



บริษัท ชาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน)
HARN ENGINEERING SOLUTIONS PUBLIC COMPANY LIMITED

นโยบายการสรรหา
และกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ



เอกสารสนับสนุน (Supporting Document)

ชื่อเอกสาร	นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ				
เลขที่เอกสาร	S-CGO-005	หน่วยงาน	: ฝ่ายกำกับดูแลกิจการ		
วันที่เริ่มใช้	12 / 09 / 2562	แก้ไขครั้งที่	0	หน้า	1/3

เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท ที่เกี่ยวกับการสรรหาและการพิจารณาค่าตอบแทนให้กับกรรมการ ให้ดำเนินการอย่างมีความโปร่งใสและเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในระยะยาวและสอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ

บริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน รับผิดชอบในการกำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายในการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการ ดังต่อไปนี้

1) หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหากรรมการบริษัท

1.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯ ด้วยการเสนอรายชื่อบุคคลที่มีคุณวุฒิ ประสบการณ์ ศักยภาพ โดยอาจพิจารณาจากทำเนียบกรรมการของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย หรือของหน่วยงานอื่นๆ ที่มีการจัดทำข้อมูลดังกล่าว หรือช่องทางอื่นๆ ที่บริษัทฯ เห็นสมควร โดยให้ความสำคัญต่อผู้มีทักษะ ประสบการณ์ที่มีความจำเป็นต่อการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อเสริมสร้างคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพ โดยจัดทำ Board Skill Matrix ซึ่งจะช่วยให้การสรรหากรรมการมีความสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจ

นอกจากนั้นการคัดเลือกกรรมการอิสระ ต้องพิจารณาคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการตามพระราชบัญญัติบริษัท มหาชนจำกัด และกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงประกาศข้อบังคับ และ/หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วย

1.2 เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติ ตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และตามคุณสมบัติที่บริษัทฯ กำหนด เพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัท โดยจะประกาศเชิญชวนในเว็บไซต์ของบริษัทฯ www.harn.co.th ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของทุกปี พร้อมทั้งประกาศข่าวในเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์ฯ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นเสนอรายชื่อและประวัติบุคคลเข้ามายังบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ ได้กำหนดสัดส่วนของการถือหุ้นขั้นต่ำสำหรับผู้ถือหุ้นที่มีสิทธิเสนอชื่อกรรมการล่วงหน้า โดยต้องถือหุ้นรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทฯ

1.3 ต้องมีประวัติการศึกษา และประสบการณ์การประกอบวิชาชีพของบุคคลนั้นๆ โดยมีรายละเอียดที่เพียงพอ เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัท

1.4 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา เสนอคณะกรรมการบริษัท ก่อนที่จะมีการครบวาระเป็นประจำทุกปี

1.5 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนนำเสนอรายชื่อเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้เข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ หากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอชื่อกรรมการรายเดิมเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระหนึ่ง จะต้องพิจารณาถึงเรื่องดังต่อไปนี้

ผู้จัดทำ/แก้ไข		ผู้ทบทวน/อนุมัติ	
วรินกาญจน์ ธีระอัมรานนท์	- ลงนาม -	วิรัฐ สุขชัย	- ลงนาม -
วันที่ลงนาม	12 กันยายน 2562	วันที่ลงนาม	12 กันยายน 2562



เอกสารสนับสนุน (Supporting Document)

ชื่อเอกสาร	นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ				
เลขที่เอกสาร	S-CGO-005	หน่วยงาน	: ฝ่ายกำกับดูแลกิจการ		
วันที่เริ่มใช้	12 / 09 / 2562	แก้ไขครั้งที่	0	หน้า	2/3

- การอุทิศเวลาของกรรมการ
- ผลการปฏิบัติหน้าที่ในปีที่ผ่านมา
- การให้ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์
- การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกรรมการแต่ละคน


- 1.6 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนดูแลให้การเลือกและแต่งตั้งกรรมการเป็นไปตามวิธีการที่ระบุไว้ในข้อบังคับของบริษัทฯ เสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งต่อไป
- 1.7 สามารถแต่งตั้งที่ปรึกษาของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงความเป็นอิสระ หรือไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยเปิดเผยข้อมูลไว้ในรายงานประจำปี

2. การพิจารณาโครงสร้างค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท

- 2.1 ค่าตอบแทนกรรมการจะสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพ ภาระหน้าที่ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) ของกรรมการแต่ละคนะ รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน
- 2.2 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะพิจารณากลับกรองนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการที่ชัดเจน และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นชอบ เพื่อเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นทุกปี ประจำปี โดยต้องสอดคล้องกับข้อบังคับบริษัท หมวดที่ 4 ว่าด้วยเรื่องคณะกรรมการ ข้อ 30
- 2.3 พิจารณานหลักเกณฑ์ของความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งอยู่ในระดับที่เหมาะสม เปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรม ขนาดกิจการที่ใกล้เคียงกัน และเพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ พร้อมกันนี้ ยังพิจารณาถึงหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับเพิ่มขึ้น สำหรับกรรมการที่ได้รับมอบหมายให้รับตำแหน่งในคณะกรรมการชุดย่อย เช่น กรรมการตรวจสอบ กรรมการบริหารความเสี่ยง กรรมการบริหาร เป็นต้น
- 2.4 การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ ต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการจ่ายของบริษัท
- 2.5 ค่าตอบแทนกรรมการ ต้องไม่กระทบกระเทือนสิทธิของพนักงาน ซึ่งได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการในอันที่จะได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในฐานะที่เป็นพนักงานของบริษัทฯ
- 2.6 ค่าตอบแทนกรรมการต้องไม่ขัดหรือแย้งกับการดำรงคุณสมบัติของกรรมการอิสระตามที่กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด

3. หลักการจ่ายค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนอาจกำหนดเป็นจำนวนที่แน่นอน หรือวางเป็นหลักเกณฑ์และจะกำหนดไว้เป็นคร่าวๆ ไป หรือจะให้ผลตลอดไปจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงก็ได้ ดังนี้

	เอกสารสนับสนุน (Supporting Document)		
	ชื่อเอกสาร	นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ	
	เลขที่เอกสาร	S-CGO-005	หน่วยงาน : ฝ่ายกำกับดูแลกิจการ
	วันที่เริ่มใช้	12 / 09 / 2562	แก้ไขครั้งที่ 0 หน้า 3/3

3.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน
1. ค่าตอบแทนประจำกรรมการบริษัท / กรรมการชด้อย	
- ประธานกรรมการบริษัท	30,000 บาท /เดือน
- ประธานกรรมการชด้อย	25,000 บาท /เดือน
- กรรมการบริษัท / กรรมการชด้อย	20,000 บาท /เดือน
- กรรมการบริษัท (ทำงานสัปดาห์ละ 3 วัน)	120,000 บาท /เดือน
2. เบี้ยประชุมกรรมการบริษัท / กรรมการชด้อย	
- ประธานกรรมการ	15,000 บาท /ครั้ง
- กรรมการบริษัท / กรรมการชด้อย	10,000 บาท /ครั้ง
3. โบนัสคณะกรรมการบริษัท	ไม่มี

3.2 ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินหรือสิทธิประโยชน์อื่น - ไม่มี -

3.3 กรรมการที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนกรรมการ ต้องไม่เป็นพนักงานของบริษัทซึ่งได้รับเงินเดือนประจำ

3.4 กรรมการบริษัทที่ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในกรรมการชด้อย จะได้รับค่าตอบแทนรายเดือนตามตำแหน่งที่มีค่าตอบแทนสูง ที่สุดเพียงตำแหน่งเดียว

3.5 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นผู้สรุปผลการจ่ายค่าตอบแทนประจำปี ทั้งนี้ต้องไม่เกินวงเงินที่ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นปีที่ผ่านมา และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นชอบ เพื่อรายงานต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นรับทราบถึงจำนวนเงินที่ได้จ่ายไปจริง โดยพิจารณา ปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ผลการดำเนินงานของบริษัทปีที่ผ่านมา
- กำหนดเวลาที่เหมาะสมในการจ่าย
- รายละเอียดและเงื่อนไขการจ่าย อาทิ การจ่ายผลตอบแทนประจำปี ให้จ่ายให้กรรมการทุกคนที่ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ กรณีที่กรรมการคนใดเพิ่งเข้าดำรงตำแหน่งและยังไม่ครบปี การจ่ายผลตอบแทนประจำปี อาจจ่ายตามสัดส่วนของ ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งของกรรมการคนนั้น