NTF INTERGROUP

นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

เลขที่เอกสาร : PB-COM-18

วันที่มีผลบังคับใช้ : 23 กุมภาพันธ์ 2569

1. บทนำ

บริษัท เอ็นทีเอฟ อินเตอร์กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ให้ความสำคัญและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้นและเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสีย และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนั้น บุคคลผู้มาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและบริหารบริษัทจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม จึงกำหนดเป็นนโยบายการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนไว้

“บริษัทย่อย” ที่ระบุไว้ในนโยบายฉบับนี้ ให้หมายถึง บริษัทย่อยของบริษัททั้งกรณีที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะมีขึ้นในอนาคต

2. หลักการ

เนื่องจากกรรมการบางท่านต้องพ้นจากการดำรงตำแหน่งกรรมการตามวาระหรือตามข้อกำหนด และประธานเจ้าหน้าที่บริหารอาจจะลาออกจากตำแหน่ง บริษัทได้จัดให้มีกระบวนการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อสรรหาและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม และกำหนดค่าตอบแทน โดยผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการตรวจสอบก่อนการเสนอให้คณะกรรมการบริษัทหรือผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง (แล้วแต่กรณี) ซึ่งจะช่วยให้การประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือการประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและรวดเร็วขึ้น โดยบริษัทไม่ได้ปิดกั้นสิทธิของผู้ถือหุ้นในการเสนอชื่อบุคคลอื่นเพื่อให้ที่ประชุมพิจารณาลงคะแนนแต่งตั้งกรรมการแต่อย่างใด

3. นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน คณะกรรมการควรต้องประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท รวมทั้งการอุทิศเวลาและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อตำแหน่งกรรมการว่างลง บริษัทกำหนดให้คณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่ในการสรรหา คัดเลือก และกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ และ/หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหารคนใหม่ และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคคลที่จะเข้ามาเป็นกรรมการ และ/หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ บริษัทจึงกำหนดหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไว้ดังนี้

3.1 <u>งานด้านสรรหา</u>

คณะกรรมการตรวจสอบ มีหน้าที่

(1) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของบริษัท

(2) ตรวจสอบด้วยความรอบคอบว่าบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อนั้น มีคุณสมบัติไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อกำหนดตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และข้อบังคับของบริษัท รวมทั้งการตรวจสอบรายชื่อผู้ที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการ และ/หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กับ

เอกสารใช้ภายในบริษัท ห้ามเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกก่อนได้รับอนุญาต

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่า ไม่ได้เป็นผู้ที่ถูกขึ้นบัญชีดำหรือถอดถอนจากบัญชีรายชื่อที่หน่วยงานเหล่านี้จัดทำขึ้น

(3) ดำเนินการทาบทามบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีจะมารับตำแหน่งกรรมการ และ/หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท หากได้รับการแต่งตั้ง

(4) เสนอชื่อกรรมการให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาและบรรจุชื่อในหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

(5) คณะกรรมการตรวจสอบ อาจได้รับมอบหมายให้พิจารณาสรรหาผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

3.2 <u>งานด้านกำหนดค่าตอบแทน</u>

คณะกรรมการตรวจสอบ มีหน้าที่

(1) กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมิใช่ตัวเงินของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคลในแต่ละปี โดยพิจารณาความเหมาะสมกับประสบการณ์ บทบาท ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลงาน ผลการดำเนินงานของบริษัท และ/หรือบริษัทย่อย ทั้งนี้ ให้มีการเปรียบเทียบอ้างอิงกับ ผลสำรวจค่าตอบแทนกรรมการของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Institute of Directors: IOD) รวมถึงข้อมูลจากบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันที่มีขนาดใกล้เคียงกัน เพื่อให้มั่นใจว่าค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่แข่งขันได้และเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการตลอดจนความสอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมายระยะยาว และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้ถือหุ้นอย่างยั่งยืน

(2) ค่าตอบแทนของกรรมการ ควรจัดให้อยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในกิจการประเภทเดียวกัน ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน กรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เช่น เป็นสมาชิกของคณะกรรมการชุดย่อย ควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่มที่เหมาะสมด้วย เป็นต้น

(3) พิจารณากำหนดค่าตอบแทนประจำปีของคณะกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารประกอบ โดยบรรจุการกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการเข้าเป็นระเบียบวาระการประชุมและขออนุมัติต่อที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี

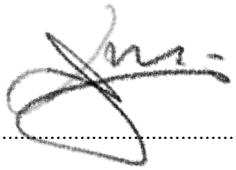
(4) ค่าตอบแทนของคณะกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ควรเป็นไปตามหลักการและนโยบายที่คณะกรรมการกำหนดภายในกรอบที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) และเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท ระดับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนจูงใจในระยะยาว ควรสอดคล้องกับผลงานของบริษัท และผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน

(5) พิจารณากำหนดแนวทางในการประเมินผลงานของคณะกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพิจารณาผลตอบแทนประจำปี

(6) พิจารณาเงื่อนไขและรายละเอียดในการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่หรือใบสำคัญแสดงสิทธิ์ที่จะซื้อหุ้นให้แก่กรรมการและพนักงาน (ถ้ามี)

ประกาศ ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569

บริษัท เอ็นทีเอฟ อินเตอร์กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)



.....

(นายสุเมฆ จันทราสุริยารัตน์)

ประธานกรรมการบริษัท

เอกสารใช้ภายในบริษัท ห้ามเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกก่อนได้รับอนุญาต