



นโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการ
Board Diversity Policy

บริษัท ปิ่นทอง อินดัสเตรียล พาร์ค จำกัด (มหาชน)

วันที่ 14 พฤศจิกายน 2568

อนุมัติเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2568 (BOD 4/2568)

นโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการ

บริษัท ปันทอง อินดัสเตรียล ปาร์ค จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัทฯ”) ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) ทั้งในเรื่องของจำนวนกรรมการ กรรมการอิสระ กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร โดยมีให้มีข้อจำกัดทางเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ และเพศ รวมถึงทักษะของกรรมการที่จะต้องสรรหา ทั้งด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน ประสบการณ์ ทักษะวิชาชีพ คุณสมบัติ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน องค์ประกอบที่หลากหลายนี้จะสนับสนุนการมีส่วนร่วมจากบุคคลที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน สามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของคณะกรรมการให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อพิจารณาถึงผลประโยชน์สูงสุดของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในทุกมิติ ซึ่งจะทำให้ธุรกิจของบริษัทฯ สามารถเติบโตได้ในระยะยาวอย่างยั่งยืน และเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาและสรรหากรรมการบริษัทผู้ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ให้มีองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและหลากหลาย สอดคล้องกับกลยุทธ์และทิศทางในการดำเนินงานของบริษัทฯ

แนวปฏิบัติ

1. เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการ จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) หรือตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด ตลอดจนเป็นไปตามประกาศ ข้อบังคับ ระเบียบ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ

2. เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จึงพิจารณาการสรรหากรรมการจากผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ โดยการจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อใช้เป็นเครื่องมือตรวจสอบ (Checklist) ในการพิจารณาและกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา ให้สามารถระบุทักษะจำเป็นที่ยังขาดในการบริหารองค์กร และเพื่อกำหนดคุณสมบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานและโครงสร้างคณะกรรมการ ตลอดจนความหลากหลายในเรื่อง เพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา การศึกษา สืบเชื้อสาย สถานภาพสมรส ความคิดเห็นทางการเมือง และองค์ประกอบของความเป็นอิสระ

3. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตอบแทน จะพิจารณาถึงความหลากหลายของแหล่งที่มาในการเสนอชื่อ อาทิ การเสนอแนะจากกรรมการบริษัท การเสนอชื่อบุคคลโดยผู้ถือหุ้น บริษัทที่ปรึกษาภายนอก และฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย

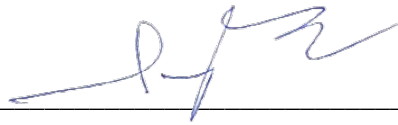
เป้าหมาย

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมที่มีความหลากหลายทางเพศอย่างเหมาะสม คณะกรรมการบริษัท พึงประกอบด้วยสัดส่วนของกรรมการเพศหญิงอย่างน้อย 1 คน

ตารางความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ (Board Skills Matrix)

ทักษะเฉพาะทาง ความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ที่ เป็นประโยชน์ต่อ คณะกรรมการบริษัท	นิคมอุตสาหกรรม / อสังหาริมทรัพย์	กลยุทธ์	การบัญชี/ การเงิน	ความเสี่ยง	วิศวกรรม/ เทคโนโลยี	กฎหมาย	การตลาด/ ธุรกิจ	บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล กิจการ	ตรวจสอบ
กรรมการบริษัท	/	/	/	/	/	/		/	/
กรรมการอิสระ	/	/	/	/	/	/		/	/
กรรมการบริหาร	/	/	/	/	/		/	/	

นโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 14 พฤศจิกายน 2568
โดยการอนุมัติของคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2568



(นายประสาน ตันประเสริฐ)

ประธานกรรมการบริษัท
บริษัท ปิ่นทอง อินดัสเตรียล ปาร์ค จำกัด (มหาชน)