



นโยบาย

แนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี เรื่อง ความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท

บริษัท พรีเม เซอร์วิส โซลูชั่น จำกัด (มหาชน)

PRIMO SERVICE SOLUTIONS PUBLIC COMPANY LIMITED

496 Moo 9 Sukhumvit 107 Road, Samrong Nuea,
Muang Samut Prakarn District, Samut Prakarn 10270

T 02 081 0000 E info@primo.co.th

WWW.PRIMO.CO.TH

แนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี เรื่อง ความหลากหลายในโครงสร้างของ คณะกรรมการบริษัท

บริษัท พรีเมอ เซอร์วิส โซลูชัน จำกัด(มหาชน) (“บริษัท”) และบริษัทย่อย (รวมเรียกว่า “กลุ่มบริษัท”) ตระหนักถึงประโยชน์ของความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท และเห็นว่าความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัทเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ เมื่อตำแหน่งกรรมการว่างลง บริษัทกำหนดให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทำหน้าที่ในการสรรหา คัดเลือก และกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งในกระบวนการสรรหา คณะกรรมการจึงจำเป็นต้องพิจารณาคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ เฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท รวมทั้งการอุทิศเวลาและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคคลที่จะเข้ามาเป็นกรรมการเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ บริษัทจึงกำหนด หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไว้ดังนี้

1. กระบวนการสรรหา

คณะกรรมการบริษัท โดยคำแนะนำของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาสรรหาบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

- 1) การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ และผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการของบริษัท
- 2) การแนะนำของกรรมการท่านอื่นในบริษัท
- 3) การสรรหาจากฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ของหน่วยงานต่าง ๆ
- 4) การสรรหาโดยที่ปรึกษาภายนอก
- 5) การสรรหาโดยกระบวนการอื่น ๆ ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เห็นสมควรและเหมาะสม

2. คุณลักษณะทั่วไปของกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรพิจารณาและกำหนดคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้ที่จะคัดเลือกเพื่อเสนอชื่อกรรมการในด้านต่าง ๆ เช่น

- 1) ความมีคุณธรรมและความรับผิดชอบ

- 2) การตัดสินใจด้วยข้อมูลและเหตุผล
- 3) ความมีวุฒิภาวะ
- 4) เป็นผู้รับฟังที่ดีและกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและเป็นอิสระ
- 5) ยึดมั่นในการทำงานอย่างมีหลักการและมาตรฐานเยี่ยงมืออาชีพ
- 6) มีคุณสมบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล ได้แก่ พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ.2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม), พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ.2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม), ประกาศข้อบังคับ และ/หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท
- 7) กรณีการแต่งตั้งกรรมการเดิมกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกรวาระ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรพิจารณาการอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาจำนวนบริษัทที่กรรมการท่านนั้นดำรงตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะหรือสภาพธุรกิจของบริษัท ซึ่งไม่ควรเกิน 5 บริษัทจดทะเบียน เพื่อให้มั่นใจว่ากรรมการสามารถทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทได้อย่างเพียงพอ
- 8) คุณลักษณะอื่น ๆ ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นว่ามีความสำคัญ

3. ความรู้ความชำนาญของคณะกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรพิจารณากำหนดองค์ประกอบของความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องมีในคณะกรรมการ เพื่อให้คณะกรรมการสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบาย รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) ทั้งในเรื่องจำนวนกรรมการสัดส่วนกรรมการของผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กรรมการอิสระ กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร โดยมีให้มีข้อจำกัดทางเชื้อชาติ ภาษา อายุ และเพศ รวมถึงการทราบถึงทักษะของกรรมการที่ต้องการจะสรรหา ทั้งด้านทักษะวิชาชีพความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประสบการณ์ ความหลากหลายของกรรมการจะช่วยให้คณะกรรมการมีมุมมองที่กว้างขึ้น ซึ่งจะช่วยให้กระบวนการตัดสินใจดีขึ้นและสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การจัดทำ Board skill Matrix จึงเป็นเครื่องมือตรวจสอบคุณสมบัติที่นำมาใช้กำหนดและตรวจสอบคุณสมบัติของกรรมการ เป็นหลักเกณฑ์ใน

การสรรหากรรมการบริษัท ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบและโครงสร้างของกรรมการตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท รวมทั้งการกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริษัทควรมีความรู้ความชำนาญ หรือมีความเข้าใจ ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านปฏิบัติการ (Operation)
- 2) ด้านการบัญชี/การเงิน (Finance/Accounting)
- 3) ด้านกฎหมาย (Legal)
- 4) ด้านการบริหารจัดการองค์กร (Organization Management)
- 5) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)
- 6) ด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk Management)
- 7) ด้านการควบคุมภายใน (Internal Control)
- 8) ด้านการจัดการในภาวะวิกฤติ (Crisis Management)
- 9) ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจของบริษัท (Industry expertise)
- 10) ด้านกลยุทธ์ (Strategy)
- 11) ด้านพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์
- 12) ด้านการลงทุน (Investment)
- 13) ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance)
- 14) ความรู้เกี่ยวกับความยั่งยืน
- 15) ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ (ESG)

5. การกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่

- 1) พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายที่เหมาะสม
- 2) ค่าตอบแทนของกรรมการ ควรพิจารณาให้อยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบกับระดับอุตสาหกรรมลักษณะเดียวกัน ประสพการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทความรับผิดชอบ รวมถึงประโยชน์
- 3) พิจารณากำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการ โดยบรรจุเข้าเป็นระเบียบวาระการประชุมและการขออนุมัติต่อที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี

6. การแต่งตั้ง

ในการแต่งตั้งกรรมการ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งประกอบด้วย กรรมการอิสระจำนวน 2 ราย จากจำนวนกรรมการสรรหาทั้งหมด 3 ราย มีหน้าที่รับผิดชอบในการ พิจารณาคัดเลือกและกลั่นกรองสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสมตามข้อบังคับของ บริษัทฯ มีความรู้ความสามารถ มีความหลากหลายและมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการ ดำเนินงานของบริษัท พิจารณาจากโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการ และแนวทางการ ปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี เรื่อง ความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท แล้วเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขอความเห็นชอบจากกรรมการ จากนั้น จะนำเสนอ รายชื่อกรรมการดังกล่าวต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดอยู่ในข้อบังคับบริษัท และข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

7. การปฐมนิเทศกรรมการ

จัดให้มีการปฐมนิเทศให้กับกรรมการที่ได้รับตำแหน่งใหม่อย่างเป็นทางการก่อนการเข้าร่วม ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งแรก โดยมีผู้ที่ได้รับมอบหมายจากกรรมการบริษัทฯ เข้าร่วมให้ข้อมูล อันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมายการดำเนินธุรกิจและการดำเนินการที่สำคัญต่าง ๆ ของบริษัท ตลอดจนข้อพึงปฏิบัติสำหรับการเป็นกรรมการบริษัท

8. แผนการพัฒนากรรมการ

บริษัทฯ จะต้องมีการสนับสนุนให้กรรมการเข้าร่วมอบรมหลักสูตรตามข้อเสนอแนะของ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งจัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบัน กรรมการบริษัทไทย (IOD) เช่น หลักสูตร Directors Accreditation Program (DAP) หลักสูตร Directors Certification Program (DCP) หลักสูตร Advanced Audit Committee Program (AACP) เป็นต้น ซึ่งทาง คณะกรรมการ NRCG มีหน้าที่สรรหาหลักสูตรการอบรมต่าง ๆ ที่น่าสนใจสื่อสารให้กับกรรมการทุก ท่านทราบ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังส่งเสริมให้เลขานุการบริษัทและเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ เข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ และรับฟัง/เสวนาในเรื่องที่เกี่ยวข้อง/สอดคล้องกับสถานการณ์ และเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ที่จัดโดยสำนักงาน ก.ล.ต. ตลาดหลักทรัพย์ฯ สมาคมบริษัทจดทะเบียน ไทย และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

9. การประเมินผลงานคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้มอบหมายให้คณะกรรมการ NRCG เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และประเมินผลงานคณะกรรมการทุกคณะในแต่ละปี โดยให้เลขานุการบริษัทฯ นำส่งแบบประเมินให้คณะกรรมการทุกสิ้นปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และรวบรวมและรายงานสรุปผลการประเมิน โดยนำคะแนนทั้งหมดมาคำนวณเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weighted Average) และรายงานผลต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณารับทราบและหารือร่วมกันเป็นประจำทุกปี รวมถึงรายงานผลการประเมินดังกล่าวไว้ในแบบ 56-1 One Report โดยการประเมินผลงานคณะกรรมการบริษัท ในแต่ละปี จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของคณะกรรมการบริษัทฯ และคณะกรรมการชุดย่อย

ทั้งนี้ ประกาศตั้งแต่วันที่ 24 มกราคม 2567 เป็นต้นไป



(นายสุรินทร์ สหชาติโกคานันท์)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร