



**กฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา**

**บริษัท จัสมิน เทคโนโลยี โซลูชั่น จำกัด (มหาชน)**

## สารบัญ

	หน้า
1. วัตถุประสงค์	3
2. องค์ประกอบและวาระการดำรงตำแหน่ง	3
3. คุณสมบัติ	4
4. อำนาจดำเนินการ	4
5. หน้าที่และความรับผิดชอบ	4
6. การประชุม	5
7. การประเมินผล	6
8. การรายงาน	6
9. การทบทวนกฎบัตร	7

## กฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา

ด้วยคณะกรรมการบริษัท ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) โดยจะทำหน้าที่พิจารณากำหนดค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งพิจารณากลั่นกรองการสรรหากรรมการก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ และเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามหมวด 3/1 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551 บริษัท คณะกรรมการบริษัทจึงเห็นสมควรกำหนดกฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา ดังนี้

### 1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทในการกำกับดูแลกิจการที่ดี

**การกำหนดค่าตอบแทน** เพื่อพิจารณา หลักเกณฑ์ในการจ่าย และรูปแบบค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทมีการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

**การสรรหา** เพื่อสรรหาและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทมีกระบวนการสรรหาบุคคลดังกล่าวอย่างโปร่งใส

### 2. องค์ประกอบและวาระการดำรงตำแหน่ง

#### 2.1 องค์ประกอบ

ให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา มีองค์ประกอบดังนี้

- 2.1.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา และประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา
- 2.1.2 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา ประกอบด้วยกรรมการบริษัท อย่างน้อย 3 คน โดยเป็นกรรมการอิสระอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด
- 2.1.3 คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการบริษัทเพื่อทำหน้าที่เป็นกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา

#### 2.2 วาระการดำรงตำแหน่ง

- 2.2.1 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี นับจากวันที่มีมติแต่งตั้ง และเมื่อครบวาระแล้วหากคณะกรรมการบริษัทยังไม่ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาชุดใหม่ ก็ให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาชุดเดิมปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าคณะกรรมการบริษัทจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาชุดใหม่แทนคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาชุดเดิมที่หมดวาระลง ในการแต่งตั้งต้องกระทำภายใน 3 เดือน นับแต่วันครบวาระของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาชุดเดิม กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ก็ได้
- 2.2.2 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาว่างลง เพราะสาเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระและยังเหลือวาระไม่น้อยกว่า 2 เดือน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา แทนตำแหน่งที่ว่างในการประชุมคณะกรรมการบริษัท

- คราวถัดไป บุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาดังกล่าว จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาที่ตนแทน
- 2.2.3. กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
- (ก) ครบกำหนดตามวาระ
  - (ข) ลาออก
  - (ค) ถึงแก่กรรม
  - (ง) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 2.2.4. กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาที่ลาออกก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่ง ให้แจ้งต่อบริษัทล่วงหน้าพร้อมเหตุผล

### 3. คุณสมบัติ

- 3.1 ไม่เป็นประธานกรรมการบริษัท
- 3.2 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทอย่างเต็มที่
- 3.3 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ติดตามการเปลี่ยนแปลงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการในระดับสากลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายด้านการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการของบริษัทฯ
- 3.4 มีความเข้าใจแนวทางการพัฒนาศักยภาพและทักษะของกรรมการและผู้บริหารแต่ละท่านให้มีความเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 3.5 สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็น รวมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้โดยอิสระและสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ
- 3.6 มีความเป็นอิสระและเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้ที่สมควรได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัททดแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระ หรือกรณีอื่น ๆ รวมทั้งจัดเตรียมข้อมูลของบุคคลดังกล่าวอย่างเพียงพอเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา
- 3.7 ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง

### 4. อำนาจดำเนินการ

- 4.1 มีอำนาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือพนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง ให้ความเห็นร่วมประชุม หรือส่งเอกสารตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น
- 4.2 ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ หรือ ที่ปรึกษาของบริษัท (ถ้ามี) หรือ จ้างที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกในกรณีจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท
- 4.3 การมอบอำนาจให้แก่คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา จะไม่รวมถึงอำนาจในการอนุมัติรายการใดที่อาจมีความขัดแย้ง หรือรายการใดที่คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหามีส่วนได้เสียหรือผลประโยชน์ ในลักษณะอื่นใดที่ขัดแย้งกับบริษัทฯ ตามกฎเกณฑ์ของ ตลท. ซึ่งการอนุมัติรายการในลักษณะดังกล่าวจะต้องเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการและ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณา และอนุมัติรายการดังกล่าวตามข้อบังคับของบริษัทฯ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด เว้นแต่เป็นการอนุมัติรายการที่เป็นลักษณะการดำเนินธุรกรรมการค้าปกติทั่วไปของบริษัท ที่คณะกรรมการกำหนดกรอบการพิจารณาไว้ชัดเจนแล้ว

## 5. หน้าที่และความรับผิดชอบ

### 5.1 ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

- 5.1.1. กำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของกรรมการ บริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการผู้จัดการ เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท โดยเปรียบเทียบกับอ้างอิงกับบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบการขยายตัวทางธุรกิจ ฐานะการเงิน ผลประกอบการของบริษัทและสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัทฯ ส่วนค่าตอบแทน ของกรรมการ คณะกรรมการบริษัทจะนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นผู้อนุมัติเป็นประจำทุกปี
- 5.1.2. กำหนดค่าตอบแทนของกรรมการ กรรมการชุดย่อย และกรรมการผู้จัดการ ให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานโดยใช้เป้าหมายและหลักเกณฑ์ประเมินที่เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์และแผนงานทั้งระยะสั้น และระยะยาว กำหนดให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน
- 5.1.3. รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และมีหน้าที่ให้คำชี้แจง ตอบคำถามกับค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทในที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 5.1.4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

### 5.2 ด้านการสรรหา

- 5.2.1. กำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่ง กรรมการ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อประกอบในการสรรหา รวมทั้งคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้เพื่อสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเพื่อเสนอชื่อเป็นกรรมการ กรรมการชุดย่อย และกรรมการผู้จัดการ เมื่อมีตำแหน่งว่างลงหรือพ้นตำแหน่งตามวาระ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท และไม่มีผลประโยชน์ขัดแย้งกัน (Conflict of Interest) อีกทั้ง การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อกรรมการเข้าดำรงตำแหน่งหรือพิจารณาการใช้บริษัทที่ปรึกษาภายนอก หรือพิจารณาบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ
- 5.2.2. กำหนดหลักเกณฑ์และจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง โดยพิจารณาคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ เพื่อสรรหาและเตรียมความพร้อมของกรรมการผู้จัดการและพัฒนาผู้ที่มีศักยภาพที่จะสืบทอดตำแหน่งสำคัญในการบริหารและดำเนินธุรกิจ เพื่อให้สามารถสืบทอดตำแหน่งได้ทันทีหรือในระยะเวลาไม่เกิน 3 ปี และทบทวนโครงการและแผนดังกล่าวเป็นประจำทุกปี
- 5.2.3 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

## 6. การประชุม

### 6.1 วาระการประชุม

มีการกำหนดวัน เวลา สถานที่ และวาระการประชุมเป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน พร้อมเอกสารประกอบที่เพียงพอ และต้องจัดทำรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร

## 6.2 จำนวนครั้งการประชุม

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา ต้องประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และอาจเรียกประชุมเพิ่มเติมตามความจำเป็น

## 6.3 ผู้เข้าร่วมประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา ต้องมีกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา มาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาทั้งหมด จึงจะครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาที่มาประชุมเลือกกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

## 6.4 การลงคะแนนเสียง

มติที่ประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา ให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาที่เข้าร่วมประชุม กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งเสียง ในการลงคะแนน ทั้งนี้ กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาที่มีส่วนได้เสียในเรื่องที่พิจารณา ไม่มีสิทธิแสดงความคิดเห็นและออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

## 7. การประเมินผล

เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการทำงานของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหามีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาจะต้องจัดให้มีการประเมินผลคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา ด้วยการทำแบบประเมินตนเองของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

## 8. การรายงาน

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาจะรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และจัดทำรายงานของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาเพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี แบบ 56-1 One Report และลงนามโดยประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา

## 9. การทบทวนกฎบัตร

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาจะทบทวน สอบทาน และประเมินความ เพียงพอและความเหมาะสมของกฎบัตรเป็นประจำทุกปี และหากมีการปรับปรุงอย่างเป็นนัยสำคัญให้นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2566

เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2566

ประธานกรรมการ

บริษัท จัสมิน เทคโนโลยี โซลูชั่น จำกัด (มหาชน)