กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน)

อนุมัติตามมติคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 12/2561 – 11 ตุลาคม 2561

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

(Nomination and Remuneration Committee Charter)

บริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน)

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจัดตั้งขึ้นโดยคณะกรรมการบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1) กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของบริษัท และผู้บริหารสูงสุดให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

2) พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การสรรหาและจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงสุด ให้มีความเหมาะสม และมีความเป็นธรรม

3) ปฏิบัติงานภายใต้กฎเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง

2. โครงสร้างและองค์ประกอบ

2.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งประธานและกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

2.2 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีองค์ประกอบอย่างน้อยจำนวน 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน และควรประกอบด้วยกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่ โดยประธานคณะกรรมการบริษัท ไม่ควรเป็นคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

2.3 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่ไม่ใช่กรรมการอิสระ ควรเป็นกรรมการที่มิได้เป็นกรรมการบริหาร (Non-Executive Director) เพื่อให้สามารถมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ ถ้าจำเป็นต้องมีกรรมการที่เป็นผู้บริหารดังกล่าว ไม่ควรร่วมพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

2.4 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ประกอบไปด้วยกรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในธุรกิจ

2.5 ให้บริษัทพิจารณาเสนอผู้บริหารบริษัท ทำหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอยังคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

3. <u>วาระการดำรงตำแหน่ง</u>

3.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ดำรงตำแหน่งตามรอบระยะเวลาการเป็นกรรมการบริษัท โดยกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ สามารถได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกได้ และในกรณีกรรมการเข้าแทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ กรรมการที่เข้าแทนนั้น มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับรอบระยะเวลาการเป็นกรรมการบริษัทของตน

3.2 เหตุแห่งการพ้นจากตำแหน่ง ได้แก่ ครบวาระ ลาออก ตาย ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 มาตรา 68 และตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 มาตรา 89/3 89/4 และ 89/6 และประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ กจ. 3/2560 เรื่องการกำหนดลักษณะขาดความน่าไว้วางใจของกรรมการและผู้บริหารของบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นลงมติให้ออก หรือศาลมีคำสั่งให้ออก พ้นหรือออกจากตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ ด้วยเหตุที่ระบุไว้ในข้อบังคับ

3.3 เมื่อกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนครบวาระ หรือมีเหตุใดที่ไม่สามารถดำรงตำแหน่งได้จนครบวาระ ซึ่งมีผลให้จำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่ครบตามองค์ประกอบ คณะกรรมการบริษัทจะแต่งตั้งใหม่เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงภายใน 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่จำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่ครบถ้วน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

4. <u>อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ</u>

4.1 การประเมินผลการดำเนินงานของบริษัท (Corporate KPIs)

1) พิจารณาเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานประจำปีของบริษัทให้สอดคล้องกับแนวนโยบาย และภารกิจที่คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมาย และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

2) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทตามเกณฑ์การประเมินผล เสนอแนะแนวทาง และมาตรการในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการของบริษัท และนำเสนอผลฯ ณ สิ้นปี ต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

3) ทบทวนและหรือเสนอความเห็นในการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของบริษัท ตามความจำเป็นของสถานการณ์ และแนวนโยบายที่อาจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงของบริษัท

4) พิจารณาเกณฑ์การประเมินผลงานของกรรมการบริษัท และกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เพื่อพิจารณาปรับค่าตอบแทนประจำปีให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบ และจูงใจให้คณะกรรมการบริษัทและกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ นำพาองค์กรให้ดำเนินงานตามเป้าหมาย

5) พิจารณาอนุมัติการปรับปรุง แก้ไข และทบทวนคู่มือเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทฯ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ

6) รายงานผลการดำเนินงานยังคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงานตาม Corporate KPIs ของบริษัท อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

4.2 ด้านการสรรหา

1) พิจารณาโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการของกลุ่มบริษัท ในเรื่องของจำนวนคณะกรรมการที่เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ คุณสมบัติของกรรมการแต่ละคนในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ และด้านคุณธรรม จริยธรรม

2) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะมาเป็นคณะกรรมการของกลุ่มบริษัท ให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของบริษัท รวมถึงพิจารณาถึงความหลากหลายด้านทักษะ ความรู้ และความชำนาญ และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนด โดยจัดทำตารางองค์ประกอบความรู้ความชำนาญของกรรมการ (Skill Matrix) และพิจารณาทบทวนเกณฑ์คุณสมบัติของกรรมการอิสระและเสนอขออนุมัติเปลี่ยนแปลงใดๆ ต่อคณะกรรมการบริษัท

3) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริษัทของกลุ่มบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยของกลุ่มบริษัท ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัทของกลุ่มบริษัท ที่ปรึกษาคณะกรรมการชุดย่อยของกลุ่มบริษัท กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ผู้บริหารสูงสุดของบริษัทในเครือ และผู้บริหารสูงสุดของบริษัทในแต่ละสายงาน

4) สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตาม 4.2 ข้อ 2) และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งต่างๆ ตาม 4.2 ข้อ 3) ยกเว้นผู้บริหารสูงสุดของบริษัทในแต่ละสายงาน

5) พิจารณาบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการ ตามที่เสนอโดยผู้ถือหุ้นของบริษัท

6) กำกับดูแลให้บริษัทจัดให้มีการปฐมนิเทศแก่กรรมการใหม่ เพื่อให้มีความรู้เข้าใจในธุรกิจของบริษัท และสามารถปฏิบัติหน้าที่กรรมการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) กำกับดูแลให้มีการจัดทำและทบทวนแผนการพัฒนากรรมการผู้อำนวยการใหญ่และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทและบริษัทในเครือเป็นประจำทุกปี เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นแผนต่อเนื่องให้มีผู้สืบทอดงานในกรณีที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่หรือผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งนั้นๆ เกษียณอายุหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

8) กำกับดูแลให้มีการเปิดเผยนโยบายในการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการที่มีความหลากหลาย และข้อมูลกรรมการ รวมทั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย อาทิ อายุ เพศ ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ สัดส่วนการถือหุ้น จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ และการ

ดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่น รวมทั้งความเป็นอิสระ หรือไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ไว้ในรายงานประจำปี และบน website ของบริษัท

4.3 การพิจารณาค่าตอบแทน

1) พิจารณาค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อนำเสนอยังคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติในเบื้องต้น ก่อนนำเสนอผู้ถือหุ้นอนุมัติ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

(1) ค่าตอบแทนของกรรมการควรสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของบริษัท ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาท และความรับผิดชอบ

(2) ควรเปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการที่สะท้อนถึงภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละคน รวมทั้งรูปแบบและจำนวนของค่าตอบแทนด้วย

(3) กำหนดอัตราค่าตอบแทนกรรมการ ทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินให้มีความเหมาะสมทั้งค่าตอบแทนในอัตราคงที่ (เช่น ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม) และค่าตอบแทนตามผลดำเนินงานของบริษัท (เช่น โบนัส) โดยควรเชื่อมโยงกับมูลค่าที่บริษัทสร้างให้กับผู้ถือหุ้น

(4) กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการโดยคำนึงถึงปัจจัย ดังนี้ 1) แนวปฏิบัติ ในอุตสาหกรรม 2) ผลประกอบการและขนาดของธุรกิจ 3) ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของกรรมการ 4) บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการ 5) ผลการปฏิบัติงานของกรรมการ โดยกำหนดให้มีระดับที่เหมาะสม เพียงพอ เป็นธรรม สามารถจูงใจ และรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้ได้ ทั้งนี้ ควรสอดคล้องกับผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและต้องไม่สูงเกินไปจนทำให้กรรมการขาดความเป็นอิสระ

(5) กำหนดรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการทั้งค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม และค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ เช่น โบนัส เป็นต้น

2) กำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

3) พิจารณากรอบนโยบายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ทั้งหมดทั้งในรูปตัวเงิน และมิใช่ตัวเงินของ

(1) คณะกรรมการบริษัทในเครือ

(2) คณะกรรมการชุดย่อยบริษัทในเครือ

(3) ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัท

(4) ที่ปรึกษาคณะกรรมการชุดย่อยบริษัทฯ

(5) ที่ปรึกษาคณะกรรมการของบริษัทในเครือ

(6) กรรมการผู้อำนวยการใหญ่

(7) ผู้บริหารสูงสุดของบริษัทในเครือ

โดยนำเสนอคณะกรรมการบริษัท และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทในเครือเพื่อดำเนินการตามมติต่อไป

4) พิจารณากรอบอัตราโบนัสและอัตราการขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานกลุ่มบริษัท โดยพิจารณาจากผลประกอบการของบริษัท

4.4 ในกรณีที่มีความจำเป็น คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนสามารถเชิญฝ่ายบริหาร หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจง หรือส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องได้

4.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนโดยรวมทั้งคณะและรายบุคคล รวมถึงรายงานปัญหาอุปสรรคที่เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุตามขอบเขต อำนาจ หน้าที่ (ถ้ามี) ยังคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบปีละ 1 ครั้ง และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

4.6 ทบทวนกฎบัตรทุกปีเพื่อปรับปรุงไม่ให้ล้าสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ในกรณีที่มีการแก้ไข ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนนำเสนอยังคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

4.7 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

5. <u>การประชุม</u>

5.1 จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง หรือตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ กำหนดให้มีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเข้าร่วมประชุมในแต่ละครั้งไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งจึงจะถือเป็นองค์ประชุม ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนหรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนโดยคำสั่งของประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ส่งหนังสือนัดประชุมและเอกสารประกอบการประชุมไปยังคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วน

5.2 ในกรณีประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ประธานในที่ประชุมได้ ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมอบหมายกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนใดคนหนึ่ง หรือกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนในที่ประชุมเลือกกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนใด คนหนึ่งให้ปฏิบัติหน้าที่ประธานในที่ประชุมแทน

5.3 ในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่สามารถมาประชุมได้ ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแจ้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนโดยวาจาหรืออาจส่งหนังสือลาประชุม

5.4 ก่อนการประชุมให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแต่ละคนพิจารณาระเบียบวาระการประชุมในเบื้องต้นว่าตนเองมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในเรื่องที่จะพิจารณาหรือไม่ โดยกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการพิจารณาระเบียบวาระนั้น ให้งดเว้นการให้ความเห็น และงดเว้นการออกเสียงลงมติ หรือออกจากที่ประชุม

5.5 มติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์

(1) ในการลงมติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทุกคนมีคะแนนเสียงคนละหนึ่งเสียงและให้ถือคะแนนเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ กรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียง เพื่อเป็นการชี้ขาด เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และผู้เข้าร่วมประชุมอื่นที่ไม่ใช่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่มีสิทธิลงมติ

(2) ในกรณีที่มีเหตุจำนวนกรรมการว่างลงจนเหลือจำนวนน้อยกว่ากึ่งหนึ่งขององค์ประกอบซึ่งไม่ครบองค์ประชุมให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่เหลืออยู่พิจารณามอบหมายให้ฝ่ายบริหารนำเสนอระเบียบวาระนั้นยังคณะกรรมการบริษัทโดยตรง

5.6 เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้บันทึกและเก็บรักษารายงานการประชุม รวมทั้งจัดส่งรายงานการประชุมให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนภายใน 7 วัน นับจากวันประชุม และให้นำส่งระเบียบวาระตลอดจนรายงานการประชุมที่ได้รับรองแล้วยังเลขานุการบริษัท

6. <u>ค่าตอบแทน</u>

6.1 ค่าตอบแทนคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้ได้รับตามมติที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

6.2 ค่าตอบแทนที่ปรึกษาคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้ได้รับตามมติคณะกรรมการบริษัท ซึ่งได้ผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแล้ว

7. <u>การรายงาน</u>

ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนรายงานผลการปฏิบัติงาน หรือรายงานอื่นใด ที่ได้ข้อสรุปชัดเจน หรือเห็นว่าคณะกรรมการบริษัทควรทราบในการประชุมคณะกรรมการบริษัท

8. <u>ที่ปรึกษาจากภายนอก</u>

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนสามารถขอรับคำปรึกษาจากที่ปรึกษาภายนอก ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญอิสระตามความเหมาะสม โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท

.....

(นายวีรศักดิ์ โฆสิตไพศาล)

ประธานคณะกรรมการบริษัท