

นโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีในการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ด้านการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูงให้เป็นไปอย่างโปร่งใส มีความเป็นธรรมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีในการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน รวมถึงปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี

ก) กรรมการอิสระ

บริษัทฯ คัดเลือกกรรมการอิสระ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 หมายความว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ฯ ประกาศคณะกรรมการตลาดทุน รวมถึงประกาศข้อบังคับ และ/หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัทจะจัดให้มีกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งในสาม (1/3) ของจำนวนกรรมการทั้งหมดของบริษัทฯ แต่ต้องไม่น้อยกว่าสาม (3) คน ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) ถือหุ้นไม่เกินร้อยละหนึ่ง (1) ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย
- 2) ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือของผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสอง (2) ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) หรือวันที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการอิสระ ทั้งนี้ ลักษณะต้องห้ามดังกล่าวไม่รวมถึงกรณีที่กรรมการอิสระเคยเป็นข้าราชการ หรือที่ปรึกษา ของส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ
- 3) ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมาย ในลักษณะที่เป็นบิดา มารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตร ของกรรมการรายอื่น ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการ ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย
- 4) ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้จรรยาบรรณอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสอง (2) ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) หรือวันที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการอิสระ
- 5) ความสัมพันธ์ทางธุรกิจตามวรรคหนึ่ง รวมถึงการทำรายการทางการเงินที่กระทำเป็นปกติเพื่อประกอบกิจการ การเช่า หรือให้เช่าสังหาริมทรัพย์ รายการเกี่ยวกับสินทรัพย์หรือบริการ หรือการให้หรือรับความช่วยเหลือทางการเงิน ด้วยการรับหรือให้กู้ยืม คำประกัน การให้สินทรัพย์เป็นหลักประกันหนี้สิน รวมถึงพฤติกรรมอื่นทำนองเดียวกัน ซึ่งเป็นผลให้บริษัทฯ หรือคู่สัญญาที่มีภาระหนี้ที่ต้องชำระต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ตั้งแต่ร้อยละสามของสินทรัพย์ที่มีตัวตนสุทธิของบริษัทฯ หรือตั้งแต่ยี่สิบล้านบาทขึ้นไป แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า ทั้งนี้ การคำนวณภาระหนี้ดังกล่าวให้เป็นไปตามวิธีการคำนวณมูลค่าของรายการที่เกี่ยวข้องกันตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน โดยอนุโลม แต่ในการพิจารณาภาระหนี้ดังกล่าว ให้นับรวมภาระหนี้ที่เกิดขึ้นในระหว่างหนึ่งปีก่อนวันที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบุคคลเดียวกัน
- 6) ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ สังกัดอยู่ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสอง (2) ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) หรือวันที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการอิสระ
- 7) ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่าสองล้านบาทต่อปีจากบริษัทฯ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะ

ได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสอง (2) ปีก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) หรือวันที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการอิสระ

- 8) ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัทฯ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
- 9) ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในห้างหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละหนึ่ง (1) ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย
- 10) ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทฯ

ก) การสรรหากรรมการ และผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการบริษัทฯ แต่งตั้งและมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ทำหน้าที่พิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ ในกรณีที่กรรมการลาออกหรือครบกำหนดออกตามวาระภายใต้หลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ ที่โปร่งใสและเป็นธรรม รวมทั้งพิจารณาสรรหาและคัดเลือกกรรมการผู้จัดการจากรายชื่อกรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ และ/หรือที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ โดยพิจารณาจากการมีคุณสมบัติที่ครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความเป็นอิสระและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ของกรรมการอย่างรอบด้าน โดยกรรมการทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ะมัดระวัง และซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนความหลากหลายของกรรมการ ความหลากหลายทางเชื้อชาติและสัญชาติ ความหลากหลายของทักษะของคณะกรรมการบริษัทฯ ในปัจจุบัน ซึ่งครอบคลุมถึงความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และคุณสมบัติเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจตาม Board Skills Matrix ของบริษัทฯ โดยไม่จำกัดเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว ชาติพันธุ์ หรือศาสนา เพื่อให้มั่นใจว่าองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทฯ มีความหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการและสามารถตอบสนองต่อแผนกลยุทธ์และเป้าหมายของบริษัทฯ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1) การสรรหากรรมการทดแทนกรรมการที่ออกจากตำแหน่งตามวาระ

บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นมีส่วนร่วมในการเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัทฯ ล่วงหน้าก่อนการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเป็นประจำทุกปี โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนมีหน้าที่สรรหาและคัดเลือกรายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอรายชื่อบุคคลดังกล่าวต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ ด้วยคะแนนเสียงข้างมากของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนนโดยให้ผู้ถือหุ้นลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการเป็นแบบรายชื่อบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับการเสนอแต่งตั้งกรรมการรายเดิม จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา การอุทิศเวลา และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกรรมการแต่ละรายมาประกอบการพิจารณา

2) การสรรหากรรมการทดแทนตำแหน่งกรรมการที่ว่างลง

ในกรณีที่ไม่มีชื่อเนื่องมาจากการครบวาระ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับบริษัทฯ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนมีหน้าที่สรรหาและคัดเลือกรายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลง เว้นแต่วาระของกรรมการที่ออกไปจะเหลือน้อยกว่าสองเดือน โดยบุคคลที่เข้ามาเป็นกรรมการทดแทนจะมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระเดิมที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน ทั้งนี้ มติการแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นกรรมการแทนดังกล่าวต้องได้รับคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ (3/4) ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่

3) การสรรหาผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนเป็นผู้พิจารณาสรรหาบุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูงที่มีหน้าที่รายงานตรงต่อกรรมการผู้จัดการ โดยในการพิจารณาจะคัดเลือกจากบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ และเข้าใจธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างดี และสามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนดไว้ โดยคณะกรรมการบริษัทฯ จะเป็นผู้อนุมัติแต่งตั้งผู้บริหารสูงสุดดังกล่าว โดยคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการอาจพิจารณาว่าจ้างที่ปรึกษาอิสระเพื่อเข้ามาช่วยในการสรรหาดังกล่าวด้วยและเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ

□ วิธีการสรรหากรรมการ

- 1) บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อย/ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กรรมการ เสนอชื่อบุคคลเพื่อเป็นกรรมการบริษัทมายัง บริษัทฯ
- 2) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พิจารณาทบทวนโครงสร้างกรรมการให้มีความเหมาะสมกับความจำเป็นเชิงกลยุทธ์ของบริษัทฯ
- 3) พิจารณากำหนด ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของกรรมการที่จะสรรหาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัทฯ โดยใช้เครื่องมือ Skills Matrix
- 4) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ดำเนินการสรรหาและเสนอแนะผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการ แทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ หรือกรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม รวมถึงใช้ฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ของ IOD เป็นส่วนประกอบในการสรรหากรรมการใหม่
- 5) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมเป็นกรรมการและเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นชอบ
- 6) คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นชอบรายชื่อกรรมการที่จะนำเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

□ การแต่งตั้งและพ้นตำแหน่งของกรรมการ

- 1) ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเลือกตั้งกรรมการโดยใช้เสียงข้างมาก โดยผู้ถือหุ้นคนหนึ่งมีคะแนนเสียงเท่ากับหนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียงและสามารถเลือกตั้งกรรมการเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ บุคคลซึ่งได้รับคะแนนเสียงสูงสุดตามลำดับลงมาเป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการเท่าจำนวนกรรมการที่จะพึงมีหรือพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับการเลือกตั้งในลำดับถัดลงมา มีคะแนนเสียงเท่ากันเกินจำนวนกรรมการที่พึงมีหรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ให้ผู้เป็นประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด
- 2) ในการประชุมสามัญประจำปีทุกครั้ง ให้กรรมการออกจากตำแหน่ง 1 ใน 3 ถ้าจำนวนกรรมการที่จะแบ่งออกให้ตรงเป็นสามส่วนไม่ได้ ก็ให้ออกโดยจำนวนใกล้เคียงที่สุดกับส่วน 1 ใน 3 ทั้งนี้ กรรมการที่จะต้องออกจากตำแหน่งในปีแรกและปีที่สอง ภายหลังจดทะเบียนบริษัทนั้น หากกรรมการมิได้ตกลงกันเองเป็นวิธีอื่น ให้ใช้การจับสลากกันว่าผู้ใดจะออก ส่วนปีหลังๆ ต่อไปให้กรรมการคนที่อยู่ในตำแหน่งนานที่สุดนั้นเป็นผู้ออกจากตำแหน่ง กรรมการที่ออกตามวาระนั้นอาจถูกเลือกเข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ก็ได้
- 3) นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - ตาย
 - ลาออก
 - ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
 - ที่ประชุมผู้ถือหุ้นลงมติให้ออกตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด
 - ศาลมีคำสั่งให้ออก

□ การพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารสูงสุด

บริษัทฯ มีนโยบายจ่ายค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารที่จูงใจในระดับที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และความสอดคล้องกับธุรกิจ/อุตสาหกรรมเดียวกัน รวมถึงความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารแต่ละคน โดยบริษัทฯ ใช้ความระมัดระวังในการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารของบริษัทฯ ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยเป็นอัตราที่แข่งขันได้ในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน เพื่อที่จะดูแลและรักษาผู้บริหารที่มีคุณภาพไว้ ผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเพิ่มมากขึ้น สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร จะสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารแต่ละคน คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นผู้พิจารณากำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมที่เป็นตัวเงิน ให้แก่ กรรมการ กรรมการชด้อย กรรมการผู้จัดการ รวมถึงผู้บริหารที่มีหน้าที่รายงานตรงต่อกรรมการผู้จัดการ ทั้งนี้สำหรับค่าตอบแทนกรรมการและกรรมการชด้อย คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อขอความเห็นชอบ และที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีเพื่อขออนุมัติเป็นประจำปีทุกปี

การกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทฯ กรรมการชด้อย และผู้บริหารสูงสุด ให้พิจารณากำหนดค่าตอบแทนตามแนวทางดังต่อไปนี้

- 1) คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้พิจารณาในการกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทฯ กรรมการชด้อย และผู้บริหารสูงสุด (กรรมการผู้จัดการ) โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลงาน ประเภท/ขนาดธุรกิจของ

บริษัท และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากบุคลากรแต่ละท่าน โดยที่ค่าตอบแทนดังกล่าวต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ โดยเปรียบเทียบกับบริษัทในธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน อีกทั้งยังต้องพิจารณาประเภทค่าตอบแทน วิธีการจ่ายค่าตอบแทน และจำนวนค่าตอบแทนที่เหมาะสม

- 2) หากมีการเสนอปรับอัตราค่าตอบแทนของผู้บริหารสูงสุด (กรรมการผู้จัดการ) ให้คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้พิจารณาอนุมัติรายการดังกล่าว
- 3) การพิจารณาค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทฯ และกรรมการชุดย่อยให้นำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติเป็นประจำทุกปี

□ การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร

คณะกรรมการมีนโยบายส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้มีการฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่กรรมการผู้เกี่ยวข้องในระบบการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ เช่น กรรมการ กรรมการตรวจสอบ ผู้บริหาร เลขาธิการบริษัท เป็นต้น เพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงกรรมการหรือแต่งตั้งกรรมการใหม่ ฝ่ายจัดการจะจัดให้มีเอกสารและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการใหม่ รวมถึงการจัดให้มีการแนะนำลักษณะธุรกิจ และแนวทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ให้แก่กรรมการใหม่

□ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการพัฒนาผู้บริหาร

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดนโยบายการสรรหาตำแหน่งงานหลัก 2 ลักษณะดังนี้

- 1) งานหลักขององค์กร (Critical Jobs) อันได้แก่ งานประเภทบริหารซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร และงานอำนวยความสะดวกในตำแหน่งงานหลักทั้งหมดของสำนักผู้บริหาร เนื่องจากหากขาดงานเหล่านี้แล้วอาจมีผลต่อการบรรลุตามบทบาทและภารกิจของบริษัท
- 2) งานตำแหน่งสำคัญในโครงสร้างองค์กรของบริษัท (Organizational Chart) อันได้แก่ งานอำนวยความสะดวกทั้งหมดที่ทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจหลักให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด งานเหล่านี้ต้องมีความเข้าใจในข้อมูลและลักษณะของบริษัท ทั้งเชิงกายภาพวัฒนธรรม และบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ทั้งนี้ บุคคลที่เหมาะสมจะถูกคัดเลือกโดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหาคัดเลือก

□ การประชุมพิเศษกรรมการใหม่

บริษัทจัดให้มีการประชุมพิเศษกรรมการใหม่ทุกครั้ง โดยให้เลขาธิการบริษัท นำเสนอเอกสารและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการใหม่ เช่น คู่มือกรรมการบริษัทจดทะเบียน คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ ข้อบังคับบริษัทฯ โครงสร้างการลงทุน โครงสร้างผู้ถือหุ้น ผลการดำเนินงาน กฎหมาย ข้อพึงปฏิบัติที่ดี กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และหลักสูตรการอบรมกรรมการ รวมทั้งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในธุรกิจและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของบริษัทฯ ให้แก่กรรมการที่เข้ารับตำแหน่งเป็นครั้งแรก

-มนตรี โสคติยานุรักษ์-

(รศ.ดร.มนตรี โสคติยานุรักษ์)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท ไทยอุตสาหกรรมพลาสติก(1994) จำกัด(มหาชน)