




นโยบายบริษัท (Company Policy)

เรื่อง : กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน  
(Nomination and Remuneration Committee)


เลขที่เอกสาร : CT-TNL-CS-004

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนฉบับนี้ ผ่านการอนุมัติ โดยมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2566 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2566 เป็นต้นไป

	<b>นโยบายบริษัท</b> <b>เรื่อง กฏบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน</b>		เลขที่เอกสาร CT-TNL-CS-004
	วันที่บังคับใช้ : 11 สิงหาคม 2566	แก้ไขครั้งที่ : 01	หน้า 2 จาก 6

## สารบัญ

ส่วนที่	เรื่อง	หน้าที่
ส่วนที่ 1	บทนำ	3
ส่วนที่ 2	วัตถุประสงค์	3
ส่วนที่ 3	องค์ประกอบและคุณสมบัติ	3
ส่วนที่ 4	วาระการดำรงตำแหน่ง	3
ส่วนที่ 5	การประชุม	4
ส่วนที่ 6	อำนาจดำเนินการ	4
ส่วนที่ 7	หน้าที่และความรับผิดชอบด้านการสรรหา	5
ส่วนที่ 8	หน้าที่และความรับผิดชอบด้านการพิจารณาค่าตอบแทน	5
ส่วนที่ 9	การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	5
ส่วนที่ 10	การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	5
ส่วนที่ 11	ค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	6
ส่วนที่ 12	การทบทวนและปรับปรุงกฏบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	6

	<b>นโยบายบริษัท</b> <b>เรื่อง กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน</b>		เลขที่เอกสาร CT-TNL-CS-004
	วันที่บังคับใช้ : 11 สิงหาคม 2566	แก้ไขครั้งที่ : 01	หน้า 3 จาก 6

## ส่วนที่ 1 บทนำ

ด้วยคณะกรรมการบริษัท ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance Code) เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามหมวด 3/1 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่ได้แก้ไขเพิ่มเติม) รวมถึงเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานของบริษัท และความคล่องตัวในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน จึงได้ปรับปรุงกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนใหม่

## ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท ในการกำกับดูแลกิจการที่ดี

การสรรหา เพื่อสรรหาและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า บริษัทมีกระบวนการสรรหาบุคคลดังกล่าวอย่างโปร่งใส

การพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ในการจ่าย และรูปแบบค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า บริษัทมีการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

## ส่วนที่ 3 องค์ประกอบและคุณสมบัติ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ประกอบด้วยประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการบริษัท และ/หรือ บุคคลอื่นให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องมีความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการของบริษัทได้เป็นอย่างดี

## ส่วนที่ 4 วาระการดำรงตำแหน่ง

4.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 1 ปี นับจากวันที่มีมติแต่งตั้ง และเมื่อครบวาระแล้วหากคณะกรรมการบริษัทยังไม่ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนชุดใหม่ ก็ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนชุดเดิมปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าคณะกรรมการบริษัทจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนชุดใหม่แทนคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเดิมที่หมดวาระลง ในการแต่งตั้งต้องกระทำภายใน 2 เดือน นับแต่วันครบวาระของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนชุดเดิม กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้

4.2 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนว่างลง เพราะสาเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ และยังคงเหลือวาระไม่น้อยกว่า 2 เดือน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน แทนตำแหน่งที่ว่างในการประชุมคณะกรรมการบริษัทคราวถัดไป บุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการ

	<b>นโยบายบริษัท</b> <b>เรื่อง กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน</b>		เลขที่เอกสาร CT-TNL-CS-004
	วันที่บังคับใช้ : 11 สิงหาคม 2566	แก้ไขครั้งที่ : 01	หน้า 4 จาก 6

สรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนดังกล่าว จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่ตนแทน

- 4.3 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
  - (ก) ครบกำหนดตามวาระ
  - (ข) ลาออก
  - (ค) ถึงแก่กรรม
  - (ง) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 4.4 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่ลาออกก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่ง ให้แจ้งต่อบริษัทล่วงหน้า 1 เดือนพร้อมเหตุผล

## ส่วนที่ 5 การประชุม

- 5.1 วาระการประชุม  
มีการกำหนดวัน เวลา สถานที่ และวาระการประชุมเป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน พร้อมเอกสารประกอบที่เพียงพอ และต้องจัดทำรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร
- 5.2 จำนวนครั้งการประชุม  
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องประชุมกันอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และอาจเรียกประชุมเพิ่มเติมตามความจำเป็น
- 5.3 ผู้เข้าร่วมประชุม  
ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องมีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทั้งหมด จึงจะครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่มาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 5.4 การลงคะแนนเสียง  
มติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่เข้าร่วมประชุม กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่มีส่วนได้เสียในเรื่องที่พิจารณา ไม่มีสิทธิแสดงความเห็นและออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

## ส่วนที่ 6 อำนาจดำเนินการ

- 6.1 มีอำนาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือพนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง ให้ความเห็นร่วมประชุม หรือส่งเอกสารตามความเห็นว่ายเกี่ยวข้องจำเป็น
- 6.2 ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ หรือ ที่ปรึกษาของบริษัท (ถ้ามี) หรือ จ้างที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก ในกรณีจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท

	<b>นโยบายบริษัท</b>		เลขที่เอกสาร CT-TNL-CS-004
	<b>เรื่อง กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน</b>		
	วันที่บังคับใช้ : 11 สิงหาคม 2566	แก้ไขครั้งที่ : 01	หน้า 5 จาก 6

### ส่วนที่ 7 หน้าที่และความรับผิดชอบด้านการสรรหา

- 7.1 พิจารณาสรรหาคัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท
- 7.2 ตรวจสอบประวัติและข้อมูลต่างๆ ของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือก โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญจากหลากหลายวิชาชีพ มีคุณสมบัติที่เหมาะสม โดยเป็นไปตามข้อบังคับของบริษัทและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 7.3 จัดทำความเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา
- 7.4 เสนอชื่อบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณา
- 7.5 ปรับปรุงและแก้ไขกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 7.6 ปฏิบัติการอื่นใด ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

### ส่วนที่ 8 หน้าที่และความรับผิดชอบด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

- 8.1 ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทในแต่ละปี
- 8.2 พิจารณากำหนดวงเงินค่าตอบแทนสำหรับกรรมการบริษัท โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานของบริษัท วงเงินค่าตอบแทนที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น และจำนวนเงินค่าตอบแทนที่จ่ายในปีที่ผ่านมา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาและนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่ออนุมัติ
- 8.3 พิจารณาจัดสรรค่าตอบแทนแก่กรรมการบริษัท โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และปริมาณความรับผิดชอบ ภายในวงเงินที่ผู้ถือหุ้นได้อนุมัติและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ
- 8.4 พิจารณาจัดสรรค่าตอบแทนแก่กรรมการชุดย่อยต่างๆ (ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท) โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ และปริมาณความรับผิดชอบ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ
- 8.5 ปรับปรุงและแก้ไขกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 8.6 ปฏิบัติการอื่นใด ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

### ส่วนที่ 9 การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานด้านการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต่อคณะกรรมการบริษัท รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

### ส่วนที่ 10 การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะจัดให้มีทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในรูปแบบของการประเมินรายบุคคล (โดยตนเอง) และการประเมินรายคณะ พร้อมทั้งรายงานผลการประเมินและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่อาจเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ให้คณะกรรมการบริษัททราบปีละ 1 ครั้ง

	<b>นโยบายบริษัท</b> <b>เรื่อง กฏบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน</b>		เลขที่เอกสาร CT-TNL-CS-004
	วันที่บังคับใช้ : 11 สิงหาคม 2566	แก้ไขครั้งที่ : 01	หน้า 6 จาก 6

**ส่วนที่ 11 ค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน**

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะได้รับค่าตอบแทนเป็นเบี้ยประชุม โดยไม่มีค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น โดยพิจารณาความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น

**ส่วนที่ 12 การทบทวนและปรับปรุงกฏบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน**

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะจัดให้มีทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในรูปแบบของการประเมินรายบุคคล (โดยตนเอง) และการประเมินรายคณะ พร้อมทั้งรายงานผลการประเมินและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่อาจเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ให้คณะกรรมการบริษัททราบปีละ 1 ครั้ง