

นโยบายการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บริษัทมีนโยบายการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางการกำหนดโครงสร้าง และองค์ประกอบของคณะกรรมการและคณะกรรมการชด้อย รวมถึงคุณสมบัติของกรรมการในคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยบริษัทให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ทักษะ ประสบการณ์ และกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยกำหนดให้กระบวนการการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนี้

1. การสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัท คณะกรรมการชด้อยและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- 1.1 คณะกรรมการบริษัทจะพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่จะมาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการในคณะกรรมการชด้อยต่าง ๆ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร จากการเสนอชื่อบุคคล เพื่อเข้ารับแต่งตั้ง โดยคณะกรรมการการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยผู้ถือหุ้น โดยที่ปรึกษาภายนอก สรรหาจากฐานข้อมูลกรรมการ หรือสรรหาโดยกระบวนการอื่นๆ ที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควร และเหมาะสม
- 1.2 ให้คณะกรรมการการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีหน้าที่ สรรหา คัดเลือก และเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจากความเชี่ยวชาญ วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส และสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการในคณะกรรมการชด้อยต่างๆ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ที่ครบกำหนดออกตามวาระ หรือตำแหน่งว่างลง และ/หรือ แต่งตั้งเพิ่ม หรือตำแหน่งผู้บริหารอื่นตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทและ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี)
- 1.3 องค์ประกอบและโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชด้อย ให้ประกอบด้วย กรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท และต้องเป็นไปตามกฎบัตรที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณาจำนวน โครงสร้าง และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชด้อย รวมถึงกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี

- 1.4 ให้สรรหา และกลั่นกรองผู้ที่จะเข้ารับตำแหน่งกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยและประธานเจ้าหน้าที่บริหารให้มีคุณสมบัติดังนี้
 - 1.4.1 ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและมีเวลาอย่างเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทได้
 - 1.4.2 มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อบังคับและกฎบัตรที่เกี่ยวข้องของบริษัทและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และประกาศ ข้อบังคับ และ/หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนด ตลอดจนกฎหมายและหลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจ รวมถึงต้องไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้เป็นกรรมการหรือผู้บริหารตามที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือคณะกรรมการกำกับตลาดทุนประกาศกำหนด โดยจะต้องเป็นบุคคลที่มีชื่ออยู่ในระบบข้อมูลรายชื่อกรรมการและผู้บริหารของบริษัทที่ออกหลักทรัพย์ตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนว่าด้วยหลักเกณฑ์การแสดงชื่อบุคคลในระบบข้อมูลรายชื่อกรรมการและผู้บริหารของบริษัทที่ออกหลักทรัพย์
- 1.5 การกำหนดนโยบายค่าตอบแทนของกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งหมายถึงค่าตอบแทนประจำ ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงาน และค่าเบี้ยประชุมให้เป็นไปอย่างโปร่งใส และอยู่ในระดับที่สามารถจูงใจเพื่อรักษากรรมการที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่โดยต้องขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น ทั้งนี้ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณาค่าตอบแทนดังนี้
 - 1.5.1 การกำหนดค่าตอบแทนประจำ เช่น เงินเดือน ให้พิจารณาความเหมาะสมกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ของกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร แต่ละท่าน และให้พิจารณาค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัท
 - 1.5.2 การกำหนดค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงานให้พิจารณาผลการดำเนินงานของบริษัท และการปฏิบัติงานของกรรมการ และ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารแต่ละท่าน
 - 1.5.3 การกำหนดค่าเบี้ยประชุม ให้พิจารณาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อจูงใจให้กรรมการปฏิบัติหน้าที่โดยเข้าประชุมอย่างสม่ำเสมอ
2. นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพนักงานของบริษัท
 - 2.1 บริษัทมีนโยบายการจ้างงานที่ยุติธรรม และให้พนักงานมีโอกาสดำเนินงานในบริษัท อย่างเป็นธรรมโดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ โดยจัดผลตอบแทนที่เหมาะสมและสร้างแรงกระตุ้นในการทำงาน ทั้งในรูปแบบของเงินเดือน และ/หรือเงินรางวัลประจำปี และ/หรือค่าล่วงเวลา

- 2.2 บริษัทจะจ้างบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยถือหลักคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ ของบริษัท ซึ่งแผนกบริหารทรัพยากรบุคคลและธุรการ จะเป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามระบบขั้นตอนของบริษัท โดยบริษัท อาจทำการทดสอบผู้สมัครตามแบบและวิธีการที่บริษัท เห็นสมควรก่อนการว่าจ้าง
- 2.3 การกำหนดนโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้เป็นไป ดังนี้
- 2.3.1 ในการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงาน ให้พิจารณาจากอุตสาหกรรมที่มีขนาดใกล้เคียงกัน ความเหมาะสม ประสิทธิภาพ คุณวุฒิ หน้าที่ความรับผิดชอบ ผลประกอบการของบริษัท ผลการประเมินความสามารถ และผลการประเมินการทำงาน
- 2.3.2 ให้กำหนดค่าตอบแทนค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน
- 2.3.3 จัดให้มีสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การตรวจสุขภาพประจำปี ชุดฟอร์มพนักงาน เงินช่วยเหลือพนักงานด้านต่างๆ เป็นต้น รวมถึงการพัฒนาฝึกอบรมเพิ่มทักษะความสามารถ

ประกาศ ณ วันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2564



(นายประเสริฐ บุญสัมพันธ์)

ประธานกรรมการบริษัท