



บริษัท ลีดเดอร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จัดตั้งขึ้นโดยการอนุมัติของคณะกรรมการบริษัท เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุตำแหน่งเป็นกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ตลอดจนสอดคล้องตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ นอกจากนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทให้เป็นไปตามกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งสรรหาคัดเลือกและเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกำหนดค่าตอบแทนสำหรับกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ตลอดจนปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม เหมาะสม และโปร่งใสเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

2. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน และ 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ โดยประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 2.2 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทั้งหมด ทำการเลือกบุคคลหนึ่งขึ้นมาเป็นประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
- 2.3 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแต่งตั้งบุคคลที่ได้รับมอบหมาย เพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

3. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 3.1 มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประกาศอื่นใด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ออกโดยสำนักงาน ก.ล.ต. และ/หรือตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และมีความรู้ความเข้าใจถึงคุณสมบัติ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นอย่างดี รวมถึงมีความรู้ด้านบรรษัทภิบาล มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรม และมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทฯ อย่างเต็มที่



- 3.3 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
- 3.4 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องมีความเป็นกลาง ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้ที่สมควรได้รับการเสนอชื่อให้มาดำรงตำแหน่ง

4. วาระการดำรงตำแหน่ง

- 4.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
- 4.2 ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีวาระการปฏิบัติงาน อยู่ในตำแหน่งตามวาระของการเป็นกรรมการบริษัท (วาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี) ทั้งนี้ เมื่อครบกำหนดออกตามวาระก็อาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้ โดยขึ้นอยู่กับดุลพินิจของคณะกรรมการบริษัท
- 4.3 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - 4.3.1 ตาย
 - 4.3.2 ลาออก
 - 4.3.3 ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายหรือมีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
 - 4.3.4 คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
 - 4.3.5 ศาลมีคำสั่งให้ออก
- 4.4 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนใดจะลาออกจากตำแหน่ง ให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธานกรรมการบริษัท ทั้งนี้การลาออกนั้นจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงประธานกรรมการบริษัท
- 4.5 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นกรรมการอิสระมีการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องไม่เกิน 9 ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก ในกรณีที่แต่งตั้งกรรมการอิสระนั้นให้ดำรงตำแหน่งต่อไปคณะกรรมการบริษัทจะพิจารณาอย่างสมเหตุสมผลถึงความจำเป็นดังกล่าว
- 4.6 ในกรณีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งต้องอยู่รักษาการในตำแหน่ง เพื่อดำเนินงานต่อไปพลางก่อนจนกว่าคณะกรรมการชุดใหม่จะเข้ารับหน้าที่
- 4.7 ในกรณีที่ตำแหน่งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนขึ้นเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแทนในทันทีหรืออย่างช้าภายใน 3 เดือนนับแต่วันที่มิได้มีจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่ครบถ้วน เพื่อให้มีจำนวนกรรมการครบตามที่กำหนด โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแทน อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งตนแทน



5. ขอบเขตอำนาจหน้าที่

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการสรรหากรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีหน้าที่ ดังนี้

- 5.1 พิจารณาโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชด้อยให้มีความเหมาะสมกับองค์กร และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
- 5.2 พิจารณาหลักเกณฑ์ในการสรรหา คัดเลือก กรรมการบริษัทและกรรมการชด้อย โดยกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมด้วยความโปร่งใส และให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
ทั้งนี้ สำหรับการแต่งตั้งกรรมการบริษัท ให้นำเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนของกรรมการบริษัทต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท และสำหรับการแต่งตั้งกรรมการชด้อย ให้นำเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนของกรรมการชด้อยต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง
- 5.3 พิจารณาหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อประกอบในการสรรหา รวมทั้งคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้เช่น พิจารณาจากรายชื่อและประวัติของผู้ที่ถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการจากคณะกรรมการชุดเดิม การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อกรรมการเข้าดำรงตำแหน่งหรือพิจารณาการใช้บริษัทที่ปรึกษาภายนอก หรือพิจารณาบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ (Director's Pool) เป็นต้น โดยพิจารณาคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมและหลากหลายทั้งในด้านคุณวุฒิ วิชาชีพ ทักษะ อายุประสบการณ์ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ถิ่นกำเนิด ความเชี่ยวชาญ และความสามารถเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องมีในคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการสร้างคุณประโยชน์ให้แก่บริษัทฯ และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท
- 5.4 พิจารณาและสรรหากลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้วยความโปร่งใส เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง
- 5.5 จัดให้มีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง (C Level) โดยมีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ และนำเสนอต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารรายงานผลการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่งต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อรับทราบเป็นระยะอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 5.6 พิจารณารูปแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง (C Level) ให้มีความเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือใกล้เคียงกับบริษัทฯ รวมทั้ง นำเสนอค่าตอบแทนแก่กรรมการบริษัทและกรรมการชด้อยต่อกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ
- 5.7 ประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทน และเสนอแนะภาพรวมเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นของพนักงานบริษัทฯ
- 5.8 ประเมินค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง (C Level) ให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานโดยใช้เป้าหมายและหลักเกณฑ์ประเมินที่เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์และแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว



- 5.9 ทบทวน เปลี่ยนแปลง และแก้ไขกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้เป็นปัจจุบันและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ โดยให้นำเสนอเพื่อพิจารณา และขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท
- 5.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีอำนาจเรียกสั่งการให้ฝ่ายจัดการ หัวหน้าหน่วยงาน หรือพนักงานของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องมาให้ความเห็น ร่วมประชุม หรือส่งเอกสารที่เห็นว่าเกี่ยวข้องและมีความจำเป็น นอกจากนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของกฎบัตรฉบับนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาอิสระภายนอก หรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพอื่นๆ หากเห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม โดยบริษัทฯ จะเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องค่าใช้จ่ายทั้งหมด

6. การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 6.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนควรจัดให้มีการประชุมตามความจำเป็น และสมควรแก่หน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
- 6.2 การเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ให้ส่งคำสั่งของประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน แจ้งไปยังกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า 3 วัน ก่อนการประชุม โดยอาจส่งผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้กรรมการได้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอ เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วนเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของบริษัทฯ จะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่น และกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้
- 6.3 ในการประชุมแต่ละครั้งต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ สรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทั้งหมด จึงจะครบเป็นองค์ประชุม ทั้งนี้ ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม
- 6.4 การลงมติของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนกระทำโดยถือเสียงข้างมากของกรรมการที่เข้าร่วมประชุม โดยกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน 1 ท่าน มี 1 เสียง หากกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียใดๆ ในเรื่องที่พิจารณา กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนรายนั้นต้องไม่เข้าร่วมพิจารณา และลงมติในเรื่องนั้น ทั้งนี้ หากคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีก 1 เสียงเป็นเสียงชี้ขาด

7. การรายงาน

- 7.1 กำหนดให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
- 7.2 กำหนดให้ต้องจัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้แล้วเสร็จภายใน 14 วันนับตั้งแต่วันที่ประชุม
- 7.3 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้คณะกรรมการบริษัททราบ และจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ และลงนามโดยประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน



8. การประเมินผลคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเป็นการประเมินผลทั้งรายคณะและรายบุคคล และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ โดยผลประเมินควรถูกนำไปใช้ สำหรับการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ได้รับการพิจารณาอนุมัติ
จากที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2566
โดยกำหนดให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 19 ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป

(ว่าที่ร้อยตรี ดร.ถวัลย์ รุยาพร)

ประธานกรรมการบริษัท