


|   |   |   |
|---|---|---|
|  <p> <b>ตู้ไฟ รางไฟ เคเจแอล</b><br/> <b>บริษัท กิจเจริญ เอ็นจิเนียริ่ง</b><br/> <b>อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด</b> </p> | <p> <b>กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา</b><br/> <b>และพิจารณาค่าตอบแทน</b><br/> <b>(Nomination and Remuneration</b><br/> <b>Committee Charter)</b> </p> | <p> <b>รหัสเอกสาร : KJL-EL-004-00</b><br/> <b>แก้ไขครั้งที่ : 00</b><br/> <b>วันที่บังคับใช้ : 1 มีนาคม 2565</b> </p> |
|---|---|---|

**กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน**  
**(Nomination and Remuneration Committee Charter)**

**บริษัท กิจเจริญ เอ็นจิเนียริ่ง อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด**

ผู้จัดทำ



(พงศกร ประเวศวัฒนกุล)

เลขานุการบริษัท



ผู้อนุมัติ



(การ์ณย์ สุจิวิโรดม)

ประธานกรรมการ



ประวัติการปรับปรุงแก้ไขเอกสาร

| ครั้งที่ | วันที่             | รายละเอียด        | ผู้อนุมัติ                |
|----------|--------------------|-------------------|---------------------------|
| 00       | 1 มีนาคม 2565      | จัดทำครั้งแรก     | คณะกรรมการบริษัท (3/2565) |
| 01       | 24 กุมภาพันธ์ 2566 | ทบทวนประจำปี 2566 | คณะกรรมการบริษัท (1/2566) |
| 02       | 23 กุมภาพันธ์ 2567 | ทบทวนประจำปี 2567 | คณะกรรมการบริษัท (1/2567) |
|          |                    |                   |                           |
|          |                    |                   |                           |
|          |                    |                   |                           |
|          |                    |                   |                           |

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (Nomination and Remuneration Committee) เป็นคณะกรรมการชุดย่อย ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี เพื่อกำหนดนโยบายด้านการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจะดำรงตำแหน่งกรรมการ และผู้บริหารสูงสุดของบริษัท รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการ อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี

### 1. องค์ประกอบ

- 1.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการ และ/หรือ ผู้บริหาร อย่างน้อย 3 คน และ กรรมการมากกว่ากึ่งหนึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระ 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 ในกรณีที่ เป็นกรรมการบริษัทหรือกรรมการอิสระ 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 องค์ประกอบ และคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท โดยรวม และรายบุคคล ที่เหมาะสมกับธุรกิจของบริษัท รวมถึงคุณสมบัติของกรรมการแต่ละคน ในด้านการศึกษา ความรู้

ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และความเป็นอิสระตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด โดยจัดทำเป็น Board Skill Matrix เพื่อช่วยให้การสรรหากรรมการมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ 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 จัดทำแผนการพัฒนากิจกรรมการ เพื่อพัฒนาความรู้กรรมการปัจจุบัน และกรรมการเข้าใหม่ให้เข้าใจธุรกิจบริษัท บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการต่างๆ ที่สำคัญ เช่น ภาวะอุตสาหกรรม กฎเกณฑ์ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท ฯลฯ
- 3.1.5 จัดทำแผนการสืบทอดงาน (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นแผนต่อเนื่องให้มีผู้สืบทอดงานให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง
- 3.1.6 สรรหารายชื่อบุคคลที่เหมาะสมจะมาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท อ้างอิงจากฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) หรืออาจใช้บริษัทที่ปรึกษา (Professional Search Firm) ในการสรรหากรรมการใหม่ และผู้บริหารระดับสูง

### 3.2 ด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

- 3.2.1 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และแนวทางในการกำหนดค่าตอบแทน วิธีการจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นใดของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง ที่เหมาะสม สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อบริษัท ผลการดำเนินงาน และมีการเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อนำเสนอในที่ประชุมผู้ถือหุ้น หรือคณะกรรมการบริษัทพิจารณา
- 3.2.2 กำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการ กรรมการผู้จัดการ กรรมการบริหารสายงาน และผู้บริหารระดับสูง ตามหลักเกณฑ์ การจ่ายได้พิจารณาไว้ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการบริหารสายงาน และผู้บริหารระดับสูง ส่วนของกรรมการให้คณะกรรมการบริษัทนำเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ
- 3.2.3 รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และมีหน้าที่ให้คำชี้แจง ตอบคำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารในที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 3.2.4 กำหนดแนวทาง เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประจำทุกปี โดยพิจารณาถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณารับทราบ
- 3.2.5 รับผิดชอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ (ถ้ามี) กรรมการบริหารสายงาน และผู้บริหารระดับสูง และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท



#### เพื่อพิจารณารับทราบ

3.2.6 พิจารณาความเหมาะสม และให้ความเห็นชอบ ในกรณีที่มีการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ให้ กรรมการ และพนักงาน โดยยึดหลักความเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น และสร้างแรงจูงใจให้กรรมการ และพนักงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และสามารถรักษา มูลค่าที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง

3.3 ทบทวนหลักเกณฑ์ แนวทางในการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการใน คณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ตามสถานะแวดล้อมและสถานการณ์ของบริษัท ที่ เปลี่ยนแปลงไป

3.4 กำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการ กำกับดูแลกิจการที่ดี

3.5 จัดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัทรับทราบ และจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท

3.6 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจแสวงหาความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาทางวิชาชีพอื่น หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องได้ เมื่อเห็นว่าจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ บริษัท

3.7 พิจารณาทบทวน และปรับปรุงกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และ นำเสนอคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ

3.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

#### 4. วาระการดำรงตำแหน่ง

4.1 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละไม่เกิน 3 ปี นับจากวันที่ได้รับแต่งตั้ง หรือตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท (ในกรณีที่ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท)

4.2 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ ตามที่ คณะกรรมการบริษัทเห็นว่าเหมาะสม

4.3 การครบกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน แต่ละคน กำหนดให้ สิ้นสุดไม่พร้อมกัน เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

4.4 เมื่อมีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่ง หรือมีเหตุใดที่กรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทน ไม่สามารถอยู่ได้จนครบวาระ คณะกรรมการจะต้องแต่งตั้งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนรายใหม่แทนให้ครบถ้วนอย่างช้าภายใน 3 เดือน นับแต่วันที่จำนวนสมาชิกไม่ครบถ้วน โดยบุคคลที่เข้าเป็น กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน รายใหม่แทนอยู่ในตำแหน่งได้เพียงวาระที่ยังคงเหลืออยู่ของกรรมการ สรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งตนแทน

4.5 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งทันที เมื่อ

- ตาย
- ลาออก
- ครบวาระการดำรงตำแหน่ง
- ขาดคุณสมบัติการดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทหรือมีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่ง



กรรมการบริษัทตามกฎหมายว่าบริษัทมหาชนจำกัด และ/หรือกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ในกรณีที่ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

- 4.6 กรณีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนลาออกก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่ง ควรแจ้งเป็นหนังสือต่อบริษัทล่วงหน้า อย่างน้อย 1 เดือนพร้อมเหตุผล เพื่อคณะกรรมการบริษัทจะได้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการทดแทน กรณีที่กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งต้องรักษาการในตำแหน่ง เพื่อดำเนินการต่อไปก่อนจนกว่า คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนชุดใหม่จะเข้ารับหน้าที่

## 5. การประชุม

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องจัดให้มีการประชุมตามหลักเกณฑ์ดังนี้

- 5.1 จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยอาจเชิญฝ่ายจัดการ ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรเข้าร่วมประชุม หรือขอให้ชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้ และอาจจัดการประชุมเพิ่มเติมได้ตามที่เห็นสมควรและจำเป็น เพื่อพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 5.2 การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ให้จัดขึ้น ณ ที่ซึ่งที่อันเป็นที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของบริษัท หรือ ณ ที่อื่นใดตามที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะกำหนด หรือประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะกำหนดให้จัดการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ซึ่งจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายกำหนด
- 5.3 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนควรที่จะกำหนดวาระการประชุมไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน และนำส่งเอกสารประกอบการประชุมให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนผู้เข้าร่วมประชุมเป็นการล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีเวลาพอสมควรในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ หรือเรียกขอข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม เว้นแต่กรณีจำเป็นรีบด่วน เพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัท จะกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้อีก ทั้งนี้ หากการประชุมในคราวนั้นเป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ บริษัทสามารถจัดส่งหนังสือเชิญประชุมโดยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้

## 6. องค์ประชุมของของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 6.1 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม
- 6.2 ให้ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นประธานที่ประชุม ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ไม่สามารถเข้าร่วมประชุม หรือ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่ง เป็นประธานในที่ประชุมเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนเป็นครั้งคราว
- 6.3 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก โดยกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

7. การรายงานของกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน มีหน้าที่ต้องรายงานดังต่อไปนี้

7.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ต้องรายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการบริษัททราบ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีเรื่องอื่นใดที่เห็นว่าคณะกรรมการบริษัทควรทราบ

7.2 จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ทั้งคณะและรายบุคคล และรายงานผลการประเมินประจำปีต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อทราบและอาจพิจารณาให้ความเห็นเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

กฎบัตรฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2565 เป็นต้นไป และจะพิจารณาทบทวนทุกปี

**หลักเกณฑ์การสรรหา และแต่งตั้งกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงสุด**

1. การสรรหา และแต่งตั้งกรรมการ และกรรมการอิสระ

1.1 แนวทางการพิจารณากรรมการบริษัท

ก) กรรมการรายใหม่

- มีคุณสมบัติสอดคล้องตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง และข้อบังคับบริษัท
- มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่หลากหลายในสาขาวิชาชีพต่างๆ ที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ
- ความจำเป็นต่อองค์ประกอบของโครงสร้างกรรมการที่ยังขาดอยู่ โดยพิจารณาจาก Board Skill Matrix ที่เป็นประโยชน์กับบริษัทฯ และมีความสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัท
- การมีส่วนร่วมได้เสีย หรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจมีกับบริษัทฯ

ข) กรรมการรายเดิม

- ผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา
- การให้ความเห็น และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์
- การทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบริษัท
- การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกรรมการแต่ละคน

1.2 กรรมการอิสระ

ในการคัดเลือก และเสนอแต่งตั้งกรรมการอิสระ จะพิจารณาจากจำนวนกรรมการอิสระในองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท โดย



- มีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และประกาศตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)
- ตาม नियามกรรมการอิสระของบริษัท

ในการเลือกตั้งกรรมการทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ในกรณีอื่นนอกเหนือจากการครบวาระ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน อาจสรรหาและเสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อคณะกรรมการบริษัทฯ อาจเลือกตั้งกรรมการทดแทนตำแหน่งที่ว่างได้ด้วยคะแนนเสียงไม่ต่ำกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนกรรมการที่เหลืออยู่ ทั้งนี้ บุคคลที่เข้ามาเป็นกรรมการทดแทนจะมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระเดิมที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

## 2. การสรรหา และแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ในการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร แทนตำแหน่งที่ว่างลง คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พิจารณาคณะบุคคล ดังนี้

- 2.1 เป็นกรรมการของบริษัท ตามข้อบังคับของบริษัท
- 2.2 มีความรู้ ความสามารถ ในการดำเนินธุรกิจ เป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ วิชาชีพ คุณสมบัติในด้านต่างๆ ที่มีความจำเป็น และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจของบริษัท
- 2.3 มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำขององค์กร และมีภาวะความเป็นผู้นำสูง
- 2.4 ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
- 2.5 พิจารณาเรื่องการเมืองมีส่วนได้เสีย หรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจมีกับบริษัทฯ