



นโยบายการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการบริษัท
บริษัท อิทธิฤทธิ์ ไนซ์ คอร์पोเรชั่น จำกัด (มหาชน)

นโยบายฉบับนี้ได้รับการทบทวนในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท
ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568

นโยบายการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการบริษัท**และ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งกรรมการของบริษัทย่อย**

บริษัท อิทธิฤทธิ์ โนซ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ในการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินธุรกิจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรมีการเติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อให้การสรรหากรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง เป็นไปอย่างโปร่งใส มีความเป็นธรรมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัท ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อพิจารณาสรรหาคัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อยและผู้บริหารระดับสูง เสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งหรือเสนอขอขออนุมัติแต่งตั้งที่ประชุมผู้ถือหุ้นตามข้อบังคับของบริษัท เมื่อกรรมการที่ดำรงตำแหน่งครบวาระ หรือมีเหตุจำเป็นที่จะต้องแต่งตั้งกรรมการหรือผู้บริหารเพิ่ม โดยใช้นโยบายการสรรหากรรมการและผู้บริหารที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน และไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) กฎหมายอื่น และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยมีหลักเกณฑ์การสรรหาดังต่อไปนี้

1. ความสามารถตามตารางของ Board Skill Matrix ทั้งด้านการจัดการ การบริหารธุรกิจ การบัญชีและการเงิน นิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิศวกรรม รัฐศาสตร์ และความยั่งยืน เพื่อผสานความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัท เพื่อสรรหาคุณสมบัติและทักษะที่จำเป็นที่บริษัทยังขาดอยู่ โดยไม่จำกัดความหลากหลายด้านอายุ เพศ ศาสนา หรือข้อจำกัดอื่นใด รวมถึงการพิจารณาโดยใช้ฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) มาเป็นส่วนประกอบในการสรรหากรรมการใหม่
2. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหารสูงสุดของบริษัท จะต้องต้องพิจารณาคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 และกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงประกาศ ข้อบังคับ และ/หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วย
3. การมีส่วนได้เสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ของกรรมการที่มีต่อบริษัท
4. เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติ ตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และตามคุณสมบัติที่บริษัท กำหนด เพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัท โดยจะประกาศเชิญชวนในเว็บไซต์ของบริษัท www.itthi.com ของทุกปีพร้อมทั้งประกาศข่าวในเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อให้ผู้ถือหุ้นเสนอรายชื่อและประวัติบุคคลเข้ามายังบริษัท ซึ่งบริษัท ได้กำหนดสัดส่วนของการถือหุ้นขั้นต่ำสำหรับผู้ถือหุ้น ที่มีสิทธิเสนอชื่อกรรมการล่วงหน้า โดยต้องถือหุ้นรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท
5. ดูแลให้การเลือกและแต่งตั้งกรรมการเป็นไปตามวิธีการที่ระบุไว้ในข้อบังคับของบริษัทฯ เสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งต่อไป

6. ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา เสนอคณะกรรมการบริษัท ก่อนที่จะมีกรรมการครบวาระเป็นประจำทุกปี

หลักเกณฑ์การสรรหากรรมการในแต่ละคณะ และการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

1) การสรรหากรรมการบริษัท

บทบาทหน้าที่หลักของกรรมการบริษัท คือการกำกับดูแลฝ่ายบริหาร ให้บริหารจัดการธุรกิจบรรลุสู่เป้าหมาย บริหารจัดการธุรกิจของบริษัทให้มีผลกำไรภายใต้การปฏิบัติตามกฎหมาย มีจริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม มีบทบาทต่อความยั่งยืนของกิจการ ดังนั้นความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญของกรรมการทุกคนจึงเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติตามหน้าที่ การสรรหากรรมการที่ดีจึงต้องคำนึงถึงโครงสร้างกรรมการที่เหมาะสม ความเชี่ยวชาญ ชำนาญที่หลากหลาย เช่น ด้านกฎหมาย บัญชีและการเงิน การบริหารจัดการ ครอบรู้ธุรกิจ

บริษัทยังได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท คุณสมบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบ วาระการดำรงตำแหน่ง การเลือกตั้งกรรมการ และการประชุมของกรรมการบริษัทไว้ในกฎบัตรของคณะกรรมการบริษัท

2) การสรรหากรรมการตรวจสอบ

การสรรหากรรมการตรวจสอบ ซึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระ เพื่อทำหน้าที่ช่วยคณะกรรมการบริษัทมีการปฏิบัติหน้าที่ กำกับดูแลเกี่ยวกับความถูกต้องของรายการทางการเงิน ประสิทธิภาพระบบควบคุมภายใน และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักจรรยาบรรณต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้บริษัทและบริษัทย่อยของบริษัทเกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดี นอกจากนี้คณะกรรมการตรวจสอบจะทำหน้าที่ในการสอบทานความเพียงพอและมีความมีประสิทธิภาพในการบริหารความเสี่ยงของบริษัทและบริษัทย่อยของบริษัท รวมทั้งรับผิดชอบในการจัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบ และนำเสนอในรายงานประจำปีของบริษัทเป็นประจำทุกปี

บริษัทยังได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการตรวจสอบ คุณสมบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบ วาระการดำรงตำแหน่ง การเลือกตั้งกรรมการ และการประชุมของกรรมการบริษัทไว้ในกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบ

3) การสรรหากรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการชุดย่อยประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน และคณะกรรมการบริหาร โดยคณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการเข้าดำรงตำแหน่งในแต่ละคณะ ดังนี้

1. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง จะคัดเลือกจากกรรมการบริษัทอย่างน้อย 1 ท่าน และอย่างน้อย 1 ท่านต้องเป็นกรรมการอิสระ
2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะคัดเลือกจากกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 ท่านและอย่างน้อย 1 ท่านต้องเป็นกรรมการอิสระ

3. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน จะคัดเลือกจากกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 ท่านและมากกว่ากึ่งหนึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระ
4. คณะกรรมการบริหาร จะคัดเลือกจากกรรมการหรือผู้บริหารระดับสูงของบริษัท

ทั้งนี้ในแต่ละคณะจะต้องเลือก 1 ท่านเป็นประธานคณะกรรมการ และต้องเป็นกรรมการอิสระ ยกเว้นคณะกรรมการบริหาร ทั้งนี้บริษัทยังได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการชุดย่อย คุณสมบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบ วาระการดำรงตำแหน่ง การเลือกตั้งกรรมการ และการประชุมของกรรมการบริษัทไว้ในกฎบัตรของคณะกรรมการแต่ละชุด

4) การสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) และทักษะที่จำเป็น (CEO Skill Matrix)

คณะกรรมการของบริษัทจะเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยผ่านการพิจารณาคัดเลือกจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และคุณลักษณะของผู้สืบทอดตำแหน่ง สอดคล้องกับสถานการณ์ความท้าทาย รูปแบบการดำเนินงาน แผนการลงทุนสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของบริษัท ในปัจจุบันและอนาคต โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือกีดกันทางเพศ อายุ เชื้อชาติตลอดจนดำเนินการประเมินความสามารถและศักยภาพ เพื่อพิจารณาผู้ที่มีความเหมาะสมจากบุคลากรภายในหรือจากบุคคลภายนอกเมื่อจำเป็น ผ่านเครื่องมือการประเมินที่มีความหลากหลายครบทุกด้าน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินความรู้ ทักษะทัศนคติตาม Competencies การประเมินภาวะผู้นำและความสามารถทางด้านการบริหารจัดการ และรายงานผลการดำเนินการตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง ต่อคณะกรรมการบริษัท

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคำตอบแทน

คำตอบแทนอาจกำหนดเป็นจำนวนที่แน่นอน หรือวางเป็นหลักเกณฑ์ซึ่งจะกำหนดไว้เป็นวงเงินหรือจำนวนเงินรวมก็ได้ โดยการจ่ายคำตอบแทน มีหลายรูปแบบ เช่น คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินหรือสิทธิประโยชน์อื่น โดยเกณฑ์การจ่ายค่าเบี่ยประชุม ให้จ่ายเป็นรายครั้งเฉพาะที่มีการประชุมและเฉพาะคนที่มาเข้าร่วมประชุม กรรมการที่มีสิทธิได้รับคำตอบแทนกรรมการ ต้องไม่เป็นพนักงานของบริษัทซึ่งได้รับเงินเดือนประจำ จากหลักเกณฑ์ดังนี้

