กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน
(Charter of Nomination and Remuneration Committee) : NRC

วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนขึ้นมา เพื่อส่งเสริมหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยรับผิดชอบในการกำหนดหลักเกณฑ์ กระบวนการ และนโยบายในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย รวมทั้งสรรหา คัดเลือก และนำเสนอบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเข้ารับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และกรรมการผู้จัดการ ของบริษัทต่อคณะกรรมการบริษัท และหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี รวมถึงพิจารณาขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

1. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

1.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน (สามคน) และต้องประกอบด้วยกรรมการอิสระไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1.2 คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คัดเลือกกรรมการอิสระ 1 คน เพื่อดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

1.3 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน แต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อช่วยเหลือในการดำเนินงานเกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม จัดเตรียมวาระการประชุม นำส่งเอกสารประกอบการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม

2. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

2.1 เป็นกรรมการบริษัทหรือกรรมการอิสระ เป็นผู้มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งกรรมการหรือกรรมการอิสระตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และ/หรือกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนกำหนด

2.2 มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสม ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบในการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

2.3 มีวิสัยทัศน์ ติดตามการเปลี่ยนแปลงเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน และสรรหากรรมการ เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายด้านการกำหนดค่าตอบแทน และการสรรหากรรมการของบริษัท

3. วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

3.1 กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 3 ปี (สามปี) นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท

3.2 กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน ที่ครบวาระอาจได้รับการแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งได้อีกตามที่คณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเห็นว่าเหมาะสม

3.3 กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

1) ตาย

2) ลาออก

3) ครบกำหนดวาระตามที่ระบุไว้ในข้อ 3.1

4) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

3.4 คณะกรรมการบริษัทมีอำนาจในการแต่งตั้งกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ หรือเพื่อทดแทนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งพ้นจากตำแหน่งโดยการลาออก หรือคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

3.5 บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเข้าเป็นกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งตนแทนเท่านั้น

4. ขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

<u>ด้านการสรรหา</u>

4.1 กำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายในการสรรหากรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาความเหมาะสมของจำนวน โครงสร้าง และองค์ประกอบของคณะกรรมการ กำหนดคุณสมบัติของกรรมการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี

4.2 พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทที่ครบวาระ และ/หรือมีตำแหน่งว่างลง และ/หรือแต่งตั้งเพิ่ม แล้วแต่กรณี

4.3 พิจารณาสรรหา และคัดเลือก บุคคลที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการของบริษัท โดยครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ

4.4 จัดทำและทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession) ของผู้บริหารสูงสุดของบริษัท เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นแผนต่อเนื่องให้มีผู้สืบทอดงาน เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

4.5 ปฏิบัติการอื่นใดเกี่ยวกับการสรรหาตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

<u>ด้านการพิจารณาค่าตอบแทน</u>

4.6 จัดทำหลักเกณฑ์และนโยบายในการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อยเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี

4.7 กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมิใช่ตัวเงินของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคล โดยการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อย ให้พิจารณาความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลงาน และเปรียบเทียบกับบริษัทในธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการ และผู้บริหารของบริษัท เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาและนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อขออนุมัติ

4.8 รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และมีหน้าที่ให้คำชี้แจงในการตอบคำถามเรื่องค่าตอบแทนของกรรมการ และ กรรมการชุดย่อย ของบริษัทในที่ประชุมผู้ถือหุ้น

4.9 รายงานนโยบาย หลักการ เหตุผลของการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร ตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) และรายงานประจำปีของบริษัท

4.10 ปฏิบัติการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย โดยฝ่ายบริหารและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องรายงานหรือนำเสนอข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน ให้บรรลุตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4.11 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงสุดของบริษัท เพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทในการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสม

5. การประชุมของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

5.1 จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง (สองครั้ง) และอาจจัดการประชุมเพิ่มเติมได้ตามที่เห็นสมควรและจำเป็นเพื่อพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

5.2 สถานที่จัดประชุมกำหนดให้จัดขึ้นที่สำนักงานใหญ่ของบริษัท หรือกำหนดให้จัดการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในกรณีจำเป็นเร่งด่วน เพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัท และจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายกำหนด

5.3 กำหนดวาระการประชุมล่วงหน้า และนำส่งเอกสารประกอบการประชุมให้พิจารณาล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน (เจ็ดวัน) เพื่อให้มีเวลาในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ หรือเรียกขอข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

6. องค์ประชุมของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

6.1 ในการประชุมแต่ละครั้งต้องมีกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน ร่วมประชุมด้วยตนเองไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน ทั้งหมดจึงจะถือว่าครบองค์ประชุม

6.2 ประธานกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน เป็นประธานในที่ประชุม กรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ไม่สามารถเข้าร่วมประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน คนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนเป็นครั้งคราว

6.3 การลงมติออกเสียงเพื่อชี้ขาดในเรื่องที่ประชุมให้ถือเอาความเห็นที่เป็นเสียงข้างมากเป็นสำคัญ โดยกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน 1 คน มี 1 เสียง (หนึ่งคนมีหนึ่งเสียง) ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

6.4 กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน ที่มีส่วนได้เสียในเรื่องที่พิจารณา ห้ามมิให้กรรมการท่านนั้นแสดงความเห็น และไม่มีสิทธิออกเสียงลงมติในเรื่องนั้น

7. การรายงานของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

7.1 ต้องรายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการบริษัททราบในการประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (หนึ่งครั้ง) หรือเมื่อมีเรื่องอื่นใดที่เห็นว่าคณะกรรมการบริษัทควรทราบ

7.2 จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อเปิดเผยในรายงานประจำปีของบริษัท

8. ค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

9. การประเมินผลของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน จะจัดให้มีขึ้นทุกปี โดยเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งรายคณะและรายบุคคล ในการนี้ ผลการประเมินและข้อคิดเห็นของกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน จะถูกนำไปรายงานให้คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนรับทราบ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากยิ่งขึ้น

10. การทบทวนกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน ฉบับนี้คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาอนุมัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 8/2568 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป และจะพิจารณาทบทวนเป็นประจำทุกปี

(นายพิพิธ พิชัยศรทัต)
ประธานกรรมการบริษัท
บริษัท เอสจี แคปปิตอล จำกัด (มหาชน)