

## กฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา

เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ในด้านการพิจารณาค่าตอบแทน ด้านการสรรหากรรมการ และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และตามข้อบังคับของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2561 มีมติอนุมัติกฎบัตรของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อทำหน้าที่ในการเสนอรูปแบบและแนวทาง การจ่ายผลตอบแทน สำหรับคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง
- 1.2 เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการเข้าดำรงตำแหน่งเป็น กรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง เมื่อครบวาระหรือเมื่อมีตำแหน่งว่างลง

### 2. องค์ประกอบและคุณสมบัติ

- 2.1 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา จะต้องประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 คน และแต่งตั้ง โดยคณะกรรมการบริษัท
- 2.2 มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด (พระราชบัญญัติมหาชนจำกัด พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์) ได้แก่
  - บรรลุนิติภาวะ
  - ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
  - ไม่เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินที่ได้กระทำโดยทุจริต
  - ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ฐานทุจริตต่อหน้าที่
- 2.3 เป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารของบริษัท
- 2.4 สามารถใช้ดุลยพินิจอย่างตรงไปตรงมาอย่าง เป็นอิสระจากฝ่ายจัดการและกลุ่มที่มีผลประโยชน์อื่นใด
- 2.5 สามารถอุทิศเวลาให้บริษัทที่ตนเป็นกรรมการได้อย่างเพียงพอและเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตน

### 3. วาระการดำรงตำแหน่ง และค่าตอบแทน

- 3.1 กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี
- 3.2 บุคคลที่เข้ามาแทนตำแหน่งกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาที่ว่างลง จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่า วาระที่เหลืออยู่ของกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาที่ว่างลง
- 3.3 กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้

- 3.4 การฟื้นตำแหน่งของกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา นอกจากฟื้นตำแหน่งตามวาระแล้ว อาจฟื้นจากตำแหน่งเมื่อ
- ตาย
  - ลาออก
  - ขาดคุณสมบัติกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา ตามกฎบัตรข้อ 2
- 3.5 กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยคณะกรรมการบริษัท จะเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้อนุมัติ

#### 4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

##### 4.1 หน้าที่และความรับผิดชอบด้านกำหนดค่าตอบแทน

- 4.1.1 เสนอโครงสร้างและวิธีการ การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติแล้วแต่กรณี
- 4.1.2 พิจารณากำหนดค่าตอบแทนประจำปีให้แก่คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อขออนุมัติในที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 4.1.3 พิจารณากำหนดค่าตอบแทนประจำปีให้แก่ผู้บริหารระดับสูง เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 4.1.4 พิจารณาทบทวนอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการในการปรับปรุงให้เหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบหรือคำสั่งของหน่วยงานราชการ เช่น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ฯลฯ

##### 4.2 หน้าที่และความรับผิดชอบด้านสรรหา

- 4.2.1 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหากรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 4.2.2 คัดเลือกและเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง เมื่อครบวาระหรือมีตำแหน่งว่างลง เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งแล้วแต่กรณี
- 4.2.3 ดูแลโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทให้เหมาะสมกับองค์กรและหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อผู้ถือหุ้น
- 4.2.4 พิจารณาทบทวนอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการสรรหาเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการในการปรับปรุงให้เหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบหรือคำสั่งของหน่วยงานราชการ เช่น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ฯลฯ

#### 5. การประชุม

- 5.1 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาจะต้องจัดให้มีการประชุมตามที่เห็นสมควร หรือมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

- 5.2 การประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมแต่ละครั้งไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการในคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา ซึ่งจะครบองค์ประชุม
- 5.3 การลงมติของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาจะกระทำโดยถือตามเสียงข้างมาก

## 6. การรายงาน

- 6.1 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหารับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และรายงานการปฏิบัติงาน (ถ้ามี) ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท

ทั้งนี้ให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 17 กันยายน 2561 เป็นต้นไป

### หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทน

#### นโยบายการกำหนดค่าตอบแทน

พิจารณาเสนอการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ กรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูง ให้อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกับอุตสาหกรรมและเหมาะสมที่จะรักษากรรมการและผู้บริหารระดับสูงที่มีคุณสมบัติที่ต้องการ โดยคำนึงถึงผลการดำเนินงานของบริษัทและเงินปันผลที่จ่ายให้กับผู้ถือหุ้นเป็นองค์ประกอบ

#### หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทน

1. อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระความรับผิดชอบของตำแหน่ง
2. เป็นโครงสร้างค่าตอบแทนที่จูงใจให้มีการทำงานมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลัก Performance
3. คำนึงถึงสภาพการแข่งขันเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมเดียวกัน และคำนึงถึงปัจจัยอื่นที่อาจมีผลกระทบต่อธุรกิจ หรือภาวะเศรษฐกิจโดยรวม

