บริษัท เอส.เอ.เอฟ. สเปเชียล สตีล จำกัด (มหาชน)

S.A.F. SPECIAL STEEL PUBLIC COMPANY LIMITED

นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

1. บทนำ

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการ ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน คณะกรรมการควรต้องประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท รวมทั้งการอุทิศเวลาและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคคลที่จะเข้ามาเป็นกรรมการเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ

2. ขอบเขต

บริษัทจึงกำหนด หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไว้ดังนี้

2.1 การสรรหา

1) บริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการในการสรรหาบุคคล ความเหมาะสมของจำนวน และโครงสร้างของคณะกรรมการ เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการหรือทดแทนกรรมการที่ครบวาระหรือทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงด้วยเหตุผลอื่นๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของบริษัท ตลอดจนคัดเลือกและเสนอชื่อต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ
2) กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ดังนี้
    - มีคุณสมบัติและไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อกำหนดตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และข้อบังคับของบริษัท
    - เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริตในการดำเนินธุรกิจ และมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทได้
    - เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในสาขาใดสาขาหนึ่งดังต่อไปนี้ เช่น การศึกษา เทคโนโลยี อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ธุรกิจบริการ กฎหมาย บัญชี การเงิน ประชาสัมพันธ์ หรือด้านการบริหาร

2.2 <u>การกำหนดค่าตอบแทน</u>

1) ค่าตอบแทนของกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร จะต้องจัดอยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรม เดียวกัน สอดคล้องกับผลงานของบริษัท และผลการปฏิบัติงานของกรรมการ หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

2) การกำหนดค่าตอบแทนจะคำนึงถึงประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน กรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เช่น เป็นสมาชิกของคณะกรรมการชุดย่อย ควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่มที่เหมาะสมด้วย เป็นต้น

3) จัดให้มีการประเมินประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน