

## กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการของบริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ("บริษัท") ตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมการบริหารงานของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามนโยบายจึงได้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนขึ้นโดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

### 1. องค์ประกอบและการสรรหากรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 1.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท โดยประกอบด้วยกรรมการบริษัท และ/หรือผู้บริหารของบริษัทฯ อย่างน้อย 3 คน โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจะต้องเป็นกรรมการอิสระ และประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 1.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ที่พ้นตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทอีกได้
- 1.3 กรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลง เพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระตามข้อ 1.2 ได้แก่ การพ้นสภาพการเป็นกรรมการบริษัท การลาออก หรือการถูกถอดถอน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้ โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งตนเข้ามาแทน
- 1.4 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถแต่งตั้งพนักงานของบริษัทฯ จำนวน 1 คน ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม จัดเตรียมวาระการประชุม นำส่งเอกสารประกอบการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจกำหนดค่าตอบแทน (เบี้ยประชุม) ให้แก่เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้ตามที่เห็นสมควรและเหมาะสม
- 1.5 ในกรณีที่คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งบุคคลใดให้เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรมีการเปิดเผยข้อมูลของที่ปรึกษารายดังกล่าวไว้ในรายงานประจำปี รวมทั้งความเป็นอิสระ หรือไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

2. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เป็นอย่างดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศเวลา ความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทฯ อย่างเต็มที่
- 2.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 ("พ.ร.บ. บริษัทมหาชนฯ") และ ตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ("พ.ร.บ. หลักทรัพย์ฯ") และกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่สามารถประกอบกิจการเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือเข้าเป็นกรรมการในนิติบุคคลอื่นที่มีสภาพอย่างเดียวกันและ/หรือเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือประโยชน์ของบุคคลอื่น เว้นแต่จะแจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง
- 2.4 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องแจ้งให้บริษัทฯ ทราบโดยไม่ชักช้า หากมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่บริษัทฯ ทำขึ้นไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม หรือถือหุ้น หุ้นกู้ เพิ่มขึ้นหรือลดลงในบริษัทฯ หรือบริษัทในเครือ

3. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

3.1 ด้านการสรรหา

- (1) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชดเชย และผู้บริหารสูงสุด (ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร) ให้เหมาะสมกับลักษณะและการดำเนินธุรกิจขององค์กร โดยการกำหนดคุณสมบัติ และความรู้ความชำนาญแต่ละด้านที่ต้องการให้มี
- (2) สรรหากรรมการ กรรมการชดเชย และผู้บริหารสูงสุด (ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร) เมื่อถึงวาระที่จะต้องเสนอชื่อกรรมการให้แก่คณะกรรมการบริษัทพิจารณา โดยการสรรหาอาจพิจารณาจากกรรมการเดิมให้ดำรงตำแหน่งต่อ หรือเปิดรับการเสนอชื่อจากผู้ถือหุ้น หรือการใช้บริษัทภายนอกช่วยสรรหา หรือพิจารณาจากบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ หรือการให้กรรมการแต่ละคนเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสม เป็นต้น
- (3) พิจารณารายชื่อบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อมาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้
- (4) ตรวจสอบว่าบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อนั้นมีคุณสมบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- (5) ดำเนินการทบทวนบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีที่จะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯ หากได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้น
- (6) เสนอชื่อให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณาและบรรจุชื่อในหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง
- (7) พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงร่วมกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- (8) พิจารณาโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบ และกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยให้มีความเหมาะสมกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- (9) ดูแลการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารระดับสูง ในกรณีที่กรรมการผู้จัดการ หรือผู้บริหารระดับสูงเกษียณอายุ ลาออก หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทฯ สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องโดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะรายงานผลการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบเป็นระยะ ๆ ด้วยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงกำกับดูแลให้กิจการมีการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีจำนวน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และแรงจูงใจที่เหมาะสม
- (10) ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหากรรมการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทก่อนที่จะมีการสรรหากรรมการที่ครบวาระ
- (11) พิจารณาความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละคน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทฯ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน
- (12) ในกรณีที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เสนอชื่อกรรมการที่พ้นวาระกลับเข้าดำรงตำแหน่ง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการรายดังกล่าว และควรนำเสนอ ผลการปฏิบัติหน้าที่ ผลงาน (Contribution) รวมทั้งประวัติการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการและการประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้ผู้ถือหุ้นใช้ประกอบการพิจารณาด้วย
- (13) พิจารณารูปแบบและจัดทำแผนการพัฒนากิจการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการผู้จัดการ เพื่อพัฒนาความรู้ของทั้งบุคลากรชุดปัจจุบันและที่เข้าใหม่ให้เข้าใจธุรกิจของบริษัทฯ บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการต่างๆ ที่สำคัญ เช่น สภาวะเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม กฎเกณฑ์หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ เป็นต้น

- (14) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทด้วยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

### 3.2 ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

- (1) พิจารณาหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้มีความเหมาะสมโดยทบทวนความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัทฯ และกำหนดหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง ให้มีความเป็นธรรม และเป็นการตอบแทนบุคคลที่ช่วยให้งานของบริษัทฯ ประสบผลสำเร็จ
- (2) ทบทวนรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภท เช่น ค่าตอบแทนประจำ ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงาน และค่าเบี้ยประชุม โดยคำนึงถึงแนวปฏิบัติที่อุตสาหกรรมเดียวกันใช้อยู่ ผลประกอบการ และขนาดของธุรกิจของบริษัทฯ และความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของ กรรมการและผู้บริหารระดับสูงที่บริษัทฯ ต้องการ
- (3) พิจารณาเกณฑ์การประเมินผลงานประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
- (4) กำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง ตามหลักเกณฑ์การจ่ายได้พิจารณาไว้ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง โดยส่วนของกรรมการให้คณะกรรมการบริษัทนำเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ
- (5) พิจารณาความเหมาะสมและให้ความเห็นชอบ ในกรณีที่มีการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ให้กรรมการและพนักงาน โดยยึดหลักให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น และสร้างแรงจูงใจให้กรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาวและสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง
- (6) จัดทำนโยบายและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบ และ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพิจารณาผลตอบแทนประจำปี และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- (7) เปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นและจัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทนดังกล่าวไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ
- (8) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทด้วยความเห็นชอบของ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมี

หน้าที่ทบทวนและเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแก้ไขขอบเขตอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาวการณ์

#### 4. วาระการดำรงตำแหน่ง

4.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี และให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท (กรณีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทด้วย) และกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการเสนอชื่อและแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งใหม่ก็ได้

กรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นบุคคลภายนอกบริษัทฯ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนดังกล่าวมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี รวมทั้งเมื่อพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้อีก

4.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายกำหนด
- (4) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัท กรณีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทด้วยหรือมีลักษณะต้องห้ามตาม (พ.ร.บ. บริษัทมหาชนฯ หรือ มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้น ตาม พ.ร.บ. หลักทรัพย์ฯ) รวมถึงที่แก้ไขเพิ่มเติม (รวมทั้งประกาศของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ที่เกี่ยวข้อง
- (5) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้ออกโดยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ (3/4) ของจำนวนคณะกรรมการซึ่งมาประชุมและมีสิทธิออกเสียงลงคะแนน
- (6) ที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการบริษัท (กรณีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทด้วย) (สำหรับกรณีมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้นต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ (3/4) ของจำนวนผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและมีสิทธิออกเสียงและมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนหุ้นที่ถือโดยผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียง)
- (7) ศาลมีคำสั่งให้ออกจากตำแหน่งกรรมการบริษัท

4.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นใบลาออกต่อบริษัทฯ การลาออกให้มีผลตั้งแต่วันที่ใบลาออกไปถึงบริษัทฯ

- 4.4 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงซึ่งจะส่งผลให้มีจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต่ำกว่า 3 คน ให้คณะกรรมการบริษัท เลือกรับบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติและต้องเป็นไปตามองค์ประกอบเข้าเป็นกรรมการแทน ให้มีจำนวนครบถ้วนในทันทีหรืออย่างช้าภายใน 3 เดือนนับแต่วันที่ที่มีจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่ครบถ้วนเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยจะอยู่ในตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ตนเข้ามาแทน

## 5. การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 5.1 กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามความเหมาะสม โดยในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกครั้ง เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยการหารือร่วมกับประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะกำหนดวาระการประชุมเป็นการล่วงหน้า
- 5.2 ให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ได้รับมอบหมายจากประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้กำหนดวัน เวลา และสถานที่ ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งสถานที่ที่ประชุมนั้นอาจกำหนดเป็นอย่างอื่นนอกเหนือไปจากห้องที่อื่นเป็นที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ หรือจังหวัดใกล้เคียงก็ได้ หากประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ได้รับมอบหมายจากประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มิได้กำหนดสถานที่ประชุมให้ใช้สถานที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ เป็นสถานที่ประชุม
- 5.3 ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายส่งหนังสือนัดประชุม หรือส่งมอบให้แก่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนโดยตรงพร้อมทั้งระบุวัน เวลา สถานที่ และกิจการที่จะประชุมไปยังกรรมการ ไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนวันประชุม เว้นแต่กรณีจำเป็นรีบด่วน เพื่อรักษาสิทธิ หรือประโยชน์ของบริษัทฯ จะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้อีก
- 5.4 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องมีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจึงจะครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 5.5 การลงมติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้ใช้เสียงข้างมาก และหากมีกรรมการคัดค้านมติดังกล่าว ให้บันทึกคำคัดค้านไว้ในรายงานการประชุม

- 5.6 ในการออกเสียงลงคะแนน กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งที่มีสิทธิออกเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดจะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเพื่อเป็นเสียงชี้ขาด
- 5.7 ให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และ/หรือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายจากประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้รายงานผลการประชุมต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ

#### 6. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท และรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมามาต่อผู้ถือหุ้นในรายงานประจำปี โดยเปิดเผยรายละเอียดอย่างน้อย ดังนี้

- (1) จำนวนครั้งในการประชุม
- (2) จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุม
- (3) ค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- (4) ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรที่กำหนดไว้

#### 7. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี และรายงานปัญหาอุปสรรคที่เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (ถ้ามี) เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ รวมทั้งสรุปผลการดำเนินงานไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ

#### 8. การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะทบทวนกฎบัตรนี้ทุกปี และจะเสนอแนะการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามที่เหมาะสมเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

อนุมัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2563 ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2563



(นายวีระพงศ์ ลือสกุล)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร



(นางจิตรวัดมนา จารุวัฒนชัย)

ประธานกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน