



บริษัท ฟู้ดโมเมนต์ จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
(Nomination and Remuneration Committee Charter)

ได้รับการอนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2566
เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ผ่านการรับทราบ
โดยที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566
และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566 เป็นต้นไป

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Remuneration Committee Charter) บริษัท ฟู้ดโมเมนต์ จำกัด (มหาชน)

1. วัตถุประสงค์

เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ให้บริษัทเติบโตอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานของหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และเพื่อช่วยคณะกรรมการบริษัท ในการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ รูปแบบ และกระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการเสนอชื่อเป็น กรรมการ กรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูง¹ ของบริษัท รวมถึงการพิจารณาหลักเกณฑ์และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน สำหรับกรรมการ กรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ดังนั้น ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2566 จึงได้มีมติกำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนขึ้น เพื่อสร้างความชัดเจน ในเรื่ององค์ประกอบ คุณสมบัติ วาระการดำรงตำแหน่ง ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ การประชุม การรายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ตลอดจนให้กรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทนของบริษัทเข้าใจบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ถูกต้องตามกฎหมายและสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มุ่งเน้นถึงความเป็นธรรม ความเหมาะสม และความโปร่งใส เพื่อสร้างความมั่นใจ และความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ของบริษัท

ทั้งนี้ เพื่อให้ข้อความในกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีความเป็นปัจจุบัน และเหมาะสมกับ ระเบียบ ข้อบังคับ และสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป บริษัทอาจดำเนินการสอบทานกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทนได้ตามที่บริษัทเห็นสมควร

2. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้ง จากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) ทั้งนี้ กรรมการมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนทั้งหมด จะต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 2.2 คณะกรรมการบริษัทเลือกกรรมการ 1 คน ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ ขึ้นดำรงตำแหน่งเป็นประธานกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน
- 2.3 เว้นแต่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะมอบหมายเป็นอย่างอื่น ให้เลขานุการบริษัททำหน้าที่เป็น เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน เช่น การนัดหมายการประชุม การจัดเตรียมวาระการประชุม การนำเสนอเอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องกับ การประชุม หรือการจัดทำบันทึกถายงานการประชุม เป็นต้น

¹ ผู้บริหารระดับสูง ให้หมายความรวมถึง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer : CEO) ประธานเจ้าหน้าที่ด้านการเงิน (Chief Financial Officer: CFO) และประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ (Chief Operating Officer: COO) (ถ้ามี) ด้วย

ทั้งนี้ ในการพิจารณาแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้พิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานข้างต้น รวมถึงความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อช่วยเหลือคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนด้วย

3. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 3.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีความเอาใจใส่ และสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตน รวมทั้ง ความเป็นกลางในการสรรหา และคัดเลือกบุคคลและมีความเป็นอิสระตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 3.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (รวมถึงกฎหมายลำดับรองอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้ความหมายรวมถึง ประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน ประกาศสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (“สำนักงาน ก.ล.ต.”) และประกาศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง) กฎหมายและกฎระเบียบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (“ตลาดหลักทรัพย์ฯ”) กฎหมาย กฎเกณฑ์ ตลอดจนข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่กำหนดไว้สำหรับธุรกิจเป็นการเฉพาะ
- 3.3 ไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท หรือเข้าเป็นหุ้นส่วนหรือกรรมการในนิติบุคคลอื่นซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนหรือผู้อื่นวันแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง

4. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 4.1 ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยครบรอบออกตามวาระตามวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการบริษัท และเมื่อครบกำหนดตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทอีกก็ได้ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควร
- 4.2 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามข้อ 4.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - (ก) ตาย
 - (ข) ลาออก
 - (ค) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่ระบุไว้ในกฎบัตรนี้
 - (ง) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการหรือกรรมการอิสระ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือมีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความน่าไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้ง ประกาศของสำนักงานก.ล.ต. ที่เกี่ยวข้อง

- (จ) ที่ประชุมผู้ถือหุ้น (ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ (3/4) ของจำนวนผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและมีสิทธิออกเสียงและมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนหุ้นที่ถือโดยผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียง) หรือที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
 - (ฉ) ศาลมีคำสั่งให้ออกจากตำแหน่ง
- 4.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ประสงค์จะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นใบลาออกต่อบริษัท ทั้งนี้ การลาออกจะมีผลนับแต่วันที่ใบลาออกไปถึงบริษัท โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ประสงค์จะลาออกให้มีคำบอกกล่าวเป็นหนังสือล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน พร้อมระบุเหตุผลการลาออกให้แก่คณะกรรมการบริษัท
- 4.4 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในข้อ 4.1 ซึ่งมีผลให้จำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนน้อยกว่าจำนวนที่กำหนด (กล่าวคือ อย่างน้อย 3 คน) ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้ บุคคลซึ่งเข้ารับตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่างลงดังกล่าวข้างต้นนั้น ให้อยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่คงเหลือของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่ง

5. ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

เพื่อให้การทำหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีความชัดเจน คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบหลักที่สำคัญดังต่อไปนี้

5.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท

- 5.1.1 พิจารณากำหนดและทบทวนจำนวน โครงสร้าง องค์ประกอบ และคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจของบริษัทรวมถึงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) เพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 5.1.2 พิจารณาหลักเกณฑ์ รูปแบบ และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อดำรงตำแหน่ง กรรมการ กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทเมื่อครบวาระ หรือตำแหน่งว่างลง หรือตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงอื่นตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย (ตามแต่กรณี) รวมทั้ง คัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยให้ดำเนินการดังนี้
 - (ก) พิจารณารายชื่อกรรมการที่ต้องออกจากตำแหน่งตามวาระ และรายชื่อบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท ทั้งที่มาจาก การเสนอของกรรมการและ/หรือ ผู้ถือหุ้นของบริษัท โดยเฉพาะผู้ถือหุ้นรายย่อย (ถ้ามี)
 - (ข) พิจารณาบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทของบริษัทว่าจะต้องไม่มีคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมาย ข้อกำหนด และแนวทาง

ปฏิบัติที่ดีของสำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด ตลอดจนถึงไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความน่าไว้วางใจ ให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้ง ประกาศของสำนักงานก.ล.ต. ที่เกี่ยวข้อง

- (ค) พิจารณาคูคณที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทของบริษัทจะต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถอุทิศเวลา และมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม มีความตรงไปตรงมา มีความกล้าหาญในการแสดงความคิดเห็น มีประวัติการทำงานที่ดีไม่ต่างพร้อย และมีจริยธรรมที่ดีงาม
 - (ง) พิจารณาคูคณที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทของบริษัทจะต้องไม่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่นก็ตาม
 - (จ) การดำเนินการหรือการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทโดยอาจใช้บริษัทที่ปรึกษาหรือใช้ฐานข้อมูลกรรมการในการสรรหากรรมการ และ/หรือ ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ใหม่ได้
- 5.1.3 พิจารณาความเหมาะสมของบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งเลขานุการบริษัท และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณานุมัติ ในกรณีที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง
- 5.1.4 พิจารณาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานของกรรมการ กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เพื่อพิจารณาทบทวนผลงาน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในแต่ละปี และเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติในด้านต่างๆ ได้ และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาต่อไป
- 5.1.5 พิจารณากำหนดแผนสืบทอดงานของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท (Succession Plan) รวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาผู้สืบทอดและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณานุมัติ
- 5.1.6 จัดทำแผนงานด้านการพัฒนาความรู้และศักยภาพของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในธุรกิจ และบทบาทหน้าที่ของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ทั้งในส่วนที่ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่และที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
- 5.1.7 ทบทวน ปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติม และสรุปผลการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และความต่อเนื่องในการบริหารที่เหมาะสม สำหรับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัทเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งรายงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ
- 5.1.8 สนับสนุนให้บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการของบริษัท
- 5.1.9 เปิดเผยนโยบาย และรายละเอียดของกระบวนการสรรหาในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัท
- 5.1.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท

ทั้งนี้ ในการเสนอชื่อกรรมการ ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท และเลขานุการบริษัท คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรพิจารณาจากประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทอย่างน้อยด้านหนึ่งด้านใดที่สำคัญ เช่น การขาย การเงิน บริหารธุรกิจ การตลาด การบริหารทรัพยากรบุคคล กฎหมาย การจัดการ เป็นต้น พิจารณาถึงความสามารถที่จะช่วยให้การดำเนินการของคณะกรรมการบริษัทเป็นไปอย่างรอบคอบยิ่งขึ้น ความสามารถในการตัดสินใจทางธุรกิจอย่างมีเหตุผล ความสามารถในการคิดอย่างมีกลยุทธ์ การแสดงให้เห็นถึงความมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ ตลอดจนความชำนาญและจรรยาบรรณในวิชาชีพในระดับสูง และความซื่อสัตย์ ตลอดจนมีคุณสมบัติส่วนบุคคลอื่นที่เหมาะสม

5.2 ด้านการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท

5.2.1 พิจารณาหลักเกณฑ์ รูปแบบ และกระบวนการจ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท รวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ให้มีความเหมาะสม ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินและทั้งค่าตอบแทนในอัตราคงที่ (เช่น ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม) และค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงานของบริษัท (เช่น โบนัส บำเหน็จ) ให้เป็นธรรมและเหมาะสมตามแนวทางดังต่อไปนี้

ทั้งนี้ หากสมาชิกของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการที่เป็นผู้บริหาร กรรมการดังกล่าวไม่สามารถเข้าร่วมพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนในส่วนของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ได้

- (ก) พิจารณาค่าตอบแทนกรรมการโดยเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ดำเนินธุรกิจในอุตสาหกรรมเดียวกัน และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ
- (ข) พิจารณาค่าตอบแทนจากขอบเขต อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน โดยกรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เพิ่มขึ้น ควรได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นด้วย
- (ค) พิจารณาค่าตอบแทนจากผลการดำเนินงานของบริษัทในแต่ละปี
- (ง) พิจารณาค่าตอบแทนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองของคณะกรรมการบริษัท (Self-Assessment of the Board of Directors' Performance) และคณะกรรมการชุดย่อยในแต่ละปี รวมทั้ง มีการทบทวนและเสนอแนะวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน และรายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยต่อไป
- (จ) พิจารณาทบทวนรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนทุกประเภทในทุกปี และพิจารณาทบทวนสัดส่วนการจ่ายค่าตอบแทน ได้แก่ ผลตอบแทนประจำเดือน (เช่น ค่าเบี้ยประชุม) และผลตอบแทนรายปี (เช่น เงินบำเหน็จ) ที่จ่ายให้กับคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยให้มีความเหมาะสม แล้วเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ

- 5.2.2 พิจารณากำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนของพนักงานบริษัทอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมดังต่อไปนี้
- (ก) รับทราบและให้ความเห็น (ถ้ามี) เกี่ยวกับกำหนดหลักเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานของบริษัท หรือ Key Performance Indicators (KPI) เพื่อใช้ในการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (Bonus) ให้กับพนักงานของบริษัท โดยพิจารณาจากงบประมาณประจำปีและเป้าหมายการดำเนินงานของบริษัท รวมทั้ง สภาวะตลาดและเศรษฐกิจแล้ว ซึ่งผ่านพิจารณาโดยคณะกรรมการบริหาร แล้วจึงเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
 - (ข) พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดโครงสร้าง การจ่ายเงินเดือน เงินรางวัลประจำปี (Bonus) และอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารระดับสูง และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป
 - (ค) พิจารณาเสนอแนะโครงสร้างเงินเดือน ผลประโยชน์ และสวัสดิการอื่นๆ ของพนักงานบริษัท ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน
- 5.2.3 พิจารณาการเสนอขายหลักทรัพย์ที่ออกใหม่ให้แก่กรรมการและพนักงานของบริษัท (ESOP) โดยให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พิจารณาเสนอเงื่อนไขต่างๆ เพื่อจูงใจให้กรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง แต่ในขณะเดียวกันต้องไม่สูงเกินไปและเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นด้วย ทั้งนี้ ในกรณีที่กรรมการหรือพนักงานรายใดประสงค์จะได้รับการจัดสรรหลักทรัพย์เกินกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนหลักทรัพย์ทั้งหมดที่จะจัดสรร ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาตามความเหมาะสม และให้ความเห็นชอบภายใต้ข้อกำหนดของสำนักงาน ก.ล.ต. สำหรับกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ได้รับการจัดสรรหลักทรัพย์เกินกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนหลักทรัพย์ทั้งหมดที่จะจัดสรรจะไม่มีสิทธิในการให้ความเห็นชอบ
- 5.2.4 มีอำนาจในการเชิญผู้บริหารของบริษัทและหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมหรือชี้แจงในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทุกกรณี
- 5.2.5 ให้เปิดเผยนโยบาย หลักการ และเหตุผลเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท และเปิดเผยค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งจัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทนตามแบบที่กำหนดโดยกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมายการดำเนินงานและความเห็นของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไว้ในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัท ซึ่งได้ลงนามโดยประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเรียบร้อยแล้ว
- 5.2.6 เสนอแนะค่าตอบแทนที่เหมาะสมของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 5.2.7 รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และมีหน้าที่ให้คำชี้แจง ตอบคำถามในเรื่องค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยในที่ประชุมผู้ถือหุ้น

5.2.8 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้ดำเนินการอันเกี่ยวกับการพิจารณาผลตอบแทนกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท

สำหรับข้อมูลและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ฝ่ายบริหารและหน่วยงานต่างๆ รายงานหรือนำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้บรรลุตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

5.3 หน้าที่อื่น ๆ

5.3.1 มีอำนาจในการพิจารณา ดำเนินการสอบทาน และทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นสมควร ในกรณีที่มีการเสนอแก้ไขให้นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ และหากคณะกรรมการบริษัทมีมติให้แก้ไขให้ระบุในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัทด้วย พร้อมทั้ง จัดทำตารางสรุปรายละเอียดการทบทวนไว้ท้ายกฎบัตรฉบับนี้

5.3.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้ข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ การรายงานให้เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททุกครั้งที่มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

6. การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

6.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งหรือตามความเหมาะสม เพื่อพิจารณาเรื่องต่างๆ ภายใต้ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

6.2 กำหนดให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนหรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ในฐานะที่เป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นผู้เรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รวมทั้ง ทำหน้าที่จัดส่งหนังสือเชิญประชุม ระบียบวาระการประชุม พร้อมเอกสารประกอบการประชุมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเอกสารดังกล่าวนี้ต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเพียงพอให้แก่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนล่วงหน้า เพื่อให้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอก่อนเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม โดยอาจส่งผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ เว้นแต่ในกรณีที่เหตุจำเป็นเร่งด่วน โดยเป็นไปเพื่อรักษาสีทธิหรือประโยชน์ของบริษัทอาจแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีการอื่นๆ และกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

6.3 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคน เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทอย่างสม่ำเสมอทุกครั้ง เว้นแต่กรณีมีเหตุจำเป็นหรือสุดวิสัย โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่ได้เข้าประชุมต้องแจ้งทราบถึงเหตุที่ไม่สามารถเข้าประชุมได้ต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนก่อนวันที่จัดประชุม และให้บริษัทเปิดเผยจำนวนครั้งของการประชุมและการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไว้ในเอกสารแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัทด้วย

- 6.4 ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทำหน้าที่เป็นประธานที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม ทั้งนี้ ในการประชุมแต่ละคราว ประธานที่ประชุมต้องเปิดโอกาสให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละท่านอภิปรายและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเปิดเผย และมีการจัดสรรเวลาการประชุมอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- 6.5 ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ท่านใดมีส่วนได้เสียในวาระใดๆ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องแจ้งต่อที่ประชุมเพื่อรับทราบ และจะให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนหรือประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (ตามแต่กรณี) พิจารณาว่า จะดำเนินการ (1) จดเว้นจากการร่วมอภิปรายให้เห็น หรือ (2) ไม่เข้าร่วมประชุมในระเบียบวาระดังกล่าว หรือ (3) ไม่รับเอกสารใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวาระการประชุมและงดเว้นการลงคะแนนเสียงในวาระดังกล่าว ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงพฤติการณ์ ความเหมาะสม และประโยชน์ของบริษัทเป็นสำคัญ
- 6.6 ในการประชุม ประธานที่ประชุมหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากประธานที่ประชุมเป็นผู้กล่าวสรุปประเด็นและสาระสำคัญของวาระการประชุมนั้นๆ เพื่อการพิจารณาของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละท่าน พร้อมทั้ง สนับสนุนและเปิดโอกาสให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละท่านแสดงความคิดเห็น เพื่อประมวลความคิดเห็นและสรุปเป็นมติที่ประชุม
- 6.7 การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจดำเนินการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ ซึ่งกรรมการที่แม้มิได้อยู่ในสถานที่เดียวกันก็สามารถประชุมปรึกษาหารือและแสดงความคิดเห็นระหว่างกันได้ ในการนี้ หนังสือเชิญประชุม พร้อมระเบียบวาระการประชุมที่ชัดเจนและเอกสารประกอบการประชุมที่ครบถ้วนเพียงพอ อาจจัดส่งผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ โดยเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องจัดเก็บและรักษาสำเนาหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุมไว้เป็นหลักฐานด้วย โดยอาจจัดเก็บในรูปข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้
- 6.8 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีสิทธิขอดูหรือตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องและจะเชิญฝ่ายจัดการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้ข้อมูลและรายละเอียดเพิ่มเติมในฐานะที่เป็นผู้เกี่ยวข้องโดยตรง และอาจขอความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาภายนอกด้วยก็ได้
- 6.9 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กำหนดให้องค์ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องมีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมด
- 6.10 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้ถือคะแนนเสียงข้างมากโดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งมีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดไม่มีสิทธิลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมเป็นผู้ชี้ขาด อย่างไรก็ดี หากมีกรรมการคนใดคนหนึ่งประสงค์ที่จะคัดค้านมติที่ประชุมดังกล่าวให้กรรมการท่านนั้นจัดทำบันทึกคำคัดค้านไว้ในรายงานการประชุม

- 6.11 บริษัทมีความมุ่งมั่นให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้รับข้อมูลที่เพียงพอ ครบถ้วน ต่อเนื่อง และทันเวลาก่อนการประชุมทุกครั้ง ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละท่านสามารถติดต่อเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้โดยตรงอย่างอิสระ
- 6.12 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่ดังต่อไปนี้
- (1) การจัดบันทึกและจัดทำรายงานการประชุมภายใน 14 วันนับจากวันประชุม
 - (2) จัดเก็บและรักษาหนังสือเชิญประชุม รายงานการประชุม เอกสารประกอบการประชุม ตลอดจนเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
 - (3) สนับสนุนติดตามให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับ มติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น
 - (4) ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการบริษัท ผู้ถือหุ้น หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ
 - (5) ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นสมควร

7. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่รายงานการปฏิบัติหน้าที่ และการดำเนินการต่างๆ ให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบอย่างสม่ำเสมอ และให้คณะกรรมการบริษัทรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น ให้รับทราบในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) โดยให้เปิดเผยรายงานนโยบายและรายละเอียดของกระบวนการสรรหาตามแบบที่กำหนดโดยกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในรายงานต้องระบุข้อมูลอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- (ก) จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- (ข) จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในปีที่ผ่านมา
- (ค) จำนวนค่าตอบแทนของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและผู้บริหารของบริษัท (ทั้งกรณีที่ได้รับจากบริษัทและบริษัทย่อย) และบริษัทย่อยที่เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจหลักแต่ละรายและโดยรวม (ไม่นับรวมค่าตอบแทนในฐานะผู้บริหารแต่รวมถึงค่าตอบแทนอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน) โดยให้เปรียบเทียบกับค่าตอบแทนรวมทั้งหมดของบริษัทเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสมเหตุสมผลของการจ่ายค่าตอบแทน ตลอดจนสะท้อนให้เห็นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ในการบริหารงานของบริษัท ทั้งนี้ การระบุรายละเอียดค่าตอบแทนนั้น ครอบคลุมถึงกรณีที่ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายที่เกิดขึ้นในปีล่าสุดและกรณีที่ค่าตอบแทนในปีที่ผ่านมาไม่สะท้อนค่าตอบแทนที่แท้จริงจะต้องประมาณค่าตอบแทนดังกล่าวสำหรับปีปัจจุบันด้วย
- (ง) ผลการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตร

8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

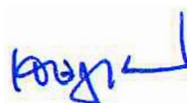
กำหนดให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทั้งคณะและรายบุคคลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งเป็นประจำทุกปี โดยต้องจัดทำเป็นรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึง ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานซึ่งอาจเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้คณะกรรมการบริษัททราบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนการทำงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในอนาคต

9. ค่าตอบแทนของกรรมการในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

กรรมการในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Remuneration Committee Charter) ฉบับนี้ได้รับการอนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2566 ได้ผ่านการรับทราบโดยที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566



(นายเจษฎาวัฒน์ เปรียบจริยวัฒน์)

ประธานกรรมการบริษัท