

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควรให้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Compensation Committee Charter) พ.ศ. 2564 เพื่อกำหนดองค์ประกอบและหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตลอดจนแนวทางการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการบริษัทจึงกำหนดกฎบัตรดังนี้

ข้อ 1. กฎบัตรนี้เรียกว่า “กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พ.ศ. 2564”

ข้อ 2. ให้ใช้กฎบัตรนี้ตั้งแต่วันที่คณะกรรมการบริษัทอนุมัติเป็นต้นไป

ข้อ 3. องค์ประกอบและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบไปด้วย กรรมการจำนวนอย่างน้อย 3 ท่าน และต้องมีกรรมการอิสระอย่างน้อยกึ่งหนึ่ง โดยประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ

ข้อ 4. วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง

4.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 3 ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้ง

4.2 เมื่อกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นวาระหรือมีเหตุใดที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่สามารถอยู่ได้จนครบวาระ คณะกรรมการบริษัทจะต้องแต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนใหม่แทนให้ครบถ้วนอย่างช้าภายในสามเดือนนับแต่วันที่จำนวนกรรมการไม่ครบถ้วน และให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่พ้นจากตำแหน่ง

4.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับเลือกเข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ได้ โดยผ่านการพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหากรรมการ

4.4 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน นอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ยังพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- ตาย
- ลาออก
- ขาดคุณสมบัติ

หรือกรรมการที่ประสงค์จะลาออกก่อนครบวาระ ให้ยื่นหนังสือลาออกถึงประธานกรรมการบริษัท การลาออกมีผลนับแต่วันที่ไปลาออกไปถึงบริษัท

## ข้อ 5. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่เสนอแนะความเห็นเกี่ยวกับการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต่างๆ ต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ หรือเพื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี เพื่อให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนดำเนินการ ดังนี้

### 5.1 ด้านการสรรหา

1. พิจารณาความเหมาะสมของโครงสร้าง และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชื่อย่อย
2. พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป ให้สอดคล้องกับแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี
3. พิจารณาสรรหากรรมการที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหากรรมการบริษัท กรรมการชื่อย่อย และผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น หรือคณะกรรมการบริษัท แล้วแต่กรณี โดยคำนึงถึงองค์ประกอบของคณะกรรมการ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ
4. กำหนดแผนพัฒนากรรมการให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ อย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการใหม่ ให้รับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
5. พิจารณาแผนการสืบทอดตำแหน่งของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง

### 5.2 ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

1. กำหนดหลักเกณฑ์และทบทวน โครงสร้างค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชื่อย่อย นำเสนอคณะกรรมการบริษัทเห็นชอบ เพื่อขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น
2. พิจารณาหลักเกณฑ์ในการประเมินผล และกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป เพื่อนำเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
3. พิจารณาโครงสร้างค่าตอบแทนของพนักงานและเสนอกรอบการปรับเงินเดือนและโบนัสประจำปีของกลุ่มบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
4. พิจารณาเงื่อนไขการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ตามความเหมาะสมและให้ความเห็นชอบในกรณีที่บริษัทมีการเสนอขายหลักทรัพย์ที่ออกใหม่ต่อกรรมการหรือพนักงาน ทั้งนี้ ต้องไม่มีกรรมการหรือพนักงานที่จะได้รับจัดสรรหลักทรัพย์เกินกว่าร้อยละห้า (5)

- 5.3 ประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนปีละ 1 ครั้ง เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 5.4 จัดทำรายงานการปฏิบัติงานเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทและผู้ถือหุ้นเป็นประจำทุกปี
- 5.5 พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนปีละ 1 ครั้ง หรือตามความจำเป็นและความเหมาะสม
- 5.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายและที่กฎหมายกำหนด หรือตามความจำเป็นและเหมาะสม

#### ข้อ 6 การประชุม

- 6.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือตามที่เห็นสมควร
- 6.2 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมในแต่ละครั้งเกินกว่ากึ่งหนึ่ง จึงถือว่าครบองค์ประชุม
- 6.3 มติที่ประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะกระทำโดยถือตามเสียงข้างมากของกรรมการที่มาประชุมครบองค์ประชุม โดยกรรมการผู้มีส่วนได้เสียออกเสียงในวาระนั้น
- 6.4 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจเชิญฝ่ายจัดการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจง หรือขอให้ส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องได้

#### ข้อ 7 การรายงาน

- 7.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 7.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาเสนอต่อผู้ถือหุ้น

#### ข้อ 8 อื่นๆ

- 8.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยได้รับมติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 8.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถขอรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญอิสระหรืออาจจ้างที่ปรึกษาเมื่อเห็นว่ามีความจำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าว
- 8.3 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเสริมสร้างความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้ ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 17 กันยายน 2564 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 17 กันยายน 2564



( รศ.ดร.เอกจิตต์ จิงเจริญ )

ประธานกรรมการและ  
ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน