

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บริษัท ยัสपाल จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน¹

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ("คณะกรรมการสรรหา") จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท รวมทั้งการพิจารณานโยบายการกำหนดกรอบนโยบาย และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการ กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี)

2. องค์ประกอบ

- (1) คณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนอย่างน้อยสาม (3) คน ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่
- (2) ให้คณะกรรมการบริษัท หรือกรรมการสรรหา เลือกกรรมการสรรหา ที่เป็นกรรมการอิสระ หนึ่ง (1) คน ให้ดำรงตำแหน่งเป็นประธานคณะกรรมการสรรหา และแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหา เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหา เกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม การจัดเตรียมวาระการประชุม การนำเสนอเอกสารประกอบการประชุม และการบันทึกรายงานการประชุม

3. คุณสมบัติของกรรมการสรรหา

กรรมการสรรหา ต้องเป็นบุคคลผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- (1) เป็นกรรมการของบริษัท
- (2) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต และมีประสบการณ์เพียงพอที่จะสามารถทำหน้าที่ในฐานะกรรมการสรรหา
- (3) มีเวลาเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัท
- (4) ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด
- (5) ไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนหรือผู้อื่น เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง

¹ บริษัทจะปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และประกาศที่ออกตามความในกฎหมายดังกล่าวโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายหลังจากที่บริษัทเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแล้ว

4. การแต่งตั้งและวาระการดำรงตำแหน่ง

ให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการสรรหา โดยกรรมการสรรหา มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสาม (3) ปี และให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ทั้งนี้ กรรมการสรรหา ซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสรรหา ได้อีก

ในกรณีที่กรรมการสรรหา ครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือไม่อาจดำรงตำแหน่งจนครบกำหนดวาระได้ ซึ่งจะส่งผลให้มีจำนวนกรรมการสรรหา ต่ำกว่าสาม (3) คน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหา รายใหม่ให้ครบถ้วนในเวลาอันสมควร เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา โดยวาระบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหา ดังกล่าวจะอยู่ในตำแหน่งกรรมการสรรหา ได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการสรรหา ที่ตนแทน

นอกจากกรณีพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวแล้ว กรรมการสรรหา อาจพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุดังต่อไปนี้

- (1) ตาย
- (2) ลาออก โดยกรรมการสรรหา คนใดจะลาออกจากตำแหน่ง ให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท
- (3) พ้นสภาพจากการเป็นกรรมการบริษัท
- (4) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสรรหา หรือมีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม)
- (5) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

5. อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

- (1) พิจารณาโครงสร้าง และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ในเรื่องของจำนวนคณะกรรมการ เพื่อให้เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจของบริษัทรวมถึงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติ
- (2) กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทเพื่อเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติ
- (3) พิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท เพื่อเสนอชื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้ง และ/หรือนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งต่อไป (แล้วแต่กรณี)

(4) พิจารณาและทบทวนคุณสมบัติความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละท่าน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทมีความเป็นอิสระและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกำหนด

(5) พิจารณาแผนงาน และกระบวนการในการพัฒนากรรมการ และกรรมการชุดย่อยของบริษัท เพื่อสร้างเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะ ให้สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัท สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทซึ่งจัดทำโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติ

(6) พิจารณาและทบทวนแผนการพัฒนาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งจัดทำโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างเสริม พัฒนาความรู้ ทักษะ ให้สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัท และเพื่อเตรียมความพร้อมให้บริษัทมีผู้สืบทอดงาน (Succession Plan) เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง โดยเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

(7) พิจารณาและทบทวนกรอบนโยบายและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) ของกรรมการ กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท ทั้งค่าตอบแทนในอัตราคงที่ (เช่น ค่าตอบแทนประจำเบี้ยประชุม) และค่าตอบแทนตามผลดำเนินงานของบริษัท (เช่น โบนัส บำเหน็จ รางวัล) โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม เป็นธรรม และเป็นไปตามกฎหมาย เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

(8) พิจารณาค่าตอบแทนการทำงานของกรรมการ กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท ภายใต้กรอบนโยบายและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทและ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี)

(9) พิจารณา ทบทวน ศึกษา ติดตามความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในเรื่องผลตอบแทนของกรรมการ กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ของบริษัทอย่างสม่ำเสมอเพื่อการเสนอกรอบนโยบายและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

(10) พิจารณาและทบทวนเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทเพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

(11) พิจารณาผลการปฏิบัติหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

(12) ทบทวนหรือแก้ไขกฎบัตรคณะกรรมการสรรหา ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรืออย่างน้อยปีละหนึ่ง (1) ครั้ง และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบหรือพิจารณาแล้วแต่กรณี

(13) ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา อย่างน้อยปีละหนึ่ง (1) ครั้ง และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณารับทราบ รวมทั้งจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหา

(14) สามารถขอความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาวิชาชีพอื่นใดเมื่อเห็นว่าจำเป็น ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทตามสมควรตามกระบวนการและงบประมาณที่ได้รับอนุมัติโดยให้เปิดเผยข้อมูลและความเป็นอิสระของที่ปรึกษานั้นไว้ในรายงานประจำปีด้วย (ถ้ามี)

(15) ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทหรือตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด

6. การประชุม

(1) ให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ตามที่ประธานกรรมการสรรหาฯ เห็นสมควร แต่ให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละหนึ่ง (1) ครั้ง

(2) ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ให้ประธานกรรมการสรรหาฯ หรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายส่งหนังสือนัดประชุม พร้อมระเบียบวาระและเอกสารประกอบการประชุม ให้กรรมการสรรหาฯ ทุกท่านล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสาม (3) วันก่อนวันประชุม โดยอาจส่งผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ เพื่อให้กรรมการสรรหาฯ ได้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอ เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน เพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัท ให้สามารถแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

(3) การประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ อาจจัดให้มีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ การประชุมดังกล่าวต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อกำหนด หรือหลักเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้อง

7. องค์ประชุมและการลงคะแนนเสียง

(1) ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ต้องมีกรรมการสรรหาฯ เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาฯ ทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาฯ ซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาฯ คนใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม

(2) ในการออกเสียงลงคะแนน กรรมการสรรหาฯ คนหนึ่งมีสิทธิออกเสียงหนึ่ง (1) เสียง เว้นแต่กรรมการสรรหาฯ ซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น

(3) การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเอาเสียงข้างมาก ทั้งนี้ ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมมีสิทธิออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

(4) ให้ประธานกรรมการสรรหาฯ หรือผู้ที่ประธานกรรมการสรรหาฯ มอบหมายเป็นผู้รายงานผลการประชุมต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทในคราวถัดไปเพื่อทราบทุกครั้ง

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 9 มิถุนายน 2566 เป็นต้นไป



(นายกำพล ตติยกุล)

ประธานกรรมการ

บริษัท ยัสपाल จำกัด (มหาชน)