



S.C.L. MOTOR PART PUBLIC COMPANY LIMITED

เอกสารประกาศ

เรื่อง

นโยบายการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน

ประวัติการแก้ไข

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
แก้ไขครั้งที่	วันที่บังคับใช้	รายละเอียดการแก้ไข

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ 1/2568 วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2568 บริษัทจึงออกประกาศ เรื่อง นโยบายการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน เพื่อถือเป็นหลักและแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. บทนำ

บริษัท เอส.ซี.แอล.มอเตอร์ พาร์ต จำกัด (มหาชน) (บริษัท) ให้ความสำคัญและเข้าใจ วัตถุประสงค์ของการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เกิดประโยชน์สูงสุดต่อถือหุ้นและเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนั้น บุคคลผู้มาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและบริหารบริษัทจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม จึงกำหนดเป็นนโยบาย การสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนไว้

2. หลักการ

เนื่องจากกรรมการบางท่านต้องพ้นจากการดำรงตำแหน่งกรรมการตามวาระหรือตามข้อกำหนด บริษัทได้จัดให้มีกระบวนการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อสรรหาและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและกำหนดค่าตอบแทน ก่อนการเสนอให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง ซึ่งจะช่วยให้การประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและรวดเร็วขึ้น โดยบริษัทไม่ได้ปิดกั้นสิทธิของผู้ถือหุ้นในการเสนอชื่อบุคคลอื่นเพื่อให้ที่ประชุมพิจารณาลงคะแนนแต่งตั้งกรรมการแต่อย่างใด

3. นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บริษัท เอส.ซี.แอล.มอเตอร์ พาร์ต จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการ ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน คณะกรรมการควรต้องประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัตินานาหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท รวมทั้งการอุทิศเวลาและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อตำแหน่งกรรมการว่างลง บริษัทกำหนดให้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทำหน้าที่ในการสรรหา คัดเลือก และกำหนดค่าตอบแทน กรรมการคนใหม่ และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคคลที่จะเข้ามาเป็นกรรมการเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ บริษัทจึงกำหนด หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไว้ดังนี้

3.1 ด้านการสรรหา

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่

- 1) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่ง กรรมการให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของบริษัท ตลอดจนคัดเลือกและเสนอชื่อต่อ คณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 2) ตรวจสอบด้วยความรอบคอบว่าบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อนั้น มีคุณสมบัติไม่ขัดต่อ กฎหมายหรือข้อกำหนดตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาด หลักทรัพย์ และข้อบังคับของบริษัท รวมทั้งการตรวจสอบรายชื่อผู้ที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องว่า ไม่ได้เป็นผู้ที่ถูกขึ้นบัญชีดำหรือถอดถอนจากบัญชีรายชื่อที่หน่วยงานเหล่านี้จัดทำขึ้น
- 3) ดำเนินการทาบทามบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด ไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีจะรับตำแหน่งกรรมการของบริษัท หากได้รับการแต่งตั้งจาก ผู้ถือหุ้น
- 4) เสนอชื่อให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณาและบรรจุชื่อในหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งต่อไป
- 5) คณะกรรมการสรรหาอาจได้รับมอบหมายให้พิจารณาสรรหาผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

3.2 ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่

- 1) พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมในส่วนของ ค่าตอบแทนกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้รูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายมีความ เหมาะสม
- 2) พิจารณาเกณฑ์ในการประเมินผลประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำเสนอให้ คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 3) พิจารณากำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่ บริหาร โดยพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหารประกอบ โดยบรรจุเข้า เป็นระเบียบวาระการประชุมและขออนุมัติต่อที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี

4) พิจารณาเงื่อนไขและรายละเอียดในการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่หรือใบสำคัญแสดงสิทธิ์ที่จะซื้อหุ้นให้แก่กรรมการ และพนักงาน (ถ้ามี)

5) ค่าตอบแทนของกรรมการ ควรจัดให้อยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรม ประสิทธิภาพ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน กรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เช่น เป็นสมาชิกของคณะกรรมการชุดย่อย ควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่มที่เหมาะสมด้วย เป็นต้น

6) ค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง ควรเป็นไปตามหลักการและนโยบายที่คณะกรรมการกำหนดภายในกรอบที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น และเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท ระดับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนจูงใจในระยะยาว ควรสอดคล้องกับผลงานของบริษัท และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารแต่ละคน

นโยบายฉบับนี้ กำหนดให้มีการทบทวนเป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง หรือเมื่อมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2568 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2568

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



(นายสกล ตั้งก่อสกุล)

กรรมการผู้จัดการใหญ่