



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน
(Nomination and Remuneration Committee Charter)



สารบัญ

วัตถุประสงค์	3
คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน	3
โครงสร้างของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน	4
การแต่งตั้ง วาระดำรงตำแหน่ง และพ้นจากตำแหน่ง	4
อำนาจและหน้าที่รับผิดชอบ	4
การประชุม	6
การรายงาน	7
การประเมินผลของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน	7

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

Nomination and Remuneration Committee Charter

วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนขึ้น เพื่อกำหนดหน้าที่พิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเข้ารับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กรรมการและผู้บริหารสูงสุดของบริษัท ตลอดจนคัดเลือกกรรมการบริษัทเพื่อกำหนดที่กรรมการชุดย่อย รวมถึง พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ และดำเนินการคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทหรือต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติตามที่กฎหมาย กำหนด

คณะกรรมการบริษัท เห็นควรให้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อกำหนด หลักเกณฑ์เกี่ยวกับองค์ประกอบ หน้าที่ความรับผิดชอบ และแนวทางปฏิบัติตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม เหมาะสมและโปร่งใส เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 1) เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจถึงลักษณะธุรกิจและบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ สรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
- 2) มีความเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่รับการเสนอชื่อเพื่อพิจารณามาดำรงตำแหน่ง
- 3) เป็นผู้ที่มีความเข้าใจแนวทางการพัฒนาศักยภาพและทักษะของกรรมการและผู้บริหารแต่ละท่านได้มีความ เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 4) ควรเป็นผู้ที่รู้จักกับบุคคลที่หลากหลาย ในแต่ละสาขาอาชีพหรือความถนัด เพื่อที่จะสามารถสรรหาบุคคลที่มี ความเหมาะสม
- 5) สามารถสร้างความสมดุลระหว่างแรงจูงใจของกรรมการและรักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น
- 6) มีความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจูงใจและรักษาบุคลากร ที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร

โครงสร้างของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

- 1) คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน
- 2) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการบริษัท จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยอย่างน้อยหนึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระ และคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ต้องไม่เป็นประธานกรรมการ หรือ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 3) ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนคนหนึ่ง เป็นประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน โดยประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ควรเป็นกรรมการอิสระเพื่อความโปร่งใสและปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างอิสระ
- 4) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน สามารถแต่งตั้งพนักงานของบริษัท จำนวน 1 คน ทำหน้าที่เป็นเลขาธิการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

การแต่งตั้ง วาระดำรงตำแหน่ง และพ้นจากตำแหน่ง

- 1) คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน แต่ละกำหนดให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยจะครบวาระการดำรงตำแหน่งในการประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหุ้นพร้อมกับการครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท
- 2) นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้วคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - เสียชีวิต
 - ลาออก
 - พ้นจากการเป็นกรรมการของบริษัท
 - ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด
 - ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้ออก
 - ศาลมีคำสั่งให้ออก
- 3) กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน คนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นใบลาออกต่อบริษัท การลาออกให้มีผลตั้งแต่วันที่ใบลาออกไปถึงบริษัท
- 4) ในกรณีที่ตำแหน่งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนว่างลงให้คณะกรรมการบริษัทเลือกบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติเข้าเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ทั้งนี้ ต้องมีสัดส่วนกรรมการอิสระและจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่าจำนวนตำแหน่งที่กำหนดตามข้อ 2.2

อำนาจและหน้าที่รับผิดชอบ

- 1) พิจารณาและให้ความเห็นในเรื่องโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย และคณะกรรมการบริษัทย่อย รวมถึงโครงสร้างองค์กรของบริษัทและบริษัทย่อย ให้มีความเหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจของบริษัท รวมถึงกลยุทธ์ของบริษัท และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

- 2) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหากรรมการ (รวมถึงสมาชิกในคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัท) รวมทั้งกรรมการผู้จัดการของบริษัท และของบริษัทย่อย และผู้บริหารระดับสูง ให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ และ/หรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรที่กำหนดไว้ โดยยึดมั่นให้หลักการทำกับดูแลกิจการที่ดี รวมทั้งกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัท โดยพิจารณาจาก
 - คุณสมบัติตามกฎหมาย หรือข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - การศึกษา ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงการอุทิศเวลาของกรรมการ
 - ความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) และคุณสมบัติของกรรมการที่จำเป็น หรือยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท
- 3) พิจารณาความเป็นอิสระ และคุณสมบัติของกรรมการอิสระแต่ละท่าน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมาย และ/หรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 4) พิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคลากรผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งกรรมการ กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ รวมทั้งกรรมการผู้จัดการของบริษัท และของบริษัทย่อย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทและบริษัทย่อย โดยเป็นไปตามข้อบังคับของบริษัท และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเสนอชื่อบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง
- 5) สนับสนุนให้บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัท
- 6) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการในการพิจารณาคำตอบแทนรวมถึงผลประโยชน์อื่นให้แก่คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ รวมทั้ง ผู้บริหารระดับสูง ของบริษัทและบริษัทย่อย รวมถึงตำแหน่งเลขานุการบริษัท และ เลขานุการคณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงพิจารณาทบทวน รูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน (ไม่ว่าจะอยู่ในรูปเงินสด หลักทรัพย์ หรืออื่นใด) ดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ ให้เหมาะสม เป็นธรรม และเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลการประเมิน แผนธุรกิจ และผลการดำเนินงานของบริษัทโดยรวม เพื่อให้สามารถจูงใจและรักษากรรมการและผู้บริหารที่มีความสามารถ มีคุณภาพ และศักยภาพโดยเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 7) กำหนดแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานและกระบวนการประเมินของกรรมการบริษัท และผู้บริหารระดับสูง พิจารณาให้ความเห็นชอบและทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติและดำเนินการประเมิน โดยคณะกรรมการสรรหจะนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการ
- 8) พิจารณาจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูง ของบริษัทและบริษัทย่อย และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ รวมถึงทบทวนแผนดังกล่าวเป็นประจำทุกปี เพื่อเตรียมความพร้อมให้มีผู้สืบทอดงานเพื่อให้การบริหารงานของบริษัทและบริษัทย่อยดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

- 9) จัดทำแผนพัฒนาความรู้กรรมการปัจจุบันและการปฐมนิเทศกรรมการเข้าใหม่ กำกับดูแลให้มีการอบรมและพัฒนาความรู้กรรมการ และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทและบริษัทย่อยอย่างต่อเนื่อง
- 10) พิจารณากำหนดรูปแบบสัญญาจ้างและสวัสดิการของผู้บริหารระดับสูง ของบริษัทและบริษัทย่อย
- 11) พิจารณาความเหมาะสมและเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสนอยกหุ้น ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น หรือ หลักทรัพย์อื่น ให้แก่ กรรมการและพนักงาน เพื่อช่วยจูงใจให้กรรมการและพนักงาน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และเพื่อสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง ภายใต้เกณฑ์ที่เป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น รวมถึงให้ความเห็นชอบกรณีมีการเสนอยกหุ้นหลักทรัพย์ใหม่ (หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น) ให้แก่กรรมการและพนักงานเกินกว่า 5% ของจำนวนทั้งหมดที่จะจัดสรร
- 12) รายงานความคืบหน้าและผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัททุกครั้งหลังมีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน อย่างสม่ำเสมอ
- 13) พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาฯ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์
- 14) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

การประชุม

- 1) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนควรจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตามความจำเป็นและความเหมาะสม
- 2) วาระการประชุม และเอกสารการประชุมจะต้องจัดส่งให้แก่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนล่วงหน้าด้วยระยะเวลาพอสมควร (เช่น ไม่น้อยกว่า 7 วันทำการก่อนวันประชุมวันแต่มีเรื่องเร่งด่วน)
- 3) การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการจึงจะครบองค์ประชุม
- 4) ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ที่มาประชุม เลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 5) การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนที่มีส่วนได้เสียในเรื่องใด ให้งดแสดงความเห็นและงดออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้นๆ

การรายงาน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน จะต้องรายงานการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท หลังจากการประชุมทุกครั้ง และทำรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้น โดยเปิดเผยข้อมูลในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวลงนามโดยประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ทั้งนี้ในรายงานต้องระบุข้อมูลดังนี้

- จำนวนครั้งในการประชุม
- จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุม
- รายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

การประเมินผลของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนควรประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นรายคนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และรายงานผลการประเมินประจำปีต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