

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของการมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) โดยคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่เสนอแนะ และกำหนดกรอบแนวทางการสรรหา การกำหนดค่าตอบแทนให้กับกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ และบริษัทในกลุ่ม ให้เป็นไปอย่างโปร่งใส มีความเป็นธรรม ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบข้อกำหนด และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ และบริษัทในกลุ่มให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล โดยให้กรรมการผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทในกลุ่มปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจอย่างเคร่งครัด

1. องค์ประกอบ

คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยกรรมการและ/หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างดี จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน

2. คุณสมบัติ

- 2.1 เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนมีความเข้าใจถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2.2 มีความเป็นอิสระ และต้องสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ

3. วาระการดำรงตำแหน่ง

3.1 คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคล มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี ทั้งนี้ เมื่อครบกำหนดตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้

3.2 กรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคล พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

3.2.1 ครบกำหนดตามวาระ

3.2.2 ลาออก

3.2.3 ตาย

3.2.4 คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นตำแหน่ง

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคลว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากครบกำหนดตามวาระให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนขึ้นเป็นกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคลแทน เพื่อให้กรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้ง โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งตนแทน

4. ขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

4.1 ด้านการสรรหาและพัฒนา

4.1.1 กำหนดนโยบาย วางกรอบแนวทาง และหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัทฯ และบริษัทในกลุ่ม ทั้งในเรื่องของจำนวนกรรมการ ที่เหมาะสมกับขนาดประเภท กลยุทธ์ของบริษัทฯ ความซับซ้อนของธุรกิจ พิจารณากำหนดคุณสมบัติกรรมการแต่ละคณะในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ รวมถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ

- 4.1.2 กำหนดนโยบาย กรอบแนวทาง และหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการบริษัท กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทฯ และบริษัทในกลุ่ม
- 4.1.3 กำหนดนโยบาย วางกรอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนากรรมการของบริษัทฯ และบริษัทในกลุ่ม เพื่อสร้างเสริม พัฒนาความรู้ ทักษะแก่คณะกรรมการ กรรมการชุดย่อยชุดต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของ กรรมการ ธุรกิจ สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง กับธุรกิจ
- 4.1.4 พิจารณาสรรหาและเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่ง กรรมการ กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง หรือตามความเหมาะสม นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ แต่งตั้ง
- 4.1.5 พิจารณาสรรหาผู้บริหารในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร นำเสนอต่อ กรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง และกำหนดแนวทางการประเมินผลงานประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพิจารณาปรับผลตอบแทนประจำปี โดย คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และความเสี่ยงที่ เกี่ยวข้อง
- 4.1.6 ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และ บริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประจำทุกปี โดยประเมินการปฏิบัติงานโดยรวม ทั้งคณะ (As a Whole) และประเมินตนเองเป็นรายบุคคล (Self Assessment)

4.2 ด้านกำหนดค่าตอบแทน

- 4.2.1 กำหนดนโยบาย และนำเสนอแนวทางและวิธีการในการกำหนดหลักเกณฑ์การ พิจารณาค่าตอบแทนทั้งของบริษัทฯ และบริษัทในกลุ่ม ได้แก่ ค่าเบี้ยประชุม ค่ารับรอง เงินรางวัล และบำเหน็จ รวมทั้งผลประโยชน์อื่นใดที่มีลักษณะเป็น เงินค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ และ กรรมการชุดย่อยโดยเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลประเมินการปฏิบัติงาน ผลการ ดำเนินงานและสถานะทางการเงินของบริษัทฯ และเทียบเคียงได้กับบริษัทอื่นที่ อยู่ในอุตสาหกรรมระดับเดียวกัน ทั้งนี้ให้นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ

บริษัทเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ (แล้วแต่กรณี)

- 4.2.2 เสนอแนบนโยบาย และพิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารให้เหมาะสมและอยู่ในระดับที่เทียบเคียงได้กับอุตสาหกรรมในระดับเดียวกัน รวมทั้งสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

4.3 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- 4.3.1 กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการจัดโครงสร้างองค์กร ระบบประเมินผลการทำงานของพนักงาน พร้อมทั้งหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนพนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารงานของบริษัทฯ และบริษัทในกลุ่ม
- 4.3.2 กำหนดนโยบาย วางกรอบแนวทางและหลักเกณฑ์การจัดทำและพิจารณาทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ และบริษัทในกลุ่ม
- 4.3.3 พิจารณากลับกรอง และให้ความเห็นชอบระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ และบริษัทในกลุ่ม

4.4 ด้านอื่นๆ

- 4.4.1 พิจารณาวินิจฉัยกรณีมีข้อพิพาทเกิดขึ้นเกี่ยวกับการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งของบริษัทฯ และบริษัทในกลุ่ม
- 4.4.2 กำกับดูแลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและฝ่ายจัดการของบริษัทฯ และบริษัทในกลุ่มให้ไปตามนโยบายของบริษัทฯ ในด้านสรรหา การกำหนดค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทในกลุ่มปฏิบัติตามข้อกำหนดจรรยาบรรณและจรรยาบรรณทางธุรกิจอย่างเคร่งครัด
- 4.4.3 ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

5. การประชุม

- 5.1 คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง
- 5.2 ในการประชุมแต่ละครั้ง จะต้องมีการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด
- 5.3 ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคลไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ประธานได้ ให้กรรมการที่มาร่วมประชุมเลือกกรรมการหนึ่งคนเป็นประธานในที่ประชุม
- 5.4 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
- 5.5 กรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบริหารทรัพยากรบุคคล คนใดมีส่วนได้เสียในเรื่องหนึ่งเรื่องใด จะต้องไม่เข้าร่วมในการพิจารณาและออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น

6. การรายงาน

- 6.1 รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
 - 6.2 สรุปผลการดำเนินงานไว้ในรายงานประจำปี และแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี
-