### หลักเกณฑ์ในการสรรหา

#### นโยบายและหลักการพิจารณา

1. คณะกรรมการควรประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ เฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท รวมทั้งการอุทิศเวลาและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเสริมสร้างให้บริษัทมีคณะกรรมการที่เข้มแข็ง
2. ทำให้ได้บุคคลที่เป็นอิสระและมีคุณสมบัติเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งกรรมการอย่างน้อยสำหรับส่วนที่เป็นกรรมการอิสระ
3. ในกรณีการแต่งตั้งกรรมการที่ครบวาระเข้าดำรงตำแหน่งซ้ำ (reappointment) ควรมีกลไกในการประเมินการทำหน้าที่ของกรรมการที่ครบวาระนั้นก่อนด้วย เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (accountability) กรรมการ และให้มั่นใจว่ากรรมการที่ดีเท่านั้นจึงจะได้รับการต่อวาระ

#### คุณสมบัติของกรรมการ

1. มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด (พระราชบัญญัติมหาชนจำกัด พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เช่น
  - บรรลุนิติภาวะ
  - ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
  - ไม่เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินที่ได้กระทำโดยทุจริต
  - ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ฐานทุจริตต่อหน้าที่
2. มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ มีความตั้งใจและมีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ

3. สามารถใช้ดุลยพินิจอย่างตรงไปตรงมา เป็นอิสระจากฝ่ายจัดการและกลุ่มที่มีผลประโยชน์อื่นใด
4. สามารถอุทิศเวลาให้บริษัทที่ตนเป็นกรรมการ ได้อย่างเพียงพอและเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตน

#### กระบวนการสรรหากรรมการ

1. ในการสรรหารายชื่อกรรมการ คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนฯควรกำหนดกรอบการสรรหาที่จะสร้างความมั่นใจได้ว่า ผู้ที่ได้รับการสรรหาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการตามหลัก Fiduciary Duty ที่สำคัญสองประการ คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง (Duty of Care) และความซื่อสัตย์สุจริต (Duty of Loyalty)
  2. นอกเหนือจากการสรรหารายชื่อ โดยคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนฯแล้ว คณะกรรมการบริษัทควรเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยมีโอกาสเสนอชื่อผู้ที่สมควรเป็นกรรมการให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนฯพิจารณา โดยกำหนดระยะเวลาในการเสนอชื่อให้มีเวลาเพียงพอในการพิจารณากลับกรองตามกระบวนการที่คณะกรรมการบริษัทกำหนดก่อนการประชุมผู้ถือหุ้น
  3. เพื่อความชัดเจน โปร่งใส คณะกรรมการบริษัทควรเปิดเผยนโยบายในการสรรหาและขั้นตอนกระบวนการในการเสนอชื่อกรรมการให้ผู้ถือหุ้นทราบ รวมทั้งจัดเตรียมแบบฟอร์มในการเสนอชื่อที่ระบุถึงข้อมูลที่จำเป็นในการพิจารณา เหตุผลสนับสนุน รวมทั้งความเต็มใจของผู้ได้รับการเสนอชื่อไว้ในแบบเสนอชื่อนั้นด้วย
  4. กลับกรองและตรวจสอบรายชื่อผู้ที่จะถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่า ไม่ได้เป็นผู้ที่ถูกขึ้นบัญชีดำหรือถอดถอนจากบัญชีรายชื่อที่หน่วยงานเหล่านี้จัดทำขึ้น รวมทั้งทำการพบปะและสัมภาษณ์บุคคลที่ผ่านการกลับกรองและสรรหาจากคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนฯ
  5. ในการเสนอชื่อกรรมการ คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนฯควรเสนอรายชื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาในจำนวนเกินกว่าจำนวนกรรมการที่จะสรรหา เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทมีโอกาสคัดเลือกกรรมการที่มีความเหมาะสมมากที่สุด เสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาตามจำนวนที่ต้องการแต่งตั้ง
  6. คณะกรรมการบริษัทควรจัดส่งรายชื่อและประวัติกรรมการที่จะพิจารณาแต่งตั้งให้ผู้ถือหุ้นล่วงหน้าพร้อมกับหนังสือเชิญประชุม
  7. ในกรณีที่คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนฯมีการเสนอชื่อกรรมการที่พ้นวาระกลับเข้าดำรงตำแหน่ง ควรนำเสนอผลงาน (Contribution) และประวัติการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการและการประชุมผู้ถือหุ้นให้ผู้ถือหุ้นใช้ประกอบการพิจารณาด้วย
  8. ในการนำเสนอรายชื่อกรรมการให้ผู้ถือหุ้นพิจารณา คณะกรรมการบริษัทควรเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นลงคะแนน ทีละคน เพื่อให้ผู้ถือหุ้นมีโอกาสพิจารณากรรมการเป็นรายบุคคล และเปิดเผยผลการลงคะแนนในที่ประชุม
  9. จัดให้มีการปฐมนิเทศให้กับกรรมการใหม่อย่างเป็นทางการก่อนการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการครั้งแรก
-