



**onsen**  
RETREAT & SPA

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

บริษัท ออนเซ็น ริทรีต แอนด์ สปา กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2569

## สารบัญ

	หน้า
1. คำนิยาม	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. องค์ประกอบ	1
4. คุณสมบัติ	1
5. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง	2
6. ขอบเขต อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ	2
7. การประชุม	5
8. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	7
9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	7
10. การทบทวนกฎบัตร	7

## 1. คำนิยาม

“บริษัท”	หมายความว่า บริษัท ออนเซ็น รีทรีต แอนด์ สปา กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
“คณะกรรมการบริษัท”	หมายความว่า คณะกรรมการบริษัท ออนเซ็น รีทรีต แอนด์ สปา กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
“กรรมการบริษัท”	หมายความว่า กรรมการบริษัท ออนเซ็น รีทรีต แอนด์ สปา กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
“คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน”	หมายความว่า คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน บริษัท ออนเซ็น รีทรีต แอนด์ สปา กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
“กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน”	หมายความว่า กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนบริษัท ออนเซ็น รีทรีต แอนด์ สปา กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

## 2. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเพื่อช่วยคณะกรรมการบริษัทในการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ รูปแบบ และกระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการเสนอชื่อเป็นกรรมการ กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมถึงการพิจารณาหลักเกณฑ์และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับกรรมการ กรรมการชด้อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมถึงประธานสูงสุดในแต่ละสายงาน โดยมุ่งเน้นถึงความเป็นธรรม ความเหมาะสม และความโปร่งใส เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท

## 3. องค์ประกอบ

- 3.1 คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ สมาชิกมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนทั้งหมดจะต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 3.2 คณะกรรมการบริษัทเลือกสมาชิก 1 คน ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ ขึ้นดำรงตำแหน่งเป็นประธานกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน
- 3.3 เว้นแต่คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนจะมอบหมายเป็นอย่างอื่น ให้เลขานุการบริษัททำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนเกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม การจัดเตรียมวาระการประชุม การนำส่งเอกสารประกอบการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม

ในการแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน ควรพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานข้างต้น รวมถึงความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อช่วยเหลือคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน ด้วย

## 4. คุณสมบัติ

- 4.1 กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในฐานะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีความเอาใจใส่และสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง มีความเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลและมีความเป็นอิสระตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 4.2 กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

## 5. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

- 5.1 กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นกรรมการบริษัทมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยครบรอบออกตามวาระตามการดำรงตำแหน่งของกรรมการบริษัท และเมื่อครบกำหนดตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทอีกก็ได้
- 5.2 นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
  - ก. ตาย
  - ข. ลาออก
  - ค. ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนตามที่ระบุไว้ในกฎบัตรนี้
  - ง. ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการหรือกรรมการอิสระ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชน จำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือมีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้ง ประกาศของสำนักงาน ก.ล.ต. ที่เกี่ยวข้อง
  - จ. ที่ประชุมผู้ถือหุ้นหรือที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
  - ฉ. ศาลมีคำสั่งให้ออกจากตำแหน่ง
- 5.3 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นใบลาออกต่อบริษัท โดยการลาออกนั้นจะมีผลนับแต่วันที่ใบลาออกไปถึงบริษัท
- 5.4 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ซึ่งมีผลให้จำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนน้อยกว่าจำนวนที่กำหนด (กล่าวคือ อย่างน้อย 3 คน) ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายเป็นกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนแทนที่ เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีจำนวนครบตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้ โดยบุคคลซึ่งเข้ารับตำแหน่งเป็นกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนในกรณีดังกล่าวให้อยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่ง

## 6. ขอบเขต อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

### 6.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- 6.1.1 พิจารณากำหนดและทบทวนจำนวน โครงสร้าง องค์ประกอบ และคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัท เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 6.1.2 พิจารณาหลักเกณฑ์ รูปแบบ และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อดำรงตำแหน่ง กรรมการ กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เมื่อครบวาระหรือตำแหน่งว่างลง หรือตำแหน่งผู้บริหารอื่นตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย รวมทั้งคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทและ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยให้ดำเนินการดังนี้
  - (ก) พิจารณารายชื่อกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่ต้องออกจากตำแหน่งตามวาระ และรายชื่อบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท ทั้งจากการเสนอของกรรมการและผู้ถือหุ้นของบริษัท โดยเฉพาะผู้ถือหุ้นรายย่อย (ถ้ามี)
  - (ข) พิจารณาบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทว่าจะต้องไม่มีคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมาย ข้อกำหนด และแนวทางปฏิบัติที่ดีของสำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด

- (ค) พิจารณาบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทว่าจะต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถอุทิศเวลา และมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม มีความตรงไปตรงมา มีความกล้าหาญในการแสดงความคิดเห็น มีประวัติการทำงานที่ไม่ต่างพร้อย และมีจริยธรรมที่ดีงาม
  - (ง) พิจารณาบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท จะต้องไม่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่นก็ตาม
  - (จ) การสรรหากรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารสามารถใช้บริษัทที่ปรึกษาหรือใช้ฐานข้อมูลกรรมการในการสรรหากรรมการใหม่ได้
- 6.1.3 พิจารณาความเหมาะสมของบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งเลขานุการบริษัท และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ ในกรณีที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง
- 6.1.4 พิจารณากำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานของกรรมการ กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพิจารณาทบทวนผลงาน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในแต่ละปี และเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติในด้านต่างๆ ได้ และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาต่อไป
- 6.1.5 พิจารณากำหนดแผนสืบทอดงานของกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้ง กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาผู้สืบทอดและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 6.1.6 จัดทำแผนการพัฒนาความรู้กรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพัฒนาความรู้ของกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งยังคงดำรงตำแหน่งอยู่และกรรมการ/ประธานเจ้าหน้าที่บริหารซึ่งเข้าใหม่ให้มีความเข้าใจในธุรกิจและบทบาทหน้าที่ของตน
- 6.1.7 ทบทวนและสรุปผลการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งและความต่อเนื่องในการบริหารที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประจำทุกปีและรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบ
- 6.1.8 สนับสนุนให้บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการของบริษัท
- 6.1.9 เปิดเผยนโยบายและรายละเอียดของกระบวนการสรรหาในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัท
- 6.1.10 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหากรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท

ทั้งนี้ ในการเสนอชื่อกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และเลขานุการบริษัท คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาถึงประสบการณ์อย่างน้อยด้านหนึ่งด้านใดที่สำคัญ เช่น การขาย การเงิน บริหารธุรกิจ การตลาด การบริหารทรัพยากรบุคคล กฎหมาย การจัดการ เป็นต้น ตลอดจนพิจารณาถึงความสามารถที่จะช่วยให้การดำเนินการของคณะกรรมการบริษัทเป็นไปอย่างรอบคอบยิ่งขึ้น ความสามารถในการดำเนินการตัดสินใจทางธุรกิจอย่างมีเหตุมีผล ความสามารถในการคิดอย่างมีกลยุทธ์ การแสดงให้เห็นถึงความมีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำ รวมทั้งความชำนาญในวิชาชีพในระดับสูง และความซื่อสัตย์ ตลอดจนมีคุณสมบัติส่วนบุคคลอื่นที่เหมาะสม

## 6.2 ด้านการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- 6.2.1 พิจารณาหลักเกณฑ์ รูปแบบ และกระบวนการจ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ให้มีความเหมาะสม ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินและทั้งค่าตอบแทนในอัตราค่าที่ (เช่น ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม) และ

ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงานของบริษัท (เช่น โบนัส บำเหน็จ) ให้เป็นธรรมและเหมาะสมตามแนวทางดังต่อไปนี้ ทั้งนี้ หากสมาชิกของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วย กรรมการที่เป็นผู้บริหาร บุคคลดังกล่าวไม่สามารถร่วมพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารได้

- (ก) พิจารณาค่าตอบแทนกรรมการโดยการเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่ดำเนินธุรกิจในอุตสาหกรรมเดียวกัน และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- (ข) พิจารณาค่าตอบแทนจากขอบเขต อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน โดยกรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เพิ่มขึ้นควรได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม
- (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

6.2.2 พิจารณากำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนของพนักงานบริษัทอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ดังต่อไปนี้

- (ก) พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดโครงสร้าง การจ่ายเงินเดือน เงินรางวัลประจำปี (Bonus) และอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารระดับสูง และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป
- (ข) พิจารณาเสนอแนะโครงสร้างเงินเดือน ผลประโยชน์ และสวัสดิการอื่นๆ ของพนักงานบริษัท ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

6.2.3 พิจารณาการเสนอขายหลักทรัพย์ที่ออกใหม่ให้แก่กรรมการและพนักงานของบริษัทโดยให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณาเสนอเงื่อนไขต่างๆ เพื่อจูงใจให้กรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง แต่ในขณะเดียวกันต้องไม่สูงเกินไปและเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นด้วย ทั้งนี้ ในกรณีที่กรรมการหรือพนักงานรายใดจะได้รับการจัดสรรหลักทรัพย์เกินกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนหลักทรัพย์ทั้งหมดที่จะจัดสรร คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะต้องพิจารณาความเหมาะสม และให้ความเห็นชอบตามข้อกำหนดของสำนักงาน ก.ล.ต. อย่างไรก็ตาม ต้องไม่มีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรายใดได้รับการจัดสรรหลักทรัพย์เกินกว่าร้อยละ 5 ด้วย จึงจะมีสิทธิในการให้ความเห็นชอบ

6.2.4 มีอำนาจเชิญผู้บริหารของบริษัทและหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมหรือชี้แจงในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทุกกรณี

6.2.5 เปิดเผยนโยบาย หลักการ และเหตุผลเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารและเปิดเผยค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งจัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทนตามแบบที่กำหนดโดยกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมายการดำเนินงานและความเห็นของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไว้ในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One

- Report) ของบริษัท ซึ่งลงนามโดยประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 6.2.6 เสนอแนะค่าตอบแทนที่เหมาะสมของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชด้อยต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
  - 6.2.7 รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และมีหน้าที่ให้คำชี้แจง ตอบคำถามในเรื่องค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชด้อยในที่ประชุมผู้ถือหุ้น
  - 6.2.8 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้ดำเนินการอันเกี่ยวกับการพิจารณาผลตอบแทนกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท

โดยฝ่ายบริหารและหน่วยงานต่างๆ จะต้องรายงานหรือนำเสนอข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนให้บรรลุตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

### 6.3 หน้าที่อื่น ๆ

- 6.3.1 พิจารณา สอบทาน และปรับเปลี่ยนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งหรือตามความจำเป็น เพื่อให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 6.3.2 คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนมีหน้าที่รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และต้องรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททุกครั้งที่มีการประชุมคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน
- 6.3.3 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

## 7. การประชุม

- 7.1 คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งและอาจมีการเรียกประชุมเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น เพื่อพิจารณาเรื่องต่างๆ ตามขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนและตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
- 7.2 ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน ให้ประธานคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนหรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนในฐานะที่เป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจัดส่งหนังสือเชิญประชุม พร้อมระเบียบวาระการประชุมที่ชัดเจนและเอกสารประกอบการประชุมที่ครบถ้วนเพียงพอให้แก่กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เพื่อให้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอก่อนเข้าร่วมประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วนเพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัทจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นและกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้อ
- 7.3 คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนมีนโยบายส่งเสริมให้คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอทุกครั้ง ยกเว้นกรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุสุดวิสัย ทั้งนี้ บริษัทจะมีการเปิดเผยจำนวนครั้งของการประชุมและการเข้าร่วมประชุมของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนไว้ในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัท

- 7.4 ประธานกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนทำหน้าที่เป็นประธานที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม ในการประชุมแต่ละคราว ประธานที่ประชุมจะเปิดโอกาสให้กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนแต่ละท่านอภิปรายและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเปิดเผย และมีการจัดสรรเวลาการประชุมอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- 7.5 ในกรณีที่กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนท่านใดมีส่วนได้เสียในวาระใดๆ กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนจะต้องแจ้งต่อที่ประชุมเพื่อรับทราบ และจะต้องพิจารณาว่า จะขงดเว้นจากการร่วมอภิปรายให้ความเห็นหรือไม่เข้าร่วมประชุมในระเบียบวาระดังกล่าวเลย หรือขอไม่รับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวาระการประชุมและขงดเว้นการลงคะแนนเสียงในวาระดังกล่าว
- 7.6 ในการประชุม ประธานที่ประชุมหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากประธานที่ประชุมเป็นผู้กล่าวสรุปประเด็นสำคัญของวาระการประชุม เพื่อการพิจารณาของกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน พร้อมทั้ง สนับสนุนและเปิดโอกาสให้กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนแต่ละท่านแสดงความคิดเห็น เพื่อประมวลความคิดเห็นและสรุปเป็นมติที่ประชุม
- 7.7 การประชุมคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนอาจดำเนินการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ ในกรณีนี้ หนังสือเชิญประชุม พร้อมระเบียบวาระการประชุมที่ชัดเจนและเอกสารประกอบการประชุมที่ครบถ้วนเพียงพอ อาจจัดส่งผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ โดยเลขานุการคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนต้องจัดเก็บสำเนาหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุมไว้เป็นหลักฐานด้วย โดยจะจัดเก็บในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้
- 7.8 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนมีสิทธิขอดูหรือตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องและจะเชิญฝ่ายจัดการที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนเพื่อให้รายละเอียดเพิ่มเติมในฐานะที่เกี่ยวข้องโดยตรง อีกทั้ง สามารถขอความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาภายนอกได้
- 7.9 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนต้องมีกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนทั้งหมด จึงจะครบเป็นองค์ประชุม
- 7.10 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนให้ถือคะแนนเสียงข้างมาก โดยกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งมีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดไม่มีสิทธิลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมเป็นผู้ชี้ขาด และหากมีกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนคัดค้านมติดังกล่าว ให้บันทึกคำคัดค้านไว้ในรายงานการประชุม
- 7.11 บริษัทมีความมุ่งมั่นให้คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนได้รับข้อมูลที่เพียงพอ ครบถ้วน ต่อเนื่อง และทันเวลาก่อนการประชุมทุกครั้ง ทั้งนี้ กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนสามารถติดต่อเลขานุการคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนได้โดยตรงอย่างอิสระ

7.12 เลขานุการคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนทำหน้าที่ในการจัดบันทึกและจัดทำรายงานการประชุมภายใน 14 วันนับจากวันประชุม จัดเก็บรายงานการประชุม เอกสารประกอบการประชุม สนับสนุนติดตามให้คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ รวมทั้งประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

#### 8. การรายงานของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนต้องรายงานการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท และจัดทำรายงานการปฏิบัติหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้นในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) รวมถึงการเปิดเผยนโยบายและรายละเอียดของกระบวนการสรรหาตามแบบที่กำหนดโดยกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในรายงานต้องระบุข้อมูลดังนี้

- (ก) จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน
- (ข) จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนในปีที่ผ่านมา
- (ค) จำนวนค่าตอบแทนของกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนของบริษัท (ทั้งกรณีที่ได้รับจากบริษัทและบริษัทย่อย) และบริษัทย่อยที่เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจหลักแต่ละรายและโดยรวม (ไม่นับรวมค่าตอบแทนในฐานะผู้บริหารแต่รวมถึงค่าตอบแทนอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน) โดยเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนรวมทั้งหมดของบริษัท เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมของการจ่ายค่าตอบแทนและความโปร่งใสในการบริหารงานรวม อีกทั้งค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายที่เกิดขึ้นในปีล่าสุด
- (ง) ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตร

#### 9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เป็นประจำทุกปี และรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบ ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนได้มีการพิจารณาทบทวนผลงาน ประเด็นและอุปสรรคต่างๆ ในระหว่างปีที่ผ่านมา เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

#### 10. การทบทวนกฎบัตร

คณะกรรมการบริษัทจะทบทวนกฎบัตรเป็นประจำทุกปี และจะเสนอแนะการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ตามที่เห็นสมควร

.....  
(นายณนทกร กาญจนะจิตรา)

ประธานกรรมการ