

## เรื่อง นโยบายการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการบริษัท อินฟราเซท จำกัด (มหาชน) ในการประชุมครั้งที่ 5/2563 เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2563 บริษัทจึงออกประกาศ เรื่องนโยบายการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน เพื่อถือเป็นหลักและแนวปฏิบัติ ดังนี้

### 1. บทนำ

บริษัท อินฟราเซท จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้นและเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนั้น บุคคลผู้มาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและบริหารบริษัท จะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม จึงกำหนดเป็นนโยบายการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนไว้

### 2. หลักการ

เนื่องจากกรรมการบางท่านต้องพ้นจากการดำรงตำแหน่งกรรมการตามวาระหรือตามข้อกำหนดบริษัท ได้จัดให้มีกระบวนการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อสรรหาและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและกำหนดค่าตอบแทน ก่อนการเสนอให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง ซึ่งจะช่วยให้การประชุมผู้ถือหุ้นบุคคลพิจารณาแต่งตั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและรวดเร็วขึ้น โดยบริษัท ไม่ได้ปิดกั้นสิทธิของผู้ถือหุ้นในการเสนอชื่อบุคคลอื่นเพื่อให้ที่ประชุมพิจารณาลงคะแนนแต่งตั้งกรรมการแต่อย่างใด

### 3. นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บริษัท อินฟราเซท จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการ ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน คณะกรรมการควรต้องประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท รวมทั้งการอุทิศเวลาและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อตำแหน่งกรรมการว่างลง บริษัทกำหนดให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทำหน้าที่ในการสรรหา คัดเลือก และกำหนดค่าตอบแทนกรรมการคนใหม่ และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคคลที่เข้ามาเป็นกรรมการเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ บริษัทจึงกำหนด หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนไว้ดังนี้

### 3.1 งานด้านสรรหา

#### คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่

- 1) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของบริษัท ตลอดจนคัดเลือกและเสนอชื่อต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 2) ตรวจสอบด้วยความรอบคอบว่าบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อนั้น มีคุณสมบัติไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อกำหนดตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และข้อบังคับของบริษัท รวมทั้งการตรวจสอบรายชื่อผู้ที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่า ไม่ได้เป็นผู้ที่ถูกขึ้นบัญชีดำหรือถอดออกจากบัญชีรายชื่อที่หน่วยงานเหล่านี้จัดทำขึ้น
- 3) ดำเนินการทาบทามบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีจะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัท หากได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้น
- 4) เสนอชื่อให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณาและบรรจุชื่อในหนังสือแนบประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งต่อไป
- 5) คณะกรรมการสรรหาอาจได้รับมอบหมายให้พิจารณาสรรหาผู้บริหารระดับสูงโดยเฉพาะตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ และรองกรรมการผู้จัดการ

### 3.2 งานด้านกำหนดค่าตอบแทน

#### คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่

- 1) พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมในส่วนของค่าตอบแทนกรรมการ และกรรมการผู้จัดการ ทั้งนี้ เพื่อให้รูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายมีความเหมาะสม
- 2) พิจารณาเกณฑ์ในการประเมินผลกรรมการผู้จัดการ และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 3) พิจารณา กำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการและกรรมการผู้จัดการ โดยพิจารณาการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้จัดการประกอบ โดยบรรจุเข้าเป็นระเบียบวาระการประชุมและขออนุมัติต่อที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี

- 4) พิจารณาเงื่อนไขและรายละเอียดในการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่หรือใบสำคัญแสดงสิทธิ์ที่จะซื้อหุ้นให้แก่กรรมการ และพนักงาน (ถ้ามี)
- 5) ค่าตอบแทนของกรรมการ ควรจัดให้อยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบกับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรม ประสิทธิภาพ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน กรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เช่น เป็นสมาชิกของคณะกรรมการชุดย่อย ควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมที่เหมาะสมด้วย เป็นต้น
- 6) ค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูง ควรเป็นไปตามหลักการและนโยบายที่คณะกรรมการกำหนดภายในกรอบที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น และเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท ระดับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนจูงใจในระยะยาว ควรสอดคล้องกับผลงานของบริษัท และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารแต่ละคน