

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บริษัท นีโอ คอร์ปอเรท จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (“คณะกรรมการสรรหา”) จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชด้อยของบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท (“ผู้บริหารระดับสูง” หมายถึง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารในตำแหน่งต่ำกว่าประธานเจ้าหน้าที่บริหารจนถึงผู้อำนวยการฝ่าย) รวมทั้งพิจารณารูปแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อยของบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เพื่อเสนอความเห็นต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี)

2. องค์ประกอบ

คณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนอย่างน้อย 3 คน ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสรรหา เลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (“กรรมการสรรหา”) ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ ดำรงตำแหน่งเป็นประธานคณะกรรมการสรรหา และแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหา เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหา เกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม จัดเตรียมวาระการประชุม นำส่งเอกสารประกอบการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม

3. คุณสมบัติของกรรมการสรรหา

กรรมการสรรหา ต้องเป็นบุคคลผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- (1) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่แก่บริษัทได้
- (2) มีความเป็นกลางและเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่
- (3) มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทหรือเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือกรรมการในนิติบุคคลอื่นซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนหรือผู้อื่น เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง

4. การแต่งตั้งและวาระการดำรงตำแหน่ง

ให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในข้อ 3. ข้างต้น เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหา โดยกรรมการสรรหา มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี และให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่ง

กรรมการบริษัท (กรณีกรรมการสรรหาฯ ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทด้วย) ทั้งนี้ กรรมการสรรหาฯ ซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสรรหาฯ ได้อีก

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระข้างต้น กรรมการสรรหาฯ อาจพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุดังต่อไปนี้

- (1) พ้นสภาพจากการเป็นกรรมการบริษัท
- (2) เสียชีวิต
- (3) ลาออก
- (4) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- (5) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสรรหาฯ ตามกฎบัตรนี้ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ คณะกรรมการกำกับตลาดทุน และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยประกาศกำหนด

กรรมการสรรหาฯ ที่ประสงค์จะลาออกจากตำแหน่ง ให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท

ในกรณีที่กรรมการสรรหาฯ ครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือไม่อาจดำรงตำแหน่งจนครบกำหนดวาระได้ ซึ่งจะส่งผลให้มีจำนวนกรรมการสรรหาฯ ต่ำกว่า 3 คน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหาฯ รายใหม่ เพื่อให้มีจำนวนครบถ้วนในทันทีหรืออย่างช้าภายใน 3 เดือน นับแต่วันที่จำนวนกรรมการสรรหาฯ ไม่ครบถ้วน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาฯ โดยกรรมการสรรหาฯ ที่เข้ามาแทนกรรมการสรรหาฯ เดิม นอกจากกรณีออกตามวาระ จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการสรรหาฯ ที่ตนเข้ามาแทน

5. อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

5.1 ด้านการสรรหา

(1) พิจารณาโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย ในเรื่องของจำนวนคณะกรรมการที่เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ และคุณสมบัติของกรรมการแต่ละคนในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ ให้มีความเหมาะสมกับธุรกิจของบริษัท

(2) กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อยของบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท และพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมในด้านความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ เพื่อเสนอชื่อต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี)

(3) พิจารณาความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละท่าน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(4) พิจารณารูปแบบและกระบวนการในการพัฒนากรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อยของบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เพื่อให้สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัทและสภาพการณ์

(5) พิจารณาสรรหา คัดเลือกและเสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติที่สมควรได้รับการแต่งตั้ง เพื่อขอความเห็นจากคณะกรรมการบริษัทก่อนการนำเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้แต่งตั้ง (กรณีตำแหน่งกรรมการ) หรือเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ (กรณีตำแหน่งอื่นที่ไม่ใช่กรรมการ)

(6) การพิจารณาแผนการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ในกรณีที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งนั้นๆ เกษียณอายุหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งพิจารณารายชื่อผู้ที่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาสืบทอดตำแหน่ง และเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้งเมื่อตำแหน่งว่างลง

(7) ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทหรือตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด

(8) จัดหาที่ปรึกษา หรือบุคคลที่มีความเห็นอิสระเพื่อให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามความจำเป็น และเหมาะสม

(9) ดำเนินการให้ฝ่ายจัดการ ผู้บริหาร พนักงาน หรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้องของบริษัท หรือ บริษัทย่อย มาให้ความเห็น เข้าร่วมประชุม หรือให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็น

5.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

(1) พิจารณาและทบทวนรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน (ไม่ว่าจะอยู่ในรูปเงินสด หลักทรัพย์ หรือรูปแบบอื่นใด) ของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อยของบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ให้เหมาะสม เป็นธรรม และเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการกำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จรางวัล เงินโบนัส และการปรับขึ้นเงินเดือนสำหรับกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อยของบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี)

(2) พิจารณาโครงสร้างเงินเดือน เกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือน และเกณฑ์การกำหนดเงินโบนัส ค่าตอบแทน และบำเหน็จรางวัลของพนักงาน และผู้บริหาร (ในตำแหน่งต่ำกว่าผู้บริหารระดับสูง) ซึ่งเสนอโดยคณะกรรมการบริหาร เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป

(3) พิจารณาเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(4) กำกับดูแลให้มีการเปิดเผยหลักการ/เหตุผลของการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท

(5) ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทหรือตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด

(6) จัดหาที่ปรึกษา หรือบุคคลที่มีความเห็นอิสระเพื่อให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามความจำเป็น และเหมาะสม

(7) ดำเนินการให้ฝ่ายจัดการ ผู้บริหาร พนักงาน หรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้องของบริษัท หรือ บริษัทย่อย มาให้ความเห็น เข้าร่วมประชุม หรือให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็น

6. การประชุม

(1) ให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ตามที่ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ เห็นสมควร แต่ให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

(2) ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ หรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายส่งหนังสือนัดประชุม พร้อมระเบียบวาระและเอกสารประกอบการประชุมให้กรรมการสรรหาฯ ทุกท่านล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนวันประชุม เพื่อให้กรรมการสรรหาฯ ได้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอ เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน เพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัท ให้สามารถแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

(3) การประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ อาจพิจารณาให้มีการจัดประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยการจัดการประชุมด้วยวิธีดังกล่าวต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และให้ถือว่าการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีผลเช่นเดียวกับการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ที่มาประชุมในที่ประชุมแห่งเดียวกันตามวิธีการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายและกฎบัตรนี้ โดยให้ถือว่าที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของบริษัทเป็นที่จัดการประชุม

(4) คณะกรรมการสรรหาฯ อาจเชิญผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรเข้าร่วมประชุม เพื่อขอให้ชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้ หรือเชิญบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษา และเข้าร่วมประชุมได้ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท

7. องค์ประชุมและการลงคะแนนเสียง

(1) ในการประชุมคณะกรรมการสรรหา ต้องมีกรรมการสรรหา เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหา ทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหา ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหา ซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหา คนใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม

(2) การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเอาเสียงข้างมาก

(3) ในการออกเสียงลงคะแนน กรรมการสรรหา คนหนึ่งมีสิทธิออกเสียงหนึ่งเสียง เว้นแต่กรรมการสรรหา ซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ทั้งนี้ ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

(4) ให้ประธานคณะกรรมการสรรหา หรือกรรมการสรรหา ที่ได้รับมอบหมาย หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหา เป็นผู้รายงานผลการประชุมต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทในคราวถัดไปเพื่อทราบทุกครั้ง

8. การประเมิน

ให้คณะกรรมการสรรหา ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยประเมินผลทั้งเป็นรายบุคคลและรายคณะ รวมถึงทบทวนผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา ในปีที่ผ่านมา และรายงานการประเมินการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

9. คำตอบแทน

คณะกรรมการสรรหา ได้รับคำตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นชอบและได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น (หากมี)

10. การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร

ให้คณะกรรมการสรรหา พิจารณาทบทวนกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ และหากมีการแก้ไขกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหา ให้เสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาฯ นี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 25 สิงหาคม 2566 เป็นต้นไป

-ลงลายมือชื่อ-

(นายวีรพันธ์ พูลเกษ)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท นีโอ คอร์ปอเรท จำกัด (มหาชน)