กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทำหน้าที่แทนกรรมการบริษัทในด้านการสรรหาคณะกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการ พร้อมทั้งกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสม เพียงพอที่จะจูงใจ เพื่อให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างมีประสิทธิผล และเติบโตได้แบบยั่งยืน

ข้อ 1. องค์ประกอบ คุณสมบัติ และการแต่งตั้ง

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้ง และถอดถอนคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยมีคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด และไม่เป็นผู้บริหารของบริษัทฯ โดยประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ

ข้อ 2. วาระการดำรงตำแหน่ง

กรรมการมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี

ข้อ 3. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

3.1 สรรหาคณะกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการ

3.2 กำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการ

3.3 จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการ

3.4 จัดให้มีแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งกรรมการผู้จัดการที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจบริษัทฯ โดยมีหลักเกณฑ์ คือ

3.4.1 กำหนดวิธีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งในองค์กร

3.4.2 กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการผู้สืบทอด

3.4.3 กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลัก

3.4.4 ประเมินและคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถและศักยภาพสูง หรือผู้สั่งสมประสบการณ์เพื่อพัฒนา เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง

3.4.5 สร้างแผนพัฒนาความเป็นผู้นำสำหรับบุคคลที่ได้รับคาดหมายว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง

ข้อ 4. หลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหากรรมการ และกรรมการผู้จัดการ

สรรหากรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์อันเป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ ด้วยความโปร่งใส เสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อขออนุมัติต่อผู้ถือหุ้น โดยยึดหลักเกณฑ์

4.1 จากรายชื่อที่ผู้ถือหุ้นเสนอ ตามที่บริษัทฯ ให้สิทธิแก่ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อกรรมการ

4.2 ความหลากหลายทางเพศ อายุ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ที่จำเป็นโดยใช้ Director Qualifications and Skills Matrix ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย ประกาศของ ตลท. และ ก.ล.ต. และข้อบังคับบริษัท ซึ่งคุณสมบัติของกรรมการจะต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาธุรกิจของบริษัทฯ

4.3 ประวัติการทำงานที่โปร่งใสไม่ด่างพร้อย มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ มีวุฒิภาวะและความเป็นมืออาชีพ

ข้อ 5. หลักเกณฑ์และกระบวนการพิจารณาค่าตอบแทน

5.1 หลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทน นโยบายการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัทฯ จะคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และสามารถเทียบเคียงได้กับบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่อยู่ในอุตสาหกรรมและธุรกิจที่มีขนาดใกล้เคียงกัน โดยค่าตอบแทนกรรมการเพียงพอที่จะจูงใจให้กรรมการ มีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามทิศทางธุรกิจบริษัทฯ

5.2 กำหนดองค์ประกอบของค่าตอบแทนเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ค่าตอบแทนรายปี (Annual Fee) ประกอบด้วย

- ค่าตอบแทนประจำ (Retainer fee)

เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้กรรมการเป็นรายเดือน ไม่ว่าจะมีการประชุมหรือไม่ก็ตาม โดยพิจารณาจากผลประกอบการ และความสามารถในการดำเนินงานตามเป้าหมาย

- ค่าเบี้ยประชุม (Attendance Fee)

เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้กรรมการที่เข้าร่วมประชุมในแต่ละครั้ง โดยจ่ายให้เฉพาะกรรมการที่เข้าร่วมประชุมเท่านั้น

ส่วนที่ 2 ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงาน (Incentive Fee / Bonus)

เป็นค่าตอบแทนพิเศษที่จ่ายให้กรรมการปีละครั้ง โดยเชื่อมโยงกับมูลค่าที่สร้างให้กับผู้ถือหุ้น เช่น ผลกำไรของบริษัทฯ หรือเงินปันผลที่จ่ายให้กับผู้ถือหุ้น

ข้อ 6. การประเมินผลงาน

6.1 กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติในการประเมินผลงานคณะกรรมการบริษัทและกรรมการผู้จัดการ โดยเปรียบเทียบเป้าหมาย และแผนการดำเนินธุรกิจประจำปี

6.2 ประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประจำทุกปี

ข้อ 7. การประชุม และการรายงาน

จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยในการประชุมแต่ละครั้งต้องมีกรรมการอย่างน้อยกึ่งหนึ่งจึงจะครบเป็นองค์ประชุม และให้รายงานผลการดำเนินงานในการประชุมคณะกรรมการบริษัททุกครั้ง

ข้อ 8. ที่ปรึกษา

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถขอรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญอิสระตามความเหมาะสมด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