

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน  
บริษัท เซฟ เฟอร์ทิลิตี้ เซ็นเตอร์ จำกัด

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นส่วนหนึ่งของการมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยจะทำหน้าที่พิจารณาก่อนการสรรหากรรมการ รวมทั้งพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ดังนั้น คณะกรรมการบริษัท จึงได้มีมติกำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนฉบับนี้ขึ้น

2. ขอบเขตหน้าที่

ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 พิจารณาลักษณะและกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อประกอบในการสรรหา รวมทั้งคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ เช่น พิจารณาจากรายชื่อและประวัติของผู้ที่ถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการจากคณะกรรมการชุดเดิม การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อกรรมการเข้าดำรงตำแหน่งหรือพิจารณาการใช้บริษัทที่ปรึกษาภายนอก หรือพิจารณาบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ เป็นต้น โดยพิจารณาคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมและหลากหลายทั้งในด้านคุณวุฒิวิชาชีพ ทักษะ อายุ ประสบการณ์ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ถิ่นกำเนิด ความเชี่ยวชาญ และความสามารถเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องมีในคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการสร้างคุณประโยชน์ให้แก่บริษัทและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท

2.2 พิจารณาลักษณะในการจ่ายและรูปแบบค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงเพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัททั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินโดยเปรียบเทียบอ้างอิงกับบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบการขยายตัวทางธุรกิจฐานะการเงิน ผลประกอบการของบริษัทและสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัท เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานและเป็นการรักษากรรมการและผู้บริหารระดับสูงที่มีคุณภาพไว้ได้ โดยคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้อนุมัติค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง ส่วนค่าตอบแทนของกรรมการ คณะกรรมการบริษัทจะนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นผู้อนุมัติเป็นประจำทุกปี

*Handwritten signature in blue ink*



- 2.2 ประเมินค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานโดยใช้เป้าหมายและหลักเกณฑ์ประเมินที่เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์และแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- 2.3 จัดให้มีโครงการสำหรับพัฒนางานของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงและแผนสืบทอดงานของผู้บริหารระดับสูง (Succession Plan) และทบทวนโครงการและแผนดังกล่าวเป็นประจำทุกปี
- 2.4 กำกับดูแลการปฐมนิเทศกรรมการใหม่เพื่อให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบพร้อมทั้งให้มีการเสนอข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและลักษณะการทำธุรกิจของบริษัท รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ต้องคำนึงถึง
- 2.5 จัดให้มีแผนการอบรมและพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญกรรมการปัจจุบันอันเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์ภายนอกและการพัฒนาบริษัทอย่างยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการประกอบธุรกิจและด้านการกำกับดูแลกิจการ ตลอดจนพิจารณาทบทวนว่า คณะกรรมการชุดปัจจุบันยังขาดทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญสำคัญที่เกี่ยวข้องด้านใดบ้างตาม Director Skill Matrix ที่ได้กำหนดไว้เพื่อที่จะคัดเลือกหลักสูตรที่จำเป็นในการพัฒนากรรมการต่อไปได้อย่างเหมาะสม
- 2.6 เสนอแนะวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาทบทวนเป็นประจำทุกปี โดยอาจพิจารณาใช้บริการที่ปรึกษาภายนอก รวมทั้งติดตามและสรุปผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบเพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความรู้ ความสามารถของกรรมการบริษัท
- 2.7 ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควรและมอบหมายให้ดำเนินการในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมีอำนาจเรียกส่งการให้ฝ่ายจัดการหรือพนักงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความเห็น ร่วมประชุมหรือส่งเอกสารที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น นอกจากนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของกฎบัตรฉบับนี้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการอาจขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาอิสระภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพอื่นๆ หากเห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม

### 3. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีองค์ประกอบดังนี้

- 3.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนโดยกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นอิสระเป็นผู้เสนอชื่อ บุคคลและแต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

*Handwritten signature in blue ink*

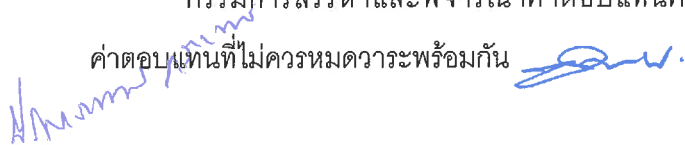
*Handwritten signature in blue ink*

- 3.2 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน โดยเป็นกรรมการอิสระอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด
- 3.3 ผู้บริหารสูงสุดของสายงานทรัพยากรบุคคลของบริษัทหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสูงสุดของสายงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
4. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
- 4.1 เป็นกรรมการบริษัท
- 4.2 มีความรู้ความสามารถ เข้าใจถึงลักษณะธุรกิจและบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงมีความรู้เรื่องการทำกับดักกิจการเป็นอย่างดี
- 4.3 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ติดตามการเปลี่ยนแปลงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการในระดับสากลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายด้านการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการของบริษัท
- 4.4 มีความเข้าใจแนวทางการพัฒนาศักยภาพและทักษะของกรรมการและผู้บริหารแต่ละท่านให้มีความเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 4.5 สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็น รวมทั้ง รายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้โดยอิสระและสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ
- 4.6 ความเป็นอิสระและเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้ที่สมควรได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัททดแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระหรือกรณีอื่นๆ รวมทั้ง จัดเตรียมข้อมูลของบุคคลดังกล่าวอย่างเพียงพอเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา

5. วาระการดำรงตำแหน่ง

ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งตามรอบระยะเวลาการเป็นกรรมการบริษัท โดยกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนควรมีอายุงานในการเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่ไม่ควรหมดวาระพร้อมกัน



นอกจากนี้การพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ลาออก
- (2) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการกำหนดคำตอบแทนและสรรหากรรมการตามกฎหมายฉบับนี้
- (3) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

กรรมการกำหนดคำตอบแทนและสรรหากรรมการคนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธานกรรมการบริษัท ทั้งนี้การลาออกนั้นจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงประธานกรรมการบริษัท

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนว่างลง เพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนขึ้นเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนแทนภายใน 3 เดือนนับตั้งแต่วันที่ตำแหน่งว่างลง เพื่อให้กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนมีจำนวนครบตามที่กำหนด

ทั้งนี้ ในกรณีที่กรรมการในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนมากกว่ากึ่งหนึ่ง หรือทั้งหมด จะหมดวาระ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนควรแจ้งให้คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการอิสระ หรือกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารท่านอื่นทำหน้าที่แทน

## 6. การประชุม

ให้มีการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนตามที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนหรือประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสมอย่างไรก็ตามต้องจัดให้มีการประชุมไม่น้อยกว่าปีละ 2 ครั้ง

ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนหรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนโดยคำสั่งของประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนแจ้งไปยังกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วนจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนควรจัดให้มีการประชุมในเรื่องต่างๆ ตามขอบเขตหน้าที่

๙๐๐๐๐๐๐ กัก ๑๐๐๐๐๐๐



## 7. องค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนต้องมีกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะถือเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการกำหนดคำตอบแทนและสรรหากรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการกำหนด คำตอบแทนและสรรหากรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมและกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนแต่ละคนควรเข้าร่วมประชุมอย่างน้อยร้อยละ 75 ของจำนวนครั้งการประชุมที่ได้จัดให้มีขึ้นในรอบปี

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ ในการลงมติของคณะกรรมการให้กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น

การลงมติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนอาจกระทำได้โดยไม่ต้องมีการประชุมและมีผลสมบูรณ์เสมือนหนึ่งว่าได้มีการประชุมลงมติแล้ว เมื่อกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนทุกคนได้ลงลายมือชื่อรับรองไว้ในมตินั้นๆ

## 8. คำตอบแทน

กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนได้รับคำตอบแทนจากบริษัทตามที่คณะกรรมการบริษัทพิจารณากำหนดและเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี โดยโครงสร้างและ องค์ประกอบของคำตอบแทนที่กำหนดจะต้องเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กรรมการแต่ละคน ได้รับมอบหมายและอยู่ในระดับที่สามารถปฏิบัติงานและรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้ได้ หรือเทียบเคียงได้ในอุตสาหกรรมระดับเดียวกัน

## 9. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนมีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบปีละครั้ง

## 10. การทบทวนกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะทบทวน สอบทานและประเมินความเพียงพอและความเหมาะสมของกฎบัตรเป็นประจำทุกปีและหากมีการปรับปรุงอย่างเป็นสำคัญจะนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

*สม. มน. ๒๖/๐๖/๒๕๖๓*

*สม. มน.*

11. การรายงาน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะรายงานผลการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการกำหนด คำตอบแทนและสรรหากรรมการให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และจัดทำรายงานของ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนเพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทและ ลงนามโดยประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน นอกจากนี้ ประธานคณะกรรมการสรรหาและ พิจารณาคำตอบแทนควรเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อเสนอข้อมูลและตอบข้อซักถามของผู้ถือหุ้น

Abanana 10/10/14

