

กฎบัตร คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

ฉบับทบทวน ครั้งที่ 3 วันที่ 25 พฤศจิกายน 2567

บันทึกประวัติการแก้ไข

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

ฉบับที่/แก้ไขครั้งที่ 1	วันที่	ส่วนที่แก้ไข	เหตุผลที่แก้ไข
01	11/8/2560	ประชุม BOD ครั้งที่ 4/2560	จัดทำครั้งแรก
02	26/1/2563	ประชุม BOD ครั้งที่ 1/2563ปรับปรุงใหม่ทั้งฉบับ	เพื่อให้ครอบคลุมบริบทการดำเนินธุรกิจของบริษัทและให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของหน่วยงานกำกับดูแลและหลักการกำกับดูแลกิจการที่มีการปรับปรุงใหม่ เพื่อเข้าเป็นแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC)
03	25/11/2567	ประชุม BOD ครั้งที่ 4/2567	ปรับปรุงแก้ไขให้เป็นสากลและให้เป็นแนวปฏิบัติที่ดี

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

หน้าที่

หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์ (OBJECTIVE)	1
ขอบเขตการดำเนินงาน (SCOPE OF WORK)	
1. องค์ประกอบ	1
2. คุณสมบัติ	1
3. หน้าที่ความรับผิดชอบ	2
4. การดำรงตำแหน่ง	3
5. การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	4
6. องค์ประชุมของของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	4
7. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	4
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	5
9. ค่าตอบแทนกรรมการ	5

หลักการและเหตุผล

บริษัท ซีพีแอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) รวมกันเรียกว่า กลุ่มบริษัท จัดทำคู่มือกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและมั่นใจว่า บริษัทได้มีการสรรหาบุคคลและกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม คณะกรรมการบริษัทจึงแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อทำหน้าที่สรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท รวมทั้งคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอความเห็นต่อกรรมการบริษัท และ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติเป็นกรรมการบริษัท ซึ่งจะทำให้การประชุมผู้ถือหุ้นเป็นไปโดยเรียบร้อยและรวดเร็ว

บริษัทได้สรุปหลักปฏิบัติและแนวปฏิบัติสำคัญที่เกี่ยวกับกรรมการสรรหาและการกำหนดค่าตอบแทนจากหลักเกณฑ์ กฏระเบียบ และประกาศของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์(ก.ล.ต.) เพื่อให้กรรมการสรรหาและการกำหนดค่าตอบแทนใช้เป็นหลักปฏิบัติและแนวปฏิบัติในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง

วัตถุประสงค์ (Objective)

เพื่อใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ขอบเขตการดำเนินงาน (Scope of Work)

1. องค์ประกอบ

1.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการ และ/หรือ ผู้บริหาร อย่างน้อย 3 คน และกรรมการมากกว่ากึ่งหนึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี

1.2 คณะกรรมการบริษัท หรือคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คัดเลือกกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งซึ่งเป็นกรรมการอิสระ เป็นประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1.3 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้แต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เกี่ยวกับการนัดหมายประชุม จัดเตรียมวาระการประชุม นำส่งเอกสารประกอบการประชุม บันทึกรายงานการประชุม และอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมอบหมาย

2. คุณสมบัติ

2.1 ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องไม่ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัท และต้องเป็นกรรมการอิสระเท่านั้น

2.2 ในกรณีที่เป็นการสรรหาหรือกรรมการอิสระ จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งกรรมการหรือกรรมการอิสระตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และ/หรือกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนกำหนด

2.3 มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบในการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

2.4 สามารถทุ่มเทเวลาในการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้อย่างเพียงพอ

2.5 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ติดตามการเปลี่ยนแปลงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทน และสรรหากรรมการ เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายด้านการกำหนดค่าตอบแทน และสรรหากรรมการของบริษัท

3. หน้าที่ และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการสรรหา

3.1.1 พิจารณาโครงสร้าง องค์กรประกอบ และคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัทโดยรวม และรายบุคคล ที่เหมาะสมกับธุรกิจของบริษัท รวมถึงคุณสมบัติของกรรมการแต่ละคน ในด้านการศึกษา ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และความเป็นอิสระตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด โดยจัดทำเป็น Board Skill Matrix เพื่อช่วยให้การสรรหากรรมการ มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ และการดำเนินธุรกิจของบริษัท

3.1.2 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และกระบวนการสรรหา คัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความชัดเจน โปร่งใส เพื่อนำเสนอในที่ประชุมผู้ถือหุ้น หรือคณะกรรมการบริษัทพิจารณา

3.1.3 พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทที่ครบวาระ และ/หรือ มีตำแหน่งว่างลง และ/หรือ แต่งตั้งเพิ่ม

3.1.4 จัดทำแผนการพัฒนากกรรมการ เพื่อพัฒนาความรู้กรรมการปัจจุบัน และกรรมการเข้าใหม่ให้เข้าใจธุรกิจบริษัท บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการต่างๆ ที่สำคัญ เช่น ภาวะอุตสาหกรรม กฎเกณฑ์ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท ฯลฯ

3.1.5 จัดทำแผนการสืบทอดงาน (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นแผนต่อเนื่องให้ผู้สืบทอดงานให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

3.1.6 สรรหารายชื่อบุคคลที่เหมาะสมจะมาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร อ้างอิงจากฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) หรืออาจใช้บริษัทที่ปรึกษา Professional Search Firm ในการสรรหากรรมการใหม่ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

