

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และขอบเขตอำนาจของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้มีความชัดเจน เป็นระบบ และสอดคล้องกับโครงสร้างการกำกับดูแลของบริษัท เพื่อให้การสรรหา แต่งตั้ง และพิจารณาค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม โปร่งใส สอดคล้องกับกลยุทธ์และการสร้างคุณค่าในระยะยาวของบริษัท ทั้งนี้ ภายใต้กรอบนโยบายและการกำกับดูแลของบริษัท เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้ถือหุ้นโดยรวม

2. องค์ประกอบ

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างเป็นอิสระ โปร่งใส และเป็นธรรม
- 2.2 คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการอิสระคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องไม่เป็นบุคคลเดียวกันกับประธานกรรมการบริษัท ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลอำนาจระหว่างการกำกับดูแลและการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

3. คุณสมบัติ

- 3.1 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ โดยเฉพาะด้านการกำกับดูแลกิจการ การสรรหาและพัฒนากรรมการและผู้บริหารระดับสูง หรือการกำหนดค่าตอบแทน สามารถใช้ดุลยพินิจได้อย่างรอบคอบ เป็นอิสระ และเป็นธรรม
- 3.3 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สามารถอุทิศเวลา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ และเข้าร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอ

4. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

- 4.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กร ลักษณะการดำเนินธุรกิจ และคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง
- 4.2 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี นับแต่วันที่คณะกรรมการบริษัทมีมติแต่งตั้ง ทั้งนี้ ในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทด้วย ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระของการเป็นกรรมการบริษัท

- 4.3 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปได้อีก หากคณะกรรมการบริษัทเห็นว่าเหมาะสม
- 4.4 นอกเหนือจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อเกิดกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้
 - (1) ถึงแก่ความตาย
 - (2) ลาออกจากตำแหน่ง
 - (3) พ้นจากตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัท
 - (4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และ/หรือกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
 - (5) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 4.5 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่ประสงค์จะลาออกจากตำแหน่ง ต้องยื่นหนังสือลาออกต่อบริษัท โดยการลาออกจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงบริษัท หรือวันที่ระบุให้มีผลในหนังสือลาออก ทั้งนี้ แล้วแต่วันใดจะเป็นวันหลัง
- 4.6 ในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือไม่สามารถดำรงตำแหน่งจนครบวาระได้ และส่งผลให้จำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเหลือน้อยกว่า 3 คน คณะกรรมการบริษัทต้องแต่งตั้งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนรายใหม่ให้มีจำนวนครบถ้วนโดยไม่ชักช้า หรืออย่างช้าภายใน 3 เดือน นับแต่วันที่จำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่ครบถ้วน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- 4.7 บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน แทนตำแหน่งที่ว่างลงจะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งตนแทน

5. ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ดังนี้

5.1 ด้านการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการ

- 5.1.1 จัดทำนโยบาย หลักเกณฑ์ และกระบวนการสรรหา คัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ แล้วแต่กรณี โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับกลยุทธ์และทิศทางธุรกิจของบริษัท
- 5.1.2 พิจารณาคคุณสมบัติ ความเหมาะสม และความพร้อมของผู้บริหารสูงสุดของบริษัท (ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ/หรือกรรมการผู้จัดการ) ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายระยะยาวของบริษัท โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและแนวโน้มทางธุรกิจที่สำคัญประกอบการพิจารณา
- 5.1.3 พิจารณา กำหนด และเสนอแนวทางเกี่ยวกับโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ ทิศทางการดำเนินธุรกิจ และ

สภาพแวดล้อมทางธุรกิจของบริษัท โดยคำนึงถึงความหลากหลายของทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และความเป็นอิสระของกรรมการ รวมทั้งทบทวนความเหมาะสมของโครงสร้างและองค์ประกอบดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนให้การกำกับดูแลกิจการของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

- 5.1.4 จัดทำและทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้การบริหารจัดการของบริษัทมีความต่อเนื่องและยั่งยืน
- 5.1.5 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ การฝึกอบรม และการเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงอย่างต่อเนื่อง
- 5.1.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

5.2 การกำหนดค่าตอบแทน

- 5.2.1 จัดทำนโยบาย หลักเกณฑ์ และโครงสร้างค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม และสามารถจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลการดำเนินงานของบริษัทในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงเปรียบเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน
- 5.2.2 กำกับดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลด้านนโยบายการสรรหา นโยบายค่าตอบแทน โครงสร้างค่าตอบแทน และผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ในรายงานประจำปีหรือแบบ 56-1 One Report อย่างครบถ้วน โปร่งใส และตรวจสอบได้
- 5.2.3 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงสุดของบริษัท และรับทราบผลการประเมินผู้บริหารในระดับรองลงมา เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพิจารณาค่าตอบแทนต่อคณะกรรมการบริษัท
- 5.2.4 กำกับดูแลให้กระบวนการพิจารณาค่าตอบแทนเป็นไปอย่างเป็นอิสระ โปร่งใส และปราศจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยกรรมการที่มีส่วนได้เสียในเรื่องใดต้องงดเข้าร่วมพิจารณาและงดออกเสียงในเรื่องนั้น
- 5.2.5 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

6. การประชุมและการออกเสียงลงคะแนน

- 6.1 กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจเชิญฝ่ายจัดการ บุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือคณะทำงานที่ได้รับการแต่งตั้งเข้าร่วมประชุม เพื่อให้ข้อมูลหรือความเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องตามที่เห็นสมควร
- 6.2 การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะถือว่ครบเป็นองค์ประชุม เมื่อมีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มีอยู่ในขณะนั้น
- 6.3 ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่เข้าร่วมประชุมเลือกกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุมแทน

- 6.4 การพิจารณาและการลงมติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้ถือเสียงข้างมากเป็นมติของที่ประชุม ทั้งนี้ หากมีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคัดค้านมติ ให้บันทึกคำคัดค้านดังกล่าวไว้ในรายงานการประชุม
- 6.5 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแต่ละคนมีสิทธิออกเสียงลงคะแนนได้คนละหนึ่งเสียง ในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีส่วนได้เสียในเรื่องใด ให้ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น และในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมมีเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด
- 6.6 เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีหน้าที่นัดหมายการประชุม จัดเตรียมระเบียบวาระการประชุม และนำส่งเอกสารประกอบการประชุมให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 5 วันทำการก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งอาจแจ้งการประชุมและนำส่งเอกสารด้วยวิธีอื่นหรือภายในระยะเวลาที่สั้นกว่าที่กำหนดได้ตามความเหมาะสม

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ทั้งในรูปแบบของการประเมินรายบุคคลและการประเมินรายคณะ เพื่อพิจารณาทบทวนผลการปฏิบัติงานและปัญหา รวมทั้งเสนอแนวทางแก้ไขเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีหน้าที่รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาให้คณะกรรมการบริษัททราบ และเปิดเผยข้อมูลในประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้ไว้ในรายงานประจำปี

- (1) จำนวนครั้งของการประชุม
- (2) สถิติการเข้าร่วมประชุมของกรรมการแต่ละราย
- (3) ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตร

9. การทบทวนกฎบัตร

คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้มีการทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่า เนื้อหาของกฎบัตรมีความเหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัท และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การปรับปรุงแก้ไขกฎบัตรในสาระสำคัญจะต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทก่อนมีผลบังคับใช้

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนฉบับนี้ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ได้รับการอนุมัติเป็นต้นไป



(นายมันสิน ชัยวิกรัย)

ประธานกรรมการ

บริษัท ไทย แคปปิตอล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)