

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เป็นไปตามหลักกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน และเพื่อให้บริษัทเติบโตอย่างยั่งยืน คณะกรรมการบริษัทจึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทำหน้าที่พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเข้ารับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารสูงสุดของบริษัทฯ ตลอดจนคัดเลือกกรรมการบริษัทฯ เพื่อทำหน้าที่กรรมการชุดย่อย รวมถึงพิจารณาหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ หรือต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติตามที่กฎหมายกำหนด

องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. เป็นกรรมการบริษัท และได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการ หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นบริษัท
2. ประกอบด้วย กรรมการอย่างน้อย 3 คน โดยมีกรรมการอิสระไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรเป็นกรรมการอิสระ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ และแสดงความ คิดเห็นได้โดยอิสระ

คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่จะเป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทอย่างเต็มที่
2. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัท มหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง

วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งไม่เกิน 9 ปี โดยกรรมการสรรหาและกำหนด ค่าตอบแทน ที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับแต่งตั้งกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้ ตามที่คณะกรรมการ บริษัทเห็นว่าเหมาะสม
2. กรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลง เพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ได้แก่
 - 2.1 ตาย
 - 2.2 การลาออก หรือการถูกถอดถอน
 - 2.3 ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัท หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชน จำกัด หรือมี ลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้น ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 89/3 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2551
 - 2.4 ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่งให้คณะกรรมการบริษัทฯ แต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติ และไม่มี ลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้กรรมการสรรหาและกำหนด ค่าตอบแทนมีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ ได้กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้ โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนจะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งตนเข้ามาแทน

ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. พิจารณาและทบทวนคุณสมบัติของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริษัทและบริษัทย่อย ให้สอดคล้องกับธุรกิจและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยกรรมการจะต้องมีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถเฉพาะด้าน ที่จะเป็นประโยชน์กับบริษัท เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณา
2. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อแทนกรรมการบริษัทและบริษัทย่อย ที่ครบวาระหรือกรณีอื่น ๆ ที่คณะกรรมการบริษัทและบริษัทย่อยว่างลง เช่น หลักเกณฑ์การพิจารณากรรมการเดิมเพื่อเสนอให้ดำรงตำแหน่งต่อ หลักเกณฑ์ในการรับสมัคร หลักเกณฑ์การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อกรรมการ หลักเกณฑ์การพิจารณาบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ หรือหลักเกณฑ์การให้กรรมการแต่ละคนเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสม
3. ทบทวนความเป็นอิสระของกรรมการบริษัทและบริษัทย่อย รวมทั้ง การมีผลประโยชน์ขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ
4. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะมาเป็นกรรมการอิสระ ให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของบริษัท โดยความเป็นอิสระอย่างน้อยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด
5. ทบทวนแผนพัฒนาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นแผนต่อเนื่องให้มีผู้สืบทอดงานในกรณีที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเกษียณอายุหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา
6. พิจารณาแผนพัฒนากรรมการ เพื่อพัฒนาความรู้กรรมการปัจจุบันและกรรมการเข้าใหม่ให้เข้าใจธุรกิจที่กรรมการบริษัทดำรงตำแหน่งอยู่ บทบาทหน้าที่ของกรรมการ และพัฒนาการต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น กฎเกณฑ์หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท อนึ่ง กรณีกรรมการเข้าใหม่ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรดูแลให้บริษัทจัดให้มีการปฐมนิเทศ และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการด้วย
7. ดูแลให้มีการบริหารและพัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
8. เสนอแนวทางและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัทและบริษัทย่อย และคณะกรรมการชุดย่อย ที่คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้ง
9. เสนอนโยบายการพิจารณาค่าตอบแทนให้แก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทและบริษัทย่อย ซึ่งรวมทั้งเงินเดือน โบนัสประจำปี โดยใช้ผลการดำเนินงานและผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์
10. พิจารณาค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทและบริษัทย่อย คณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทและบริษัทย่อยอย่างสม่ำเสมอ โดยเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ๆ ที่ประกอบธุรกิจแบบเดียวกันเพื่อสร้างแรงจูงใจในการบริหารงาน
11. ประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทและบริษัทย่อย เพื่อกำหนดค่าตอบแทนก่อนนำเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี
12. รายงานความคืบหน้าและผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัททุกครั้ง หลังมีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
14. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

หลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหากรรมการและกรรมการผู้จัดการ

สรรหากรรมการบริษัทและกรรมการผู้จัดการที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์อันเป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ ด้วยความโปร่งใส เสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขออนุมัติต่อผู้ถือหุ้นโดยยึดหลักเกณฑ์

1. จากรายชื่อที่ผู้ถือหุ้นเสนอ ตามที่บริษัทฯ ให้สิทธิแก่ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อกรรมการ
2. ความหลากหลายทางเพศ อายุ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ที่จำเป็นโดยใช้ Director Qualifications and Skills Matrix ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายตามประกาศ

ของ ตลท. และ ก.ล.ต. และข้อบังคับบริษัท ซึ่งคุณสมบัติของกรรมการจะต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปร่างของบริษัทฯ

3. ประวัติการทำงานที่โปร่งใสไม่ต่างพร้อย มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ มีวุฒิภาวะและความเป็นมืออาชีพ

หลักเกณฑ์และกระบวนการพิจารณาค่าตอบแทน

1. หลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทน นโยบายการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัทฯ จะคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายและสามารถเทียบเคียงได้ กับบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่อยู่ในอุตสาหกรรมและธุรกิจที่มีขนาดใกล้เคียงกันโดยค่าตอบแทนกรรมการเพียงพอที่จะจูงใจให้กรรมการมีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามทิศทางธุรกิจบริษัทฯ

2. กำหนดองค์ประกอบของค่าตอบแทนเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ค่าตอบแทนรายปี (Annual Fee) ประกอบด้วย

- ค่าตอบแทนประจำ (Retainer fee) เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้กรรมการเป็นรายเดือนไม่ว่าจะมีการ ประชุมหรือไม่ก็ตามโดยพิจารณาจากผลประกอบการและความสามารถในการดำเนินงานตามเป้าหมาย
- ค่าเบี้ยประชุม (Attendance Fee) เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้กรรมการที่เข้าร่วมประชุมในแต่ละครั้งโดยจ่ายให้เฉพาะกรรมการที่เข้าร่วมประชุมเท่านั้น

ส่วนที่ 2 ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงาน (Incentive Fee /Bonus)

เป็นค่าตอบแทนพิเศษที่จ่ายให้กรรมการปีละครั้ง โดยเชื่อมโยงกับมูลค่าที่สร้างให้กับผู้ถือหุ้น เช่น ผลกำไรของบริษัทฯ หรือเงินปันผลที่จ่ายให้กับผู้ถือหุ้น

ที่ปรึกษา

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนสามารถขอรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญอิสระตามความเหมาะสมด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ

การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. ให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และกรรมการทุกท่านควรเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าสองในสาม (2/3) ของจำนวนการประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมด โดยอาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรมาร่วมประชุมให้ความเห็นหรือส่งเอกสารข้อมูลตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องหรือจำเป็น
2. ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นประธานที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานที่ประชุม
3. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้เสียในเรื่องที่พิจารณาเรื่องใด มิให้ออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ ยกเว้นกรณีการพิจารณาค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัทฯ ทั้งคณะ
4. การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าลงคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
5. การจัดส่งหนังสือเชิญประชุมให้แก่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้จัดส่งล่วงหน้าก่อนการประชุมไม่น้อยกว่า 3 วันก่อนการประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นหรือเร่งด่วน จะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่น หรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นได้ โดยให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้บันทึกรายงานการประชุม
6. ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้บันทึกรายงานการประชุมและส่งให้แก่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท และรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้นในรายงานประจำปีโดยเปิดเผยรายละเอียดดังนี้

1. จำนวนครั้งในการประชุม
2. จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุม
3. ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรที่กำหนดไว้
4. การทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของบริษัท กลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาว และแผนการสืบทอดตำแหน่ง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ควรประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การประเมินผลควรประเมินทั้งคณะและรายบุคคล พร้อมทั้งเปิดเผยหลักเกณฑ์ และรายงานผลการประเมินให้กับคณะกรรมการบริษัททราบ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อย โดยเกณฑ์การประเมินมีดังต่อไปนี้ ประเด็นคำถามประกอบด้วย 3 หมวดหลัก ได้แก่

- 1) โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
- 2) การประชุมคณะกรรมการชุดย่อย
- 3) บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

การทบทวนกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะสอบทานและทบทวนความเหมาะสมของกฎบัตรอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าเนื้อหาในกฎบัตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอโดยกฎบัตรที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างมีนัยสำคัญจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท