค่าให้กับผู้ถือหุ้นในระยะยาว คณะกรรมการบริษัทได้จัดให้มีหลักการที่ดีในการกำกับกิจการโดยให้ความสำคัญสอดคล้องกับหลักการพื้นฐานในการใช้ความรอบคอบ ระมัดระวัง และคำนึงถึงคุณธรรม และแสดงให้เห็นถึงการมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ อันเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจต่อผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน ผู้มีส่วนได้เสีย และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้การกำกับดูแลที่ดีเป็นเครื่องมือในการเพิ่มมูลค่าและส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท

ทั้งนี้ คณะกรรมการเข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการที่มีต่อบริษัท และผู้ถือหุ้น และได้ศึกษาแนวทางการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สำหรับกรรมการบริษัทจดทะเบียนที่เป็นไปตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของบริษัทเพื่อสร้างโปร่งใสในการทำงาน การดำเนินการให้มีจริยธรรมทางธุรกิจ การจัดทำระบบควบคุมภายในต่าง ๆ รวมถึงการให้ความสำคัญของความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น และการรักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นเป็นสำคัญ

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการฉบับเต็ม : <https://investor.ubisasia.com/th/corporate-governance/corporate-governance-policy>

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ : มี

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ : การสรรหากรรมการ, การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ, ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ, การพัฒนากรรมการ, การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ, การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การสรรหากรรมการ

คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่สรรหาและแต่งตั้งกรรมการและผู้บริหารระดับสูง ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารของบริษัท ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชน พ.ศ. 2535 และตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนที่ ทจ. 28/2551 เรื่อง การขออนุญาตและการอนุญาตให้เสนอขายหุ้นที่ออกใหม่ ฉบับลงวันที่ 15 ธันวาคม 2551 และต้องไม่เป็นบุคคลที่มีลักษณะต้องห้ามตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ว่าด้วยข้อกำหนดเกี่ยวกับผู้บริหารของบริษัทที่ออกหลักทรัพย์ ทั้งนี้ กรรมการและผู้บริหารทุกท่านต้องไม่มีประวัติกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 10 ปีย้อนหลังก่อนวันยื่นคำขออนุญาต รวมทั้งไม่มีประวัติถูกพิพากษาถึงที่สุดให้เป็นบุคคลล้มละลาย ไม่เป็นบุคคลที่ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง มติคณะกรรมการ หรือข้อตกลงการจดทะเบียนหลักทรัพย์ตลอดจนหนังสือเวียนที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมทั้งข้อพิพาทหรือการถูกฟ้องร้องที่อยู่ระหว่างการตัดสินพิจารณาคดี และเพื่อให้การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัทดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์ และโปร่งใส เป็นไปตาม หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตอบแทน จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาสรรหากรรมการเมื่อตำแหน่งกรรมการของบริษัทว่างลงหรือกรรมการถึงกำหนดออกตามวาระ คณะกรรมการสรรหา มีหน้าที่สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการ โดยกำหนด หลักเกณฑ์การพิจารณาบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัทโดยพิจารณาจากผู้ที่มีความซื่อสัตย์เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทที่อยู่รอบด้าน และโปร่งใส ดังนี้

1. ได้มีการเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อย เสนอชื่อบุคคลที่มีความเหมาะสม เพื่อรับการพิจารณา เลือกตั้งเป็นกรรมการ และการเสนอชื่อจากผู้ถือหุ้นใหญ่
2. ได้มีการกำหนดคุณสมบัติที่สอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พ.ร.บ. บริษัทมหาชนจำกัด, ข้อบังคับบริษัทและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท
3. ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการบริษัท ให้เป็นไปตามตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
4. ให้ความสำคัญต่อผู้ที่มีทักษะ ประสบการณ์ วิชาชีพ คุณสมบัติเฉพาะในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายและ ที่คณะกรรมการยังขาดอยู่ และที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อธุรกิจของบริษัทก่อนเป็นลำดับต้น โดยไม่จำกัดหรือ แยกเพศและเชื้อชาติ หรือความแตกต่างใด ๆ เพื่อให้องค์ประกอบคณะกรรมการ มีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์สูงสุดของบริษัท

5. การมีส่วนได้เสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ของกรรมการ

กรรมการบริษัทฯ

การเสนอแต่งตั้งกรรมการรายใหม่ พิจารณาจากองค์ประกอบ ได้แก่

- การมีคุณสมบัติสอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง และข้อบังคับบริษัท
- การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่หลากหลายในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ
- ความจำเป็นต่อองค์ประกอบของโครงสร้างกรรมการที่ยังขาดอยู่ โดยพิจารณาจากทักษะ ความเชี่ยวชาญ (Skill Matrix) ทั้งด้าน

วิศวกรรม กฎหมาย การเงิน การบัญชี ความมั่นคง เศรษฐศาสตร์ และการบริหารจัดการ เพื่อผสานความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์แก่การดำเนินงานของบริษัท

- การมีส่วนได้เสียหรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจมีกับบริษัท
- การยินยอมจากผู้ได้รับการเสนอชื่อเพื่อพิจารณา

การเสนอแต่งตั้งกรรมการรายเดิม พิจารณาจากองค์ประกอบ ได้แก่

- ผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา
- การให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์
- การอุทิศเวลาให้กับองค์กร
- การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของกรรมการแต่ละคน

กรรมการอิสระ

ในการคัดเลือกและเสนอแต่งตั้งกรรมการอิสระนั้น จะพิจารณาจำนวนกรรมการอิสระในองค์ประกอบ ของคณะกรรมการบริษัท ให้ความสอดคล้อง ดังนี้

- ตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ซึ่งบริษัทมีจำนวนกรรมการอิสระมากกว่าข้อกำหนดของ ก.ล.ต.

- ตามนิยามกรรมการอิสระของบริษัทมีคุณสมบัติความเป็นอิสระตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและเปิดเผยไว้ในเว็บไซต์บริษัท

อนึ่ง ในการเลือกตั้งกรรมการทดแทนตำแหน่งที่ว่างในกรณีอื่นที่ไม่ใช่เนื่องมาจากการครบวาระ คณะกรรมการสรรหาฯ อาจสรรหาและเสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม คณะกรรมการบริษัทอาจเลือกตั้งบุคคลหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัดเป็นกรรมการทดแทนตำแหน่งที่ว่างได้ด้วยคะแนนเสียงไม่ต่ำกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่ ทั้งนี้ บุคคลที่เข้ามาเป็นกรรมการทดแทนจะมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระเดิมที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทนหรือบุคคลที่ไม่ใช่กรรมการ

การสรรหาและแต่งตั้ง ประธานกรรมการบริหาร และกรรมการผู้จัดการ

กระบวนการสรรหา

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คัดเลือกผู้ที่เหมาะสม โดยกลั่นกรองจากผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม ซึ่งสามารถสรรหาได้จากบุคคลภายในองค์กร และภายนอกองค์กร
2. ในการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร จะสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของธุรกิจ หรือจากการเสนอชื่อหรือผู้บริหาร ระดับสูงของบริษัท และนำเข้าพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทน เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

พิจารณาตามหลักเกณฑ์ ประกอบด้วย :

- การเป็นกรรมการของบริษัทตามข้อบังคับของบริษัท
- ความรู้ ความสามารถ ในการดำเนินธุรกิจผู้ที่มีทักษะ ประสบการณ์ วิชาชีพ คุณสมบัติเฉพาะใน ด้านต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจของบริษัท
- ประสบการณ์ในธุรกิจ ยางยานพาหนะป้องกัน (Water Base Lining Compound, Sealant) และสารเคลือบบรรจุภัณฑ์โลหะเคลือบป้องกัน (Can Coating) และการบริหารจัดการองค์กร
- ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำองค์กร มีภาวะความเป็นผู้นำสูง
- ได้รับการยอมรับจากองค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
- ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
- พิจารณาเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัทได้จัดทำตารางองค์ประกอบความรู้ ความชำนาญของกรรมการ (Board Skill Matrix) เพื่อใช้ในการสอบทานโครงสร้างของคณะกรรมการ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาสรรหากรรมการ เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้คณะกรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของธุรกิจของบริษัท ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัท จะต้องมีความรู้และประสบการณ์ตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) และประกาศของ ก.ล.ต. และต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม พ.ร.บ. หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) กฎหมายอื่นและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ลิงก์การสรรหากรรมการ : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2024/20240620-ubis-corporate-governance-manual-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 13

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทำหน้าที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการ และผู้ถือหุ้นจะเป็นผู้อนุมัติโครงสร้างและอัตราค่าตอบแทนกรรมการ ทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยได้กำหนดแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ค่าตอบแทนของกรรมการจะถูกพิจารณาให้อยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันผลประกอบการของ

บริษัทฯ ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยการพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนกรรมการอยู่ในอำนาจการอนุมัติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น

2. ค่าตอบแทนประธานกรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูงเป็นไปตามหลักการและนโยบายที่คณะกรรมการกำหนดเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ โดยให้สอดคล้องกับผลงานของบริษัทฯ และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารแต่ละคน

3. กรรมการชุดย่อยจะได้รับการพิจารณาตอบแทนโดยสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และนโยบายของบริษัท

4. กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารทั้งหมดหรือคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน (ถ้ามี) ควรเป็นผู้ประเมินผลงานประธานกรรมการบริหารเป็นประจำทุกปีโดยใช้บรรทัดฐานที่ได้ตกลงกันเป็นการล่วงหน้าตามเกณฑ์ที่เป็นรูปธรรมและประธานกรรมการหรือกรรมการอาวุโสจะเป็นผู้แจ้งผลการพิจารณาให้ประธานกรรมการบริหารทราบ

5. มีการเปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการที่สะท้อนถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน รวมทั้งรูปแบบและจำนวนของค่าตอบแทนด้วย ทั้งนี้จำนวนเงินค่าตอบแทนที่เปิดเผยม ควรรวมถึงค่าตอบแทนที่กรรมการแต่ละท่านได้รับการเป็นกรรมการของบริษัทฯ ด้วย

ลิงก์การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2024/20240619-ubis-cg-policy-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 12

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับความเป็นอิสระของคณะกรรมการบริษัทจากฝ่ายจัดการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้คณะกรรมการสามารถกำกับดูแลกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และปราศจากอิทธิพลจากฝ่ายบริหารในการตัดสินใจด้านนโยบายสำคัญขององค์กร โดยกำหนดให้มีการแบ่งแยกบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบชัดเจนระหว่างคณะกรรมการบริษัทซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบองค์กร และฝ่ายจัดการซึ่งเป็นผู้ดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ

ประธานกรรมการซึ่งเป็นหัวหน้าคณะกรรมการบริษัท มีบทบาทสำคัญในการกำกับและติดตามให้การปฏิบัติงานของกรรมการมีประสิทธิภาพ รวมทั้งดูแลให้การประชุมคณะกรรมการเป็นไปอย่างครอบคลุมในทุกประเด็นที่สำคัญ โดยไม่แทรกแซงการบริหารงานประจำวันของฝ่ายจัดการ ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง ขณะเดียวกัน คณะกรรมการมีอำนาจในการอนุมัตินโยบายหลัก วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ การลงทุน และการแต่งตั้งบุคคลในระดับสูง ตลอดจนการกำหนดแนวทางการกำกับดูแลบริษัทในเครือ โดยร่วมมือกับฝ่ายจัดการในเรื่องสำคัญ เช่น การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใสและเชื่อถือได้

คณะกรรมการบริษัทจะไม่เข้าไปดำเนินการในเรื่องที่เป็นความรับผิดชอบโดยตรงของฝ่ายจัดการ เว้นแต่ในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษที่ต้องเข้ามากำกับดูแลโดยใกล้ชิด อีกทั้งจะไม่อนุมัติรายการที่มีผลประโยชน์ทับซ้อนซึ่งอาจกระทบต่อความเป็นอิสระของคณะกรรมการ ทั้งนี้ เพื่อตอกย้ำถึงความโปร่งใส ความยุติธรรม และการดำเนินธุรกิจตามหลักบรรษัทภิบาลที่ดี

ลิงก์ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2024/20240619-ubis-cg-policy-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 25

การพัฒนากรรมการ

เพื่อให้การปฏิบัติงานของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูง ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ทั้งการฝึกอบรมภายในองค์กรและการฝึกอบรมกับสถาบันฝึกอบรมภายนอก เช่น สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาองค์กรต่อไป นอกจากนี้ยังได้กำหนดแนวทางในการการพัฒนากรรมการและผู้บริหารไว้ดังนี้

1. คณะกรรมการส่งเสริมให้มีการพบปะกับฝ่ายบริหารเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงข้อคิดเห็นด้านการบริหารจัดการ โดยให้เป็นไปตามที่กรรมการแต่ละท่านจะเสนอ

2. คณะกรรมการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้มีการฝึกอบรมและให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้องในระบบการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ และการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3. ฝ่ายบริหารจะมีหน้าที่แนะนำกรรมการใหม่ให้รู้จักบริษัทฯ โดยจะเชิญมาร่วมประชุมและรับฟังการบรรยาย สรุปลักษณะของธุรกิจและแนวทางการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทฯ

4. คณะกรรมการจัดให้มีแนวทางพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูงและกำหนดให้ประธานกรรมการบริหารจัดทำและรายงานแผนสืบต่องานเป็นประจำทุกปี

5. ในกรณีที่คณะกรรมการได้แต่งตั้งบุคคลใดให้เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนในด้านค่าตอบแทน บริษัทฯ จะเปิดเผยข้อมูลของที่ปรึกษานั้นไว้ในรายงานประจำปี รวมทั้งความเป็นอิสระ หรือไม่มีความสัมพันธ์ทางผลประโยชน์

การให้ความรู้กรรมการใหม่

บริษัทจัดให้มีหลักสูตรปฐมนิเทศสำหรับกรรมการใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ที่กรรมการบริษัทได้มอบหมายให้เลขานุการบริษัทจัดโปรแกรมให้กรรมการใหม่เข้าปฐมนิเทศเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ เข้าเยี่ยมชมโรงงานและกระบวนการผลิต จัดทำคู่มือกรรมการเพื่อให้ทราบเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมายบริษัท ภาพรวมของธุรกิจตลอดจนข้อบังคับของบริษัทฯ และกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยในปี 2567 ไม่ได้มีกรรมการใหม่เข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯ

ผู้เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการ

เลขานุการบริษัทและทีมงานทำหน้าที่ดูแลส่วนงานกำกับดูแลกิจการ ซึ่งบริษัทสนับสนุนและส่งเสริมให้อบรม/สัมมนา หลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่จัดโดยสำนักงาน ก.ล.ต. / ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย / สถาบัน IOD / และสถาบันต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของคณะกรรมการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการ โดยคณะกรรมการบริษัทได้จัดทำให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการแต่ละรายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อสะท้อนถึงความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และเพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การประเมินผลแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทั้งคณะ (As a whole) การประเมินตนเองของกรรมการแต่ละราย (Self-assessment) และการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานกรรมการบริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ โดยมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้ดำเนินการประเมิน พร้อมทั้งพิจารณาแนวทางปรับปรุงการทำงานของคณะกรรมการ การประเมินดำเนินการโดยฝ่ายเลขานุการบริษัท ซึ่งรับผิดชอบจัดส่งแบบประเมินให้กรรมการทุกคนกรอกข้อมูล จากนั้นรวบรวมและประมวลผลเพื่อส่งให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท โดยมีเกณฑ์การประเมินแบ่งตามช่วงคะแนน ดังนี้

- ตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป : ดีเยี่ยม
- ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป : ดีมาก
- ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป : พอใช้
- น้อยกว่าร้อยละ 50 : ควรปรับปรุง

จากข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท ประจำปี 2567 แสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่เป็นระบบและมีมาตรฐาน โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการประเมิน โดยได้นำแบบประเมินของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมาใช้ให้เหมาะสมกับโครงสร้างของบริษัท ทั้งนี้แบบประเมินครอบคลุมหัวข้อสำคัญ เช่น โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ บทบาทหน้าที่ การประชุม การมีส่วนร่วม การพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ ซึ่งการประเมินดำเนินการทั้งในระดับคณะกรรมการทั้งคณะ รายบุคคล รวมถึงคณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ประธานกรรมการบริหารและกรรมการผู้จัดการ

ผลการประเมินในปี 2567 พบว่าคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยทุกชุดได้รับผลการประเมินในระดับ “ดีเยี่ยม” โดยการประเมินคณะกรรมการทั้งคณะได้คะแนนเฉลี่ย 97.62 % และรายบุคคล 95.83% สำหรับคณะกรรมการชุดย่อย เช่น คณะกรรมการตรวจสอบ ได้ 96.68%, คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้ถึง 100.00%, คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้ 100.00 % และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้คะแนน 99.31% ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานสูงอย่างต่อเนื่อง

ด้านการประเมินผลประธานกรรมการบริหาร คณะกรรมการบริษัทได้ใช้แบบประเมินที่มีหัวข้อครอบคลุมในด้านความเป็นผู้นำ การกำหนดกลยุทธ์ ความสัมพันธ์กับบุคลากร และความรู้อันลึกซึ้ง เป็นต้น โดยผลการประเมินประธานกรรมการบริหารในปี 2567 ได้คะแนนเฉลี่ย 91.37% ซึ่งอยู่ในระดับดีเยี่ยม แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมายของบริษัท และเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการบริษัทอย่างชัดเจน

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทรวม

บริษัทที่ลงทุนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไปเป็นกรรมการในบริษัทย่อยทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นตัวแทนของบริษัทในการกำหนดนโยบายที่สำคัญในการดำเนินกิจการ รวมทั้งการดูแลให้บริษัทย่อยมีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม และมีกลไกในการกำกับดูแลกิจการในด้านต่าง ๆ ภายใต้อิทธิพลที่เดียวกัน อำนาจของคณะกรรมการบริษัทย่อยที่ได้รับการแต่งตั้งจากบริษัท ให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้กำหนดแต่ไม่เกินไปกว่าอำนาจอนุมัติของคณะกรรมการบริหาร ถ้าเกินให้ขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท อีกทั้งยังดูแลให้มีระบบควบคุมภายในอื่น ๆ ที่เพียงพอ และมีการติดตามอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้ตรวจสอบภายในอิสระเป็นผู้เป็นทำการตรวจสอบประเมินและทบทวนระบบการควบคุมภายในของบริษัท ในการตรวจสอบภายในประจำปี ทั้งนี้บริษัทย่อยมีหน้าที่นำส่งงบการเงินให้กับบริษัทเพื่อจัดทำงบการเงินรวม

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

| | |
|---|---|
| นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย | มี |
| แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย | ผู้ถือหุ้น, พนักงาน, ลูกค้า, คู่แข่งทางการค้า, คู่ค้า, เจ้าหนี้, หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ, ชุมชนและสังคม |

ผู้ถือหุ้น

บริษัทมุ่งมั่นเป็นตัวแทนที่ดีของผู้ถือหุ้น เหตุเพราะตระหนักดีว่า ผู้ถือหุ้น คือ เจ้าของกิจการ ดังนั้นในการดำเนินธุรกิจบริษัทฯ จึงมุ่งมั่นสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับผู้ถือหุ้น โดยคำนึงถึงการเจริญเติบโตของมูลค่าบริษัทฯ ในระยะยาวด้วยผลตอบแทนที่ดีและต่อเนื่อง รวมทั้งดำเนินการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสและเชื่อถือได้ต่อผู้ถือหุ้น โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. ดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบและเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นทุกราย เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นโดยรวม
2. นำเสนอรายงานสถานการณ์ภาพของบริษัทฯ ผลประกอบการ ฐานะข้อมูลทางการเงิน การบัญชีและรายงานอื่น ๆ โดยสม่ำเสมอและครบถ้วน

ตามความเป็นจริง

3. รายงานให้ผู้ถือหุ้นทราบอย่างเท่าเทียมกันถึงแนวโน้มในอนาคตของบริษัทฯ ทั้งในด้านบวกและด้านลบซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ มีข้อมูลสนับสนุนและมีเหตุผลอย่างเพียงพอ

4. บริษัทฯ ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยการใช้ข้อมูลใด ๆ ของบริษัทฯ ซึ่งยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะหรือ ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับองค์กร

5. บริษัทฯ ต้องปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน ในการประชุมผู้ถือหุ้น โดยในปี 2567 นอกเหนือจากสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ถือหุ้น เช่น สิทธิการโหวตของหุ้นสามารถดำเนินการโหวตได้โดยไม่มีข้อกำหนดทางกฎหมายใด ๆ ทั้งสิ้นแล้ว บริษัทฯ ยังได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้น ดังนี้

- บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญและเคารพสิทธิของผู้ถือหุ้น โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ บริษัทฯ ได้จัดประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี 2567 ในวันที่ 26 เมษายน 2567 โดยมีกรรมการเข้าร่วมประชุม 8 ท่าน นอกจากนี้ยังมีผู้บริหารระดับสูง ผู้แทนผู้สอบบัญชีจากบริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิภาคเอเชีย สอบบัญชี จำกัด เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ และบริษัท อินเวนท์เทค ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นผู้ดำเนินการลงทะเบียนและตรวจสอบผลการนับคะแนนในการลงคะแนนในแต่ละวาระ และได้มอบหมายให้นางสาวอมลภา รักแผน เป็นที่ปรึกษาทางกฎหมาย ในการประชุมในครั้งนี้

- บริษัทฯ ได้เผยแพร่หนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษไว้ที่เว็บไซต์ของบริษัทฯ ที่ www.ubiasia.com และได้แจ้งให้ผู้ถือหุ้นรับทราบผ่านระบบข่าวของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ณ วันที่ 27 มีนาคม 2567 เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้ศึกษาข้อมูลก่อนวันประชุม และได้เผยแพร่รายงานข้อมูลบริษัทและรายงานประจำปี ณ วันที่ 27 มีนาคม 2567

- บริษัทฯ ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้น พร้อมทั้งข้อมูลสำหรับแต่ละวาระการประชุมอย่างเพียงพอต่อการตัดสินใจ ให้ผู้ถือหุ้นทราบในหนังสือเชิญประชุม

- บริษัทฯ ได้จัดเตรียมข้อมูลทางเอกสารในการประกอบการมอบอำนาจ และเตรียมหนังสือมอบอำนาจ แบบ ข. และแบบ ค. พร้อมเสนอชื่อกรรมการอิสระให้ผู้ถือหุ้นพิจารณา รวมถึงจัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่มเพื่ออำนวยความสะดวกโดยไม่คิดมูลค่า

- บริษัทฯ ได้เผยแพร่รายงานการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2567 ทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ ที่ www.ubiasia.com

การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน

คณะกรรมการบริษัท มีนโยบายที่จะปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้ถือหุ้นรายย่อย นักลงทุนสถาบัน หรือผู้ถือหุ้นต่างชาติ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันอย่างแท้จริง

- ในเดือน ตุลาคม 2566 บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นได้เสนอเรื่องเพื่อบรรจุเป็นวาระการประชุม และเสนอชื่อบุคคลเพื่อรับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทเป็นการล่วงหน้า สำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2567 โดยกำหนดช่วงเวลาเสนอตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2566 โดยมีการแจ้งให้ผู้ถือหุ้นรับทราบผ่านระบบข่าวของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พร้อมทั้งเผยแพร่หลักเกณฑ์และขั้นตอนของเรื่องดังกล่าวไว้ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ ที่ www.ubiasia.com

- เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2567 บริษัทฯ ได้แจ้งผลต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยว่า ไม่มีผู้ถือหุ้นท่านใดเสนอวาระการประชุมหรือรายชื่อบุคคลเพื่อรับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทเป็นการล่วงหน้า

- บริษัทฯ ได้จัดส่งหนังสือเชิญประชุมพร้อมแนบหนังสือมอบอำนาจ แบบ ก. แบบ ข. และแบบ ค. ซึ่งเป็นแบบที่ผู้ถือหุ้นสามารถกำหนดการลงคะแนนเสียงได้เองในแต่ละวาระ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นที่ไม่สะดวกเข้าร่วมประชุมด้วยตนเองสามารถมอบอำนาจให้บุคคลอื่น หรือกรรมการอิสระเพื่อเข้าร่วมประชุมและออกเสียงลงคะแนนแทน ผู้ถือหุ้นสามารถ download หนังสือมอบอำนาจได้อีกทางผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท

- บริษัทฯ ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการลงทะเบียน และการตรวจนับคะแนนเสียง รวมทั้งการใช้บัตรลงคะแนนเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ถือหุ้น โดยเฉพาะวาระการเลือกตั้งกรรมการบรรลุลงคะแนนจะเป็นแบบลงคะแนนเลือกกรรมการเป็นรายบุคคล และบริษัทฯ ได้ทำการเก็บบัตรลงคะแนนหลังจบวาระจากผู้ถือหุ้นทุกท่านที่เข้าร่วมการประชุม

- บริษัทฯ ไม่ได้เพิ่มวาระการประชุม หรือเปลี่ยนแปลงข้อมูลสำคัญ โดยไม่ได้แจ้งให้ผู้ถือหุ้นรับทราบล่วงหน้าในการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี 2567

- บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นได้มีการแสดงความเห็นและตั้งคำถามในที่ประชุมจนได้ข้อมูลครบถ้วน ก่อนการลงมติใด ๆ ในแต่ละวาระการประชุม

- คณะกรรมการบริษัท กำหนดข้อห้ามการใช้ข้อมูลภายใน ในฐานะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่เกี่ยวข้อง ในการแสวงหาประโยชน์ในการซื้อขายหุ้นของบริษัท ให้บุคคลอื่นเพื่อประโยชน์ในการซื้อขายหุ้นบริษัท ทั้งนี้กรรมการ และผู้บริหารจะต้องทำรายงานการถือหลักทรัพย์ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2551

- คณะกรรมการบริษัท กำหนดให้กรรมการบริษัท และผู้บริหาร รายงานการมีส่วนได้เสียของตนเองและบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง ตามมาตรา 89/14 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2551 ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี หรือรายงานทันทีเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้น

ลิงก์ผู้ถือหุ้น : <https://investor.ubiasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2025/20250421-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 6

พนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อพนักงาน โดยตระหนักว่าพนักงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ บริษัทฯ จึงมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการกำหนดแผนการอบรมประจำปี ทั้งที่เป็นการจัดขึ้นเองภายในองค์กร หรือภายนอกองค์กรก็ตาม รวมถึงการดูแลใส่ใจสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความเหมาะสม และปลอดภัยต่อการทำงานมากที่สุด พร้อมทั้งปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม ให้ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ด้วยการจัดให้มีสวัสดิการพนักงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เบี้ยขยัน ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี ประกันอุบัติเหตุและประกันสุขภาพ เครื่องแบบพนักงาน

ทั้งนี้ บริษัทยังกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นรูปธรรม และทำการแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยเพื่อดูแลการทำงานให้เกิดความปลอดภัยสูงสุด ตลอดจนมีการติดตั้งป้ายแสดงสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรด้านความปลอดภัย พร้อมทั้งได้เตรียมแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย เส้นทางหนีไฟ การตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงและสัญญาณแจ้งเหตุ เพื่อให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

ลิงก์พนักงาน : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2025/20250421-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 7

ลูกค้า

บริษัทยึดมั่นการผลิตสินค้าและบริการที่ได้มาตรฐาน พร้อมมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพสินค้าอย่างต่อเนื่อง การกำหนดราคาขายที่เหมาะสมและยุติธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า รวมถึงการให้ความสำคัญต่อการบริการหลังการขายที่มีประสิทธิภาพ ให้ลูกค้าเกิดความเข้าใจและสามารถใช้งานสินค้าได้อย่างถูกต้อง เป็นการสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า โดยบริษัทจัดให้มีช่องทางแสดงความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนต่าง ๆ ผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท โดยจะส่งตรงไปยังผู้บริหารของบริษัท อีกทั้งยังเปิดให้ลูกค้าสามารถเข้าเยี่ยมชมกระบวนการผลิต หรือสอบถามกระบวนการการผลิตตามมาตรฐานระบบการบริหารคุณภาพที่กำหนดได้

ลิงก์ลูกค้า : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2025/20250421-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 6

คู่แข่งทางการค้า

บริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินธุรกิจอย่างสุจริตและเป็นธรรม โดยเฉพาะในด้านการแข่งขันทางการค้า บริษัทมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย จริยธรรมทางการค้า และหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด ไม่สนับสนุนการกระทำใดที่เป็นการผูกขาดหรือเป็นการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม โดยยึดถือหลักการแข่งขันเสรีเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติตัวต่อคู่แข่งทางการค้าอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้พนักงานทุกคนยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน

แนวปฏิบัติสำคัญในการดำเนินธุรกิจต่อคู่แข่งของบริษัท ได้แก่ การประพฤติตนอยู่ภายใต้กรอบการแข่งขันที่ติดตามหลักจริยธรรมทางการค้า ไม่แสวงหาข้อมูลของคู่แข่งโดยใช้วิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม ไม่ใส่ร้ายหรือทำลายชื่อเสียงของคู่แข่ง ไม่รวมทำสัญญาหรือข้อตกลงใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดการกีดกันหรือขัดขวางการค้าโดยไม่สมเหตุสมผล และไม่กระทำการใดที่อาจบิดเบือนราคาตลาดหรือก่อให้เกิดผลเสียต่อผู้บริโภค เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีจริยธรรม และเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายในตลาดอย่างแท้จริง

ลิงก์คู่แข่งทางการค้า : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2025/20250421-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 9

คู่ค้า

บริษัทได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการจัดหาสินค้าและบริการจากคู่ค้าและคู่สัญญา โดยยึดหลักความโปร่งใส เท่าเทียม และเป็นธรรม เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน สร้างความน่าเชื่อถือ และสนับสนุนการแข่งขันที่เป็นธรรมในตลาด โดยในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง บริษัทให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันบนข้อมูลที่เท่าเทียมกัน การคัดเลือกคู่ค้าและคู่สัญญาด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมและเหมาะสม รวมถึงการจัดทำสัญญาอย่างโปร่งใสและรัดกุม โดยมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการทุจริตหรือการประพฤติมิชอบในทุกขั้นตอน

บริษัทมีนโยบายปฏิบัติต่อคู่ค้าด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคและปฏิบัติต่อคู่ค้าตามสัญญา และ/หรือข้อตกลงที่ทำร่วมกันภายใต้เงื่อนไขทางการค้า โดยบริษัทได้กำหนดระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างให้มีความสอดคล้องกับระบบคุณภาพ ISO9001 และคัดเลือกคู่ค้าที่ดำเนินธุรกิจไม่ขัดต่อข้อกำหนดและมิแนวปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ตลอดจนคู่ค้าที่ตระหนักถึงการดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ บริษัทยังมุ่งเน้นการพัฒนาและรักษาความสัมพันธ์อันยั่งยืนกับคู่ค้าและคู่สัญญาที่มีความสำคัญกับคุณภาพของสินค้าและบริการ มีจริยธรรมทางธุรกิจ และสามารถร่วมกันเติบโตได้ในระยะยาว บริษัทให้ความสำคัญกับการชำระเงินตรงตามเวลาที่ตกลงไว้ในสัญญา เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบและความเป็นมืออาชีพ อีกทั้งยังมีมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างชัดเจน โดยห้ามผู้บริหารและพนักงานรับผลประโยชน์ส่วนตัวจากคู่ค้าหรือคู่สัญญา ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม และห้ามมิให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างหากคู่ค้าที่มีความเกี่ยวข้องส่วนตัวหรือครอบครัว รวมถึงห้ามนำข้อมูลภายในจากการจัดซื้อไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่นโดยเด็ดขาด ทั้งนี้ก็เพื่อรักษามาตรฐานจริยธรรมทางธุรกิจและสร้างความเชื่อมั่นในระบบจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรอย่างยั่งยืน.

ลิงก์คู่ค้า : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2025/20250421-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 8

เจ้าหน้าที่

บริษัทมีการปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงทางการค้า รวมถึงการปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญาที่จัดทำขึ้นระหว่างบริษัทและธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินด้วยดีมาตลอด โดยบริษัทไม่เคยมีข้อขัดแย้งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา และสำหรับเจ้าหน้าที่การค้าบริษัทมีข้อกำหนดที่ปฏิบัติตาม ISO9001 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่เจ้าหน้าที่การค้าทุกราย และยังคงรักษาความสัมพันธ์อันดี ก่อปรกัสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือให้บริษัทได้เสมอมา

ลิงก์เจ้าหน้าที่ : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2025/20250421-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 6

หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ

บริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินความสัมพันธ์กับหน่วยงานราชการหรือภาครัฐ โดยยึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส ทั้งนี้เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ และป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงในด้านกฎหมายและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ ตระหนักดีว่าการดำเนินงานต้องเป็นไปตามกรอบกฎหมายและข้อบังคับของหน่วยงานรัฐอย่างเคร่งครัด และต้องไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือขัดต่อศีลธรรมอันดีของสังคม

นอกจากการปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว บริษัทยังส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีจริยธรรมในการทำงานร่วมกับหน่วยงานรัฐ โดยกำหนดให้การติดต่อประสานงาน หรือเจรจาทางธุรกิจต้องกระทำด้วยความโปร่งใส มีเอกสารอ้างอิง ตรวจสอบได้ และไม่มีการให้หรือรับผลประโยชน์ใด ๆ ที่ไม่เหมาะสม เพื่อแลกกับสิทธิพิเศษในการดำเนินธุรกิจ มาตรการเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบตอกฎหมาย รักษาหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีในการมีปฏิสัมพันธ์กับภาครัฐอย่างเหมาะสมและถูกต้อง

การทำธุรกรรมกับรัฐ

ในการทำธุรกรรมกับรัฐ บริษัทต้องหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจจูงใจให้รัฐ หรือพนักงานของรัฐดำเนินการที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม แต่การทำความรู้จักหรือการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันไม่ชอบเขตที่เหมาะสมสามารถกระทำได้ เช่น การพบปะพูดคุยในที่สาธารณะต่าง ๆ การไปแสดงความยินดีในวาระโอกาส เทศกาล หรือตามประเพณีปฏิบัติ เป็นต้น

ลิงก์หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2025/20250421-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 12

ชุมชนและสังคม

บริษัทให้ความสำคัญกับชุมชนและสังคมโดยรวม ด้วยตระหนักดีว่าบริษัทเปรียบเสมือนส่วนหนึ่งของสังคม ที่จะร่วมก้าวเดินไปสู่การพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืนสืบไป บริษัทจึงได้ดำเนินกิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจ ภายใต้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR Policy) ดังนี้

1. มีนโยบายในการประกอบธุรกิจโดยคำนึงถึงสภาพสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ และปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่บังคับใช้อย่างเคร่งครัด
2. มีนโยบายดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยได้พัฒนาการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมทั้งถือเป็นกลยุทธ์ทางธุรกิจในการสร้างการเติบโตของบริษัทอย่างยั่งยืน
3. ส่งเสริมให้พนักงานของบริษัทมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม
4. เคารพต่อขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่นในทุกประเทศที่บริษัทเข้าไปดำเนินธุรกิจ
5. ดำเนินกิจกรรมเพื่อร่วมสร้างสรรค์สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ชุมชนที่บริษัทตั้งอยู่หรือเข้าไปดำเนินธุรกิจมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งที่ดำเนินการเองและร่วมมือกับหน่วยงานของภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน
6. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชนโดยรอบในพื้นที่ที่บริษัทเข้าไปดำเนินธุรกิจอยู่ตามควรแก่กรณี
7. ดำเนินการป้องกันอุบัติเหตุ ควบคุมการดำเนินงาน ตลอดจนควบคุมการปล่อยของเสียให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
8. ตอบสนองอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน ชีวิตและทรัพย์สิน อันเนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัท โดยให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ลิงก์ชุมชนและสังคม : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2025/20250421-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>
เลขหน้าของลิงก์ : 10

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ

บริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและยึดมั่นในหลักจริยธรรม จึงได้จัดทำจรรยาบรรณธุรกิจขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อกำหนดแนวทางและมาตรฐานในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ทั้งกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน โดยจรรยาบรรณดังกล่าวไม่เพียงแต่สะท้อนถึงจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อเพื่อน แต่ยังคงถึงความมีจริยธรรม ความโปร่งใส และการเคารพต่อกฎหมาย ตลอดจนหลักศีลธรรมอันดีของสังคม อันเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัทได้ทำหน้าที่เป็นผู้นำต้นแบบในการยึดมั่นและปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจ และกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการมีระบบและกลไกที่สนับสนุนให้พนักงานทุกคนยึดถือจรรยาบรรณนี้ในทุกกระบวนการทำงาน การดำเนินธุรกิจตามหลักจริยธรรมถือเป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กร และต้องดำเนินควบคู่ไปกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ของทางราชการ ระเบียบข้อบังคับภายในองค์กร รวมถึงการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมหรือกิจกรรมใด ๆ ที่ผิดกฎหมายหรือขัดต่อศีลธรรมอันดี

บุคลากรของบริษัททุกคนจึงต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณนี้ด้วยความเข้าใจ ยอมรับ และศรัทธา พร้อมทั้งต้องระมัดระวังไม่ให้มีพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนจรรยาบรรณ ตลอดจนต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อองค์กร ทั้งนี้ หากพบการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณและกฎระเบียบของบริษัทจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามที่ระบุไว้ใน “ระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัท” อย่างเคร่งครัด

ลิงก์จรรยาบรรณธุรกิจฉบับเต็ม : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2025/20250421-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณธุรกิจ

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณธุรกิจ : การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์, การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน, การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน, การป้องกันการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์, การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ, การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ, การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน, การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม, การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ, การจัดการสิ่งแวดล้อม, สิทธิมนุษยชน, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยยึดหลักการว่าการตัดสินใจใด ๆ ในการเข้าทำธุรกรรมหรือรายการของบริษัท หรือบริษัทย่อย ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้ถือหุ้น ควรหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยกำหนดให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียเกี่ยวกับรายการที่พิจารณาต้องแจ้งให้บริษัททราบถึงความสัมพันธ์หรือผลประโยชน์ของตนในรายการดังกล่าว และต้องไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณา รวมถึงไม่มีอำนาจในการอนุมัติธุรกรรมหรือรายการนั้น โดยมีหลักการที่สำคัญดังนี้

1. พนักงานพึงหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ อันเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัทไม่ว่าจะเกิดจากการติดต่อกับผู้เกี่ยวข้องทางการค้าของบริษัท เช่น คู่ค้า ลูกค้า คู่แข่งขัน หรือจากการใช้โอกาสหรือข้อมูลที่ได้จากการเป็นกรรมการ หรือพนักงานในการหาประโยชน์ส่วนตัว และในเรื่องการจ้างธุรกิจที่แข่งขันกับบริษัทหรือการทำงานอื่นนอกเหนือจากงานของบริษัทซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่
2. พนักงานจึงจะเว้นการถือหุ้นในกิจการคู่แข่งของบริษัท หากทำให้พนักงานกระทำการ หรือละเว้นการกระทำที่ควรกระทำตามหน้าที่ หรือมีผลกระทบต่องานในหน้าที่ ในกรณีที่พนักงานได้หุ้นนั้นมาก่อนการเป็นพนักงานหรือก่อนที่บริษัทจะเข้าไปทำธุรกิจนั้น หรือได้มาโดยทางมรดก พนักงานต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบ
3. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนควรจะเปิดเผยรายการธุรกิจหรือกิจการที่ประกอบขึ้นเป็นส่วนตัว หรือ กับครอบครัว หรือญาติพี่น้อง หรือผู้อยู่ในอุปการะ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งผลประโยชน์ทางธุรกิจกับบริษัทหรือบริษัทย่อย ได้ เช่น
 - การรวมลงทุนหรือมีผลประโยชน์กับผู้ค้าที่ประกอบธุรกิจกับบริษัทหรือลูกค้าของบริษัท
 - การดำรงตำแหน่งใด ๆ หรือแม้แต่การเป็นที่ปรึกษาของผู้ค้าที่ประกอบธุรกิจกับบริษัทหรือลูกค้าของบริษัท
 - การทำการค้าสินค้าหรือการให้บริการกับบริษัทหรือบริษัทย่อยโดยตรง หรือทำการผ่านผู้อื่น
4. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานจะไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น โดยอาศัยข้อมูลอันเป็นความลับ ของบริษัทหรือบริษัทย่อย เช่น แผนงาน รายได้ มติที่ประชุม การคาดคะเนทางธุรกิจ ผลงานจากการทดลองค้นคว้าการประมูลราคาเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ไม่ว่าจะทำให้บริษัทได้รับความเสียหายหรือไม่ก็ตาม รวมถึงจะต้องปฏิบัติตามนโยบายการใช้อุปกรณ์ภายในของบริษัทโดยเคร่งครัด

ลิงก์การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2025/20250421-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 16

การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

บริษัทมีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส และมีคุณธรรม โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มตามหลักบรรษัทภิบาลที่ดี และจรรยาบรรณ ตลอดจนนโยบายและแนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ของบริษัท โดยบริษัทมีนโยบายการกำหนดความ

รับผิดชอบ แนวปฏิบัติ และข้อกำหนดในการดำเนินการที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการคอร์รัปชันกับทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท และเพื่อให้การตัดสินใจและการดำเนินการทางธุรกิจที่อาจมีความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันได้รับการพิจารณาและปฏิบัติอย่างรอบคอบ จึงได้จัดทำ “นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน” เป็นลายลักษณ์อักษรขึ้น เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินธุรกิจ และพัฒนาสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน

นอกจากนี้บริษัทได้รับการรับรองเป็นสมาชิกโครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน (Collective Anti-Corruption : CAC) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย จากมติที่ประชุมคณะกรรมการแนวร่วมปฏิบัติฯ ครั้งที่ 4/2560 เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2561 โดยใบรับรองดังกล่าวจะมีอายุ 3 ปี นับจากวันที่มีมติให้การรับรอง (ในปี 2564 สถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ในฐานะเลขานุการของคณะกรรมการแนวร่วมต่อต้านฯ ได้ต่ออายุการรับรอง “บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน)” เป็นสมาชิกของแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชัน ของภาคเอกชน ในไตรมาสที่ 4/2567 โดยการรับรองดังกล่าวจะมีอายุ 3 ปี นับจากวันที่มีมติให้การรับรอง วันที่ 31 มีนาคม 2567 ครอบคลุมอายุการรับรอง ในวันที่ 30 มีนาคม 2570) เพื่อแสดงเจตนาความมุ่งมั่นในการต่อต้านการคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ ดังนั้น บริษัทจึงมีนโยบายให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท ดำเนินการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และมีความมุ่งมั่นในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยตระหนักดีว่าการทุจริตและการคอร์รัปชันนั้นเป็นภัยร้ายแรงที่ทำความเสียหายอย่างร้ายแรงและเป็นธรรม รวมทั้งก่อให้เกิดความเสียหายต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ลิงก์การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน : <https://investor.ubisasia.com/th/sustainable-development/anti-corruption>

การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

บริษัทจัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสร้องเรียนการทุจริตคอร์รัปชัน หากผู้ใดมีเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันการกระทำผิดกฎหมาย จรรยาบรรณธุรกิจหรือพบเห็นระบบ การควบคุมภายในที่บกพร่องของบริษัทซึ่งอาจเป็นเหตุให้เกิดความเสี่ยง/ความเสียหายต่อการดำเนินธุรกิจ สามารถแจ้งเบาะแสมายังบริษัทได้โดยตรงถึงประธานกรรมการบริษัท ประธานกรรมการตรวจสอบ กรรมการอิสระ และ/หรือกรรมการตรวจสอบทางใดทางหนึ่ง ดังนี้

1. ส่งจดหมายทางไปรษณีย์มาตามที่อยู่บริษัท เลขที่ 238 อาคารไทยรุ่งเรือง ชั้น 15 ยูนิตที่ 4 – 6 ถนนนราธิวาสราชนครินทร์ แขวง ซอยนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120
2. ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์มาที่

- Email: D2B@ubisasia.com ในกรณีที่ต้องการร้องเรียนพนักงานหรือเรียนนั้นจะถูกส่งไปยังประธานกรรมการบริหาร
- Email: chairman.ac@ubisasia.com ในกรณีที่ต้องการร้องเรียนผู้บริหารหรือเรียนนั้นจะถูกส่งไปยังประธานกรรมการ

ตรวจสอบ

3. ส่งผ่านทาง Website บริษัท WWW.UBISASIA.COM ส่วน การต่อต้านการคอร์รัปชัน

- ในกรณีร้องเรียนพนักงาน หรือเรียนนั้นจะถูกส่งไปยังประธานกรรมการบริหาร
- ในกรณีร้องเรียนผู้บริหาร หรือเรียนนั้นจะถูกส่งไปยังประธานกรรมการตรวจสอบ

ทั้งนี้การแจ้งเบาะแสร้องเรียนต้องใส่ข้อมูลคำสุภาพ และควรมีรายละเอียด ดังนี้

- ชื่อ-สกุลของผู้ถูกร้องเรียน
- ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำผิดพยานหลักฐานรายละเอียดที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งแนบหลักฐานต่าง ๆ (ถ้ามี)
- ชื่อ-สกุลของผู้ร้องเรียน

และมีการกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสร้องเรียนไว้ ดังนี้

- บริษัทจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผู้แจ้งเบาะแสร้องเรียนเป็นความลับและเปิดเผยเท่าที่จำเป็น เพื่อคำนึงถึงความปลอดภัยและป้องกันการเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้แจ้งเบาะแสร้องเรียน (กรณีผู้แจ้งเบาะแสร้องเรียนไม่เปิดเผยชื่อ-สกุล จะต้องระบุรายละเอียดข้อเท็จจริงหรือหลักฐานที่ปรากฏชัดแจ้งเพียงพอที่แสดงให้เห็นถึงการกระทำทุจริตคอร์รัปชัน หรือการกระทำผิดตามที่แจ้ง)
- ผู้แจ้งเบาะแสร้องเรียนสามารถร้องขอให้คุ้มครองได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม
- ผู้ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจะได้รับการบรรเทาความเสียหายด้วยกระบวนการที่เป็นธรรมและเหมาะสม

การรักษาความลับ

ข้อมูลซึ่งได้มาจากผู้แจ้งเบาะแสร้องเรียน บริษัทจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและไม่เปิดเผยใด ๆ ทั้งสิ้นต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เว้นแต่กรณีที่มีความจำเป็นในขั้นตอนของการสืบสวนหาข้อเท็จจริง สอบสวน ฟ้องร้อง ดำเนินคดีเป็นพยาน ให้อัยคำ หรือให้ความร่วมมือใด ๆ ต่อศาลหรือส่วนราชการที่มีอำนาจตามกฎหมาย

ลิงก์การแจ้งเบาะแสร้องเรียน : <https://investor.ubisasia.com/th/sustainable-development/anti-corruption>

การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

ข้อมูลที่เป็นความลับให้หมายถึงข้อมูลที่มีข้อมูลสาธารณะ หรือข้อมูลที่หากเปิดเผยต่อสาธารณชนหรือตกอยู่ในมือคู่แข่งแล้วย่อมก่อให้เกิดผลกระทบร้ายแรงต่อบริษัท รวมทั้งข้อมูลที่ลูกค้าและลูกจ้างให้ไว้แก่บริษัท ทุกประเภท โดยบริษัทได้ กำหนดการป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

1. บริษัทมีการกำหนดระดับความลับของข้อมูลและการปฏิบัติเพื่อรักษาความลับ โดยเอกสารสำคัญและข้อมูลที่เป็นความลับจะต้องได้รับการดูแลด้วยวิธีการเฉพาะที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ แต่ละชนิด หรือประเภทของข้อมูล
2. บริษัทต้องรักษา และปกปิดข้อมูลลูกค้า และข้อมูลทางการค้าไว้เป็นความลับ ต้องไม่เปิดเผยความลับของลูกค้าต่อพนักงานของบริษัทฯ และบุคคลภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้อง เว้นแต่เป็นข้อบังคับโดยกฎหมายให้เปิดเผยเป็นการเปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ทางการฟ้องร้องคดี หรือคณะกรรมการบริษัทอนุมัติให้มีการเปิดเผย
3. บริษัทมีนโยบายในการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท และการใช้อข้อมูลภายใน (Securities Trading and Inside Information

Policy) โดยกำหนดให้

- กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานพึงหลีกเลี่ยงการใช้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ของตนในการซื้อหรือขาย หุ้นของบริษัทฯ หรือให้ข้อมูลภายในแก่บุคคลอื่นเพื่อประโยชน์ในการซื้อหรือขายหุ้นของบริษัทฯ
- ห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่รู้หรือควรรู้ว่าบริษัทฯ จะมีการเผยแพร่ข้อมูลซึ่งมีสาระสำคัญที่อาจมีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงราคาตลาดของหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ทำการซื้อหรือขายหลักทรัพย์นับแต่วันรู้ หรือควรรู้ดังกล่าว จนถึงสิ้นสุดวันถัดจากวันที่ได้ทำการเปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวแล้ว
- ผู้บริหารตามนโยบายของสำนักงาน ก.ล.ต. มีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจัดทำและส่งรายงานการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ของตน คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ มีหน้าที่ต้องส่งสำเนารายงานที่ส่งให้กับหน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานกำกับดูแลของบริษัทฯ ในวันที่ส่งรายงานดังกล่าว
- บุคคลภายในควรระงับการซื้อหรือขายหุ้นของบริษัทฯ ในช่วงเวลา 30 วันก่อนที่จะเผยแพร่งบการเงินหรือเผยแพร่สถานะของบริษัทฯ รวมถึงข้อมูลสำคัญอื่น ๆ และควรรอคอยอย่างน้อย 24 ชั่วโมงภายหลังการเปิดเผยข้อมูลให้แก่สาธารณชนแล้ว ก่อนที่จะซื้อหรือขายหุ้นของบริษัทฯ

ลิงก์การป้องกันการให้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ : <https://investor.ubiasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2024/20240620-ubis-corporate-governance-manual-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 16

การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ

คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ไม่ขอ ไม่เรียกร้อง และในสิ่งของ หรือผลประโยชน์อื่นใดแก่ผู้ที่มีหน้าที่ เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ เว้นแต่เป็นการให้หรือได้รับตามขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นหรือจารีตทางการค้า

1. สิ่งของที่ได้รับหรือให้ ควรมีมูลค่าไม่เกินที่กำหนดไว้ในอำนาจดำเนินการของบริษัทฯ ไม่เป็นเงินสดหรือเทียบเท่าเงินสด ไม่ใช่สิ่งของผิดกฎหมาย และไม่นำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน
2. กรณีที่สามารถให้ของขวัญในรูปแบบสิ่งของได้ต้องเป็นกรณีที่ได้รับหรือปลายทางอยู่ต่างประเทศเท่านั้นโดยพนักงานต้องจัดทำเอกสารการขออนุมัติโดยการส่ง E-mail หรือเอกสาร วัตถุประสงค์ ระบุชื่อ ผู้รับเงิน จำนวนเงิน วัตถุประสงค์ของการให้และแนบเอกสารสำคัญที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ นำเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติตามขั้นตอนการเบิกจ่ายของบริษัทฯ
3. กรณีที่ไม่สามารถปฏิเสธและจะต้องรับสิ่งของมูลค่าเกินกว่าที่กำหนด ให้พนักงานจัดทำแบบรายงานการรับของขวัญแจ้งผู้บังคับบัญชาตามสายงานรับทราบ และส่งมอบสิ่งของพร้อมแนบบรรายงานฯ ให้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อดำเนินการตามความเหมาะสม
4. บริษัทฯ ให้การเลี้ยงรับรองเพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ รักษาสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบริษัทกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการประกอบธุรกิจ โดยการขอเบิกค่าเลี้ยงรับรอง ให้จัดทำเอกสารระบุชื่อผู้รับเงิน จำนวนเงิน วัตถุประสงค์ทางธุรกิจ และแนบเอกสารสำคัญที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ นำเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติตามระเบียบอำนาจดำเนินการ และผู้ขอเบิกต้องนำส่งหลักฐานประกอบการจ่ายให้ฝ่ายบัญชีการเงินตรวจสอบตามขั้นตอนการเบิกจ่ายเงิน

ลิงก์การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ : <https://investor.ubiasia.com/storage/downloads/anti-corruption/2024/20240619-ubis-policy-and-measures-anti-corruption-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 9

การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ

นอกเหนือจากการปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว บริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ตามหลักจริยธรรม ซึ่งถือว่าการมีจริยธรรมทางธุรกิจเป็นทรัพย์สินที่มีค่ายิ่ง บริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของทางราชการ รวมทั้งระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ และต้องหลีกเลี่ยงการมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การให้พนักงานหรือทรัพย์สินของบริษัทฯ เพื่อวัตถุประสงค์ที่ผิดกฎหมายเป็นเรื่องต้องห้ามโดยเด็ดขาด

1. กฎหมายและกฎระเบียบของบริษัทฯ
 - บริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบของบริษัทฯ อย่างถูกต้องและครบถ้วน
 - การฝ่าฝืนกฎหมาย มติผู้ถือหุ้น มติคณะกรรมการ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งของบริษัทฯ โดยอ้างว่าเป็นการกระทำเพื่อเพิ่มผลกำไรให้แก่บริษัทหรือเหตุผลอื่นใด มีโทษเหตุผลที่จะพึงรับฟัง
 - บริษัทฯ ต้องดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยคำนึงถึงประโยชน์อันชอบธรรมของบริษัทฯ แม้จะมีช่องว่างของกฎหมายหรือช่องว่างของข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งใด ๆ ก็ตาม
2. กฎหมายเกี่ยวกับหลักทรัพย์ และการเปิดเผยข้อมูลภายใน
 - บริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการ กรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ คณะกรรมการกำกับตลาดทุน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด ซึ่งรวมถึงการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้ถือหุ้นและ/หรือต่อสาธารณะ โดยเท่าเทียมกันตามนโยบายการใช้ข้อมูลภายในของบริษัทฯ
 - ไม่เปิดเผยข้อมูลที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณะและไม่ซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ หรือบริษัทฯ ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องกับเมื่อทราบข้อมูลที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ การใช้ข้อมูลภายในที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณะหรือต่อผู้ถือหุ้นทั่วไปเพื่อประโยชน์ในการซื้อขายหลักทรัพย์เป็นการสวนตน ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณของบริษัทฯ
 - การเปิดเผยข้อมูลที่มีผลกระทบต่อธุรกิจและราคาหุ้น หรือข้อมูลความลับต่อสาธารณชนต้องได้รับความเห็นชอบจากประธานกรรมการบริหาร โดยประธานกรรมการบริหาร เป็นผู้ดำเนินการ หรือมอบหมายให้ผู้ใดผู้หนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าว
 - บุคลากรของบริษัทฯ จะไม่ตอบคำถามหรือแสดงความคิดเห็นแก่บุคคลภายนอกอื่นใด เว้นแต่จะมีหน้าที่หรือได้รับมอบหมายให้ตอบคำถาม

เหล่านั้น

• หน่วยงานกลาง ได้แก่ ฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์ มีหน้าที่เป็นผู้ให้ข้อมูลแก่สาธารณชนและนักลงทุน โดยหน่วยงานที่เป็นเจ้าของข้อมูลมีหน้าที่สนับสนุนข้อมูลให้กับหน่วยงานดังกล่าว

ลิงก์การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2025/20250421-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 5

การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน

บริษัทให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการใช้และการรักษาข้อมูลและทรัพย์สินขององค์กร โดยเฉพาะข้อมูลที่ถือว่าเป็นความลับ ซึ่งหมายถึงข้อมูลที่มีใช้ข้อมูลสาธารณะ หรือข้อมูลที่ถูกเปิดเผยต่อสาธารณชนหรือคู่แข่งแล้ว อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อบริษัท ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลภายในองค์กร หรือข้อมูลที่ได้รับจากลูกค้าและคู่ค้าทางธุรกิจทุกประเภท บริษัทได้กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการข้อมูลลับอย่างเป็นระบบ โดยมีการแบ่งระดับชั้นความลับของข้อมูล และกำหนดแนวปฏิบัติเฉพาะสำหรับการเก็บรักษาเอกสารสำคัญและข้อมูลที่อยู่ในแต่ละระดับ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลดังกล่าวจะได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมและปลอดภัย

นอกจากนี้ บริษัทกำหนดให้พนักงานทุกระดับต้องปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบต่อการใช้ทรัพย์สินของบริษัทอย่างระมัดระวัง ไม่ใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว และต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด รวมถึงการห้ามนำความลับของบริษัท ลูกค้า หรือพันธมิตรทางธุรกิจ ไปเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกหรือแม้แต่พนักงานของบริษัทที่ไม่เกี่ยวข้อง เว้นแต่ในกรณีที่ถูกกฎหมายบังคับ หรือได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้เพื่อรักษาความน่าเชื่อถือ ความปลอดภัยขององค์กร และความไว้วางใจจากลูกค้าและคู่ค้า ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

ลิงก์การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2025/20250421-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 15

การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม

บริษัทมุ่งดำเนินธุรกิจ โดยประสงค์ที่จะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และดำรงความเป็นบริษัทชั้นนำในธุรกิจภายใต้การแข่งขันในอุตสาหกรรมอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม โดยการสนับสนุนและส่งเสริมนโยบายการแข่งขันทางการค้าอย่างเสรีและเป็นธรรม ไม่ผูกขาด ต่อด้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม และไม่มีนโยบายในการแข่งขันทางการค้า โดยใช้วิธีการใด ๆ ให้ได้มาซึ่งข้อมูลของคู่แข่งอย่างไม่สุจริตและขัดต่อจริยธรรม โดยมีหลักการปฏิบัติตัวต่อคู่แข่งทางการค้า ดังนี้

1. ประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี
2. ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้า ด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสมเพื่อผลประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท
3. ไม่กล่าวหาในทางร้าย หรือมุ่งทำลายชื่อเสียงแก่คู่แข่งทางการค้า
4. ไม่ร่วมในการทำสัญญาหรือข้อตกลงอันอาจก่อให้เกิดการกีดกันหรือขัดคู่แข่งทางการค้าอย่างไม่สมเหตุสมผล
5. ไม่กระทำการใด ๆ เพื่อก่อให้เกิดการบิดเบือนราคาตลาด ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อผู้บริโภค

ลิงก์การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2025/20250421-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 9

การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

เพื่อให้การปฏิบัติตามนโยบายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริษัทมีมาตรการป้องกันความปลอดภัยระบบคอมพิวเตอร์และข้อมูลสารสนเทศดังต่อไปนี้

1. จำกัดการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะโดยให้รับรู้ได้เฉพาะผู้บริหารระดับสูงสุดเท่าที่จะทำได้ และเปิดเผยต่อพนักงานของบริษัทตามความจำเป็นเพียงเท่าที่ตรงเท่านั้น และแจ้งให้พนักงานทราบว่าสารสนเทศที่เป็นความลับและมีข้อจำกัดในการนำไปใช้
2. จัดระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงานเพื่อป้องกันการเข้าถึงและการใช้แฟ้มข้อมูลและเอกสารลับ
3. เจ้าของข้อมูลที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณชนจะต้องกำชับผู้ที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติตามขั้นตอนการรักษาความปลอดภัยโดยเคร่งครัด
4. บริษัทจะมีนโยบายการใช้งานระบบคอมพิวเตอร์และระบบข้อมูลสารสนเทศ และมีการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาตามการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นจาก กฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงานที่กำกับดูแล รวมถึงการเปลี่ยนแปลงจากกระแสการใช้เทคโนโลยี เช่น SOCIAL MEDIA ที่เปลี่ยนไป และการพัฒนาเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในบริษัทเอง
5. บริษัท มีระบบควบคุมต่าง ๆ ตามมาตรฐานสากล เช่น กำหนดชื่อใช้งานและรหัสส่วนตัวในการเข้าระบบต่าง ๆ ของบริษัท ตามบทบาทและหน้าที่ในการใช้งานระบบต่าง ๆ และขอขงเตในการปฏิบัติที่เชื่อมโยงถึงอำนาจในการอนุมัติที่สอดคล้องกับการทำงานต่าง ๆ ของบุคคลนั้นในบริษัท

ลิงก์การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2025/20250421-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 23

การจัดการสิ่งแวดล้อม

บริษัทมีนโยบายในการสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยลดผลกระทบต่อภาวะโลกร้อน ด้วยการคำนึงตั้งแต่การออกแบบ การจัดหาวัตถุดิบ กระบวนการผลิต การจัดเก็บ และการส่งมอบสินค้า บริษัทมุ่งมั่นปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของลูกค้า รวมถึงมาตรฐานสากลด้านสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งบริหารจัดการเพื่อนำวัสดุกลับมาใช้ใหม่ การลดการใช้ทรัพยากร และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้พนักงานในองค์กรตระหนักและมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

บริษัทกำหนดแนวทางในการดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อม ชุมชน และสังคม บริษัทจึงได้นำระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2015 เข้ามาประยุกต์ใช้ทำให้เกิดการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญในทุกกระบวนการ นำไปสู่การพัฒนากระบวนการผลิต การปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบบำบัดน้ำเสียลดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เช่น น้ำ ไฟฟ้า เชื้อเพลิง โดยอยู่ภายใต้การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดมาตรการดูแลควบคุม โดยเน้นระบบการผลิตที่เป็นมิตรต่อชุมชนด้วยการควบคุมการผลิตให้เป็นไปตามกระบวนการผลิตที่ดีตามข้อกำหนดของนิคมอุตสาหกรรมฯ พร้อมทั้งมีนโยบายในการตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก ทั้งนี้บริษัทไม่เคยมีข้อพิพาทกับชุมชน ส่วนด้านการสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชุมชน บริษัทให้ความสำคัญ เช่นการสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ นอกจากนี้บริษัทยัง ร่วมกับการนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร และสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดสมุทรสาคร เป็นต้น

นอกจากเรื่องของสิ่งแวดล้อมแล้วบริษัทยังให้ความสำคัญของคุณภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงาน การรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อส่วนรวมและรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล ตรงตามความต้องการของลูกค้า
2. มุ่งมั่นในการปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงระบบบริหารคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
3. บูรณาการให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงสมรรถนะและระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่องโดยการกำหนดและบรรลุวัตถุประสงค์ที่จัดทำขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยก่อให้เกิดผลกระทบต่อพนักงานและสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด
4. ปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อกำหนดต่าง ๆ ทางด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้อง
5. ส่งเสริมให้พนักงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการดำเนินงาน เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ นำเชื่อถือการร่วมกันปกป้องสิ่งแวดล้อม การทำงานอย่างปลอดภัย โดยให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมให้เพียงพอ และเหมาะสม
6. ส่งเสริมการลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO2) ในทุกกิจกรรมของบริษัท
7. สนับสนุนกิจกรรมทางสังคมเพื่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

โดยถือเป็นที่มาที่และความรับผิดชอบต่อพนักงานทุกคนที่จะต้องปฏิบัติตามแนวทางของนโยบายที่บริษัท

ลิงก์การจัดการสิ่งแวดล้อม : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2025/20250421-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 11

สิทธิมนุษยชน

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และแสดงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนอย่างสูงสุด โดยปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับประเทศและระดับสากล พร้อมทั้งให้การสนับสนุนหลักการและมาตรฐานสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UNG) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของบริษัทจะไม่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งกิจกรรมโดยตรงของบริษัท คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจในห่วงโซ่มูลค่า ตลอดจนกิจกรรมร่วมทุนและผู้ร่วมธุรกิจ โดยบริษัทมุ่งส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล

บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชน ด้วยการปกป้องสิทธิของพนักงาน คู่ค้า ชุมชนโดยรอบ และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นไปอย่างยั่งยืน และมีส่วนช่วยสร้างผลกระทบต่อสังคมโดยรวมในระยะยาว ทั้งนี้บริษัทได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนไว้ดังนี้

1. เคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในทุกด้าน ตามมาตรฐานท้องถิ่น กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR)
2. ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติตามเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. ปฏิเสธการจ้างแรงงานเด็ก และปฏิบัติตามข้อกำหนดอายุขั้นต่ำในการจ้างแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแต่ละประเทศ
4. หลีกเลี่ยงกิจกรรมทางธุรกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนของพนักงาน คู่ค้า ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ในห่วงโซ่มูลค่า
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
6. สื่อสารและให้ความรู้แก่ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินการตามนโยบายข้างต้นนี้

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

ดำเนินธุรกิจภายใต้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงาน โดยมีความมุ่งมั่นในการป้องกันการบาดเจ็บและการเกิดโรคจากการทำงานและพัฒนากระบวนการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อกำหนดต่าง ๆ ทางด้านสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัท อาทิเช่น

- ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมความปลอดภัยผ่านการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยประจำเดือน เพื่อร่วมกันหาแนวทางป้องกันอันตราย

- จัดอบรมกลุ่มย่อยให้พนักงานเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องจักร
- ให้ความรู้ความเข้าใจด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการเคลื่อนย้ายผู้ประสบภัย
- ให้ความรู้การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน
- จัดกิจกรรมค้นหาและประเมินอันตราย (CCCF) เพื่อประเมินความเสี่ยงความปลอดภัย วิเคราะห์และกำหนดมาตรการป้องกันอันตรายจากงานและสถานที่

ทำงาน

- ให้ความรู้การใช้สารเคมีอย่างปลอดภัยและหลักการควบคุมป้องกันอันตรายจากสารเคมี
- ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการตรวจสอบและบำรุงรักษาความปลอดภัยไฟฟ้ลคลิฟอย่างปลอดภัย
- ฝึกซ้อมการจัดการเหตุการณ์สารเคมีรั่วไหล เพื่อเสริมทักษะในการควบคุมอันตราย
- จัดอบรมเรื่องหลักการของไฟ ฝึกซ้อมการดับเพลิงขั้นต้น อพยพหนีไฟ และการใช้ถังดับเพลิงชนิดต่าง ๆ อย่างปลอดภัย

ลิงก์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2025/20250421-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 11

การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

การส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตาม : มี
จรรยาบรรณธุรกิจ

บริษัทได้จัดให้มีกลไกและกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทำหน้าที่กำหนดแนวทาง ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามจรรยาบรรณ โดยมีเลขานุการคณะกรรมการฯ เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดทำและปรับปรุงคู่มือจรรยาบรรณ พร้อมทั้งเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท และจัดให้มีการทบทวนอย่างน้อยทุก 2 ปี เพื่อให้แนวทางดังกล่าวมีความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

ในส่วนของผู้บริหารทุกระดับ มีหน้าที่ในการถ่ายทอดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณไปสู่พนักงาน พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีและสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ขณะที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบในการชี้แจงและให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ตามจรรยาบรรณ โดยมีการอบรมและให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังมีฝ่ายตรวจสอบภายในที่ทำหน้าที่สอบทานข้อมูลเบื้องต้นในกรณีมีข้อร้องเรียนหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการฝ่าฝืนจรรยาบรรณ รวมถึงฝ่ายบริหารความเสี่ยงที่มีหน้าที่ประเมินความเสี่ยงและเสนอแนะมาตรการควบคุมที่เหมาะสมต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานขององค์กรสอดคล้องกับจรรยาบรรณและยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง

ลิงก์แสดงกระบวนการที่ส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ : <https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2025/20250421-ubis-code-of-conduct-manual-th.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 4

การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์เป็นภาคีเครือข่าย : มี
ในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน
ภาคีเครือข่ายหรือโครงการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันที่บริษัท : โครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption: CAC)
เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์ : สถานะการรับรองเป็นสมาชิกโครงการ CAC : ได้รับการรับรองเอกสารการรับรองสถานะการเป็นสมาชิก CAC : เอกสารแนบ 1 ประวัติผู้บริหาร.jpg

ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากฎที่สำคัญของนโยบายแนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนากฎที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติของระบบการกำกับดูแลกิจการหรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมามีการทบทวนนโยบายและ : มี
แนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ
ในรอบปีที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลง : มี
และพัฒนากฎที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ

เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน บริษัทได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงนโยบาย แนวปฏิบัติ และโครงสร้างที่เกี่ยวข้องในปี 2567 ดังนี้

1. ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2567 บริษัทมีมติให้ควมรวมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและคณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นคณะกรรมการชุดเดียวกัน ใช้ชื่อว่า “คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (CGSD)” เพื่อ

บูรณาการการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. มีการทบทวนและประกาศใช้ “นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ฉบับปี 2567” โดยเน้นการดำเนินธุรกิจที่ครอบคลุมมิติด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) อย่างเป็นระบบ

3. ปรับปรุง “คู่มือการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Manual)” เป็นฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2567 เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการตามแนวทางสากล

4. ปรับปรุง “คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct)” เป็นฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2567 โดยเน้นย้ำพฤติกรรมจรรยาบรรณที่เหมาะสมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใสและรับผิดชอบต่อสังคม

การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) มาปฏิบัติ

การนำหลักการ CG Code ตามที่ : นำมาปฏิบัติครบถ้วน
สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนดมาปฏิบัติ

บริษัทให้ความสำคัญต่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) ปี 2560 ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) มาเป็นแนวทางหลักในการบริหารจัดการองค์กร โดยได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance Policy) เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายนโยบายฉบับดังกล่าวได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทขององค์กร

โดยฉบับล่าสุดได้รับการปรับปรุงในปี 2567 เพื่อให้สามารถนำไปใช้กำกับดูแลกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนส่งเสริมให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างคุณค่าในระยะยาวอย่างยั่งยืน โดยคณะกรรมการบริษัทฯ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในการกำกับดูแล จึงนำนโยบายนี้ไปประยุกต์ใช้กับการกำหนดกลยุทธ์ การติดตามประสิทธิภาพของการทำงาน และการดูแลให้เกิดการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีอื่น ๆ

1. ได้รับการประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียน (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies - CGR) ประจำปี 2567 จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ในระดับดีเลิศ (Excellence) หรือระดับ 5 ตราสัญลักษณ์ ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5

2. คงการรับรองสถานะสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Thailand's Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption: CAC) มีอายุสมาชิก 3 ปี โดยครบกำหนดสิ้นสุดอายุ ณ วันที่ 30 มีนาคม 2570

3. ได้รับการประเมินจากโครงการประเมินคุณภาพการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประจำปี 2567 (AGM Checklist) ซึ่งจัดขึ้นโดยสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย และสภาธุรกิจตลาดทุนไทย "ระดับดีเยี่ยม"

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

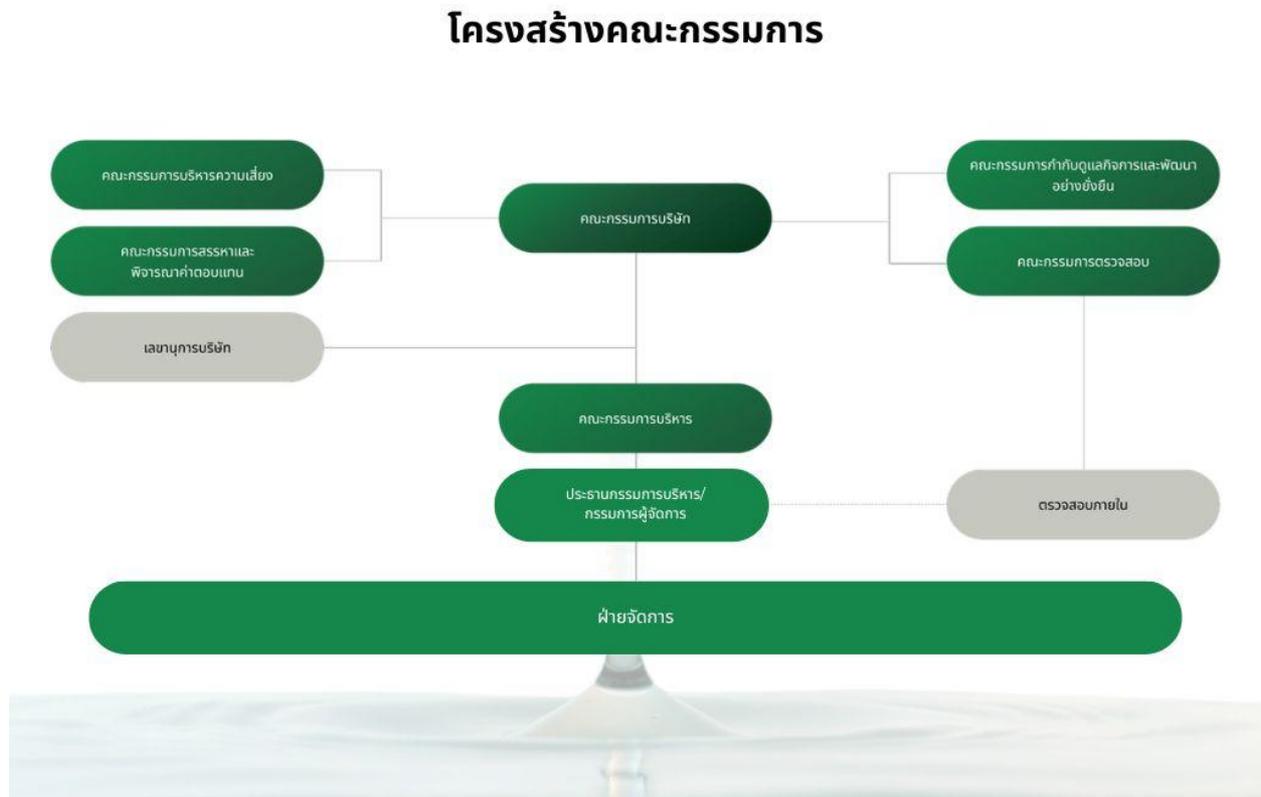
ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

แผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ ณ วันที่ : 31 ธ.ค. 2567

รูปแผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ



ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

| | 2567 | |
|-------------------------|-------------|--------------|
| | ชาย (คน) | หญิง (คน) |
| กรรมการรวม | 7 | |
| | 6 | 1 |
| กรรมการที่เป็นผู้บริหาร | 1 | |
| | 1 | 0 |

| | 2567 | |
|---|-------------|--------------|
| | ชาย (คน) | หญิง (คน) |
| กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร | 6 | |
| | 5 | 1 |
| กรรมการอิสระ | 3 | |
| | 3 | 0 |
| กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ | 3 | |
| | 2 | 1 |

| | 2567 | |
|---|------------|-------------|
| | ชาย (%) | หญิง (%) |
| กรรมการรวม | 100.00 | |
| | 85.71 | 14.29 |
| กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร | 14.29 | |
| | 14.29 | 0.00 |
| กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร | 85.71 | |
| | 71.43 | 14.29 |
| กรรมการอิสระ | 42.86 | |
| | 42.86 | 0.00 |
| กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ | 42.86 | |
| | 28.57 | 14.29 |

คำอธิบายเพิ่มเติม : % ที่แสดงคิดจากสัดส่วนของกรรมการรวม

| | 2567 | |
|----------------------------|-------------|--------------|
| | ชาย (ปี) | หญิง (ปี) |
| อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัท | 53 | |
| | 51 | 68 |

ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล

รายชื่อคณะกรรมการบริษัท

| รายชื่อกรรมการ | ตำแหน่ง | วันที่ดำรงตำแหน่ง | ทักษะและความชำนาญ |
|---|---|----------------------|---|
| <p>1. พลเอก เทอดศักดิ์ มารมย์ เพศ: ชาย อายุ : 88 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรมเทคโนโลยีด้านการศึกษา สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 : 0 หุ้น (0.000000 %) | <p>ประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p> | <p>18 เม.ย. 2562</p> | <p>บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การจัดการกลยุทธ์, ผู้นำ, การตรวจสอบ, กฎหมาย</p> |
| <p>2. นาย นภาตล กฤตยานุกุลย์ เพศ: ชาย อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> | <p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p> | <p>16 ต.ค. 2562</p> | <p>ผู้นำ, การตรวจสอบ, การจัดการองค์กร, การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ, การจัดการกลยุทธ์</p> |
| <p>3. นางสาว กาญจนา วงศ์รัตนกุลธน เพศ: หญิง อายุ : 68 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> | <p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงปีที่รายงานและไม่มีกรลาออกระหว่างปี)</p> | <p>16 ต.ค. 2563</p> | <p>บัญชี, การเงิน, การตรวจสอบ, การจัดการความเสี่ยง, กฎหมาย</p> |

| รายชื่อกรรมการ | ตำแหน่ง | วันที่ดำรงตำแหน่ง | ทักษะและความชำนาญ |
|--|--|---------------------|---|
| <p>4. นาย ปิยคุณ กฤตยานุคกุลท์ เพศ: ชาย อายุ : 27 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> | <p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p> | <p>14 พ.ค. 2564</p> | <p>การตลาด, การจัดการองค์กร, เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ, การจัดการกลยุทธ์</p> |
| <p>5. นาย เฉลิมพงษ์ มหาวาณิชยวงศ์ เพศ: ชาย อายุ : 53 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> | <p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p> | <p>4 มิ.ย. 2564</p> | <p>การตรวจสอบ, การตลาด, การจัดการองค์กร, การจัดการความเสี่ยง, การจัดการกลยุทธ์</p> |
| <p>6. ดร. สมชาย วงศ์ทรัพย์สิน เพศ: ชาย อายุ : 53 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> | <p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p> | <p>4 มิ.ย. 2564</p> | <p>บัญชี, การเงิน, การตรวจสอบ, ตรวจสอบภายใน, การจัดการความเสี่ยง</p> |

| รายชื่อกรรมการ | ตำแหน่ง | วันที่ดำรงตำแหน่ง | ทักษะและความชำนาญ |
|--|---|-------------------|--|
| 7. นาย พงุทธิพงษ์ ธาราพิมาณ เพศ: ชาย อายุ : 34 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ | กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีกาลอกระหว่างปี) | 4 มิ.ย. 2564 | ผู้นำ, การจัดการองค์กร, เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร, การจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ, การจัดการกลยุทธ์ |

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) ความผิดตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 หรือพระราชบัญญัติสัญญาซื้อขายล่วงหน้า พ.ศ. 2546 ทั้งนี้ เฉพาะความผิดในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้สำคัญผิด หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความคิดเห็นของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำดังกล่าว

(**) การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59 พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เช่น คู่สมรสหรือผู้ที่ยูกันด้วยกันสามมิถุนายน

(ชายหญิงที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสแต่อยู่กินกันอย่างเปิดเผย) บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ เป็นต้น

รายชื่อกรรมการ จำแนกตามตำแหน่ง

| รายชื่อกรรมการ | ตำแหน่ง | กรรมการที่เป็นผู้บริหาร | กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร | กรรมการอิสระ | กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ | กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง |
|--------------------------------|---------------|-------------------------|----------------------------|--------------|---|--|
| 1. พลเอก เทอดศักดิ์ มารมย์ | ประธานกรรมการ | | ✓ | ✓ | | |
| 2. นาย นภาดล กฤตยานุกุลย์ | กรรมการ | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| 3. นางสาว กาญจนา วงศ์รัตนกุลชน | กรรมการ | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| 4. นาย ปิยคุณ กฤตยานุกุลย์ | กรรมการ | ✓ | | | | ✓ |
| 5. นาย เฉลิมพงษ์ มหาวาณิชยวงศ์ | กรรมการ | | ✓ | ✓ | | |
| 6. ดร. สมชาย วงศ์ทรัพย์สิน | กรรมการ | | ✓ | ✓ | | |
| 7. นาย พงุทธิพงษ์ ธาราพิมาณ | กรรมการ | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| รวม (คน) | | 1 | 6 | 3 | 3 | 4 |

ภาพรวมทักษะและความชำนาญของกรรมการ

| ทักษะและความชำนาญ | จำนวน (คน) | ร้อยละ (%) |
|-----------------------------------|------------|------------|
| 1. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | 2 | 28.57 |
| 2. กฎหมาย | 2 | 28.57 |
| 3. การตลาด | 2 | 28.57 |
| 4. บัญชี | 2 | 28.57 |
| 5. การเงิน | 2 | 28.57 |
| 6. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ | 3 | 42.86 |
| 7. การจัดการองค์กร | 4 | 57.14 |
| 8. ผู้นำ | 3 | 42.86 |
| 9. การจัดการกลยุทธ์ | 5 | 71.43 |
| 10. การจัดการความเสี่ยง | 3 | 42.86 |
| 11. การตรวจสอบ | 5 | 71.43 |
| 12. ตรวจสอบภายใน | 1 | 14.29 |
| 13. บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล | 1 | 14.29 |

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัทอื่นๆ ^(*)^(**)

| | 2567 |
|---|--------|
| ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลเดียวกัน | ไม่ใช่ |
| ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ | ใช่ |
| ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน | ไม่ใช่ |
| ประธานกรรมการเป็นสมาชิกในคณะกรรมการบริหารหรือคณะทำงาน | ไม่ใช่ |
| บริษัทแต่งตั้งกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อกำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ | ไม่ใช่ |

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการอื่นๆ จะถูกประมวลผลตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นไป

(**) หากมีการระบุหมายเหตุจะเป็นการนำหมายเหตุของปีล่าสุดมาแสดง

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : มี

วิธีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : อื่น ๆ : กรรมการที่ไม่เป็นกรรมการบริหารเกินกึ่งหนึ่ง

บริษัทมีคณะกรรมการตรวจสอบจำนวน 3 คน ซึ่งทั้งหมดเป็นกรรมการอิสระ คิดเป็น 100% ของคณะกรรมการตรวจสอบ นอกจากนี้ บริษัทมีกรรมการอิสระทั้งหมด 3 คน จากกรรมการบริษัททั้งหมด 7 คน ซึ่งมากกว่าหนึ่งในสามของกรรมการทั้งคณะ แม้ว่าจำนวนกรรมการอิสระจะไม่ถึงครึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด แต่บริษัทมีกรรมการที่ไม่เป็นกรรมการบริหารถึง 6 คน คิดเป็น 86% ของกรรมการทั้งหมด ซึ่งช่วยเสริมสร้างกลไกการถ่วงดุลอำนาจของกรรมการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสะท้อนถึงโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ความเป็นอิสระ และหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : มี

กฎบัตรคณะกรรมการบริษัท มีรายละเอียดที่ครอบคลุมเกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และแนวปฏิบัติของคณะกรรมการบริษัท ดังนี้:

1. บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการ

คณะกรรมการทำหน้าที่กำหนดทิศทางและกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัท และมติผู้ถือหุ้น โดยมุ่งเน้นการสร้างมูลค่าให้กับกิจการและสร้างผลประโยชน์ที่ดีที่สุดในระยะยาวแก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

2. โครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการ

- ต้องประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน
- กรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งต้องมีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย
- มีกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งหมด และไม่น้อยกว่า 3 คน
- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบตามเกณฑ์ของ ก.ล.ด.
- มีการเลือกตั้งประธานกรรมการและอาจมีรองประธาน

3. คุณสมบัติของกรรมการ

กรรมการต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่มีลักษณะต้องห้าม และต้องมีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต และอุทิศเวลาต่อบริษัทอย่างเหมาะสม

4. คุณสมบัติของกรรมการอิสระ

กรรมการอิสระต้องมีความเป็นกลางและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับบริษัท โดยต้องถือหุ้นไม่เกิน 1% ของบริษัทหรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง ไม่เป็นกรรมการหรือพนักงานของบริษัทในช่วง 2 ปีก่อนการแต่งตั้ง และไม่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิตหรือทางธุรกิจกับผู้บริหารหรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่ นอกจากนี้ ต้องไม่มีสถานะเป็นผู้สอบบัญชีหรือที่ปรึกษาที่รับค่าตอบแทนสูง และไม่เป็นผู้แทนของผู้ถือหุ้นรายใหญ่ อีกทั้งต้องสามารถให้ความเห็นและตัดสินใจได้อย่างอิสระ ไม่มีลักษณะอื่นใดที่กระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

5. หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. พิจารณาให้ความเห็นชอบในเรื่องที่สำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท เช่น วิสัยทัศน์ และภารกิจกลยุทธ์ เป้าหมายทางการเงิน ความเสี่ยง มาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึงแผนงาน และงบประมาณ เป็นประจำทุกปี โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ติดตามและดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินงานตามนโยบาย และแผนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. จัดการบริษัทให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ และข้อบังคับของบริษัท ตลอดจนมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้นที่ชอบด้วยกฎหมายด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของบริษัท
3. ควบคุมกำกับดูแลการบริหารและการจัดการของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย เว้นแต่ในเรื่องดังต่อไปนี้ คณะกรรมการต้องได้รับมติอนุมัติของที่ประชุมผู้ถือหุ้นก่อนการดำเนินการอันได้แก่ เรื่องที่กฎหมายกำหนดให้ต้องได้รับมติอนุมัติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น เช่น การเพิ่มทุน การลดทุน การออกหุ้นกู้ การขายหรือโอนกิจการของบริษัททั้งหมดหรือบางส่วนที่สำคัญให้แก่บุคคลอื่น หรือการซื้อหรือรับโอนกิจการของบริษัทอื่นมาเป็นของบริษัท การแก้ไขหนังสือบริคณห์สนธิหรือข้อบังคับ เป็นต้น
4. คณะกรรมการอาจแต่งตั้งกรรมการจำนวนหนึ่ง หรือบุคคลอื่นตามที่เห็นสมควร ให้เป็นคณะกรรมการบริหารเพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท และให้คณะกรรมการตั้งกรรมการบริหารคนหนึ่ง เป็นประธานกรรมการบริหาร ทั้งนี้ กรรมการบริหารมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนและบำเหน็จตามที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทกำหนด โดยไม่กระทบกระเทือนถึงสิทธิของกรรมการบริหารในอันที่จะได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์อย่างอื่นในฐานะที่เป็นกรรมการหรือพนักงานของบริษัท
5. คณะกรรมการอาจแต่งตั้งบุคคลอื่นใดให้ดำเนินกิจการของบริษัทภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการหรืออาจมอบอำนาจเพื่อให้บุคคลดังกล่าวมีอำนาจตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรและภายในเวลาที่คณะกรรมการเห็นสมควร และคณะกรรมการอาจยกเลิก เพิกถอน เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขอำนาจนั้น ๆ ก็ได้
6. ห้ามมิให้กรรมการประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท หรือเข้าเป็นหุ้นส่วนในทางหุ้นส่วนสามัญ หรือเป็นหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดในทางหุ้นส่วนจำกัด หรือเป็นกรรมการของบริษัทอื่น ที่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือประโยชน์ของผู้อื่น เว้นแต่กรรมการผู้นั้นจะได้แจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้งตนเป็นกรรมการ
7. พิจารณาการจ่ายเงินปันผลระหว่างกาล
8. พิจารณาการว่าจ้างหรือแต่งตั้งกรรมการผู้จัดการ
9. พิจารณาการแต่งตั้งกรรมการในบริษัทย่อย

6. การประชุมคณะกรรมการ

คณะกรรมการมีอำนาจในการอนุมัติวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน งบประมาณ การลงทุน และแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทน และการดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องขออนุมัติจากผู้ถือหุ้น

7. การรายงานและการประเมินผล

กรรมการมีหน้าที่รายงานผลการดำเนินงานผ่านแบบ 56-1 One Report และจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. วาระการดำรงตำแหน่งและการเลือกตั้งกรรมการ

การเลือกตั้งกรรมการของบริษัทจะดำเนินการตามข้อบังคับของบริษัทและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นความโปร่งใส และชัดเจนในกระบวนการสรรหา โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ และการไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้ถือหุ้น โดยการเลือกตั้งในที่ประชุมสามัญประจำปีจะมีการให้กรรมการออกจากตำแหน่งอย่างน้อยหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด และสามารถได้รับการแต่งตั้งกลับได้อีกตามวาระ

หากมีตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนครบวาระ คณะกรรมการสามารถแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและไม่มีลักษณะต้องห้ามให้ดำรงตำแหน่งแทนได้ โดยมติที่ประชุมคณะกรรมการต้องได้รับเสียงเห็นชอบไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนกรรมการที่เหลืออยู่ ทั้งนี้ กรรมการที่ลาออกต้องยื่นหนังสือแจ้งต่อบริษัท และการพ้นจากตำแหน่งจะมีผลตั้งแต่วันที่บริษัทได้รับหนังสือลาออก นอกจากนี้ กรรมการจะพ้นจากตำแหน่งได้เมื่อถึงวาระ ลาออก เสียชีวิต ขาดคุณสมบัติ หรือถูกมติให้ออกโดยผู้ถือหุ้นหรือโดยศาล

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการตรวจสอบ

บทบาทหน้าที่

- การสอบทานรายงานทางการเงินและระบบควบคุมภายใน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

อำนาจ

คณะกรรมการตรวจสอบมีอำนาจเชิญกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานเข้าร่วมประชุมเพื่อให้ข้อมูลที่จำเป็น และสามารถมอบหมายให้พนักงานดำเนินการแทนได้ โดยมีหน้าที่ร่วมมืออย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังมีอำนาจใช้ที่ปรึกษาภายนอกกว่าจ้างบุคคลจากภายนอกในกรณีจำเป็นเพื่อช่วยงานผู้ตรวจสอบภายใน รวมถึงมีอำนาจว่าจ้างผู้ตรวจสอบภายในอิสระ หากไม่มีการแต่งตั้งไว้ โดยต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท ทั้งยังสามารถสอบทานกฎ ระเบียบ ระบบการเงิน การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง พร้อมทั้งสามารถปฏิบัติเรื่องอื่นที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากคณะกรรมการบริษัท

หน้าที่

คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่สอบทานงบการเงินให้ถูกต้อง โปร่งใส และครบถ้วนตามมาตรฐานบัญชี เสนอชื่อผู้สอบบัญชีและค่าตอบแทน สอบทานระบบกำกับดูแลกิจการ การควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และมาตรการต่อต้านการทุจริต ตรวจสอบความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมาย และจริยธรรม ติดตามการทำงานของผู้ตรวจสอบภายใน สนับสนุนความอิสระและประสานงานกับผู้สอบบัญชี ตรวจสอบความเหมาะสมของนโยบายทางบัญชี และการเปิดเผยข้อมูลทางการเงิน รวมถึงติดตามการนำข้อเสนอแนะของผู้สอบบัญชีไปใช้ สอบทานระบบสารสนเทศ และพิจารณากรณีทุจริตที่อาจเกิดขึ้นเพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอย่างเร่งด่วน

ลิงก์กฎบัตร

<https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/director-structure-and-charters/2024/20240621-ubis-audit-committee-charter-th.pdf>

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บทบาทหน้าที่

- การสรรหากรรมการ / ผู้บริหารระดับสูง
- การพิจารณาค่าตอบแทน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

การปฏิบัติงานด้านการสรรหาของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ครอบคลุมถึงการพิจารณาองค์ประกอบและคุณสมบัติของกรรมการบริษัทโดยรวมและรายบุคคลให้เหมาะสมกับขนาดและลักษณะธุรกิจของบริษัท ทั้งในด้านการศึกษา ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน รวมถึงความเป็นอิสระตามเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ ยังพิจารณาค่าคุณสมบัติของผู้บริหารสูงสุดให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อม เช่น แนวโน้มเศรษฐกิจ และการแข่งขันทางธุรกิจ รวมถึงการกำหนดกระบวนการสรรหาให้โปร่งใสและอยู่บนหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ทั้งนี้ ยังรวมถึงการกำกับดูแลให้มีการปฏิรูประบบการสรรหาใหม่ การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด และการคัดเลือกกรรมการชุดย่อยเมื่อตำแหน่งว่างลง ด้านการพิจารณาค่าตอบแทน คณะกรรมการมีหน้าที่ทบทวนและเสนอรูปแบบรวมถึงหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการ

โดยคำนึงถึงผลการดำเนินงานของบริษัทเพื่อเป็นแรงจูงใจในการรักษากรรมการที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทก่อนนำเสนอผู้ถือหุ้นอนุมัติ นอกจากนี้ คณะกรรมการยังมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงสุดและเสนอปรับค่าตอบแทน รวมถึงทบทวนกฎบัตรของคณะกรรมการฯ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และดำเนินการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ลิงก์กฎบัตร

<https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/director-structure-and-charters/2024/20240621-ubis-ubis-nomination-and-remuneration-committee-charter-th.pdf>

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

บทบาทหน้าที่

- การกำกับดูแลด้านความเสี่ยง

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงมีอำนาจในการขอให้หน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรชี้แจงข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเชิญผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเพื่อให้ข้อมูลด้วยวาจาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยง และการปฏิบัติหน้าที่ตามที่เห็นสมควร นอกจากนี้ยังมีอำนาจสั่งการให้หน่วยงานดำเนินการหรือปฏิบัติในเรื่องใด ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กรอบความรับผิดชอบที่ระบุในกฎบัตร รวมถึงภารกิจพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทเป็นกรณีพิเศษ

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่พิจารณาและกลั่นกรองเรื่องการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงขององค์กร รวมถึงให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในประเด็นที่สำคัญขององค์กร โดยเฉพาะด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ซึ่งรวมถึงการติดตามการประเมินความเสี่ยง การทบทวน และการดำเนินการเพื่อให้อำนาจหน้าที่และความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ พร้อมทั้งรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

คณะกรรมการยังมีอำนาจแต่งตั้งคณะทำงานบริหารความเสี่ยง เพื่อสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยงอย่างชัดเจน พร้อมทั้งยังดูแลให้มีการสอบทาน ทบทวนนโยบาย และกรอบการบริหารความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายยังคงเหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ และรายงานผลการบริหารความเสี่ยงที่สำคัญต่อคณะกรรมการบริษัท รวมถึงดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ลิงก์กฎบัตร

<https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/director-structure-and-charters/2024/20240621-ubis-risk-management-committee-charter-th.pdf>

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บทบาทหน้าที่

- บรรษัทภิบาล
- การพัฒนาความยั่งยืน
- การกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

ด้านการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดนโยบายที่สำคัญ ได้แก่ นโยบายการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Policy) และนโยบายการต่อต้านการคอร์รัปชัน (Anti-Corruption Policy) รวมถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางของหน่วยงานกำกับดูแลทั้งในประเทศและระดับสากล โดยนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติให้เป็นแนวทางการปฏิบัติที่ดีของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ หน้าที่สำคัญรวมถึงการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว การทบทวนและปรับปรุงนโยบายอย่างน้อยปีละครั้งให้ทันสมัยและสอดคล้องกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง และมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการจัดทำคู่มือการปฏิบัติและรายงานผลประจำปี นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงกำกับดูแลการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้าน CSR และการทบทวนกฎบัตรของคณะกรรมการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาล (ESG) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั้งในประเทศและระดับสากล พร้อมทั้งมอบหมายให้คณะทำงานที่เกี่ยวข้องดำเนินงานตามแผน โดยกำหนดกรอบเวลา ผู้รับผิดชอบ และติดตามผลอย่างชัดเจน

คณะกรรมการยังทำหน้าที่กำหนดประเด็นสำคัญ เสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัท รวมถึงให้ความเห็นชอบและอนุมัติรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อการเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้คณะกรรมการมีอำนาจในการแต่งตั้งคณะทำงานด้านความยั่งยืน (SDWG) และดำเนินการในเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืนตามที่กำหนดไว้หรือที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

ลิงก์กฎบัตร

<https://investor.ubisasia.com/storage/downloads/director-structure-and-charters/2024/20240621-ubis-sustainable-committee-charter.pdf>

ข้อมูลคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด

รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ

| รายชื่อกรรมการ | ตำแหน่ง | วันที่ดำรงตำแหน่ง | ทักษะและความชำนาญ |
|--|--|-------------------|--|
| 1. ดร. สมชาย วงศ์ทรัพย์สิน ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 53 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาเอก สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ไซ้ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ไซ้ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไซ้ | ประธานกรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการ แต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่ | 4 มิ.ย. 2564 | บัญชี, การเงิน, การตรวจสอบ, ตรวจสอบภายใน, การจัดการความเสี่ยง |
| 2. พลเอก เทอดศักดิ์ มารมย์ เพศ: ชาย อายุ : 88 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรมเทคโนโลยีด้านการศึกษา สัญชาติไทย : ไซ้ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ไซ้ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ไซ้ | กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี) | 16 ต.ค. 2563 | บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การจัดการกลยุทธ์, ผู้นำ, การ ตรวจสอบ, กฎหมาย |
| 3. นาย เฉลิมพงษ์ มหาวาณิชขวรงค์ เพศ: ชาย อายุ : 53 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ไซ้ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ไซ้ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ไซ้ | กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับการ แต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่ | 4 มิ.ย. 2564 | การตรวจสอบ, การตลาด, การจัดการองค์กร, การจัดการ ความเสี่ยง, การจัดการกลยุทธ์ |

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการบริหาร

| รายชื่อกรรมการ | ตำแหน่ง | วันที่ดำรงตำแหน่ง |
|---|---------------------|-------------------|
| 1. นาย ปิยคุณ กฤตยานุตกุลท์ เพศ: ชาย อายุ : 27 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ | ประธานกรรมการบริหาร | 14 พ.ค. 2564 |
| 2. นาย พงศธิพงษ์ ธาราพิมาณ เพศ: ชาย อายุ : 34 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ | กรรมการบริหาร | 4 มิ.ย. 2564 |
| 3. นาย นภาคล กฤตยานุตกุลท์ เพศ: ชาย อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ | กรรมการบริหาร | 19 ต.ค. 2563 |
| 4. นางสาว กาญจนา วงศ์รัตนกุลธน เพศ: หญิง อายุ : 68 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ | กรรมการบริหาร | 19 ต.ค. 2563 |

คณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

| ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย | รายชื่อ | ตำแหน่ง |
|------------------------------------|-----------------------------|--|
| คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน | ดร. สมชาย วงศ์ทรัพย์สิน | ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ) |
| | นาย นภาคล กฤตยานุตกุลท์ | กรรมการชุดย่อย |
| | นาย เฉลิมพงษ์ มหาวาณิชยวงศ์ | กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ) |
| คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง | นาย เฉลิมพงษ์ มหาวาณิชยวงศ์ | ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ) |
| | ดร. สมชาย วงศ์ทรัพย์สิน | กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ) |
| | นาย ปิยคุณ กฤตยานุตกุลท์ | กรรมการชุดย่อย |
| | นาย พงศธิพงษ์ ธาราพิมาณ | กรรมการชุดย่อย |

| ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย | รายชื่อ | ตำแหน่ง |
|--|-----------------------------|--|
| คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน | นาย เฉลิมพงษ์ มหาฉวีวงศ์ | ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ) |
| | นางสาว กาญจนา วงศ์รัตนกุลธน | กรรมการชุดย่อย |
| | นาย นภาค กฤตยานุกุลท์ | กรรมการชุดย่อย |
| | นาย ปิยคุณ กฤตยานุกุลท์ | กรรมการชุดย่อย |

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

รายชื่อและตำแหน่งของผู้บริหาร

รายชื่อผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

| รายชื่อผู้บริหาร | ตำแหน่ง | วันที่ดำรงตำแหน่ง | ทักษะและความชำนาญ |
|---|--|-------------------|---|
| 1. นาย ปิยคุณ กฤตยานุกุลท์ เพศ: ชาย อายุ : 27 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่ | ประธานกรรมการบริหาร (ผู้บริหารสูงสุด) | 14 พ.ค. 2564 | การตลาด, การจัดการองค์กร, เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร, การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ, การจัดการกลยุทธ์ |
| 2. นางสาว ชุติมา ชูไธสง(*) เพศ: หญิง อายุ : 51 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่ | ประธานเจ้าหน้าที่สายงานบัญชีและการเงินและเลขานุการบริษัท | 23 พ.ค. 2565 | บัญชี, การเงิน, การจัดการองค์กร, ตรวจสอบภายใน |
| 3. นาย อภิชาติ ภมรานนท์ เพศ: ชาย อายุ : 45 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่ | รองประธานกรรมการ | 1 มิ.ย. 2565 | เศรษฐศาสตร์, การตลาด, การตลาดดิจิทัล, การจัดการแบรนด์, การจัดการองค์กร |

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน

(**) ผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

(***) แต่งตั้งภายหลังวันสิ้นงวดปีบัญชี ณ ปลายงาน

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

บริษัทกำหนดค่าตอบแทนแก่กรรมการบริษัทอยู่ในระดับเดียวกับอุตสาหกรรม และเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งอยู่ในระดับที่สูงเพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณสมบัติตามที่บริษัทต้องการได้ สำหรับค่าตอบแทนผู้บริหารเป็นไปตามหลักการและนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด โดยเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทและผลการดำเนินงานของผู้บริหารแต่ละคน

คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนมีความเห็น : ไม่มี
 ตอนนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารหรือไม่

ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารรวม (บาท) | 24,600,000.00 | 22,700,000.00 | 22,187,000.00 |

ค่าตอบแทนอื่นของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|-------|-------|-------|
| เงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับกรรมการผู้บริหารและผู้บริหาร (บาท) | 0.30 | 0.40 | 0.94 |
| Employee Stock Ownership Plan (ESOP) | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |
| Employee Joint Investment Program (EJIP) | ไม่มี | ไม่มี | ไม่มี |

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหารใน : 0.00
 รอบปีที่ผ่านมา

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

รายชื่อผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

| ชื่อ-นามสกุล | อีเมล | โทรศัพท์ |
|-------------------------------|--------------------------|----------|
| 1. นางสาว พัทธราภรณ์ ชุมตะวัน | phattraporn@ubisasia.com | - |

รายชื่อเลขานุการบริษัท

| ชื่อ-นามสกุล | อีเมล | โทรศัพท์ |
|--------------------------|------------------------|----------|
| 1. นางสาว ชุตินา ชุบไธสง | Chutima.c@ubisasia.com | - |

รายชื่อหัวหน้างานตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายในที่ว่างจากภายนอก

| ชื่อ-นามสกุล | อีเมล | โทรศัพท์ |
|------------------------------|----------------------|----------|
| 1. นาย วิวัฒน์ ลิ้มนันทศิลป์ | wiwatli@kpsaudit.com | - |

หัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

บริษัทมีการแต่งตั้งหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์หรือไม่ : มี

รายชื่อหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

| ชื่อ-นามสกุล | อีเมล | โทรศัพท์ |
|--------------------|---------------------|----------|
| 1. นาย เมษา ศรีเดช | mesa.s@ubisasia.com | - |

ผู้สอบบัญชีของบริษัท

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัท

| บริษัทผู้สอบบัญชี | ค่าสอบบัญชี (บาท) | ค่าบริการอื่น ๆ | รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี |
|---|-------------------|-----------------|--|
| บริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิภาคเอเชีย จำกัด อาคารเอ็มไพร์ทาวเวอร์ 1 ชั้น 50 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 โทรศัพท์ 0 2677 2000 | 2,270,000.00 | - | 1. นาย ยุทธพงศ์ สุนทรินคะ อีเมล: yoottapong@kpmg.co.th เลขที่ใบอนุญาต: 10604 |

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัทย่อย

| บริษัทผู้สอบบัญชี | ค่าสอบบัญชี (บาท) | ค่าบริการอื่น ๆ | รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี |
|---|-------------------|--|---|
| บริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิภาคเอเชีย จำกัด อาคารเอ็มไพร์ทาวเวอร์ 1 ชั้น 50 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 โทรศัพท์ 0 2677 2000 | 230,000.00 | - | 1. นาย ยุทธพงศ์ สุนทรินคะ อีเมล: yoottapong@kpmg.co.th เลขที่ใบอนุญาต: 10604 |
| บริษัท มิตร พลัส ออดิท จำกัด 32/435 หมู่ 1 คลองเกลือ ปากเกร็ด นนทบุรี 11120 โทรศัพท์ 0812399153 | 45,000.00 | ประเภทของงานบริการอื่น : ค่าเดินทาง รายละเอียดข้อมูลค่าบริการอื่น ๆ : ค่าเดินทางในการมาตรวจเอกสาร รวมค่าบริการ 1,200.00 บาท | 1. นาย สิริพงศ์ ตั้งเจริญ อีเมล: siripong@mithplusaudit.com เลขที่ใบอนุญาต: 12741 |

บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย กรณีที่เป็นบริษัทต่างประเทศ

บริษัทมีบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทยหรือไม่ : ไม่มี

ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่สรรหาและแต่งตั้งกรรมการและผู้บริหารระดับสูง ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารของบริษัท ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชน พ.ศ. 2535 และตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนที่ ทจ. 28/2551 เรื่อง การขออนุญาตและการอนุญาตให้เสนอขายหุ้นที่ออกใหม่ ฉบับลงวันที่ 15 ธันวาคม 2551 และต้องไม่เป็นบุคคลที่มีลักษณะต้องห้ามตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ว่าด้วยข้อกำหนดเกี่ยวกับผู้บริหารของบริษัทที่ออกหลักทรัพย์ ทั้งนี้ กรรมการและผู้บริหารทุกท่านต้องไม่มีประวัติกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 10 ปีย้อนหลังก่อนวันยื่นคำขออนุญาต รวมทั้งไม่มีประวัติถูกพิพากษาถึงที่สุดให้เป็นบุคคลล้มละลาย ไม่เป็นบุคคลที่ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง มติคณะกรรมการ หรือข้อตกลงการจดทะเบียนหลักทรัพย์ต่อจนหนังสือเวียนที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมทั้งข้อพิพาทหรือการถูกฟ้องร้องที่อยู่ระหว่างการตัดสินพิจารณาคดี โดยมีองค์ประกอบและหลักเกณฑ์สรรหา ดังนี้

การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการและกรรมการอิสระ

เพื่อให้การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัทดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์และโปร่งใส เป็นไปตาม หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาสรรหากรรมการเมื่อตำแหน่งกรรมการของบริษัทว่างลงหรือกรรมการถึงกำหนดออกตามวาระ คณะกรรมการสรรหา มีหน้าที่สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัทโดยพิจารณาจากผู้ที่มีความสมบัติที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับการดำเนินงานของบริษัทอย่างรอบด้าน และโปร่งใส ดังนี้

1. ได้มีการเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อย เสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อรับการพิจารณา เลือกตั้งเป็นกรรมการ และการเสนอชื่อจากผู้ถือหุ้นใหญ่
2. ได้มีการกำหนดคุณสมบัติที่สอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พ.ร.บ. บริษัทมหาชนจำกัด, ข้อบังคับบริษัทและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท
3. ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการบริษัท ให้เป็นไปตามตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
4. จำเป็นอย่างยิ่งต่อธุรกิจของบริษัทมาก่อนเป็นลำดับต้น โดยไม่จำกัดหรือแบ่งแยกเพศและเชื้อชาติ หรือความแตกต่างใด ๆ เพื่อให้องค์ประกอบคณะกรรมการมีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์สูงสุดของบริษัท
5. การมีส่วนได้เสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ของกรรมการ

กรรมการบริษัท

- การเสนอแต่งตั้งกรรมการรายใหม่ พิจารณาจากองค์ประกอบ ได้แก่

- การมีคุณสมบัติสอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง และข้อบังคับบริษัท
- การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่หลากหลายในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติ

หน้าที่กรรมการ

• ความจำเป็นต่อองค์ประกอบของโครงสร้างกรรมการที่ยังขาดอยู่ โดยพิจารณาจากทักษะ ความเชี่ยวชาญ (Skill Matrix) ทั้งด้านวิศวกรรม กฎหมาย การเงิน การบัญชี เศรษฐศาสตร์ ความมั่นคง และการบริหารจัดการ เพื่อผสานความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์แก่การดำเนินงานของบริษัท

- การมีส่วนได้เสียหรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจมีกับบริษัท
- การยินยอมจากผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อพิจารณา

- การเสนอแต่งตั้งกรรมการรายเดิม พิจารณาจากองค์ประกอบ ได้แก่

- ผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา
- การให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์
- การอุทิศเวลาให้กับองค์กร
- การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของกรรมการแต่ละคน

กรรมการอิสระ

ในการคัดเลือกและเสนอแต่งตั้งกรรมการอิสระนั้น จะพิจารณาจำนวนกรรมการอิสระในองค์ประกอบ ของคณะกรรมการบริษัท ให้มีความสอดคล้อง ดังนี้

- ตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ซึ่งบริษัทมีจำนวนกรรมการอิสระมากกว่าข้อกำหนดของ ก.ล.ต.
- ตามนิยามกรรมการอิสระของบริษัทที่มีคุณสมบัติความเป็นอิสระตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและเปิดเผยไว้ในเว็บไซต์บริษัท

อนึ่ง ในการเลือกตั้งกรรมการทดแทนตำแหน่งที่ว่างในกรณีอื่นที่ไม่ใช่เนื่องมาจากการครบวาระ คณะกรรมการสรรหา อาจสรรหาและเสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม คณะกรรมการบริษัทอาจเลือกตั้งบุคคลหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัดเป็นกรรมการ แทนตำแหน่งที่ว่างได้ด้วยคะแนนเสียงไม่ต่ำกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่ ทั้งนี้ บุคคลที่เข้ามาเป็นกรรมการทดแทนจะมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระเดิมที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทนหรือบุคคลที่ไม่ใช่กรรมการ

การสรรหาและแต่งตั้ง ประธานกรรมการบริหาร และกรรมการผู้จัดการ

การสรรหาประธานกรรมการบริหาร และกรรมการผู้จัดการ แทนตำแหน่งที่ว่างลง คณะกรรมการสรรหา พิจารณาตามหลักเกณฑ์ประกอบด้วย :

- การเป็นกรรมการของบริษัทตามข้อบังคับของบริษัท

- ความรู้ ความสามารถ ในการดำเนินธุรกิจผู้ที่มีทักษะ ประสบการณ์ วิชาชีพ คุณสมบัติเฉพาะใน ด้านต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นอย่าง ยิ่งและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจของบริษัท
- ประสบการณ์ในธุรกิจ ยางยานวฝากระป๋อง (Water Base Lining Compound, Sealant) และสารเคลือบบรรจุภัณฑ์โลหะ เคลือบกระป๋อง (Can Coating) และการบริหารจัดการองค์กร
- ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำขององค์กร มีภาวะความเป็นผู้นำสูง
- ได้รับการยอมรับจากองค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
- ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
- พิจารณาเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร

เพื่อให้การปฏิบัติงานของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริษัทมีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูง ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ทั้งการฝึกอบรมภายในองค์กรและการฝึกอบรมกับสถาบันฝึกอบรมภายนอก เช่น สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาองค์กรต่อไป

การเข้าร่วมอบรมหลักสูตรของกรรมการบริษัทที่จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ในปี 2567

1. 2024: Ethical Leadership Program (ELP)
2. 2024: ESG in the Boardroom: A Practical Guide for Board (ESG)
3. 2024: Board's Roles in Purpose-driven Transition (PDT)
4. 2024: Advanced Audit Committee Program (AAPC)

การให้ความรู้กรรมการใหม่

บริษัทจัดให้มีหลักสูตรปฐมนิเทศสำหรับกรรมการใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการบริษัทได้มอบหมายให้เลขาธิการบริษัทจัดโปรแกรมให้กรรมการใหม่เข้าปฐมนิเทศเพื่ออธิบายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจของบริษัท เข้าเยี่ยมชมโรงงานและกระบวนการผลิต จัดทำคู่มือกรรมการ เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับ วัสดุภัณฑ์ เป้าหมายบริษัท ภาพรวมของธุรกิจตลอดจนข้อบังคับของบริษัทและกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในปี 2567 ไม่ได้มีกรรมการใหม่เข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท

การกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ในปี 2567 เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์และรองรับกลยุทธ์ทางธุรกิจที่จะเติบโตทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (The United Nations Sustainable Development Goals : UN SDGs) และสะท้อนแนวโน้มประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) ของโลกที่มีความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสียและการดำเนินธุรกิจมากขึ้น UBIS จึงได้ทบทวนและประกาศนโยบายการบริหารจัดการความยั่งยืน ดังนี้

1. มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2567 มีมติให้ควรรวมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและคณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นคณะกรรมการชุดเดียวกัน โดยใช้ชื่อว่า 'คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (CGSD)' เพื่อเสริมสร้างการบูรณาการและประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
2. อนุมัตินโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ฉบับปี 2567
3. อนุมัติคู่มือการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Manual) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2567
4. อนุมัติคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2567

การประชุมคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดให้มีการประชุมอย่างน้อยทุก 6 ครั้ง/ปี ตามที่ระบุไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท และอาจเรียกประชุมเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม โดยมีการกำหนดวันประชุมล่วงหน้าตลอดทั้งปี พร้อมแจ้งให้กรรมการแต่ละท่านทราบล่วงหน้า ทั้งนี้ กรรมการสามารถเสนอวาระเข้าสู่การประชุมได้ โดยประธานกรรมการและกรรมการผู้จัดการจะร่วมกันพิจารณาว่าวาระที่สมควรนำเข้าสู่ที่ประชุม เลขาธิการบริษัทจะดำเนินการจัดส่งหนังสือเชิญประชุม พร้อมระเบียบวาระและเอกสารประกอบการประชุมให้กรรมการทุกท่านล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน เพื่อให้มีเวลาศึกษาและพิจารณาข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนเข้าร่วมประชุม ในปี 2567 มีการประชุมคณะกรรมการบริษัททั้งสิ้น 8 ครั้ง โดยมีคณะกรรมการบริษัทเข้าร่วมประชุมร้อยละ 100

การสรรหาคณะกรรมการ / การพัฒนากรรมการ / การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาคณะกรรมการ

รายชื่อกรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่

| รายชื่อกรรมการ | ตำแหน่ง | วันที่ดำรงตำแหน่ง | ทักษะและความชำนาญ |
|-------------------------|---------------|-------------------|--|
| พลเอก เทอดศักดิ์ มารมย์ | ประธานกรรมการ | 18 เม.ย. 2562 | บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การจัดการกลยุทธ์, ผู้นำ, การตรวจสอบ, กฎหมาย |
| นาย นภาตล กฤตยานุกุลย์ | กรรมการ | 16 ต.ค. 2562 | ผู้นำ, การตรวจสอบ, การจัดการองค์กร, การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ, การจัดการกลยุทธ์ |

| รายชื่อกรรมการ | ตำแหน่ง | วันที่ดำรงตำแหน่ง | ทักษะและความชำนาญ |
|------------------------------|---------|-------------------|---|
| นาย เฉลิมพงษ์ มหาวานิชย์วงศ์ | กรรมการ | 4 มี.ย. 2564 | การตรวจสอบ, การตลาด, การจัดการองค์กร, การจัดการความเสี่ยง, การจัดการกลยุทธ์ |
| ดร. สมชาย วงศ์ทรัพย์สิน | กรรมการ | 4 มี.ย. 2564 | บัญชี, การเงิน, การตรวจสอบ, ตรวจสอบภายใน, การจัดการความเสี่ยง |

การสรรหากรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการอิสระ

บริษัทได้มอบหมายให้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นผู้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงคุณสมบัติที่บริษัทกำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. การสรรหาเบื้องต้น

คณะกรรมการสรรหา จะพิจารณารายชื่อบุคคลจากช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอรายชื่อเข้ารับการพิจารณาล่วงหน้าผ่านเว็บไซต์บริษัท บุคคลที่ได้รับคำแนะนำจากกรรมการบริษัท หรือที่ปรึกษาอิสระภายนอก ข้อเสนอจากกรรมการแต่ละท่าน จากนั้น คณะกรรมการสรรหาจะทบทวนโครงสร้างคณะกรรมการในภาพรวม พร้อมจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็น และกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท โดยพิจารณาจากความหลากหลายของประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความเป็นอิสระ โดยไม่จำกัดเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรืออายุ

2. กรณีตำแหน่งกรรมการว่างลงเนื่องจากครบวาระ

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาสรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัท และที่ประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีพิจารณาแต่งตั้ง
2. ในกรณีที่เห็นว่าเหมาะสม อาจเสนอให้กรรมการเดิมซึ่งครบวาระกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกครั้ง โดยพิจารณาจากผลงาน ประวัติการเข้าร่วมประชุม และมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของบริษัท
3. การเลือกตั้งกรรมการให้เป็นไปตามข้อบังคับบริษัทและข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3. กรณีตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนครบวาระ

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งในการประชุมครั้งถัดไป
2. ยกเว้นในกรณีที่วาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่พ้นตำแหน่งนั้นน้อยกว่า 2 เดือน ให้เสนอเรื่องต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น
3. บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งดำรงตำแหน่งกรรมการได้เพียงเท่ากับระยะเวลาวาระที่ยังเหลือของกรรมการเดิม
4. มติการแต่งตั้งต้องได้รับเสียงสนับสนุนไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนกรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่

4. ในการคัดเลือกและเสนอแต่งตั้งกรรมการอิสระนั้น จะพิจารณาจำนวนกรรมการอิสระในองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทฯ ให้มีความสอดคล้อง ดังนี้

- ตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ซึ่งบริษัทฯ มีจำนวนกรรมการอิสระมากกว่าข้อกำหนดของ ก.ล.ต.
- ตามนิยามกรรมการอิสระของบริษัทฯ มีคุณสมบัติความเป็นอิสระตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและเปิดเผยไว้ในเว็บไซต์บริษัทฯ

ฯ

ทั้งนี้บริษัทฯ กำหนดคุณสมบัติของ “กรรมการอิสระ” ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเรื่องคุณสมบัติของกรรมการอิสระ ดังนี้

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1.00 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทฯ บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง โดยให้นับรวมหุ้นที่ถือโดยผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย
2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานรวมทั้งไม่เป็นพนักงาน ลูกจ้างที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำหรือผู้มีอำนาจควบคุมบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่หรือของผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนได้รับการแต่งตั้ง
3. ไม่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายในลักษณะที่เป็นบิดามารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตร ของกรรมการรายอื่น ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯหรือบริษัทย่อย
4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือ ผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้วิจารณญาณอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัยหรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนได้รับการแต่งตั้ง

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจตามวรรคหนึ่ง รวมถึงการทำรายการทางการค้าที่กระทำเป็นปกติเพื่อประกอบกิจการ การเช่าหรือให้เช่า

อสังหาริมทรัพย์ รายการเกี่ยวกับสินทรัพย์หรือบริการ หรือการให้หรือรับความช่วยเหลือทางการเงิน ด้วยการรับหรือให้กู้ยืม ค่าประกัน การให้สินทรัพย์ เป็นหลักประกันหนี้สิน รวมถึงพฤติการณ์อื่นในทำนองเดียวกัน ซึ่งเป็นผลให้บริษัทหรือคู่สัญญา มีภาระหนี้ที่ต้องชำระต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ตั้งแต่ร้อยละ 3 ของสินทรัพย์ที่มีตัวตนสุทธิของบริษัท หรือ ตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า ทั้งนี้ การคำนวณภาระหนี้ดังกล่าวให้เป็นไปตามวิธีการคำนวณมูลค่าของรายการที่เกี่ยวข้องกันตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนว่าด้วยหลักเกณฑ์ ในการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน โดยอนุโลม แต่ในการพิจารณาภาระหนี้ดังกล่าว ให้นำรวมภาระหนี้ ที่เกิดขึ้นในระหว่าง 1 ปีก่อนวันที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบุคคลเดียวกัน

5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ สังกัดอยู่ เว้นแต่จะได้นอกจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนได้รับการแต่งตั้ง

6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจากบริษัทฯ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้นอกจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีก่อนได้รับการแต่งตั้ง

7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเป็นตัวแทนเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกรรมการของบริษัทฯ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่

8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกันกับกิจการของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1.00 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อย

9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทฯ ได้

10. กรรมการอิสระที่มีคุณสมบัติตามข้อ 1-9 อาจได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทฯ ให้ตัดสินใจในการดำเนินกิจการของบริษัทฯ บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งโดยมีการตัดสินใจในรูปของคณะ (Collective decision) ได้

11. กรรมการอิสระดำรงตำแหน่งวาระละ 3 ปี นับแต่วันที่คณะกรรมการบริษัทมีมติแต่งตั้ง และอาจได้รับการแต่งตั้งต่อวาระใหม่ได้ แต่ทั้งนี้ กำหนดให้กรรมการอิสระดำรงตำแหน่งไม่เกิน 3 วาระ และไม่เกิน 9 ปี โดยไม่มีข้อยกเว้น

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพ : ไม่มี
ของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่
วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ : 2
แต่ละกลุ่มในรอบปีที่ผ่านมา (คน)

สิทธิของผู้ลงทุนรายย่อยในการแต่งตั้งกรรมการ

สิทธิในการแต่งตั้งกรรมการของผู้ถือหุ้นรายย่อยถือเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่ส่งเสริมกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยบริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน) ได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นที่มีคุณสมบัติตามที่บริษัทกำหนด สามารถเสนอชื่อบุคคลเพื่อรับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทได้ล่วงหน้า เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วมของผู้ถือหุ้นทุกกลุ่ม

ผู้ถือหุ้นที่ประสงค์จะใช้สิทธิดังกล่าวต้องถือหุ้นของบริษัทฯ รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 0.5 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมด และยังคงถือหุ้นอยู่ในวันที่เสนอชื่อ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ประกาศเปิดรับข้อเสนอชื่อผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึง 31 ธันวาคม 2566 เพื่อใช้ในการพิจารณาเลือกตั้งกรรมการสำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2567 อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากพ้นระยะเวลาดังกล่าว บริษัทฯ ไม่ได้รับการเสนอชื่อจากผู้ถือหุ้นรายใดในการใช้สิทธิเสนอชื่อบุคคลเข้ารับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการในรอบปีดังกล่าว

วิธีการแต่งตั้งกรรมการ : วิธีการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายละเอียดการพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

| รายชื่อกรรมการ | เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา | ประวัติการเข้าร่วมอบรม |
|---|-----------------------------------|---|
| 1. พลเอก เทอดศักดิ์ มารมย์ (ประธานกรรมการ) | ไม่เข้าร่วม | - |
| 2. นาย นภาตล กฤตยานุกุลท์ (กรรมการ) | ไม่เข้าร่วม | - |
| 3. นางสาว กาญจนา วงศ์รัตน์ นกุลธน (กรรมการ) | ไม่เข้าร่วม | - |
| 4. นาย ปิยคุณ กฤตยานุกุลท์ (กรรมการ) | ไม่เข้าร่วม | - |
| 5. นาย เฉลิมพงษ์ มหาวาณิชย์ วงศ์ (กรรมการ) | เข้าร่วม | Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2567: Advanced Audit Committee Program (AACP) • 2567: Board's Roles in Purpose-driven Transition (PDT) • 2567: ESG in the Boardroom: A Practical Guide for Board (ESG) • 2567: Ethical Leadership Program (ELP) |
| 6. ดร. สมชาย วงศ์ทรัพย์สิน (กรรมการ) | ไม่เข้าร่วม | - |
| 7. นาย พุทธิพงษ์ ธาธาพิมาณ (กรรมการ) | ไม่เข้าร่วม | - |

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยแบ่งการประเมินออกเป็น การประเมินผล การประเมินผลคณะกรรมการทั้งคณะ (As a whole) และการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง (Self – assessment) รวมทั้งจัดให้มีการประเมินผลประธานกรรมการบริหาร และกรรมการผู้จัดการ โดยมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาฯ ดำเนินการเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงการหาแนวทางปรับปรุงการทำงานคณะกรรมการบริษัท โดยฝ่ายเลขานุการบริษัทเป็นผู้ดำเนินการส่งแบบประเมินให้กรรมการทุกคนจากนั้นรวบรวมกลับมาประมวลผลเพื่อส่งให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาฯ ดำเนินการรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัทต่อไป

โดยมีเกณฑ์การประเมินแบ่งตามช่วงคะแนน ดังนี้

- ตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป : ดีเยี่ยม
- ตั้งแต่ร้อยละ 75 ขึ้นไป : ดีมาก
- ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป : พอใช้
- น้อยกว่าร้อยละ 50 : ควรปรับปรุง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาฯ ดำเนินการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทโดยนำแบบประเมินของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมาใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะและโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทเพื่อใช้เป็นกรอบในการตรวจสอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท โดยมีหัวข้อการประเมินดังนี้

หัวข้อการประเมินกรรมการทั้งคณะ

1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
2. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ
3. การประชุมคณะกรรมการ
4. การทำหน้าที่ของกรรมการ
5. ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ
6. การพัฒนาตนเองของกรรมการและการพัฒนาผู้บริหาร

แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการชุดย่อยแบบรายคณะ

1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการในเรื่องต่าง ๆ มีความเหมาะสม ทำให้การทำงานของคณะกรรมการมีประสิทธิภาพ
2. การประชุมคณะกรรมการชุดย่อยได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ในการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการชุดย่อย ได้ให้ความสำคัญ ใช้เวลาในการพิจารณา ทบทวนและปฏิบัติตามอย่าง

เพียงพอ

หัวข้อการประเมินรายบุคคล

1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
2. การประชุมของคณะกรรมการ
3. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

จากข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท ประจำปี 2567 แสดงให้เห็นถึงกระบวนการที่เป็นระบบและมีมาตรฐาน โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการประเมิน โดยได้นำแบบประเมินของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับโครงสร้างของบริษัท ทั้งนี้แบบประเมินครอบคลุมหัวข้อสำคัญ เช่น โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ บทบาทหน้าที่ การประชุม การมีส่วนร่วม การพัฒนาตนเอง และความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ ซึ่งการประเมินดำเนินการทั้งในระดับคณะกรรมการทั้งคณะ รายบุคคล รวมถึงคณะกรรมการชุดย่อย

ผลการประเมินในปี 2567 พบว่าคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยทุกชุดได้รับผลการประเมินในระดับ “ดีเยี่ยม”

คณะกรรมการบริษัท

- การประเมินคณะกรรมการทั้งคณะได้คะแนนเฉลี่ย 97.62%
- การประเมินคณะกรรมการรายบุคคล 95.83%

คณะกรรมการชุดย่อย

- คณะกรรมการตรวจสอบ ได้ 96.675%
- คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนได้ถึง 100.00%
- คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้ 100.00%
- คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ 99.31 %

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ : มี
ของผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการบริษัทจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานกรรมการและกรรมการผู้จัดการโดยใช้แบบประเมินของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีหัวข้อในการประเมินดังนี้

1. ความเป็นผู้นำ
2. การกำหนดกลยุทธ์
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์
4. การวางแผนและผลปฏิบัติทางการเงิน
5. ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ
6. ความสัมพันธ์กับภายนอก
7. การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร
8. การสืบทอดตำแหน่ง
9. ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ
10. คุณลักษณะส่วนตัว

เลขานุการบริษัทจัดส่งแบบประเมินดังกล่าวให้กรรมการบริษัททุกท่านเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานกรรมการบริหาร และกรรมการผู้จัดการ และรวบรวมผลการประเมินรายงานต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน และจัดให้มีการอภิปรายเพื่อให้เห็นในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

| | |
|--|---------------|
| จำนวนการประชุมของคณะกรรมการบริษัท ในรอบปีที่ผ่านมา (ครั้ง) : | 8 |
| การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM) : | 26 เม.ย. 2567 |
| การประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น (EGM) : | ไม่มี |

รายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

| รายชื่อคณะกรรมการ | การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท | | | การเข้าประชุม AGM | | | การเข้าประชุม EGM | | |
|--|-------------------------------|---|--------------------------|-----------------------|---|--------------------------|-----------------------|---|--------------------------|
| | การเข้าประชุม (ครั้ง) | / | สิทธิในการประชุม (ครั้ง) | การเข้าประชุม (ครั้ง) | / | สิทธิในการประชุม (ครั้ง) | การเข้าประชุม (ครั้ง) | / | สิทธิในการประชุม (ครั้ง) |
| 1. พลเอก เทอดศักดิ์ มารมย์ (ประธานกรรมการ, กรรมการอิสระ) | 8 | / | 8 | 1 | / | 1 | N/A | / | N/A |
| 2. นาย นภาตล กฤตยานุคกุลท์ (กรรมการ) | 8 | / | 8 | 1 | / | 1 | N/A | / | N/A |
| 3. นางสาว กาญจนา วงศ์รัตน์ นกุลชน (กรรมการ) | 8 | / | 8 | 1 | / | 1 | N/A | / | N/A |
| 4. นาย ปิยคุณ กฤตยานุคกุลท์ (กรรมการ) | 8 | / | 8 | 1 | / | 1 | N/A | / | N/A |
| 5. นาย เฉลิมพงษ์ มหาวาณิชย์ วงศ์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ) | 8 | / | 8 | 1 | / | 1 | N/A | / | N/A |
| 6. ดร. สมชาย วงศ์ทรัพย์สิน (กรรมการ, กรรมการอิสระ) | 8 | / | 8 | 1 | / | 1 | N/A | / | N/A |
| 7. นาย พุทธิพงษ์ ธาราพิมาณ (กรรมการ) | 8 | / | 8 | 1 | / | 1 | N/A | / | N/A |

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

ลักษณะคำตอบแทนของคณะกรรมการ

คำตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทจะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การจ่ายคำตอบแทนรายเดือน และการจ่ายเบี้ยประชุม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

คำตอบแทนรายเดือน

- ประธานกรรมการ (20,000 บาท/เดือน)
- ประธานกรรมการตรวจสอบ (15,000 บาท/เดือน)
- กรรมการอิสระ/กรรมการตรวจสอบ/ กรรมการบริหาร/กรรมการบริษัท(15,000 บาท/เดือน)

ค่าเบี้ยประชุม (บาท/ครั้ง)

- คณะกรรมการบริษัท
 - ประธาน (12,000 บาท/ครั้ง)
 - กรรมการ (10,000 บาท/ครั้ง)
- คณะกรรมการตรวจสอบ
 - ประธาน (12,000 บาท/ครั้ง)
 - กรรมการ (10,000 บาท/ครั้ง)
- คณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ
 - ประธาน (6,000 บาท/ครั้ง)
 - กรรมการ (5,000 บาท/ครั้ง)

โดยคณะกรรมการที่เป็นผู้บริหารจะไม่มีสิทธิรับคำตอบแทนรายเดือนและค่าเบี้ยประชุม

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

รายละเอียดคำตอบแทนของกรรมการแต่ละรายบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา

| รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ | บริษัท | | | | ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท) |
|--|---------------------|----------------------------------|-------------------|--------------------------------|---|
| | ค่าเบี้ยประชุมต่อปี | ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ | รวม (บาท) | ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน | |
| 1. พลเอก เทอดศักดิ์ มารมย์ (ประธานกรรมการ) | | | 386,000.00 | | N/A |
| คณะกรรมการบริษัท | 96,000.00 | 240,000.00 | 336,000.00 | ไม่มี | |
| คณะกรรมการตรวจสอบ | 50,000.00 | N/A | 50,000.00 | ไม่มี | |
| 2. นาย นภาตล กฤตยานุฑกุลท์ (กรรมการ) | | | 340,000.00 | | N/A |
| คณะกรรมการบริษัท | 80,000.00 | 180,000.00 | 260,000.00 | ไม่มี | |
| คณะกรรมการบริหาร | 55,000.00 | N/A | 55,000.00 | ไม่มี | |
| คณะกรรมการสรรหาและ พิจารณาค่าตอบแทน | 10,000.00 | N/A | 10,000.00 | ไม่มี | |
| คณะกรรมการกำกับดูแล กิจการและการพัฒนาอย่าง ยั่งยืน | 15,000.00 | N/A | 15,000.00 | ไม่มี | |
| 3. นางสาว กาญจนา วงศ์รัต นกุลธน (กรรมการ) | | | 330,000.00 | | N/A |
| คณะกรรมการบริษัท | 80,000.00 | 180,000.00 | 260,000.00 | ไม่มี | |
| คณะกรรมการบริหาร | 60,000.00 | N/A | 60,000.00 | ไม่มี | |
| คณะกรรมการกำกับดูแล กิจการและการพัฒนาอย่าง ยั่งยืน | 10,000.00 | N/A | 10,000.00 | ไม่มี | |
| 4. นาย ปิยคุณ กฤตยานุฑกุลท์ (กรรมการ) | | | N/A | | N/A |
| คณะกรรมการบริษัท | N/A | N/A | N/A | ไม่มี | |
| คณะกรรมการบริหาร | N/A | N/A | N/A | ไม่มี | |
| คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง | N/A | N/A | N/A | ไม่มี | |
| คณะกรรมการกำกับดูแล กิจการและการพัฒนาอย่าง ยั่งยืน | N/A | N/A | N/A | ไม่มี | |
| 5. นาย เฉลิมพงษ์ มหาวาณิชย์ วงศ์ (กรรมการ) | | | 344,000.00 | | N/A |

| รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ | บริษัท | | | | ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท) |
|--|---------------------|----------------------------------|-------------------|--------------------------------|---|
| | ค่าเบี้ยประชุมต่อปี | ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ | รวม (บาท) | ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน | |
| คณะกรรมการบริษัท | 80,000.00 | 180,000.00 | 260,000.00 | ไม่มี | |
| คณะกรรมการตรวจสอบ | 50,000.00 | N/A | 50,000.00 | ไม่มี | |
| คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง | 12,000.00 | N/A | 12,000.00 | ไม่มี | |
| คณะกรรมการกำกับดูแล กิจการและการพัฒนาอย่าง ยั่งยืน | 12,000.00 | N/A | 12,000.00 | ไม่มี | |
| คณะกรรมการสรรหาและ พิจารณาค่าตอบแทน | 10,000.00 | N/A | 10,000.00 | ไม่มี | |
| 6. ดร. สมชาย วงศ์ทรัพย์สิน (กรรมการ) | | | 342,000.00 | | N/A |
| คณะกรรมการบริษัท | 80,000.00 | 180,000.00 | 260,000.00 | ไม่มี | |
| คณะกรรมการตรวจสอบ | 60,000.00 | N/A | 60,000.00 | ไม่มี | |
| คณะกรรมการสรรหาและ พิจารณาค่าตอบแทน | 12,000.00 | N/A | 12,000.00 | ไม่มี | |
| คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง | 10,000.00 | N/A | 10,000.00 | - | |
| 7. นาย พงษ์พิงษ์ ธาราพิมาณ (กรรมการ) | | | 330,000.00 | | N/A |
| คณะกรรมการบริษัท | 80,000.00 | 180,000.00 | 260,000.00 | ไม่มี | |
| คณะกรรมการบริหาร | 60,000.00 | N/A | 60,000.00 | ไม่มี | |
| คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง | 10,000.00 | N/A | 10,000.00 | ไม่มี | |

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

| รายชื่อคณะกรรมการ | ค่าเบี้ยประชุมต่อปี | ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ | รวม (บาท) |
|---|---------------------|------------------------------|--------------|
| 1. คณะกรรมการบริษัท | 496,000.00 | 1,140,000.00 | 1,636,000.00 |
| 2. คณะกรรมการตรวจสอบ | 160,000.00 | 0.00 | 160,000.00 |
| 3. คณะกรรมการบริหาร | 175,000.00 | 0.00 | 175,000.00 |
| 4. คณะกรรมการสรรหาและ พิจารณาค่าตอบแทน | 32,000.00 | 0.00 | 32,000.00 |

| รายชื่อคณะกรรมการ | ค่าเบี้ยประชุมต่อปี | ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ | รวม (บาท) |
|---|---------------------|------------------------------|-----------|
| 5. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง | 32,000.00 | 0.00 | 32,000.00 |
| 6. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน | 37,000.00 | 0.00 | 37,000.00 |

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

| | |
|-------------------------------------|--------------|
| | 2567 |
| ค่าเบี้ยประชุมต่อปี (บาท) | 932,000.00 |
| ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่น ๆ (บาท) | 1,140,000.00 |
| รวม (บาท) | 2,072,000.00 |

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่าย : 0.00
ของกรรมการบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา
(บาท)

ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

- บริษัทมีบริษัทย่อยและบริษัทร่วมหรือไม่ : มี
- กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม : มี
- กลไกในการกำกับดูแลการจัดการและรับผิดชอบการดำเนินงานในบริษัทย่อยและบริษัทร่วมที่อนุมัติโดยคณะกรรมการ : การส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตามสัดส่วนการถือครองหุ้น, การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการกำหนดนโยบายที่สำคัญ, การเปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน, การทำรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง, การทำรายการอื่นที่สำคัญ, การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์, ระบบการควบคุมภายในของบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลักมีความเหมาะสมและรัดกุมเพียงพอในบริษัทย่อยที่เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจหลัก

คณะกรรมการบริษัทมีกลไกในการกำกับดูแลที่สามารถควบคุมดูแลการจัดการและรับผิดชอบการดำเนินงานของบริษัทย่อย เพื่อดูแลรักษาผลประโยชน์ในเงินลงทุนของบริษัท ดังนี้

- บริษัทจัดส่งบุคคลเพื่อเป็นตัวแทนของบริษัทไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม ในบริษัทย่อยตามสัดส่วนการถือครอง โดยต้องผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
- บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจะมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของบริษัทย่อยนั้น ๆ
- ขอบเขต อำนาจ หน้าที่ ของกรรมการหรือผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการกำหนดนโยบายที่สำคัญ เช่น การเพิ่มทุน การลดทุน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงข้อบังคับบริษัท หรือนโยบายการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นต้น จะต้องนำเสนอและได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทก่อนที่จะไปลงมติ หรือใช้สิทธิออกเสียงในระดับเดียวกับที่ต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทหากเป็นการดำเนินการโดยบริษัทเอง
- ในกรณีเป็นบริษัทย่อย บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องดูแลให้บริษัทย่อยมีข้อบังคับในเรื่องการทำรายการเกี่ยวโยง และ/หรือ รายการได้มา และจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติของบริษัท มีการจัดเก็บข้อมูลและการบันทึกบัญชีให้เป็นไปตามนโยบายการบัญชีเหมือนบริษัท เพื่อจะทำให้บริษัทสามารถตรวจสอบและรวบรวมจัดทำงบการเงินรวมได้ทันกำหนด
- ตัวแทนบริษัท ต้องดำเนินการให้บริษัทย่อย มีกลไกระบบการควบคุมภายในให้มีความเหมาะสมและรัดกุมที่เพียงพอ เช่นเดียวกับบริษัท

ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้ง : มี
ทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยยึดหลักการว่า การตัดสินใจใด ๆ ในการเข้าทำธุรกรรมหรือรายการของบริษัทหรือบริษัทย่อย ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้ถือหุ้น ควรหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยกำหนดให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียกับรายการที่พิจารณาต้องแจ้งให้บริษัททราบถึงความสัมพันธ์หรือผลประโยชน์ของตนในรายการดังกล่าว และต้องไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณา รวมถึงไม่มีอำนาจในการอนุมัติธุรกรรมหรือรายการนั้น โดยมีหลักการที่สำคัญดังนี้

1. พนักงานพึงหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ อันเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ ไม่ว่าจะเกิดจากการติดต่อกับผู้เกี่ยวข้องทางการค้าของบริษัท เช่น คู่ค้า ลูกค้า คู่แข่งขัน หรือจากการใช้โอกาสหรือข้อมูลที่ได้จากการเป็นกรรมการ หรือพนักงานในการหาประโยชน์ส่วนตัว และในเรื่องการทำธุรกิจที่แข่งขันกับบริษัทฯ หรือการทำงานอื่นนอกเหนือจากงานของบริษัทฯ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของงานในหน้าที่
2. พนักงานจึงละเว้นการถือหุ้นในกิจการคู่แข่งของบริษัท หากทำให้พนักงานกระทำการ หรือละเว้นการกระทำที่ควรกระทำตามหน้าที่ หรือมีผลกระทบต่อความต่อเนื่องของงานในหน้าที่ ในกรณีที่พนักงานได้หุ้นนั้นมาก่อนการเป็นพนักงานหรือก่อนที่บริษัทจะเข้าไปทำธุรกิจนั้น หรือได้มาโดยทางมรดก พนักงานต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบ
3. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนควรเปิดเผยรายการธุรกิจหรือกิจการที่ประกอบขึ้นเป็นส่วนตัว หรือ กับครอบครัว หรือญาติพี่น้อง หรือผู้อยู่ในอุปการะ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งผลประโยชน์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย ได้ เช่น
 - o การร่วมลงทุนหรือมีผลประโยชน์กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจกับบริษัทฯ หรือลูกค้าของบริษัท
 - o การดำรงตำแหน่งใด ๆ หรือแม่แต่การเป็นที่ปรึกษาของลูกค้าที่ประกอบธุรกิจกับบริษัทฯ หรือลูกค้าของบริษัท
 - o การทำการค้าสินค้าหรือการให้บริการกับบริษัทหรือบริษัทย่อยโดยตรง หรือทำการผ่านผู้อื่น

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|------|------|------|
| จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม (กรณี) | 0 | 0 | 0 |

การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน : มี
เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

ข้อมูลที่เป็นความลับให้หมายถึงข้อมูลที่มีใช้อข้อมูลสาธารณะ หรือข้อมูลที่หากเปิดเผยต่อสาธารณชนหรือตกอยู่ในมือคู่แข่งแล้วย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อบริษัทฯ รวมทั้งข้อมูลที่คู่ค้าและลูกค้าให้ไว้แก่บริษัทฯ ทุกประเภท

1. บริษัทมีการกำหนดชั้นความลับของข้อมูลและการปฏิบัติเพื่อรักษาความลับ โดยเอกสารสำคัญและข้อมูลที่เป็นความลับจะต้องได้รับการดูแลด้วยวิธีการเฉพาะที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ แต่ละชนิด หรือประเภทของข้อมูล
 2. บริษัทต้องรักษา และปกปิดข้อมูลลูกค้า และข้อมูลทางการค้าไว้เป็นความลับ ต้องไม่เปิดเผยความลับของลูกค้าต่อพนักงานของบริษัทฯ และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่เป็นข้อบังคับโดยกฎหมายให้เปิดเผยโดยเป็นการเปิดเผยเพื่อวัตถุประสงค์ทางการฟ้องร้องคดี หรือคณะกรรมการบริษัทฯ อนุมัติให้มีการเปิดเผย
 3. บริษัทมีนโยบายในการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท และการใช้อข้อมูลภายใน (Securities Trading and Inside Information Policy) โดยกำหนดให้
 - 3.1 กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานพึงหลีกเลี่ยงการใช้อข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ของตนในการซื้อหรือขาย หุ้นของบริษัท หรือให้อข้อมูลภายในแก่บุคคลอื่นเพื่อประโยชน์ในการซื้อหรือขายหุ้นของบริษัท
 - 3.2 ห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่รู้หรือควรรู้ว่าบริษัทฯ จะมีการเผยแพร่ข้อมูลซึ่งมีสาระสำคัญที่อาจมีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงราคาตลาดของหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ทำการซื้อหรือขายหลักทรัพย์นับแต่วันรู้ หรือควรรู้อย่างแน่นอน จนถึงสิ้นสุดวันถัดจากวันที่ได้ทำการเปิดเผย และเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวแล้ว
 - 3.3 ผู้บริหารตามนิยามของสำนักงาน ก.ล.ต. มีหน้าที่ตามกฎหมายต้องจัดทำและส่งรายงานการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ของตน คู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ มีหน้าที่ต้องส่งสำเนารายงานที่ส่งให้กับหน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานกำกับดูแลต่อบริษัทฯ ในวันที่ส่งรายงานดังกล่าว
 - 3.4 บุคคลภายในควรละเว้นการซื้อหรือขายหุ้นของบริษัทฯ ในช่วงเวลา 30 วันก่อนที่จะเผยแพร่การเงินหรือเผยแพร่สถานะของบริษัทฯ รวมถึงข้อมูลสำคัญอื่น ๆ และควรรอคอยอย่างน้อย 24 ชั่วโมงภายหลังการเปิดเผยข้อมูลให้แก่สาธารณชนแล้ว ก่อนที่จะซื้อหรือขายหุ้นของบริษัทฯ
- *บริษัทได้กำหนดแนวปฏิบัติในเรื่องดังกล่าว โดยสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ใน คู่มือการกำกับดูแลกิจการ

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|------|------|------|
| จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์รวม (กรณี) | 0 | 0 | 0 |

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

การดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมา

- บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้าน : มี
 ทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่
- รูปแบบการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน : การทบทวนความเหมาะสมในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน, การประเมินและระบุความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน, การสื่อสารและฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การตรวจสอบความครบถ้วนเพียงพอของกระบวนการจากคณะกรรมการตรวจสอบหรือผู้สอบบัญชี

ในด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันเป็นไปอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง โดยครอบคลุมในทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจขององค์กร ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริษัท และกระมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ โดยสามารถสรุปรายละเอียดการดำเนินงานตามหัวข้อที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. การทบทวนความเหมาะสมในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทมีการทบทวนนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายดังกล่าวมีความทันสมัย เหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในทุกระดับขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงและแนวปฏิบัติที่ตามมาตราฐานสากล โดยการทบทวนนี้อยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและคณะกรรมการตรวจสอบ

2. การเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทได้สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต (CAC) และได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการเมื่อปี 2561 โดยในไตรมาส 4/2566 บริษัทได้รับการต่ออายุสมาชิกจากสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ซึ่งใบรับรองมีอายุ 3 ปี โดยจะสิ้นสุดในวันที่ 30 มีนาคม 2570 การเข้าร่วมโครงการนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการยืนหยัดต่อสู้กับการทุจริตอย่างจริงจัง

3. การประเมินและระบุความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน

ในปี 2566 บริษัทได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยเป็นหนึ่งในกระบวนการบริหารความเสี่ยงหลักที่เสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติเพื่อให้สามารถระบุจุดเสี่ยงสำคัญ และกำหนดแนวทางการป้องกันและควบคุมที่เหมาะสม และมีการทบทวนเป็นประจำ

4. การสื่อสารและฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทมีการเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติต่อต้านการทุจริตให้กับพนักงานทุกระดับผ่านโครงการ Knowledge Management และช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร พร้อมจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมและป้องกันพฤติกรรมที่สุ่มเสี่ยงต่อการทุจริต

5. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการต่อต้านการทุจริตต่อคณะกรรมการตรวจสอบทุกไตรมาส โดยครอบคลุมทั้งค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องและประเด็นร้องเรียนจากช่องทางการแจ้งเบาะแสของ บริษัท รวมถึงการดำเนินการสอบสวนและแก้ไขปัญหาอย่างไร้ประนีประนอม

6. การตรวจสอบความครบถ้วนเพียงพอของกระบวนการจากคณะกรรมการตรวจสอบหรือผู้สอบบัญชี

คณะกรรมการตรวจสอบมีบทบาทในการพิจารณาความเหมาะสมของระบบควบคุมภายใน รวมถึงการติดตามการปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านคอร์รัปชัน โดยประเมินร่วมกับผลการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีภายนอกเพื่อความมั่นใจในความครบถ้วนและความเพียงพอของระบบการควบคุม และเสนอแนะแนวทางปรับปรุงให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาต่อไป

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|------|------|------|
| จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม (กรณี) | 0 | 0 | 0 |

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

การดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแสในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแสในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่ : มี

การแจ้งเบาะแสดังกล่าวกระทำผิดหรือร้องเรียน หากผู้ใดมีเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันการกระทำผิดกฎหมาย จรรยาบรรณธุรกิจหรือพบเห็นระบบการควบคุมภายในที่บกพร่องของบริษัทซึ่งอาจเป็นเหตุให้เกิดความเสี่ยง/ความเสียหายต่อการดำเนินธุรกิจ สามารถแจ้งเบาะแสมายังบริษัทได้โดยตรงถึงประธานกรรมการบริษัท ประธานกรรมการตรวจสอบ กรรมการอิสระและ/หรือกรรมการตรวจสอบทางใดทางหนึ่ง ดังนี้

1. ส่งจดหมายทางไปรษณีย์มาตามที่อยู่บริษัท เลขที่ 238 อาคารไทยรุ่งเรือง ชั้น 15 ยูนิตที่ 4 – 6 ถนนนราธิวาสราชนครินทร์ แขวง ซอยนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120

2. ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์มาที่

- o Email: D2B@ubisasia.com ในกรณีที่ต้องการร้องเรียนพนักงานหรือเรียนนั้นจะถูกส่งไปยังประธานกรรมการบริหาร
- o Email: chairman.ac@ubisasia.com ในกรณีที่ต้องการร้องเรียนผู้บริหารหรือเรียนนั้นจะถูกส่งไปยังประธานกรรมการ

ตรวจสอบ

3. ส่งผ่านทาง Website บริษัท WWW.UBISASIA.COM

- ในกรณีร้องเรียนพนักงาน หรือเรียนนั้นจะส่งไปยังประธานกรรมการบริหาร
- ในกรณีร้องเรียนผู้บริหาร หรือเรียนนั้นจะส่งไปยังประธานกรรมการตรวจสอบ
 - o การแจ้งเบาะแสดังกล่าวหรือเรียนต้องใช้อย่างสุภาพ และควรมีรายละเอียด ดังนี้
 - o ชื่อ-สกุล ของผู้ร้องเรียน
 - o ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำผิด พยานหลักฐาน รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งแนบหลักฐานต่าง ๆ (ถ้ามี)
 - o ชื่อ-สกุล ของผู้ร้องเรียน

โดยจะมีการรายงานข้อร้องเรียนและเบาะแสดังกล่าวแก่คณะกรรมการตรวจสอบในทุกไตรมาส

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|--|------|------|------|
| จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางทางการแจ้งเบาะแสรวม (กรณี) | 0 | 0 | 0 |

ข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

การเข้าประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ (ครั้ง) : 5

| รายชื่อกรรมการ | การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ | | |
|---|--------------------------------|---|--------------------------|
| | การเข้าประชุม (ครั้ง) | / | สิทธิในการประชุม (ครั้ง) |
| 1 ดร. สมชาย วงศ์ทรัพย์สิน (ประธานกรรมการตรวจสอบ) | 5 | / | 5 |
| 2 พลเอก เทอดศักดิ์ มารมย์ (กรรมการตรวจสอบ) | 5 | / | 5 |
| 3 นาย เฉลิมพงษ์ มหาวาณิชยวงศ์ (กรรมการตรวจสอบ) | 5 | / | 5 |

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

ในปี 2567 คณะกรรมการตรวจสอบได้ปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามกฏบัตรคณะกรรมการตรวจสอบที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานรายงานทางการเงิน รายไตรมาสและงบประจำปี โดยได้ร่วมประชุมกับผู้สอบบัญชี หน่วยงานตรวจสอบภายใน ฝ่ายบัญชี และฝ่ายบริหาร ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัท สอบทานรายงานการตรวจสอบภายในและการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรวจสอบรายการที่เกี่ยวข้องที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ ตรวจสอบให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจบริษัท นอกจากนี้คณะกรรมการตรวจสอบได้ทำการตรวจสอบการทุจริตและคอร์รัปชันภายในองค์กร รวมทั้งการพิจารณาและนำเสนอการแต่งตั้งผู้สอบบัญชีอิสระและค่าตอบแทนการสอบบัญชี ต่อคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่า รายงานทางการเงินของบริษัทประจำปี 2567 มีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นที่ยอมรับได้ ระบบการ

ควบคุมภายใน และการจัดการในการบริหารความเสี่ยง มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับธุรกรรมของบริษัท นอกจากนี้ยังได้พิจารณาทบทวนการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจบริษัท โดยมีผลการตรวจสอบดังนี้

1. รายการเกี่ยวโยงและรายการขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งได้มีการปฏิบัติตามและได้มีการเปิดเผยข้อมูลครบถ้วน และไม่พบรายการที่มีควมขัดแย้งทางผลประโยชน์
2. การรายงานผลการตรวจสอบการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามนโยบายต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันของบริษัทซึ่งไม่พบการทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กร
3. พบว่าในปีที่ผ่านมาไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณทางธุรกิจ

คณะกรรมการตรวจสอบได้จัดให้มีการประชุมระหว่างกรรมการที่ไม่ใช่กรรมการบริหารกับผู้สอบบัญชีเป็นประจำทุกปี เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ และรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้สอบบัญชีโดยตรง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยในปี 2567 การประชุมดังกล่าวได้จัดขึ้นเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2567

คณะกรรมการตรวจสอบได้เสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น ให้แต่งตั้ง บริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิภาค ไทย สอบบัญชี จำกัด เป็นผู้สอบบัญชีประจำปี 2567 ของบริษัท และให้แต่งตั้ง นายยุทธพงศ์ สุนทรินคะ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เลขที่ 10604 และ/หรือ นางสาวสุจิตรา มะเสนา ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เลขที่ 8645 และ/หรือ นางสาวสาวิตรี องค์ศิริมงคล ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เลขที่ 10449 แห่งบริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิภาค ไทย สอบบัญชี จำกัดเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท ซึ่งได้รับความเห็นชอบตามประกาศว่าด้วยการให้ความเห็นชอบผู้สอบบัญชี เป็นผู้ลงลายชื่อในรายงานการตรวจสอบและสอบทานของบริษัทประจำปี 2567 โดยมีค่าสอบบัญชีรวมของกลุ่มบริษัทเป็นจำนวนเงิน 2,500,000 บาทต่อปี และได้แต่งตั้ง บริษัท เคพีเอส ออดิท จำกัด เป็นผู้ตรวจสอบภายในประจำปีของบริษัท โดยมีค่าตรวจสอบภายในรวมของกลุ่มบริษัทเป็นจำนวนเงิน 1,162,800 บาทต่อปี

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร

การประชุมคณะกรรมการบริหาร (ครั้ง) : 12

| รายชื่อกรรมการ | การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร | | |
|---|----------------------------------|---|--------------------------|
| | การเข้าประชุม (ครั้ง) | / | สิทธิในการประชุม (ครั้ง) |
| 1 นาย ปิยคุณ กฤตยานุตกุลท์ (ประธานกรรมการบริหาร) | 12 | / | 12 |
| 2 นาย พฤทธิพงษ์ ธาราพิมาณ (กรรมการบริหาร) | 11 | / | 12 |
| 3 นาย นภาตล กฤตยานุตกุลท์ (กรรมการบริหาร) | 11 | / | 12 |
| 4 นางสาว กาญจนา วงศ์รัตนกุลธน (กรรมการบริหาร) | 12 | / | 12 |

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหาร บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยกรรมการจำนวน 4 ท่าน โดยมีนายปิยคุณ กฤตยานุตกุลท์ เป็นประธานกรรมการบริหาร คณะกรรมการบริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และกลยุทธ์หลักของบริษัท เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริหารมีหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายจัดการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ โดยให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารจัดการที่โปร่งใส และยึดถือประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ

ในปี 2567 คณะกรรมการบริหารมีการประชุมทั้งสิ้นจำนวน 12 ครั้ง ซึ่งเป็นไปตามระบบการประชุมที่กำหนดไว้ และได้รับรายงานผลการประชุมให้คณะกรรมการบริหารรับทราบเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แนวทางในการกำกับดูแลกิจการมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2567 สำระสำคัญมีดังนี้

1. พิจารณาและทบทวนนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์ และแผนธุรกิจ เพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจและการแข่งขันในปัจจุบัน
2. พิจารณากลับกรอง ศึกษาความเป็นไปได้ และให้ความเห็น รวมถึงอนุมัติการดำเนินการของโครงการต่าง ๆ ภายใต้อำนาจอนุมัติของคณะกรรมการบริหาร ที่สำคัญเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นและบริษัท โดยให้ความสำคัญกับความมีประสิทธิผลและประสิทธิผลสูงสุด
3. ติดตามผลการดำเนินงานของธุรกิจหลักของบริษัท อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย กลยุทธ์ และงบประมาณที่ได้รับความคิดเห็นชอบไว้
4. พิจารณาและทบทวนโครงสร้างองค์กรของบริษัท เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของบริษัทและแนวปฏิบัติที่ดีตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่

เกี่ยวข้อง

- พิจารณาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของบริษัท
- พิจารณาอนุมัติรายการสำคัญต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน : 2
(ครั้ง)

| รายชื่อกรรมการ | การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน | | |
|--|--|---|--------------------------|
| | การเข้าประชุม (ครั้ง) | / | สิทธิในการประชุม (ครั้ง) |
| 1 ดร. สมชาย วงศ์ทรัพย์สิน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย) | 2 | / | 2 |
| 2 นาย นภาดล กฤตยานุกุลท์ (กรรมการชุดย่อย) | 2 | / | 2 |
| 3 นาย เฉลิมพงษ์ มหาวาณิชยวงศ์ (กรรมการชุดย่อย) | 2 | / | 2 |

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการอิสระทั้ง 2 ท่าน และกรรมการบริษัท 1 ท่าน โดยมีนายเฉลิมพงษ์ มหาวาณิชยวงศ์ เป็นประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ โปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเป็นสำคัญ มีการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในเรื่องที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน อีกทั้งยังส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของกรรมการแต่ละท่านอย่างเป็นอิสระและสร้างสรรค์ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

ในปี 2567 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้จัดการประชุม 2 ครั้ง โดยได้รายงานผลการประชุมพร้อมความเห็นและข้อเสนอแนะให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินงานที่สำคัญในปี 2567 สรุปได้ดังนี้

การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ

พิจารณาสรรหาโดยมีการสรรหาคณะกรรมการอย่างมีหลักเกณฑ์ โปร่งใส ยึดตามแนวทางการปฏิบัติที่ดีตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย นอกจากนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนยังได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นสามารถเสนอชื่อบุคคลที่เห็นว่าเหมาะสมเพื่อคัดเลือกเป็นกรรมการได้ ในระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 – 31 ธันวาคม 2566 แต่ไม่มีผู้ถือหุ้นรายใดเสนอชื่อบุคคลเพื่อรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการในครั้งนี้

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้พิจารณาคุณสมบัติของกรรมการผู้ที่จะพ้นจากตำแหน่งตามวาระทั้ง 2 ท่าน เห็นว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัท มีคุณสมบัติครบถ้วนตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่บัญญัติ หรือกำหนดไว้ในกฎหมายต่าง ๆ ที่มีผลบังคับกับบริษัท อีกทั้งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่มีส่วนได้เสีย หรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท มีความสามารถสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทรวมทั้งดูแลเรื่องแผนการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูง จึงเสนอให้กรรมการที่ออกตามวาระ 2 ท่านกลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ พร้อมกับเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี 2567 ในการมีมติอนุมัติแต่งตั้งกรรมการใหม่ตามที่เสนอ

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ

พิจารณาแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ กรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย ประธานกรรมการบริหาร และผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนกำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สมเหตุสมผล โดยพิจารณาจากผลงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย และตัวชี้วัดการดำเนินงานที่สำคัญ (Key Performance Indicators : KPIs) ซึ่งในการพิจารณาค่าตอบแทนได้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ ผลประกอบการของบริษัท สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ภาวะทางเศรษฐกิจโดยรวม รวมทั้งพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าตอบแทนของบริษัทอื่น ๆ ที่มีขนาดธุรกิจในระดับใกล้เคียงกัน หรือในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยจะพิจารณาอย่างสมเหตุสมผล พร้อมกับได้นำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นอนุมัติค่าตอบแทน และเปิดเผยค่าตอบแทนของกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง ไว้ในรายงานประจำปีฉบับนี้เพื่อความโปร่งใสในการตรวจสอบ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการอิสระ

จัดให้มีการประเมินตนเองของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยโดยรวม(ทั้งคณะ)และรายบุคคล โดยในปี 2567 ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการอิสระเพิ่มเติม ผลการประเมินให้ข้อสรุปว่า กรรมการอิสระทุกท่านมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการหลักทรัพย์และกำกับหลักทรัพย์ พร้อมทั้งปฏิบัติหน้าที่ได้ครบถ้วนตามขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ และไม่มีผลประโยชน์ขัดแย้งหรือส่วนได้เสียอย่างมีนัยสำคัญกับบริษัทฯ โดยมีการรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท

การปรับปรุงพัฒนาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

พิจารณาทบทวนกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี และกลั่นกรองเรื่องต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้น โดยเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทุกท่านได้ให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมประชุม และนำเสนอความคิดเห็นและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนางานสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย ประธานกรรมการบริหาร และผู้บริหารระดับสูง และผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม โดยปฏิบัติหน้าที่ตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ Corporate Governance Code โดยทุกความเห็นและขอเสนอแนะของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน สามารถใช้เป็นเครื่องมือให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาได้อย่างเชื่อมั่นและไว้วางใจ

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

การประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (ครั้ง) : 2

| รายชื่อกรรมการ | การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง | | |
|--|--|---|--------------------------|
| | การเข้าร่วมประชุม (ครั้ง) | / | สิทธิในการประชุม (ครั้ง) |
| 1 นาย เฉลิมพงษ์ มหาวัฒน์ชัยวงศ์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย) | 2 | / | 2 |
| 2 ดร. สมชาย วงศ์ทรัพย์สิน (กรรมการชุดย่อย) | 2 | / | 2 |
| 3 นาย ปิยคุณ กฤตยานุกุลท์ (กรรมการชุดย่อย) | 2 | / | 2 |
| 4 นาย พงุทธิพงษ์ ธาราพิมาณ (กรรมการชุดย่อย) | 2 | / | 2 |

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมในการทำธุรกิจในปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ นอกจากการวางแผนและการบริหารจัดการให้เหมาะสมแล้ว การบริหารความเสี่ยงนับว่าเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ บริษัท ยูนิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้นำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่กำหนดนโยบาย และเสนอแนะแนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ให้กับผู้บริหารของบริษัท โดยในปี 2567 มีการประชุมจำนวน 2 ครั้ง พิจารณาเรื่องที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. ควบคุมให้มีการจัดทะเบียนคุมความเสี่ยงฉบับปรับปรุงปี 2567
2. การกำกับดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในเรื่องการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงที่เป็นประเด็นสำคัญของบริษัท
3. พิจารณาและดำเนินการผลักดันความเสี่ยงที่เป็นประเด็นสำคัญของบริษัทให้ได้รับการแก้ไข
4. รายงานผลการบริหารความเสี่ยงที่สำคัญให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ

ในรอบปี 2567 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้พัฒนาระบบบริหารความเสี่ยงขององค์กรให้ครอบคลุมปัจจัยเสี่ยงทุกด้าน มีการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยได้มีการประชุมคณะกรรมการและคณะทำงานบริหารความเสี่ยงเป็นประจำเพื่อพิจารณาความเสี่ยงสำคัญและเร่งด่วนอย่างทันทั่วทั้งที่จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยงภายในองค์กร ทั้งยังได้พิจารณาเพื่อดำเนินการปกป้องผลประโยชน์อย่างถึงที่สุด

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้บริษัทมีการกำกับดูแล และบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้เพื่อสร้างความมั่นใจว่ามีการบริหารความเสี่ยงที่เพียงพอ และครอบคลุมต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และได้ดำเนินการตามกฎบัตรของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ครั้ง) : 1

| รายชื่อกรรมการ | การเข้าประชุมของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน | | |
|--|--|---|--------------------------|
| | การเข้าประชุม (ครั้ง) | / | สิทธิในการประชุม (ครั้ง) |
| 1 นาย เฉลิมพงษ์ มหาวิชยวงศ์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย) | 1 | / | 1 |
| 2 นางสาว กาญจนา วงศ์รัตนกุลธน (กรรมการชุดย่อย) | 1 | / | 1 |
| 3 นาย นภาตล กฤตยานุตกุลท์ (กรรมการชุดย่อย) | 1 | / | 1 |
| 4 นาย ปิยคุณ กฤตยานุตกุลท์ (กรรมการชุดย่อย) | 1 | / | 1 |

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2567 คณะกรรมการบริษัทมีมติเห็นชอบให้ควรวรรณคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและคณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นคณะกรรมการชุดเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานมีความบูรณาการและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้ชื่อว่า “คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (CGSD)” โดย คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วยกรรมการบริษัท 4 ท่าน โดยมี กรรมการอิสระ 1 ท่าน และกรรมการบริษัท 3 ท่าน โดยมี นายเฉลิมพงษ์ มหาวิชยวงศ์ กรรมการอิสระ ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการชุดนี้ โดยในปี 2567 มีการประชุม 1 ครั้ง เพื่อดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการได้ทำหน้าที่กำกับดูแลและเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติเอกสารสำคัญ ได้แก่

- คู่มือการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Manual) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2567
- คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2567

นอกจากนี้ คณะกรรมการฯ ยังมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร โดยในปี 2567 บริษัทได้รับการต่ออายุการรับรองการเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC) เป็นระยะเวลา 3 ปี ครอบคลุมจนถึงวันที่ 30 มีนาคม 2570

• อีกหนึ่งผลงานสำคัญ คือ บริษัทได้รับผลประเมินระดับ “ดีเลิศ” (5 ดาว) จากการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies: CGR) ต่อเนื่องเป็น ปีที่ 5 สะท้อนถึงการดำเนินงานที่มีความโปร่งใส ยึดหลักธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นผลจากการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดของคณะกรรมการ CGSD

ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ในปี 2567 คณะกรรมการบริษัทได้ร่วมกับฝ่ายบริหารพิจารณานโยบายและแผนงานด้านความยั่งยืน พร้อมเสนอแนะแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังส่งเสริมการจัดทำรายงานความยั่งยืน (Sustainability Report) ที่ครอบคลุมประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย และเป็นเครื่องมือกำกับทิศทางการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบและโปร่งใส โดยคณะกรรมการมีบทบาทสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์ กำหนดทิศทาง และประเมินความพร้อมของบริษัทในการขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร มาตรฐานสากล และแนวโน้มธุรกิจสมัยใหม่

ตลอดปีที่ผ่านมา บริษัทไม่มีรายงานหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน และได้ดำเนินงานภายใต้หลักสิทธิมนุษยชนสากลอย่างเคร่งครัด โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อพนักงาน ชุมชน และคู่ค้าอย่างเป็นธรรม และปราศจากการเลือกปฏิบัติ ในด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทไม่มีการฝ่าฝืนกฎหมายหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง และผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ที่กฎหมายและมาตรฐานอุตสาหกรรมกำหนด โดยมีการติดตามการใช้ทรัพยากร การจัดการของเสีย และการปล่อยก๊าซอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าธุรกิจดำเนินควบคู่ไปกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง

นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน : มี

บริษัทฯ มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของความยั่งยืน โดยคำนึงถึงความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อสนับสนุน วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางธุรกิจ ที่จะขยายการเติบโตทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจน เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (UN SDGs) รวมถึงแนวโน้มด้าน สิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) ซึ่งมีบทบาทสำคัญมากขึ้นต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามแนวทางดังกล่าว บริษัทจึงได้ ทบทวนและประกาศนโยบายการบริหารจัดการความยั่งยืน โดยใช้ กลยุทธ์ “Smart Protect for Smart Life” ซึ่งครอบคลุม มิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยถือเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร บนพื้นฐานของ หลักธรรมาภิบาลและการกำกับดูแลกิจการที่ดี

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการ ส่งเสริมและพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถสร้างสรรคผลผลิตที่มีคุณภาพและพัฒนาความแข็งแกร่งขององค์กร ส่งผลให้เกิด คุณค่าร่วมกันระหว่างมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนโซ่อุปทาน ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายความยั่งยืนในระยะยาว

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างสอดคล้องกับ หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน คณะกรรมการบริษัทได้จัดตั้ง คณะกรรมการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการ

- กำหนด นโยบาย แนวทางปฏิบัติ และเป้าหมายด้านความยั่งยืน
- ส่งต่อแนวทางไปยังฝ่ายบริหารเพื่อดำเนินการตามแผนที่กำหนด
- ประเมินผลลัพธ์และทบทวนพร้อมทั้งปรับปรุงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

เพื่อให้แนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทฯ เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับหลักพัฒนาที่ยั่งยืน คณะกรรมการความยั่งยืนจึงได้กำหนดกรอบนโยบายพัฒนาที่ยั่งยืนดังนี้

- (1) ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสน่าเชื่อถือและตรวจสอบได้ ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ ซึ่งคณะกรรมการและพนักงานทุกคนในองค์กรต้องปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด
- (2) มุ่งเน้นการแข่งขันกันอย่างเสรีและเป็นธรรม ด้วยการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส และมีความชอบธรรมโดยการยึดหลักจรรยาบรรณการกำกับดูแลกิจการที่ดี ภายใต้กฎหมายการแข่งขันทางการค้า รวมถึงกฎเกณฑ์ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของประเทศไทยและสากล
- (3) มุ่งเน้นและให้ความสำคัญสูงสุดต่อการคิดค้นวิจัย และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยต้องกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการนวัตกรรมให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มีความหลากหลายทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- (4) มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพและบริการอย่างต่อเนื่อง ใส่ใจคุณภาพของการบริการ มีความรับผิดชอบต่อลูกค้าและคู่ค้า เพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุด นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญและความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่มธุรกิจ
- (5) ให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมและลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมถึงการลดและควบคุมมลพิษทางอากาศ ทางน้ำ ทางดิน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันเป็นผลมาจากการดำเนินการของบริษัทฯ และบริษัทในเครือ
- (6) มุ่งมั่นและสนับสนุนการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม กำหนดให้มีการกำหนดนโยบายด้านการป้องกันและดูแลสิ่งแวดล้อมไว้อย่างชัดเจน ทั้งยังต้องทบทวนและดูความเสี่ยงจากผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดจากกระบวนการผลิตทั้งระหว่างการผลิตและหลังกระบวนการผลิต ตลอดจนการกำจัดของเสียจากการผลิต
- (7) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมภายใต้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยตระหนักถึงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงาน
- (8) กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนโยบายของบริษัทฯ โดยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ
- (9) ดำเนินธุรกิจโดยให้ความเคารพสิทธิที่มนุษย์ทุกคนสมควรได้รับในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ตลอดจนความมีเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ให้ความสำคัญปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- (10) ดำเนินธุรกิจโดยให้ความสำคัญกับชุมชนและสังคม เน้นการสร้างประโยชน์ให้ชุมชนและสังคม ลดผลกระทบเนวลบและสร้างผลกระทบในทางบวก นอกจากนี้ยังต้องสร้างคุณค่าร่วมระหว่างบริษัทฯ ให้ตรงกับความต้องการของชุมชน สังคม เพื่อความเป็นอยู่ที่ดี

ลิงก์นโยบายด้านความยั่งยืน : <https://investor.ubisasia.com/th/sustainable-development/sustainability-policy>

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนหรือไม่ : มี

บริษัทฯ ได้กำหนดเป้าหมายด้านความยั่งยืนที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ โดยให้ความสำคัญกับ ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย การพัฒนาวัฒนธรรม การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเติบโตอย่างมั่นคงในระยะยาว ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับลูกค้า คู่ค้า และพนักงาน

- การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่แข็งแกร่งระหว่างบริษัทฯ ลูกค้า คู่ค้า และพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บริษัทฯ สามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง การเข้าใจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะช่วยให้บริษัทฯ สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การพัฒนา

ศักยภาพของบุคลากรและส่งเสริมความเท่าเทียมในองค์กรเป็นรากฐานสำคัญของความยั่งยืนในระยะยาว

เป้าหมายระยะสั้น

- บริษัทฯ คาดการณ์และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและคู่ค้าได้อย่างรวดเร็ว
- บริษัทฯ ส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันองค์ความรู้และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความร่วมมือ
- พัฒนาศักยภาพบุคลากร และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
- สนับสนุนความเท่าเทียมและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน

เป้าหมายระยะยาว

- บริษัทฯ พัฒนา กลยุทธ์ด้านความสัมพันธ์กับลูกค้า เพื่อเพิ่มความภักดีต่อแบรนด์
- บริษัทฯ ส่งเสริม แนวทางการทำธุรกิจร่วมกันอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อสร้างพันธมิตรทางธุรกิจที่มั่นคง
- ปลุกฝังแนวคิดด้านความยั่งยืนในวัฒนธรรมองค์กร

2. การสร้าง Innovation Pipeline เพื่อพัฒนาวัตกรรมอย่างยั่งยืน

- นวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการรักษาความสามารถในการแข่งขันของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ จะต้องส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายระยะสั้น

- บริษัทฯ พัฒนาความรู้ด้านนวัตกรรมภายในองค์กรผ่านการฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้
- บริษัทฯ ติดตามแนวโน้มตลาดและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาผลิตภัณฑ์

เป้าหมายระยะยาว

- บริษัทฯ ผลักดันให้เกิดนวัตกรรมที่สามารถตอบโจทย์ตลาดและลูกค้าได้อย่างยั่งยืน
- บริษัทฯ ขับเคลื่อนองค์กรด้วย ผลิตภัณฑ์และกระบวนการที่ล้ำสมัย และสามารถปรับตัวได้ตามความต้องการของตลาด

3. พัฒนาระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- การดำเนินธุรกิจในปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทฯ ต้องมุ่งเน้น การลดการใช้ทรัพยากร ลดของเสีย และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายระยะสั้น

- บริษัทฯ ปรับปรุงระบบการผลิตให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อลดของเสียจากกระบวนการผลิต และลดการใช้พลังงานต่อหนึ่งหน่วยการผลิต
- บริษัทฯ ลดปริมาณการปล่อย ก๊าซเรือนกระจกและของเสียที่เป็นอันตราย ผ่านการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายระยะยาว

- บริษัทฯ พัฒนาแนวทาง เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ในกระบวนการผลิต
- บริษัทฯ บรรลุเป้าหมาย Net Zero Carbon ภายในระยะเวลาที่กำหนด
- บริษัทฯ ทำให้การผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเป็นมาตรฐานหลักขององค์กร

4. พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า

- การสร้างผลิตภัณฑ์และบริการที่สามารถตอบสนองต่อแนวโน้มของตลาดและความต้องการของลูกค้าอย่างแม่นยำเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้บริษัทฯ สามารถแข่งขันได้ในระยะยาว

เป้าหมายระยะสั้น

- บริษัทฯ ปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานอุตสาหกรรมและความต้องการของตลาด
- บริษัทฯ เพิ่มทางเลือกสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย

เป้าหมายระยะยาว

- บริษัทฯ ขยายตลาดด้วยผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพระดับสากล และสร้างความแตกต่างในการแข่งขัน
- บริษัทฯ พัฒนา แพลตฟอร์มหรือบริการใหม่ ๆ เพื่อตอบโจทย์พฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป
- บริษัทฯ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมและแนวโน้มความยั่งยืน

เป้าหมาย SDGs ขององค์การสหประชาชาติ : Goal 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being), Goal 4 การศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality Education), Goal 5 ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality), Goal 8 งานที่มีคุณค่า เศรษฐกิจที่เติบโต (Decent Work and Economic Growth), Goal 9 อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน (Industry, Innovation and Infrastructure), Goal 10 ลดความเหลื่อมล้ำ (Reduce Inequalities), Goal 11 เมืองและชุมชนยั่งยืน (Sustainable Cities and Communities), Goal 12 การผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบต่อสังคม (Responsible Consumption and Production), Goal 13 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Action), Goal 16 สันติภาพและสถาบันเข้มแข็ง (Peace, Justice and Strong Institutions), Goal 17 หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา (Partnerships for the Goals)

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

ในรอบปีที่ผ่านมามีบริษัทที่มีการทบทวนนโยบายและ/หรือ : มี
เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ในรอบปีที่ผ่านมามีบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเกี่ยวกับนโยบาย : มี
และ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ในปี 2567 เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์และรองรับกลยุทธ์ทางธุรกิจที่จะเติบโตทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (The United Nations Sustainable Development Goals : UN SDGs) และสะท้อนแนวโน้มประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) ของโลกที่ทวีความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสียและการดำเนินธุรกิจมากขึ้น UBIS จึงได้ทบทวนและประกาศนโยบายการบริหารจัดการความยั่งยืน ดังนี้

1. ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2567 มีมติให้ควรวรรณคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและคณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นคณะกรรมการชุดเดียวกัน โดยใช้ชื่อว่า "คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (CGSD)" เพื่อเสริมสร้างการบูรณาการและประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
2. นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ฉบับปี 2567
3. คู่มือการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Manual) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2567
4. คู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1/2567

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

ห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

บริษัทฯ ได้รับความเสี่ยงได้เสียขององค์กรด้วยการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องในสายโซ่อุปทาน ตั้งแต่การรับวัตถุดิบเข้ามาจนถึงของเหลือทิ้งหลังการใช้งาน โดยประเมินจากผลกระทบและอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างกัน ดังนี้

การจัดหาวัตถุดิบ : จัดหาสินค้าโดยคำนึงถึงคุณภาพและแหล่งที่มา รวมถึงดำเนินการด้านความยั่งยืนของคู่ค้า และผู้ทำการส่งมอบสินค้าต้องอยู่ภายใต้นโยบายพัฒนาที่ยั่งยืน ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า ดังนี้

ผู้มีส่วนได้เสีย

- คู่ค้า: ผู้ส่งมอบวัตถุดิบ
- สังคม: ผู้ที่อาจได้รับผลกระทบจากการขนส่ง

กระบวนการผลิต : ผลิตแลคเกอร์และคอมพิวเตอร์ที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยควบคุมกับการคำนึงถึงผล กระบวนการสิ่งแวดล้อม

ผู้มีส่วนได้เสีย

- พนักงาน: ผู้ปฏิบัติงาน
- ผู้รับเหมา: ผู้ปฏิบัติงาน
- หน่วยงานรัฐ: ผู้กำหนดกฎเกณฑ์ มาตรฐานการผลิต และการดำเนินธุรกิจ
- ชุมชน: ผู้ที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของธุรกิจ

การจัดจำหน่าย : จัดจำหน่ายสินค้าให้ลูกค้าโดยตรง ผ่านผู้ขนส่งสินค้าที่คำนึงถึงผลกระทบของ สิ่งแวดล้อมและสังคม

ผู้มีส่วนได้เสีย

- ลูกค้า: ผู้รับมอบผลิตภัณฑ์
- ผู้ขนส่ง: ผู้ดำเนินการขนส่งสินค้า
- สังคม: ผู้ที่อาจได้รับผลกระทบจากการขนส่ง
- หน่วยงานรัฐ: ผู้กำหนดกฎเกณฑ์ มาตรฐานการผลิต และการดำเนินธุรกิจ

การใช้งาน : ผลิตสินค้าที่ได้คุณภาพ เพื่อส่งมอบคุณค่าของสินค้าไปถึงมือผู้บริโภคโดยไม่มีข้อบกพร่องและเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของการใช้งาน

ผู้มีส่วนได้เสีย

- ผู้บริโภค: ผู้ใช้ผลิตภัณฑ์

การสิ้นสุดการใช้งาน : ไม่ทิ้งสิ่งตกค้างในสิ่งแวดล้อมและไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้งาน

ผู้มีส่วนได้เสีย

- คู่ค้า: ผู้รับของเหลือทิ้งไปกำจัด
- สังคม: ผู้ที่อาจได้รับผลกระทบจากการกำจัดและของเหลือทิ้ง

รูปภาพห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ



การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

| กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย | ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย | การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย | ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร |
|---|---|---|--|
| ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> พนักงาน | <ul style="list-style-type: none"> ค่าตอบแทนที่เหมาะสม แรงจูงใจและสวัสดิการที่ดีความก้าวหน้าและความมั่นคงของอาชีพ สภาพการทำงานที่ดีปลอดภัย ระบบการทำงานที่ดีรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่เป็นกลางรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน | <ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมให้ได้ ผลตอบแทนที่เหมาะสม มีความชัดเจนในเกณฑ์การประเมินผลงาน กำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการ ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม เน้นการประชาสัมพันธ์ในทุกช่องทาง | <ul style="list-style-type: none"> การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ การประชุมภายในองค์กร การรับเรื่องข้อร้องเรียน การสำรวจความผูกพันพนักงาน อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> บอร์ดประชาสัมพันธ์ |

| กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย | ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย | การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย | ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร |
|---|---|---|--|
| ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • ผู้บริโภค • ลูกค้า | <ul style="list-style-type: none"> • คุณสมบัติของผลิตภัณฑ์/ การใช้งานเป็นไปตามที่ตกลง • การบริการหลังการขายที่มีคุณภาพ • มีความรับผิดชอบต่อลูกค้า | <ul style="list-style-type: none"> • ยึดมั่นการผลิตสินค้าและบริการที่ได้มาตรฐาน • ให้ความสำคัญต่อการบริการหลังการขาย • จัดให้มีช่องทางแสดงความคิดเห็นและข้อร้องเรียนต่าง ๆ ตรงถึงผู้บริหารผ่านทางเว็บไซต์ | <ul style="list-style-type: none"> • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การสำรวจความพึงพอใจ • อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • ผ่านเจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย, เจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิค • Website บริษัท • Exhibitions • รายงานประจำปี |
| <ul style="list-style-type: none"> • คู่ธุรกิจ / พันธมิตรธุรกิจ | <ul style="list-style-type: none"> • การร่วมเป็นคู่ค้าทางธุรกิจในระยะยาว และการให้ความสำคัญต่อกัน • ความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ • การชำระเงินตรงเวลา | <ul style="list-style-type: none"> • ระเบียบปฏิบัติการทางการเงิน • ปฏิบัติต่อคู่ค้าด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค • ระเบียบปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง • คู่มือปฏิบัติเรื่องการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน | <ul style="list-style-type: none"> • การเยี่ยมชม • อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • Website บริษัท • การเจรจาทางธุรกิจ |
| <ul style="list-style-type: none"> • ชุมชน • สังคม | <ul style="list-style-type: none"> • มีความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดจากการประกอบกิจการ ทั้งทางตรงและทางอ้อม • พึ่งพาได้เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน • สนับสนุนให้มีกิจการจ้างงานในชุมชน | <ul style="list-style-type: none"> • จัดทำระบบ ISO14001, ISO45001 • กิจกรรม CSR • การฝึกอบรมเหตุฉุกเฉินเพลิงไหม้และสารเคมีรั่วไหล | <ul style="list-style-type: none"> • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • สื่อสารโดยตรง |
| <ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแล | <ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด | <ul style="list-style-type: none"> • ระเบียบปฏิบัติการรวบรวมกฎหมายและข้อกำหนด | <ul style="list-style-type: none"> • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • ให้ข้อมูลผลการดำเนินงานของบริษัท • เอกสารความเห็น ระเบียบและแนวทางปฏิบัติ • Website (ทั้งของบริษัทและหน่วยงานภาครัฐ) |
| <ul style="list-style-type: none"> • สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานวิชาการ | <ul style="list-style-type: none"> • การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม | <ul style="list-style-type: none"> • ความร่วมมือด้านงานวิจัยและพัฒนา • ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบของสถาบันการศึกษา | <ul style="list-style-type: none"> • อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • Website (ทั้งของบริษัทและหน่วยงานภาครัฐ) |
| <ul style="list-style-type: none"> • นักลงทุนหรือสถาบันการลงทุน • ผู้ถือหุ้น • สถาบันการเงิน | <ul style="list-style-type: none"> • ผลตอบแทนที่ดี • ความยั่งยืนของธุรกิจ • CAC, CG | <ul style="list-style-type: none"> • การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการผลิต • เพิ่มส่วนแบ่งการตลาดและยอดขาย • ส่งเสริมวัฒนธรรม, CSR, ดำเนินธุรกิจควบคู่กับปกป้องสิ่งแวดล้อม | <ul style="list-style-type: none"> • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี • อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • Website บริษัท • กิจกรรมบริษัทจดทะเบียนพบผู้ลงทุน • Mai Forum |

รูปภาพรายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

วิเคราะห์ห่วงโซ่ธุรกิจ

| | ลูกค้า/ผู้บริโภค | พนักงาน | พันธมิตรทางธุรกิจ/ คู่ค้า | ชุมชนและสังคม | หน่วยงานภาครัฐ | สถาบันการศึกษา | ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน/ สถาบันการเงิน |
|---------------------|------------------|---------|------------------------------|---------------|----------------|----------------|---------------------------------------|
| การจัดหาวัตถุดิบ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| กระบวนการผลิต | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| การจัดจำหน่าย | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| การใช้งาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| การสิ้นสุดการใช้งาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |

ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

บริษัทมีการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร : มี

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวน : มี

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

รายละเอียดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

| ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน | หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน |
|--|---|
| ผลประกอบการของบริษัท | • การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน |
| การบริหารต้นทุนสินค้าขาย | • การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน |
| การวิจัยและพัฒนาด้านนวัตกรรม | • การพัฒนานวัตกรรม |
| การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม | • นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม |
| การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก | • การจัดการก๊าซเรือนกระจก |
| การพัฒนาศักยภาพบุคลากร | • การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน และอาชีวอนามัยและความปลอดภัย | • นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม • การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม |
| การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเท่าเทียม | • สิทธิมนุษยชน • การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม |
| การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม | • ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม |
| คุณภาพและมาตรฐานสินค้า | • ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค |
| การบริหารความเสี่ยง | • การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน |
| การกำกับดูแลกิจการที่ดี | • การกำกับดูแลกิจการที่ดี |
| การปฏิบัติตามกฎหมาย | • การกำกับดูแลกิจการที่ดี |
| การจัดการด้านโลจิสติกส์ | • การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน |
| ความปลอดภัยของข้อมูลและการป้องกันการโจมตีทาง | • ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค • อื่น ๆ : การรักษาความลับ |
| การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า | • ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค • การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน |
| การบริหารลูกค้า | • การกำกับดูแลกิจการที่ดี • การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน |

ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืนของบริษัท : ไม่มีข้อมูล

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน : GRI Standards
ที่บริษัทอ้างอิง

การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

บริษัทตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงปัจจัยภายนอกและภายในที่อาจส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนของธุรกิจ นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ภายในประเทศและภายนอกประเทศก็เป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อบริษัทเช่นกัน ปัจจัยเหล่านี้บริษัทเรียกว่า ความเสี่ยง ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ต้องเผชิญและตระหนักว่าอาจส่งผลกระทบต่อแผนการดำเนินงานของบริษัทฯ ไม่เป็นไปตามคาดการณ์ไว้ และเพื่อให้ความเสี่ยงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ น้อยที่สุดหรือหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญ บริษัทฯ จึงได้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างรอบคอบ โดยได้จัดให้มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทดูแลงานด้านการบริหารความเสี่ยงในระดับต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้แน่ใจว่าฝ่ายบริหารจัดการซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรได้นำระบบการบริหารความเสี่ยงไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมความเสี่ยงประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานธุรกิจขององค์กรอย่างครบถ้วน และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้กำหนดกรอบนโยบายในการบริหารความเสี่ยง วิธีการดำเนินงาน และแผนการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยงของ บริษัทฯ ดังนี้

นโยบายในการบริหารความเสี่ยง

1. มุ่งเน้นการบริหารความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์และนโยบายของ UBIS รวมทั้งชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของ UBIS
2. จัดการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้
3. ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารความเสี่ยง
4. ส่งเสริมให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรได้รับรู้และป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นทั้งหมด
5. ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้บริษัทฯ ยังจัดตั้งคณะทำงานเพื่อบริหารความเสี่ยง ทำหน้าที่ติดตามสถานการณ์และรายงานความเสี่ยงพร้อมทั้งหาแนวทางในการบริหารความเสี่ยง โดยให้คณะทำงานบริหารความเสี่ยง อยู่ภายใต้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง โดยมีบทบาทและหน้าที่ดังนี้

บทบาทและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ

1. กำหนดกรอบนโยบายและขั้นตอนในการบริหารความเสี่ยงขององค์กร
2. ทำการวิเคราะห์ ประเมิน และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและมีแนวโน้มที่จะมีผลกระทบต่อเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร
4. จัดให้มีแนวทางหรือคู่มือในการบริหารความเสี่ยงของแต่ละเป้าหมายการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5. รายงานความก้าวหน้าการวิเคราะห์ ประเมิน และบริหารจัดการความเสี่ยงเสนอคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
6. จัดให้มีการบูรณาการระหว่างภารกิจกับดูแลกิจการที่ดี(Corporate Governance) การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) และการกำกับดูแลการปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ นโยบายและกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้วางเอาไว้ (Compliance)
7. ประสาน ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือส่วนงานต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ ประเมิน และบริหารความเสี่ยง
8. ให้ความรู้แก่ส่วนงานต่าง ๆ เพื่อให้มีความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ ประเมิน และบริหารจัดการความเสี่ยง
9. ติดตามผลการบริหารความเสี่ยงของส่วนงานต่าง ๆ และแจ้งเตือนให้ส่วนงานเจ้าของความเสี่ยงได้มีการบริหารจัดการ และทบทวนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง
10. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
11. ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและคณะทำงานบริหารความเสี่ยงขององค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : มี

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : COSO - Enterprise risk management framework (ERM)

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงด้าน ESG

ปัจจัยความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือกลุ่มบริษัทในปัจจุบัน

ความเสี่ยงที่ 1 ความเสี่ยงด้านการพึ่งพาผู้จำหน่ายวัตถุดิบหลัก

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- ธุรกิจของคู่ค้าหรือผู้ประกอบการในห่วงโซ่อุปทาน
- การพึ่งพาคู่ค้าหรือตัวแทนจำหน่ายรายใหญ่หรือน้อยราย

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไซ

ลักษณะความเสี่ยง

วัตถุดิบหลักที่ใช้ในกระบวนการผลิตของบริษัทต้องเป็นวัตถุดิบที่สามารถสัมผัสอาหารได้และเป็นไปตามข้อกำหนดสำหรับอุตสาหกรรมอาหาร (FDA approved raw material) ซึ่งแม้ว่าวัตถุดิบบางชนิดสามารถจัดหาจากผู้จำหน่ายทั่วไปได้ แต่ยังมีวัตถุดิบบางประเภทที่มีผู้ผลิตและผู้จำหน่ายน้อยราย ทำให้บริษัทมีความเสี่ยงด้านการพึ่งพาคู่ค้ารายใหญ่ และอาจเกิดปัญหาความล่าช้าในการจัดส่งวัตถุดิบหรือขาดแคลนวัตถุดิบได้

ผลกระทบจากความเสี่ยง

1. การจัดส่งวัตถุดิบล่าช้าหรือขาดแคลนอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตหยุดชะงัก และไม่สามารถดำเนินการผลิตได้ตามแผนที่กำหนด
2. อาจกระทบต่อ ต้นทุนการผลิต เนื่องจากต้องจัดหาวัตถุดิบจากแหล่งอื่นที่มีราคาสูงขึ้น
3. อาจส่งผลกระทบต่อ ความสามารถในการส่งมอบสินค้าให้ลูกค้า และความเชื่อมั่นของลูกค้าต่อบริษัท

มาตรการจัดการความเสี่ยง

1. กำหนดนโยบายสำรองวัตถุดิบ (Safety Stock) ให้มีวัตถุดิบสำรองในระดับที่เหมาะสมเพื่อรองรับปัญหาการขาดแคลน
2. ดำเนินการจัดหาผู้ผลิตวัตถุดิบเพิ่มเติม ทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาซัพพลายเออร์รายเดียว
3. จัดประชุมทบทวนความต้องการวัตถุดิบและคำสั่งซื้ออย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถคาดการณ์และวางแผนจัดซื้อได้ล่วงหน้า
4. บันทึกและกำหนดแนวทางการบริหารจัดการวัตถุดิบหลักอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายวางแผนการผลิต และฝ่ายวิจัยและพัฒนา ร่วมกันกำกับดูแลการจัดการวัตถุดิบให้มีประสิทธิภาพ

ความเสี่ยงที่ 2 ความเสี่ยงด้านลูกค้ารายใหญ่

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การพึ่งพาลูกค้ารายใหญ่หรือน้อยราย

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไซ

ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทมียอดขายจากลูกค้ารายใหญ่ 15 ราย คิดเป็นประมาณ 50% ของยอดขายรวม ซึ่งลูกค้ารายใหญ่เหล่านี้มีความต้องการสินค้าหลายประเภทที่บริษัทสามารถตอบสนองได้มากกว่าลูกค้ารายเล็ก อย่างไรก็ตาม การเข้าถึงลูกค้ารายเล็กต้องใช้เวลาและทรัพยากรมากกว่า แม้ว่าปัจจุบันบริษัทไม่มีลูกค้ารายใหญ่รายใดที่มียอดขายเกิน 10% ของยอดขายรวม แต่การพึ่งพารายได้จากกลุ่มลูกค้ารายใหญ่ยังคงเป็นปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางรายได้ของบริษัท

ผลกระทบจากความเสี่ยง

1. หากลูกค้ารายใหญ่บางรายลดคำสั่งซื้อหรือยกเลิกการสั่งซื้อ อาจส่งผลกระทบต่อ ยอดขายรวมของบริษัท
2. อาจส่งผลกระทบต่อวัตถุดิบที่บริษัทจัดเตรียมไว้รองรับ หากมีวัตถุดิบที่ไม่ได้ถูกนำมาใช้ตามแผน ทำให้วัตถุดิบคงค้างจนหมดอายุ ต้องกำจัดทิ้ง
3. อาจส่งผลกระทบต่อกระแสเงินสดและการวางแผนการผลิต หากคำสั่งซื้อจากลูกค้ารายใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหัน

มาตรการจัดการความเสี่ยง

1. ประเมินความพึงพอใจของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อรักษาความสัมพันธ์ระยะยาวกับลูกค้ารายใหญ่
2. เสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า ผ่านการให้บริการด้านเทคนิคและการสนับสนุนอื่น ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจและเพิ่มโอกาสในการรักษาลูกค้า
3. นำเสนอสินค้าใหม่และโซลูชันที่ตอบโจทย์ลูกค้า เพื่อเพิ่มยอดขายและกระจายความเสี่ยงจากการพึ่งพาสินค้าประเภทใดประเภทหนึ่ง
4. ขยายฐานลูกค้าไปยังกลุ่มลูกค้ารายกลางและรายเล็ก เพื่อลดการพึ่งพาลูกค้ารายใหญ่ โดยการแต่งตั้งตัวแทนจำหน่ายและที่ปรึกษาเพื่อเข้าถึงตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. กำหนดให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันรับผิดชอบ ได้แก่ ฝ่ายขาย, ฝ่ายวางแผนการผลิต, ฝ่ายวิจัยและพัฒนา และฝ่ายบริหาร เพื่อให้สามารถดำเนินมาตรการลดความเสี่ยงได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ความเสี่ยงที่ 3 ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีบรรจภัณฑ์

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไซ

ลักษณะความเสี่ยง

สินค้าของบริษัทอยู่ในกลุ่ม บรรจภัณฑ์โลหะ ซึ่งหากมีการเปลี่ยนแปลงไปใช้วัสดุประเภทอื่น อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทได้ แม้ว่าปัจจุบันเทคโนโลยีบรรจภัณฑ์อื่น ๆ ยังไม่สามารถรักษาคุณภาพสินค้าและอายุการเก็บรักษาได้นานเท่ากับบรรจภัณฑ์โลหะ แต่แนวโน้มของอุตสาหกรรมบรรจภัณฑ์อาจเปลี่ยนแปลงไปตามพฤติกรรมของผู้บริโภคและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม

ผลกระทบจากความเสี่ยง

1. หากอุตสาหกรรมเปลี่ยนไปใช้วัสดุบรรจภัณฑ์อื่น อาจลดความต้องการในผลิตภัณฑ์ของบริษัท
2. อาจส่งผลให้บริษัทต้อง ปรับปรุงหรือพัฒนาสินค้าใหม่ เพื่อให้รองรับกับวัสดุบรรจภัณฑ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
3. ต้นทุนด้านการวิจัยและพัฒนา อาจเพิ่มขึ้นเพื่อตอบสนองแนวโน้มของอุตสาหกรรมและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม

มาตรการจัดการความเสี่ยง

1. ติดตามแนวโน้มของอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์อย่างใกล้ชิด เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้อย่างรวดเร็ว
2. ลงทุนในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สามารถรองรับการใช้งานกับวัสดุบรรจุภัณฑ์ที่แตกต่างกันในอนาคต
3. เน้นการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมในบรรจุภัณฑ์โลหะ เพื่อเพิ่มคุณสมบัติที่เหนือกว่าวัสดุประเภทอื่น เช่น การป้องกันการรั่วซึม อายุการเก็บรักษาที่นานขึ้น และความปลอดภัยในการขนส่ง
4. ส่งเสริมให้บรรจุภัณฑ์โลหะเป็นตัวเลือกที่ยั่งยืน โดยเน้นคุณสมบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การรีไซเคิลและลดการใช้ทรัพยากร

ความเสี่ยงที่ 4 ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
• ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)
ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทดำเนินธุรกิจผลิต สารเคลือบบรรจุภัณฑ์โลหะและยางยานพาหนะป้องกัน ซึ่งเป็นเคมีภัณฑ์ โดยกระบวนการผลิตอาจก่อให้เกิดมลภาวะในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กลิ่น ไอสารเคมี กากอุตสาหกรรม และการปนเปื้อนของเสียในน้ำ หากไม่มีการบริหารจัดการที่เหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และอาจไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม

ผลกระทบจากความเสียหาย

1. อาจส่งผลกระทบต่อลักษณะและความน่าเชื่อถือของบริษัท หากเกิดการร้องเรียนจากชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. อาจถูกดำเนินคดีทางกฎหมายหรือถูกสั่งให้หยุดดำเนินการบางส่วน หากไม่เป็นไปตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม อาจมีต้นทุนเพิ่มขึ้นจากค่าปรับ ค่าชดเชย หรือการลงทุนเพื่อปรับปรุงระบบบำบัดมลพิษ อาจกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและชุมชนโดยรอบ
3. อาจมีต้นทุนเพิ่มขึ้นจากค่าปรับ ค่าชดเชย หรือการลงทุนเพื่อปรับปรุงระบบบำบัดมลพิษ
4. อาจกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและชุมชนโดยรอบ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

1. นำระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2015 มาใช้ เพื่อประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทุกกระบวนการผลิต และพัฒนาแนวทางลดผลกระทบอย่างต่อเนื่อง
2. ปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบบำบัดมลพิษ เช่น การบำบัดน้ำเสีย การควบคุมการปล่อยไอสารเคมี และการกำจัดกากอุตสาหกรรมอย่างถูกต้อง
3. กำหนดนโยบายด้านคุณภาพ สิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัย ให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
4. ลดการใช้ทรัพยากร เช่น น้ำ ไฟฟ้า และเชื้อเพลิง โดยปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. ตรวจสอบร้องเรียนจากหน่วยงานอิสระภายนอกเป็นระยะ พร้อมจัดทำรายงานผลการตรวจสอบ และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข
6. กำกับดูแลโดยฝ่ายระบบคุณภาพและฝ่ายผลิต เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนดของกฎหมายทุกประการ

ความเสี่ยงที่ 5 ความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานบรรจุภัณฑ์

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย
• การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ
ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับ บรรจุภัณฑ์ และลูกค้าของบริษัทเป็นผู้ผลิตสินค้าที่ส่งออกไปทั่วโลก ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงของกฎเกณฑ์และมาตรฐานบรรจุภัณฑ์ระดับสากลอาจส่งผลกระทบต่อบริษัทโดยตรง โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีความเข้มงวดเกี่ยวกับ การปนเปื้อนของสารเคมีในอาหารและสิ่งแวดล้อม เช่น สารเคมีที่ย่อยสลายยากอย่าง PFAS (Per- and Polyfluoroalkyl Substances) ซึ่งเป็นสารประกอบของคาร์บอนและฟลูออรีนที่สามารถตกค้างในสิ่งแวดล้อมเป็นเวลานาน

ผลกระทบจากความเสียหาย

1. หากบริษัทไม่สามารถปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้เป็นไปตาม กฎระเบียบและมาตรฐานใหม่ อาจทำให้สูญเสียลูกค้าหรือไม่สามารถจำหน่ายสินค้าในบางประเทศได้
2. อาจต้องลงทุนเพิ่มเติม ในการวิจัยและพัฒนาเพื่อนำสารเคมีทางเลือกมาใช้แทน PFAS หรือสารเคมีที่ถูกจำกัด
3. อาจเกิดต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น หากต้องใช้วัตถุดิบที่ปลอดภัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
4. อาจต้องมีการปรับกระบวนการผลิตและการรับรองมาตรฐาน ใหม่ เพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างต่อเนื่อง

มาตรการจัดการความเสี่ยง

1. ติดตามและศึกษากฎระเบียบและมาตรฐานสากลอย่างใกล้ชิด เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดใหม่ โดยที่วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (R&D) จะดำเนินการคิดค้นผลิตภัณฑ์ที่สามารถทดแทนสารเคมีที่ถูกจำกัด
3. ทำงานร่วมกับซัพพลายเออร์ เพื่อค้นหาและพัฒนา วัตถุดิบทางเลือก ที่ปลอดภัยและเป็นไปตามมาตรฐาน
4. ยกระดับมาตรฐานการผลิตและการรับรองผลิตภัณฑ์ ให้สามารถผ่านข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแลในแต่ละประเทศ
5. ทำงานร่วมกับลูกค้าอย่างใกล้ชิด เพื่อปรับปรุงสูตรผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่เปลี่ยนแปลงไป และรักษาความสามารถในการแข่งขันของบริษัท

ความเสี่ยงที่ 6 ความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
• ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

เนื่องจากผลิตภัณฑ์ของบริษัทเป็นเคมีภัณฑ์ ที่ใช้ในโรงงานจึงมีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และโรคจากการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากการสัมผัสสารเคมี การรั่วไหลของสารอันตราย หรืออุบัติเหตุจากเครื่องจักร หากไม่มีการบริหารจัดการที่ดี อาจส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการผลิต และคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ผลกระทบจากความเสียหาย

1. อาจเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงหรืออันตรายต่อสุขภาพของพนักงาน ส่งผลให้เกิดการหยุดงานหรือขาดแคลนแรงงาน
2. อาจลดประสิทธิภาพการผลิต หากเกิดอุบัติเหตุที่ทำให้ต้องหยุดการทำงานของสายการผลิต
3. อาจถูกดำเนินคดีหรือถูกปรับ หากไม่เป็นไปตามข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
4. อาจส่งผลกระทบต่อ ภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของบริษัท หากเกิดเหตุการณ์ร้ายแรงที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนหรือสิ่งแวดล้อม

มาตรการจัดการความเสี่ยง

1. นำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001:2018 มาประยุกต์ใช้ เพื่อบริหารจัดการความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
2. กำหนด "นโยบายคุณภาพ สิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัย" ให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนทั่วทั้งองค์กร
3. ดำเนินการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ให้พนักงานทุกระดับรับรู้ถึงมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและการจัดการสารเคมี
4. ติดตั้งระบบป้องกันอุบัติเหตุและอุปกรณ์ความปลอดภัยในโรงงาน เช่น ระบบระบายอากาศ อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) และระบบตรวจจับสารเคมี
5. ตรวจสอบและบำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยเป็นประจำ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากความชำรุดหรือการทำงานผิดปกติ
6. มีแผนฉุกเฉินและการซ้อมรับมืออุบัติเหตุเป็นระยะ เพื่อให้พนักงานสามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. กำกับดูแลโดยฝ่ายระบบคุณภาพและฝ่ายผลิต เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการด้านความปลอดภัยถูกปฏิบัติตามอย่างเข้มงวดและมีประสิทธิภาพ

ความเสี่ยงที่ 7 ความเสี่ยงด้านการผลิต

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
• ระบบงานหรือระบบการควบคุมภายใน
ความเสี่ยงด้าน ESG : ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

แม้ว่าบริษัทจะใช้ กระบวนการผลิตระบบอัตโนมัติ เพื่อควบคุมการผลิตให้มีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ยังมี ความเสี่ยงที่ระบบควบคุมอาจเกิดการขัดข้องหรือทำงานผิดพลาด ซึ่งอาจทำให้การผลิตหยุดชะงักหรือดำเนินการได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ

ผลกระทบจากความเสียหาย

1. อาจส่งผลให้ กระบวนการผลิตหยุดชะงักชั่วคราว หากระบบอัตโนมัติไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ
2. อาจเกิดความล่าช้าในการส่งมอบสินค้าให้กับลูกค้า หากไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันทางที่
3. อาจส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้น หากต้องใช้เวลาและทรัพยากรในการซ่อมแซมหรือปรับปรุงระบบ
4. อาจกระทบต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ หากระบบควบคุมอัตโนมัติทำงานผิดพลาดโดยไม่สามารถตรวจสอบได้ทัน

มาตรการจัดการความเสี่ยง

1. ออกแบบระบบการทำงานให้สามารถควบคุมได้ด้วยบุคคล ในขั้นตอนการผลิต เพื่อให้สามารถดำเนินการผลิตได้ต่อเนื่องหากระบบอัตโนมัติขัดข้อง
2. กำหนดแผนบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance) และตรวจสอบระบบควบคุมอัตโนมัติเป็นระยะเพื่อลดโอกาสเกิดปัญหา
3. จัดเตรียมทีมช่างเทคนิคและวิศวกรผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
4. มีแผนสำรอง (Backup Plan) และระบบควบคุมแบบ Manual ที่สามารถใช้ทดแทนในกรณีที่ระบบอัตโนมัติขัดข้อง
5. ทดสอบระบบและจำลองสถานการณ์ขัดข้องเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานสามารถรับมือกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ใช้ระบบสำรองข้อมูลและการจัดเก็บข้อมูลการผลิตอัตโนมัติ เพื่อป้องกันการสูญเสียข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต

ความเสี่ยงที่ 8 ความเสี่ยงด้านคุณภาพสินค้า

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
• อื่น ๆ : คุณภาพสินค้า
ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ลูกค้าอาจพบปัญหาในการใช้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทได้ทั้งใน ขั้นตอนการใช้งานที่โรงงานของลูกค้า หรือ ที่ปลายทางหลังจากบรรจุสินค้าแล้ว หากเกิดปัญหาอาจนำไปสู่ข้อร้องเรียนจากลูกค้า การเรียกร้องค่าเสียหาย หรือความเสียหายด้านชื่อเสียงของบริษัท

ผลกระทบจากความเสี่ยง

1. อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของลูกค้า และความน่าเชื่อถือของบริษัท
2. อาจมีต้นทุนจากการเคลมสินค้าหรือการชดเชยความเสียหาย หากผลิตภัณฑ์ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด
3. อาจเกิดค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมจากกระบวนการตรวจสอบและแก้ไขปัญหา หากต้องมีการปรับปรุงหรือทดแทนสินค้า
4. อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับลูกค้าและผู้ค้า หากปัญหาการใช้งานส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตของลูกค้า

มาตรการจัดการความเสี่ยง

1. ทำประกันความเสี่ยงด้านผลิตภัณฑ์ (Product Liability Insurance) เพื่อป้องกันความเสียหายจากการเรียกร้องของลูกค้าในทุกภูมิภาคที่บริษัทจำหน่าย
2. กำหนดมาตรการดูแลลูกค้าเชิงรุก โดยให้ทีม บริการเทคนิค (Technical Service Team) และทีมขาย (Sales Team) ร่วมตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงในการใช้งานผลิตภัณฑ์ที่โรงงานของลูกค้า
3. จัดให้มีการเข้าพบลูกค้าเพื่อให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยรวดเร็ว เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งานผลิตภัณฑ์
4. กำกับดูแลโดยฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ฝ่ายเทคนิคบริการ, ฝ่ายวิจัยและพัฒนา (R&D), ฝ่ายขาย, ฝ่ายระบบคุณภาพ และฝ่ายผลิต เพื่อให้การจัดการปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาระบบการทดสอบคุณภาพของสินค้า โดยปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ก่อนออกจากโรงงานให้ได้มาตรฐานตามที่ลูกค้าต้องการ
6. ติดตามและวิเคราะห์ข้อร้องเรียนของลูกค้า อย่างต่อเนื่องเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และลดโอกาสเกิดปัญหาในอนาคต

ความเสี่ยงที่ 9 ความเสี่ยงด้านความผันผวนของราคาวัตถุดิบ

- หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
- การขาดแคลนหรือความผันผวนของราคาวัตถุดิบหรือปัจจัยการผลิต
- ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

วัตถุดิบหลักที่ใช้ในการผลิต สารเคลือบบรรจุภัณฑ์โลหะเคลือบกระเบื้องและยางยาแนวฝากระเบื้อง เป็นเคมีภัณฑ์ ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนประมาณ 80% ของต้นทุนการผลิตทั้งหมด ราคาวัตถุดิบเหล่านี้มีความผันผวนตาม กลไกตลาด อุปสงค์และอุปทาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตของบริษัทปรับตัวขึ้นลงอย่างมีนัยสำคัญ

ผลกระทบจากความเสี่ยง

1. ต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น อาจกระทบต่ออัตรากำไรของบริษัท หากไม่สามารถปรับราคาขายให้สอดคล้องกับต้นทุนได้ทันที
2. หากราคาวัตถุดิบผันผวนรุนแรง อาจทำให้บริษัทต้องเผชิญกับ ต้นทุนที่ไม่แน่นอนและความเสี่ยงด้านสภาพคล่อง
3. อาจทำให้เกิดความไม่แน่นอนในการวางแผนการผลิตและการกำหนดราคาขาย ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของบริษัท
4. ความผันผวนของราคาวัตถุดิบ ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการทุกรายในอุตสาหกรรมเดียวกัน ทำให้ต้องมีการปรับกลยุทธ์ทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

มาตรการจัดการความเสี่ยง

1. กำหนดนโยบายบทวนคำสั่งซื้อและปริมาณสินค้าคงคลัง เพื่อให้การสั่งซื้อวัตถุดิบสอดคล้องกับความต้องการผลิต และลดความเสี่ยงจากการถือครองสต็อกมากเกินไป
2. ทำสัญญาซื้อวัตถุดิบล่วงหน้า (Forward Contract) ตามสถานการณ์ตลาด เพื่อลดความเสี่ยงจากความผันผวนของราคา
3. ติดตามราคาน้ำมันและราคาวัตถุดิบอย่างใกล้ชิด เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อราคาวัตถุดิบทางเคมี
4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้จัดการจำหน่าย เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการกำหนดราคา และเจรจาเงื่อนไขการซื้อขายที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท
5. จัดทำ Sales Forecast และวางแผนการผลิตระยะยาว เพื่อให้สามารถปรับกลยุทธ์การจัดซื้อและสต็อกวัตถุดิบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. กำกับดูแลโดยฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ฝ่ายจัดซื้อ, ฝ่ายขาย, ฝ่ายวางแผน และฝ่ายคลังสินค้า เพื่อให้สามารถบริหารจัดการต้นทุนวัตถุดิบได้อย่างเหมาะสม

ความเสี่ยงที่ 10 ความเสี่ยงด้านการเงิน

- หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการเงิน
- ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน / อัตราดอกเบี้ย / อัตราเงินเฟ้อ
- ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทมีสัดส่วนรายได้จากการส่งออกมากกว่าร้อยละ 70% ของยอดขายทั้งหมด และมีการนำเข้าวัตถุดิบในสัดส่วนที่น้อยกว่า ดังนั้น ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ อาจส่งผลกระทบต่อกำไรของบริษัท เนื่องจากรายได้ส่วนใหญ่เป็นเงินตราต่างประเทศ ในขณะที่ค่าใช้จ่ายหลักยังคงเป็นสกุลเงินบาท

ผลกระทบจากความเสี่ยง

1. หากค่าเงินบาท แข็งค่าขึ้น อาจทำให้รายได้จากการส่งออกเมื่อแปลงเป็นเงินบาทลดลง ส่งผลต่อกำไรของบริษัท
2. หากค่าเงินบาท อ่อนค่าลงแม้จะส่งผลต่อรายได้จากการส่งออก แต่อาจเพิ่มต้นทุนในการนำเข้าวัตถุดิบและส่งต่อกำไรขั้นต้น
3. ความไม่แน่นอนของอัตราแลกเปลี่ยน อาจส่งผลกระทบต่อวางแผนทางการเงินและการกำหนดราคาขายของบริษัท
4. อาจเกิดผลกระทบทางบัญชี (Accounting Impact) จากการแปลงค่าสกุลเงินต่างประเทศในงบการเงิน

มาตรการจัดการความเสี่ยง

1. ใช้กลยุทธ์ Natural Hedging โดยปรับโครงสร้างทางการเงิน เช่น การใช้เงินตราต่างประเทศจากรายรับมาใช้จ่ายสำหรับการนำเข้า

วัตถุประสงค์และค่าใช้จ่ายที่เป็นสกุลเงินเดียวกัน เพื่อลดความเสี่ยงจากความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน

2. ทำสัญญาซื้อขายเงินตราต่างประเทศล่วงหน้า (Forward Contract) กับสถาบันการเงินในประเทศ เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากอัตราแลกเปลี่ยนในอนาคต

3. ใช้บัญชีเงินฝากสกุลเงินตราต่างประเทศ (Foreign Currency Deposit - FCD Account) เพื่อบริหารจัดการกระแสเงินสดในสกุลเงินต่างประเทศและลดต้นทุนจากอัตราแลกเปลี่ยน

4. พิจารณาใช้มาตรการป้องกันความเสี่ยงตามสถานการณ์ค่าเงินบาท โดยวิเคราะห์แนวโน้มค่าเงินและปรับกลยุทธ์การป้องกันความเสี่ยงให้เหมาะสม

5. รักษาโครงสร้างเงินทุนที่สมดุล โดยคุมอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (Debt to Equity Ratio) ซึ่งอยู่ที่ 0.66 เท่า เพื่อให้บริษัทมีความมั่นคงทางการเงิน

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP) : ไม่มี

การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติ : ไม่มี
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

คู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

บริษัทมีการคัดกรองประเด็น : ไม่มี
ด้านความยั่งยืนกับคู่ค้ารายใหม่หรือไม่

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

คู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

บริษัทกำหนดให้คู่ค้ารายสำคัญร่วมลงนามรับทราบ : ไม่ใช่
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจหรือไม่

การพัฒนานวัตกรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กร

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท (R&D)

| | |
|---|---|
| นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท : | มี |
| ลิงก์นโยบายการวิจัยและพัฒนาของบริษัท : | https://investor.ubiasia.com/storage/downloads/corporate-governance-policy/2024/20240619-ubis-cg-policy-th.pdf |
| เลขหน้าของลิงก์ : | 21 |

ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

| | 2565 | 2566 | 2567 |
|---|-------|-------|-------|
| ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนา (R&D) ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา (ล้านบาท) | 12.83 | 10.63 | 16.84 |

คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

ในปี 2565 บริษัทมีความตั้งใจที่จะคิดค้นผลิตภัณฑ์คอมปาวด์และสารเคลือบบรรจุภัณฑ์โลหะสูตรใหม่เพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มทางเลือกให้กับลูกค้า ปัจจุบันให้สามารถใช้งานได้หลากหลาย และขยายตลาดไปสู่ลูกค้ารายใหม่ โดยเฉพาะการพัฒนาผลิตภัณฑ์ BPA-NI ที่เป็นการพัฒนาต่อเนื่องจากปีที่แล้ว เพื่อต่อยอดให้เกิดการซื้อขายใช้งานจริงในอนาคต และกำลังคิดค้นผลิตภัณฑ์คอมปาวด์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ สำหรับใช้ในหลอดออลูมิเนียมที่มีความเหนียวมาก ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่ทาง บริษัทฯ ยังไม่เคยมีมาก่อน การส่งออกผลิตภัณฑ์คอมปาวด์ไปยังตลาดในทวีปอเมริกาใต้ ซึ่งสินค้านั้นจะต้องผ่านกฎหมายเฉพาะของประเทศ โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินการให้ผลิตภัณฑ์คอมปาวด์ ผ่านเกณฑ์ที่เป็นไปตามการรับรองมาตรฐานของ Brazilian Health Regulatory Agency (Anvisa) ของประเทศบราซิล ซึ่งทำให้บริษัทฯ สามารถขยายประเภทสินค้าที่เกี่ยวข้องกับบรรจุภัณฑ์โลหะที่ใช้กับอาหารในประเทศบราซิลได้มากขึ้น ในปี 2566 เป็นต้น

ในปี 2566 บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดที่ต้องการผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลต่อสุขภาพน้อยที่สุดและยังเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ฝ่ายวิจัยและพัฒนาจึงได้ทำการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่สามารถทดแทนสินค้าเดิมแต่มีผลกระทบต่อผู้บริโภคน้อยที่สุด โดยได้ทำการพัฒนาสูตรผลิตภัณฑ์ด้วยการนำวัตถุดิบทดแทนเพื่อยกระดับคุณภาพของความปลอดภัยของสินค้าและเป็นทางเลือกให้กับลูกค้าอีกด้วย นอกจากนี้การการคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ก็ยังคงเป็นสิ่งที่ยำวิจัยและพัฒนาให้ความสำคัญไม่แพ้กันเพื่อการชิงความได้เปรียบในด้านการแข่งขัน

ในปี 2567 บริษัท ยูบิส (เอเชีย) จำกัด (มหาชน) ยังคงมุ่งมั่นในการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง ภายใต้หลักการพัฒนาเพื่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการลงทุนเพิ่มเติมในฝ่ายวิจัยและพัฒนา (R&D) ทั้งในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ และระบบวิเคราะห์คุณภาพผลิตภัณฑ์ เพื่อยกระดับความสามารถในการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ให้ทันต่อแนวโน้มของตลาดโลกและข้อกำหนดของกฎหมายสากล หนึ่งในทิศทางสำคัญของปี 2567 คือการเร่งพัฒนาและต่อยอดผลิตภัณฑ์ BPA-NI (Bisphenol-A Non Intent) ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่ไม่มีการเจตนาใช้สาร BPA ในกระบวนการผลิต โดยสาร BPA เป็นสารต้องห้ามในหลายประเทศเนื่องจากอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพของผู้บริโภค บริษัทจึงได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่สามารถใช้แทนสาร BPA และยังคงประสิทธิภาพการใช้งานไว้ได้อย่างเทียบเท่าหรือดีกว่า

บริษัท มีแผนการจัดการเครื่องมือและระบบใหม่ ๆ สำหรับฝ่าย R&D เพื่อใช้ในการวิจัยและทดสอบสูตรวัสดุที่ปราศจากสาร BPA และสารอันตรายอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายของสหภาพยุโรปและประเทศคู่ค้า เช่น EU Regulation No. 2018/213 และข้อกำหนดของ FDA หรือ Anvisa (บราซิล) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาสูตรผลิตภัณฑ์ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นต่อความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์อย่างเป็นรูปธรรม การลงทุนในฝ่ายวิจัยและพัฒนาในปี 2567 ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญที่บริษัทฯ เชื่อว่าจะสามารถสร้างความแตกต่างและความเป็นได้เปรียบในการแข่งขัน โดยไม่เพียงแต่พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ แต่ยังรวมถึงการสร้างกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และสามารถปรับตัวตามข้อกำหนดของแต่ละตลาดได้อย่างทันท่วงที โดยเฉพาะในกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่เน้นสุขภาพ ความปลอดภัย และความยั่งยืนในระยะยาว

ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

| | |
|-------------------------------------|----|
| กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม : | มี |
| ด้านนวัตกรรมขององค์กร | |

บริษัทกำหนดทิศทางการสร้างนวัตกรรมไว้สองด้านที่เดินหน้าไปพร้อม กัน เพื่อเสริมความแข็งแกร่งทั้งต่อหน้า ลูกค้าและภายในองค์กร

1. นวัตกรรมด้านสินค้า

ฝ่ายวิจัยและพัฒนามุ่งทำความเข้าใจความต้องการของลูกค้าเชิงลึก ควบคู่กับการติดตามกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัยในตลาดสำคัญอย่าง สหภาพยุโรป สหรัฐฯ และประเทศคู่ค้าอื่น ๆ จึงสามารถปรับสูตรหรือออกผลิตภัณฑ์ใหม่ได้ทันเมื่อกฎเกณฑ์เปลี่ยน ตัวอย่างเช่น การพัฒนาสินค้า BPA-NI ที่ ตัดสารต้องห้ามออกแต่ยังคงประสิทธิภาพเดิมไว้ได้ครบถ้วน ขั้นตอนพัฒนาเริ่มจากการรวบรวมความต้องการของลูกค้าและข้อมูลเชิงกฎหมายเข้าเป็น ข้อกำหนดผลิตภัณฑ์ (product requirement) จากนั้นจึงดำเนินการสร้างสินค้าตัวอย่าง ทดสอบในห้องแล็บ และส่งผลิตภัณฑ์ทดลองเพื่อตรวจสอบความ

เสถียรของคุณภาพ เมื่อผลตรงตามเป้า ฝ่ายการตลาดสามารถนำเสนอสินค้าได้อย่างมั่นใจว่าตอบโจทย์ผู้บริโภคและผ่านการรับรองที่เกี่ยวข้องแล้ว ช่วยลดโอกาสที่คู่แข่งจะช่วงชิงตลาดไปก่อน

2. นวัตกรรมด้านการทำงาน

คุณานไปกับผลิตภัณฑ์ บริษัทได้พัฒนา “โปรแกรม Automate” เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของงานภายใน เป็นการพลิกงานเอกสารเดิมให้เข้าสู่ระบบดิจิทัลทั้งหมด เช่น เฟสแรกแก้ปัญหาการสลับฉลากในสายการผลิตด้วย Label อัตโนมัติ เป็นต้น

เมื่อทั้งสองด้านทำงานประสานกัน กระบวนการพัฒนาสินค้าจึงสั้นลงเพราะข้อมูลจากห้องแล็บและสายการผลิตถูกบันทึกเข้าสู่ระบบอัตโนมัติที่ฝ่ายบริหารได้รับรายงานความคืบหน้าทุกเดือนโดยไม่ต้องรวบรวมข้อมูลซ้ำ พนักงานใช้เวลาอันน้อยลงกับงานเอกสาร และหันไปโฟกัสกับการวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้ธุรกิจมากกว่า ผลลัพธ์สุดท้ายคือบริษัทพร้อมตอบสนองตลาดได้ไว ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน และยกระดับขีดความสามารถการแข่งขันอย่างยิ่งยวด

ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรมและค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (“as is” basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับจากการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบต่อความสูญหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกรณ