กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
บริษัท แม็คกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นส่วนหนึ่งของการมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคณะกรรมการชุดย่อยชุดนี้มีหน้าที่พิจารณาสรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระหรือในกรณีอื่น ๆ รวมทั้งพิจารณาค่าตอบแทนของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อยชุดต่าง ๆ นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น และรับทราบค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง และที่ปรึกษาของบริษัท

คณะกรรมการบริษัทจึงได้มีมติกำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทุกคนตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตน และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

2. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

2.2 ประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน และควรประกอบด้วยกรรมการอิสระไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยคุณสมบัติของกรรมการอิสระของบริษัทให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ คณะกรรมการกำกับตลาดทุน และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตามที่ปรากฏในกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท

2.3 ให้คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เลือกกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธาน โดยประธานกรรมการควรเป็นกรรมการอิสระ เพื่อช่วยเป็นแกนหลักในการผลักดันให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเป็นไปอย่างอิสระ

2.4 ให้มีเลขานุการของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามหลักการของการกำกับดูแลกิจการที่ดีหรือบรรษัทภิบาลที่ดี และประสานงานการประชุมให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

3. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บุคคลที่จะมาทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องมีคุณสมบัติดังนี้

3.1 เป็นกรรมการบริษัท

3.2 เป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และธรรมาภิบาลที่เหมาะสม มีประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดจนมีความเข้าใจถึงคุณสมบัติ หน้าที่ ความรับผิดชอบในฐานะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน อีกทั้งยังสามารถทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทได้อย่างเพียงพอและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับหารกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการในระดับสากลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายด้านการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการของบริษัท

3.4 สามารถปฏิบัติหน้าที่ แสดงความคิดเห็น รวมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

3.5 มีความเป็นอิสระและเป็นกลางปราศจากอคติในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้ที่สมควรได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัททดแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระหรือกรณีอื่น ๆ รวมทั้งจัดเตรียมข้อมูลของบุคคลดังกล่าวอย่างเพียงพอเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา

3.6 มีความรู้ความสามารถเข้าใจถึงลักษณะธุรกิจ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพและทักษะของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย ผู้บริหาร รวมถึงมีความรู้เรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี

3.7 มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) ("พ.ร.บ. บริษัทมหาชน") พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) ("พ.ร.บ. หลักทรัพย์ฯ") รวมถึงประกาศข้อบังคับ และ/หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง และข้อบังคับของบริษัทกำหนด รวมทั้งต้องไม่มีลักษณะขาดความน่าไว้วางใจให้เป็นกรรมการหรือผู้บริหาร ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือคณะกรรมการกำกับตลาดทุนประกาศกำหนด

4. <u>การแต่งตั้งและวาระการดำรงตำแหน่ง</u>

4.1 ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง ทั้งนี้เมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่งแล้วคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนผู้พ้นจากตำแหน่งก็อาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้อีกตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท

4.2 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้นแล้ว กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) เสียชีวิต

(2) ลาออก

(3) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใด ตามที่กฎหมาย และ/หรือกฎบัตรนี้กำหนด

(4) คณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

(5) ศาลมีคำสั่งให้ออก

4.3 ในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะลาออกก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่งให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธานกรรมการบริษัท เพื่อที่คณะกรรมการบริษัทจะได้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการคนอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทดแทนกรรมการที่ลาออก ทั้งนี้การลาออกนั้นจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงประธานกรรมการบริษัท

4.4 ในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ ให้คณะกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งยังคงต้องอยู่รักษาการในตำแหน่งเพื่อดำเนินกิจการของบริษัทต่อไปเพียงเท่าที่จำเป็นจนกว่าคณะกรรมการชุดใหม่เข้ารับหน้าที่

4.5 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเข้าเป็นกรรมการแทน โดยบุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการแทนอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

5. <u>ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน</u>

5.1 พิจารณาโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ทั้งในเรื่องของจำนวนคณะกรรมการที่เหมาะสมกับขนาด ประเภท ความซับซ้อนของธุรกิจ รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป พิจารณากำหนดคุณสมบัติกรรมการแต่ละคณะแต่ละคน ในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ รวมตลอดถึงความเชี่ยวชาญชำนาญเฉพาะด้าน ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อย เพื่อความยั่งยืน

5.2 พิจารณาทบทวนความเป็นอิสระของกรรมการบริษัท รวมทั้งการมีผลประโยชน์ขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงความเป็นอิสระและคุณสมบัติของกรรมการอิสระแต่ละคน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ และ/หรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

5.3 พิจารณาทบทวนความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของกรรมการบริษัท

5.4 พิจารณาจัดทำแผนพัฒนากรรมการ เพื่อสร้างเสริม พัฒนาความรู้ ทักษะ แก่คณะกรรมการชุดย่อยชุดต่าง ๆ ของบริษัทเพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกรรมการ ธุรกิจ สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อย

5.5 เสนอแนะวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยชุดต่าง ๆ และประธานกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง โดยพิจารณาทบทวนเป็นประจำทุกปี รวมทั้งติดตามและสรุปผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ เพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความรู้ความสามารถของกรรมการบริษัท

5.6 พิจารณาทบทวนและเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทในเรื่องโครงสร้าง หน้าที่ และความรับผิดชอบ รวมทั้งแนวปฏิบัติของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกี่ยวกับกฎบัตร (Charter) และนโยบายต่าง ๆ ของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ

5.7 กำหนดกระบวนการและแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และพิจารณาสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัททดแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระหรือกรณีอื่น ๆ รวมถึงกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงจากคณะกรรมการบริษัท และพิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงและที่ปรึกษาของบริษัท โดยคำนึงถึงความหลากหลายในโครงสร้างคณะกรรมการ ทั้งในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ เพศ และความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท เพื่อเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทและ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ

5.8 เสนอแนวทางและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ของกรรมการ โดยให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของกรรมการ และผลการดำเนินงานของบริษัท ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และสามารถเปรียบเทียบได้กับมาตรฐานค่าตอบแทนในธุรกิจอุตสาหกรรมเดียวกัน รวมทั้งพิจารณาเงื่อนไขต่าง ๆ ในการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นให้กรรมการ (ถ้ามี) และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ และ/หรือนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

5.9 พิจารณาทบทวน ศึกษา ติดตามความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในเรื่องผลตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยชุดต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

5.10 พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยชุดต่าง ๆ เปรียบเทียบกับบริษัทจดทะเบียนชั้นนำอื่น ๆ ที่มีการประกอบธุรกิจอย่างเดียวกันเพื่อให้บริษัทรักษาความเป็นผู้นำในตลาดธุรกิจอุตสาหกรรมนั้น ๆ และเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานให้เจริญก้าวหน้า

5.11 ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี โดยประเมินการปฏิบัติงานโดยรวมทั้งคณะ (As a Whole) และประเมินตนเองเป็นรายบุคคล (Self-Assessment)

5.12 ดูแลให้บริษัทจัดให้มีการปฐมนิเทศ แจกเอกสาร และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

5.13 กำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรผู้บริหารระดับสูงภายในองค์กร (Talent Management)

5.14 จัดทำและทบทวนแผนการพัฒนากรรมการผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูงเพื่อเตรียมความพร้อมของแผนต่อเนื่องเรื่องการจัดให้มีผู้สืบทอดงาน (Succession Plan) ในกรณีที่กรรมการผู้จัดการหรือผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งนั้นๆ เกษียณอายุ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

5.15 พิจารณาจัดทำแผนพัฒนากรรมการ เพื่อสร้างเสริม พัฒนาความรู้ ทักษะ แก่คณะกรรมการชุดย่อยชุดต่าง ๆ ของบริษัทเพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกรรมการ ธุรกิจ สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อย และกำกับดูแลให้มีการพัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการบริษัทผ่านรูปแบบต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นไปที่ประเด็นด้านความยั่งยืน เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการมีความรู้ความเข้าใจถึงความยั่งยืนของธุรกิจองค์กร

5.16 เสนอแนะวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยชุดต่าง ๆ โดยพิจารณาทบทวนเป็นประจำทุกปี รวมทั้งติดตามและสรุปผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ เพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความรู้ความสามารถของกรรมการบริษัท

5.17 จัดให้มีการประเมินความเข้าใจและประสิทธิภาพในการกำกับดูแลกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืนขององค์กรในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทประจำปี ทั้งในส่วนการประเมินทั้งคณะและรายบุคคล เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกรรมการ

5.18 กำกับดูแลให้มีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายด้านสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อมั่นใจว่าทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับบริบททางธุรกิจ ตลอดจนแนวโน้มและทิศทางสากล

5.19 พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการและกรรมการผู้จัดการ เพื่อให้รูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม โดยต้องทบทวนความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน พิจารณาข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้มีความเป็นธรรมและเป็นการตอบแทนบุคคลที่ช่วยให้งานของบริษัทประสบผลสำเร็จ เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทอนุมัติ

5.20 เสนอแนวทางและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง และที่ปรึกษาของบริษัท โดยให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบและคุณสมบัติของผู้ได้รับแต่งตั้งและการว่าจ้าง รวมทั้งพิจารณาเงื่อนไขต่าง ๆ ในการ เสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นให้กรรมการและพนักงาน (ถ้ามี) และ นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการอนุมัติ และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

5.21 เสนอนโยบายการพิจารณาค่าตอบแทนให้แก่ผู้บริหารระดับสูง และที่ปรึกษาของบริษัท ซึ่งรวมถึงเงินเดือน โบนัส ประจำปี โดยให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง และที่ปรึกษาเป็นรายบุคคล ในกรณีที่เห็นสมควร ให้ว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำการดำเนินโครงการ

5.22 พิจารณางบประมาณการขึ้นค่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างและผลตอบแทน เงินรางวัลประจำปีของพนักงานจัดการระดับสูงก่อนเสนอคณะกรรมการบริษัท

5.23 เปิดเผยนโยบาย และกระบวนการสรรหา รวมทั้งจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One-Report) ของบริษัทด้วย

6. <u>การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน</u>

6.1 ให้มีการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ตามที่คณะกรรมการเห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม อย่างไรก็ตามควรจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

6.2 ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ให้ประธานกรรมการหรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยคำสั่งของประธานแจ้งไปยังกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วนจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

6.3 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ประธานกรรมการ หรือ ประธานในที่ประชุมอาจกำหนดให้มีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมที่แม้จะมิได้อยู่ในสถานที่เดียวกันสามารถประชุมปรึกษาหารือและแสดงความคิดเห็นระหว่างกันได้ โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

7. <u>องค์ประชุม</u>

7.1 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องมีกรรมการเข้าร่วมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการจึงจะครบองค์ประชุม

7.2 ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

7.3 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องหนึ่งไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น

7.4 การลงมติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจจะกระทำได้โดยไม่ต้องมีการประชุมและมีผลสมบูรณ์เสมือนหนึ่งว่าได้มีการลงมติแล้วเมื่อกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทุกคนได้ลงลายมือชื่อรับรองไว้ในมตินั้น ๆ

8. <u>การรายงาน</u>

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท และรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้นในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One-Report) โดยเปิดเผยรายละเอียด ดังนี้

8.1 จำนวนครั้งในการประชุม

8.2 จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุม

8.3 ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรที่กำหนดไว้

8.4 การทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของบริษัทและกลยุทธ์ในระยะสั้นและระยะยาว

9. <u>ค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน</u>

ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นจะได้อนุมัติ

กฎบัตรฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 พฤษภาคม 2566

ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤษภาคม 2566

(นางไขศรี เนื่องสิกขาเพียร)

ประธานกรรมการ