รายงานการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการบริษัท เดลต้า อีเลคโทรนิคส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้กิจการมีการเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีมาตั้งแต่ปี 2550 และได้มีการทบทวนปรับปรุงให้มีความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ โดยได้มีการปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลกิจการฉบับปรับปรุงเมื่อวันที่ 10 พ.ย. 2551 (ฉบับปัจจุบัน) เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ โดยได้มีการเปิดเผยไว้ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ www.deltathailand.com และเว็บไซต์ภายในขององค์กร (Intranet) ซึ่งยังคงจัดแบ่งเป็น 5 หมวดหลัก คือ

- สิทธิของผู้ถือหุ้น
- การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน
- การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย
- การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส
- ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

(รายละเอียดของนโยบายการกำกับดูแลกิจการสามารถดูได้จากเว็บไซต์บริษัทฯ www.deltathailand.com)

จากความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อการประชุมผู้ถือหุ้นมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้บริษัทฯ ได้รับผลการประเมินคุณภาพการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี 2552 จากสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทยให้อยู่ในเกณฑ์ **“ดีเยี่ยมและสมควรเป็นตัวอย่าง”** โดยเป็น 1 ใน 41 บริษัทที่ได้รับคะแนนเต็ม 100 คะแนนจากจำนวนบริษัทที่เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 497 บริษัท ซึ่งบริษัทฯ ได้รับการประเมินให้อยู่ในระดับดีเยี่ยมเป็นปีที่ 3 ติดต่อกัน นอกจากนี้ยังได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการโดยรวมของบริษัทจดทะเบียนไทยประจำปี 2552 จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) โดยการสนับสนุนของสำนักงาน ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในระดับ “ดีมาก” และในปี 2552 บริษัทฯ ได้ดำเนินกิจกรรมตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีโดยสรุปดังนี้

สิทธิของผู้ถือหุ้น

บริษัทฯ ได้กำหนดให้จัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีภายใน 4 เดือนนับจากวันสิ้นสุดรอบปีบัญชี โดยในปี 2552 บริษัทฯ ได้จัดให้มีขึ้นในวันที่ 3 เมษายน 2552 ซึ่งทางบริษัทฯได้จัดให้มีรถรับ-ส่งผู้ถือหุ้นในบริเวณใจกลางเมืองและใกล้กับสถานีรถไฟฟ้า BTS เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ถือหุ้นที่สนใจเข้าร่วมการประชุม

“บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ถือหุ้นและปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม”

การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2552
เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2552

บริษัทฯได้ใช้วิธี Record Date ในการรวบรวมรายชื่อผู้ถือหุ้นที่มีสิทธิเข้าร่วมประชุมและได้มอบหมายให้บริษัท ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นนายทะเบียนของบริษัทฯ จัดส่งหนังสือเชิญประชุมพร้อมทั้งเอกสารประกอบการประชุมต่างๆ ทั้งภาษาไทยและอังกฤษให้แก่ผู้ถือหุ้นล่วงหน้า 14 วัน ก่อนวันประชุม พร้อมทั้งประกาศบอกกล่าวการเรียกประชุมผู้ถือหุ้นผ่านหนังสือพิมพ์รายวันฉบับภาษาไทยต่อเนื่องกันเป็นเวลา 3 วันและก่อนวันประชุมไม่น้อยกว่า 3 วัน รวมทั้งได้เผยแพร่เอกสารดังกล่าวบนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ล่วงหน้าก่อนวันประชุม เป็นเวลา 30 วัน ซึ่งจะเป็นข้อมูลเดียวกับที่จะจัดส่งให้ผู้ถือหุ้นในรูปแบบเอกสาร เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับทราบข้อมูลได้โดยสะดวกรวดเร็ว และได้มีเวลาพิจารณาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอ โดยในหนังสือเชิญประชุมจะระบุข้อเท็จจริงและเหตุผล รวมทั้งรายละเอียดในแต่ละวาระอย่างชัดเจนว่าเป็นเรื่องเสนอเพื่อทราบ เพื่ออนุมัติ หรือเพื่อพิจารณา รวมทั้งมีความเห็นของคณะกรรมการพร้อมทั้งเอกสารข้อมูลประกอบที่มีรายละเอียดเพียงพอ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้ใช้ประกอบการพิจารณา นอกจากนี้ยังมีการแจ้งรายละเอียดให้ผู้ถือหุ้นทราบถึงเอกสารหลักฐานที่จำเป็น ที่ต้องนำมาแสดงให้ครบถ้วนในวันประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อรักษาสิทธิในการเข้าร่วมประชุม รวมทั้งแนบหนังสือมอบฉันทะ (ตามแบบที่กระทรวงพาณิชย์กำหนด) เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้ใช้สิทธิในการมอบฉันทะให้ผู้อื่นมาประชุมแทนตน ซึ่งในวันประชุมบริษัทฯ ได้เปิดให้ลงทะเบียนเข้าร่วมประชุมได้ล่วงหน้าก่อนเวลาประชุมไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง และให้สิทธิผู้ถือหุ้นที่มาร่วมประชุมภายหลังจากที่เริ่มการประชุมแล้ว สามารถออกเสียงลงคะแนนในระเบียบวาระที่ยังไม่ได้ลงมติได้ นอกจากนี้ได้นำระบบบาร์โค้ด (Barcode) มาใช้ในการลงทะเบียนพร้อมทั้งจัดพิมพ์บัตรลงคะแนนในแต่ละวาระให้แก่ผู้ถือหุ้น และให้บริการอากรแสตมป์โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย

ในการประชุมผู้ถือหุ้นมีกรรมการของบริษัทฯ เข้าร่วมประชุมจำนวน 8 รายจากจำนวนรวม 9 ราย ซึ่งประธานกรรมการ ประธานคณะกรรมการชุดย่อยทุกคณะและประธานบริหารรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องในแต่ละวาระ อาทิเช่น ผู้อำนวยการฝ่ายการเงินและผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ ได้เข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นและตอบข้อซักถามของผู้ถือหุ้นและก่อนเริ่มการประชุมได้มีการแจ้งสัดส่วนผู้เข้าร่วมประชุมที่มาประชุมด้วยตนเองและโดยการมอบฉันทะ รวมทั้งมีการชี้แจงวิธีการลงคะแนนและวิธีการนับคะแนนอย่างชัดเจน โดยบริษัทฯ นับ 1 หุ้นเป็น 1 เสียง และถือเสียงข้างมากเป็นมติ (ยกเว้นกรณีหากมีการลงมติอื่นที่กำหนดให้เป็นไปตามข้อบังคับของบริษัทฯ) กรณีที่ผู้ถือหุ้นคนใดมีส่วนได้เสียเป็นพิเศษในวาระการประชุมเรื่องใด ผู้ถือหุ้นท่านนั้นไม่มีสิทธิออกเสียงในเรื่องนั้น และในวาระเลือกตั้งกรรมการ ผู้ถือหุ้นสามารถเลือกกรรมการ

ได้เป็นรายบุคคล ซึ่งในการนับคะแนนบริษัทฯ จะจัดเก็บบัตรลงคะแนนเฉพาะกรณีที่มีผู้ถือหุ้นคัดค้านหรืองดออกเสียงนำมาหักออกจากจำนวนเสียงที่เข้าร่วมประชุม เพื่อให้กระบวนการนับคะแนนเป็นไปอย่างรวดเร็ว การประชุมได้ดำเนินไปตามลำดับวาระและไม่มีการเพิ่มวาระอื่นที่ไม่ได้ระบุไว้ ซึ่งผลคะแนนในขั้นต้นได้มีการรายงานในที่ประชุมอย่างเปิดเผย และจัดให้มีเจ้าหน้าที่จากบริษัทที่ปรึกษากฎหมายทำหน้าที่เป็นคนกลางในการตรวจนับ รวมทั้งมีการเก็บบัตรลงคะแนนเหล่านี้ไว้เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ภายหลัง ซึ่งไม่มีผู้ถือหุ้นรายใดโต้แย้งหรือขอตรวจสอบผลคะแนนในภายหลัง และระหว่างการประชุมได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นได้แสดงความคิดเห็นและซักถามโดยให้เวลาอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นสามารถส่งคำถามเป็นการล่วงหน้าผ่านทางอีเมล์ info@deltathailand.com หรือโดยทางไปรษณีย์หรือโทรสารเพื่อให้คณะกรรมการได้ตอบข้อซักถามในที่ประชุมอีกด้วย ทั้งนี้ คำถามที่จะได้รับการคัดเลือกจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการหรือเรื่องที่อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญเท่านั้น

บริษัทฯ จะบันทึกมติที่ประชุมโดยแบ่งเป็นจำนวนเสียงที่เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ งดออกเสียงและไม่มีสิทธิออกเสียง ในแต่ละวาระไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในรายงานการประชุม และมีการบันทึกคำถาม คำชี้แจง และความคิดเห็นของที่ประชุมไว้อย่างครบถ้วนเพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ภายหลัง นอกจากนี้ยังได้เผยแพร่รายงานการประชุมดังกล่าวผ่านทางเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์ฯ และเว็บไซต์ของบริษัทฯ ภายใน 14 วันหลังการประชุมผู้ถือหุ้น (รายละเอียดเพิ่มเติม สามารถดูได้จากรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี 2552 ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ http://www.deltathailand.com/thai/shareshows.php?idnews=276

ซึ่งภายหลังจากเสร็จสิ้นการประชุม ทางบริษัทฯ ได้จัดให้ผู้ถือหุ้นที่สนใจได้เข้าเยี่ยมชมโรงงานโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ เป็นผู้พาเยี่ยมชมกระบวนการผลิตรวมทั้งให้คำแนะนำและตอบข้อซักถามของผู้ถือหุ้นเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ให้ดียิ่งขึ้น

การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน

ในกรณีที่ผู้ถือหุ้นรายใดไม่สามารถเข้าร่วมประชุมด้วยตนเองได้ ผู้ถือหุ้นสามารถใช้สิทธิในการมอบฉันทะให้บุคคลอื่นหรือกรรมการอิสระที่บริษัทฯ เสนอชื่อให้เป็นผู้รับมอบฉันทะเข้าร่วมประชุมและ

“บริษัทฯ มีนโยบายสนับสนุนให้มีการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน”

ออกเสียงลงคะแนนแทนได้ โดยบริษัทฯ ได้จัดส่งหนังสือมอบฉันทะพร้อมทั้งรายละเอียดการมอบฉันทะและรายละเอียดของกรรมการอิสระไปพร้อมกับหนังสือเชิญประชุมหรือสามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้จากเว็บไซต์ของบริษัทฯ

นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นใช้สิทธิในการเสนอระเบียบวาระการประชุมและเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อรับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทเป็นการล่วงหน้า โดยได้เผยแพร่ขั้นตอนการเสนอและรายละเอียดอื่นๆ ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ และเปิดรับเรื่องตั้งแต่ช่วงวันที่ 15 ตุลาคม - 31 ธันวาคม 2551 แต่ไม่มีผู้ถือหุ้นรายใดใช้สิทธิดังกล่าว และสำหรับการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี 2553 บริษัทฯ ก็ได้เปิดให้ผู้ถือหุ้นใช้สิทธิในการเสนอระเบียบวาระการประชุมและเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อรับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทเป็นการล่วงหน้าเช่นกัน โดยเปิดรับตั้งแต่วันที่ 22 ตุลาคม - 31 ธันวาคม 2552

<u>การป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน</u>

บริษัทฯ มีนโยบายจำกัดการใช้ข้อมูลภายในให้อยู่ในวงเฉพาะผู้บริหารตั้งแต่ระดับกลางถึงระดับสูงที่เกี่ยวข้องภายในแผนกหรือโรงงานเท่านั้น โดยห้ามมิให้มีการใช้ข้อมูลภายในไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือทำให้เกิดความเสียหาย ซึ่งจะถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง ทั้งนี้ยังได้กำหนดให้กรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ ต้องแจ้งการถือครองหลักทรัพย์ของตนรวมถึงคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ตามที่กฎหมายกำหนด และต้องรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบทุกไตรมาส ซึ่งตั้งแต่บริษัทฯ ได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ยังไม่เคยมีเหตุการณ์ที่เกี่ยวเนื่องกับการใช้ข้อมูลภายในที่ทำให้ราคาตลาดของหุ้นบริษัทฯ เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ

<u>การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์</u>

โดยทั่วไป การตัดสินใจต่างๆ ที่กระทำโดยกรรมการและฝ่ายบริหารต้องเป็นไปเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และในกรณีหากเกิดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ กรรมการหรือผู้บริหารจะนำเรื่องดังกล่าวเสนอให้คณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาถึงความจำเป็นในการทำรายการดังกล่าว รวมทั้งผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับบริษัทฯ ในการพิจารณาอนุมัติรายการที่อาจก่อให้เกิดผลความขัดแย้งทางประโยชน์ กรรมการที่มีส่วนได้เสียในกรณีดังกล่าวจะไม่สามารถออกเสียงลงคะแนนในมติดังกล่าวได้ และตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์ฉบับใหม่ ได้กำหนดให้กรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ จะต้องจัดทำรายงานการมีส่วนได้เสียของตนและผู้ที่เกี่ยวข้องให้บริษัทฯ รับทราบ โดยให้เลขานุการบริษัทเป็นผู้นำส่งสำเนาให้แก่ประธานกรรมการบริษัทและประธานกรรมการตรวจสอบ ซึ่งในปีแรกนี้ได้มีการนำส่งรายงานดังกล่าวเมื่อวันที่ 9 กันยายน 2552 และกำหนดให้ในปีต่อไปจะต้องจัดทำฉบับปรับปรุงทุกปีและนำส่งรายงานดังกล่าวภายในมกราคมของทุกปี นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้ดำเนินการเกี่ยวกับรายการเกี่ยวโยงตามกฎเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับตลาดทุนกำหนดไว้ รวมทั้งได้เปิดเผยรายการระหว่างกันที่มีกับบริษัทในเครือไว้ในงบการเงินและในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1)

จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัทฯ มีการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส และด้วยความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย บริษัทฯ จึงได้จัดทำคู่มือจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้กรรมการตลอดจนผู้บริหารและพนักงานได้ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกันและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งได้เผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ภายในขององค์กร (Intranet) และ เว็บไซต์ของบริษัทฯ www.deltathailand.com/thai/code.html ซึ่งได้ครอบคลุมถึงแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องที่สำคัญดังนี้

1. การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบบริษัทฯ (Compliance with laws and Company's regulations)
2. ความถูกต้องและครบถ้วนในการบันทึกข้อมูล (Integrity of Records)
3. การปกป้องทรัพย์สินของบริษัทฯ (Protection of Company's assets)
4. ของกำนัลและการเลี้ยงรับรอง (Gifts and entertainment)
5. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest)
6. การปกป้องทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัทฯ (Protection of Company's intellectual property rights)
7. การห้ามใช้ข้อมูลภายใน (Inside information)

การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย

"บริษัทฯ คำนึงถึงสิทธิและความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม"

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญต่อสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียในทุกกลุ่ม อันได้แก่ ผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน คู่ค้า เจ้าหนี้ และสังคม ในการได้รับการดูแลจากบริษัทฯ ตามสิทธิที่มีตามกฎหมายหรือข้อตกลงที่มีกับทางบริษัทฯ นอกจากนี้ ทางบริษัทฯ ยังเปิดช่องทางการรับแจ้งข้อมูลให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถส่งข้อเสนอแนะหรือข้อร้องเรียนมาตามที่อยู่หรืออีเมล์ของบริษัทฯ โดยเลขานุการคณะกรรมการจะส่งข้อร้องเรียนต่อไปยังคณะผู้บริหารหรือคณะกรรมการตรวจสอบหรือคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อทำการตรวจสอบและแก้ไขแล้วแต่กรณีดังนี้

1. กรณีที่เป็นข้อร้องเรียนจากผู้ถือหุ้น จะส่งต่อไปยังคณะกรรมการตรวจสอบและ/หรือคณะกรรมการบริษัท ในกรณีนี้ผู้ถือหุ้นอาจติดต่อประธานกรรมการตรวจสอบโดยตรงตามที่อยู่บริษัทข้างต้น
2. กรณีที่เป็นข้อร้องเรียนของลูกค้า คู่ค้า พนักงานหรือประชาชนทั่วไป จะนำส่งไปยังคณะผู้บริหารเพื่อหาทางแก้ไข แล้วรายงานให้คณะกรรมการบริษัทฯ ทราบ
3. กรณีที่เป็นข้อร้องเรียนจากเจ้าหนี้ ข้อร้องเรียนจะส่งไปยังคณะผู้บริหาร หรือผู้บริหารอาจพิจารณาส่งข้อร้องเรียนดังกล่าวไปยังคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาต่อไป

บริษัทฯ ได้มุ่งปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ดังนี้

ผู้ถือหุ้น :

บริษัทฯ มุ่งมั่นให้มีการดำเนินธุรกิจที่ดี มีการเติบโตอย่างมั่นคง เพื่อเพิ่มมูลค่าและผลตอบแทนที่ดีให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว ซึ่งนับจากที่บริษัทฯ ได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ บริษัทฯ ได้ดำเนินงานโดยสร้างผลกำไรและจ่ายเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้นอย่างสม่ำเสมอและในอัตราที่น่าพอใจ ซึ่งตั้งแต่ปี 2549 ถึงปัจจุบันปี 2551 บริษัทฯ ได้จ่ายเงินปันผลคิดเป็นอัตราประมาณร้อยละ 47 – 82 ของกำไรสุทธิในแต่ละปีหรือคิดเป็นอัตราผลตอบแทนจากเงินปันผล (dividend yield) ประมาณร้อยละ 7 - 11 ต่อปี

ลูกค้า :

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะสร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ลูกค้ามาโดยตลอดด้วยการนำเสนอสินค้าและบริการที่ดีมีคุณภาพเชื่อถือได้ และด้วยการนำเสนอสินค้าและบริการที่ดี ประกอบกับการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้ามาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ในปีนี้ บริษัทย่อยในอินเดีย ได้รับรางวัล "Best Telecom Equipment Manufacturer" จาก บริษัท Bharat Sanchar Nigam Ltd. (BSNL) ซึ่งเป็นบริษัทใหญ่อันดับ 7 ของโลกทางด้านอุตสาหกรรมโทรคมนาคม และบริษัทฯ ได้รับรางวัล “2009 Supplier of Excellence Award in Productivity” จาก Black & Decker ซึ่งเป็นผู้นำด้านเครื่องมือไฟฟ้าของโลก

รางวัล "Best Telecom Equipment Manufacturer" จาก (BSNL)

รางวัล "2009 Supplier of Excellence Award in Productivity" จาก Black & Decker

พนักงาน :

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพย์สินที่มีค่าสูงสุด จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานมาโดยตลอด ทั้งในด้านของการศึกษาและคุณภาพชีวิตที่ดี โดยกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา ได้แก่ การมอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรและพนักงานที่มีผลการเรียนดี รวมถึงสนับสนุนโครงการมุมนมแม่ในสถานประกอบการเพื่อสืบปณิธานของพระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาในสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ในการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่

บริษัทฯ เป็น 1 ใน 17 บริษัทจากบริษัทนำร่องทั้งหมด 132 บริษัททั่วประเทศที่ได้เข้ารับพระราชทานโล่รางวัลสถานประกอบการที่จัดตั้งมุมนมแม่ได้มาตรฐานจากพระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายา เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2552

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพและการยกระดับความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2552 บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการด้านการฝึกอบรมพนักงานทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

<u>โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Talent Development Program) (LTD)</u>

การอบรม LTD หลักสูตรที่ 2 ในประเทศอินเดีย มีนาคม 2552

การอบรม LTD หลักสูตรที่ 3 ในประเทศสโลวาเกีย กรกฎาคม 2552

โครงการ *"การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Talent Development Program - LTD)"* จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะด้านความเป็นผู้นำให้แก่ผู้บริหารเพื่อรองรับความต้องการบุคลากรในกลุ่มดังกล่าวในการขยายธุรกิจของบริษัทฯ ไปยังภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งโครงการดังกล่าวแบ่งออกเป็น 4 หลักสูตรต่อเนื่อง โดยได้มีการอบรมหลักสูตรแรกเมื่อปลายปี 2551 ในประเทศไทย และได้ดำเนินการอบรมต่อเนื่องในปี 2552 อีก 3 หลักสูตรในสำนักงานของบริษัทย่อยในประเทศอินเดีย สโลวาเกีย และเยอรมัน สำหรับโครงการแรกมีผู้เข้าร่วมการอบรมและสำเร็จได้รับประกาศนียบัตรรวม 24 คน และโครงการพัฒนาผู้นำโครงการที่ 2 คาดว่าจะมีขึ้นในปี 2553 นี้

การรับประกาศนียบัตรของโครงการอบรม LTD โครงการแรก จำนวนรวม 24 ราย
ณ เมือง Soest ประเทศเยอรมัน กันยายน 2552

<u>โครงการอบรมผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management Program) (MMP)</u>

โครงการนี้จัดขึ้นเพื่อฝึกฝนและพัฒนาทักษะทางด้านการบริหารบุคคลให้แก่ผู้บริหารในระดับกลาง ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการเป็นหัวหน้างาน เพื่อช่วยลดปัญหาความขัดแย้งใน

การบริหารภายในองค์กร โดยในปีนี้ได้มีการจัดขึ้นจำนวน 2 ครั้ง เมื่อวันที่ 15-16 และ 22-23 สิงหาคม 2552 ณ ศูนย์ฝึกอบรมเดลต้าวิลล่า บางปะกง มีพนักงานเข้าร่วมโครงการรวม 55 ราย

การฝึกอบรม MMP ณ ศูนย์ฝึกอบรมเดลต้าวิลล่า บางปะกง

<u>โครงการพัฒนาแนวความคิดของพนักงาน</u>

การฝึกอบรมนี้ใช้แนวความคิดจากหนังสือ “7 อุปนิสัยสำหรับผู้ทรงประสิทธิผลยิ่ง” (The Seven Habits of Highly Effective People) มาเป็นหลักในการฝึกอบรม ซึ่งดำเนินการโดยฝ่ายฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี โดยมีผู้บริหารระดับกลางของบริษัทฯ จำนวน 63 รายเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดขึ้นเป็น 4 หลักสูตรต่อเนื่อง ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี วิทยาเขตสมุทรปราการ

การอบรม 7 Habits ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี สมุทรปราการ

นายหมิง เจิ้ง หวัง รองประธานบริหารของบริษัทฯ กล่าวเปิดการอบรม

<u>กิจกรรมทางด้านการดูแลสวัสดิการของพนักงาน</u>

จากสถานการณ์ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ (H1N1) ที่ได้มีการแพร่ระบาดไปทั่วโลก ทางบริษัทฯ ก็ได้มีมาตรการอย่างเข้มงวดในการป้องกันการแพร่ระบาดดังกล่าวในโรงงานและให้แก่พนักงาน พร้อมทั้งติดตั้งเครื่องวัดอุณหภูมิบริเวณทางเข้าออกของบริษัทฯ และรณรงค์ให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจและวิธีการป้องกันที่ถูกต้อง

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้มีกิจกรรมดูแลด้านสวัสดิการของพนักงาน โดยทางได้ให้ความช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจตกต่ำไปทั่วโลก ด้วยการช่วยเจรจากับธนาคารอาคารสงเคราะห์เพื่อช่วยผ่อนปรนยืดระยะเวลาในการชำระหนี้สินที่พนักงานมีอยู่กับธนาคาร รวมไปถึงการจัดหาธนาคารออมสิน เพื่อให้เป็นแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้แก่พนักงานสามารถดำรงอยู่ได้ นอกจากนี้ ได้จัดให้มีโครงการฝึกอบรมอาชีพเสริมให้กับพนักงาน วัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสามารถมีรายได้เสริมให้กับครอบครัวในเวลาว่าง โดยในปีที่ผ่านมามีการฝึกอบรมการทำน้ำหอมและตุ๊กตาโครเชท์ ให้กับพนักงานเพื่อสามารถมีรายได้เสริมจากการทำงานในวันหยุด

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารรวมทั้งสวัสดิการที่ดีให้แก่พนักงานมาอย่างต่อเนื่อง จึงได้รับคัดเลือกให้เป็น***สถานประกอบการ***

ดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ซึ่งจัดโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นปีที่ 4 ติดต่อกัน อีกทั้งยังได้รับ*ประกาศนียบัตรมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) ขั้นสมบูรณ์จากกระทรวงแรงงานประจำปี 2552* อีกด้วย

คู่ค้า :

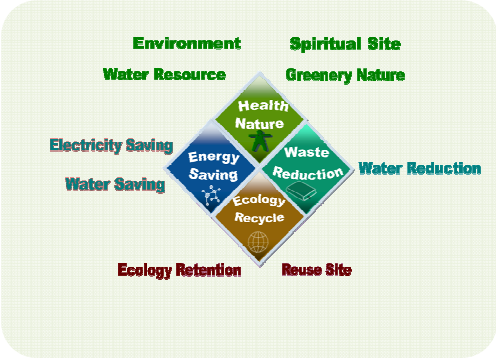
บริษัทฯ ได้สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับคู่ค้าอย่างสม่ำเสมอ และปฏิบัติต่อคู่ค้าตามเงื่อนไขทางการค้าพร้อมทั้งมีการร่วมมือโดยทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เพื่อปรับปรุงคุณภาพของวัตถุดิบและสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของทั้งสองฝ่าย

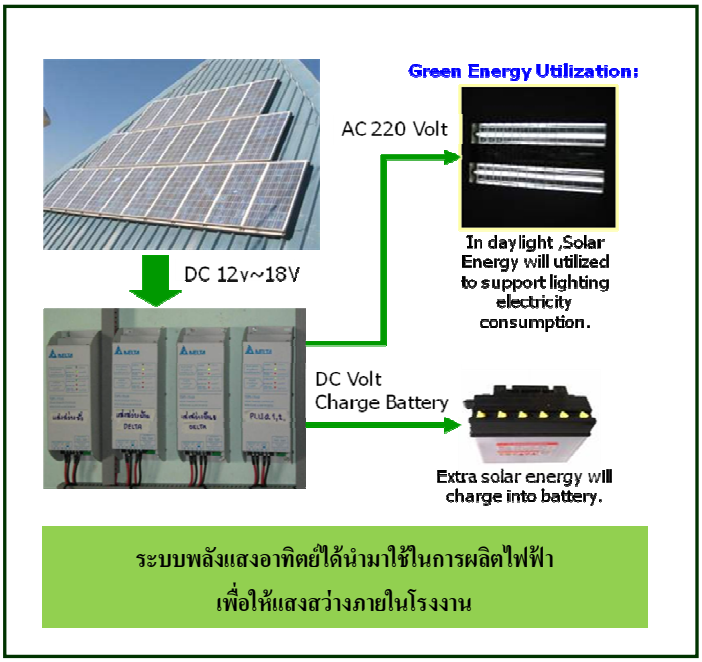
เจ้าหนี้ :

บริษัทฯ ได้ยึดมั่นและพร้อมจะปฏิบัติตามสัญญาและชำระหนี้สินต่อเจ้าหนี้ทุกรายอย่างเคร่งครัด

สังคมและสิ่งแวดล้อม:

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าสภาวะสิ่งแวดล้อมที่ดีมีความสำคัญอย่างมากต่อความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนและของโลกในระยะยาว บริษัทฯ จึงได้นำพันธกิจที่ระบุว่า *"มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรมการใช้พลังงานสะอาดและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานเพื่ออนาคตที่ดีกว่า"* มาใช้เป็นหลักปฏิบัติของบริษัทฯ ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่กิจกรรมด้านการผลิตจนถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในปี 2552 บริษัทฯ ยังคงดำเนินกิจการตามแนวทาง ***โครงการแผนที่สีเขียว*** (Green Map) อย่างต่อเนื่อง เพื่อการอนุรักษ์พลังงานและรักษาสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อไปในระยะยาว โดยรณรงค์ให้พนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมรวมทั้งผลกระทบจากภาวะโลกร้อนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และปลูกฝังในการช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อมและลดการใช้พลังงาน โดยโครงการดังกล่าวได้ครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการดำเนินงานทุกๆ ด้านตั้งแต่ด้านการผลิต การบริหารและหน่วยงานสนับสนุนอื่นๆ รวมทั้งมีการจัดทำระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Management System (EMS)) และระบบจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน (Occupational Health and Safety (OH&S))





นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้เข้าร่วมโครงการ “อนุรักษ์พลังงานแบบมีส่วนร่วมโดยโรงงานควบคุม (กลุ่มกรุงเทพฯ และปริมณฑล)” ของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและส่งเสริมพลังงานกระทรวงพลังงานโดยประสบความสำเร็จในการสามารถประหยัดพลังงานได้มากเป็นอันดับที่ 2 จาก 32 โรงงานที่เข้าร่วมโครงการ

บริษัทฯ ได้มีการกำหนดนโยบายในการรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนให้การสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์แก่ชุมชนและสังคมในด้านอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอด้วยการจัดทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อช่วยเหลือสังคมมาตลอด โดยในแต่ละปีจะมีการบริจาคโลหิตของพนักงานให้แก่สภากาชาดไทยทุกๆ 3 เดือน รวมทั้งการบริจาคเงิน สิ่งของ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครื่องใช้ที่จำเป็นให้แก่โรงเรียน หน่วยงานราชการต่างๆ และการให้การสนับสนุนเงินทุนเพื่องานวิจัยของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อให้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการวิจัย อันจะทำให้เกิดผลงานวิจัยที่มีประโยชน์ต่อประเทศชาติต่อไป (โปรดดูรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ได้จากเว็บไซต์ของบริษัทฯ ที่ www.deltathailand.com/thai/social_main.php)

บริจาคอุปกรณ์การศึกษาและเครื่องนุ่งห่ม ณ โรงเรียนประกิตเวชศักดิ์ จ.น่าน

มอบทุนการศึกษาแก่นักศึกษา ม.ราชภัฏธนบุรี

มอบอุปกรณ์ Server แก่ กรมอิเลกทรอนิกส์ทหารเรือ

การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

“บริษัทฯ มีนโยบายในการเปิดเผยข้อมูลและสารสนเทศที่สำคัญของบริษัทฯ อย่างถูกต้องครบถ้วน และทันเวลา”

บริษัทฯ มีนโยบายในการเปิดเผยข้อมูลและสารสนเทศของบริษัทฯ อย่างถูกต้องครบถ้วนและทันเวลา เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ สามารถรับทราบข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานฐานะทางการเงิน และข้อมูลต่างๆ ของบริษัทฯ เช่น งบการเงิน รายงานประจำปีและแบบแสดงรายการข้อมูล (แบบ 56-1) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษได้จากเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ ตลาดหลักทรัพย์ฯ และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ ฯ รวมทั้งเว็บไซต์ของบริษัทฯ www.deltathailand.com โดยผู้ที่สนใจสามารถโทรศัพท์ติดต่อขอข้อมูลเพิ่มเติมหรืออีเมล์มาที่ info@deltathailand.com ซึ่งบริษัทฯ ได้จัดให้มีหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์ ทำหน้าที่ในการดูแลให้ข้อมูล

ของบริษัทฯ แก่ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน นักวิเคราะห์หลักทรัพย์ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องโดยสามารถติดต่อมาที่ investor@deltathailand.com

งานแถลงข่าวผลประกอบการของบริษัทฯ ที่จัดขึ้นทุกไตรมาส

ในปี 2552 นี้ บริษัทฯได้มีการจัดแถลงข่าวเพื่อชี้แจงผลประกอบการของบริษัทฯและพบปะผู้บริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายทุกไตรมาส

ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

"คณะกรรมการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและระมัดระวัง เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ"

โครงสร้างคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการทั้งหมด 9 ราย โดยเป็นกรรมการที่เป็นผู้บริหาร 6 ราย และเป็นกรรมการอิสระ 3 ราย ซึ่งคิดเป็น 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งหมดเพื่อเป็นการถ่วงดุลคณะกรรมการ โดยคุณสมบัติของกรรมการอิสระเท่ากับเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต กำหนด

บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการและประธานบริหารในปัจจุบันของบริษัทฯ เป็นคนละบุคคล และได้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบแยกออกจากกัน รวมถึงแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการเพื่อความโปร่งใสในการบริหารงาน (รายละเอียดของคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยโครงสร้าง รายชื่อและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสามารถดูเพิ่มเติมได้ในหัวข้อโครงสร้างการจัดการขององค์กร)

วาระการดำรงตำแหน่งกรรมการ

ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี กรรมการบริษัทจำนวนหนึ่งในสามหรือใกล้เคียงกับจำนวนหนึ่งในสามมากที่สุดต้องออกจากตำแหน่ง โดยกรรมการซึ่งพ้นตำแหน่งนี้อาจได้รับเลือกตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งใหม่อีกวาระได้ ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2552 กรรมการซึ่งพ้นวาระได้แก่ นายอึ้ง กวง มิ้ง นายเซีย เหิง เซียน ได้รับการเลือกตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งใหม่อีกวาระและได้แต่งตั้งผู้ช่วย

ศาสตราจารย์หลิว เหิง อี้ เข้าดำรงตำแหน่งแทนศาสตราจารย์ลี จิ เลนที่ได้ครบวาระและแจ้งความประสงค์ไม่ขอรับตำแหน่งต่อ

คณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยเพื่อช่วยปฏิบัติงานในการศึกษาและกลั่นกรองงานในแต่ละด้านและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการ ซึ่งในปัจจุบัน บริษัทฯ มีคณะกรรมการชุดย่อย 4 คณะ ได้แก่ คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

นอกจากนี้ ยังได้มีการแต่งตั้งหน่วยงานหรือตำแหน่งงานเพื่อช่วยในการบริหารงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังนี้

- เลขานุการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้มีมติแต่งตั้ง นางสาวดวงรัตน์ เลิศวรสิริกุล และ นางสาววิไลลักษณ์ ฟุ้งธนะกุล เป็นเลขานุการบริษัท ทำหน้าที่จัดเตรียมการประชุม รวมทั้งให้คำแนะนำด้านกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้คณะกรรมการบริษัททราบและปฏิบัติหน้าที่ดูแลกิจกรรมของคณะกรรมการ รวมทั้งประสานงานให้มีการปฏิบัติตามมติคณะกรรมการ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทฯ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมทั้งมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนด

- หน่วยงานตรวจสอบภายใน

หน่วยงานตรวจสอบภายในได้ถูกจัดตั้งขึ้นมาเป็นเวลากว่า 10 ปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำงานสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นผู้กำกับดูแลงานด้านการตรวจสอบภายใน เพื่อช่วยประเมินความเพียงพอและความมีประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในขององค์กร รวมทั้งการบริหารความเสี่ยงต่างๆ ซึ่งหน่วยงานตรวจสอบภายในจะรายงานโดยตรงและทำงานโดยการมอบหมายจากคณะกรรมการตรวจสอบ

การประชุมคณะกรรมการ

บริษัทฯ กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 4 ครั้งหรือในทุกไตรมาส โดยอาจมีการประชุมเพิ่มเติมเมื่อมีเรื่องต้องพิจารณา และมีการกำหนดวันประชุมล่วงหน้าตลอดทั้งปี โดยบริษัทฯ จะจัดส่งหนังสือเชิญประชุมพร้อมระเบียบวาระการประชุมให้กรรมการแต่ละท่านล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม ในกรณีที่มีเหตุพิจารณาเร่งด่วนอาจส่งหนังสือเชิญประชุมน้อยกว่า 7 วันได้ ซึ่งกรรมการทุกท่านมีความเป็นอิสระในการเสนอเรื่องเข้าสู่วาระการประชุม โดยมีเลขานุการบริษัททำหน้าที่จัดการประชุมรวมทั้งดูแลและเสนอแนะให้การประชุมของคณะกรรมการเป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และให้มีการบันทึกรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษรและมีการจัดเก็บรายงานการประชุมที่ผ่านการรับรองของคณะกรรมการบริษัทไว้เป็นหลักฐาน นอกจากนี้กรรมการอิสระสามารถจัดประชุมโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมได้ตามที่เห็นสมควร ซึ่งโดยปกติการประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบได้ดำเนินการได้อย่างอิสระโดยมิได้มีกรรมการบริหารเข้าร่วม

ประชุมด้วย ซึ่งผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ จะเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการดังกล่าวในเรื่องเกี่ยวกับการสอบทานงบการเงินเป็นประจำทุกไตรมาส และในบางกรณีกรรมการตรวจสอบอาจขอให้กรรมการบริหารบางรายเข้าชี้แจงรายละเอียดในเรื่องต่างๆ ตามที่เห็นควร

<u>แนวทางการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง</u>

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้พิจารณาค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร โดยจะเสนอค่าตอบแทนดังกล่าวให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป ทั้งนี้ในส่วนของค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทต้องได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูงสรุปได้ดังนี้

1. แนวทางการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

1.1 อัตราค่าตอบแทนต้องมีความเหมาะสมเพื่อสามารถดึงดูดและรักษากรรมการที่มีความสามารถให้ทำงานกับบริษัทฯ โดยปัจจัยหลักในการพิจารณาการกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วย

- หน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย
- อัตราค่าตอบแทนกรรมการโดยเฉลี่ยของตลาด
- ผลประกอบการของบริษัทฯ
- ปัจจัยอื่นที่อาจพิจารณาเพิ่มเติมโดยคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนหรือคณะกรรมการบริษัท

1.2 โครงสร้างของค่าตอบแทนอาจเป็นแบบคงที่ทั้งจำนวนหรือแบบคงที่บางส่วนและค่าตอบแทนแปรผันบางส่วน โดยอาจมีค่าเบี้ยประชุมหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ร่วมด้วย

2. แนวทางกำหนดค่าตอบแทนสำหรับผู้บริหารระดับสูง

2.1 ค่าตอบแทนต้องมีความเหมาะสมเพียงพอในการที่จะรักษาผู้บริหารให้ทำงานกับบริษัทฯ และสามารถจูงใจให้ผู้บริหารทำงานได้อย่างเต็มที่

2.2 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่กำหนดตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicator-KPI) ของผู้บริหารและจะนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้อนุมัติก่อนสิ้นสุดปีการเงินต่อไป

2.3 การพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนหรือเงินเดือนประจำปีจะพิจารณาจากการประเมินผลการทำงานเมื่อเทียบกับ KPI ที่กำหนดไว้ และความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ

2.4 ในการกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาอัตราค่าตอบแทนเฉลี่ยของตลาดหรืออุตสาหกรรมที่ใกล้เคียงกันเป็นเกณฑ์เทียบเคียง นอกจากนี้ ยังอาจจัดให้มีข้อมูลการวิจัยตลาดด้านค่าตอบแทนของตลาดหรืออาจขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อช่วยประกอบการพิจารณา โดยบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าว

(สามารถดูรายละเอียดของค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารในหัวข้อ “โครงสร้างการจัดการขององค์กร”)

การประเมินผลการทำงานของประธานบริหาร

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้มอบหมายให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้กำหนดและนำเสนอตัวชี้วัดผลการทำงาน (KPI) ในการประเมินผลการทำงานของประธานบริหารต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยจะมีการพิจารณาทบทวนตัวชี้วัดผลการทำงานตามความเหมาะสมทุกปีและรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบทุกไตรมาส

การบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (โปรดดูรายละเอียดเกี่ยวกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงในหัวข้อโครงสร้างการจัดการขององค์กร) และอนุมัตินโยบายบริหารความเสี่ยงเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2552

ซึ่งในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการชุดนี้ได้มีการประชุมทั้งสิ้น 3 ครั้งโดยได้มีการทบทวนแผนฉุกเฉิน (Emergency Preparedness) และแผนการฟื้นฟูและการเตรียมความพร้อม (Recovery & Contingency Procedures) ให้มีความเหมาะสมกับสภาวการณ์ในปัจจุบันที่มีวิกฤตการณ์ด้านภัยพิบัติต่างๆ ทั้งทางด้านภัยธรรมชาติและโรคระบาดที่เกิดรุนแรงและเกิดขึ้นบ่อยครั้ง นอกจากนี้ ยังได้สรุปถึงความเสี่ยงที่สำคัญในการบริหารงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะในการบริหารความเสี่ยงเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับการบริหารความเสี่ยงดังกล่าว โดยความเสี่ยงที่ได้ศึกษาได้แก่

- ความเสี่ยงด้านอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ (Foreign Exchange Risk)
- ความเสี่ยงด้านการลูกหนี้การค้า (Customer Credit Risk)
- ความเสี่ยงด้านวัตถุดิบ (Raw Material Risk)
- ความเสี่ยงด้านความเพียงพอของบุคคลากร (Manpower)
- ความเสี่ยงด้านแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations)

(โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมในหัวข้อปัจจัยเสี่ยง)

การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร

บริษัทฯ มีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการ ผู้บริหาร รวมทั้งเลขานุการบริษัทเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการจัดอบรมภายในและการอบรมจากสถาบันต่างๆ เช่น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงาน ก.ล.ต. หรือสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ซึ่งในปี 2552 นายอึ้ง กวง เม้ง ประธานกรรมการบริษัทได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตร Director Certification Program (DCP) และหลักสูตร Financial Statements Demystified for Directors ที่จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) นอกจากนี้การจัดโครงการเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำที่ได้กล่าวไปแล้วนั้นก็ถือเป็นส่วนสำคัญหนึ่งของการพัฒนาผู้บริหาร รวมถึงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับแผนการสืบทอดผู้บริหารในรุ่นต่อไป

ในปี 2552 บริษัทฯ ได้แต่งตั้ง ผช. ศ.หลิว เหิง อี้ เป็นกรรมการอิสระ ซึ่งทางบริษัทฯ ได้สรุปบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของการเป็นกรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบและกฎหมายและ

กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้อธิบายลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯและกลุ่ม พร้อมทั้งจัดเตรียมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้เพื่อให้สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้

1.9.5. การดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายใน

โปรดดูรายละเอียดเรื่องการใช้ข้อมูลภายในหัวข้อ “การป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน” ในรายงานการกำกับดูแลกิจการ

1.9.6. ทรัพยากรบุคคล

ในปี 2552 บริษัทฯ และบริษัทย่อยมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 9,693 คน มีผลตอบแทนซึ่งรวมเงินเดือน โบนัสและเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จ่ายให้แก่พนักงานรวมเป็นเงินประมาณ 4,721 ล้านบาท โดยในประเทศไทยมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 7,980 คน คน ผลตอบแทนซึ่งรวมเงินเดือน โบนัสและเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จ่ายให้แก่พนักงานรวมเป็นเงินประมาณ 1,763 ล้านบาท โดยมีพนักงานตามส่วนงานต่างๆ ดังนี้

1. พนักงานในแต่ละสายงานการผลิต

กลุ่มธุรกิจ	จำนวนพนักงาน
กลุ่มผลิตภัณฑ์เพาเวอร์ซัพพลาย	3,374
กลุ่มผลิตภัณฑ์ DES และ Telecom Power	1,260
กลุ่มผลิตภัณฑ์ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์	2,796
2. พนักงานในส่วนบริหารและอื่นๆ	550

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญอย่างมากต่อทรัพยากรบุคคลซึ่งจัดเป็นทรัพย์สินที่มีค่าของบริษัทฯ ค่าตอบแทนและสวัสดิการได้จัดให้อย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ ยังมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการสร้างกิจกรรมและสันทนาการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่พนักงานโดยรวมอย่างต่อเนื่อง (โปรดดูรายละเอียดในหัวข้อ “รายงานการกำกับดูแลกิจการในหัวข้อ - การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย-กิจกรรมทางด้านการดูแลสวัสดิการของพนักงาน”)

2.10. การควบคุมภายใน

บริษัทฯ ได้จัดตั้งฝ่ายตรวจสอบภายในเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบภายในภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการตรวจสอบมาตั้งแต่ปี 2542 ในปัจจุบันนี้ ระบบการควบคุมภายในของบริษัทฯอยู่ในระดับที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง

นอกจากนี้ ในปี2552 บริษัทได้กำหนดนโยบายและขั้นตอนการบริหารความสี่ยง เพื่อให้บริษัทฯ สามารถดำเนินงานได้เป็นอย่างดีในระยะยาวอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย (stakeholders) ทั้งหลาย