



นโยบายความหลากหลายของกรรมการ
ของ
บริษัท อมารินท์ คอร์ปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน)
และกลุ่มบริษัทฯ

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 เป็นต้นไป

นโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการ บริษัท อมารินท์ คอร์ปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

หลักการและเหตุผล

บริษัท อมารินท์ คอร์ปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) และบริษัทย่อย (รวมเรียกว่า “กลุ่มบริษัท”) ดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักบรรษัทภิบาล รวมทั้ง คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินธุรกิจ และโดยที่คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์และทิศทางต่าง ๆ ในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทให้เติบโตไปอย่างยั่งยืนภายใต้หลักการดังกล่าว บริษัทจึงให้ความสำคัญกับโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท โดยยึดถือปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี กล่าวคือคณะกรรมการบริษัทจะต้องมีจำนวนและองค์ประกอบที่เหมาะสม มีความหลากหลายทางด้านทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ รวมทั้ง มีความหลากหลายในด้านต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ สัญชาติ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ประเทศที่เกิด หรือภูมิหลังทางวัฒนธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการบริษัทจะมีการปรึกษาหารือและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประเด็นที่มีผลกระทบต่อบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินธุรกิจอย่างรอบด้าน เพื่อหลีกเลี่ยงการคิดไปเอนทางเดียวกัน บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายด้านความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท (“นโยบาย”) ขึ้น

ขอบเขตนโยบาย

กรรมการบริษัทของบริษัท อมารินท์ คอร์ปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ทุกท่าน

วัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติของนโยบาย

- 1) บริษัทตระหนักถึงความสำคัญ และผลประโยชน์จากความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) จึงมุ่งมั่นในการสร้างและรักษาโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทให้มีความหลากหลาย โดยมีเจตนารมณ์ที่จะผลักดันให้โครงสร้างของคณะกรรมการประกอบไปด้วยสัดส่วนของกรรมการอิสระมีจำนวนมากกว่ากรรมการที่เป็นผู้บริหาร เพื่อความหลากหลายของความรู้และประสบการณ์ในการเสริมสร้างกลยุทธ์ แนวทางดำเนินกิจการ และ ให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างอิสระและในหลายแง่มุม ทำให้การตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านเป้าหมายของการดำเนินธุรกิจ ผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน
- 2) ในการสรรหาบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการของบริษัท คณะกรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทนของบริษัทจะเป็นผู้ทำหน้าที่ในการสรรหาโดยพิจารณาจากทักษะ ความรู้และประสบการณ์ และสรรหา บุคคลที่มีความหลากหลายในด้านต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ชาติพันธุ์ ประเทศที่เกิด หรือภูมิหลังทางวัฒนธรรม โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างความหลากหลายในด้านต่าง ๆ ของคณะกรรมการบริษัท รวมทั้งจัดทำ Board Skills Matrix เพื่อเป็นเครื่องมือที่นำมาใช้กำหนดและตรวจสอบคุณสมบัติของกรรมการ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการบริษัท ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบ

และโครงสร้างของกรรมการตามวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้งหรือเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง ตลอดจนทบทวนและประเมินโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท ในเรื่องของความหลากหลายและรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบเป็นประจำทุกปี

- 3) บริษัทจะพิจารณาสัดส่วนของกรรมการเพศชายและเพศหญิงในคณะกรรมการบริษัทที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการทางด้านทักษะและประสบการณ์ของคณะกรรมการบริษัทที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานะเศรษฐกิจเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ รวมถึงสัดส่วนของกรรมการแต่ละช่วงอายุที่เหมาะสม
- 4) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีหน้าที่ติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและเปิดเผยการดำเนินการด้านความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัทในรายงานประจำปีและ/หรือ รายงานอื่นใดของบริษัท

การทบทวนนโยบาย

คณะกรรมการความยั่งยืนและบริหารความเสี่ยง ต้องทบทวนนโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการเป็นประจำทุกปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และให้นำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณาเห็นชอบและคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

นโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการฉบับนี้ ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2567 เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2567 ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 เป็นต้นไป