

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. องค์ประกอบและคุณสมบัติ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท ซึ่งประกอบด้วยกรรมการบริษัท ไม่น้อยกว่า 3 คน ซึ่งเป็นกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่ของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยคณะกรรมการบริษัทจะแต่งตั้งประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้แต่งตั้งเลขานุการของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องเป็นบุคคลผู้มีคุณสมบัติดังนี้

1. มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อาทิ กฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท การกำกับดูแลกิจการที่ดี
2. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัท
3. มีความเป็นอิสระ ปฏิบัติหน้าที่กรรมการด้วยความระมัดระวัง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ความสามารถ สามารถทุ่มเทการทำงานให้กับบริษัทฯ ได้อย่างเต็มที่
4. ไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทหรือเข้าเป็นหุ้นส่วนหรือกรรมการในนิติบุคคลอื่นซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะเพื่อประโยชน์ของตนหรือผู้อื่น เว้นแต่จะได้แจ้งให้ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง ตลอดจนได้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว

2. วาระการดำรงตำแหน่งและการประชุม

5. กรรมการในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี และให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท (กรณีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทด้วย) ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัทให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

6. องค์ประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วย สมาชิกที่เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

7. วินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเอาเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

8. ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้รายงานผลการประชุมต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทในคราวถัดไปเพื่อทราบทุกครั้ง

9. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเพิ่มเติมตามที่ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเห็นสมควร

10. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจแสวงหาความเห็นทางวิชาชีพจากที่ปรึกษาภายนอกได้ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท

11. ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทฯ แต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนรายใหม่ให้ครบในทันทีหรืออย่างช้าภายใน 3 เดือน นับจากวันที่จำนวนคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่ครบถ้วน เพื่อให้

กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด โดยบุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนดังกล่าวจะอยู่ในตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้เพียงเท่า วาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่ตนเข้ามาแทน

3. อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

1. กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และนโยบายในการสรรหากรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง โดยพิจารณาความเหมาะสมของจำนวน โครงสร้าง และองค์ประกอบของคณะกรรมการ ให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์และ/หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
2. พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทที่ครบวาระ และ/หรือมีตำแหน่งว่างลง และ/หรือแต่งตั้งเพิ่ม
3. พิจารณาเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาให้ความเห็นชอบ
4. มีบทบาทในการเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท เกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนของประธานกรรมการ กรรมการบริษัท ประธานกรรมการตรวจสอบ กรรมการตรวจสอบ และคณะอนุกรรมการต่าง ๆ (ถ้ามี) (โดยขอรับความเห็นชอบ จากที่ประชุมผู้ถือหุ้นในภายหลัง)
5. มีหน้าที่จัดทำนโยบายอัตราค่าตอบแทน และกำหนดเงื่อนไขในการว่าจ้างผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ขึ้นไป
6. มีหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและความเหมาะสมของบุคคลากรที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหารขึ้นไป
7. พิจารณาและให้ความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทและติดตามดูแลการดำเนินการ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ ทางด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัท รวมทั้ง แผนงานพัฒนาผู้บริหารของบริษัทด้วย
8. จะทำการสรรหา และนำเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สำหรับการเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการเป็นครั้งแรก และพิจารณาผลงาน คุณสมบัติ และความเหมาะสมของกรรมการที่พ้นตำแหน่งและสมควรได้รับเลือกตั้งใหม่เสนอต่อ คณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท
9. ปฏิบัติการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายโดยฝ่ายบริหารและ หน่วยงานต่าง ๆ ต้องรายงานหรือนำเสนอข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้บรรลุตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4. การรายงาน

ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะต้องรายงานขึ้นตรงต่อคณะกรรมการบริษัท และจะต้อง จัดทำรายงานเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท ภายหลังจากการประชุมทุกครั้ง

5. ที่ปรึกษา

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจแสวงหาความเห็นทางวิชาชีพจากที่ปรึกษาภายนอกได้ด้วยค่าใช้จ่าย ของบริษัท