



นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่เป็นไปอย่างโปร่งใส ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับลักษณะธุรกิจ และไม่มีคุณลักษณะต้องห้ามตามข้อกำหนดและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้การจ่ายค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสม และอยู่ในระดับที่จูงใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความเติบโตขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

1. คุณสมบัติของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีหน้าที่ในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของกลุ่มบริษัท
- 2) มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำขององค์กร มีภาวะผู้นำสูง และได้รับการยอมรับจากองค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
- 3) มีจริยธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต
- 4) มีความรับผิดชอบ ยึดมั่นในการทำงานอย่างมืออาชีพ และมีเวลาเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่
- 5) คุณสมบัติอื่นที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเห็นว่าจำเป็นและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจในระยะเวลา 3-5 ปีข้างหน้า
- 6) ไม่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ หรือเข้าเป็นหุ้นส่วนหรือกรรมการในบริษัทฯ อื่นที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ ของตนเองหรือบุคคลอื่นก็ตาม
- 7) มีคุณสมบัติครบถ้วน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัดและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2. กระบวนการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- 1) หน่วยงานทรัพยากรบุคคล และ/หรือ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งจากภายในองค์กร และภายนอกองค์กร
- 2) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

3. การประเมินผลและการกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการประเมินผล และการกำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 2) การกำหนดตัวชี้วัดผลงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ครอบคลุมทั้งตัวชี้วัดด้านการเงิน และไม่ใช้ด้านการเงิน โดยจะพิจารณาให้เหมาะสมกับบริบทการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

(1) ตัวชี้วัดด้านการเงิน อาทิเช่น

- การเติบโตของยอดขายตามเป้าหมาย
- การเติบโตของปริมาณการขายตามเป้าหมาย



- การเพิ่ม EBITDA ต่อรายได้รวม (EBITDA Margin) ตามเป้าหมาย

(2) ตัวชี้วัดที่ไม่ใช่เกณฑ์ทางการเงิน อาทิ

- ด้านลูกค้า เช่น ความสามารถในการรักษาลูกค้าเดิมและการได้มาซึ่งลูกค้าใหม่ การตอบสนองด้านสินค้าและบริการ การสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า
- ด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น การรักษา และดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรในทักษะที่เหมาะสมตามตำแหน่งงาน และทักษะด้านดิจิทัล
- การพัฒนากระบวนการภายใน เช่น การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยธุรกิจ การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการภายใน
- การพัฒนาความยั่งยืนองค์กร (ESG) ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม และ ด้านการกำกับดูแลกิจการ

3) การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลงานประจำปี

4) การประเมินผลงานประจำปี การปรับเงินเดือน และการกำหนดโบนัสประจำปี

ทั้งนี้ การพิจารณาคำตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร จะพิจารณาจากปัจจัย ดังนี้

- 1) ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ
- 2) การปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้รับจากคณะกรรมการบริษัท
- 3) ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ เทียบเคียงกับกลุ่มอุตสาหกรรม
- 4) การพัฒนาและสร้างการเติบโตของธุรกิจ การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
- 5) การพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
- 6) คำตอบแทนควรมีลักษณะที่มุ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ และสามารถแข่งขันได้
- 7) คำตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายในระยะยาว ระหว่าง 3-5 ปี หรือตามความเหมาะสมของวัฏจักรของธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อรักษาบุคคลที่มีศักยภาพไว้กับองค์กร

4. แผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง ร่วมกับหน่วยงานทรัพยากรบุคคล ในการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง การเสนอบุคคลเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ตลอดจนการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน โดยรายงานความคืบหน้าต่อคณะกรรมการบริษัท อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

นโยบายฉบับนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบ และได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ .../2568 ในวันที่ ...2568 โดยมีผลนับจากวันที่ได้รับอนุมัติเป็นไป

(นายวีรศักดิ์ โฉมิตไพศาล)

รักษาการประธานกรรมการ