

ประกาศบริษัท ไพร์ม โรด เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ที่ 3 / 2562

เรื่อง นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญในสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสำหรับกรรมการ กรรมการผู้จัดการ ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารกิจการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ดังนั้น คณะกรรมการบริษัทฯ จึงจัดทำนโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. บทนำ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้นและเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนั้น บุคคลผู้มาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและบริหารบริษัทฯ จะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม จึงกำหนดนโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไว้

2. หลักการ

เนื่องจากกรรมการบางท่านต้องพ้นจากการดำรงตำแหน่งกรรมการตามวาระหรือตามข้อกำหนดบริษัทฯ ได้จัดให้มีกระบวนการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อสรรหาและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและกำหนดค่าตอบแทน ก่อนการเสนอให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง ซึ่งจะช่วยให้การประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและรวดเร็วขึ้น โดยบริษัทฯ ไม่ได้ปิดกั้นสิทธิของผู้ถือหุ้นในการเสนอชื่อบุคคลอื่น เพื่อให้ที่ประชุมพิจารณาลงคะแนนแต่งตั้งกรรมการแต่อย่างใด

3. นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการ ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน คณะกรรมการควรต้องประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัทฯ รวมทั้งการอุทิศเวลาและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อตำแหน่งกรรมการว่างลง บริษัทฯ กำหนดให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทำหน้าที่ในการสรรหา คัดเลือก และกำหนดค่าตอบแทนกรรมการคนใหม่ และเพื่อให้มั่นใจได้ว่า บุคคลที่จะเข้ามาเป็นกรรมการเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ บริษัทฯ จึงกำหนด หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไว้ ดังนี้

3.1 ด้านการสรรหา

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่

- 1) กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการในการสรรหาบุคคล เพื่อมาดำรงตำแหน่ง กรรมการให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของบริษัทฯ ตลอดจนคัดเลือก และเสนอชื่อต่อ คณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 2) ตรวจสอบด้วยความรอบคอบว่าบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อนั้น มีคุณสมบัติไม่ขัดต่อ กฎหมายหรือข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาด หลักทรัพย์ และข้อบังคับของบริษัทฯ รวมทั้งการตรวจสอบรายชื่อผู้ที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องว่า ไม่ได้เป็นผู้ที่ถูกขึ้นบัญชีดำหรือถูกถอดถอนจากบัญชีรายชื่อที่หน่วยงานเหล่านี้จัดทำขึ้น
- 3) ดำเนินการทาบถามบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีจะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯ หากได้รับการแต่งตั้งจาก ผู้ถือหุ้น
- 4) เสนอชื่อให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและแจ้งชื่อในหนังสือ นัดประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งต่อไป
- 5) คณะกรรมการสรรหาอาจได้รับมอบหมายให้พิจารณาสรรหาผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะตำแหน่งกรรมการผู้จัดการหรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

3.2 ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่

- 1) พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมในส่วนของ ค่าตอบแทนกรรมการและกรรมการผู้จัดการ ทั้งนี้ เพื่อให้รูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายมีความเหมาะสม
- 2) พิจารณาเกณฑ์ในการประเมินผลกรรมการผู้จัดการ และนำเสนอให้คณะกรรมการ บริษัทฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 3) พิจารณากำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการและกรรมการผู้จัดการ โดย พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้จัดการประกอบ โดยบรรจุเข้าเป็นระเบียบวาระการ ประชุม และขออนุมัติต่อที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี
- 4) พิจารณาเงื่อนไขและรายละเอียดในการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ หรือใบสำคัญแสดง สิทธิที่จะซื้อหุ้นให้แก่กรรมการ และพนักงาน (ถ้ามี)

5) ค่าตอบแทนของกรรมการ ควรจัดให้อยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบกับระดับที่ปฏิบัติ อยู่ในอุตสาหกรรม ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน กรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เช่น เป็นสมาชิกของคณะกรรมการชุดย่อย ควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่มที่เหมาะสมด้วย เป็นต้น

6) ค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูง ควรเป็นไปตามหลักการและนโยบายที่คณะกรรมการกำหนด ภายในกรอบที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น และเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ ระดับค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนจูงใจในระยะยาว ควรสอดคล้องกับผลงานของบริษัทฯ และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารแต่ละคน

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 2 สิงหาคม 2562


(นายสมประสงค์ ปัญจะลักษณ์)

ประธานกรรมการ