



นโยบายการกำหนดคุณสมบัติและการสรรหากรรมการบริษัท

บริษัท สากล เอนเนอจี จำกัด (มหาชน)

1. หลักการ

การสรรหาและคัดเลือกกรรมการถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งตามหลักบรรษัทภิบาลของ บริษัท สากล เอนเนอจี จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) เนื่องจากคณะกรรมการบริษัทถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์และแนวทาง การดำเนินธุรกิจเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท คณะกรรมการบริษัทจึงเห็นสมควร กำหนดนโยบายการ กำหนดคุณสมบัติและการสรรหากรรมการบริษัทขึ้น

2. นโยบายการกำหนดคุณสมบัติและการสรรหากรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด และควรมีความหลากหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความรู้และความชำนาญ เฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท ตลอดจนไม่จำกัดหรือแบ่งแยกในเรื่อง เพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ เพื่อให้บริษัทสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทางธุรกิจ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ บริษัทมีการบริหารจัดการตามหลักบรรษัทภิบาลของบริษัท ที่ก่อให้เกิดความเป็น ธรรม โปร่งใส สามารถสร้างผลตอบแทนและเพิ่มมูลค่าระยะยาวให้ผู้ถือหุ้นและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะช่วยนำพาให้บริษัทเติบโตอย่างยั่งยืน

3. คุณสมบัติของกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พิจารณาสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมเป็นกรรมการแทนกรรมการที่ครบกำหนดออกตามวาระหรือกรณีอื่นๆ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/ หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาเลือกตั้ง โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีพื้นฐานและความเชี่ยวชาญจากหลากหลายอาชีพ มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรม มีประวัติการทำงานที่โปร่งใสไม่ต่างพร้อย รวมทั้งมี ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ โดย ควรคำนึงถึงองค์ประกอบหลักดังต่อไปนี้

3.1 คุณลักษณะที่ต้องการในกรรมการแต่ละคน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรพิจารณาและกำหนดคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้ที่จะ คัดเลือกเพื่อเสนอชื่อเป็นกรรมการในด้านต่างๆ เช่น

- ความมีคุณธรรมและความรับผิดชอบ (Integrity and accountability)
- การตัดสินใจด้วยข้อมูลและเหตุผล (Informed judgment)
- ความมีวุฒิภาวะและความมั่นคง เป็นผู้รับฟังที่ดีและกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและเป็นอิสระ
- ยึดมั่นในการทำงานอย่างมีหลักการและมาตรฐานเยี่ยงมืออาชีพ
- คุณลักษณะอื่นๆ ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นว่ามีความสำคัญ



3.2 ความรู้ความชำนาญที่ต้องการให้มีในคณะกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรพิจารณากำหนดองค์ประกอบของความรู้ความชำนาญ เฉพาะด้านที่จำเป็นต้องมีในคณะกรรมการ และจัดทำ Board Skills Matrix เพื่อประกอบในการสรรหา และเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมเป็นกรรมการที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านที่จำเป็นดังกล่าว เพื่อส่งเสริมให้คณะกรรมการสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบาย รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติ ตามกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

- ความรู้ทางด้านพลังงาน พลังงานทดแทน ไฟฟ้า ก๊าซธรรมชาติ หรือธุรกิจบริหารจัดการของเสีย
- ความรู้ทางบัญชีและการเงิน (Accounting and Finance)
- กฎหมาย รัฐประศาสนศาสตร์
- การบริหารจัดการองค์กรเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งรวมถึงการบริหารจัดการด้านทรัพยากร
- บุคคล (Organization and Human Resource Management)
- การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)
- การจัดการในภาวะวิกฤต (Crisis Management)
- ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจของบริษัท (Industry Knowledge)
- การตลาดระหว่างประเทศ (International Marketing)
- การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Vision and Strategic Planning)
- ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านอื่น ๆ ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นว่าจำเป็นต่อบริษัทในระยะ 3-5 ปีข้างหน้า เช่น ความรู้เกี่ยวกับตลาดผู้บริโภค (Consumer Marketing) พาณิชยกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การส่งเสริมด้านนวัตกรรม (Innovation) การควบรวมกิจการ (Merger & Acquisition) กฎหมาย ธุรกิจและการลงทุน (Business and Investment Law)
- ทักษะด้านเทคโนโลยี ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรระดับภูมิภาค หรือระดับโลก
- ฯลฯ

3.3 ความหลากหลายของกรรมการ

นอกเหนือจากการกำหนดองค์ประกอบสองประการดังกล่าวข้างต้นแล้ว คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนยังอาจพิจารณากำหนดแนวทางเกี่ยวกับความหลากหลายของคุณสมบัติอื่นๆ ของ กรรมการทั้งคณะ เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ และสัญชาติ ฯลฯ

4. กระบวนการสรรหาและคัดเลือกกรรมการ

การสรรหาและคัดเลือกกรรมการใหม่ ประกอบด้วยขั้นตอนรวม 4 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 การวางแผน

เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณากำหนดแนวทางและวางแผนในการสรรหา บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการศึกษาเลือกตั้งเป็นกรรมการใหม่อย่างละเอียดรอบคอบ และในเวลาที่เหมาะสมเลขานุการบริษัทมีหน้าที่ดังต่อไปนี้และเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณา

- ทบทวนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของกรรมการใน Board Skill Matrix

- จัดเตรียมตารางกำหนดครบวาระการดำรงตำแหน่งรวมถึงการครบวาระในคณะกรรมการชุดย่อยของกรรมการแต่ละคน
- ทบทวนการกำหนดคุณสมบัติของกรรมการอิสระของบริษัท
- รวบรวมแนวทางการพิจารณาสรรหาบุคคลเป็นกรรมการบริษัท ข้อกำหนดคุณสมบัติของบุคคล ที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทตามมติคณะกรรมการบริษัท แนวทางของบริษัทที่เกี่ยวข้อง แนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีเกี่ยวกับการสรรหากรรมการของหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เป็นต้น
- เสนอกำหนดเวลาในการดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับกำหนดเวลาประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการบริษัท และการประชุมผู้ถือหุ้น

4.2 การสรรหารายชื่อ

การสรรหารายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการใหม่ ควรพิจารณาจากแหล่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

4.2.1 การเสนอชื่อกรรมการใหม่โดยกรรมการบริษัท

ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทขอให้กรรมการเสนอรายชื่อบุคคลที่เห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมตาม Board Skill Matrix และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจภายในเวลาที่กำหนด

4.2.2 การเสนอชื่อกรรมการใหม่โดยผู้ถือหุ้น

เพื่อให้มีกระบวนการที่จะทำให้ผู้ถือหุ้นส่วนน้อยสามารถมีส่วนร่วมในการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการ และมั่นใจได้ว่าผู้ถือหุ้นส่วนน้อยสามารถเลือกตั้งกรรมการที่เป็นอิสระเพื่อดูแล ผลประโยชน์แทนตนได้ บริษัทจะเปิดโอกาสเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 เดือนให้ผู้ถือหุ้นทุกราย สามารถเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการใหม่ตามหลักเกณฑ์ และขั้นตอนที่กำหนด โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทอนุมัติช่วงเวลาที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการพิจารณาคัดเลือกและเสนอเลือกตั้งในขั้นตอนต่อไป ซึ่งเลขานุการบริษัทจะดำเนินการแจ้งให้ตลาด หลักทรัพย์ฯ ทราบถึงช่วงเวลาและรายละเอียดต่างๆ รวมทั้งเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัท

4.2.3 การรวบรวมรายชื่อจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

เลขานุการบริษัทรวบรวมรายชื่อบุคคลที่มีความสามารถในการเป็นกรรมการบริษัทจดทะเบียน (Chartered Director) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย และรายชื่อกรรมการ ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับ Board Skill Matrix ของบริษัท เสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อประกอบการพิจารณา

4.3 การคัดเลือก

เลขานุการบริษัทรวบรวมรายชื่อที่ได้จากขั้นตอนที่ 4.2 เสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณา ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (ไม่รวมกรรมการที่มีส่วนได้เสีย) จะพิจารณาความเหมาะสมในคุณสมบัติของกรรมการจาก Board Skill Matrix เพื่อกลั่นกรองรายชื่อบุคคลที่มีความเหมาะสมเป็นกรรมการใหม่จากรายชื่อในขั้นตอนที่ 4.2 ที่สอดคล้องกับนโยบายการกำหนด คุณสมบัติและการสรรหากรรมการบริษัท

โดยพิจารณาถึงความหลากหลายในโครงสร้างของ คณะกรรมการบริษัทและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือ ประสบการณ์ที่จะให้ข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายการดำเนินงานธุรกิจตามแนวทางการ พัฒนา

อย่างยั่งยืน เพื่อเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณา

ทั้งนี้เลขานุการบริษัทจะตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจากแหล่งข้อมูล สาธารณะที่ เกี่ยวกับการเป็นกรรมการหรือผู้บริหารในกิจการอื่นที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อบริษัท และคุณสมบัติ การเป็นกรรมการอิสระ

4.3 การเลือกตั้ง

4.4.1 การเลือกตั้งกรรมการแทนกรรมการที่ครบกำหนดออกจากตำแหน่งตามวาระ

คณะกรรมการบริษัท (ไม่รวมกรรมการที่มีส่วนได้เสีย) จะพิจารณาคุณสมบัติของผู้ได้รับการ เสนอชื่อ ตามที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอเป็นรายบุคคลอย่างละเอียด รอบคอบ เพื่อเสนอ ชื่อบุคคลที่เหมาะสมให้ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นพิจารณาเลือกตั้งกรรมการ ทั้งนี้ที่ประชุมคณะกรรมการ บริษัทอาจจะมอบหมายให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ/หรือกรรมการที่เหมาะสมติดต่อทบทวนบุคคล ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทให้เข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการ และรายงานความ คืบหน้าผลการทบทวนบุคคลที่ได้รับการ เสนอชื่อเป็นกรรมการบริษัทให้คณะกรรมการบริษัททบทวน/ พิจารณา

4.4.2 การเลือกตั้งกรรมการแทนกรรมการที่ออกระหว่างกาล

ดำเนินการตามกระบวนการเช่นเดียวกับการเลือกตั้งกรรมการแทนกรรมการที่ครบกำหนดออกจาก ตำแหน่งตามวาระ แต่ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาเลือกตั้ง กรรมการ โดยไม่ต้องเสนอให้ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาเลือกตั้ง

อนึ่ง ในกรณีที่กรรมการที่ลาออกระหว่างกาลคงเหลือวาระการดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการ น้อยกว่า 2 เดือน กฎหมายกำหนดให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเลือกตั้งกรรมการแทนกรรมการที่ลาออกนั้น

5. หลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)

5.1 เป็นกรรมการบริษัทตามข้อบังคับ

5.2 มีความรู้ ความสามารถ ในการดำเนินธุรกิจผู้ที่มีทักษะ ประสบการณ์ วิชาชีพ คุณสมบัติเฉพาะ ในด้านต่างๆ ที่มี ความจำเป็นอย่างยิ่ง และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจของบริษัท โดยทักษะที่จำเป็น ประกอบด้วยทักษะอย่างใด อย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างดังนี้

- ความรู้ทางด้านพลังงาน พลังงานทดแทน ไฟฟ้า ก๊าซธรรมชาติ หรือธุรกิจบริหารจัดการของเสีย
- ความรู้ทางบัญชีและการเงิน (Accounting and Finance)
- กฎหมาย รัฐประศาสนศาสตร์
- การบริหารจัดการองค์กรเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งรวมถึงการบริหารจัดการด้านทรัพยากร
- บุคคล (Organization and Human Resource Management)
- การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)
- การจัดการในภาวะวิกฤต (Crisis Management)

- ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจของบริษัท (Industry Knowledge)
- การตลาดระหว่างประเทศ (International Marketing)
- การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Vision and Strategic Planning)
- ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านอื่น ๆ ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นว่าจำเป็นต่อบริษัทในระยะ 3-5 ปีข้างหน้า เช่น ความรู้เกี่ยวกับตลาดผู้บริโภค (Consumer Marketing) พาณิชยกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (E-commerce) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การส่งเสริมด้านนวัตกรรม (Innovation) การควบรวมกิจการ (Merger & Acquisition) กฎหมาย ธุรกิจและการลงทุน (Business and Investment Law)
- ทักษะด้านเทคโนโลยี ประสบการณ์ในการบริหารจัดการองค์กรระดับภูมิภาค หรือระดับโลก
- ฯลฯ

5.3 มีประสบการณ์ในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

5.4 มีภาวะผู้นำสูง

5.5 ได้รับการยอมรับจากองค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

5.6 ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท

5.7 พิจารณาเรื่องขัดแย้งทางผลประโยชน์