

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล

### บริษัทเอสซีดี เดคคอร์ จำกัด (มหาชน)

ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 200 (4/2565) เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2565 มีมติอนุมัติกฎบัตรคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาลเป็นครั้งแรก และซึ่งต่อมาได้มีมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2566 รับรองให้มีการใช้กฎบัตรต่อเนื่องเมื่อมีการแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัดแล้ว

บริษัทเอสซีดี เดคคอร์ จำกัด (มหาชน) ("บริษัท") เชื่อมมั่นว่าคณะกรรมการบริษัทเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อการปฏิบัติตามระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี นอกเหนือจากการช่วยผลักดันการดำเนินงานของบริษัทให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจอย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดให้มีคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ขึ้นเพื่อช่วยคณะกรรมการบริษัทในการพิจารณาองค์ประกอบของคณะกรรมการที่เหมาะสมและสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับองค์ประกอบดังกล่าว รวมทั้งทำหน้าที่กำกับดูแลและติดตามการดำเนินการตามกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างรอบด้าน ทั้งในมิติสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการกำกับดูแลกิจการ และการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมในทุกประเทศที่บริษัทลงทุน โดยมุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างสมดุลเพื่อผลประโยชน์ของบริษัทในระยะยาว

นอกจากนี้ คณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล มีหน้าที่ในการพิจารณาเสนอค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ต่อคณะกรรมการบริษัท ดั้งนั้นที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทจึงได้มีมติกำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ทุกคนตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน รวมถึงเพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรร่วมกันผลักดันและนำพาองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

#### 1. ขอบเขตหน้าที่

ให้คณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

##### ด้านการสรรหา

- (1) พิจารณาโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยให้มีความเหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ และพิจารณากำหนดคุณสมบัติของกรรมการแต่ละคณะ ในด้านความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนความเชี่ยวชาญชำนาญเฉพาะด้าน (Board Skills Matrix) เพื่อประกอบการสรรหาและเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมเป็นกรรมการบริษัท และก่อให้เกิดประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อย เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน

- (2) พิจารณาทบทวนความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของกรรมการบริษัท
- (3) กำหนดกระบวนการและแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และพิจารณาสรรหาบุคคลผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัททดแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระหรือกรณีอื่น ๆ รวมถึงกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงจากคณะกรรมการบริษัท โดยคำนึงถึงความหลากหลายในโครงสร้างคณะกรรมการ ทั้งในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ เพศ และความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท เพื่อเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทและ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ
- (4) พิจารณาทบทวนความเป็นอิสระของกรรมการบริษัท รวมทั้งการมีผลประโยชน์ขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงความเป็นอิสระและคุณสมบัติของกรรมการอิสระแต่ละคน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ และ/หรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด
- (5) เสนอแนะวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยชุดต่าง ๆ โดยพิจารณาทบทวนเป็นประจำทุกปี รวมทั้งติดตามและสรุปผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ เพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความรู้ความสามารถของกรรมการบริษัท
- (6) กำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรผู้บริหารระดับสูงภายในองค์กร (Talent Management)

#### **ด้านการพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการบริษัท**

- (1) เสนอแนวทางและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินซึ่งรวมถึงเงินเดือน และโบนัสประจำปี และที่ไม่ใช่ตัวเงิน ซึ่งรวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ของกรรมการบริษัท โดยให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของกรรมการบริษัท และผลการดำเนินงานของบริษัท ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และสามารถเปรียบเทียบกับมาตรฐานค่าตอบแทนในธุรกิจอุตสาหกรรมเดียวกัน รวมทั้งพิจารณาเงื่อนไขต่าง ๆ ในการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ หรือ ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นให้กรรมการ ผู้บริหารระดับสูงและพนักงาน (ถ้ามี) และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ และ/หรือนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ ในกรณีที่เห็นสมควรให้ว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำการดำเนินโครงการ
- (2) พิจารณาทบทวน ศึกษา ติดตามความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในเรื่องผลตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยชุดต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- (3) พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยชุดต่าง ๆ รวมทั้งเปรียบเทียบกับบริษัทจดทะเบียนชั้นนำอื่น ๆ ที่มีการประกอบธุรกิจอย่างเดียวกันเพื่อให้บริษัทรักษาความเป็นผู้นำในตลาดธุรกิจอุตสาหกรรมนั้น ๆ และเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานให้เจริญก้าวหน้า

- (4) ประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อกำหนดค่าตอบแทนก่อนนำเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี
- (5) ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทเป็นรายบุคคลตามข้อเสนอของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อกำหนดค่าตอบแทนก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติเป็นประจำทุกปี โดยจะต้องคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่าของส่วนของผู้ถือหุ้นในระยะยาวประกอบการพิจารณาประเมินผลด้วย
- (6) พิจารณาโครงสร้างค่าจ้าง งบประมาณการขึ้นค่าจ้าง งบประมาณเงินรางวัลประจำปีของพนักงานจัดการระดับสูง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงค่าจ้างและผลตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท
- (7) พิจารณาทบทวน ศึกษา ติดตามความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในเรื่องผลตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- (8) พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการของบริษัท เปรียบเทียบกับบริษัทจดทะเบียนชั้นนำอื่น ๆ ที่มีการประกอบธุรกิจอย่างเดียวกันเพื่อให้บริษัทรักษาความเป็นผู้นำในตลาดธุรกิจอุตสาหกรรมนั้น ๆ และเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานให้เจริญก้าวหน้า
- (9) จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน
- (10) พิจารณาทบทวนและเสนอแนะการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกี่ยวกับกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขออนุมัติปรับปรุงให้เหมาะสมและมีความทันสมัยอยู่เสมอ
- (11) เปิดเผยกการกำหนดค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาลไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทด้วย

### **ด้านบรรษัทภิบาล**

กำหนด สอบทาน และแสดงความเห็นต่อขอขอบเขต นโยบาย และแนวทางด้านบรรษัทภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามหลักการและมาตรฐานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับสากลตามความเหมาะสม เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายหลัก และกลยุทธ์ทางธุรกิจ โดยคำนึงถึงการเติบโตของผลประกอบการของบริษัทในระยะยาวและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนทั้งที่เป็นโอกาสและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับบริบททางธุรกิจของบริษัท และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ

- (1) กำกับดูแลให้มีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทในทุกมิติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับสากล และเพื่อให้มั่นใจว่าทันต่อเหตุการณ์และสอดคล้องกับบริบททางธุรกิจ ตลอดจนแนวโน้มและทิศทางสากล
- (2) เสนอแนะแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทต่อคณะกรรมการบริษัท พร้อมทั้งให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการบริษัทในเรื่องดังกล่าว

- (3) ติดตามและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการให้ปฏิบัติตามนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร รวมทั้งจัดให้มีการประชุมเพื่อติดตามความคืบหน้า ชักถามข้อมูล ให้ทิศทางและข้อเสนอแนะแก่ฝ่ายจัดการ เพื่อบรรลุประเด็นดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานประจำปี กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เหมาะสมและสะท้อนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ทางธุรกิจ รวมทั้งกำหนดกรอบระยะเวลาในการติดตามเพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกำหนดแผนงานในอนาคต
- (4) พิจารณาทบทวนและปรับปรุงแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ และเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจและสอดคล้องกับแนวปฏิบัติในระดับสากลและของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- (5) พิจารณาจัดทำแผนพัฒนากรรมการ เพื่อสร้างเสริม พัฒนาความรู้ ทักษะแก่คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยชุดต่าง ๆ ของบริษัทเพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน รวมถึงมีความเข้าใจในธุรกิจ สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อย และกำกับดูแลให้มีการพัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยผ่านรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย มีความรู้ความเข้าใจถึงความยั่งยืนของธุรกิจองค์กร
- (6) พิจารณาทบทวนและเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทในเรื่องการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกี่ยวกับกฎบัตร (Charter) ของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย และนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ

#### ด้านอื่น ๆ

- (1) กำกับดูแลให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลที่ได้จากการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียและการนำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืนต่อสาธารณชนผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
- (2) ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล เป็นประจำทุกปี โดยประเมินการปฏิบัติงานโดยรวมทั้งคณะ (As a Whole) และประเมินตนเองเป็นรายบุคคล (Self-Assessment) รวมถึงสอบทานกฎบัตรคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- (3) รายงานความคืบหน้าและผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัททุกครั้งหลังมีการประชุมคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาลอย่างสม่ำเสมอ
- (4) เปิดเผยนโยบายและการดำเนินการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท รวมทั้งจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท
- (5) ปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ ให้คณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล มีอำนาจเรียก สั่งการให้ฝ่ายจัดการ หัวหน้าหน่วยงานหรือพนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้องมาให้ความเห็น ร่วมประชุมหรือส่งเอกสารที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น รวมทั้งแสวงหาความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาทางวิชาชีพอื่นใดเมื่อเห็นว่าจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท ซึ่งการดำเนินการว่าจ้างให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติของบริษัท

## 2. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหา คำตอบแทน และบรรษัทภิบาล

ให้คณะกรรมการสรรหา คำตอบแทน และบรรษัทภิบาล มีองค์ประกอบดังนี้

- (1) ประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน
- (2) คณะกรรมการสรรหา คำตอบแทน และบรรษัทภิบาล ต้องได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท
- (3) ให้คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการสรรหา คำตอบแทน และบรรษัทภิบาล เลือกรวมการสรรหา คำตอบแทน และบรรษัทภิบาล คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการสรรหา คำตอบแทน และบรรษัทภิบาล
- (4) ให้คณะกรรมการสรรหา คำตอบแทน และบรรษัทภิบาล เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งเลขานุการ คณะกรรมการสรรหา คำตอบแทน และบรรษัทภิบาล เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานเกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม การจัดเตรียมวาระการประชุม การนำส่งเอกสารประกอบการประชุม และการบันทึกรายงานการประชุม

## 3. คุณสมบัติของกรรมการสรรหา คำตอบแทน และบรรษัทภิบาล

- (1) เป็นกรรมการบริษัท
- (2) มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) รวมถึงประกาศ ข้อบังคับ และ/หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนด รวมทั้งต้องไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้เป็นกรรมการหรือผู้บริหารตามที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือ คณะกรรมการกำกับตลาดทุนประกาศกำหนด
- (3) เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ตลอดจนมีความรู้ ความเข้าใจถึงคุณสมบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะกรรมการสรรหา คำตอบแทน และบรรษัทภิบาล และมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสรรหา กำหนดคำตอบแทน บรรษัทภิบาล เป็นอย่างดี
- (4) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ติดตามการเปลี่ยนแปลงของผลการดำเนินงานของบริษัทและบริษัทย่อยอย่างสม่ำเสมอ และติดตามการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการสรรหา กำหนดคำตอบแทน การกำกับดูแลกิจการที่ดี ในระดับสากลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในภาพรวมของบริษัท
- (5) สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็น รวมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้โดยอิสระ เปิดเผย โปร่งใส และสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ
- (6) มีความเป็นกลางปราศจากอคติในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้ที่สมควรได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระหรือกรณีอื่น ๆ รวมทั้งจัดเตรียมข้อมูลของบุคคลดังกล่าวอย่างเพียงพอเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา
- (7) มีความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร

#### 4. วาระการดำรงตำแหน่ง

ให้กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล มีวาระอยู่ในตำแหน่งเท่าวาระการเป็นกรรมการบริษัท โดยครบกำหนดออกตามวาระในวันประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีที่ครบวาระการเป็นกรรมการ ทั้งนี้ เมื่อครบกำหนดออกตามวาระก็อาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้ตามที่คณะกรรมการบริษัท เห็นว่าเหมาะสม และให้กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ที่พ้นตำแหน่งตามวาระอยู่รักษาการในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการมาแทนตำแหน่ง เว้นแต่กรณีที่ครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทแล้ว แต่ไม่ได้รับเลือกให้กลับเข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทอีก

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- ก) ลาออก ซึ่งจะมีผลนับตั้งแต่วันที่ไปลาออกไปถึงบริษัท
- ข) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ตามที่กฎบัตรนี้หรือกฎหมายกำหนด
- ค) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- ง) พ้นจากการเป็นกรรมการของบริษัท
- จ) เสียชีวิต
- ฉ) ศาลมีคำสั่งให้ออก

กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล คนใดจะลาออกจากตำแหน่งการเป็นกรรมการ สรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธานกรรมการบริษัทล่วงหน้าพอสมควรพร้อมระบุเหตุผล เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทดแทนบุคคลที่ลาออก

ในกรณีที่กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล พ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ ให้คณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ที่พ้นจากตำแหน่งต้องอยู่รักษาการในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปพลางก่อนจนกว่าคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ชุดใหม่จะเข้ารับหน้าที่

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามขึ้นเป็นกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล แทน เพื่อให้กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล มีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด และเกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล บุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล แทนอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของการเป็นกรรมการบริษัทของตน

#### 5. การประชุม

ให้มีการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ตามที่คณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล หรือประธานกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล เห็นว่าจำเป็นและเหมาะสม

ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ให้ประธานกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล หรือเลขาธิการคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล โดยคำสั่งของประธานกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล แจ้งไปยังกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ไม่น้อยกว่า 3 วันก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วนจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้อีก โดยในการประชุมแต่ละครั้งควรกำหนดวาระการประชุมไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน และนำส่งเอกสารประกอบการประชุมให้คณะกรรมการ สรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล และผู้เข้าร่วมประชุมเป็นการล่วงหน้าด้วยระยะเวลาพอสมควร เพื่อให้มีเวลาในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ หรือเรียกขอข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

ในการประชุมคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ประธานกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล หรือประธานในที่ประชุมอาจกำหนดให้มีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมที่แม้จะมิได้อยู่ในสถานที่เดียวกันสามารถประชุมปรึกษาหารือและแสดงความคิดเห็นระหว่างกันได้โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

คณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ควรจัดให้มีการประชุมในเรื่องต่าง ๆ ตามขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้

คณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล สามารถเชิญผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น นักกฎหมายของบริษัท นักกฎหมายภายนอก และ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ให้เข้าร่วมประชุมเพื่อหารือ ชี้แจง หรือตอบข้อซักถามได้

## 6. องค์ประชุมและการออกเสียงลงคะแนน

ในการประชุมคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ต้องมีกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และพัฒนาอย่างยั่งยืนเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาลทั้งหมดที่คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งจึงจะเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ไม่ได้เข้าร่วมประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ซึ่งเข้าร่วมประชุมเลือกกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ที่เข้าร่วมประชุมคนหนึ่งเป็นประธานในการประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล คนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

การลงมติของคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล อาจกระทำได้โดยไม่ต้องมีการประชุม และมีผลสมบูรณ์เสมือนหนึ่งว่าได้มีการลงมติแล้วเมื่อกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ทุกคนได้ลงลายมือชื่อรับรองไว้ในมตินั้น ๆ

## 7. รายงานการประชุมคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล

เลขานุการคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล มีหน้าที่จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล และจัดส่งให้กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล พิจารณาล่วงหน้า ก่อนเสนอให้ที่ประชุมรับรองในวาระแรกของการประชุมครั้งถัดไป และประธานที่ประชุมลงลายมือชื่อรับรองความถูกต้อง โดยกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล สามารถแสดงความคิดเห็นขอแก้ไขเพิ่มเติมรายงานการประชุมให้มีความละเอียดถูกต้องได้ ทั้งนี้ รายงานการประชุมดังกล่าวต้องผ่านการรับรองจากคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล และให้ประธานกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล เป็นผู้รายงานผลการประชุมต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบถึงกิจกรรมของคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล

## 8. ค่าตอบแทน

ให้กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ

กฎบัตรฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 9 มิถุนายน 2566