หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัท

ของ

บริษัท ผลธัญญะ จำกัด (มหาชน)

ด้วยบริษัทฯ เป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัทอย่างมีแบบแผนเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมเข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท โดยมีรายละเอียดในการคัดเลือกบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ดังนี้

ข้อ 1.องค์ประกอบและการแต่งตั้งคณะกรรมการบริษัท

ตามข้อบังคับบริษัท คณะกรรมการของบริษัทจะพึงมีจำนวนเท่าใดกำหนดให้ที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นเป็นผู้กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าคน และกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรกรรมการจะเป็นผู้ถือหุ้นของบริษัท หรือไม่ก็ได้

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้พิจารณาและเสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสมควรได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการให้คณะกรรมการบริษัท และที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้พิจารณาเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการ โดยข้อบังคับของบริษัทกำหนดให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการดังนี้

1. ผู้ถือหุ้นทุกคนมีคะแนนเสียงเท่ากับจำนวนหุ้นที่ตนถืออยู่โดยถือว่าหนึ่งหุ้นเท่ากับหนึ่งเสียง แต่ไม่มีการคูณด้วยจำนวนกรรมการที่จะเลือกตั้ง
2. ผู้ถือหุ้นแต่ละคนจะใช้คะแนนเสียงที่มีอยู่ทั้งหมดตามข้อ 1. เลือกตั้งบุคคลคนเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการก็ได้ แต่จะแบ่งคะแนนเสียงให้แก่ผู้ใดมากน้อยเพียงใดไม่ได้ ในกรณีที่เลือกตั้งบุคคลหลายคนเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้นแต่ละคนจะเลือกกรรมการได้ไม่เกินจำนวนกรรมการทั้งหมดที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นต้องเลือกตั้ง
3. บุคคลซึ่งได้รับคะแนนเสียงสูงสุดตามลำดับลงมา เป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการเท่าจำนวนกรรมการที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นต้องเลือกตั้ง ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับการเลือกตั้งในลำดับถัดลงมา มีคะแนนเสียงเท่ากันเกินจำนวนกรรมการที่จะพึงมีให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ คณะกรรมการบริษัทอาจเลือกบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย มาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติหลักทรัพย์ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เข้าเป็นกรรมการในการประชุมคณะกรรมการคราวถัดไป เว้นแต่วาระของกรรมการจะเหลือน้อยกว่าสองเดือน บุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการแทนดังกล่าว จะอยู่ในตำแหน่งกรรมการได้ เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน โดยมติของคณะกรรมการบริษัทต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการที่เหลืออยู่

ที่ประชุมผู้ถือหุ้น อาจลงมติให้กรรมการคนใดคนหนึ่งออกจากตำแหน่งก่อนถึงคราวออกตามวาระได้ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและมีสิทธิออกเสียง และมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนหุ้นที่ถือโดยผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียงในการประชุม

ข้อ 2. แนวทางการกำหนดคุณสมบัติและความรู้ความชำนาญของกรรมการ

ในการกลั่นกรองรายชื่อผู้ที่จะถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้ใช้แนวทางตามแนวทางปฏิบัติที่ดีในการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการ ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย โดยคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.1 คุณลักษณะของกรรมการในแต่ละคน

พิจารณาและกำหนดคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้ที่จะคัดเลือกเพื่อเสนอชื่อกรรมการในด้านต่างๆ เช่น

- ความมีคุณธรรมและความรับผิดชอบ (Integrity and Accountability)
- การตัดสินใจด้วยข้อมูลและเหตุผล (Informed Judgment)
- ความมีวุฒิภาวะ เป็นผู้รับฟังที่ดีและกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและเป็นอิสระ
- ยึดมั่นในการทำงานอย่างมีหลักการและมาตรฐานเยี่ยงมืออาชีพ
- คุณลักษณะอื่นๆ ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นว่ามีความสำคัญ

2.2 ความรู้ความชำนาญที่ต้องการให้มีในคณะกรรมการ

เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน สามารถกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ เช่น

- ความรู้ทางบัญชีและการเงิน (Accounting and Finance)
- การบริหารจัดการองค์กรรวมถึงการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ (Organization and Human Resource Management)
- การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)
- การจัดการในภาวะวิกฤต (Crisis Management)
- ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจของบริษัท (Industry Knowledge)
- ความรู้ด้านการตลาดทั้งภายในและระหว่างประเทศ (Strategic-Domestic and International Marketing)
- การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Strategic Planning)
- ความรู้และความชำนาญเฉพาะด้านอื่นๆ ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เห็นว่าจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทในระยะ 3 - 5 ปี ข้างหน้า เช่น ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Health and Safety Regulations), การวิจัยและพัฒนา (Research & Development), ความรู้เกี่ยวกับการพาณิชย์อิเล็กทรอนิคส์ต่าง ๆ (E-Commerce) หรือ การควบรวมกิจการ (Merger & Acquisition) เป็นต้น

ทั้งนี้ โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จักได้จัดทำแผนการอบรมให้ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านของคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาว่าคณะกรรมการที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วยกรรมการผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญครบถ้วน ตามความจำเป็นและความเหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์สุงสุดแก่องค์กร

2.3 ความหลากหลายของกรรมการ

นอกเหนือจากการกำหนดองค์ประกอบสองประการดังกล่าวข้างต้นแล้ว คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนยังอาจพิจารณากำหนดแนวทางเกี่ยวกับความหลากหลายของคุณสมบัติอื่นๆ ของกรรมการ ทั้งคณะ เช่น กรรมการจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ (Stakeholders) และพื้นฐานการศึกษา อายุ เพศ เป็นต้น

ข้อ 3. วิธีการและกระบวนการในการสรรหากรรมการบริษัท

1. ทบทวนโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทในปัจจุบันว่าเหมาะสมกับความจำเป็นเชิงกลยุทธ์ของบริษัทหรือไม่ และเสนอแนวทางในการปรับปรุง รวมทั้งเสนอแนวทางในการสรรหากรรมการให้สอดคล้องกับโครงสร้างดังกล่าว เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท

2. สรรหารายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติสมควรเสนอชื่อเป็นกรรมการบริษัท
3. พิจารณากลั่นกรองรายชื่อและประวัติของผู้ที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการ (Due Diligence) และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา
4. ดำเนินการเพื่อให้มีการติดต่อสัมภาษณ์ผู้ที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และเสนอรายชื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาและนำเสนออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น
5. ในการสรรหารายชื่อกรรมการ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กำหนดกรอบการสรรหาที่จะสร้างความมั่นใจว่า ผู้ที่ได้รับการสรรหาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการตามหลัก Fiduciary Duty ที่สำคัญสองประการ คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง (Duty of Care) และความซื่อสัตย์สุจริต (Duty of Loyalty)
6. นอกเหนือจากการสรรหารายชื่อโดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแล้ว คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยมีโอกาสเสนอชื่อผู้ที่สมควรเป็นกรรมการให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณา โดยกำหนดระยะเวลาในการเสนอชื่อให้มีเวลาเพียงพอในการพิจารณากลั่นกรองตามกระบวนการที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกำหนด
7. เพื่อความชัดเจนโปร่งใส คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้เปิดเผยนโยบายการสรรหาและขั้นตอนกระบวนการในการเสนอชื่อกรรมการให้ผู้ถือหุ้นทราบ รวมทั้งจัดเตรียมแบบฟอร์มในการเสนอชื่อที่ระบุถึงข้อมูลที่จำเป็นในการพิจาณา เหตุผลสนับสนุน รวมทั้งความเต็มใจของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อไว้ในแบบเสนอชื่อนั้นด้วย
8. กลั่นกรองและตรวจสอบรายชื่อผู้ที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่า ไม่ได้เป็นผู้ที่ถูกขึ้นบัญชีดำหรือถอดถอนจากบัญชีรายชื่อที่หน่วยงานเหล่านี้จัดทำขึ้นรวมทั้งทำการพบปะและสัมภาษณ์บุคคลที่ผ่านการกลั่นกรองและสรรหาจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
9. ในการเสนอชื่อกรรมการ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรเสนอรายชื่อให้คณะกรรมการบริษัทในจำนวนที่เหมาะสมเพื่อให้กรรมการบริษัทมีโอกาสคัดเลือกและเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาตามจำนวนที่ต้องการแต่งตั้ง
10. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนส่งรายชื่อและประวัติกรรมการที่จะพิจารณาแต่งตั้งให้ผู้ถือหุ้นล่วงหน้าพร้อมหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี
11. ในกรณีที่มีการเสนอชื่อกรรมการที่พ้นวาระกลับเข้าดำรงแต่งตั้ง จะนำเสนอผลงาน (Contribution) และประวัติการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัทและการประชุมผู้ถือหุ้นให้ผู้ถือหุ้นใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

12. ในการเสนอรายชื่อกรรมการให้ผู้ถือหุ้นพิจารณา คณะกรรมการบริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นลงคะแนนทีละคน เพื่อให้ผู้ถือหุ้นมีโอกาสพิจารณากรรมการเป็นรายบุคคล และเปิดเผยผลการลงคะแนนในที่ประชุม
13. จัดให้มีการปฐมนิเทศให้กับกรรมการใหม่อย่างเป็นทางการก่อนการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งแรก