

กฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

GLOBAL

HOUSE



บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

232 หมู่ 19 ตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแล้วเห็นสมควรให้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อรวบรวมองค์ประกอบ หน้าที่ความรับผิดชอบ และแนวทางปฏิบัติตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม เหมาะสม และโปร่งใส เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้เสีย และส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท

2. องค์ประกอบ การแต่งตั้ง และคุณสมบัติ

2.1 องค์ประกอบ และการแต่งตั้ง

- ประกอบด้วยกรรมการบริษัท จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยส่วนใหญ่ต้องเป็นกรรมการอิสระ
- คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการบริษัท เพื่อทำหน้าที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
- คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาคัดเลือกกรรมการอิสระในคณะ 1 คนเป็นประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

2.2 คุณสมบัติ

- ไม่เป็นประธานกรรมการบริษัท
- มีทักษะความรู้ ความสามารถ เข้าใจลักษณะธุรกิจ และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน รวมถึงมีความรู้ด้านบรรษัทภิบาล
- มีความเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท
- สามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3. วาระดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

- 3.1 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีวาระการปฏิบัติงานตามวาระของการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยครบกำหนดออกตามวาระในวันประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ทั้งนี้เมื่อครบกำหนดออกตามวาระก็อาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้
- 3.2 การพ้นจากการดำรงตำแหน่งเมื่อขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนตามกฎหมายนี้ หรือลาออก หรือ คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

4.1 การปฏิบัติงานด้านการสรรหา

- 4.1.1 พิจารณาเสนอแนะโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยที่มีความเหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ
- 4.1.2 พิจารณากำหนดกระบวนการและหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย โดยคำนึงถึงความหลากหลายในโครงสร้างคณะกรรมการ ทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับธุรกิจและเป็นประโยชน์กับบริษัท เพื่อเสนอให้กรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณานุมัติ
- 4.1.3 พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะมาเป็นกรรมการอิสระให้เหมาะสมกับลักษณะของบริษัท และมีความเป็นอิสระตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด
- 4.1.4 กำกับดูแลให้มีการจัดทำแผนพัฒนากรรมการ เพื่อสร้างเสริม พัฒนาความรู้ ทักษะ แก่กรรมการบริษัท เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกรรมการ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท รวมทั้งจัดทำแบบความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน (Board Skill Matrix) เพื่อพิจารณาความหลากหลายของกรรมการให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท

- 4.1.5 กำกับดูแลให้บริษัทจัดให้มีการปฐมนิเทศ และมอบเอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ รวมถึงส่งเสริมให้กรรมการได้รับการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program(DAP) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย เพื่อความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกรรมการ
- 4.1.6 จัดทำและทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้สืบทอดงาน ในกรณีที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง เกษียณอายุ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง
- 4.2 การปฏิบัติงานด้านพิจารณาค่าตอบแทน
 - 4.2.1 พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท และกรรมการชด้อย เช่น ค่าตอบแทนประจำ โบนัส เบี้ยประชุม และค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆที่เป็นตัวเงิน และมีใช้ตัวเงิน ในระดับที่เหมาะสมและเพียงพอ สามารถจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้ได้ โดยเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของบริษัทอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ
 - 4.2.2 พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยคำนึงถึงความเหมาะสมเพียงพอ และเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืนแก่บริษัทและสามารถรักษาผู้บริหารที่มีความสามารถให้อยู่กับบริษัท เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ
 - 4.2.3 พิจารณากำหนดหัวข้อและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดอัตราค่าตอบแทนในระดับที่เหมาะสมและเป็นธรรมก่อนนำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท
- 4.3 การปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ
 - 4.3.1 ปฏิบัติงานอื่นใดที่เกี่ยวกับการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย
 - 4.3.2 พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนตามความจำเป็นและเหมาะสม

5. การประชุม

- 5.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ควรเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนครั้งการประชุมทั้งหมดที่จัดขึ้นในรอบปี
- 5.2 องค์กรประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการเป็นจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง จึงถือเป็นองค์ประชุม
- 5.3 การลงคะแนนเสียงใช้ระบบคะแนนเสียงส่วนใหญ่เป็นมติที่ประชุม

6. การรายงาน

- 6.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท ให้ทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 6.2 ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนรายงานให้ผู้ถือหุ้นทราบในรายงานประจำปีแบบ56-1 One Report ถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนในแต่ละปี

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งแบบรายคณะและรายบุคคลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ

8. คำตอบแทนกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนฉบับนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ 6 / 2564 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2564



(นายอภิสิทธิ์ รุจิเกียรติกำจร)
ประธานกรรมการบริษัท

กฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

GLOBAL

HOUSE



บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)

232 หมู่ 19 ตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000