S.C.L. MOTOR PART PUBLIC COMPANY LIMITED

เอกสารประกาศ

เรื่อง

นโยบายการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน

ประวัติการแก้ไข

แก้ไขครั้งที่	วันที่บังคับใช้	รายละเอียดการแก้ไข
05	11 พ.ย 2569	ปรับปรุงเนื้อหาเพื่อปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ดี
04	23 ก.พ 2569	ปรับปรุงเนื้อหาเพื่อปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ดี
03	26 ก.พ 2568	ทบทวน ประจำปี 2567
02	28 ก.พ 2567	ทบทวน ประจำปี 2566
01	28 ก.พ 2566	ทบทวน ประจำปี 2565
00	28 ก.พ 2565	จัดทำครั้งแรก

นโยบายการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ 4/2569 วันที่ 11 พฤศจิกายน 2569 บริษัทจึงออกประกาศ เรื่อง นโยบายการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน เพื่อถือเป็นหลักและแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. บทนำ

บริษัท เอส.ซี.แอล.มอเตอร์ พาร์ท จำกัด (มหาชน) (“**บริษัท**”) ให้ความสำคัญและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้น และเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนั้น บุคคลผู้มาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและบริหารบริษัทจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม จึงกำหนดเป็นนโยบายการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนไว้

2. หลักการ

เนื่องจากกรรมการบางท่านต้องพ้นจากการดำรงตำแหน่งกรรมการตามวาระหรือตามข้อกำหนด บริษัทได้จัดให้มีกระบวนการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อสรรหาและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและกำหนดค่าตอบแทน ก่อนการเสนอให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง ซึ่งจะช่วยให้การประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและรวดเร็วขึ้น โดยบริษัทไม่ได้ปิดกั้นสิทธิของผู้ถือหุ้นในการเสนอชื่อบุคคลอื่นเพื่อให้ที่ประชุมพิจารณาลงคะแนนแต่งตั้งกรรมการแต่อย่างใด

3. นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการ ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน คณะกรรมการควรต้องประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท รวมทั้งการอุทิศเวลาและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่

เมื่อตำแหน่งกรรมการว่างลง บริษัทกำหนดให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือคณะกรรมการบริษัท (ในกรณีที่ยังไม่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน) ทำหน้าที่ในการสรรหา คัดเลือก และกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ กรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารระดับสูงคนใหม่ และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคคลที่จะเข้ามาเป็นกรรมการ กรรมการผู้จัดการใหญ่

และผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ บริษัทจึงกำหนด หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไว้ดังนี้

3.1 ด้านการสรรหา

1) พิจารณากำหนดโครงสร้าง องค์ประกอบ และคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัทโดยรวม และรายบุคคล ที่เหมาะสมกับธุรกิจของบริษัท รวมถึงคุณสมบัติของกรรมการบริษัทแต่ละคน ในด้านการศึกษา ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และความเป็นอิสระตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด โดยจัดทำเป็น Board Skill Matrix เพื่อช่วยให้การสรรหากรรมการบริษัทมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ และการดำเนินธุรกิจของบริษัท

2) พิจารณากำหนดคุณสมบัติของกรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูง

3) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูงให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของบริษัท ตลอดจนคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่เหมาะสม เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารระดับสูง หรือเพื่อเสนอชื่อบุคคลต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัท (แล้วแต่กรณี)

4) ในการสรรหากรรมการ บริษัทอาจพิจารณาสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจากช่องทางที่หลากหลาย ซึ่งรวมถึงการเสนอชื่อโดยผู้ถือหุ้น การใช้บริการบริษัทที่ปรึกษาในการสรรหา หรือการพิจารณารายชื่อจากฐานข้อมูลกรรมการ ของหน่วยงานอิสระ เช่น สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เพื่อให้ได้กรรมการที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติสอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทอย่างแท้จริง

5) ตรวจสอบด้วยความรอบคอบว่าบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อนั้น มีคุณสมบัติไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อกำหนดตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และข้อบังคับของบริษัท รวมทั้งการตรวจสอบรายชื่อผู้ที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูง กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่า ไม่ได้เป็นผู้ที่ถูกขึ้นบัญชีดำหรือถอดถอนจากบัญชีรายชื่อที่หน่วยงานเหล่านี้จัดทำขึ้น

6) ดำเนินการทาบทามบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีจะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัท หากได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้น

7) เสนอชื่อให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณาและบรรจุชื่อในหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

8) กำกับดูแลการปฐมนิเทศกรรมการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูงใหม่ เพื่อให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ พร้อมทั้งให้มีการเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการทำธุรกิจของบริษัท รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ต้องคำนึงถึง

9) ติดตามดูแลการดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัท รวมทั้งแผนงานพัฒนากรรมการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารของบริษัทด้วย

10) คัดเลือกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการและผู้บริหาร เพื่อจัดให้มีการเข้ารับการอบรมและการพัฒนาอย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ทางด้านการกำกับดูแลกิจการ สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท รวมถึงเปิดเผยรายละเอียดของการอบรมและพัฒนากรรมการไว้ในรายงานประจำปีและเว็บไซต์ของบริษัท

11) พิจารณาแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารระดับสูง รวมถึงกำกับดูแลให้มีการจัดทำและทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและสืบทอดตำแหน่งได้ในกรณีที่กรรมการผู้จัดการใหญ่หรือผู้บริหารระดับสูงเกษียณ ลาออก หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

3.2 ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

1) พิจารณากำหนดนโยบาย รูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมในส่วนของค่าตอบแทนกรรมการ และกรรมการผู้จัดการใหญ่ ทั้งนี้ เพื่อให้รูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายมีความเหมาะสม

2) พิจารณาและอนุมัติการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการบริษัท กรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูง และกำกับดูแลให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ประจำปีของกรรมการบริษัท กรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูง

3) พิจารณากำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการ โดยพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่กรรมการประกอบ โดยบรรจุเข้าเป็นระเบียบวาระการประชุมและขออนุมัติต่อที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี

4) พิจารณากำหนดค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูง

5) พิจารณาเงื่อนไขและรายละเอียดในการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่หรือใบสำคัญแสดงสิทธิ์ที่จะซื้อหุ้นให้แก่กรรมการ และพนักงาน (ถ้ามี)

6) ค่าตอบแทนของกรรมการ ควรจัดให้อยู่ในลักษณะที่อ้างอิงเปรียบเทียบได้กับบริษัทที่ประกอบธุรกิจในอุตสาหกรรมใกล้เคียง และสอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ รวมถึงผลงานและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน กรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เช่น เป็นสมาชิกของคณะกรรมการชุดย่อย ควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่มที่เหมาะสมด้วย เป็นต้น

นโยบายฉบับนี้ กำหนดให้มีการทบทวนเป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง หรือเมื่อมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2569 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2569

บริษัท เอส.ซี.แอล.มอเตอร์ พาร์ท จำกัด (มหาชน)

.....

(นายสกล ตั้งก่อสกุล)

กรรมการผู้จัดการใหญ่