3.2 ด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

3.2.1 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และแนวทางในการกำหนดค่าตอบแทน วิธีการจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นใดของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ที่เหมาะสม สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อบริษัท ผลการดำเนินงาน และมีการเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อนำเสนอในที่ประชุมผู้ถือหุ้น หรือคณะกรรมการบริษัทพิจารณา

3.2.2 กำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการ กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารสุด ตามหลักเกณฑ์ การจ่ายได้พิจารณาไว้ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติค่าตอบแทนของ กรรมการ กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารสุด โดยในส่วนของกรรมการให้คณะกรรมการบริษัทนำเสนอในที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ

3.2.3 รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และมีหน้าที่ให้คำชี้แจง ตอบคำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารในที่ประชุมผู้ถือหุ้น

3.2.4 กำหนดแนวทาง เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประจำทุกปี โดยพิจารณาถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณารับทราบ

3.2.5 รับผิดชอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณารับทราบ

3.2.6 พิจารณาความเหมาะสม และให้ความเห็นชอบ ในกรณีที่มีการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ให้กรรมการ และพนักงาน โดยยึดหลักความเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น และสร้างแรงจูงใจให้กรรมการ และพนักงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง

3.3 ทบทวนหลักเกณฑ์ แนวทางในการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ตามสภาวะแวดล้อมและสถานการณ์ของบริษัทฯ ที่เปลี่ยนแปลงไป

3.4 กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

3.5 จัดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัทรับทราบ และจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท

3.6 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจแสวงหาความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาทางวิชาชีพอื่น หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องได้ เมื่อเห็นว่าจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริษัท

3.7 พิจารณาทบทวน และปรับปรุงกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และนำเสนอคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ

3.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

4. วาระการดำรงตำแหน่ง

4.1 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละไม่เกิน 3 ปี นับจากวันที่ได้รับแต่งตั้ง หรือตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท (ในกรณีที่ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท)

4.2 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ ตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นว่าเป็นเหมาะสม

4.3 การครบกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน แต่ละคน กำหนดให้สิ้นสุดไม่พร้อมกัน เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

4.4 เมื่อมีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่ง หรือมีเหตุใดที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ไม่สามารถอยู่ได้จนครบวาระ คณะกรรมการจะต้องแต่งตั้งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนรายใหม่แทนให้ครบถ้วนอย่างช้าภายใน 3 เดือน นับแต่วันที่จำนวนสมาชิกไม่ครบถ้วน โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน รายใหม่แทนอยู่ในตำแหน่งได้เพียงวาระที่ยังคงเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งตนแทน

4.5 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งทันที เมื่อ

- ตาย
- ลาออก
- ครบวาระการดำรงตำแหน่ง
- ขาดคุณสมบัติการดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทหรือมีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทตามกฎหมายว่าบริษัทมหาชนจำกัด และ/หรือกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ในกรณีที่ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท)

คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

4.6 กรณีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนลาออกก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่ง ควรแจ้งเป็นหนังสือต่อบริษัท ล่วงหน้า อย่างน้อย 1 เดือนพร้อมเหตุผล เพื่อคณะกรรมการบริษัทจะได้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการทดแทน กรณีที่กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งต้องรักษาการในตำแหน่ง เพื่อดำเนินการต่อไปก่อนจนกว่าคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนชุดใหม่จะเข้ารับหน้าที่

5. การประชุม

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องจัดให้มีการประชุมตามหลักเกณฑ์ดังนี้

5.1 จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยอาจเชิญฝ่ายจัดการ ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรเข้าร่วมประชุม หรือขอให้ชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้ และอาจจัดการประชุมเพิ่มเติมได้ตามที่เห็นสมควรและจำเป็น เพื่อพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

5.2 การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ให้จัดขึ้น ณ ท้องที่อันเป็นที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของบริษัท หรือ ณ ที่อื่นใดตามที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะกำหนด หรือประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะกำหนดให้จัดการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ซึ่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายกำหนด

5.3 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนควรกำหนดวาระการประชุมไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน และนำเสนอเอกสารประกอบการประชุมให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนผู้เข้าร่วมประชุมเป็นการล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีเวลาพอสมควรในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ หรือเรียกขอข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม เว้นแต่กรณีจำเป็นรีบด่วน เพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัท จะกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้อีก ทั้งนี้ หากการประชุมในคราวนั้นเป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ บริษัทสามารถจัดส่งหนังสือเชิญประชุมโดยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้

6. องค์ประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

6.1 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

6.2 ให้ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นประธานที่ประชุม ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ไม่สามารถเข้าร่วมประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่ง เป็นประธานในที่ประชุมเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนเป็นครั้งคราว

6.3 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก โดยกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

7. การรายงานของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีหน้าที่ต้องรายงานดังต่อไปนี้

7.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องรายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการบริษัททราบ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีเรื่องอื่นใดที่เห็นว่าคณะกรรมการบริษัทควรทราบ

7.2 จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ทั้งคณะและรายบุคคล และรายงานผลการประเมินประจำปีต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อทราบและอาจพิจารณาให้ความเห็นเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

9. คำตอบแทนคณะกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทและผ่านการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น

กฏบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ฉบับนี้ ได้ผ่านการทบทวน โดยคณะกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2567

-ลงนามแล้ว-

นายมงคล เหล่าวรพงศ์

ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน