

กฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน  
(Nomination and Compensation Committee : NC)

กลุ่มบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)



## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (Nomination and Compensation Committee Charter)

### 1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (“คณะกรรมการสรรหาฯ”) จัดตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ให้การดำเนินงานของ เด็มโก้ เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักในการ สรรหาและพัฒนากรรมการและผู้บริหารระดับสูงให้มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่เป้าหมาย กับมีขนาด องค์กรประกอบ สัดส่วน กรรมการที่เหมาะสม มีกระบวนการสรรหา คัดเลือกที่โปร่งใส ชัดเจน ตลอดจนมีโครงสร้าง และอัตราค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบและจูงใจให้คณะกรรมการบริษัทนำพากลุ่มธุรกิจ เด็มโก้ ให้ดำเนินงานตามเป้าหมายทั้ง ระยะสั้นและระยะยาว

### 2. คำนิยาม

“เด็มโก้” หมายถึง บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)

“กลุ่มบริษัท เด็มโก้” หมายถึง บมจ. เด็มโก้ บจก. เด็มโก้ เพาเวอร์ (DP) บจก. เด็มโก้ เดอลาว (DDL) และ บจก. เด็มโก้ เอ็นเนอจี แอนด์ ยูทิลิตี้ (DEU)

“ผู้มีอำนาจในการจัดการ” หมายถึง

- 1) ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer : CEO) กรรมการผู้จัดการ (President) รองกรรมการผู้จัดการอาวุโส (FSEVP) รองกรรมการผู้จัดการ (SEVP) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ (EVP) กรรมการที่เป็นผู้บริหาร หรือผู้บริหารระดับสูงซึ่งมีตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- 2) บุคคลซึ่งกลุ่มธุรกิจ เด็มโก้ ทำสัญญาให้มีอำนาจในการบริหารงานทั้งหมดหรือบางส่วน
- 3) บุคคลซึ่งตามพฤติการณ์มีอำนาจควบคุมหรือครอบงำ ผู้จัดการ กรรมการ หรือการจัดการของกลุ่มธุรกิจ เด็มโก้ ให้ปฏิบัติตามคำสั่งของตนในการกำหนดนโยบายหรือการดำเนินงานของกลุ่มธุรกิจ เด็มโก้

“กรรมการที่เป็นผู้บริหาร” หมายถึง

- 1) กรรมการที่ทำหน้าที่บริหารงานในตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) กรรมการผู้จัดการ (President) รองกรรมการผู้จัดการ (SEVP) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ (EVP) หรือผู้ซึ่งมีตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่น

- 2) กรรมการที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการบริการงานใด ๆ เยี่ยงผู้บริหาร และให้หมายความรวมถึงบุคคลในคณะกรรมการบริหาร (Executive Committee)
- 3) กรรมการที่มีอำนาจลงนามผูกพัน เว้นแต่เป็นการลงนามผูกพันตามรายการที่คณะกรรมการบริษัทมีมติอนุมัติไว้แล้วเป็นรายกรณี และเป็นการลงนามร่วมกับกรรมการรายอื่น

“กรรมการอิสระ” หมายถึง กรรมการอิสระของเด็มโก้ที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามประกาศของเด็มโก้และกรรมการอิสระจะต้องถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 0.5 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ โดยให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย ซึ่งข้อห้ามกรรมการอิสระไม่ให้ถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 0.5 นี้ ถือเป็นเกณฑ์ที่สูงกว่าข้อห้ามตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน ซึ่งกำหนดไว้ว่ากรรมการอิสระต้องถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทที่ตนเป็นกรรมการ

“ผู้บริหารระดับสูง” หมายถึง ผู้บริหารระดับรองกรรมการผู้จัดการ (SEVP) ขึ้นไป ผู้บริหารสูงสุดด้านบัญชี บริหารการเงินและงบประมาณ (CFO) และเลขานุการบริษัท

“ผู้บริหาร” หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากเด็มโก้ให้เป็นผู้บริหารจัดการและมีอำนาจอนุมัติ ควบคุมดูแลให้คำแนะนำติดตามผล แก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบริษัท ตั้งแต่ระดับผู้จัดการหน่วยงานขึ้นไปหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่าผู้จัดการขึ้นไป (ตั้งแต่ AVP ที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการหน่วยงาน ขึ้นไป)

### 3. องค์ประกอบและคุณสมบัติ

#### 3.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาฯ

- 3.1.1 คณะกรรมการสรรหาฯ ประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 คน โดยกรรมการทั้งหมดควรเป็นกรรมการอิสระ หากไม่สามารถเป็นกรรมการอิสระได้ทั้งหมด ควรเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร และต้องประกอบด้วยกรรมการอิสระไม่น้อยกว่า 60%
- 3.1.2 คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งกรรมการสรรหาฯ ที่เป็นกรรมการอิสระคนหนึ่ง เป็นประธานกรรมการสรรหาฯ จากการเสนอชื่อของกรรมการสรรหาฯ
- 3.1.3 คณะกรรมการสรรหาฯ มอบหมายให้ผู้บริหารของเด็มโก้ 1 คนทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ

### 3.2 คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาฯ

- 3.2.1 กรรมการสรรหาฯ เป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ ความสามารถในการบริหารจัดการ ธุรกิจ การพัฒนาบุคลากร การวางแผนกลยุทธ์ กฎหมาย การบริหารความเสี่ยง มีความสามารถในการตัดสินใจ
- 3.2.2 เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจถึงลักษณะธุรกิจของกลุ่มบริษัท เด็มโก้ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณาคำตอบแทน รวมทั้งความรู้เรื่องการค้ากับดูแลกิจการเป็นอย่างดี
- 3.2.3 เป็นผู้ที่รู้จักบุคคลที่หลากหลาย ในแต่ละสาขาอาชีพ หรือความถนัด เพื่อที่จะสามารถสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับกลุ่มบริษัท เด็มโก้

## 4. วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง

### 4.1 วาระการดำรงตำแหน่ง

- 4.1.1 คณะกรรมการสรรหาฯ ต้องได้รับการแต่งตั้งและพิจารณาปรับเปลี่ยน โดยมติของที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท
- 4.1.2 กรรมการสรรหาฯ มีวาระการปฏิบัติงานตามวาระของการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกได้
- 4.1.3 กรณีตำแหน่งกรรมการสรรหาฯ วางลง เพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาแต่งตั้งกรรมการบริษัทที่มีคุณสมบัติเหมาะสมครบถ้วน เป็นกรรมการสรรหาฯ เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาฯ มีจำนวนและองค์ประกอบครบตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้

### 4.2 การพ้นจากตำแหน่ง

- 4.2.1 กรรมการสรรหาฯ นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการพ้นตำแหน่ง เมื่อ
  - ตาย
  - ลาออก
  - ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชน และ/หรือกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
  - ที่ประชุมผู้ถือหุ้นลงมติให้ออกด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียงและมีหุ้นนับรวมกันได้ ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง ของจำนวนหุ้นที่ถือโดยผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียง

- ศาลมีคำพิพากษาหรือมติให้ออก
- มีรายงานผลการตรวจสอบภายในหรือมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นการทุจริตคอร์รัปชันและสินบน

#### 4.2.2 กรรมการสรรหาฯ คนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการสรรหาฯ

### 5. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

การสรรหาและการแต่งตั้งกรรมการถือเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งของการกำกับดูแลกิจการที่ดี การมีกระบวนการสรรหาที่มีหลักเกณฑ์และเป็นไปอย่างโปร่งใส จะช่วยให้คณะกรรมการบริษัทสามารถสรรหากรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มาเสริมสร้างประสิทธิภาพของคณะกรรมการกลุ่มบริษัทเด็มโก้ ในการผลักดันการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทเด็มโก้ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และทิศทางที่กำหนดไว้

คณะกรรมการสรรหาฯ มีหน้าที่หลักในการพิจารณาองค์ประกอบของคณะกรรมการที่เหมาะสม สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับองค์ประกอบที่กำหนดไว้ นอกจากนี้คณะกรรมการสรรหาฯ ยังทำหน้าที่ในการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) และผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัทเด็มโก้ ด้วย

คณะกรรมการสรรหาฯ ได้รับมอบอำนาจในการทบทวน วิเคราะห์ และเสนอรายชื่อบุคคลที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งในการดำรงกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัทเด็มโก้ ทั้งนี้อำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจ คณะกรรมการบริษัททำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกจากรายชื่อที่คณะกรรมการสรรหาฯ เสนอ และหากเห็นควรจะนำเสนอรายชื่อเพื่อให้ผู้ถือหุ้นอนุมัติแต่งตั้งเป็นกรรมการต่อไป ส่วนดุลยพินิจในการแต่งตั้ง CEO และผู้บริหารระดับสูงอยู่กับคณะกรรมการบริษัทโดยตรง

#### 5.1. ด้านการสรรหา

- 5.1.1. กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหากรรมการ และผู้มีอำนาจในการจัดการ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ และส่งนโยบายดังกล่าวให้หน่วยงานกำกับเมื่อมีการร้องขอ
- 5.1.2. คัดเลือกและเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนดเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการในคณะกรรมการชด้อย และผู้มีอำนาจในการจัดการ ให้คณะกรรมการพิจารณาอื่นที่เหมาะสม

ทั้งนี้ ในการเสนอชื่อกรรมการบริษัท คณะกรรมการสรรหาฯ จะพิจารณาถึงประสบการณ์อย่างน้อยด้านหนึ่งด้านใดที่สำคัญสำหรับคณะกรรมการบริษัท (เช่น วิศวกรรม พลังงานทดแทน บัญชีและบริหารการเงิน กฎหมาย เทคโนโลยี บริหารธุรกิจ บริหารทรัพยากรบุคคล ฯลฯ) ตลอดจนพิจารณาถึงความสามารถที่ช่วยให้การดำเนินการของคณะกรรมการบริษัทเป็นไปอย่างรอบคอบ

ยิ่งขึ้น ความสามารถในการดำเนินการตัดสินใจทางธุรกิจอย่างมีเหตุผล ความสามารถในการคิดอย่างมีกลยุทธ์ แสดงให้เห็นได้ถึงความสามารถในการเป็นผู้นำ รวมทั้งมีความชำนาญในวิชาชีพระดับสูง และมีความซื่อสัตย์ ตลอดจนมีคุณสมบัติส่วนบุคคลอื่นที่เหมาะสม

5.1.3. ดูแลให้คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย มีขนาด และองค์ประกอบที่เหมาะสมกับองค์กร รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ

5.1.4. เปิดเผยนโยบาย และรายละเอียดของกระบวนการสรรหาในรายงานประจำปีของเด็มโก้

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ ถือเป็นเรื่องสำคัญอีกประการหนึ่งของการกำกับดูแลกิจการที่ดี ต้องมีกระบวนการและหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนที่โปร่งใส มีระดับและองค์ประกอบของค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ หลีกเลี่ยงการจ่ายค่าตอบแทนเกินสมควร เพื่อจูงใจ และรักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการให้อยู่กับเด็มโก้กับเป็นการสร้างความเชื่อมั่นที่มีต่อเด็มโก้ให้กับผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุนและผู้มีส่วนได้เสีย

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ได้รับอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการและผู้มีอำนาจในการจัดการของกลุ่มบริษัทเด็มโก้ เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้อนุมัติค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร(CEO) และผู้มีอำนาจในการจัดการ ส่วนค่าตอบแทนของกรรมการ คณะกรรมการบริษัทต้องนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

## 5.2 ด้านค่าตอบแทน

- 1) กำหนดนโยบายจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น รวมถึงจำนวนค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นให้แก่กรรมการบริษัท และผู้มีอำนาจในการจัดการ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ และ/หรือนำเสนอ เพื่อขอความเห็นชอบจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี และส่งนโยบายดังกล่าวให้หน่วยงานกำกับหากมีการร้องขอ
- 2) ดูแลให้กรรมการบริษัท และผู้มีอำนาจในการจัดการ ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ
- 3) กำหนดแนวทางในการประเมินผลงานของกรรมการบริษัท และผู้มีอำนาจในการจัดการเพื่อพิจารณาผลตอบแทนประจำปี

- 4) เปิดเผยนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน และเปิดเผยค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งจัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทน โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมายการดำเนินงาน และความเห็นของคณะกรรมการสรรหาฯ ไว้ในรายงานประจำปีของเด็มโก้
- 5) เสนอแนะค่าตอบแทนที่เหมาะสมของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 6) ทบทวนข้อเสนอของฝ่ายจัดการเรื่องนโยบายจ่ายค่าตอบแทน แผนการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์พิเศษอื่นนอกเหนือจากเงินค่าจ้างสำหรับพนักงานเด็มโก้ และเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 7) ทบทวนเป้าหมายและหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Target and Criteria) สำหรับเด็มโก้ ปรธานกรรมการบริหาร ปรธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ และเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ
- 8) เสนอแนะค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับปรธานกรรมการบริหาร ปรธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ เลขานุการบริษัท เลขานุการคณะกรรมการชุดย่อยและที่ปรึกษาบริษัท ต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

**5.3 คณะกรรมการสรรหาฯ ควรประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเป็นประจำ และนำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท**

**5.4 คณะกรรมการสรรหาฯ อาจพิจารณาภารกิจในด้านสรรหา ด้านค่าตอบแทน สำหรับกลุ่มบริษัทเด็มโก้ ทั้งหมดหรือบางส่วนตามความเหมาะสมและตามที่เห็นสมควร**

## 6. การประชุม

### 6.1 จำนวนครั้งการประชุม

6.1.1. คณะกรรมการสรรหาฯ ต้องจัดให้มีการประชุมไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อปี และอาจจัดให้มีการประชุมวาระพิเศษเพิ่มเติม ตามที่คณะกรรมการสรรหาฯ เห็นสมควร เมื่อมีระเบียบวาระที่ต้องหาหรือพิจารณา ร่วมกัน

6.1.2. การประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ อาจจัดให้มีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ ทั้งนี้ การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต้องมีการดำเนินการตามกฎหมาย และตามมาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง

กรณีที่ปรธานกรรมการสรรหาฯ เห็นว่ามีความจำเป็นรีบด่วนที่จะต้องได้รับมติกรรมการสรรหาฯ แต่ไม่มีกรรมการที่สามารถร่วมประชุมด้วยตนเองในจำนวนที่ครบเป็นองค์ประชุมได้ ปรธานกรรมการสรรหาฯ สามารถกำหนดให้มีมติเป็นมติเวียนได้ โดยให้กรรมการแต่ละท่านลงมติในเอกสารการลงมติ

หรือลงมติผ่านระบบการประชุมแบบ E-Meeting หรือผ่านระบบ Line ทั้งนี้ โดยให้จัดทำบันทึกมติ คณะกรรมการสรรหาฯ ดังกล่าวเป็นหนังสือ และให้กรรมการแต่ละท่านลงนามไว้เป็นหลักฐาน และ รายงานให้คณะกรรมการสรรหาฯ ในคราวประชุมครั้งถัดไปรับทราบ และให้จัดบันทึกเรื่องดังกล่าวไว้ใน รายงานการประชุมในครั้งนั้นด้วย

6.1.3. การจัดส่งหนังสือเชิญประชุมให้แก่กรรมการสรรหาฯ ให้จัดส่งล่วงหน้าก่อนการประชุมไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ เพื่อให้กรรมการสรรหาฯ มีเวลาในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ หรือเรียกข้อมูลประกอบการ พิจารณาเพิ่มเติม ทั้งนี้ หนังสือเชิญประชุมจะต้องมีรายละเอียดวาระการประชุมและเอกสาร ประกอบการประชุม โดยวาระการประชุมจะครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจาก คณะกรรมการบริษัท เว้นแต่ในกรณีจำเป็นหรือเร่งด่วนจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่น หรือกำหนดวัน ประชุมให้เร็วกว่านั้นได้

## 6.2 ผู้เข้าร่วมประชุม

6.2.1. การประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวน กรรมการทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม โดยกรรมการต้องเข้าประชุมด้วยตนเอง เว้นแต่กรณีมีความ จำเป็นที่ไม่สามารถเข้าร่วมประชุม Physical Meeting ได้ก็สามารถเข้าร่วมประชุมแบบ E-Meeting ได้

6.2.2. ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาฯ ไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาฯ ที่เข้าร่วมประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

## 6.3 การลงคะแนนเสียง

6.3.1. การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการสรรหาฯ ที่ร่วม ประชุมโดยกรรมการสรรหาฯ หนึ่งคนมีเสียงหนึ่งเสียง ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุม ออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาดสำหรับการวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม กรณีที่กำหนดให้ใช้มติ เวียนให้ถือเสียงข้างมากของจำนวนกรรมการสรรหาฯ ที่มีอยู่ทั้งหมดในขณะนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานกรรมการสรรหาฯ ออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

6.3.2. กรรมการสรรหาฯ ผู้มีส่วนได้เสียใด ๆ ในเรื่องที่พิจารณาสามารถให้ข้อเท็จจริง แต่ไม่มีสิทธิออกเสียง ลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ เว้นแต่เป็นการพิจารณาด้านค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้

## 6.4 บันทึกรายงานการประชุม

ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ และพิจารณาค่าตอบแทน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้บันทึกและ จัดทำรายงานการประชุม





## 7. การรายงาน

คณะกรรมการสรรหาฯ มีหน้าที่รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัท อย่างสม่ำเสมอ

## 8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาฯ ควรประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเป็นประจำ และนำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท

## 9. ค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาฯ จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น

## 10. ที่ปรึกษา

คณะกรรมการสรรหาฯ อาจแต่งตั้งบุคคลจากภายนอกที่มีความรู้ มีประสบการณ์เป็นที่ปรึกษา เพื่อให้ความเห็นข้อเสนอแนะในประเด็นที่สำคัญต่าง ๆ ได้ โดยบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าว

## 11. การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร


คณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณาค่าตอบแทน จะทบทวนกฎบัตรนี้ทุกปี เพื่อพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาฯ ที่กำหนดไว้ และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

กฎบัตรฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2565 เป็นต้นไป

กฎบัตรนี้ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณาค่าตอบแทนและกำกับดูแลกิจการ ครั้งที่ 5/2564 เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2564 และได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 9/2564 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2564



### แนวปฏิบัติการเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-meeting)

1. ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงตัวผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อเข้าร่วมประชุม
2. ระหว่างการประชุมผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านกรุณาปิดไมค์ ยกเว้นผู้ที่ดำเนินการตามวาระ หากผู้เข้าร่วมประชุมท่านใดมีข้อสงสัย หรือข้อเสนอแนะ กรุณากดปุ่มที่แสดง  (Raise hand) เพื่อให้ Host กดให้ท่านได้เสนอแนะ หรือสอบถาม
3. ในการประชุมจะบันทึกทั้งเสียงและภาพของผู้เข้าร่วมประชุมตลอดระยะเวลาการประชุม โดยบันทึกในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของรายงานการประชุม