กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

(Nomination and Remuneration Committee Charter)

บริษัท กลุ่มสมอทอง จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บริษัท กลุ่มสมอทอง จำกัด (มหาชน) ฉบับทบทวนประจำปี 2569 ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2569 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิก

บันทึกการแก้ไขกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

(Nomination and Remuneration Committee Charter)

ลำดับ	วันที่ได้รับอนุมัติ	วันที่บังคับใช้	สาเหตุการแก้ไข
1	17/12/2562 (ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 11/2562)	02/01/2563	กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Remuneration Committee Charter) ฉบับแรก
2	26/10/2565 (ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 11/2565)	10/01/2566	**กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ฉบับแก้ไขครั้งที่ 1** แก้ไขกฎบัตรทั้งฉบับ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
3	07/02/2566 (ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 2/2566)	15/02/2566	**กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ฉบับแก้ไขครั้งที่ 2** 1) แก้ไขข้อ 2.2. เป็นคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาคัดเลือกกรรมการอิสระ 1 คนเป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน 2) ข้อ 4.3. ตัดข้อความ “และมีสิทธิออกเสียงลงคะแนน” ออก 3) แก้ไขข้อ 4.4. เป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ประสงค์จะลาออกก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่งต้องแจ้งเป็นหนังสือต่อประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน 4) แก้ไขข้อ 6.3. เป็นการจัดส่งหนังสือเชิญประชุมให้แก่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้จัดส่งล่วงหน้าก่อนการประชุมอย่างน้อย 5 วัน 5) แก้ไขข้อ 6.4. เป็นไม่ว่าจะเป็นการประชุมด้วยตนเองหรือโดยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ องค์ประชุมประกอบด้วยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมด 6) แก้ไขข้อ 6.7. เป็นและออกจากห้องประชุมเป็นการชั่วคราว รวมทั้งไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในวาระนั้น

ลำดับ	วันที่ได้รับอนุมัติ	วันที่บังคับใช้	สาเหตุการแก้ไข
4	27/01/2567 (ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2567)	01/02/2567	**กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ฉบับแก้ไขครั้งที่ 3** แก้ไขข้อ 5.2. การปฏิบัติงานด้านการกำหนดค่าตอบแทนเป็น 4) คณะกรรมการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่รวมกรรมการที่เป็นผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และเสนออัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
5	27/01/2568 (ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2568)	01/02/2568	**กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ฉบับทบทวนประจำปี 2568 (แก้ไขครั้งที่ 4)** แก้ไขข้อ 9 การทบทวน เป็นบริษัทจะเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาทบทวนกฎบัตรฉบับนี้ตามความเหมาะสม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
6	28/03/2568 (ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2568 (หลังแปรสภาพ))	01/04/2568	**กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ฉบับที่ 2568/1 (แก้ไขครั้งที่ 5)** แปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด
7	29/01/2569 (ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2569)	16/02/2569	**กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ฉบับทบทวนประจำปี 2569** ไม่มีการแก้ไขกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

(Nomination and Remuneration Committee Charter)

บริษัท กลุ่มสมอทอง จำกัด (มหาชน)

1. จุดประสงค์

คณะกรรมการบริษัทของบริษัท กลุ่มสมอทอง จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) จัดทำกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งได้รับจากมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท ในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ กระบวนการสรรหา คัดเลือก และกำหนดค่าตอบแทน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง ภายใต้กฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบและประกาศของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

2. องค์ประกอบ

2.1. คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 คน และส่วนใหญ่เป็นกรรมการอิสระ โดยประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นกรรมการอิสระ

2.2. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาคัดเลือกกรรมการอิสระ 1 คนเป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องไม่เป็นบุคคลเดียวกันกับประธานกรรมการ

2.3. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

3. คุณสมบัติ

3.1. ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง

3.2. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นกรรมการอิสระ ต้องมีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วย บริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้งหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.3. สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็น รวมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานได้โดยอิสระ ด้วยความรับผิดชอบ ความระมัดระวัง และความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งสามารถอุทิศเวลาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ

4. วาระการดำรงตำแหน่ง

4.1. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งต่อไปได้อีกตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควร

4.2. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นกรรมการอิสระดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน 9 ปีนับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครั้งแรก เว้นแต่คณะกรรมการบริษัทมีมติเป็นอย่างอื่น

4.3. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากการดำรงตำแหน่งเมื่อ

(1) พ้นสภาพการเป็นกรรมการและ/หรือครบกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง

(2) ตาย

(3) ลาออก

(4) ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(5) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้ออก โดยให้ถือคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ (3/4) ของจำนวนกรรมการที่เข้าร่วมประชุม

(6) ศาลมีคำสั่งให้ออก

4.4. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ประสงค์จะลาออกก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่งต้องแจ้งเป็นหนังสือต่อประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน

4.5. กรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนขึ้นดำรงตำแหน่งแทน และจะอยู่ในตำแหน่งได้เท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งบุคคลดังกล่าวเข้ามาแทน

5. ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

5.1. การปฏิบัติงานด้านการสรรหา

1) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ คุณสมบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการแต่ละชุด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

2) พิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการที่ครบวาระ และ/หรือมีตำแหน่งว่างลง และ/หรือแต่งตั้งเพิ่ม เสนอต่อคณะกรรมการบริษัทและ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง (แล้วแต่กรณี)

3) พิจารณาทบทวนความเป็นอิสระของกรรมการ รวมทั้งผลประโยชน์ขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ และพิจารณาทบทวนความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของกรรมการ

4) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง[1] เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

5) พิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้ง

6) จัดทำและทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง

5.2. การปฏิบัติงานด้านการกำหนดค่าตอบแทน

1) กำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

2) กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมิใช่ตัวเงินของคณะกรรมการแต่ละชุด ตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลงาน และเปรียบเทียบกับบริษัทในธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นชอบและเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

3) พิจารณาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูงที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ประจำปี เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

4) คณะกรรมการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่รวมกรรมการที่เป็นผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และเสนออัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

5) พิจารณาความเหมาะสมและให้ความเห็นชอบในกรณีที่มีการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ให้กรรมการและพนักงาน โดยยึดหลักให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น และสร้างแรงจูงใจให้กรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ

5.3. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

6. การประชุม

6.1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และเพิ่มเติมได้ตามที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นสมควร

6.2. ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะกำหนดให้มีการจัดการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ โดยการจัดการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายกำหนด

[1] ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการขึ้นไป (ความหมายรวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหารการเงิน)

6.3. การจัดส่งหนังสือเชิญประชุมให้แก่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้จัดส่งล่วงหน้าก่อนการประชุมอย่างน้อย 5 วัน เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของบริษัท จะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีการอื่นใดและกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

6.4. ไม่ว่าจะเป็นการประชุมด้วยตนเองหรือโดยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ องค์ประชุมประกอบด้วยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ สรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมด

6.5. ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประธานในที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

6.6. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมดที่ได้จัดให้มีขึ้นในรอบปี เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่อาจเข้าร่วมประชุมได้ ควรแจ้งให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทราบล่วงหน้า

6.7. การลงมติของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กระทำได้โดยถือเสียงข้างมาก และถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้เสียในวาระใดจะต้องแจ้งให้ที่ประชุมรับทราบก่อนเริ่มประชุม และออกจากห้องประชุมเป็นการชั่วคราว รวมทั้งไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในวาระนั้น

6.8. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน สามารถเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้แก่ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทราบได้

6.9. เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทำหน้าที่ในการจดบันทึกและจัดทำรายงานการประชุมให้แล้วเสร็จภายใน 14 วันนับจากวันที่ประชุม และเสนอให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกคนพิจารณาในการประชุมคราวถัดไป โดยจะมีการบันทึกรายละเอียดที่นำเสนอ รวมทั้งความเห็นที่ประชุมและมติที่ประชุมไว้อย่างครบถ้วนและชัดเจน และมีการจัดเก็บรายงานการประชุมและเอกสารประกอบการประชุมอย่างเป็นระบบ

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งคณะและรายบุคคล โดยวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลจะเป็นการประเมินด้วยตนเอง (Self-evaluation) และ/หรือประเมินแบบไขว้ (Cross evaluation) ร่วมกัน เพื่อช่วยให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้พิจารณาทบทวนผลงาน ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ และนำมาปรับปรุง แก้ไข

8. การรายงาน

8.1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รายงานผลการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ผลการประชุมหรือรายงานอื่นใดที่เห็นว่าคณะกรรมการบริษัทควรทราบในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท

8.2. ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรายงานให้ผู้ถือหุ้นทราบในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี / รายงานประจำปี ถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

9. การทบทวน

บริษัทจะเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาทบทวนกฎบัตรฉบับนี้ตามความเหมาะสม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บริษัท กลุ่มสมอทอง จำกัด (มหาชน) ฉบับทบทวนประจำปี 2569 ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2569 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิก

.....

(นายสุรชัย จิตตรัตน์เสนีย์)

ประธานกรรมการ

บริษัท กลุ่มสมอทอง จำกัด (มหาชน)