

เอกสารประกอบ ปี 2568
แบบประเมินความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียน

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)
CIVIL ENGINEERING PUBLIC COMPANY LIMITED

มติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

หมวด 1 บรรษัทภิบาล

ข้อ 2 การสรรหากรรมการบริษัทและผู้นำบริษัท

2.1 วิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นเพื่อนำมาใช้ในการสรรหากรรมการบริษัท

เอกสารอ้างอิง : นโยบายการกำกับดูแลกิจการ : หลักปฏิบัติ 3.1 หน้า 5

<https://www.civilengineering.co.th/storage/content/cg/corporate-governance-policy/20200810-civil-corporate-governance-policy-th.pdf>



ประกาศคณะกรรมการบริษัท

ฉบับที่ 1/2563

เรื่อง นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ 3/2563 วันที่ 15 พฤษภาคม 2563 บริษัทจึงออกประกาศเรื่อง นโยบายการกำกับดูแลกิจการ เพื่อใช้เป็นหลักปฏิบัติ และแนวปฏิบัติ ดังนี้

...

หลักปฏิบัติ 3 เสริมสร้างคณะกรรมการที่มีประสิทธิผล (Strengthen Board Effectiveness)

หลักปฏิบัติ 3.1 คณะกรรมการรับผิดชอบในการกำหนดและทบทวนโครงสร้างคณะกรรมการ ทั้งในเรื่องขนาด องค์ประกอบ สัดส่วนกรรมการที่เป็นอิสระ ที่เหมาะสมและจำเป็นต่อการนำพาวงศ์ธุรกิจสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.1.1 คณะกรรมการจะดูแลให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลายทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่า จะได้คณะกรรมการโดยรวมที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สามารถ เข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียได้ รวมทั้งต้องมีกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารอย่างน้อย 1 คนที่มีประสบการณ์ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่

เอกสารอ้างอิง : แบบรายงาน 56-1 One Report 2567 : หน้า 99

99

รายงานประจำปี 2567

การแต่งตั้งกรรมการ

1) การแต่งตั้งกรรมการให้ไปตามข้อบังคับของบริษัทฯ และข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้จะต้องมีความโปร่งใสชัดเจน ในการสรรหากรรมการจะดำเนินการโดยผ่านกระบวนการสรรหาของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และการพิจารณาจะต้องประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับประวัติ การศึกษา และประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพของบุคคลนั้น ๆ และความหลากหลายของทักษะ เพื่อให้มีรายละเอียดเพียงพอ เพื่อประกอบการตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัทฯ และ/หรือ ผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี

2) กรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งกรรมการโดยมติการแต่งตั้งกรรมการต้องได้รับคะแนนเสียงข้างมากของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

3) กรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเนื่องจากเหตุอื่นนอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้กรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลงดังกล่าว ในการประชุมคณะกรรมการคราวถัดไป เว้นแต่วาระของกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งจะเหลือน้อยกว่า 2 เดือน โดยบุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการแทนจะอยู่ในตำแหน่งกรรมการเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน ทั้งนี้ มติแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นกรรมการแทนดังกล่าวต้องได้รับคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่

4) ในกรณีที่บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระเป็นบุคคลที่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพที่เกี่ยวพันกับมูลค่าที่กำหนดตามข้อ 4 หรือข้อ 6 ของคุณสมบัตินั้นเห็นว่าเป็นกรรมการอิสระ คณะกรรมการบริษัทฯ อาจพิจารณาผ่อนผันก็ได้ หากเห็นว่ากรรมการดังกล่าวไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และการให้ความเห็นที่เป็นอิสระและบริษัทฯ ได้เปิดเผยข้อมูลต่อไปนี้ ในหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้นในวาระพิจารณาแต่งตั้งกรรมการอิสระดังกล่าวแล้ว

- (ก) ลักษณะความสัมพันธ์ทางธุรกิจ หรือการให้บริการทางวิชาชีพที่ทำให้บุคคลดังกล่าวมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- (ข) เหตุผลและความจำเป็นที่ยังคงหรือแต่งตั้งให้บุคคลดังกล่าวเป็นกรรมการอิสระ
- (ค) ความเห็นของคณะกรรมการของบริษัทฯ ในการเสนอให้มีการแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวเป็นกรรมการอิสระ

วาระการดำรงตำแหน่ง

1) กรรมการบริษัทฯ ดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 3 ปี และเมื่อครบกำหนดพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับพิจารณาเลือกตั้งให้เป็นกรรมการบริษัทฯ ต่อไปได้

2) กรรมการอิสระมีวาระการดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน 9 ปี

การพ้นจากตำแหน่ง

1) ในการประชุมสามัญประจำปีทุกครั้ง ให้กรรมการออกจากตำแหน่ง 1 ใน 3 เป็นอัตราโดยให้กรรมการที่อยู่ในตำแหน่งนานที่สุดเป็นผู้ออกจากตำแหน่ง ถ้าจำนวนกรรมการที่จะแบ่งออกให้ตรงเป็น 3 ส่วนไม่ได้ ก็ให้ออกโดยจำนวนใกล้เคียงที่สุดกับส่วน 1 ใน 3 ทั้งนี้ กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับเลือกเข้ารับตำแหน่งอีกครั้งได้

2) นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ ตาย ลาออก ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือ กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นลงมติให้ออก หรือศาลมีคำสั่งให้ออก หรือต้องโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดหรือคำสั่งชดเชยด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่ในความคิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดพลาดสุจริต หรือเป็นคนที่มีความสามารถหรือเสมือนมีความสามารถ หรือเป็นบุคคลล้มละลาย

3) การลาออกจากตำแหน่งกรรมการ ให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการ โดยการลาออกนั้นจะมีผลนับแต่วันที่ยื่นลาออกไม่ถึงบริษัทฯ ทั้งนี้ กรรมการซึ่งลาออกจะแจ้งการลาออกของตนให้นายทะเบียนบริษัทมหาชนจำกัดทราบด้วยก็ได้

4) ในการลงมติกรรมการคนใดออกจากตำแหน่งก่อนถึงคราวออกตามวาระให้ถือคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและมีสิทธิออกเสียง และมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนหุ้นที่ถือโดยผู้ถือหุ้นที่มาประชุม และมีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

โครงสร้างคณะกรรมการ

1) ปัจจุบันคณะกรรมการบริษัทฯ ประกอบด้วยกรรมการอิสระ 4 คน จากกรรมการทั้งหมดจำนวน 7 คน คิดเป็นสัดส่วนกรรมการอิสระจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งคณะ ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.ล.ด. และกรรมการอิสระทุกท่านมีคุณสมบัติความเป็นอิสระครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดสามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระได้อย่างเต็มที่

2) เพื่อให้สามารถกำกับดูแลกิจการได้อย่างทั่วถึง ครอบคลุมทุกมิติและสอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริษัทฯ จัดให้มีคณะกรรมการชุดย่อย คณะเจ้าหน้าที่บริหาร และเลขานุการบริษัท ซึ่งมีบทบาทหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทฯ

3) โครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทฯ จะต้องคำนึงถึงความหลากหลายของทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ อาทิ ด้านก่อสร้างด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบัญชีการเงิน ด้านธุรกิจ ด้านการจัดการ ด้านกลยุทธ์ ด้านการบริหารวิเทศ ด้านกฎหมาย และด้านการกำกับดูแลกิจการ เป็นต้น โดยไม่จำกัดเพศ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ และคุณสมบัติเฉพาะ

4) คณะกรรมการบริษัทฯ ได้กำหนดขั้นตอนของกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารอย่างน้อย 1 คนที่มีประสบการณ์ ในธุรกิจที่บริษัทฯ ดำเนินกิจการอยู่

ทักษะ กรรมการบริษัท

เอกสารอ้างอิง : แบบรายงาน 56-1 One Report 2567 : หน้า 100
ทักษะ ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน ของกรรมการบริษัทฯ (BOARD SKILLS MATRIX)

ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านของคณะกรรมการบริษัทฯ (Board Skills Matrix)

กรรมการ	ความรู้ความชำนาญ (Board Skills Matrix)					
	วิศวกรรมศาสตร์	บัญชี/การเงิน	บริหารธุรกิจ	นิติศาสตร์	ทนาย	นวัตกรรม/เทคโนโลยี
นายชัยวัฒน์ อุทัยวรรณ		✓	✓		✓	
นายวีรศักดิ์ ไชลิตไพศาล	✓		✓		✓	
นางยุพิน กาญจนเม็กชัย		✓			✓	✓
นายชัยณรงค์ ไชโย			✓	✓		✓
ส.ต. ดร.ณิต ธงทอง	✓					✓
นายปิยะดิษฐ์ อัครศิริสุข	✓		✓		✓	✓
นายพันธนัท เลิศวัฒนาศศิฤา		✓	✓	✓		

การสรรหาผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตำแหน่งรองประธาน อาจกำหนดนโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารผู้บริหารระดับสูง และตำแหน่งสำคัญในสายงานหลัก เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทฯ มีการสรรหาและพัฒนาประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูงให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยจัดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งการพิจารณาคัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงาน ศักยภาพ และคุณสมบัติจากบุคลากรของบริษัทฯ รวมถึงนำเสนอแผนสืบทอดตำแหน่งดังกล่าวเพื่อให้คณะกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติ (รวมถึงทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง) และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

(2) การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร

1.) คณะกรรมการบริษัทฯ ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้มีการฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้องในระบบการกำกับดูแลของบริษัทฯ เช่น กรรมการ กรรมการตรวจสอบ ผู้บริหาร เลขาธิการบริษัท เป็นต้น เพื่อให้มีความรู้และนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การฝึกอบรมและการให้ความรู้ดังกล่าว มีทั้งรูปแบบที่เป็นการจัดอบรมภายใน และใช้บริการของสถาบันภายนอก

2.) บริษัทฯ จัดให้มีการประชุมพิเศษกรรมการหรือผู้บริหารรายใหม่ ซึ่งรวมถึงการแนะนำลักษณะการประกอบธุรกิจ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ แนวทางและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ พร้อมทั้งจัดเตรียมเอกสารและข้อมูลสำคัญของบริษัทฯ ภาวะเทียบที่เกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ของกรรมการหรือผู้บริหาร รวมทั้งข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหน้าที่

3.) บริษัทฯ สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความรู้ให้แก่กรรมการและผู้บริหารทุกท่าน เพื่อเป็นการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ มีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการและผู้บริหารเข้าร่วมสัมมนาและการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือสถาบันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาธุรกิจของบริษัทฯ

เอกสารอ้างอิง : แบบรายงาน 56-1 One Report 2567 : หน้า 119

119

รายงานประจำปี 2567

11) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการของบริษัทมอบหมาย ด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบและบริหาร ความเสี่ยง

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ 1-11 ข้างต้น คณะกรรมการตรวจสอบ และบริหารความเสี่ยง มีความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท โดยตรง และคณะกรรมการของบริษัทยังคงมีความรับผิดชอบ ในการดำเนินงานของบริษัทต่อบุคคลภายนอก

วาระการดำรงตำแหน่ง

1) กรรมการตรวจสอบมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี ตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และเมื่อครบวาระ ดำรงตำแหน่งอาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ใหม่ได้ตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นว่าเหมาะสม โดยกรรมการ ตรวจสอบไม่ควรมีวาระการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องเกิน 9 ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการตรวจสอบ ครั้งแรก (เว้นแต่คณะกรรมการจะได้พิจารณาแล้วเห็นว่ามี ความจำเป็นที่จะให้ดำรงตำแหน่งต่อเนื่องเกิน 9 ปี) และให้ กรรมการตรวจสอบที่พ้นตำแหน่งตามวาระอยู่รักษาการใน ตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการ มาแทนตำแหน่ง เว้นแต่ กรณีที่ครบวาระการดำรงตำแหน่ง กรรมการบริษัทแล้ว แต่ไม่ได้รับเลือกให้กลับเข้ามาดำรงตำแหน่ง กรรมการบริษัทอีก

2) นอกเหนือจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) เสียชีวิต

(2) ลาออกจากการเป็นกรรมการตรวจสอบ โดยจะต้อง แจ้งความจำนงในการลาออกต่อประธานกรรมการบริษัทเป็น หนังสือล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน พร้อมเหตุผล เพื่อให้ คณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ พิจารณา แต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนขึ้นเป็นกรรมการ ตรวจสอบแทน (แล้วแต่กรณี)

(3) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัทตามกฎหมาย ว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และ ตลาดหลักทรัพย์ หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคู่มือ กรรมการตรวจสอบนี้

(4) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

3) ในกรณีที่กรรมการตรวจสอบพ้นจากตำแหน่ง ทำให้มีกรรมการตรวจสอบจำนวนน้อยที่กฎหมายกำหนดให้ คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็น กรรมการตรวจสอบแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้คณะกรรมการ ตรวจสอบมีจำนวนครบตามที่กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง กำหนดภายใน 3 เดือน นับจากวันที่จำนวนคณะกรรมการ ตรวจสอบไม่ครบถ้วน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ของคณะกรรมการตรวจสอบ โดยกรรมการตรวจสอบที่ได้รับการ แต่งตั้งใหม่ จะอยู่ในตำแหน่งเป็นระยะเวลาเท่าที่ยังเหลืออยู่ ของกรรมการตรวจสอบผู้ออกจากตำแหน่ง

(2) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณา คำตอบแทน ของบริษัทฯ มีจำนวน 2 ท่าน ดังนี้

1) สศ. ดร.สปีด ธงทอง

ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

2) นางยุพิน กาญจนวีถ์

กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

โดยมีนายเชาวรัตน์ ปัทมกิตต์ เป็นเลขานุการคณะกรรมการ สรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ สรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

การสรรหา

1) พิจารณาลักษณะที่การสรรหากรรมการบริษัท และกรรมการ ชุดย่อย โดยพิจารณาความเหมาะสมของจำนวน โครงสร้าง และองค์ประกอบ ของคณะกรรมการ กำหนดคุณสมบัติของ กรรมการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขอ อนุมัติต่อที่ประชุม ผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี

2) พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอการขอ อนุมัติและรับรอง ของผู้ที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการ กรรมการในคณะกรรมการ ชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ในกรณีที่ตำแหน่งว่างลง เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ ตามหลักเกณฑ์การสรรหาประกอบกับฐานข้อมูล ต่างๆ ที่ มีความน่าเชื่อถือ

3) พิจารณาลักษณะที่ในการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร เพื่อ เสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

4) ติดตามการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งและความต่อเนื่อง ในการบริหารที่เหมาะสม สำหรับตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุม คณะกรรมการ บริษัทพิจารณาอนุมัติ

5) ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงสุดของบริษัท เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

6.) สรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่ง กรรมการบริษัท

การพิจารณาคำตอบแทน

7.) กำหนดหลักเกณฑ์คำตอบแทนและผลประโยชน์อื่นของ คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการ ชุดย่อย และผู้บริหาร โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และนำเสนอต่อที่ประชุม คณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณา อนุมัติ แล้วแต่กรณี

8.) เสนอแนะคำตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และคณะ กรรมการชุดย่อย และผู้บริหาร ให้มีผลตอบแทนที่ เหมาะสมกับ หน้าที่และความรับผิดชอบ

9.) เปิดเผยกการกำหนดคำตอบแทนและเปิดเผยคำตอบแทน ในรูปแบบต่างๆ ในรายงานประจำปีของบริษัท

เอกสารประกอบ ปี 2568
แบบประเมินความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียน

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)
CIVIL ENGINEERING PUBLIC COMPANY LIMITED

มติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

หมวด 1 บรรษัทภิบาล

ข้อ 2 การสรรหากรรมการบริษัทและผู้นำบริษัท

2.2 เปิดเผยหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหากรรมการบริษัท

เอกสารอ้างอิง : แบบรายงาน 56-1 One Report 2567 :

หน้า 97, 98 การสรรหากรรมการ

97

รายงานประจำปี 2567

6. นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

บริษัทฯ มีความเชื่อมั่นว่า กระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี จะช่วยให้การบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความเชื่อมั่น และความน่าเชื่อถือให้กับผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนได้เสีย และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย ตลอดจนช่วยให้บริษัทฯ บรรลุตามกลยุทธ์ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีผลประกอบการที่ดี สามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง และสร้างคุณค่าให้กับกิจการเติบโตได้อย่างมั่นคง และยั่งยืนในระยะยาว ดังนั้น บริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการ ซึ่งสอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี หรือ Corporate Governance Code (CG Code) ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) เพื่อใช้เป็นหลักปฏิบัติและแนวปฏิบัติให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปปรับใช้ปฏิบัติ และกำหนดให้มีการทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการดังกล่าวเป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อให้นโยบาย

มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสภาพธุรกิจ จำนวน 8 หลักปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการในฐานะผู้บอกรับฟังที่สร้างคุณค่าให้แก่บริษัทอย่างยั่งยืน
- 2) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของบริษัทที่เป็นไปเพื่อความยั่งยืน
- 3) เสริมสร้างคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพ
- 4) สรรหาและพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและการบริหารบุคลากร
- 5) ส่งเสริมนวัตกรรมและการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ
- 6) ดูแลให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เหมาะสม
- 7) รักษาความน่าเชื่อถือทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูล
- 8) สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้ถือหุ้น

6.1 ภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

6.1.1 นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคณะกรรมการไว้ในคู่มือการกำกับดูแลกิจการ กฎบัตรคณะกรรมการบริษัทฯ และกฎบัตรคณะกรรมการชุดย่อย ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญ อาทิ องค์ประกอบ คุณสมบัติของกรรมการและกรรมการอิสระ การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทฯ หน้าที่และความรับผิดชอบของประธานกรรมการ การประชุมคณะกรรมการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหากรรมการ และกรรมการชุดย่อย การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ และการพัฒนากรรมการ เป็นต้น

msassha

หลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหากรรมการ

(1) msasshannsums

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตำแหน่ง มีหน้าที่เห็นชอบการกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ ในการสรรหากรรมการ กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการ โดยคำนึงถึงความหลากหลายทางด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะและประสบการณ์ ที่เป็นประโยชน์ สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ (Board Skill Matrix) โดยไม่จำกัด เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ประเทศที่กำเนิด วัฒนธรรม ศาสนา อายุ และคุณลักษณะเฉพาะ

ยื่นได้ และต้องใช้เวลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่กรรมการได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งไม่สละหน้าที่ตามกฎหมายและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคณะกรรมการบริษัทจะกำกับดูแลให้การสรรหาและคัดเลือกกรรมการมีกระบวนการที่โปร่งใสและชัดเจน เพื่อให้ได้คณะกรรมการที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับองค์ประกอบที่กำหนดไว้ ก่อนจะนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นผู้แต่งตั้งกรรมการบริษัท

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ ว่างลง คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตำแหน่งจะพิจารณาจากสิ้นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเสนอชื่อเป็นกรรมการ และนำเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทฯ และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาอนุมัติการแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวต่อไป นอกจากนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตำแหน่งได้สนับสนุนให้มีการเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัทฯ รวมถึงพิจารณาการใช้อำนาจกรรมการ (Director Pool) เพื่อประกอบการพิจารณาสรรหากรรมการใหม่ ทั้งนี้ เป็นไปตามนโยบายและกฎบัตรที่เกี่ยวข้อง ข้อบังคับของบริษัทฯ ข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้ถือหุ้นส่วนน้อย บริษัทฯ จะจัดให้มีการพิจารณาลงมติในการแต่งตั้งกรรมการแยกเป็นรายบุคคล ในวาระการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการในการประชุมผู้ถือหุ้นของ บริษัทฯ

คุณสมบัติของกรรมการ

- 1) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัท
- 3) มีภาวะผู้นำ สามารถกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัท ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 4) ดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่เกิน 5 แห่ง (นับรวมการดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯ ด้วย) ทั้งนี้การดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่นจะต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่กรรมการของบริษัทฯ
- 5) มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินงาน และสามารถอุทิศเวลาได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทฯ

คุณสมบัติเพิ่มเติมสำหรับกรรมการอิสระ

- นอกเหนือจากคุณสมบัติของกรรมการ กรรมการอิสระต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่บริษัทฯ กำหนดและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนกำหนด ดังนี้
- 1) ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 0.5 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย
 - 2) ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือของผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ทั้งนี้ ลักษณะต้องห้ามดังกล่าวไม่รวมถึงกรณีที่กรรมการอิสระเคยเป็นข้าราชการ หรือที่ปรึกษาของส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ
 - 3) ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมาย ในลักษณะที่เป็น บิดามารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตร ของผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย
 - 4) ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจตามวรรคหนึ่ง รวมถึงการทำรายการทางการเงินที่กระทำเป็นการปกปิดเพื่อประกอบกิจการ การเช่าหรือให้เช่าสิ่งหาริมทรัพย์ รายการเกี่ยวกับสินทรัพย์หรือบริการ หรือการให้หรือรับความช่วยเหลือทางการเงิน ด้วยการรับหรือให้กู้ยืม คำประกัน การให้สินทรัพย์เป็นหลักประกันหนี้สิน รวมถึงพฤติการณ์อื่นที่ตนเองเดียวกัน ซึ่งเป็นผลให้บริษัทฯ หรือคู่สัญญา มีภาระหนี้ที่ต้องชำระต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ตั้งแต่ร้อยละ 3 ของสินทรัพย์ที่มีตัวตนสุทธิของบริษัทฯ หรือตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า ทั้งนี้ การคำนวณภาระหนี้ดังกล่าวให้เป็นไปตามวิธีการคำนวณมูลค่าของรายการที่เกี่ยวข้องกันตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน โดยอนุโลม แต่ในการพิจารณาภาระหนี้ดังกล่าว ให้นับรวมภาระหนี้ที่เกิดขึ้นระหว่างหนึ่งปีก่อนวันที่ความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบุคคลเดียวกัน

- 5) ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของบริษัทงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯสังกัดอยู่ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
- 6) ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจาก บริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
- 7) ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัทฯ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
- 8) ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในห้างหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 0.5 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย
- 9) ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทฯ
- 10) กรรมการอิสระมีวาระการดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน 9 ปี

ทั้งนี้ กรรมการอิสระอาจได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทฯ ให้ตัดสินใจในการดำเนินงานกิจการของบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ

หลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ

1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ ดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์และโปร่งใส เป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ โดยแต่งตั้งและมอบหมายให้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นผู้ทำหน้าที่พิจารณาสรรหาและคัดเลือกกรรมการบริษัทฯ และกรรมการเฉพาะเรื่อง โดยให้มีการจัดทำหลักเกณฑ์หรือวิธีการสรรหาและคัดเลือกด้วยความโปร่งใส ก่อนนำเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ และ/หรือที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติตามที่ระบุใน กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกสามารถปฏิบัติหน้าที่ กรรมการบริษัทฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

2. หลักเกณฑ์การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีคุณธรรมและมีความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง (Duty of Care) และซื่อสัตย์สุจริต (Duty of Loyalty) เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ บริษัทฯ และกรรมการเฉพาะเรื่อง ภายใต้หลักเกณฑ์การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ ก่อนเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ และ/หรือที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติดังนี้

1) การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการทดแทนกรรมการที่ออกจากตำแหน่ง มีแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

- การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเข้ารับการพิจารณา เลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทฯ
- การเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเข้ารับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทฯ จาก ผู้ถือหุ้นรายใหญ่



- การเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเข้ารับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทฯ จาก คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งอาจพิจารณาจากบัญชีรายชื่อและฐานข้อมูลกรรมการ (Director's Pool) ขององค์กรที่น่าเชื่อถือ อาทิ รายชื่อกรรมการอาชีพในทำเนียบกรรมการของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการไทย (IOD Chartered Director) และ/หรือจากการรวบรวมรายชื่อผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญใน ด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
- คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการตามที่บริษัทฯ กำหนดไว้ ซึ่งรวมถึงคุณสมบัติที่สอดคล้องตาม กฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (CG Code) ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน กลต.) ตลอดจนหลักเกณฑ์และกฎระเบียบของสำนักงาน กลต. และ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- ข้อบังคับบริษัทฯ และการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทฯ
- กฎหมายและกฎระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของกรรมการในบริษัทจดทะเบียน
- การมีส่วนได้เสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ที่อาจมีกับบริษัทฯ
- ความหลากหลายของความรู้ความสามารถ ทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เฉพาะ ด้านที่เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ตาม Board Skills Matrix ไม่ว่าจะเป็นด้านวิศวกรรม พลังงาน อุตสาหกรรม เศรษฐศาสตร์และการเงิน การบริหารจัดการธุรกิจและการบริหารความเสี่ยง การบัญชีกฎหมาย ความยั่งยืน เทคโนโลยีสารสนเทศและความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ เป็นต้น

- ความหลากหลายขององค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทฯ ได้แก่ ความหลากหลายทางเพศ ความหลากหลายทางเชื้อชาติและสัญชาติ โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเพศ เชื้อชาติ สัญชาติสีผิว ชาติพันธุ์ หรือ ศาสนารวมถึงสัดส่วนของกรรมการอิสระที่มีความเหมาะสมและเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
 - ในกรณีที่มีการเสนอแต่งตั้งกรรมการอิสระ จะพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องคุณสมบัติความเป็นอิสระที่ สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และนิยามคุณสมบัติกรรมการอิสระของบริษัทฯ
 - ในกรณีที่เป็นการเสนอแต่งตั้งกรรมการรายเดิม จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ในระหว่างปีที่ผ่านมา ทั้งในฐานะกรรมการบริษัทฯ และกรรมการเฉพาะเรื่องการให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ การอุทิศเวลา ในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการบริษัทฯ ได้อย่าง เพียงพอ และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของกรรมการแต่ละรายมาประกอบการพิจารณาเพิ่มเติมจากที่ระบุตามข้างต้น
 - ความยินยอมจากผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ
- 2) การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการเฉพาะเรื่อง มีแนวทางในการพิจารณา ดังนี้
- ความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เฉพาะด้านตาม Board Skills Matrix อันเป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการเฉพาะเรื่อง
- กฏบัตรคณะกรรมการเฉพาะเรื่องแต่ละคณะ ได้แก่ กฏบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ กฏบัตรคณะ กรรมการบริหารความเสี่ยง กฏบัตรคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน และ กฏบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
 - คุณสมบัติของกรรมการเฉพาะเรื่องที่สอดคล้องตามกฎหมาย กฏระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของ สำนักงาน กสท.และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมถึง ข้อบังคับบริษัทฯ การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทฯ
 - ในกรณีที่มีการเสนอแต่งตั้งกรรมการเฉพาะเรื่องรายเดิม จะพิจารณาเพิ่มเติมในส่วน ของผลการ ปฏิบัติงานในระหว่างปีที่ผ่านมาในฐานะกรรมการเฉพาะเรื่อง การให้ ข้อเสนอแนะความคิดเห็นที่เป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ การอุทิศเวลา ในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการเฉพาะ เรื่องได้อย่างเพียงพอของกรรมการแต่ละ รายมาประกอบการพิจารณาเพิ่มเติมจากที่ระบุตามข้างต้น

3.กระบวนการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ

3.1.1 กระบวนการแต่งตั้งกรรมการทดแทนกรรมการที่ออกจากตำแหน่งครบตามวาระ

เมื่อบริษัทฯ ได้รับชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ จากผู้ถือหุ้นรายย่อย ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ตามแต่ละกรณีแล้ว บริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบและยืนยันคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ ตลอดจนขอความยินยอมจากผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ เพื่อเข้าสู่กระบวนการสรรหาและคัดเลือก ก่อนนำเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณา กลั่นกรอง และเสนอความเห็นเมื่อได้ผ่านการพิจารณา กลั่นกรอง และเสนอความเห็นจาก คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแล้ว คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีหน้าที่เสนอรายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตาม ต่อที่ประชุม คณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติ ด้วยคะแนนเสียงข้างมากของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียง ลงคะแนน โดยให้ผู้ถือหุ้นลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการเป็นแบบรายบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

3.1.2 กระบวนการแต่งตั้งกรรมการทดแทนตำแหน่งกรรมการลงในกรณีอื่น ที่ไม่ใช่เนื่องมาจาก การครบวาระ

เมื่อบริษัทฯ ได้รับชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ในการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ จากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนบริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบและยืนยันคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ ตลอดจนขอความยินยอมจากผู้ได้รับการเสนอชื่อ เพื่อเข้าสู่กระบวนการสรรหาและคัดเลือก ก่อนนำเสนอให้ที่ประชุม คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณา กลั่นกรอง และเสนอความเห็นเมื่อได้ผ่านการพิจารณา กลั่นกรอง และเสนอความเห็นจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแล้ว คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีหน้าที่เสนอรายชื่อบุคคล

ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลง โดยบุคคลที่เข้ามาเป็นกรรมการทดแทนจะมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระเดิมที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ ตันแทน ทั้งนี้ มติการแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นกรรมการแทนดังกล่าว ต้องได้รับคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ (3/4) ของจำนวนกรรมการบริษัทฯ ที่ยังเหลืออยู่เว้นแต่วาระของกรรมการจะเหลือน้อยกว่า 2 เดือน จะต้องเสนอชื่อบุคคลเข้าเป็นกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลงดังกล่าวต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี เพื่อพิจารณาอนุมัติ

3.2 กระบวนการแต่งตั้งกรรมการเฉพาะเรื่อง

บริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบและยืนยันคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของกรรมการบริษัทฯ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับดำรงตำแหน่งกรรมการเฉพาะเรื่อง ก่อนนำเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณา กลั่นกรอง และเสนอความเห็น

เมื่อได้ผ่านการพิจารณา กลั่นกรอง และเสนอความเห็นจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแล้ว คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีหน้าที่เสนอรายชื่อกรรมการบริษัทฯ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการเฉพาะเรื่อง โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี ทั้งนี้ มติการแต่งตั้งกรรมการเฉพาะเรื่อง ต้องได้รับคะแนนเสียงข้างมากของจำนวนกรรมการที่เข้าประชุม

อนึ่ง กรรมการเฉพาะเรื่องที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ อีกได้ ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการเฉพาะเรื่องว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากการออกตามวาระ กรรมการเฉพาะเรื่องที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนนั้นจะอยู่ในตำแหน่งได้เทียบเท่ากับวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการเฉพาะเรื่องที่ตนแทน

เอกสารประกอบ ปี 2568
แบบประเมินความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียน

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)
CIVIL ENGINEERING PUBLIC COMPANY LIMITED

มติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

หมวด 1 บรรษัทภิบาล

ข้อ 2 การสรรหากรรมการบริษัทและผู้นำบริษัท

2.3 กำหนดทักษะที่จำเป็นสำหรับการสรรหาผู้นำบริษัท (CEO หรือเทียบเท่า)

เอกสารอ้างอิง : แบบรายงาน 56-1 One Report 2567 : หน้า 100

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

100

ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านของคณะกรรมการบริษัท (Board Skills Matrix)

กรรมการ	ความรู้ความชำนาญ (Board Skills Matrix)					
	วิศวกรรมศาสตร์	บัญชี/การเงิน	บริหารธุรกิจ	นิติศาสตร์	กฤษฎี	นวัตกรรม/เทคโนโลยี
นายชัยวัฒน์ อุทัยวรรณ		✓	✓		✓	
นายวีรศักดิ์ ไชยดีไพศาล	✓		✓		✓	
นางยุพิน กาญจนเวทย์		✓			✓	✓
นายชัยณรงค์ โชไชย			✓	✓		✓
รศ. ดร.ณิต ธงทอง	✓					✓
นายปิยะดิษฐ์ อัครศิริสุข	✓		✓		✓	✓
นายพันธรัตน์ เลิศวัฒนศศิกุล		✓	✓	✓		

การสรรหาผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน อาจกำหนดนโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารผู้บริหารระดับสูง และตำแหน่งสำคัญในสายงานหลัก เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัท มีการสรรหาและพัฒนาประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูงให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยจัดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง การพิจารณาคัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงาน ศักยภาพ และคุณสมบัติจากบุคลากรของบริษัท รวมถึงนำเสนอแผนสืบทอดตำแหน่งดังกล่าวเพื่อให้คณะกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติ (รวมถึงทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง) และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

(2) การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร

1) คณะกรรมการบริษัท ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้มีการฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้องในระบบการกำกับดูแลของบริษัท เช่น กรรมการ กรรมการตรวจสอบ ผู้บริหาร เลขานุการบริษัท เป็นต้น เพื่อให้มีความรู้และนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การฝึกอบรมและการให้ความรู้ดังกล่าว มีทั้งรูปแบบที่เป็นการจัดอบรมภายใน และใช้บริการของสถาบันภายนอก

2) บริษัท จัดให้มีการประชุมพิเศษกรรมการหรือผู้บริหารรายใหม่ ซึ่งรวมถึงการแนะนำลักษณะการประกอบธุรกิจ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท แนวทางและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท พร้อมทั้งจัดเตรียมเอกสารและข้อมูลสำคัญของบริษัท กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง บทบาทหน้าที่ของกรรมการหรือผู้บริหาร รวมทั้งข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

3.) บริษัท สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความรู้ให้แก่กรรมการและผู้บริหารทุกท่าน เพื่อเป็นการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง บริษัท มีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการและผู้บริหารเข้าร่วมสัมมนาและการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือสถาบันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาธุรกิจของบริษัท

เอกสารประกอบ ปี 2568
แบบประเมินความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียน

บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)
CIVIL ENGINEERING PUBLIC COMPANY LIMITED

มติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

หมวด 1 บรรษัทภิบาล

ข้อ 2 การสรรหากรรมการบริษัทและผู้นำบริษัท

2.4 เปิดเผยหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาผู้นำบริษัท (CEO หรือเทียบเท่า)

เอกสารอ้างอิง : แบบรายงาน 56-1 One Report 2567 : หน้า 119

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนกรรมการ : พิจารณาสรรหา CEO

119

รายงานประจำปี 2567

11.) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการของบริษัทมอบหมาย ด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบและบริหาร ความเสี่ยง

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ 1-11 ข้างต้น คณะกรรมการตรวจสอบ และบริหารความเสี่ยง มีความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท โดยตรง และคณะกรรมการของบริษัทยังคงมีความรับผิดชอบ ในการดำเนินงานของบริษัทต่อบุคคลภายนอก

วาระการดำรงตำแหน่ง

1) กรรมการตรวจสอบมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี ตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และเมื่อครบวาระ ดำรงตำแหน่งอาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ใหม่ได้ตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควร โดยกรรมการ ตรวจสอบไม่ควรมีวาระการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องเกิน 9 ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการตรวจสอบ ครั้งแรก (เว้นแต่คณะกรรมการจะได้พิจารณาแล้วเห็นว่ามี ความจำเป็นที่จะให้ดำรงตำแหน่งต่อเนื่องเกิน 9 ปี) และให้ กรรมการตรวจสอบที่พ้นตำแหน่งตามวาระอยู่รักษาการใน ตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการ มาแทนตำแหน่ง เว้นแต่ กรณีที่ครบวาระการดำรงตำแหน่ง กรรมการบริษัทแล้ว แต่ไม่ได้รับเลือกให้กลับเข้ามาดำรงตำแหน่ง กรรมการบริษัทอีก

2.) นอกเหนือจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) เสียชีวิต

(2) ลาออกจากการเป็นกรรมการตรวจสอบ โดยจะต้อง แจ้งความจำนงในการลาออกต่อประธานกรรมการบริษัทเป็น หนังสือล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน พร้อมเหตุผล เพื่อให้ คณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ พิจารณา แต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนขึ้นเป็นกรรมการ ตรวจสอบแทน (แล้วแต่กรณี)

(3) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัทตามกฎหมาย ว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และ ตลาดหลักทรัพย์ หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคู่มือ กรรมการตรวจสอบนี้

(4) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

3.) ในกรณีที่กรรมการตรวจสอบพ้นจากตำแหน่ง ทำให้มีกรรมการตรวจสอบจำนวนน้อยกว่ากฎหมายกำหนดให้ คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็น กรรมการตรวจสอบแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้คณะกรรมการ ตรวจสอบมีจำนวนครบตามที่กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง กำหนดภายใน 3 เดือน นับจากวันที่จำนวนคณะกรรมการ ตรวจสอบไม่ครบถ้วน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ของคณะกรรมการตรวจสอบ โดยกรรมการตรวจสอบที่ได้รับการ แต่งตั้งใหม่ จะอยู่ในตำแหน่งเป็นระยะเวลาเท่าที่ยังเหลืออยู่ ของกรรมการตรวจสอบผู้ออกจากตำแหน่ง

(2) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณา คำตอบแทน ของบริษัทฯ มีจำนวน 2 ท่าน ดังนี้

- 1.) ดร. ดร.ธ.ธิต ธงทอง
ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน
- 2.) นางยุพิน กาญจนวิทย์
กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

โดยมีนายเขวอร์ดน์ ปัทมกิตต์ เป็นเลขานุการคณะกรรมการ สรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ สรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

การสรรหา

1.) พิจารณาลักษณะที่การสรรหากรรมการบริษัท และกรรมการ ชุดย่อย โดยพิจารณาความเหมาะสมของจำนวน โครงสร้าง และองค์ประกอบ ของคณะกรรมการ กำหนดคุณสมบัติของ กรรมการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขอ อนุมัติต่อที่ประชุม ผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี

2.) พิจารณาสรรหา คัดเลือก และกลับกรองรายชื่อและประวัติ ของผู้ที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการ กรรมการในคณะกรรมการ ชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ในกรณีที่ไม่มีตำแหน่งว่างลง เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ ตามหลักเกณฑ์การสรรหาประกอบกับฐานข้อมูล ต่างๆ ที่ มีความน่าเชื่อถือ

3.) พิจารณาลักษณะที่ในการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร เพื่อ เสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

4.) ติดตามการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งและความต่อเนื่อง ในการบริหารที่เหมาะสม สำหรับตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุม คณะกรรมการ บริษัทพิจารณาอนุมัติ

5.) ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงสุดของบริษัท เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

6.) สรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่ง กรรมการบริษัท

การพิจารณาคำตอบแทน

7.) กำหนดหลักเกณฑ์คำตอบแทนและผลประโยชน์อื่นของ คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการ ชุดย่อย และผู้บริหาร โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และนำเสนอต่อที่ประชุม คณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณา อนุมัติ แล้วแต่กรณี

8.) เสนอแนะคำตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และคณะ กรรมการชุดย่อย และผู้บริหาร ให้มีผลตอบแทนที่ เหมาะสมกับ หน้าที่และความรับผิดชอบ

9.) เปิดเผยการกำหนดคำตอบแทนและเปิดเผยคำตอบแทน ในรูปแบบต่างๆ ในรายงานประจำปีของบริษัท

หลักเกณฑ์และ วิธีการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงสุด

หลักเกณฑ์และ วิธีการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงสุด เริ่มกระบวนการจากการเสนอชื่อบุคคลที่เห็นว่า เหมาะสมมากกว่าหนึ่งชื่อ พร้อมเหตุผลเพื่อให้คณะกรรมการ บริษัทพิจารณาแต่งตั้งต่อไป โดยในการสรรหาได้ พิจารณาก่อนกรองสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่ เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัท และ เข้าใจในธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างดี และสามารถบริหารงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่คณะกรรมการ บริษัทกำหนดไว้ได้ **กระบวนการสรรหาผู้บริหารระดับสูงและผู้สืบทอดตำแหน่งสำคัญ** บริษัทจะพิจารณา คัดเลือกโดยมุ่งเน้นจากบุคลากรภายในองค์กรผู้ที่มีความเหมาะสมด้านวิสัยทัศน์ คุณวุฒิ ประสบการณ์ที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ซึ่งแต่ละปจะมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามที่กำหนด ตามแนวทาง เพื่อความ หลากหลายของคุณสมบัติ (Skill Matrix) ของผู้นำบริษัท ดังนี้

1. ความรู้เฉพาะด้าน (Technical Knowledge)

- ความรู้ด้านวิศวกรรมและก่อสร้าง: ความเข้าใจในกระบวนการก่อสร้าง, มาตรฐานความปลอดภัย, วัสดุก่อสร้าง และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในอุตสาหกรรม
- การบริหารโครงการ (Project Management): การวางแผนและควบคุมโครงการให้เสร็จตามเวลา และงบประมาณ

2. ทักษะการบริหารจัดการ (Management Skills)

- การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning): การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ระยะยาวของบริษัท
- การบริหารจัดการทีม (Team Management): การสร้างและดูแลทีมงาน, การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ดี, การสื่อสารและการมีแรงจูงใจที่ดี

3. ทักษะด้านการเงิน (Financial Skills)

- การบริหารงบประมาณ (Budget Management): การจัดการและควบคุมงบประมาณของโครงการ และบริษัท
- การวิเคราะห์การเงิน (Financial Analysis): การประเมินความเป็นไปได้ของโครงการ, การจัดการ ต้นทุน และการรายงานทางการเงิน

4. ทักษะด้านการพัฒนาธุรกิจ (Business Development Skills)

- การตลาดและการขาย (Marketing and Sales): การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การหาลูกค้าใหม่, และการขยายตลาด
- การเจรจาต่อรอง (Negotiation Skills): การเจรจาสัญญาและเงื่อนไขกับลูกค้า, ผู้รับเหมา และซัพพลายเออร์

5. ทักษะด้านการจัดการความเสี่ยง (Risk Management Skills)

- การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment): การวิเคราะห์และคาดการณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในโครงการและธุรกิจ
- การวางแผนฉุกเฉิน (Contingency Planning): การเตรียมแผนสำรองเพื่อรับมือกับสถานการณ์ไม่คาดฝัน

6. ทักษะด้านเทคโนโลยี (Technology Skills)

- การใช้ซอฟต์แวร์การจัดการโครงการ (Project Management Software): เช่น Primavera, MS Project หรือซอฟต์แวร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- การปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ (Adaptability to New Technologies): ความสามารถในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการ

7. ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills)

- การสื่อสารภายในองค์กร (Internal Communication): การติดต่อสื่อสารกับทีมงานและผู้บริหาร
- การสื่อสารภายนอกองค์กร (External Communication): การติดต่อกับลูกค้า, ผู้ถือหุ้น, และสาธารณชน

การพัฒนาและประเมินทักษะเหล่านี้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและต้องมีการประเมินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ CEO สามารถนำพาธุรกิจก่อสร้างไปในทิศทางที่ถูกต้องและประสบความสำเร็จในระยะยาว เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ผู้บริหารระดับสูงที่มีคุณสมบัติ ทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ในการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญขององค์กรต่อไปในอนาคต โดยจะดำเนินการ ติดตามความคืบหน้าของแผนการพัฒนา ทบทวน และสรุปผลการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เปนไปตามระเบียบและ หลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด เพื่อสร้างความพร้อมให้ทุกคนมีโอกาสดำเนินการ ก้าวหน้าขึ้นสู่ระดับผู้บริหารในอนาคตได้ โดย ผ่านขั้นตอนการประเมินที่มีคุณภาพสูง ซึ่งทุกคนจะได้รับการพัฒนาตามแผนที่วางไว้เป็นรายบุคคล มีการมอบหมาย งานที่ท้าทาย รวมทั้ง หนุนเวียงงานเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำและความรอบรู้ในงาน ซึ่งการเตรียมบุคลากรของ กลุ่มบริษัท ดำเนินการกับพนักงานทุกระดับใหม่มีความพร้อมในการทดแทน