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เป็นผู้พิจารณาและกำหนดคำตอบแทนกรรมการ โดยพิจารณาเป็นไปอย่างรอบคอบ ชัดเจน โปร่งใส และเหมาะสม ทั้งนี้ การพิจารณาประเภทคำตอบแทน วิธีการจ่ายคำตอบแทน และจำนวนคำตอบแทนกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งกรรมการของบริษัทย่อย จะนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยต้องสอดคล้องกับข้อบังคับบริษัท หมวดที่ 4 ว่าด้วยเรื่องคณะกรรมการ ข้อ 33
2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เป็นผู้เสนอคำตอบแทนกรรมการประจำปี ต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นชอบ เพื่อเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีอนุมัติ ทั้งนี้การจ่ายคำตอบแทนกรรมการต้องไม่เกินวงเงินที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น หากปีใดได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้พิจารณาจ่ายค่าบำเหน็จประจำปีให้กับ

กรรมการอิสระของบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือคณะกรรมการบริหารจะเป็นผู้รับมอบอำนาจจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้พิจารณาจัดสรรจำนวนเงินบำเหน็จที่กรรมการแต่ละรายจะได้รับ

3. ค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งกรรมการของบริษัทชด้อย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เพื่อให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ขอบเขตบทบาทความรับผิดชอบ และความรับผิดชอบตามกฎหมาย รวมถึงการอุทิศตน และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บริษัทและบริษัทชด้อยของบุคคลดังกล่าว รวมทั้งพิจารณาการขยายตัวทางธุรกิจและการเติบโตของผลกำไรของบริษัทฯ ซึ่งค่าตอบแทนที่กำหนดนั้นต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้ มีดังนี้

3.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม และโบนัส/บำเหน็จ เป็นต้น

บริษัทและบริษัทชด้อย จะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ กรรมการบริษัท กรรมการชด้อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งกรรมการของบริษัทชด้อย โดยพิจารณาจากปัจจัย 3 ประการ

1. แนวปฏิบัติของบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน
2. ผลการดำเนินงานและขนาดธุรกิจของบริษัทและบริษัทชด้อย
3. ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคคลดังกล่าว

3.2 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น หุ้นบริษัท ใบสำคัญแสดงสิทธิในการซื้อหุ้น สิทธิประโยชน์ เป็นต้น

บริษัทอาจพิจารณาให้ผลประโยชน์อื่นๆ ให้แก่กรรมการบริษัท กรรมการชด้อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งกรรมการของบริษัทชด้อย ในแต่ละปี โดยพิจารณาจากผลประกอบการของบริษัทและบริษัทชด้อย และมูลค่าเพิ่มที่สร้างให้แก่ผู้ถือหุ้น (ผลประโยชน์หรือหุ้นสามัญของบริษัท) ทั้งนี้ การให้ผลประโยชน์อื่นๆ ให้แก่กรรมการบริษัท กรรมการชด้อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งกรรมการของบริษัทชด้อย จะเป็นการให้ในอัตราที่สมเหตุสมผล และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

บริษัทอาจพิจารณาโครงการให้สิทธิในการซื้อหุ้น (Stock Option Plan) ให้แก่กรรมการบริษัท กรรมการชด้อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งกรรมการของบริษัทชด้อย เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระยะยาว โดยคณะกรรมการบริษัทจะพิจารณาโครงการให้สิทธิในการซื้อหุ้นสามัญดังกล่าวโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าที่ผู้ถือหุ้นจะได้รับในระยะยาว และโครงการดังกล่าวต้องสามารถให้บริษัทรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพของบริษัทไว้ได้ ทั้งนี้ บริษัทต้องดำเนินการเปิดเผยข้อมูลโครงการให้ผู้ถือหุ้นรับทราบอย่างละเอียด และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. ค่าตอบแทนกรรมการต้องไม่ขัดหรือแย้งกับการดำรงคุณสมบัติของกรรมการอิสระ ตามที่กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด จึงได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ในการกำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นผู้พิจารณา กำหนด และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อนพิจารณา โดยมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์บริษัท และเป้าหมายของบริษัท สอดคล้องกับผลประโยชน์ของบริษัทในระยะยาว

1. การพิจารณาความเหมาะสมของสัดส่วนค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน และผลการดำเนินงานระยะสั้น เช่น โบนัส รวมถึงการพิจารณาจัดหาแนวทางการให้ค่าตอบแทนในระยะยาว อาทิเช่น การให้หุ้น หรือใบสำคัญแสดงสิทธิของบริษัท เป็นต้น
 2. การพิจารณาเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่บริษัทกำหนด กับระดับค่าตอบแทนที่ได้รับในกลุ่มธุรกิจขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน หรือมีผลการดำเนินงานใกล้เคียงกัน เป็นต้น
 3. การพิจารณาเกณฑ์การประเมินผล โดยอ้างอิงจากผลประเมินผลของของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและการเปิดเผยข้อมูลให้เป็นที่รับทราบ ดังต่อไปนี้
 - 3.1 หลักเกณฑ์การประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยเกณฑ์การประเมินผลงานควรจูงใจประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริหารให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายหลัก กลยุทธ์ และสอดคล้องกับผลประโยชน์ของบริษัทในระยะยาว
 - 3.2 ประเมินผลงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประจำทุกปี โดยมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน(ไม่รวมกรรมการที่เป็นผู้บริหาร) เป็นผู้ประเมิน และประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะเป็นผู้สื่อสารผลการพิจารณาให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารทราบ โดยมีหลักเกณฑ์ในการประเมินที่สำคัญ ดังนี้
 - 3.2.1 การพิจารณาเป้าหมายและสถานะของความสำเร็จของแต่ละเป้าหมาย
 - 3.2.2 การวัดผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
 - ความเป็นผู้นำ
 - กำหนดกลยุทธ์
 - การปฏิบัติตามกลยุทธ์
 - การวางแผนและผลปฏิบัติทางการเงิน
 - ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ
 - ความสัมพันธ์กับภายนอก
 - การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร
 - การสืบทอดตำแหน่ง
 - ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์ และ บริการ
 - คุณลักษณะส่วนตัว
 - 3.2.2 การพัฒนาของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- ทั้งนี้ให้คณะกรรมการบริษัทมีอำนาจในการใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานและลักษณะธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อย

การส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้กรรมการบริษัทปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทจะจัดอบรมแก่กรรมการใหม่ และสนับสนุนการเข้าอบรมสัมมนาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

การปฐมนิเทศกรรมการใหม่

จัดการปฐมนิเทศแก่กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย ลักษณะและข้อมูลธุรกิจ แนวทางการดำเนินงานกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการพร้อมทั้งจัดทำเป็นคู่มือและเอกสารที่เกี่ยวข้อง และส่งมอบให้แก่กรรมการ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่

การอบรมกรรมการ

สนับสนุนให้กรรมการได้รับการศึกษาและอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่เป็นการอบรมที่จัดขึ้นภายในบริษัท และหลักสูตรการอบรมสัมมนาภายนอก อาทิเช่น หลักสูตรต่างๆ จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย หรือตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นต้น

แผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร (ตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร CEO)

บริษัท ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจเพื่อการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จึงได้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งในการสรรหาบุคลากรในระดับบริหาร ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อพัฒนาให้มีศักยภาพที่จะสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ โดยสามารถสืบทอดตำแหน่งได้ทันที หรือภายใน 3-5 ปี โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดตำแหน่งงานที่สำคัญที่เป็นตำแหน่งหลัก (Key Position) ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พิจารณาหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ศักยภาพ ของแต่ละตำแหน่งงาน และวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ เพื่อคัดเลือกผู้บริหารที่มีคุณสมบัติสอดคล้องตามที่กำหนด
2. พิจารณาคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ประเมินความพร้อมของผู้ได้รับคัดเลือก ทั้งจุดเด่นและเรื่องที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม
3. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ นำเสนอแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) โดยจัดทำแผนพัฒนาความสามารถรายบุคคลที่ได้รับการคัดเลือก เพื่อให้มีความพร้อมในตำแหน่งที่จะสืบทอด และดูแลติดตามการอบรม และพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้สืบทอดตำแหน่ง
4. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ทบทวนประเมินผลการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานเป็นประจำ และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง