

นโยบายความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของความหลากหลายของโครงสร้างคณะกรรมการ และเห็นว่าความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัทเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้บริษัทสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ โดยมีความเหมาะสมสอดคล้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัท กลยุทธ์การเติบโตและลักษณะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบริษัท รวมถึงความซับซ้อนของธุรกิจ ทั้งคุณสมบัติด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญในธุรกิจของบริษัท มีวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญและคุณลักษณะเฉพาะด้าน มีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ อายุ เพศ และประวัติการศึกษา รวมถึงทักษะที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กร และทักษะที่ยังขาดอยู่ตามองค์ประกอบความรู้ความชำนาญของกรรมการ เพื่อให้มั่นใจว่าจะคณะกรรมการโดยรวมที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สามารถเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาและการสรรหากรรมการบริษัทผู้ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของบริษัท เพื่อให้มีองค์ประกอบที่หลากหลายและเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางในการดำเนินงานของบริษัท

แนวทางปฏิบัติของนโยบาย

1. เพื่อเป็นการกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่บริษัทต้องการสรรหา คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาองค์ประกอบความเหมาะสมที่หลากหลาย ประกอบด้วยความรู้ความสามารถในการทำงาน ทักษะที่จำเป็นที่ยังขาดอยู่ในคณะกรรมการและให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท คุณสมบัติของกรรมการทั้งปัจจุบันและอนาคต ความหลากหลายในเรื่องเพศ เชื้อชาติ การศึกษา สี่นิ้ว อายุ สถานภาพสมรส ความคิดเห็นทางการเมือง ศาสนา ประสบการณ์ และองค์ประกอบของความเป็นอิสระ
2. บริษัทให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างเหมาะสม และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการสรรหากรรมการนั้นเป็นไปอย่างเท่าเทียม โดยในกระบวนการสรรหาและเสนอรายชื่อเพื่อแต่งตั้งกรรมการจะมีการรวบรวมรายชื่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเข้าไปในขั้นตอนการสรรหาและการเสนอรายชื่อด้วย ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้รับผิดชอบและดูแลกระบวนการดังกล่าวให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ บริษัทมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนให้มีสัดส่วนของกรรมการที่มีความหลากหลายทางเพศในจำนวนคณะกรรมการทั้งหมด
3. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาถึงความหลากหลายของแหล่งที่มาในการเสนอชื่อของบุคคลผู้มีความเหมาะสม อาทิ การเสนอแนะจากกรรมการบริษัท การเสนอชื่อบุคคลโดยผู้ถือหุ้น บริษัทที่ปรึกษาภายนอก และฐานข้อมูลกรรมการของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย
4. คุณสมบัติของกรรมการบริษัทจะต้องไม่ขัดต่อเกณฑ์คุณสมบัติมาตรฐานของกรรมการ กฎหมายมหาชน หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงข้อบังคับของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และข้อบังคับของบริษัท
5. ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการอิสระ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาถึงความเป็นอิสระของบุคคลที่จะเสนอให้เป็นกรรมการอิสระตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด และพิจารณาตามหลักเกณฑ์ของบริษัท ตลอดจนความจำเป็นในการสรรหากรรมการบริษัทเพิ่มเติม

6. บริษัทจะพิจารณาสัดส่วนของกรรมการเพศชายและเพศหญิงในคณะกรรมการบริษัทที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการทางด้านทักษะและประสบการณ์ของคณะกรรมการบริษัทที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานะเศรษฐกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจและควรมีคณะกรรมการที่เป็นเพศหญิงอย่างน้อย 1 คน เนื่องจากมีละเอียดรอบคอบในการบริหารจัดการ
7. ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการเดิมกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกครั้ง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาการอุทิสเวลาในการปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาจำนวนบริษัทที่กรรมการท่านนั้นดำรงตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะหรือสภาพธุรกิจของบริษัท ซึ่งไม่ควรเกิน 5 บริษัท จดทะเบียน เพื่อให้มั่นใจว่ากรรมการสามารถทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทได้อย่างเพียงพอ

การกำกับติดตามและรายงานผล

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่กำกับ ติดตามการนำนโยบายฉบับนี้ไปปฏิบัติและรายงานผลด้านความหลากหลายในองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทไว้ในรายงานประจำปี

การทบทวนนโยบาย

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่พิจารณาทบทวนและแก้ไขนโยบายฉบับนี้ตามความเหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายยังคงมีประสิทธิภาพ รวมถึงขอเสนอข้อเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

บทลงโทษ

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้จะถูกลงโทษทางวินัยตามกฎหมายข้อบังคับของบริษัท และอาจมีความผิด ตามกฎหมาย หรือข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเริ่มตั้งแต่การตักเตือนเป็นหนังสือ ตัดค่าจ้าง พักงานชั่วคราวโดยไม่รับค่าจ้าง หรือให้ออกจากงาน ซึ่งการลงโทษจะพิจารณาจากเจตนาของการกระทำและความร้ายแรงของความผิดนั้นๆ

นโยบายความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ
ฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568 เป็นต้นไป

พลตำรวจโท -- สมคิด บุญถนอม --
(สมคิด บุญถนอม)
ประธานคณะกรรมการบริษัท