

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

### 1. องค์ประกอบและคุณสมบัติ

- 1.1. ต้องเป็นกรรมการบริษัท
- 1.2. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ เป็นส่วนใหญ่
- 1.3. จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยประธานกรรมการบริษัทไม่ควรดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสม ตลอดจนรู้และเข้าใจถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 1.4. หากจำเป็นที่จะต้องมีการทำหน้าที่บริหาร จะต้องประกอบด้วยกรรมการอิสระไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 และประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ

### 2. วาระการดำรงตำแหน่งและการประชุม

- 2.1. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 3 ปี โดยจะครบวาระในการประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหุ้นในปีนั้น ทั้งนี้เมื่อหมดวาระการดำรงตำแหน่ง สามารถได้รับแต่งตั้งกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งได้อีกทั้งนี้จะต้องไม่เกิน 3 วาระติดต่อกัน
- 2.2. องค์ประชุม จะต้องประกอบด้วยจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด
- 2.3. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ทั้งนี้ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถกำหนดจำนวนครั้งของการประชุมได้ตามความเหมาะสมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
- 2.4. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรจัดส่งรายงานการประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของแต่ละครั้งให้คณะกรรมการบริษัทได้รับทราบอย่างทันที่

### 3. ภารกิจและความรับผิดชอบงานด้านสรรหา

- 3.1. กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหา ตลอดจนคัดเลือกและเสนอชื่อกรรมการบริษัท และคณะกรรมการการชดเชย ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ เพื่อทดแทนตำแหน่งกรรมการบริษัท / กรรมการชดเชย ที่ว่างลงไม่ว่าตำแหน่งนั้นจะว่างลงด้วยสาเหตุใดก็ตาม
- 3.2. ตรวจสอบให้รอบคอบว่าบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อนั้นมีคุณสมบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 3.3. ดำเนินการทบทวนบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อจะได้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีจะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัทหากได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้น
- 3.4. คณะกรรมการสรรหาอาจได้รับมอบหมายให้พิจารณาสรรหาผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะตำแหน่งกรรมการผู้จัดการหรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

4. **ภารกิจและความรับผิดชอบงานด้านกำหนดค่าตอบแทน**

- 4.1. พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมในส่วนของค่าตอบแทนกรรมการและกรรมการผู้จัดการ ทั้งนี้เพื่อให้รูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายมีความเหมาะสม
- 4.2. พิจารณาเกณฑ์ในการประเมินผลกรรมการผู้จัดการ และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 4.3. พิจารณากำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการและกรรมการผู้จัดการ โดยพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้จัดการประกอบด้วย โดยที่จะต้องนำบรรจุเข้าเป็นระเบียบวาระการประชุมและขออนุมัติต่อที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี
- 4.4. พิจารณาเงื่อนไขและรายละเอียดในการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น ให้แก่กรรมการและพนักงาน (ถ้ามี)

5. **เลขานุการกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน**

- 5.1. ให้ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุดในฝ่ายนั้นทำหน้าที่เป็นเลขานุการกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 5.2. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจจะมอบหมายพนักงานอื่นเพิ่มเติมเพื่อทำหน้าที่ประสานงานได้ตามความเหมาะสม

6. **ที่ปรึกษา**

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อาจจะแสวงหาความเห็นทางวิชาชีพจากผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาภายนอกได้ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท แต่ทั้งนี้จะต้องรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบก่อนทุกครั้ง

**คำนิยาม**

บริษัท หมายถึงบริษัทไทยลัคส์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

คณะกรรมการบริษัท หมายถึงคณะกรรมการบริษัทไทยลัคส์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)