



นายวุฒิสาร ตันไชย

ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน



นายปรีชา โภคะธนวัฒน์

กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)

คณะกรรมการที่มีคุณภาพ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการกำกับดูแลให้เกิดการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ได้จัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนขึ้นตามแนวทางที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด เพื่อสร้างกระบวนการสรรหากรรมการ และกระบวนการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ ให้มีความโปร่งใส ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการให้มีประสิทธิผลตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี อันเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ถือหุ้น นักลงทุน รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียว่า บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) จะมีคณะกรรมการที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถตรงตามความต้องการของบริษัท มีระดับและองค์ประกอบของค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพียงพอกับขนาดและความซับซ้อนของธุรกิจ เพื่อจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการให้อยู่กับบริษัทไว้ได้ อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดูแลผลประโยชน์ของบริษัทและผู้ถือหุ้นอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 1.1 คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 1.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการของบริษัท ไม่น้อยกว่า 3 คน และเป็นกรรมการอิสระของบริษัท อย่างน้อย 1 คน
- 1.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่ใช่กรรมการอิสระ จะต้องเป็นกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารของบริษัท
- 1.4 ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ควรเป็นบุคคลที่มีความอาวุโส มีความรู้และประสบการณ์สูง
- 1.5 ประธานกรรมการบริษัท ต้องไม่เป็นประธานหรือเป็นกรรมการในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง
- 1.6 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคน ควรมีความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารจัดการธุรกิจ การพัฒนาบุคลากร การวางแผนกลยุทธ์ กฎหมาย การบริหารความเสี่ยง รวมถึงความรู้ด้านบรรษัทภิบาล เพื่อให้เกิดความหลากหลายทางด้านความคิด และความสามารถในการตัดสินใจ และหากมีกรรมการที่มีประสบการณ์ในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการมาก่อน ก็จะเป็นประโยชน์สำหรับการถ่ายทอดประสบการณ์ และทำให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน
- 1.7 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ควรมีอายุงานในการเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ที่ไม่หมดวาระพร้อมกัน

2. คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 2.1 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจถึงธุรกิจและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหา และคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน รวมถึงความรู้เรื่องการค้ากับดูแลกิจการ
- 2.2 มีความเป็นกลางโดยไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงความหลากหลายในแต่ละสาขาอาชีพ หรือความถนัด เพื่อที่จะสามารถสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด
- 2.3 สามารถอุทิศเวลาและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ได้

3. วาระการดำรงตำแหน่ง และค่าตอบแทน

- 3.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี หรือตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท (แล้วแต่ระยะเวลาใดจะถึงก่อน)

- 3.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นตำแหน่ง อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ได้อีกตามที่คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นสมควร
- 3.3 ค่าตอบแทนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ถือหุ้นอนุมัติ

4. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน แบ่งเป็น 2 ส่วน

4.1 ด้านการสรรหากรรมการ

4.1.1 พิจารณาเสนอแนะโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย ให้มีความเหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ ด้วยความโปร่งใส ปราศจากอิทธิพลของผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจควบคุม และสร้างความมั่นใจให้กับบุคคลภายนอก เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ แล้วแต่กรณี

4.1.2 พิจารณาคุณลักษณะของบุคคลที่จะมาเป็นกรรมการบริษัทให้มีความเหมาะสม โดยมีแนวทางในการพิจารณา ดังต่อไปนี้

- 1) คณะกรรมการบริษัท ควรประกอบด้วยกรรมการที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง คู่มือกำกับดูแลกิจการที่ดีและซื่อสัตย์ของบริษัท
- 2) **คุณลักษณะทั่วไป (General Characteristics)** อาทิ ความมีคุณธรรม และความรับผิดชอบ การตัดสินใจด้วยข้อมูลเหตุผล ความมีวุฒิภาวะ กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและเป็นอิสระ การยึดมั่นในหลักการ และมาตรฐานเอียงมืออาชีพ และความหลากหลายในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน อายุ และเพศ
- 3) **คุณลักษณะด้านความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน (Skill Characteristics)** ที่สอดคล้องกับธุรกิจและความต้องการของบริษัทหรือตามเงื่อนไขที่มีความจำเป็น และหากอยู่ในบัญชีรายชื่อของหน่วยราชการที่มีการรับรอง ก็จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท
- 4) พิจารณากรรมการที่สามารถอุทิศเวลาในการทำหน้าที่กรรมการได้อย่างเต็มที่ โดยกรรมการ ต้องไม่ดำรงตำแหน่งในบริษัทจดทะเบียนเกิน 5 แห่ง และกรรมการที่เป็นผู้บริหาร ไม่ควรดำรงตำแหน่งในบริษัทจดทะเบียนเกิน 3 แห่ง

- 4.1.3 พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะมาเป็นกรรมการอิสระ ให้มีความเหมาะสมกับบริษัท เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท และหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมถึงไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกำหนด
- 4.1.4 เสนอหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหากรรมการบริษัทที่จะมาดำรงตำแหน่งเพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา
- 4.1.5 พิจารณาคัดสรรบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการบริษัท ทั้งในกรณีที่ไม่มีตำแหน่งว่าง หรือกรณีกรรมการครบวาระการดำรงตำแหน่ง เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ แล้วแต่กรณี
- 4.1.6 พิจารณารายชื่อกรรมการบริษัท ที่สมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 4.1.7 พิจารณากลับกรองรายชื่อและประวัติของบุคคลที่จะเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ อย่างรอบคอบ เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 4.1.8 พิจารณากำหนดองค์ประกอบ และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการใหญ่ ทั้งในเรื่องความเป็นผู้นำ การกำหนดและการดำเนินการตามกลยุทธ์ ผลประกอบการด้านการเงิน ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการและฝ่ายบริหาร การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เป็นต้น เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดค่าตอบแทนประจำปี เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 4.1.9 พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการใหญ่ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงอัตราการปรับเงินเดือนประจำปี บำเหน็จ โบนัส สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช่ตัวเงินเพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 4.1.10 พิจารณาแผนผู้สืบทอดตำแหน่งของกรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารระดับสูง เพื่อเตรียมความพร้อมให้มีผู้สืบทอดงาน ในกรณีที่กรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือผู้บริหารระดับสูง เกษียณอายุหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

4.2 ด้านการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

4.2.1 พิจารณาเสนอแนะโครงสร้าง หลักเกณฑ์ และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน กรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย เช่น ค่าตอบแทนประจำ (Retainer Fees) โบนัส เบี้ยประชุม และค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัว เงินที่เหมาะสมกับขนาดของธุรกิจ เพียงพอ และเป็นธรรม สามารถจูงใจและ รักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้ได้ และสอดคล้องกับผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น โดยค่าตอบแทนกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย จะต้องนำเสนอต่อที่ ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

4.2.2 กำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการผู้จัดการใหญ่ โดย คำนึงถึงความเหมาะสม เพียงพอ และเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการ สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืนให้แก่บริษัท และสามารถรักษาผู้บริหารที่มี ความสามารถให้อยู่กับบริษัท โดยค่าตอบแทนกรรมการผู้จัดการใหญ่ คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้อนุมัติ

4.2.3 ในกรณีจำเป็น อาจพิจารณาว่าจ้างที่ปรึกษาภายนอกเพื่อให้คำแนะนำในการ กำหนดค่าตอบแทนของกรรมการ และกรรมการผู้จัดการใหญ่ ให้เป็นไปอย่าง เหมาะสม โดยค่าใช้จ่ายดังกล่าวถือเป็นความรับผิดชอบของบริษัท

5. การประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และการรายงาน

5.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะต้องมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง

5.2 กรรมการแต่ละคนควรเข้าร่วมประชุมอย่างน้อยร้อยละ 75 ของจำนวนครั้งการประชุม ทั้งหมดที่ได้จัดให้มีขึ้นในรอบปี โดยองค์ประชุม ประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่ง หนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

5.3 มติที่ประชุม ให้ถือเสียงข้างมาก โดยกรรมการหนึ่งคนมีคะแนนเสียง 1 เสียง และกรณี คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียง เป็นเสียงชี้ขาด

5.4 มีการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี

5.5 มีการทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อย่างน้อยทุก ระยะเวลา 2 ปี

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

กฎบัตรฉบับนี้ ได้รับอนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 11/2560
เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 256