

นโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการ

บริษัท โรแยล พลัส จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ตระหนักถึงความสำคัญในการพิจารณาองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทที่มีความเหมาะสมและหลากหลาย กำหนดให้ด้านความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ทักษะที่จำเป็น ตลอดจนความหลากหลายในเรื่องเพศ เชื้อชาติ ศาสนา การศึกษา และอายุ โดยองค์ประกอบที่หลากหลายนี้ จะสนับสนุนการมีส่วนร่วมจากบุคคลที่มีพื้นฐานแตกต่างกันสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัท ให้เป็นไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และพิจารณาถึงผลประโยชน์สูงสุดของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะทำให้ธุรกิจของบริษัทฯ สามารถเติบโตได้ในระยะยาวอย่างยั่งยืน

เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาและสรรหากรรมการบริษัท ผู้ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ให้มีองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและหลากหลายสอดคล้องกับทิศทางในการดำเนินงานของบริษัทฯ บริษัทฯ จึงมีนโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการ ซึ่งผ่านการพิจารณาอนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความหลากหลายของคณะกรรมการ

1.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาองค์ประกอบความเหมาะสมที่หลากหลาย ประกอบด้วยคุณสมบัติและความรู้ความสามารถ ความหลากหลายในทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพศ อายุ ที่ต้องการสรรหาให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ผ่านการจัดทำตารางองค์ประกอบความรู้ ความชำนาญของกรรมการ (Board Skills Matrix) และมีความหลากหลายในด้านประวัติการศึกษา ความชำนาญ และประสบการณ์ โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา และปัจจัยอื่นใด

1.2 บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างเหมาะสม การพิจารณาสัดส่วนดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับทักษะและประสบการณ์ของคณะกรรมการที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ เป็นสำคัญ

1.3 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริษัท จะทำการประเมินความหลากหลายทางทักษะของกรรมการในปัจจุบัน ที่จำเป็นและเหมาะสมกับลักษณะการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ผ่านตารางองค์ประกอบความรู้ความชำนาญของกรรมการ (Board Skills Matrix) ทั้งนี้ บริษัทฯ จะเปิดเผยข้อมูล ผลการประเมินคุณสมบัติของกรรมการปัจจุบันตามตารางองค์ประกอบความรู้ความชำนาญของกรรมการ (Board Skills Matrix)

2. คุณสมบัติของกรรมการ

2.1 มีคุณสมบัติถูกต้องและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ รวมทั้งต้องไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการจากผู้ถือหุ้นตามที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ประกาศกำหนด

2.2 มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ มีความเป็นอิสระ ปฏิบัติหน้าที่กรรมการด้วยความระมัดระวังด้วยความซื่อสัตย์ (Duty of Care and Duty of Loyalty) และสามารถทุ่มเททุกเวลาได้อย่างเต็มที่ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และจิตใจสมบูรณ์ สามารถเข้าประชุมคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ มีการเตรียมตัวเป็นการล่วงหน้าก่อนการประชุมอย่างดี มีส่วนร่วมที่สร้างสรรค์ในการประชุม มีความตรงไปตรงมา แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมได้โดยอิสระ มีประวัติการทำงาน และจริยธรรมที่ดีงาม และได้รับการยอมรับจากสังคม

2.3 มีความรู้ความสามารถที่สำคัญต่อธุรกิจของบริษัทฯ อาทิ การบริหาร เศรษฐศาสตร์ การบัญชี การตลาด การเงิน และกฎหมาย

2.4 กรรมการสามารถดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่นได้ แต่ทั้งนี้การเป็นกรรมการดังกล่าวต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่กรรมการของบริษัท และต้องเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนดไว้

2.5 กรรมการไม่สามารถประกอบกิจการ หรือเข้าเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือเป็นหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือเข้าเป็นผู้ถือหุ้นหรือกรรมการในนิติบุคคลอื่น ที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯไม่ว่าจะเพื่อประโยชน์ของตนหรือของบุคคลอื่น เว้นแต่จะแจ้งให้ประชุมผู้ถือหุ้นทราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง

2.6 กรรมการต้องแจ้งให้บริษัทฯ ทราบโดยไม่ชักช้า หากมีส่วนได้เสียในสัญญาที่บริษัทฯ ทำขึ้น ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม หรือการถือหุ้น หุ้นกู้ เพิ่มขึ้นหรือลดลงในบริษัทฯ

2.7 กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (Non-Executive Director) มีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนคณะกรรมการทั้งหมดและไม่น้อยกว่า 3 คน

2.8 กรรมการอิสระมีวาระการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องไม่เกิน 9 ปี นับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก

2.9 ผู้บริหารสูงสุด (CEO) ซึ่งดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท อาจดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่นได้ ไม่จำกัดจำนวนบริษัท แต่ต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการของบริษัทฯ และต้องไม่เป็นการประเทยกันหรือเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของบริษัทฯ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทก่อนการดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่นดังกล่าว

3. หลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหา การคัดเลือก และการแต่งตั้งกรรมการใหม่

3.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาถึงความหลากหลายของแหล่งที่มาในการเสนอชื่อบุคคล เช่น การเสนอชื่อโดยกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทฯ การเสนอชื่อโดยผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ บริษัทที่ปรึกษาภายนอก (Professional Search Firm) และฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) เป็นต้น

3.2 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะเป็นผู้พิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมและ/หรือพิจารณารายละเอียดของบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการในเบื้องต้น โดยพิจารณาตามตารางองค์ประกอบความรู้ความชำนาญของกรรมการ (Board Skill Matrix) ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท และพิจารณาคูณสมบัติของกรรมการให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ก่อนที่จะนำเสนอรายละเอียดนั้นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง หรือนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป (แล้วแต่กรณี)

4. การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องของกรรมการ

4.1 บริษัทฯ ส่งเสริมและสนับสนุนให้กรรมการบริษัทพัฒนาความรู้ในการทำหน้าที่กรรมการอย่างต่อเนื่อง สำหรับทั้งกรรมการปัจจุบันและกรรมการใหม่ โดยการเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรตามข้อเสนอแนะของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งจัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Institute of Directors : IOD)

4.2 บริษัทฯ ยังส่งเสริมและสนับสนุนให้กรรมการบริษัท รวมถึงผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมการอบรม การเสวนา และการสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงสถานการณ์

ปัจจุบัน ซึ่งจัดโดยคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

5. การปฏิรูประบบนิเทศกรรมการใหม่

5.1 บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการจัดปฏิรูประบบนิเทศให้แก่กรรมการใหม่ทุกครั้ง เพื่อให้กรรมการใหม่ได้พิจารณา รับทราบ ขอบเขต บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท รวมถึงการให้ความรู้ ความเข้าใจ ในเป้าหมายการประกอบธุรกิจ ลักษณะธุรกิจ กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของบริษัทฯ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

5.2 ในการปฏิรูประบบนิเทศกรรมการใหม่ บริษัทฯ จะจัดเตรียมข้อมูลและเอกสารสำคัญของบริษัทฯ ให้แก่กรรมการใหม่ เพื่อพิจารณารับทราบ โดยมีตัวอย่างดังต่อไปนี้

- (1) ประวัติของบริษัทฯ ลักษณะการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ โครงสร้างของกลุ่มบริษัท โครงสร้างองค์กร โครงสร้างผู้ถือหุ้นใหญ่ คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และคำตอบแทนของกรรมการ
- (2) เอกสารทางทะเบียนของบริษัทฯ ฐานะทางการเงิน และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ
- (3) หน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กฎบัตรคณะกรรมการบริษัท และ คณะกรรมการชุดย่อย (แล้วแต่กรณี)
- (4) คู่มือการมอบอำนาจอนุมัติของบริษัทฯ (Level of Authority) จรรยาบรรณธุรกิจ และนโยบายต่าง ๆ ของ บริษัทฯ

6. การทบทวนนโยบาย

นโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการฉบับนี้ จะได้รับการทบทวนและประเมินความเหมาะสมของนโยบาย เป็นประจำทุกปี

นโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการ ฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566 เป็นต้นไป