

YUZU GROUP

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหา

และกำหนดค่าตอบแทน

บริษัท สัมผัส จำกัด

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ให้บริษัทเติบโตอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และเพื่อช่วยคณะกรรมการบริษัทในการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ รูปแบบ และกระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการเสนอชื่อเป็นกรรมการ กรรมการชดเชย และผู้บริหารระดับสูง¹ ของบริษัท รวมถึงการพิจารณาหลักเกณฑ์และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับกรรมการ กรรมการชดเชย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ดังนั้น ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทจึงได้มีมติกำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนขึ้น เพื่อสร้างความชัดเจนในเรื่ององค์ประกอบ คุณสมบัติ วาระการดำรงตำแหน่ง ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ การประชุม การรายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ตลอดจนให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทเข้าใจบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามกฎหมายและสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มุ่งเน้นถึงความเหมาะสม ความโปร่งใส เพื่อสร้างความมั่นใจ และความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ของบริษัท

ทั้งนี้ บริษัทอาจดำเนินการสอบทานกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ได้ตามที่บริษัทเห็นสมควรหรืออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และอาจมีการแก้ไขข้อความในเอกสารนี้ เพื่อให้มีความเป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับระเบียบ ข้อบังคับ และสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

1. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 1.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) ทั้งนี้ กรรมการมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนทั้งหมดจะต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 1.2 คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคัดเลือกกรรมการอิสระ 1 คน เพื่อดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 1.3 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจแต่งตั้งบุคคลที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นว่าเหมาะสมเป็นเลขานุการของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อช่วยการดำเนินการของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม การจัดเตรียมวาระการประชุม การนำส่งเอกสารการประชุม การบันทึกและจัดเก็บรายงานการประชุม และปฏิบัติการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

¹ ผู้บริหารระดับสูง ให้ความหมายรวมถึง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer : CEO) ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงิน (Chief Financial Officer: CFO) และประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ (Chief Operating Officer: COO) ด้วย

ทั้งนี้ ในการพิจารณาแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้พิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานข้างต้น รวมถึงความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อช่วยเหลือคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนด้วย

2. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 2.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีความเอาใจใส่ และสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตน รวมทั้งมีความเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลและมีความเป็นอิสระตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 2.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (รวมถึงกฎหมายลำดับรองอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้หมายความรวมถึงประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน ประกาศสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (“สำนักงาน ก.ล.ต.”) และประกาศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง) กฎหมายและกฎระเบียบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (“ตลาดหลักทรัพย์ฯ”) กฎหมาย กฎเกณฑ์ ตลอดจนข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่กำหนดไว้สำหรับธุรกิจเป็นการเฉพาะ
- 2.3 ไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท หรือเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือกรรมการในนิติบุคคลอื่นซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนหรือผู้อื่นเว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบก่อนที่ จะมีมติแต่งตั้ง

3. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 3.1 ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยครบรอบออกตามวาระตามวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการบริษัท และเมื่อครบกำหนดตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทอีกก็ได้ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควร

3.2 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามข้อ 3.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(ก) ตาย

(ข) ลาออก

(ค) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่ระบุไว้ใน กฎบัตรนี้

(ง) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการหรือกรรมการอิสระ หรือมีลักษณะต้องห้าม ตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และ ตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องหรือมีลักษณะที่แสดงถึงการขาด ความน่าไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่กำหนดไว้ ในกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้ง ประกาศของสำนักงาน ก.ล.ต. ที่เกี่ยวข้อง

(จ) ที่ประชุมผู้ถือหุ้น (ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้ถือหุ้น ซึ่งมาประชุมและมีสิทธิออกเสียงและมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง ของจำนวนหุ้นที่ถือโดยผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียง) หรือที่ประชุม คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

(ฉ) ศาลมีคำสั่งให้ออกจากตำแหน่ง

3.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ประสงค์จะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นใบลาออก ต่อบริษัท ทั้งนี้ การลาออกจะมีผลนับแต่วันที่ใบลาออกไปถึงบริษัท โดยกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนที่ประสงค์จะลาออกให้มีคำบอกกล่าวเป็นหนังสือล่วงหน้า อย่างน้อย 1 เดือน พร้อมระบุเหตุผลผลการลาออกให้แก่คณะกรรมการบริษัท

3.4 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจาก ออกตามวาระ ซึ่งมีผลให้จำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนน้อยกว่าจำนวน ที่กำหนด (กล่าวคือ อย่างน้อย 3 คน) ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติ ครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายเป็นกรรมการสรรหาและกำหนด ค่าตอบแทนแทน ทั้งนี้ บุคคลซึ่งเข้ารับตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่างลงดังกล่าวข้างต้นนั้น ให้อยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่คงเหลือของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งพ้นจากตำแหน่ง

- 3.5 ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนใดถูกถอดถอนออกจากตำแหน่ง ก่อนหมดวาระการดำรงตำแหน่งของตน บริษัทจะต้องรายงานการถอดถอนจากตำแหน่งดังกล่าวรวมทั้งมูลเหตุของการถอดถอนดังกล่าวต่อตลาดหลักทรัพย์ฯ กรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนผู้ถูกถอดถอนอาจชี้แจงมูลเหตุของการถอดถอนนั้นต่อตลาดหลักทรัพย์ฯ ด้วยก็ได้

4. ขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

เพื่อให้การทำหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีความชัดเจน คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบหลักที่สำคัญดังต่อไปนี้

4.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท

4.1.1 พิจารณากำหนดและทบทวนจำนวน โครงสร้าง องค์ประกอบ และคุณสมบัติของ คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ ของบริษัท รวมถึงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเสนอชื่อบุคคลที่เกี่ยข้องงานเพื่อกลับเข้ารับตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น (ตามแต่กรณี) เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

4.1.2 พิจารณาหลักเกณฑ์ รูปแบบ และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เมื่อครบวาระหรือตำแหน่งว่างลงหรือตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงอื่นตามที่ คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย (ตามแต่กรณี) รวมทั้ง คัดเลือกบุคคล ตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น (ตามแต่กรณี) เพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยให้ดำเนินการดังนี้

- (ก) พิจารณารายชื่อกรรมการที่ต้องออกจากตำแหน่งตามวาระและรายชื่อ บุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ ของบริษัท ทั้งที่มาจาก การเสนอของกรรมการและผู้ถือหุ้น ของบริษัท โดยเฉพาะผู้ถือหุ้นรายย่อย (ถ้ามี)

- (ข) พิจารณานบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทว่าจะต้องไม่มีคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมาย ข้อกำหนด และแนวทางปฏิบัติที่ดีของสำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด ตลอดจนต้องไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความน่าไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้ง ประกาศของสำนักงาน ก.ล.ต. ที่เกี่ยวข้อง
- (ค) พิจารณานบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทว่าจะต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ กว้างไกล สามารถอุทิศเวลา และมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม มีความตรงไปตรงมา มีความกล้าหาญในการแสดงความคิดเห็น มีประวัติการทำงานที่ดีไม่ต่างพร้อย และมีจริยธรรมที่ดีงาม
- (ง) พิจารณานบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทจะต้องไม่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่นก็ตาม
- (จ) การดำเนินการหรือการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท โดยอาจใช้บริษัทที่ปรึกษาหรือใช้ฐานข้อมูลกรรมการในการสรรหากรรมการ และ/หรือ ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทใหม่ได้

4.1.3 พิจารณาความเหมาะสมของบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งเลขานุการบริษัท และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ ในกรณีที่ตั้งตำแหน่งดังกล่าวว่างลง

4.1.4 พิจารณาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานของกรรมการ กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เพื่อพิจารณาทบทวนผลงาน ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในแต่ละปี และเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติในด้านต่างๆ ได้ และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาต่อไป

- 4.1.5 พิจารณากำหนดแผนสืบทอดงานของกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง และบุคลากรในตำแหน่งสำคัญของบริษัท (Succession Plan) รวมถึง กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาผู้สืบทอดและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 4.1.6 จัดทำแผนงานด้านการพัฒนาความรู้และศักยภาพของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในธุรกิจ และบทบาทหน้าที่ของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ทั้งในส่วนที่ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่และที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ให้เป็นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
- 4.1.7 ทบทวน ปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติม และสรุปผลการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และความต่อเนื่องในการบริหารที่เหมาะสม สำหรับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัทเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบ
- 4.1.8 สนับสนุนให้บริษัทเปิด โอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับ การสรรหาเป็นกรรมการของบริษัท
- 4.1.9 เปิดเผยนโยบาย และรายละเอียดของกระบวนการสรรหาในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัท
- 4.1.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท

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

4.2 ด้านการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท

4.2.1 พิจารณาลักษณะ รูปแบบ และกระบวนการจ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท รวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ให้มีความเหมาะสม ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน และทั้งค่าตอบแทนในอัตราคงที่ (เช่น ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม) และค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงานของบริษัท (เช่น โบนัส บำเหน็จ) ให้เป็นธรรมและเหมาะสมตามแนวทางดังต่อไปนี้ ทั้งนี้ หากสมาชิกของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการที่เป็นผู้บริหาร กรรมการดังกล่าวไม่สามารถเข้าร่วมพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนในส่วนของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทได้

- (ก) พิจารณาค่าตอบแทนกรรมการ โดยเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆ ที่ดำเนินธุรกิจในอุตสาหกรรมเดียวกัน และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ
- (ข) พิจารณาค่าตอบแทนจากขอบเขต อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน โดยกรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เพิ่มขึ้นควรได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นด้วย
- (ค) พิจารณาค่าตอบแทนจากผลการดำเนินงานของบริษัทในแต่ละปี
- (ง) พิจารณาค่าตอบแทนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองของคณะกรรมการบริษัท (Self-Assessment of the Board of Directors' Performance) และคณะกรรมการชด้อยในแต่ละปี รวมทั้ง มีการทบทวนและเสนอแนะวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน และรายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชด้อยต่อไป

- (จ) พิจารณาบททวนรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนทุกประเภท ในทุกปี และพิจารณาบททวนสัดส่วนการจ่ายค่าตอบแทน ได้แก่ ผลตอบแทนประจำเดือน (เช่น ค่าเบี้ยประชุม) และผลตอบแทนรายปี (เช่น เงินบำเหน็จ) ที่จ่ายให้กับคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการ ชูดย่อยให้มีความเหมาะสม แล้วเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ
- 4.2.2 พิจารณากำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนของพนักงานบริษัท อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ดังต่อไปนี้
- (ก) รับทราบและให้ความเห็น (ถ้ามี) เกี่ยวกับกำหนดหลักเกณฑ์การวัดผลการ ดำเนินงานของ บริษัท หรือ Key Performance Indicators (KPI) เพื่อใช้ในการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (Bonus) ให้กับพนักงานของบริษัท โดยพิจารณาจากงบประมาณประจำปี และเป้าหมายการดำเนินงานของบริษัท รวมทั้ง สภาพตลาดและ เศรษฐกิจแล้ว ซึ่งผ่านพิจารณาโดยคณะกรรมการบริหาร แล้วจึงเสนอ ความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- (ข) พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดโครงสร้าง การจ่าย เงินเดือน เงินรางวัลประจำปี (Bonus) และอัตราการปรับขึ้นเงินเดือน ประจำปีของผู้บริหารระดับสูง และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการ บริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป
- (ค) พิจารณาเสนอแนะโครงสร้างเงินเดือน ผลประโยชน์ และสวัสดิการอื่นๆ ของพนักงานบริษัท ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน
- 4.2.3 เสนอแนะค่าตอบแทนที่เหมาะสมของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการ ชูดย่อยต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 4.2.4 รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และมีหน้าที่ให้คำชี้แจง ตอบคำถามในเรื่อง ค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชูดย่อยในที่ประชุม ผู้ถือหุ้น

4.2.5 ให้เปิดเผยนโยบาย หลักการ และเหตุผลเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทนของ กรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท และเปิดเผยค่าตอบแทนในรูปแบบ ต่างๆ รวมทั้งจัดทำรายงานการพิจารณาค่าตอบแทนตามแบบที่กำหนด โดยกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมาย การดำเนินงานและความเห็นของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไว้ใน รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัท ซึ่งได้ลงนามโดยประธาน กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเรียบร้อยแล้ว

4.2.6 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้ดำเนินการอันเกี่ยวกับการพิจารณาผลตอบแทนกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท

สำหรับข้อมูลและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ฝ่ายบริหารและหน่วยงานต่างๆ รายงานหรือนำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้บรรลุตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4.3 หน้าที่อื่นๆ

4.3.1 มีอำนาจในการพิจารณา ดำเนินการสอบทาน และทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการ สรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนด ค่าตอบแทนเห็นสมควร ในกรณีที่มีการเสนอแก้ไขให้นำเสนอต่อคณะกรรมการ บริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ และหากคณะกรรมการบริษัทมีมติให้แก้ไขให้ระบุใน รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัทด้วย

4.3.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้ข้อมูล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ การรายงานให้เสนอ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททุกครั้งที่มีการประชุมคณะกรรมการ สรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

5. การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

5.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และอาจจัดการประชุมเพิ่มเติมได้ตามที่เห็นสมควรและเป็น เพื่อพิจารณา เรื่องต่างๆ ภายใต้ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน

- 5.2 ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นผู้เรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยกำหนดวัน เวลา สถานที่ประชุม ระเบียบวาระการประชุมไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน และนำส่งเอกสารประกอบการประชุมให้คณะกรรมการตรวจสอบเป็นการล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีเวลาพอสมควรในการพิจารณาเรื่องต่างๆ หรือเรียกขอข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม เว้นแต่กรณีจำเป็นรีบด่วน เพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัทจะกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้อีก
- 5.3 ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจะกำหนดให้จัดการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ โดยการจัดการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์กำหนด ทั้งนี้ หากการประชุมในคราวนั้นเป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ บริษัทสามารถจัดส่งหนังสือเชิญประชุมโดยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้
- 5.4 การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องมีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ถ้ามีรองประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้รองประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม ถ้าไม่มีรองประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม ทั้งนี้ ในการประชุมแต่ละคราวประธานในที่ประชุมต้องเปิดโอกาสให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละท่านอภิปรายและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเปิดเผย และมีการจัดสรรเวลาการประชุมอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- 5.5 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีนโยบายส่งเสริมให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมการประชุม คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทอย่างสม่ำเสมอทุกครั้ง เว้นแต่กรณีมีเหตุจำเป็นหรือสุดวิสัย โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่ได้เข้าประชุม ต้องแจ้งทราบถึงเหตุที่ไม่สามารถเข้าประชุมได้ต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนก่อนวันที่จัดประชุม และให้บริษัทเปิดเผยจำนวนครั้งของการประชุมและการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไว้ในเอกสารแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัทด้วย

- 5.6 ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนท่านใดมีส่วนได้เสียในวาระใดๆ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องแจ้งต่อที่ประชุมเพื่อรับทราบ และจะให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนหรือประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (แล้วแต่กรณี) พิจารณาว่า จะดำเนินการ (1) งดเว้นจากการร่วมอภิปรายให้ความเห็น หรือ (2) ไม่เข้าร่วมประชุมในระเบียบวาระดังกล่าว หรือ (3) ไม่รับเอกสารใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวาระการประชุมและงดเว้นการลงคะแนนเสียงในวาระดังกล่าว ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงพฤติการณ์ ความเหมาะสม และประโยชน์ของบริษัทเป็นสำคัญ
- 5.7 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ถือเสียงข้างมาก โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งมี 1 เสียงในการลงคะแนน เว้นแต่ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีก 1 เสียงเป็นเสียงชี้ขาด อย่างไรก็ดี หากมีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนใดคนหนึ่งประสงค์ที่จะคัดค้านมติที่ประชุมดังกล่าวให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนท่านนั้นจัดทำบันทึกคำคัดค้านไว้ในรายงานการประชุม
- 5.8 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีสิทธิขอดูหรือตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องและจะเชิญฝ่ายจัดการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้ข้อมูลและรายละเอียดเพิ่มเติมในฐานะที่เป็นผู้เกี่ยวข้องโดยตรง และอาจขอความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาภายนอกด้วยก็ได้
- 5.9 ให้บริษัทเปิดเผยจำนวนครั้งของการประชุมและการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไว้ในเอกสารแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัทด้วย
- 5.10 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่ดังต่อไปนี้
- (1) การจดบันทึกและจัดทำรายงานการประชุมภายใน 14 วันนับจากวันประชุม
 - (2) จัดเก็บและรักษาหนังสือเชิญประชุม รายงานการประชุม เอกสารประกอบการประชุม ตลอดจนเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

- (3) สนับสนุนติดตามให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ มติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- (4) ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการบริษัท ผู้ถือหุ้น หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ
- (5) ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เห็นสมควร

6. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่รายงานการปฏิบัติหน้าที่ และการดำเนินการต่างๆ ให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบอย่างสม่ำเสมอ และให้คณะกรรมการบริษัทรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้รับทราบในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) โดยให้เปิดเผยรายนโยบายและรายละเอียดของกระบวนการสรรหาตามแบบที่กำหนดโดยกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในรายงานต้องระบุข้อมูลอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- (ก) จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- (ข) จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในปีที่ผ่านมา
- (ค) จำนวนค่าตอบแทนของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและผู้บริหารของบริษัท (ทั้งกรณีที่ได้รับจากบริษัทและบริษัทย่อย) และบริษัทย่อยที่เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจหลักแต่ละรายและโดยรวม (ไม่นับรวมค่าตอบแทนในฐานะผู้บริหารแต่รวมถึงค่าตอบแทนอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน) โดยให้เปรียบเทียบกับค่าตอบแทนรวมทั้งหมดของบริษัท เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสมเหตุสมผลของการจ่ายค่าตอบแทน ตลอดจนสะท้อนให้เห็นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ในการบริหารงานของบริษัท ทั้งนี้ การระบุรายละเอียดค่าตอบแทนนั้น ครอบคลุมถึงกรณีที่ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายที่เกิดขึ้นในปีล่าสุดและกรณีที่ค่าตอบแทนในปีที่ผ่านมาไม่สะท้อนค่าตอบแทนที่แท้จริงจะต้องประมาณค่าตอบแทนดังกล่าวสำหรับปีปัจจุบันด้วย
- (ง) ผลการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตร

7. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทั้งคณะและรายบุคคลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งเป็นประจำทุกปี โดยต้องจัดทำเป็นรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึง ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานซึ่งอาจเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้คณะกรรมการบริษัททราบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนการทำงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในอนาคต

8. ค่าตอบแทนของกรรมการในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

กรรมการในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 เป็นต้นไป



.....
(ดร. รพี ม่วงนนท์)

ประธานคณะกรรมการบริษัท

บริษัท สัมผัสสุข จำกัด