



นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง
Policy on Director & Top Executives Nomination and Remuneration

บริษัท ปิ่นทอง อินดัสเตรียล ปาร์ค จำกัด (มหาชน)

วันที่ 13 สิงหาคม 2568

อนุมัติเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2568 (BOD ครั้งที่ 3/2568)

นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง

บริษัท ปันทอง อินดัสเตรียล ปาร์ค จำกัด (มหาชน) และ บริษัทย่อย (“บริษัทฯ”) ตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทและหน้าที่ของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม และความเจริญเติบโตให้กับบริษัทฯ ในระยะยาว นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน สรรหาบุคลากรที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติ มีคุณธรรมเหมาะสมกับธุรกิจของบริษัทฯ ในขณะเดียวกันก็จะได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม เพื่อรักษากรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงให้บรรลุปเป้าหมายและทิศทางธุรกิจที่บริษัทฯ กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บริษัทฯ มีสินทรัพย์ที่เป็นบุคคลอันซึ่งเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ

ทั้งนี้ การกำหนดนโยบายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินที่เป็นเครื่องจูงใจระยะยาวให้กรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นโยบายเป้าหมายหลัก ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้กำกับการพิจารณาโครงสร้างและอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามกฎหมายและการกำกับดูแลกิจการที่ดี

การสรรหากรรมการบริษัท

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทำหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดองค์ประกอบของความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านที่คณะกรรมการจำเป็นต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่
2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ทำการสรรหา คัดเลือก และเสนอแต่งตั้งกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและกรรมการอิสระ ที่มีคุณสมบัติที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อย่างรอบด้าน และโปร่งใส ดังนี้
 - 2.1 จัดทำ Board Skill Matrix ระบุนคุณสมบัติ ชีตความสามารถ คุณลักษณะต่างๆ และความเป็นอิสระ เพื่อกำหนดคุณสมบัติกรรมการที่ต้องการสรรหา
 - 2.2 จากการเสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติล่วงหน้าจากผู้ถือหุ้นในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ซึ่งบริษัทฯ มีการแจ้งให้ผู้ถือหุ้นรับทราบผ่านช่องทางการแจ้งข้อมูลของ ตลท. และเว็บไซต์ของบริษัทฯ
 - 2.3 จากรายชื่อบุคคลจากฐานข้อมูลกรรมการอาชีพในทำเนียบของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD Chartered Director)

2.4 จากผู้บริหารภายใน และบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ

3. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีการพิจารณาใช้ที่ปรึกษา หรือฐานข้อมูลกรรมการในการสรรหากรรมการใหม่
4. กรรมการทุกคนต้องประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองตามนโยบายการประเมินการทำงานของประธานกรรมการ คณะกรรมการ กรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อย พร้อมทั้งเปิดเผยแผนการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่คณะกรรมการบริษัททราบ

ค่าตอบแทนกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนร่วมกันพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ทั้งที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนอื่นๆ และกำกับการพิจารณากำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัทฯ และสามารถเทียบเคียงได้กับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน รวมทั้งเหมาะสมกับประสิทธิภาพหน้าที่ ขอบเขตบทบาทและความรับผิดชอบ รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน และภาระรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายที่เพิ่มขึ้น เช่น กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยควรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ค่าตอบแทนคณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นผู้พิจารณาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งการพิจารณาเป็นไปอย่างรอบคอบ ชัดเจน และโปร่งใส ตลอดจนพิจารณาถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับขอบเขตภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ และเปรียบเทียบอ้างอิง จากบริษัทที่เป็นอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันในระดับใกล้เคียงกัน รวมถึงพิจารณาจากการขยายตัวทางธุรกิจและการเติบโตทางผลกำไรของบริษัทฯ โดยนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาเห็นชอบ และเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

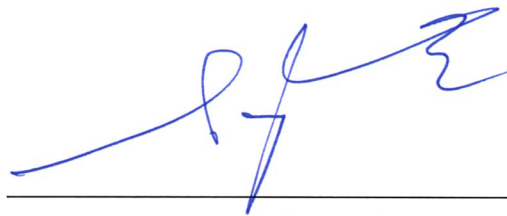
ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง

ค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO ของบริษัทฯ) จะพิจารณาเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้เป็นไปตามหลักการที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนกำหนด ซึ่งค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนอื่นๆ จะอยู่ในระดับที่จูงใจ โดยพิจารณาจากความเหมาะสมและสอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบตามผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO ของบริษัทฯ) ตลอดจนผลการดำเนินงานตาม Action Plan, การเติบโตทางผลกำไรในปีที่ผ่านมาของบริษัทฯ และภาวะเศรษฐกิจโดยรวมของบริษัทฯ ตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าหมายหลักขององค์กร เพื่อสอดคล้องกับผลประโยชน์ของกิจการในระยะยาว รวมถึงเปรียบเทียบอ้างอิงจากบริษัทที่เป็นอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน

ในระดับใกล้เคียงกัน ควบคู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบริษัทฯ กำหนดให้ทำทุกสิ้นปี และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้ฝ่ายจัดการดำเนินการต่อไป

คำตอบผู้บริหารระดับสูง (พนักงานระดับประธานเจ้าหน้าที่สายงานขึ้นไป) จะถูกกำหนดภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยอ้างอิงระดับค่าตอบแทนที่สามารถเทียบเคียงได้กับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกันและสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ประสิทธิภาพการทำงานตามแบบประเมินผลงาน ความมุ่งมั่นให้องค์กรและตามแนวทางตัวชี้วัดตามมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการบริหารกิจการให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ฝ่ายจัดการจะเป็นผู้นำเสนอให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนรับทราบ

นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง ฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 13 สิงหาคม 2568 โดยการอนุมัติของคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 3/2568



(นายประสาน ตันประเสริฐ)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท ปิ่นทอง อินดัสเตรียล ปาร์ค จำกัด (มหาชน)

ตารางความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ (Board Skills Matrix)

ทักษะเฉพาะทาง ความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ที่ เป็นประโยชน์ต่อ คณะกรรมการบริษัท	นิติบุคคล/กรรมการ / อสังหาริมทรัพย์	กลยุทธ์	การบัญชี/ การเงิน	ความเสี่ยง	วิศวกรรม/ เทคโนโลยี	กฎหมาย	การตลาด/ ธุรกิจ	บริษัท/วิสาหกิจ การกำกับดูแล กิจการ	ตรวจสอบ
กรรมการบริษัท	/	/	/	/		/		/	/
กรรมการอิสระ	/	/	/	/		/		/	/
กรรมการบริหาร	/	/	/	/	/		/	/	