

หลักเกณฑ์การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงสุด

1. การสรรหาและการแต่งตั้งกรรมการบริษัท กรรมการอิสระ

1.1 หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกกรรมการบริษัท

บริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกกรรมการ โดยมีหลักเกณฑ์ในการสรรหา พิจารณาจากลักษณะการประกอบธุรกิจ และกลยุทธ์ของบริษัท จึงได้กำหนดสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยพิจารณาทักษะที่จำเป็นที่ยังขาดอยู่ และมีนโยบายความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) ทั้งด้านทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในสาขาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ โดยไม่มีข้อจำกัดทางด้าน อายุ เพศ และ ศาสนา หรือข้อจำกัดอื่นใด รวมถึงบริษัทได้พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานของบริษัทซึ่งใช้ฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) จากสมาคมส่งเสริมสถาบัน กรรมการบริษัทไทย (IOD) มาเป็นส่วนประกอบในการสรรหากรรมการใหม่ เพื่อกำหนดตัวบุคคลที่เหมาะสมที่เข้ามาเป็น กรรมการหรือผู้บริหาร ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัท จะต้องมีความประพฤติตาม พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 กฎหมายอื่น และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันคณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยกรรมการจำนวน 10 ท่าน ซึ่งมีจำนวนที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนิน ธุรกิจของบริษัทรวมถึงเป็นกรรมการที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จำเป็นต่อองค์ประกอบของโครงสร้างกรรมการที่ยังขาดอยู่ โดยพิจารณาจากทักษะ ความเชี่ยวชาญ (Board Skill Matrix) ทั้งด้านการจัดการ การบริหารธุรกิจ การบัญชีและการเงิน นิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิศวกรรม และรัฐศาสตร์ เพื่อผสานความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัท ซึ่งทำให้องค์ประกอบของคณะกรรมการของบริษัทในปัจจุบันมีผู้มีความรู้ ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญจากหลากหลายอาชีพ และครอบคลุมในทุกด้านอย่างเหมาะสม

1.2 กระบวนการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการบริษัท

การเลือกบุคคลที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการ จะต้องผ่านกระบวนการสรรหาของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน และได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น และบริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นทุกรายทุกกลุ่มในการเสนอ ชื่อบุคคลเพื่อพิจารณาเข้ารับตำแหน่งกรรมการ โดยสามารถเสนอรายชื่อได้ผ่านช่องทางเว็บไซต์ของบริษัทเป็นการล่วงหน้า ตามเวลาที่กำหนดไว้ก่อนการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี ซึ่งปกติจะเป็นช่วงไตรมาสที่ 4 ของทุกปี และการลงมติ เลือกตั้งกรรมการจะใช้บัตรลงคะแนนเลือกตั้งเป็นรายบุคคล โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

1. ผู้ถือหุ้นรายหนึ่งมีคะแนนเสียงเท่ากับ 1 หุ้นต่อ 1 เสียง

2. ผู้ถือหุ้นแต่ละรายจะใช้คะแนนเสียงที่มีอยู่ทั้งหมดตามข้อ 1 เลือกตั้งบุคคลคนเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการก็ได้ กรณีเลือกหลายคนเป็นกรรมการจะแบ่งคะแนนเสียงให้แก่ผู้ใดมากน้อยเพียงใดไม่ได้

3. บุคคลที่ได้รับคะแนนเสียงสูงสุดตามลำดับลงมาเป็นผู้ได้รับการเลือกตั้ง เป็นกรรมการเท่ากับจำนวนกรรมการที่จะ พึ่งมีหรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับการเลือกตั้งในลำดับถัดลงมา มีคะแนนเสียงเท่ากันเกินจำนวน กรรมการที่จะพึงมีหรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ให้ประธานที่ประชุมเป็นผู้ออกเสียงชี้ขาด

ในการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีทุกครั้งที่ กำหนดให้กรรมการลาออกจากตำแหน่งจำนวนหนึ่งในสาม (1/3) ของ จำนวนกรรมการในขณะนั้น ถ้าจำนวนกรรมการจะแบ่งออกให้ตรงเป็นสามส่วนไม่ได้ ก็ให้ออกโดยจำนวนใกล้เคียงกับส่วนหนึ่งใน สามของกรรมการที่ต้องออกจากตำแหน่งในปีแรกและปีที่สองภายหลังจดทะเบียนบริษัทนั้น ให้จับสลากกัน ส่วนปีหลังๆ ต่อไปให้กรรมการคนที่อยู่ในตำแหน่งนานที่สุดนั้นเป็นผู้ออกจากตำแหน่ง กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่ง อาจได้รับเลือกให้กลับ เข้ามาดำรงตำแหน่งได้อีก จากการการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อตาย ลาออก ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้ออก และศาลมีคำสั่งให้ ออก

1.3 การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการอิสระ

ในการสรรหากรรมการอิสระ บริษัทกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกกรรมการอิสระ โดยบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของการสรรหากรรมการบริษัทประกอบกับคุณสมบัติของกรรมการอิสระที่อ้างอิงจากนิยามกรรมการอิสระของบริษัท โดยใช้เกณฑ์เทียบเท่ากับข้อกำหนดที่ ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์กำหนดไว้

คุณสมบัติของกรรมการอิสระ

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท ทั้งนี้ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้นๆ ด้วย
2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ ผู้มีอำนาจควบคุมในช่วง 2 ปีก่อนหน้า ผ่อนปรน ในกรณีที่พ้นจากการเป็นข้าราชการหรือที่ปรึกษาของส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่หรือผู้มีอำนาจควบคุมไม่ถึง 2 ปี
3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิตหรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายกับกรรมการหรือผู้บริหาร
4. ไม่เคยทำธุรกรรมหรือเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของนิติบุคคลที่ทำธุรกรรมกับบริษัท โดยมีมูลค่ารายการ มากกว่าหรือเท่ากับ 20 ล้านบาท หรือ ร้อยละ 3 ของมูลค่าสินทรัพย์สุทธิ(NTA) แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่าในช่วง 2 ปีก่อนหน้า
5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุมในช่วง 2 ปีก่อนหน้า
6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพอื่นหรือเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หุ้นส่วนของนิติบุคคลที่ให้บริการที่มีการบริการเกิน 2 ล้านบาท ในช่วง 2 ปีก่อนหน้า
* กรณีบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามข้อ 4) และข้อ 6) จะดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระได้ก็ต่อเมื่อคณะกรรมการบริษัทแสดงได้ว่าได้พิจารณาตามหลักมาตรา 89/7ว่าไม่มีผลกระทบต่อการทำงานที่และให้ความเห็นที่เป็นอิสระ และต้องเปิดเผยข้อมูลที่กำหนดในหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้น
7. ไม่เป็นตัวแทนของกรรมการบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับบริษัทและบริษัทย่อย หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1 หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ ผู้มีอำนาจควบคุมในกิจการดังกล่าว
9. ไม่มีลักษณะอื่นที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท
10. กรรมการอิสระเป็นกรรมการอิสระของบริษัทในกลุ่มได้ แต่กรรมการตรวจสอบห้ามเป็นกรรมการของบริษัทใหญ่ บริษัทย่อย หรือบริษัทย่อยลำดับเดียวกัน ที่เป็นบริษัทจดทะเบียน
11. ภายหลังจากได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการอิสระแล้ว กรรมการอิสระดังกล่าวอาจได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการให้ตัดสินใจในการดำเนินงานกิจการของบริษัท ของบริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทพี่น้อง ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมได้ โดยมีการตัดสินใจในรูปแบบของคณะ (collective decision) แต่ กรรมการตรวจสอบห้ามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงาน

กรรมการอิสระที่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการตรวจสอบ แต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทโดยคัดเลือกจากกรรมการบริษัทซึ่งมีคุณสมบัติความเป็นอิสระตามประกาศคณะกรรมการ ก.ล.ต. ของบริษัท ที่จะมีกรรมการตรวจสอบอย่างน้อย 1 คนต้องมีความรู้ด้านบัญชีและการเงิน เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบและกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทรวมถึงกำกับดูแลรายงานทางการเงิน ระบบควบคุมภายใน การคัดเลือกผู้ตรวจสอบบัญชีและการพิจารณาข้อขัดแย้งทางผลประโยชน์

ในการเลือกตั้งกรรมการทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวตามวาระ คณะกรรมการอาจเลือกตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างได้ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของกรรมการที่ยังเหลืออยู่ โดยบุคคลซึ่งเข้ามาเป็นกรรมการทดแทนจะอยู่ในตำแหน่งกรรมการได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ตนเข้ามาแทน

2. การสรรหาและการแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัท มีนโยบายในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามา รับผิดชอบในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทและบริษัทย่อย ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าจะได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ โดยคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน จะเป็นผู้รับผิดชอบในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยมีกระบวนการและหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

กระบวนการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คัดเลือกผู้ที่เหมาะสม โดยกลั่นกรองจากผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม ซึ่งสามารถสรรหามาได้จาก บุคคลภายในองค์กร และภายนอกองค์กร
2. ในการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของธุรกิจ หรือจากการเสนอชื่อจาก คณะกรรมการบริษัทหรือผู้บริหารระดับสูงของบริษัท
3. หลังจากคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมแล้ว คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะเสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์การสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

1. คุณสมบัติของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารจัดการ และประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัท มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจของบริษัท และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยไม่มีการกีดกันทางเพศ อายุ เชื้อชาติ เป็นต้น
2. มีภาวะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สามารถอุทิศเวลาได้เพียงพออันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท
3. มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส รวมถึงต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดโดยประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

3. แผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงสุด

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต บริษัทมีนโยบายที่จะวางแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็นไว้สำหรับบุคคลผู้สืบทอดสำหรับตำแหน่งงานที่สำคัญ ของบริษัทและบริษัทย่อย ทั้งนี้ การวางแผนรับช่วงงานจะถูกกำกับ ดูแลโดยคณะกรรมการบริหาร โดยการสนับสนุนจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการสรรหากำหนดค่าตอบแทน ของบริษัทจะดูแลให้มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารสูงสุดของบริษัทและบริษัทย่อยเพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างราบรื่นและต่อเนื่องโดยจะดำเนินการทบทวนแผนดังกล่าวเป็นประจำทุกปี

(นายวิฑูร สุริยวานุกุล)
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)