

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล

(Charter of Nomination, Remuneration and Corporate Governance Committee)

คณะกรรมการบริษัทจัดตั้งคณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล เพื่อทำหน้าที่คัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหา พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเข้ารับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการ และผู้บริหารสูงสุดของบริษัท ตลอดจนคัดเลือกกรรมการบริษัท เพื่อทำหน้าที่กรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทหรือต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติตามที่กำหนด รวมถึงการพิจารณาขั้นตอนและวิธีการประเมินการทำงานของคณะกรรมการบริษัท ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยกำหนดองค์ประกอบ ขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้คณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล

- 1.1 คณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยกรรมการบริษัท และ/หรือผู้บริหารอย่างน้อย 3 คน และต้องประกอบด้วยกรรมการอิสระไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทน
- 1.2 คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล คัดเลือกกรรมการอิสระ 1 คน เพื่อดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล โดยจะต้องไม่เป็นบุคคลเดียวกันกับประธานกรรมการบริษัท
- 1.3 คณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล แต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล เพื่อช่วยเหลือในการดำเนินงานเกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม จัดเตรียมวาระการประชุม นำส่งเอกสารประกอบการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม

2. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล

- 2.1 เป็นกรรมการบริษัทหรือกรรมการอิสระ และเป็นผู้มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งกรรมการหรือกรรมการอิสระตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และ/หรือกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนกำหนด
- 2.2 มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสม ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบในการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทน และการกำกับดูแลกิจการ

- 2.3 มีวิสัยทัศน์ ติดตามการเปลี่ยนแปลงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทน และสรรหากรรมการ เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายด้านการกำหนดค่าตอบแทน และการสรรหากรรมการของบริษัท

3. วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล

- 3.1 กรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 3 ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท (ในกรณีที่ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท)
- 3.2 กรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาลที่ครบวาระอาจได้รับการแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งได้อีกตามที่คณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเห็นว่าเหมาะสม
- 3.3 กรณีที่กรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ประสงค์จะขอลาออกก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่ง จะต้องแจ้งให้บริษัททราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยทำจดหมายแจ้งเหตุผลต่อประธานกรรมการบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในกฎบัตรฉบับนี้แทนกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาลที่ลาออก
- 3.4 กรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาลพ้นจากตำแหน่งโดยทันทีเมื่อ
- 1) ตาย
 - 2) ลาออก
 - 3) ครบวาระการดำรงตำแหน่ง
 - 4) พ้นจากตำแหน่งกรรมการบริษัท
 - 5) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
 - 6) ขาดคุณสมบัติการดำรงตำแหน่งหรือมีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่ง กรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาลตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และ/หรือกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
 - 7) ศาลมีคำสั่งให้ออก
- 3.5 คณะกรรมการบริษัทมีอำนาจในการแต่งตั้งกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาลเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ หรือเพื่อทดแทน กรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ซึ่งพ้นจากตำแหน่งโดยการลาออก หรือ คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 3.6 บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเข้าเป็นกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาลทดแทน จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาลซึ่งตนแทนเท่านั้น

4. ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล

ด้านการสรรหา

- 4.1 กำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายในการสรรหากรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาความเหมาะสมของจำนวน โครงสร้าง และองค์ประกอบของคณะกรรมการ กำหนดคุณสมบัติของกรรมการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
- 4.2 พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทที่ครบวาระ และ/หรือมีตำแหน่งว่างลง และ/หรือแต่งตั้งเพิ่ม แล้วแต่กรณี
- 4.3 พิจารณาสรรหา และคัดเลือกผู้บริหารของบริษัท โดยเฉพาะตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ
- 4.4 จัดทำและทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession) ของผู้บริหารสูงสุดของบริษัท เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นแผนต่อเนื่องให้มีผู้สืบทอดงานเพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง
- 4.5 ปฏิบัติการอื่นใดเกี่ยวกับการสรรหาตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย
- 4.6 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงสุดของบริษัท เพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ในการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

- 4.7 จัดทำหลักเกณฑ์และนโยบายในการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
- 4.8 กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช่ตัวเงินของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคลโดยการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการ และผู้บริหารของบริษัท ให้พิจารณาความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลงาน และเปรียบเทียบกับบริษัทในธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการ และผู้บริหารของบริษัท เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อขออนุมัติ
- 4.9 พิจารณานุมัติการกำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการ
- 4.10 รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และมีหน้าที่ให้คำชี้แจงในการตอบคำถามเรื่องค่าตอบแทนของกรรมการ กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทในที่ประชุมผู้ถือหุ้น

- 4.11 รายงานนโยบาย หลักการ เหตุผลของการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร ตามข้อกำหนดของ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) และรายงาน ประจำปีของบริษัท
- 4.12 ปฏิบัติการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย โดยฝ่ายบริหาร และหน่วยงานต่าง ๆ ต้องรายงานหรือนำเสนอข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนด ค่าตอบแทนให้บรรลุตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ด้านบรรษัทภิบาล

- 4.13 จัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการ จริยธรรมธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน นโยบายต่อต้านการ คอรัปชั่น นโยบายความยั่งยืนให้สอดคล้องกับกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน ภาครัฐและ ขององค์กรที่ทำหน้าที่กำกับดูแลบริษัท เช่น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงาน คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พร้อมนำเสนอคณะกรรมการ บริษัทเพื่อพิจารณา และอนุมัติ
- 4.14 กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการส่งเสริมนวัตกรรม การประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ สังคมและสิ่งแวดล้อม และการวางแผนพัฒนาอย่างยั่งยืน
- 4.15 เสนอแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการ แนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการ ททุจริตและการ จัดการความยั่งยืนต่อคณะกรรมการบริษัท พร้อมทั้งให้คำปรึกษา ตลอดจนขอเสนอแนะต่อ คณะกรรมการ
- 4.16 ส่งเสริมให้ บริษัทมีการสื่อสารให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตระหนักและ เข้าใจถึงนโยบายและแนวปฏิบัติด้านกำกับดูแลกิจการ จริยธรรมธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน นโยบายต่อต้านการคอรัปชั่น นโยบายความยั่งยืนและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอและ ต่อเนื่อง

5. การประชุมคณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล

- 5.1 จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และอาจจัดการประชุมเพิ่มเติมได้ตามที่เห็นสมควรและจำเป็น เพื่อพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 5.2 สถานที่จัดประชุมกำหนดให้จัดขึ้นที่สำนักงานใหญ่ของบริษัท หรือกำหนดให้จัดการประชุมผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ในกรณีจำเป็นเร่งด่วน เพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัท และจะต้องเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายกำหนด
- 5.3 กำหนดวาระการประชุมล่วงหน้า และนำส่งเอกสารประกอบการประชุมให้พิจารณาล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน เพื่อให้มีเวลาในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ หรือเรียกขอข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

- 5.4 ประธานกรรมการบริษัทและกรรมการผู้จัดการจะเป็นผู้ดูแลให้ความเห็นชอบกำหนดวาระการประชุมให้ครบถ้วน เพื่อแสดงความเห็นอย่างเป็นอิสระโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรม
- 5.5 เลขานุการบริษัททำหน้าที่จัดส่งหนังสือเชิญประชุมพร้อมระเบียบวาระการประชุมและเอกสารประกอบการประชุมไปให้กรรมการบริษัทล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน เพื่อให้กรรมการบริษัทมีเวลาศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้าประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนเพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัทจะแจ้งนัดประชุมโดยวิธีอื่นและกำหนดวันประชุมในเร็วกว่านั้นก็ได้

6. องค์ประชุมคณะกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทน และบรรษัทภิบาล

- 6.1 ในการประชุมแต่ละครั้งต้องมีกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทน และบรรษัทภิบาลร่วมประชุมด้วยตนเองไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทน และบรรษัทภิบาลทั้งหมดจึงจะถือว่าครบองค์ประชุม
- 6.2 ประธานกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทน และบรรษัทภิบาล เป็นประธานในที่ประชุม กรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทน และบรรษัทภิบาล ไม่สามารถเข้าร่วมประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทน และบรรษัทภิบาลคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนเป็นครั้งคราว
- 6.3 การลงมติออกเสียงเพื่อชี้ขาดในเรื่องที่ประชุม ให้ถือเอาความเห็นที่เป็นเสียงข้างมากเป็นสำคัญ โดยกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทน และบรรษัทภิบาล หนึ่งคนมีหนึ่งเสียง (1 คนมี 1 เสียง) ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
- 6.4 กรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทน และบรรษัทภิบาลที่มีส่วนได้เสียในเรื่องที่พิจารณา ห้ามมิให้กรรมการท่านนั้นแสดงความเห็น และไม่มีสิทธิออกเสียงลงมติในเรื่องนั้น

นอกจากนี้คณะกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทน และบรรษัทภิบาล สามารถแต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นเลขานุการ เพื่อช่วยเหลือในการดำเนินงานเกี่ยวกับการนัดหมายประชุม จัดเตรียมวาระการประชุม นำส่งเอกสารประกอบการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม

7. การรายงานของคณะกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทน และบรรษัทภิบาล

- 7.1 ต้องรายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการบริษัททราบในการประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีเรื่องอื่นใดที่เห็นว่าคณะกรรมการบริษัทควรทราบ
- 7.2 จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทน และบรรษัทภิบาล และการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อเปิดเผยในรายงานประจำปีของบริษัท

8. การประเมินผลคณะกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทน และบรรษัทภิบาล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทนและบรรษัทภิบาล จะจัดให้มีขึ้นทุกปี โดยเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งรายคณะและรายบุคคล ต่อคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทน และบรรษัทภิบาลจะทบทวนความเหมาะสมของกฎบัตรอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่า เนื้อหาในกฎบัตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยกฎบัตรที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างมีนัยสำคัญจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท