

นโยบายบริษัท

เรื่อง การสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

1. บทนำ

บริษัท บีพีเอส เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ให้ความสำคัญและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้นและเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสีย และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนั้น บุคคลผู้มาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและบริหารบริษัทจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม จึงกำหนดเป็นนโยบายการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนไว้

2. หลักการ

กรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร นับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้มีส่วนทำให้นโยบายการบริหารงานของบริษัทประสบความสำเร็จไปในทิศทางที่บริษัทกำหนดไว้ ดังนั้น บริษัทจึงต้องมีกระบวนการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้กับบุคคลดังกล่าวอย่างชัดเจนและเป็นธรรม ก่อนการเสนอให้กับคณะกรรมการบริษัท และ/หรือผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง และกำหนดค่าตอบแทน (แล้วแต่กรณี) ต่อไป

3. นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บริษัท ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการ กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน กรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และเจ้าหน้าที่ประธานบริหาร จึงควรมีคุณสมบัติที่เหมาะสม ทั้งในด้านทักษะ ประสิทธิภาพ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท รวมทั้งการอุทิศเวลาและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อต้องมีการแต่งตั้งบุคคลดังกล่าว บริษัทจึงกำหนดให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (“คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน”) ทำหน้าที่ในการสรรหา คัดเลือก และกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมและเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ก่อนเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง บริษัทเห็นสมควรมีนโยบายกำหนด หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไว้ดังนี้

3.1 งานด้านสรรหา

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของบริษัท
- (2) ตรวจสอบบุคคลที่ถูกเสนอชื่อเพื่อเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ว่ามีคุณสมบัติไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อกำหนดตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และข้อบังคับของบริษัท รวมทั้งการตรวจสอบรายชื่อผู้ที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่า ไม่ได้เป็นผู้ที่ถูกขึ้นบัญชีดำหรือถอดถอนจากบัญชีรายชื่อที่หน่วยงานเหล่านี้จัดทำขึ้น
- (3) ดำเนินการหาบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีจะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัท
- (4) เสนอชื่อผู้ได้รับการเสนอให้ได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ให้คณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง (แล้วแต่กรณี)

- (5) กรณีคณะกรรมการบริษัทเห็นสมควร อาจเป็นผู้พิจารณาการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เองได้

3.2 งานด้านกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมีตัวเงินของคณะกรรมการบริษัท กรรมการชด้อยของบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นรายบุคคลในแต่ละปี โดยพิจารณาความเหมาะสมกับประสบการณ์ บทบาท ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลงาน ผลการดำเนินงานของบริษัทและบริษัทย่อย และเปรียบเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการรวมทั้งสอดคล้องกับกลยุทธ์ และเป้าหมายระยะยาวของบริษัท และเชื่อมโยงกับมูลค่าที่บริษัทสร้างให้ผู้ถือหุ้น กรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เช่น เป็นสมาชิกของกรรมการชด้อย ควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมที่เหมาะสมด้วย เป็นต้น
- (2) พิจารณากำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ผู้ถือหุ้นพิจารณา (แล้วแต่กรณี)
- (3) ค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ควรเป็นไปตามหลักการและนโยบายที่คณะกรรมการกำหนดภายในกรอบที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น และเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท ระดับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนคงเงินในระยะยาว ควรสอดคล้องกับผลงานของบริษัท และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารแต่ละคน
- (4) พิจารณากำหนดแนวทางในการประเมินผลงานของกรรมการ กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพิจารณาผลตอบแทนประจำปี
- (5) พิจารณาเงื่อนไขและรายละเอียดในการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นให้แก่กรรมการและพนักงาน (ถ้ามี)

ประกาศ ณ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2567

บริษัท บีพีเอส เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)



(นายบุญช่วย ก่อกิจโรจน์)

ประธานกรรมการบริษัท