

เอกสารประกอบ
แบบประเมินความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียน
ปี 2568

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

CIVIL ENGINEERING PUBLIC COMPANY LIMITED



มติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

หมวด 1 บรรษัทภิบาล

ข้อ 6 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้นำบริษัท
(CEO หรือเทียบเท่า)

6.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำบริษัท (CEO หรือเทียบเท่า) มีตัวชี้วัดด้านการเงิน และด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และ/หรือบรรษัทภิบาล (ESG)

เอกสารอ้างอิง : แบบรายงาน 56-1 One Report 2567 :

หน้า 102 : การประเมินผลการปฏิบัติงาน CEO

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

102

กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ส่วนงานเลขานุการบริษัทมีหน้าที่จัดส่งแบบประเมินให้กรรมการทุกท่านทำการประเมินทุกสิ้นปี และจัดทำสรุปผลการประเมินเพื่อรายงานให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณารับทราบและหารือกันเป็นประจำทุกปี ผลการประเมินการปฏิบัติงานมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

- คณะกรรมการบริษัท (แบบรายชื่อและรายชื่อ) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ "ดีเยี่ยม"
- คณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง (แบบรายชื่อและรายชื่อ) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ "ดีเยี่ยม"
- คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาแต่งตั้ง (แบบรายชื่อและรายชื่อ) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ "ดีเยี่ยม"
- คณะกรรมการบริหาร (แบบรายชื่อและรายชื่อ) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ "ดีเยี่ยม"

การประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
คณะกรรมการบริษัท กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นประจำทุกปี โดยให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาแต่งตั้งพิจารณาให้ความเห็น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร มีเกณฑ์การประเมินแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การประเมินผลจากดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงาน
- ส่วนที่ 2 การประเมินด้านประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั่วไป

ทั้งนี้ ผลการประเมินดังกล่าวจะถูกนำไปพิจารณากำหนดอัตราการปรับขึ้นค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท

ข้อตกลงของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท มีนโยบายกำหนดข้อตกลงของประธานเจ้าหน้าที่บริหารให้อยู่ในระดับที่สามารถจูงใจและเทียบเคียงได้กับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยการพิจารณาจะเชื่อมโยงกับผลงาน ความรับผิดชอบ ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และผลประโยชน์ที่สร้างให้ผู้อื่น

การประชุมคณะกรรมการ

- คณะกรรมการบริษัท กำหนดให้มีการประชุมอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง เพื่อพิจารณารายงานของคณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง รับทราบงบการเงินประจำไตรมาส และอนุมัติงบการเงินประจำปี แผนกลยุทธ์ แผนธุรกิจของบริษัทฯ และเรื่องสำคัญต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในอำนาจอนุมัติ โดยมีการกำหนดวันประชุมล่วงหน้าในช่วงปลายปีก่อนการประชุมปีถัดไป เพื่อให้กรรมการสามารถจัดสรรเวลาและเข้าร่วมประชุมได้ และกำหนดระเบียบวาระที่ชัดเจนล่วงหน้า นอกจากนี้ ประธานกรรมการอาจเรียกประชุมเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษได้ หากมีกรรมการร้องขอ หรือมีวาระจำเป็นเร่งด่วน

- คณะกรรมการบริษัท มีนโยบายสนับสนุนให้กรรมการอิสระและหรือ กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร มีโอกาสประชุมร่วมกับอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามความจำเป็น เพื่ออภิปรายปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการที่อยู่ในความสนใจโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วย และแจ้งผลการประชุมให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารรับทราบด้วย

- ประธานกรรมการเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการบริษัท ประกอบกับพิจารณาเรื่องอื่นใดที่มีกรรมการร้องขอ และเปิดโอกาสให้กรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และเลขานุการบริษัท นำเสนอเรื่องต่าง ๆ เพื่อบรรจุเป็นระเบียบวาระการประชุมล่วงหน้าก่อนการประชุมคณะกรรมการบริษัท ในแต่ละครั้ง

- เลขานุการบริษัท กำหนดให้จัดส่งหนังสือเชิญประชุมพร้อมระเบียบวาระการประชุมให้กรรมการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน และนำส่งเอกสารประกอบการประชุม เพื่อให้กรรมการมีเวลาศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้าประชุม

- การประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการบริษัทฯ ทั้งหมดจึงจะครบองค์ประชุม และให้ประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการท่านใดท่านหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

- กรรมการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่พิจารณาต้องออกจากที่ประชุมระหว่างการพิจารณา และไม่ถือสิทธิ์ออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ

- เลขานุการบริษัท หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจะต้องเข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง และเป็นผู้นับที่รายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงจัดเก็บรายงานการประชุมที่ผ่านการรับรองแล้วจากคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อให้กรรมการหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถเรียกดูข้อมูลหรือตรวจสอบได้

(4) การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

คณะกรรมการจะพิจารณาให้โครงสร้างและอัตราค่าตอบแทน กรรมการ มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและจูงใจให้คณะกรรมการนำพาองค์กรให้ดำเนินงานตามเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยมีการกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน จะต้องมีเหมาะสมเชื่อมโยงกับมูลค่าที่บริษัทฯ สร้างให้กับผู้ถือหุ้น และสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัทฯ ประสบการณ์ การทำหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ (accountability and responsibility) รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน กรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

การกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาแต่งตั้ง มีหน้าที่เห็นชอบและเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท กำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นเครื่องจูงใจให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรอื่น ๆ ทุกระดับปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กรและสอดคล้องกับผลประโยชน์ของบริษัทฯ ในระยะยาวซึ่งรวมถึง

ข้อมูลอ้างอิง Performance of CEO ปี 2024 (ข้อ A3 : Unbilled Receivables : Cycle Days)



ข้อมูลอ้างอิง Performance of CEO ปี 2024 (ข้อ A5 – A6 Revenue Mix)



ตัวชี้วัด ด้านบริหารจัดการอื่น

ข้อมูลอ้างอิง Performance of CEO ปี 2024 (ข้อ B1 OTOI Project)

OTOI : One Team One Innovation



ข้อมูลอ้างอิง Performance of CEO ปี 2024

(ข้อ B2 International Organization for Standardization (ISO) 14000 & 45001)




CIVIL ENGINEERING
กลุ่มบริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)
ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001, 14001, 45001
 20 DECEMBER 2024

ตามที่ทางกลุ่มบริษัท ได้ขอการรับรองมาตรฐาน ISO 9001, 14001, 45001 เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับขอรับการประเมินทั้งภาครัฐและเอกชนที่จะตั้งไว้ในอนาคต รวมทั้งคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยในการทำงาน จึงได้ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ทั้ง 3 ระบบ นั้น

ทางกลุ่มบริษัทมีความยินดีอย่างยิ่งที่จะประกาศว่า เราได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001, 14001, 45001 จาก BSI ซึ่งถือเป็นมาตรฐานที่ทั้งความมุ่งมั่น และเป็นข้อพิสูจน์ถึงความตั้งใจจริงขององค์กรในการให้บริการที่มีคุณภาพและความปลอดภัยสูงสุด เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ว่าจ้าง พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการดำเนินงานตามข้อจรรยาบรรณ

ทางบริษัทขอขอบคุณพนักงานทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายสำคัญนี้ และเราสัญญาว่าจะรักษามาตรฐานนี้ให้ยั่งยืน พร้อมทั้งมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป




ข้อมูลอ้างอิง Performance of CEO ปี 2024

(ข้อ B3 Uplift the organization : B.3.1 Collaboration, Upskil/Reskill, CIVL Academy/องค์กรแม่ข่ายของสภาวิศวกร (หน้า1/2)



บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ได้เข้าร่วมกับสภาวิศวกร ในการเป็นองค์กรแม่ข่ายการพัฒนาวิชาชีพวิศวกรรมต่อเนื่อง เพื่อให้วิศวกรมีการ ปรับปรุงทั้งคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานให้อยู่ในระดับสูงรักษามาตรฐานใน การประกอบวิชาชีพ ให้เป็นที่ยอมรับในสากลและการแข่งขันของตลาดงานในอนาคต โดยได้รับการรับรองเมื่อวันที่ 9 เมษายน 2024



(ข้อ B3 Uplift the organization : B.3.1 Collaboration, result-oriented, KPIs and OKRs Roll-out, Upskil/Reskill, CIVIL Academy) (หน้า2/2)

ระบบเครื่องยนต์และระบบไฮดรอลิกเครื่องจักรก่อสร้าง



ถอดรหัสวิถีสานซีวิล Unlock Potential With CIVIL's Way



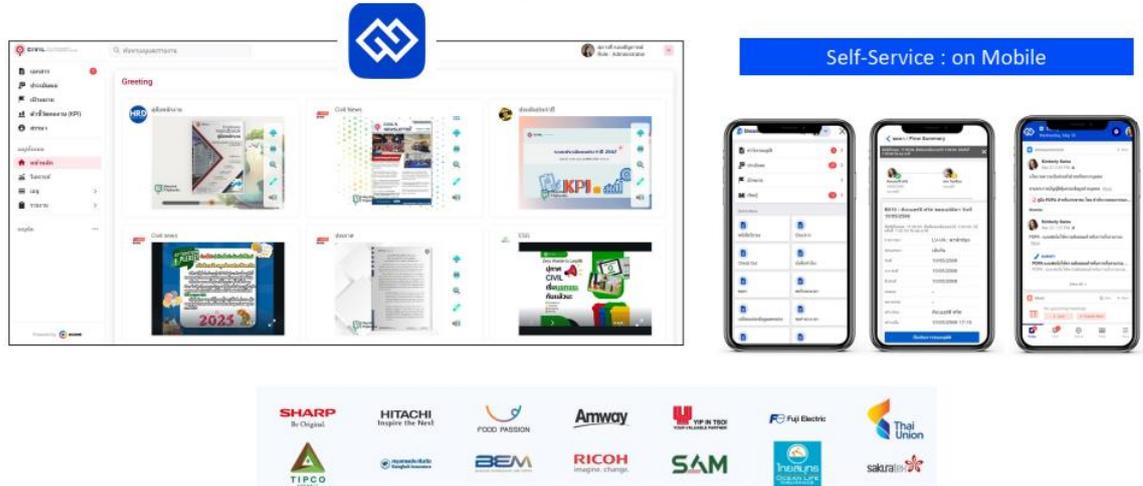
เทคนิคการใช้ Power BI วิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรายงานเข้าใจง่ายอย่างมืออาชีพ



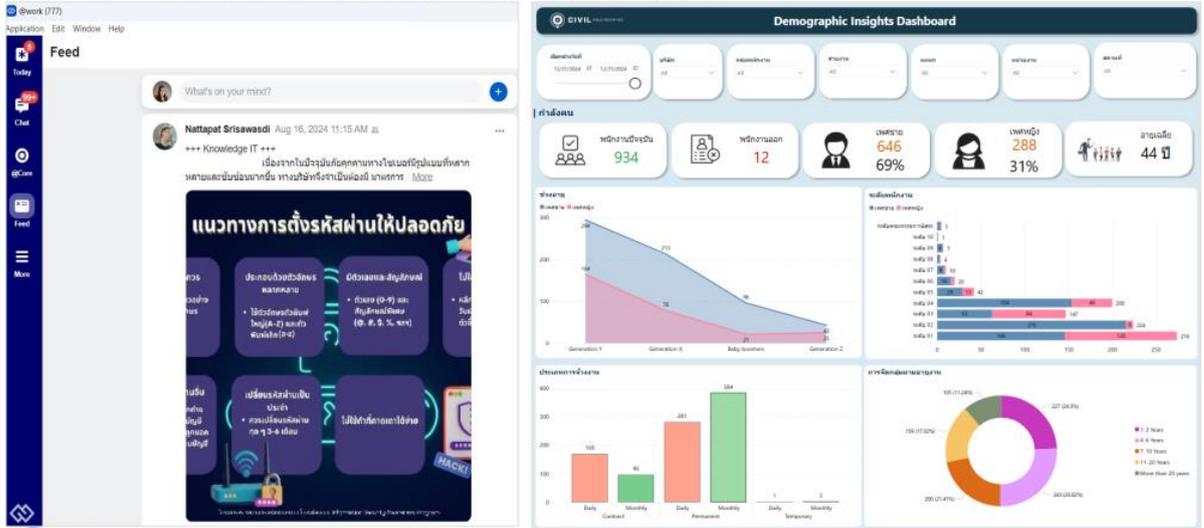
Project Management เทคนิคการบริหารโครงการก่อสร้างอย่างมืออาชีพ ในยุคปัจจุบันให้กับผู้รับเหมา



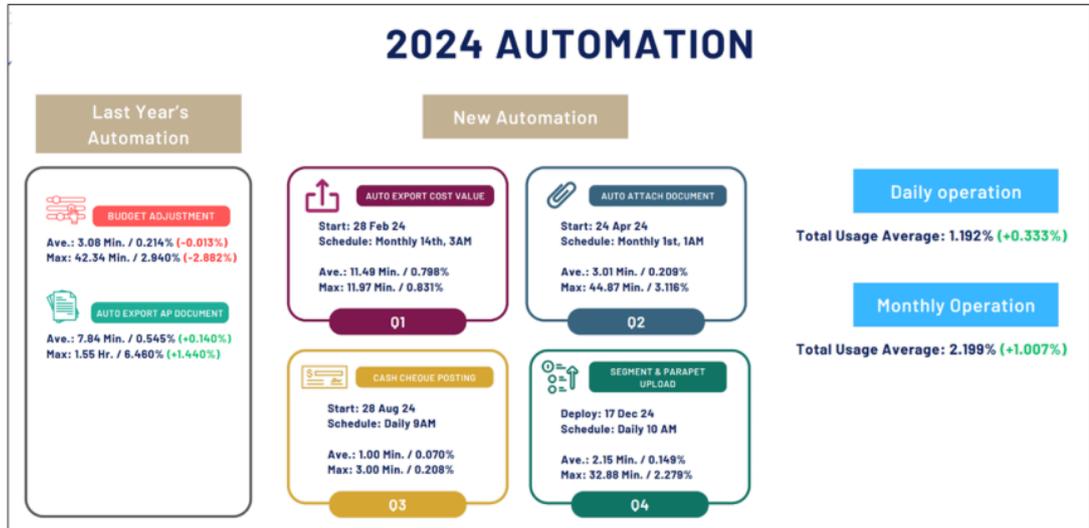
(ข้อ B3 Uplift the organization : B.3.2 Transform to HR application (eUnite)) (หน้า1/2)



(ข้อ B3 Uplift the organization : B.3.2 Transform to HR application (eUnite)) (หน้า2/2)



ข้อ B3 Uplift the organization B.3.3 Automated Process Adoption (RPA Tool)



2024 Performance Objectives		Weight	Unit of Measurement	2024 Target	Actual Results	Performance Index	Weighted Index
A	Financial	(1)				(2) See Table	(3)=(2)*(1)
	A.1 Revenue	15%	MB	7,706	4,968	0	0
	A.2 Net Profit	15%	MB	126	115	0.9	0.135
	A.3 Unbilled Receivables : Cycle Days	10%	Days	270	326	0	0.00
	A.4 %Gross Profit	10%	%	6.2	8.9	1.50	0.15
	A.5 Revenue Mix : Construction vs Non-Construction	5%	Mix	94.6	93.7	1.50	0.075
	A.6 Revenue Mix : Government vs Private Sectors	5%	Mix	93.7	99.1	0.00	0
	Sub-Total	60%					0.36
		Weight				Performance Index	Weighted Index
B	Management	(1)				(2) See Table	(3)=(2)*(1)
	B.1 OTOI Project	10%	%		Be beyond expectation	2.00	0.2
	B.2 International Organization for Standardization (ISO) 14000 & 45001	10%	%		Be beyond expectation	2.00	0.2
	B.3 Uplift the organization :	20%	%		Be beyond expectation	2.00	0.4
	B.3.1 Collaboration, Upskill/Reskill, CIVIL Academy/ อุดหนุนวิทยากรมหาวิทยาลัย						
	B.3.2 Transform to digitalization (eUnite)						
	B.3.3 Automated Process Adoption (RPA Tool)						
	Sub-Total	5%					-
		40%					0.8
C	THSI Qualified	105%					1.16

บริษัทกำหนดตัวชี้วัดด้านความยั่งยืน THSI (ESG) ให้เป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักขององค์กรในการบูรณาการประเด็นด้านความยั่งยืนให้เป็นส่วนหนึ่งการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน





**ผลสำรวจโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทยประจำปี 2567
(Corporate Governance Report of Thai Listed Companies 2024)**

ผลการประเมิน :  บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

หมวด	คะแนนบริษัทจดทะเบียนโดยรวม			CIVIL
	MAX.	AVG.	MIN.	
สิทธิของผู้ถือหุ้นและการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน (หมวด A)	105	86	33	95
การคำนึงถึงบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียและการพัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืน (หมวด B)	108	80	5	107
การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส (หมวด C)	102	88	35	102
ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ (หมวด D)	102	72	23	83
คะแนนรวม	113	84	27	103