

นโยบายและหลักเกณฑ์
การสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
กรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง



บริษัท ไอร่า แอ็คตอริง จำกัด (มหาชน)

นโยบายและหลักเกณฑ์การสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

นโยบายและหลักเกณฑ์การสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนของบริษัทฉบับนี้คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทและตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม สนับสนุนให้เกิดความยุติธรรมและโปร่งใสในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อให้บริษัทดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตอย่างยั่งยืน

1. หลักเกณฑ์การสรรหากรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง

การสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถและเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งสำคัญในองค์กรถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท ด้วยตระหนักถึงความสำคัญนี้ บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายการสรรหากรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กระบวนการสรรหาเป็นไปอย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

นโยบายนี้ครอบคลุมหลักเกณฑ์การสรรหาสำหรับตำแหน่งสำคัญ 3 กลุ่ม ได้แก่ กรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง โดยในแต่ละกลุ่มจะมีการกำหนดแนวทาง คุณสมบัติ และกระบวนการสรรหาที่เฉพาะเจาะจง เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทจะได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง

ในส่วนต่อไปนี้จะ เป็นรายละเอียดของหลักเกณฑ์การสรรหาสำหรับแต่ละกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการและแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรสำหรับตำแหน่งสำคัญเหล่านี้

1.1 การสรรหากรรมการบริษัท

การสรรหากรรมการบริษัทอยู่บนพื้นฐานความโปร่งใสและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยให้ความสำคัญกับความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ ทั้งในเรื่องจำนวนกรรมการ สัดส่วนกรรมการของผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กรรมการอิสระ กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร และทักษะที่จำเป็นที่กรรมการยังขาดอยู่ โดยจะคัดเลือกจากทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถที่จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท รวมถึงความเป็นอิสระ อายุ และเพศ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในเรื่องความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ภาษา อายุ ศาสนา เพศ สถานภาพการสมรส หรือความบกพร่องในสมรรถภาพทางร่างกาย

ทั้งนี้ บริษัทยังคงยึดมั่นในการให้สิทธิต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกันในการเสนอรายชื่อบุคคลที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท

คุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัท

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ควรมีคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

- 1) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัดและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งต้องไม่มี ลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการบริษัทจากผู้ถือหุ้น ตามที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ประกาศกำหนด
- 2) มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือประสบการณ์ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท
- 3) มีเวลาอย่างเพียงพอที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ให้บริษัทได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในการตัดสินใจที่มีความสำคัญ และในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ของบริษัท และเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการและประชุมผู้ถือหุ้นได้ทุกครั้ง ยกเว้นกรณีจำเป็นหรือ มีเหตุสุดวิสัย
- 4) เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และคุณสมบัติอื่นใดที่อาจจะมีการกำหนดเพิ่มเติมตามกฎหมายหรือตามความเหมาะสมของคณะกรรมการ

แหล่งที่มาในการสรรหากรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะพิจารณาสรรหาบุคคลซึ่งมีประสบการณ์ องค์กรความรู้ และความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมจากแหล่งต่างๆ ดังนี้

- การเสนอชื่อจากกรรมการบริษัท
- การเสนอชื่อจากผู้ถือหุ้น ซึ่งมีสิทธิออกเสียงรวมกันได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท
- การแนะนำจากบริษัทที่ปรึกษาภายนอก
- ใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลกรรมการของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Director Pool)

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย

1. พิจารณาความเหมาะสมในด้านโครงสร้างกรรมการ องค์กรประกอบกรรมการ และความหลากหลายของทักษะ(Board Skills Matrix) และกำหนดคุณสมบัติที่จำเป็นเพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท
2. สรรหาบุคคลที่เหมาะสม มีคุณสมบัติตรงตามกำหนด และนำเสนอรายชื่อต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติหรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
3. กรณีการเสนอชื่อกรรมการครบวาระให้กลับเข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการอีกวาระหนึ่ง จะพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความต่อเนื่องในการบริหารงาน จำนวนครั้งการเข้าร่วมประชุม และ

การมีส่วนร่วมในการประชุม รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะนำเสนอรายชื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติต่อไป

1.2 การสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ตำแหน่ง "ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer: CEO) เป็นตำแหน่งที่สำคัญและเป็นผู้บริหารสูงสุดของฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหาร โดยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร จะต้องได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อทำหน้าที่บริหารกิจการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของบริษัทฯตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยสอดคล้องกับประโยชน์ของกิจการในระยะยาว รวมถึงเพื่อสนับสนุนการทำหน้าที่ของคณะกรรมการ และหน้าที่อื่นใดตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับบริษัท และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัทกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ไว้ดังนี้

- 1) เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือประสบการณ์ เหมาะสมสอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของบริษัท
- 2) มีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับจากคณะกรรมการบริษัท
- 3) มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม ไม่มีลักษณะต้องห้าม ที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการบริษัท

แหล่งที่มาในการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร สรรหามาจากแหล่งต่างๆ ดังนี้

- การแนะนำมาจากกรรมการบริษัท และ/หรือ ผู้บริหารในบริษัทกลุ่มไอร่า
- จากการสรรหาโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

1. สรรหาและคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
2. เชิญผู้ผ่านการคัดเลือกเบื้องต้น เข้ารับการสัมภาษณ์ และแสดงวิสัยทัศน์
3. นำเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือก ต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ
4. หลักจากคณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติ ,คณะกรรมการสรรหาฯ ให้ความเห็นชอบคำตอบแทน และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่ออนุมัติแต่งตั้งเป็น "ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร" ต่อไป

1.3 การสรรหาผู้บริหารระดับสูง

คำจำกัดความ ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท (ตามนิยามของตลาดหลักทรัพย์) หมายถึง พนักงานบริษัทที่ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ (หรือเทียบเท่า)

1. ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
2. กรรมการผู้จัดการ
3. ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ สายงานการเงินและบริหาร
4. ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ สายงานบริหารความเสี่ยงและแก้ไขหนี้
5. ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ สายงานปฏิบัติการ
6. ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

คุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารระดับสูง

บริษัทกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่เหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง จะต้องมีความสมบัติดังนี้

- 1) เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือประสบการณ์ ตรงตามความต้องการของแต่ละสายงานที่บริษัทต้องการ และเหมาะสมสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท
- 2) มีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ สามารถขับเคลื่อนบุคลากรในสายงานให้ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายทางธุรกิจ เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับจากคณะกรรมการบริษัท
- 3) เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารสายงาน ไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจในการเป็นผู้บริหารของบริษัท

แหล่งที่มาในการสรรหาผู้บริหารระดับสูง

ผู้บริหารระดับสูง สรรหาจากแหล่งต่างๆ ดังนี้

- การแนะนำมาจากกรรมการบริษัท และ/หรือ ผู้บริหารในบริษัทกลุ่มไอรา
- จากการสรรหาโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารระดับสูง

1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สรรหาบุคคลที่เหมาะสม โดยพิจารณา จากความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลนำเสนอรายชื่อต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เพื่อพิจารณารับเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานทดลองงาน ระยะเวลาตามกฎหมายกำหนด
3. เมื่อผลประเมินการทำงานผ่านตามเกณฑ์ ฝ่ายจัดการนำเสนอชื่อต่อที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

2. หลักเกณฑ์กำหนดค่าตอบแทนกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง

การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมสำหรับกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง เป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูด รักษา และจูงใจบุคลากรที่มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนสำหรับกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงขึ้น

นโยบายนี้ครอบคลุมหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนสำหรับ 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ กรรมการ และผู้บริหารระดับสูง (รวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร) โดยคำนึงถึงความเหมาะสม สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงาน และผลประโยชน์ของบริษัท รวมถึงแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานในอุตสาหกรรม

สำหรับกรรมการ ค่าตอบแทนประกอบด้วย ค่าเบี้ยประชุมและบำเหน็จกรรมการ โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ขอบเขตความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงาน และการเปรียบเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ส่วนประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง ค่าตอบแทนจะสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยประกอบด้วยค่าตอบแทนคงที่และค่าตอบแทนตามผลปฏิบัติงาน

ในส่วนต่อไปนี้จะ เป็นรายละเอียดของหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนสำหรับแต่ละกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางในการพิจารณาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส

2.1 การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

- ค่าตอบแทนของกรรมการ พิจารณากำหนดจาก ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) ของคณะกรรมการ
- การพิจารณาค่าตอบแทน เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่บริษัทจดทะเบียนใช้ และตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสาธารณะ ความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงานที่และการอุทิศเวลาในทำหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท สภาวะเศรษฐกิจ รวมถึงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบอ้างอิงจากบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรม มีขนาดและลักษณะธุรกิจเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน และผลสำรวจค่าตอบแทนกรรมการ ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
- ทั้งนี้ อัตราค่าตอบแทนและองค์ประกอบของค่าตอบแทนกรรมการควรสะท้อนถึงการให้คุณค่าต่อความรู้และความสามารถของกรรมการที่เพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้กับบริษัท

ประเภทค่าตอบแทน ประกอบด้วย 2 ส่วน

1. ค่าเบี้ยประชุม (Attendance Fee)

- การกำหนดค่าเบี้ยประชุมควรสะท้อนการทำงานของกรรมการ และจูงใจให้กรรมการปฏิบัติหน้าที่โดยการเข้าร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ การจ่ายเบี้ยประชุมจะจ่ายให้เฉพาะกรรมการที่เข้าร่วมประชุมเท่านั้น
- การกำหนดค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย พิจารณาจากขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ ค่าเบี้ยประชุมของคณะกรรมการชุดย่อยจะกำหนดไว้ในอัตราที่ต่ำกว่าคณะกรรมการบริษัท และค่าเบี้ยประชุมประธานกรรมการและประธานกรรมการชุดย่อยจะได้รับค่าเบี้ยประชุมในอัตราส่วนที่สูงกว่ากรรมการ และกรรมการชุดย่อย

2. บำเหน็จกรรมการ (Bonus)

เป็นค่าตอบแทนพิเศษที่พิจารณาให้กับกรรมการปีละครั้ง การพิจารณาจ่ายบำเหน็จกรรมการจะคำนึงถึงผลการดำเนินงานของบริษัทเป็นสำคัญ พิจารณาจ่ายเมื่อผลประกอบการของบริษัทมีกำไร โดยกำหนดเป็นอัตราส่วนต่อกำไรสุทธิประจำปีของบริษัท

วิธีการจ่ายค่าตอบแทน

1. ค่าเบี้ยประชุม

จ่ายให้กับกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุม

- กรณีที่ประธานและกรรมการของคณะกรรมการบริษัทหรือกรรมการชุดย่อยมาจากผู้บริหาร จะได้รับค่าตอบแทนลดลงกึ่งหนึ่งจากค่าตอบแทนที่ประธานและกรรมการที่มาจากบุคคลภายนอกได้รับ

2. บำเหน็จกรรมการ (Bonus)

- จ่ายให้กับกรรมการทุกคน โดยประธานกรรมการจะได้รับบำเหน็จกรรมการมากกว่ากรรมการอื่น
- จ่ายให้กรรมการทุกท่าน หลังจากได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น

กระบวนการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณาประเภทค่าตอบแทน วิธีการจ่ายค่าตอบแทน และจำนวนค่าตอบแทนกรรมการ เพื่อนำเสนอขอความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาอนุมัติ

2.2 การกำหนดค่าตอบแทน ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) และผู้บริหารระดับสูง

การบริหารค่าตอบแทน

- ค่าตอบแทนพิจารณาจากผลประเมินการปฏิบัติงาน ผลประกอบการของบริษัท ซึ่งค่าตอบแทนจะแปรผันตรงกับการบรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายตามกลยุทธ์ของบริษัท
- วิธีการวัดผลการปฏิบัติงาน ต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานของบริษัท ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- ค่าตอบแทน ต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด และสะท้อนถึงผลตอบแทนระยะสั้นและระยะยาวที่สามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน

โครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน

ประกอบด้วย 2 ส่วน

- 1.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์คงที่ ได้แก่ เงินเดือน และผลประโยชน์
- 1.2 ค่าตอบแทนตามผลปฏิบัติงาน ได้แก่ โบนัสตามผลงาน

กระบวนการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พิจารณากำหนดค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาที่ระบุไว้ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ


3. การเปิดเผยข้อมูลและรายงาน

เปิดเผยข้อมูลไว้ในรายงานประจำปี (56-1One Report)

4. การทบทวนนโยบายและหลักเกณฑ์การสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนของกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง

กำหนดให้มีการทบทวนนโยบายเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เป็นปัจจุบัน และ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ และ กลยุทธ์ขององค์กร

นโยบายและหลักเกณฑ์การสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนของกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง ฉบับนี้ ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2567 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 สิงหาคม 2567 เป็นต้นไป


(นายสรสิทธิ์ สุนทรเกศ)
ประธานกรรมการบริษัท