

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล

คณะกรรมการบริษัท รถไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล เพื่อทำหน้าที่ช่วยคณะกรรมการบริษัทในเรื่องการสรรหาและการประเมินผลงานของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูง รวมถึงนโยบายค่าตอบแทนกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน รวมทั้งเพื่อช่วยเหลืองานของคณะกรรมการบริษัทในการกำกับดูแลให้บริษัทและบริษัทย่อย มีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ มาตรฐาน แนวปฏิบัติที่บังคับใช้กับธุรกรรมต่าง ๆ รวมถึงบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำกับดูแลที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลที่เป็นมาตรฐานตามนโยบายให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำกับกิจการที่ดี และดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างมูลค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ จึงได้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล เพื่อให้คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ของตนเองตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

### 1. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล

- 1.1 มีจำนวนสมาชิกอย่างน้อยสาม (3) คน และประกอบไปด้วยกรรมการที่มีประสบการณ์และมีคุณสมบัติเหมาะสม โดยได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท
- 1.2 คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล ต้องเป็นกรรมการอิสระไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลทั้งคณะ และไม่ควรเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (Non-Executive Director) ในกรณีที่ต้องมีกรรมการที่เป็นผู้บริหาร (Executive Director) อยู่ในคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล ควรเป็นส่วนน้อยของจำนวนกรรมการทั้งคณะ
- 1.3 ประธานคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลต้องได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท ในกรณีที่คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นสมควรอาจจะเลือกกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นรองประธานคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลก็ได้
- 1.4 ประธานคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลต้องเป็นกรรมการอิสระ และต้องไม่ใช่บุคคลคนเดียวเกี่ยวกับประธานคณะกรรมการบริษัท

- 1.5 ประธานคณะกรรมการบริษัทต้องไม่เป็นสมาชิกของคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล
- 1.6 ประธานคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลเป็นผู้แต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล โดยบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งดังกล่าวมีหน้าที่สนับสนุนและคอยช่วยเหลือการทำหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล ตลอดจนการจัดเตรียมวาระการประชุม การนำเสนอเอกสารประกอบการประชุม บันทึก รายงานการประชุม รวมถึงการประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

## 2. คุณสมบัติของกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล

- 2.1 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความรู้ด้านบรรษัทภิบาล ที่จะสามารถทำหน้าที่ กรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลได้เป็นอย่างดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรม ในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทได้อย่าง เต็มที่
- 2.2 เป็นกรรมการบริษัทที่มีความเป็นกลาง มีความเป็นอิสระตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 2.3 มีความเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้ที่สมควรได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตลอดจนมีประสบการณ์ในการพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการ บริษัทและผู้บริหารระดับสูง
- 2.4 กรณีที่กรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลเป็นกรรมการอิสระของบริษัท ต้องมี คุณสมบัติตามที่บริษัทประกาศกำหนด รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม กฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้องกำหนด

## 3. การแต่งตั้งกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล และวาระการดำรงตำแหน่ง

- 3.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล โดย กรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสาม (3) ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลมีวาระดำรง ตำแหน่งตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท

ทั้งนี้ กรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งใหม่อีกคราวได้

3.2 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลตามวาระ กรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลตามกฎหมายฉบับนี้ หรือตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (4) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่งหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นลงมติให้ออกจากตำแหน่งแล้วแต่กรณี
- (5) ศาลมีคำสั่งให้ออก

3.3 กรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลที่มีความประสงค์ที่จะลาออกจากตำแหน่งให้ ยื่นใบลาออกต่อประธานคณะกรรมการบริษัท

3.4 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจาก ถึงคราวต้องออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วน เข้าดำรงตำแหน่งแทน เพื่อให้คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลมีจำนวน ครบตามที่กำหนดไว้

โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลดังกล่าว จะอยู่ใน ตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลที่ตน แทน

#### 4. ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล

##### 4.1 ด้านการพิจารณาสรรหา

4.1.1 พิจารณากำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการในการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมเพื่อดำรง ตำแหน่งกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อยของบริษัท โดยพิจารณาความเหมาะสมของ จำนวน โครงสร้าง และองค์ประกอบของคณะกรรมการแต่ละชุด รวมทั้งพิจารณารายชื่อ บุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งกรรมการ และกรรมการชุดย่อยเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติแล้วแต่กรณี

4.1.2 พิจารณาสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะมาดำรงตำแหน่งกรรมการ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญ และความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ

ของบริษัท รวมทั้งความหลากหลายทางเพศ อายุ ตลอดจนมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศเวลา ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทอย่างเต็มที่ และต้องไม่มีลักษณะ ต้องห้ามตามกฎหมาย หรือหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน

- 4.1.3 พิจารณาความเหมาะสมของผู้บริหารหรือพนักงานของบริษัทที่ได้รับการเสนอชื่อให้ไปดำรง ตำแหน่งกรรมการ ผู้บริหารในบริษัทย่อย บริษัทร่วม และบริษัทร่วมค้าของบริษัท (ถ้ามี) เพื่อ เสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 4.1.4 พิจารณาสรรหาผู้ที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) กรณีที่ ตำแหน่งว่างลง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ รวมถึงการพิจารณา หลักเกณฑ์สำหรับแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (Succession Plan) ตั้งแต่ ระดับผู้อำนวยการฝ่าย (C Level) ขึ้นไป เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมบุคคลที่มีศักยภาพให้สามารถสืบทอดตำแหน่ง ในกรณีที่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) หรือผู้บริหารระดับสูงเกษียณ ลาออก หรือไม่สามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้
- 4.1.5 จัดทำและทบทวนแผนการพัฒนาการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ ประธาน เจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) และผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนความรู้เกี่ยวกับธุรกิจของบริษัท และ พัฒนาการต่าง ๆ ที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง เช่น ภาวะอุตสาหกรรม กฎเกณฑ์ หรือกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เป็นต้น เพื่อเพิ่มศักยภาพของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของ บริษัท
- 4.1.7 ดูแลให้มีการจัดปฐมนิเทศสำหรับกรรมการเข้าใหม่อย่างเป็นทางการ ก่อนการเข้าร่วมประชุม คณะกรรมการบริษัทครั้งแรก เพื่อช่วยให้กรรมการเข้าใหม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
- 4.1.8 ดูแลให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) เป็นประจำทุกปี ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัทรับทราบ
- 4.1.9 ดูแลให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุด ย่อย ตลอดจนสอบทานผลการประเมินผลของคณะกรรมการแต่ละชุด และรายงานผลการ ประเมินต่อคณะกรรมการบริษัทรับทราบ
- 4.1.10 มีอำนาจเชิญฝ่ายจัดการ ผู้บริหาร หรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้องของบริษัทมาให้ความเห็น เข้าร่วม ประชุม หรือให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็น
- 4.1.11 ดำเนินการอื่นใดตามหน้าที่ อำนาจ และความรับผิดชอบ ตามที่คณะกรรมการบริษัท มอบหมายหน้าที่ให้ดำเนินการเป็นกรณี ๆ ไป

4.1.12 ในการปฏิบัติหน้าที่ คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลอาจขอ คำปรึกษาจากที่ปรึกษาอิสระจากภายนอก หรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพอื่นเป็นการเฉพาะใน เรื่องนั้น ๆ เพื่อให้ความเห็นหรือคำแนะนำก็ได้ หากเห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม

## 4.2 ด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

4.2.1 พิจารณาเสนอหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาประเมินผลการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดอัตราค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย ประธาน เจ้าหน้าที่บริหาร หรือผู้บริหารระดับสูงที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของสัญญาจ้าง และนำเสนอ คณะกรรมการบริษัท และที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาและอนุมัติต่อไป

4.2.2 พิจารณากำหนดหรือทบทวนค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย รวมทั้งหลักเกณฑ์หรือวิธีการในการจ่ายค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์ อื่น ๆ ดังกล่าวที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยเปรียบเทียบกับบริษัทจดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีการประกอบธุรกิจคล้ายหรืออย่างเดียวกัน และต้องมีความ สอดคล้องกับเป้าหมายหลัก และผลประโยชน์ในระยะยาวของบริษัท พร้อมทั้งนำเสนอ คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติก่อนนำเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี

4.2.3 พิจารณา จัดทำนโยบาย หลักเกณฑ์การประเมินผล การจ่ายผลตอบแทน การปรับอัตรา เงินเดือนและผลตอบแทนประจำปีของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย ประธานเจ้าหน้าที่ บริหาร และผู้บริหารระดับสูง

4.2.4 จัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทนประจำปี และเปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์ดังกล่าว

4.2.5 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

## 4.3 ด้านการกำกับดูแลบรรษัทภิบาล

4.3.1 พิจารณากำหนด นโยบาย คู่มือ และแนวทางปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี จริยธรรมใน การ ดำเนินธุรกิจ จริยธรรมของพนักงาน นโยบายแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต รวมถึง นโยบายและแนวปฏิบัติอื่นใดที่จะสนับสนุนการดำเนินงานของบริษัท ในฐานะผู้นำที่สร้างคุณค่า ให้แก่กิจการอย่างยั่งยืนตามแนวทางของหลักธรรมาภิบาล เพื่อก่อให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรม และสนับสนุนการเจริญเติบโตของบริษัทอย่างยั่งยืน

4.3.2 พิจารณากำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility: CSR) เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติให้

มีการปฏิบัติในทุกระดับ ตลอดจนดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

- 4.3.3 ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการ คู่มือจริยธรรมธุรกิจ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง โดยอ้างอิงกับข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พร้อมทั้งนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาและอนุมัติการปรับปรุง
- 4.3.4 ให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการบริษัทในเรื่องเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 4.3.5 ส่งเสริมและกำกับดูแลให้การดำเนินกิจการของบริษัท และการปฏิบัติงานของคณะกรรมการผู้บริหาร และพนักงานเป็นไปตามนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 4.3.6 กำหนดผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแลและกำกับการปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ นโยบายและกระบวนการปฏิบัติที่ได้วางเอาไว้

## 5. การประชุมคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล

- 5.1 คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล ต้องมีการประชุมอย่างน้อยปีละหนึ่ง (1) ครั้ง โดยอาจมีการประชุมวาระพิเศษเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม
- 5.2 ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล ให้ประธานคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล โดยคำสั่งของประธานคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล ส่งหนังสือนัดประชุมไปยังกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลไม่น้อยกว่าสาม (3) วัน ก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนเพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัท จะแจ้งการจัดประชุมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใด และกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้อ  
ทั้งนี้ หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล ควรแจ้งวาระที่ต้องได้รับการพิจารณาไว้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีเนื้อหาและเอกสารประกอบการพิจารณาในวาระต่าง ๆ ที่ครบถ้วนและชัดเจน
- 5.3 การประชุมคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง (1/2) ของจำนวนกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล ทั้งหมดจึงครบเป็นองค์ประชุม
- 5.4 ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ถ้ามีรองประธานคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและ

บรรษัทภิบาล ให้รองประธานคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล เป็นประธานที่ประชุม แต่ถ้าไม่มีรองประธานคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล หรือมีแต่ไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลคนหนึ่ง เป็นประธานที่ประชุม

- 5.5 การประชุมคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล อาจทำด้วยวิธีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กฎหมายประกาศ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้
- 5.6 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล ให้ถือเสียงข้างมาก โดยกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลหนึ่ง (1) คน มีหนึ่ง (1) เสียงในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลมีส่วนร่วมได้เสียงในเรื่องใด กรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลคนดังกล่าวไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมมีสิทธิออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียง เป็นเสียงชี้ขาด

อย่างไรก็ดี หากมีกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลคนใดคัดค้านมติ หรือมิได้ลงมติเห็นด้วย ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล บันทึกคำคัดค้าน หรือเหตุผลของกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล ที่มีได้ลงมติเห็นด้วยเอาไว้ในรายงานการประชุมโดยละเอียด

- 5.7 ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลทำการบันทึกประเด็นอันเป็นสาระสำคัญในการประชุมคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล เพื่อจัดทำเป็นรายงานการประชุม โดยรายงานการประชุมดังกล่าวต้องมีเนื้อหาสาระครบถ้วน และนำเสนอให้ประธานคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลลงนาม ทั้งนี้ ให้จัดเก็บรายงานการประชุมตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ใช้ประกอบการประชุมในแต่ละครั้งให้เป็นระบบตลอดจนสะดวกต่อการสืบค้น อ้างอิง และสามารถตรวจสอบได้
- 5.8 คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล อาจเชิญบุคคลอื่น ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องที่พิจารณาเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงข้อมูลหรือรายละเอียดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งอาจพิจารณาให้มีการประชุมแยกต่างหากกับบุคคลอื่นเช่นว่านั้น หากเห็นว่ามีประเด็นอันเป็นสาระสำคัญ หรือข้อควรหารือร่วมกันเป็นการเฉพาะ

5.9 กรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลแต่ละคนควรเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนการประชุมคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลทั้งหมดที่จัดให้มีในรอบปี

#### 6. การรายงานของคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล

คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลต้องรายงานผลการปฏิบัติงานที่สำคัญให้คณะกรรมการบริษัทได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอในการประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละหนึ่ง (1) ครั้ง อาทิเช่น รายงานผลของแผนการสืบทอดตำแหน่ง รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชดเชย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) เป็นต้น รวมทั้งเปิดเผยนโยบายและรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรในปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้นในรายงานประจำปีของบริษัท

#### 7. การประเมินผลคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล

คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลจะจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองในแต่ละปี และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท

#### 8. การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลจะพิจารณาทบทวนและประเมินความเพียงพอของกฎบัตรนี้ทุกปี และหากเห็นสมควรให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงจะนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป