



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน
Nomination and Remuneration Committee Charter

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 13 พฤษภาคม 2567 เป็นต้นไป

สารบัญ

1. วัตถุประสงค์.....	3
2. คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	3
3. โครงสร้างของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	3
4. การแต่งตั้ง วาระดำรงตำแหน่ง และพ้นจากตำแหน่ง	4
5. อำนาจและหน้าที่รับผิดชอบ	4
6. การประชุม	6
7. การรายงาน.....	6
8. การประเมินผลของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	7

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน Nomination and Remuneration Committee Charter

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนขึ้น เพื่อกำหนดให้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเข้ารับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารสูงสุดของบริษัท ตลอดจนคัดเลือกกรรมการบริษัทเพื่อกำหนดที่กรรมการชุดย่อย รวมถึงพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ และดำเนินการคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทหรือต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติตามที่กฎหมายกำหนด

คณะกรรมการบริษัท เห็นควรให้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับองค์ประกอบ หน้าที่ความรับผิดชอบ และแนวทางปฏิบัติตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายเพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม เหมาะสมและโปร่งใส เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

2. คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 2.1 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจถึงลักษณะธุรกิจและบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
- 2.2 มีความเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่รับการเสนอชื่อเพื่อพิจารณามาดำรงตำแหน่ง
- 2.3 เป็นผู้ที่มีความเข้าใจแนวทางการพัฒนาศักยภาพและทักษะของกรรมการและผู้บริหารแต่ละท่านได้ มีความเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 2.4 ควรเป็นผู้ที่รู้จักกับบุคคลที่หลากหลาย ในแต่ละสาขาอาชีพหรือความถนัด เพื่อที่จะสามารถสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสม
- 2.5 สามารถสร้างความสมดุลระหว่างแรงจูงใจของกรรมการและรักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น
- 2.6 มีความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร

3. โครงสร้างของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 3.1 คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
- 3.2 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการบริษัท จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยอย่างน้อยหนึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระ และกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องไม่เป็นประธานกรรมการ หรือ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- 3.3 ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่ง เป็นประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนควรเป็นกรรมการอิสระเพื่อความโปร่งใสและปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างอิสระ
- 3.4 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน สามารถแต่งตั้งพนักงานของบริษัท จำนวน 1 คน ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

4. การแต่งตั้ง วาระดำรงตำแหน่ง และพ้นจากตำแหน่ง

- 4.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน แต่ละท่านให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยจะครบวาระการดำรงตำแหน่งในการประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหุ้นพร้อมกับการครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท
- 4.2 นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้วคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - เสียชีวิต
 - ลาออก
 - พ้นจากการเป็นกรรมการของบริษัท
 - ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด
 - ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้ออก
 - ศาลมีคำสั่งให้ออก
- 4.3 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นใบลาออกต่อบริษัท การลาออกให้มีผลตั้งแต่วันที่ใบลาออกไปถึงบริษัท
- 4.4 ในกรณีที่ตำแหน่งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ว่างลงให้คณะกรรมการบริษัท เลือกบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติเข้าเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ทั้งนี้ต้องมีสัดส่วนกรรมการอิสระและจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำที่กำหนดตามข้อ 2.2

5. อำนาจและหน้าที่รับผิดชอบ

- 5.1 พิจารณาและให้ความเห็นในเรื่องโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย และคณะกรรมการบริษัทย่อย รวมถึงโครงสร้างองค์กรของบริษัทและบริษัทย่อย ให้มีความเหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจของบริษัท รวมถึงกลยุทธ์ของบริษัท และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- 5.2 พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหากรรมการ (รวมถึงสมาชิกในคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัท) รวมทั้งกรรมการผู้จัดการของบริษัท และของบริษัทย่อย และผู้บริหารระดับสูง ให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ และ/หรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรที่กำหนดไว้ โดยยึดมั่นให้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมทั้งกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัท โดยพิจารณาจาก

- (1) คุณสมบัติตามกฎหมาย หรือข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - (2) การศึกษา ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงการอุทิศเวลาของกรรมการ
 - (3) ความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) และคุณสมบัติของกรรมการที่จำเป็น หรือยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท
- 5.3 พิจารณาความเป็นอิสระ และคุณสมบัติของกรรมการอิสระแต่ละท่าน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัท เป็นผู้ที่มิคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมายที่ และ/หรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 5.4 พิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งกรรมการ กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ รวมทั้งกรรมการผู้จัดการของบริษัท และของบริษัทย่อย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทและบริษัทย่อย โดยเป็นไปตามข้อบังคับของบริษัท และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเสนอชื่อบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง
- 5.5 สนับสนุนให้บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัท
- 5.6 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการในการพิจารณาค่าตอบแทนรวมถึงผลประโยชน์อื่นให้แก่คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ รวมทั้ง ผู้บริหารระดับสูง ของบริษัทและบริษัทย่อย รวมถึงตำแหน่งเลขานุการบริษัท และ เลขานุการคณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงพิจารณา ทบทวน รูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน (ไม่ว่าจะอยู่ในรูปเงินสด หลักทรัพย์ หรืออื่นใด) ดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ ให้เหมาะสม เป็นธรรม และเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลการประเมิน แผนธุรกิจ และผลการดำเนินงานของบริษัทโดยรวม เพื่อให้สามารถจูงใจและรักษากรรมการและผู้บริหารที่มีความสามารถ มีคุณภาพและศักยภาพโดยเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 5.7 กำหนดแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานและกระบวนการประเมินของกรรมการบริษัท และผู้บริหารระดับสูง พิจารณาให้ความเห็นชอบและทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติและดำเนินการประเมิน โดยคณะกรรมการสรรหาค่าตอบแทนจะนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการ
- 5.8 พิจารณาจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูง ของบริษัทและบริษัทย่อย และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ รวมถึงทบทวนแผนดังกล่าวเป็นประจำทุกปี เพื่อเตรียมความพร้อมให้มีผู้สืบทอดงานเพื่อให้การบริหารงานของบริษัทและบริษัทย่อยดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง
- 5.9 จัดทำแผนพัฒนาความรู้กรรมการปัจจุบันและการปฐมนิเทศกรรมการเข้าใหม่ กำกับดูแลให้มีการอบรมและพัฒนาความรู้กรรมการ และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทและบริษัทย่อยอย่างต่อเนื่อง

- 5.10 พิจารณากำหนดรูปแบบสัญญาจ้างและสวัสดิการของผู้บริหารระดับสูง ของบริษัทและบริษัทย่อย
- 5.11 พิจารณาความเหมาะสมและเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสนอขายหุ้น ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น หรือหลักทรัพย์อื่น ให้แก่ กรรมการและพนักงาน เพื่อช่วยจูงใจให้กรรมการและพนักงาน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และเพื่อสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง ภายใต้เกณฑ์ที่เป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น รวมถึงให้ความเห็นชอบกรณีมีการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ (หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น) ให้แก่กรรมการและพนักงานเกินกว่า 5% ของจำนวนทั้งหมดที่จะจัดสรร
- 5.12 รายงานความคืบหน้าและผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัททุกครั้งหลังมีการประชุม คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน อย่างสม่ำเสมอ
- 5.13 พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาฯ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์
- 5.14 ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

6. การประชุม

- 6.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนควรจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตามความจำเป็นและความเหมาะสม
- 6.2 วาระการประชุม และเอกสารการประชุมจะต้องจัดส่งให้แก่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ล่วงหน้าด้วยระยะเวลาพอสมควร (เช่น ไม่น้อยกว่า 7 วันทำการก่อนวันประชุมเว้นแต่มีเรื่องเร่งด่วน)
- 6.3 การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการจึงจะครบองค์ประชุม
- 6.4 ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ที่มาประชุม เลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 6.5 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่มีส่วนได้เสียในเรื่องใด ให้งดแสดงความเห็นและงดออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้นๆ

7. การรายงาน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะต้องรายงานการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท หลังจากการประชุมทุกครั้ง และทำรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้น โดยเปิดเผยข้อมูลในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวลงนามโดยประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ทั้งนี้ในรายงานต้องระบุข้อมูลดังนี้

- จำนวนครั้งในการประชุม

- จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุม
- รายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

8. การประเมินผลของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนควรประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นราย
คนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งและรายงานผลการประเมินประจำปีต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