



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
(Nomination and Remuneration Committee)

บริษัท สเตคอน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

บริษัท สเตคอน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัทจึงมีมติแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาหลักเกณฑ์และรูปแบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการเสนอชื่อเป็นกรรมการ กรรมการชดเชย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม/กรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูง ด้วยความโปร่งใส รวมถึงการพิจารณาค่าตอบแทนให้แก่กรรมการ กรรมการชดเชย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม/กรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูงด้วยความเป็นธรรม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับผลประโยชน์ของของบริษัท ทั้งนี้ เพื่อให้ค่าตอบแทนดังกล่าวอยู่ในระดับที่เหมาะสมและสามารถแข่งขันได้ในตลาดและอุตสาหกรรมซึ่งประกอบธุรกิจเดียวกัน

2. องค์ประกอบ

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน โดยสมาชิกของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องประกอบด้วยกรรมการอิสระมากกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งคณะ และประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ
- 2.2 ให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งและ/หรือถอดถอนคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่งตั้งและ/หรือถอดถอนเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานเกี่ยวกับการนัดหมาย การประชุม การจัดเตรียมวาระการประชุม การนำเสนอเอกสารประกอบการประชุม และการจัดทำรายงานการประชุม

3. คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนบริษัท

คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีดังนี้

- 3.1 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความเข้าใจเกี่ยวกับงานบริหารบุคคลอันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทในระยะยาว
- 3.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรมในการคิดและตัดสินใจ และมีเวลาเพียงพอที่จะสามารถอุทิศความรู้ ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทได้อย่างเต็มที่
- 3.3 มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

- 3.4 มีความเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อให้มาดำรงตำแหน่ง รวมถึงการนำเสนอคำตอบแทนของกรรมการและกรรมการชุดย่อยที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง ให้มีความเหมาะสม และเป็นการตอบแทนบุคคลที่ช่วยให้งานของบริษัท ประสบความสำเร็จ

4. การแต่งตั้งและวาระการดำรงตำแหน่ง

- 4.1. คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน โดยกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนทุกท่านจะต้องเป็นกรรมการบริษัท
- 4.2. กรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี นับตั้งแต่วันแต่งตั้งหรือตามการดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัท และเมื่อครบกำหนดวาระดำรงตำแหน่ง อาจได้รับการแต่งตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งใหม่ได้ตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควร
- 4.3. นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนจะพ้นจากตำแหน่งต่อเมื่อ
- (1) พ้นจากการเป็นกรรมการของบริษัท
 - (2) เสียชีวิต
 - (3) ลาออกจากการเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน หรือกรรมการบริษัท
 - (4) ขาดคุณสมบัติจากการเป็นกรรมการของบริษัท หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชน พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - (5) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทลงมติให้พ้นจากตำแหน่ง
 - (6) ศาลมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง
 - (7) ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน ขาดคุณสมบัติจากการเป็นกรรมการอิสระ

ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนคนใดมีความประสงค์จะลาออกจากตำแหน่ง ให้ยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือนพร้อมระบุเหตุผลเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนรายอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทดแทนกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนที่ลาออก

ในกรณีที่ตำแหน่งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนว่างลงนอกเหนือจากการออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการคนใดคนหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย เข้าเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนทดแทน โดยกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนที่ได้รับแต่งตั้งทดแทนนั้น จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงวาระที่ยังคงเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งนั้น

5. อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

5.1 หลักเกณฑ์การสรรหากรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง

- (1) พิจารณานำเสนอโครงสร้าง องค์ประกอบ และคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ
- (2) พิจารณากำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ กระบวนการในการสรรหา และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติหลากหลายทางด้านทักษะวิชาชีพและความเชี่ยวชาญ โดยไม่จำกัดเพศ ตลอดจนความเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม/กรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป
- (3) กำกับดูแลการสรรหากรรมการบริษัท และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทในทุกกลุ่มธุรกิจขององค์กร รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรว่า แผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงหรือตำแหน่งที่สำคัญ และรายชื่อผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณานั้น จะได้รับการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ
- (4) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม/กรรมการผู้จัดการใหญ่ ทั้งการประเมินแบบทั้งคณะและแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง) เพื่อพิจารณาทบทวนผลงาน ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละปี เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ พร้อมเสนอผลประเมินและแนวทางการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาต่อไป
- (5) ดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม/กรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูง
- (6) จัดทำแผนการพัฒนาความรู้กรรมการ เพื่อให้กรรมการในปัจจุบัน รวมถึงกรรมการที่เข้าใหม่มีความรู้ความเข้าใจในธุรกิจและบทบาทหน้าที่ของกรรมการอย่างสม่ำเสมอ
- (7) ขอความเห็นทางวิชาชีพจากบุคคลหรือองค์กรภายนอก เพื่อให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำที่เป็นอิสระเกี่ยวกับการสรรหาให้แก่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งการว่าจ้างบุคคลภายนอกเฉพาะคราว เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด และการว่าจ้างดังกล่าวจะเป็นผลดีแก่บริษัท
- (8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

5.2 การกำหนดค่าตอบแทน

- (1) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทน การกำหนดค่าตอบแทน และการปรับลดอัตราเงินเดือน และผลตอบแทนอื่นของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม/กรรมการผู้จัดการใหญ่ ให้อยู่ในระดับที่ใกล้เคียง และสามารถเทียบเคียงได้กับบริษัทอื่นซึ่งอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์เป้าหมาย และผลการดำเนินงานของบริษัท และนำเสนอต่อที่ประชุมกรรมการบริษัท และ/หรือผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี)
- (2) พิจารณาเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสนอขายหลักทรัพย์ที่ออกใหม่ หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นให้แก่กรรมการและพนักงาน (หากมี) ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และสามารถหาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง รวมทั้งเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น

ในการนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องทบทวนและพิจารณาความเหมาะสมของกฎบัตรอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเนื้อหาในกฎบัตรนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ในการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงการบังคับใช้กฎหมายในปัจจุบัน โดยการแก้ไขปรับปรุงนโยบายที่มีนัยสำคัญดังกล่าว จะต้องได้รับความเห็นชอบจากมติที่ประชุมของคณะกรรมการบริษัท

6. การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

6.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ทั้งนี้ ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจเรียกประชุมเพิ่มเติมเป็นวาระพิเศษได้ตามที่เห็นสมควร

6.2 ในการเชิญประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้กำหนดวาระการประชุม ทั้งนี้ ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ส่งหนังสือเชิญประชุมพร้อมระเบียบวาระการประชุม และเอกสารประกอบการประชุมไปยังกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วันก่อนวันประชุม เพื่อให้กรรมการได้มีเวลาศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้าประชุม เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน สามารถจัดส่งหนังสือเชิญประชุม พร้อมเอกสารต่าง ๆ และ/หรือ กำหนดวันนัดประชุมเร็วกว่าระยะเวลาดังกล่าวก็ได้ ทั้งนี้ การจัดส่งหนังสือเชิญประชุมดังกล่าว สามารถนำส่งเป็นจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ได้

ทั้งนี้ ในการจัดส่งหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุมแก่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกท่าน เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย อาจจัดส่งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แทนได้ โดยเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนด

คำตอบแทน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ต้องจัดเก็บสำเนาหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุมไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งอาจพิจารณาจัดเก็บในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ได้

- 6.3 องค์ประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบจะต้องประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบทั้งหมดจึงจะครบองค์ประชุม

ทั้งนี้ การประชุมคณะกรรมการบริษัท อาจเป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยการประชุมดังกล่าว จะต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงจัดให้มีการบันทึกภาพและเสียง รวมถึงข้อมูลจรรยาบรรณอิเล็กทรอนิกส์ตลอดการประชุม โดยภาพและเสียง รวมถึงข้อมูลจรรยาบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่บันทึกไว้ ให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของรายงานการประชุมด้วย

- 6.4 ให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม เว้นแต่ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบติดภารกิจหรือไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบที่เข้าร่วมประชุมทำการเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

- 6.5 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือคะแนนเสียงข้างมากของกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบที่มาประชุม โดยกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบหนึ่งท่านจะมีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

- 6.6 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบสามารถเชิญผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรรมการบริษัท ผู้บริหาร หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมในวาระการประชุมนั้น ๆ เพื่อชี้แจงข้อมูลตามความจำเป็น หรือแสดงความคิดเห็นให้เหมาะสมกับวาระการประชุมได้

- 6.7 ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบ เป็นผู้จัดทำรายงานการประชุม ทั้งนี้ รายงานการประชุมดังกล่าว จะต้องนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบรับทราบ เพื่อให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบเป็นผู้รายงานผลการประชุมให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทรับทราบต่อไป

7. การรายงาน

ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบมีหน้าที่ที่จะต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท และรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมารายงานประจำปีของบริษัท โดยมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

- 7.1 จำนวนครั้งในการประชุม

7.2 จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุม

7.3 ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรที่กำหนดไว้

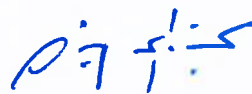
ทั้งนี้ ในกรณีที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพบว่ามีเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องที่อาจจะก่อให้เกิดผลกระทบกับบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ ไม่ว่าจะเหตุนั้นจะมาจากภายในองค์กรหรือจากปัจจัยภายนอกก็ตาม คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่ที่จะต้องรายงานให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาทราบ โดยทันที

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในรูปแบบของการประเมินรายบุคคล (ประเมินตนเอง) และการประเมินรายคณะ และรายงานผลการประเมินประจำปีให้คณะกรรมการบริษัททราบ เพื่อนำมาใช้ในการทบทวนการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและองค์กรอย่างสูงสุด

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนบริษัทฉบับนี้ อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567 และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567



(นายวัลลภ รุ่งกิจวรเสถียร)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท สเตคอน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)