

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน)

---



อนุมัติตามมติคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 12/2566 วันที่ 26 ตุลาคม 2566



eastwater

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

### (Nomination and Remuneration Committee Charter)

บริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน)

#### 1. คำนิยาม

“กฎบัตร” หมายถึง กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

“คณะกรรมการบริษัท” หมายถึง คณะกรรมการบริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน)

“ประธาน” หมายถึง ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

“กรรมการ” หมายถึง กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

“ที่ปรึกษา” หมายถึง ที่ปรึกษาคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

#### 2. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจัดตั้งขึ้นโดยคณะกรรมการบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

2.1 กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และกรรมการผู้ชำนาญการใหญ่ ให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

2.2 พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การสรรหาของคณะกรรมการกลุ่มบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยของบริษัท ที่ปรึกษาคณะกรรมการของบริษัท ที่ปรึกษาคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัท กรรมการผู้ชำนาญการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูงสุดของกลุ่มบริษัท ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

2.3 พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการกลุ่มบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยของกลุ่มบริษัท ที่ปรึกษาคณะกรรมการของบริษัท ที่ปรึกษาคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัท กรรมการผู้ชำนาญการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูงสุดของกลุ่มบริษัท ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

#### 3. โครงสร้างและองค์ประกอบ

3.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งประธานกรรมการ ที่ปรึกษา และเลขานุการ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

3.2 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีองค์ประกอบอย่างน้อยจำนวน 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน และไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งเป็นกรรมการอิสระ โดยประธานคณะกรรมการบริษัท ไม่ควรเป็นคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

3.3 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่ไม่ใช่กรรมการอิสระควรเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (Non-Executive Director) เพื่อให้สามารถมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ ถ้าจำเป็นต้องมีกรรมการที่เป็นผู้บริหารดังกล่าว ไม่ควรร่วมพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

3.4 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ประกอบไปด้วยกรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในธุรกิจ

#### **4. วาระการดำรงตำแหน่ง**

4.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ดำรงตำแหน่งตามรอบระยะเวลาการเป็นกรรมการบริษัทหรือ ตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ มีมติอนุมัติ

4.2 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

4.3 เมื่อกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนครบวาระ หรือมีเหตุใดที่ไม่สามารถดำรงตำแหน่งได้จนครบวาระ ซึ่งมีผลให้จำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่ครบตามองค์ประกอบ คณะกรรมการบริษัทจะแต่งตั้งใหม่เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงภายใน 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่จำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่ครบถ้วน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

#### **5. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ**

##### **5.1 การประเมินผลการดำเนินงานของบริษัท (Corporate KPIs)**

1) พิจารณาเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานประจำปีของบริษัทให้สอดคล้องกับแนวนโยบาย และภารกิจที่คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมาย และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

2) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทตามเกณฑ์การประเมินผล เสนอแนะแนวทาง และมาตรการในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการของบริษัท และนำเสนอผลฯ ณ สิ้นปี ต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

3) ทบทวนและหรือเสนอความเห็นในการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของบริษัท ตามความจำเป็นของสถานการณ์ และแนวนโยบายที่อาจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงของบริษัท

4) พิจารณาเกณฑ์การประเมินผลงานของกรรมการบริษัท และกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เพื่อพิจารณาปรับค่าตอบแทนประจำปีให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบ และจูงใจให้คณะกรรมการบริษัท และกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ นำพองค์กรให้ดำเนินงานตามเป้าหมาย

5) พิจารณาอนุมัติการปรับปรุง แก้ไข และทบทวนคู่มือเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทฯ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ

6) รายงานผลการดำเนินงานยังคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงานตาม Corporate KPIs ของบริษัท อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

## 5.2 ด้านการสรรหา

1) กำหนดโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการของกลุ่มบริษัท ในเรื่องของจำนวนคณะกรรมการที่เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ คุณสมบัติของกรรมการแต่ละคนในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ และด้านคุณธรรมจริยธรรม และนำเสนอยังคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป

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

3) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งคณะกรรมการกลุ่มบริษัท คณะกรรมการชดเชยของบริษัท ที่ปรึกษาคณะกรรมการของบริษัท กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ผู้บริหารสูงสุดของกลุ่มบริษัท และผู้บริหารสูงสุดของบริษัทในแต่ละสายงาน

4) สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตาม 5.2 ข้อ 2) และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งต่างๆ ตาม 5.2 ข้อ 3) ยกเว้นผู้บริหารสูงสุดของบริษัทในแต่ละสายงาน

5) พิจารณาบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการ ตามที่เสนอโดยผู้ถือหุ้นของบริษัท

6) กำกับดูแลให้บริษัทจัดให้มีการประชุมพิเศษแก่กรรมการใหม่ เพื่อให้มีความรู้เข้าใจในธุรกิจของบริษัท และสามารถปฏิบัติหน้าที่กรรมการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) กำกับดูแลให้มีการจัดทำและทบทวนแผนพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เป็นประจำทุกปี เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นแผนต่อเนื่องให้มีผู้สืบทอดงานในกรณีที่ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ พ้นจากตำแหน่งหรือผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งนั้นๆ เกษียณอายุหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

8) กำกับดูแลให้มีการเปิดเผยนโยบายในการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการที่มีความหลากหลาย และข้อมูลกรรมการ รวมทั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย อาทิ อายุ เพศ ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ สัดส่วนการถือหุ้น จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ และการดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่น รวมทั้งความเป็นอิสระ หรือไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ไว้ในรายงานประจำปี และ website ของบริษัท

### 5.3 การพิจารณาค่าตอบแทน

1) พิจารณาค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อนำเสนอยังคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติในเบื้องต้น ก่อนนำเสนอผู้ถือหุ้นอนุมัติ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

(1) ค่าตอบแทนของกรรมการควรสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของบริษัท  
ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาท และความรับผิดชอบ

(2) ควรเปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการที่สะท้อนถึง  
ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละคน รวมทั้งรูปแบบและจำนวนของ  
ค่าตอบแทนด้วย

(3) กำหนดอัตราค่าตอบแทนกรรมการ ทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินให้มีความ  
เหมาะสมทั้งค่าตอบแทนในอัตรากงที่ (เช่น ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม) และ  
ค่าตอบแทนตามผลดำเนินงานของบริษัท (เช่น โบนัส) โดยควรเชื่อมโยงกับมูลค่าที่  
บริษัทสร้างให้กับผู้ถือหุ้น

(4) กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ โดยคำนึงถึงปัจจัย ดังนี้ 1) แนว  
ปฏิบัติ ในอุตสาหกรรม 2) ผลประกอบการและขนาดของธุรกิจ 3) ความรู้  
ความสามารถ และประสบการณ์ของกรรมการ 4) บทบาท หน้าที่ และความ  
รับผิดชอบของกรรมการ 5) ผลการปฏิบัติงานของกรรมการ โดยกำหนดให้มีระดับที่  
เหมาะสม เพียงพอ เป็นธรรม สามารถจูงใจ และรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้ได้ ทั้งนี้  
ควรสอดคล้องกับผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและต้องไม่สูงเกินไปจนทำให้กรรมการ  
ขาดความเป็นอิสระ

(5) กำหนดรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการทั้งค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม และ  
ค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ เช่น โบนัส เป็นต้น

2) กำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

3) พิจารณารอบนโยบายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ทั้งหมดทั้งในรูปตัวเงิน และมีใช้ตัวเงินของ

- (1) คณะกรรมการกลุ่มบริษัท
- (2) คณะกรรมการชุดย่อยของกลุ่มบริษัท
- (3) ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัท
- (4) ที่ปรึกษาคณะกรรมการชุดย่อยบริษัท
- (5) กรรมการผู้อำนวยความสะดวกใหญ่
- (6) ผู้บริหารสูงสุดของกลุ่มบริษัท

โดยนำเสนอคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ และแจ้งคณะกรรมการกลุ่มบริษัทเพื่อดำเนินการตามมติต่อไป ยกเว้นข้อ (6) นำเสนอคณะกรรมการบริษัท เพื่อทราบ

4) พิจารณารอบอัตราโบนัสและอัตรการขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานกลุ่มบริษัท โดยพิจารณาจากผลประกอบการของบริษัท

5.4 ในกรณีที่มีความจำเป็น คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนสามารถเชิญฝ่ายบริหาร หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจง หรือส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องได้

5.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยรวมทั้งคณะ และรายบุคคล รวมถึงรายงานปัญหาอุปสรรคที่เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุตามขอบเขต อำนาจหน้าที่ (ถ้ามี) ยังคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบปีละ 1 ครั้ง และนำผลการประเมิน ไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

5.6 ทบทวนกฎบัตรทุกปีเพื่อปรับปรุงให้ทันสมัย และสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ในกรณีที่มีการแก้ไข ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนนำเสนอยังคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

5.7 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

## 6. การประชุม

6.1 จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง หรือตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ กำหนดให้มีการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเข้าร่วมประชุมในแต่ละครั้งไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งจึงจะถือเป็นองค์ประชุม ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนหรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยคำสั่งของประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ส่งหนังสือนัดประชุมและเอกสารประกอบการ

ประชุมไปยังคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนไม่น้อยกว่า 3 วันก่อนประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วนเพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัทจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีการอื่นใดและกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้อีก

การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนอาจดำเนินการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ ให้ถือว่าที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของบริษัทเป็นสถานที่จัดการประชุม

6.2 ในกรณีประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ประธานในที่ประชุมได้ ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนมอบหมายกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนคนใดคนหนึ่ง หรือกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนในที่ประชุมเลือกกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนคนใด คนหนึ่งให้ปฏิบัติหน้าที่ประธานในที่ประชุมแทน

6.3 ในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนไม่สามารถมาประชุมได้ ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนแจ้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน โดยวาจาหรืออาจส่งหนังสือลาประชุม

6.4 ก่อนการประชุมให้กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนแต่ละคนพิจารณาระเบียบวาระการประชุมในเบื้องต้นว่าตนเองมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในเรื่องที่จะพิจารณาหรือไม่ โดยกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการพิจารณาระเบียบวาระนั้น ให้งดเว้นการให้ความเห็น และงดเว้นการออกเสียงลงมติ หรือออกจากที่ประชุม

6.5 มติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์

1) ในการลงมติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนทุกคนมีคะแนนเสียงคนละหนึ่งเสียงและให้ถือคะแนนเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ กรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน หรือประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียง เพื่อเป็นการชี้ขาด เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน และผู้เข้าร่วมประชุมอื่นที่ไม่ใช่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนไม่มีสิทธิลงมติ

2) ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นจนกรรมการว่างลงจนเหลือจำนวนน้อยกว่ากึ่งหนึ่งขององค์ประกอบซึ่งไม่ครบองค์ประชุมให้กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนที่เหลืออยู่พิจารณา มอบหมายให้ฝ่ายบริหารนำเสนอระเบียบวาระนั้นยังคณะกรรมการบริษัทโดยตรง

6.6 เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เป็นผู้บันทึกและเก็บรักษา รายงานการประชุม รวมทั้งจัดส่งรายงานการประชุมให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ภายใน 7 วัน นับจากวันประชุม และให้นำส่งระเบียบวาระตลอดจนรายงานการประชุมที่ได้รับรองแล้วยัง เลขานุการบริษัท

6.7 กรรมการทุกท่านมีสัดส่วนการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน อย่างน้อยร้อยละ 75 ของการประชุมทั้งปี

## **7. คำตอบแทน**

7.1 คำตอบแทนคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ให้ได้รับตามมติที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

7.2 คำตอบแทนที่ปรึกษาคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ให้ได้รับตามมติคณะกรรมการบริษัท ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาก่อนการออกจกคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนแล้ว

## **8. การรายงาน**

ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนรายงานผลการปฏิบัติงาน หรือรายงานอื่นใดที่ได้ข้อสรุปชัดเจน หรือเห็นว่าคณะกรรมการบริษัทควรทราบในการประชุมคณะกรรมการบริษัท

## **9. ที่ปรึกษาจากภายนอก**

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนสามารถขอรับคำปรึกษาจากที่ปรึกษาภายนอก ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญอิสระตามความเหมาะสม โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท

## ภาคผนวก 1

### **หลักเกณฑ์การสรรหาผู้บริหารระดับสูงสุด**

#### **หลักเกณฑ์การสรรหาตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการใหญ่**

1. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท และด้านการบริหารในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง
2. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง หรือข้าราชการการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น
3. ไม่เคยต้องคำพิพากษา หรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติ หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ
4. ไม่เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติต้องห้ามตามข้อกำหนดของบริษัท กฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด

#### **กระบวนการสรรหาตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการใหญ่**

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณากำหนดกระบวนการและขั้นตอนการสรรหา และเกณฑ์ประเมินเพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม พร้อมกำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน
2. ประกาศรับสมัครกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ตามหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนกำหนด ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
3. นำเสนอคณะกรรมการบริษัท อนุมัติการแต่งตั้งกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

## ภาคผนวก 2

### หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหากรรมการ

เพื่อให้การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัท ดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์และโปร่งใส สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัท ตลอดจนเป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริษัท เมื่อตำแหน่งกรรมการบริษัทว่างลงหรือกรรมการถึงกำหนดออกตามวาระ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน มีหน้าที่สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของบริษัท ความหลากหลายด้านทักษะ ความรู้ และ ความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาและวิธีการสรรหาบุคคลที่สมควร ได้รับการเสนอชื่อเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ดังนี้

#### 1. หลักเกณฑ์การคัดเลือกกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 5 คน และต้องไม่เกินกว่า 12 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งและถอดถอน โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้น (กรณีตำแหน่งกรรมการว่างลงเนื่องจากออกตามวาระ) รวมถึงได้รับการแต่งตั้งจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท (กรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ) โดยกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร และมีกรรมการอิสระไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ทั้งนี้ คุณสมบัติของกรรมการมีดังนี้

1.1 กรรมการจะต้องเป็นผู้ที่บรรลุนิติภาวะ และมีอายุไม่เกิน 70 ปีบริบูรณ์ ณ วันที่ได้รับการเสนอชื่อ

1.2 กรรมการจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและ ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อกำหนดของคณะกรรมการบริษัท กฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) เป็นบุคคลธรรมดา
- (2) บรรลุนิติภาวะ
- (3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (4) ไม่เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินที่ได้กระทำโดยทุจริต

- (5) ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ฐานทุจริตต่อหน้าที่
- (6) มิได้ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันที่เป็นการแข่งขันกับบริษัท รวมถึงมิได้เป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือหุ้นส่วน ไม่จำกัดความรับผิดชอบในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือกรรมการของบริษัทที่ประกอบกิจการอย่างเดียวกันที่เป็นการแข่งขันกับบริษัท
- (7) ไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่คณะกรรมการ ก.ล.ต. ประกาศกำหนด
- (8) มิใช่เจ้าพนักงานของรัฐที่บริษัทอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่นั้นสังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่
- (9) หากเป็นการแต่งตั้งกรรมการอิสระจะต้องพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมตามคำนิยามที่ระบุไว้ในหลักกกำกับดูแลกิจการที่ดี หรือประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนที่ ทจ.39/2559 ข้อ 17 (2)

1.3 คณะกรรมการบริษัทต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ในด้านทรัพยากรน้ำหรือวิชาชีพแขนงอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ และมีกรรมการอย่างน้อย 1 คน เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านบัญชีและการเงิน<sup>1</sup>

## 2. วิธีการสรรหากรรมการ

2.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณาค่าเหมาะสมในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะในด้านต่างๆ ที่หลากหลายที่คณะกรรมการยังขาดอยู่ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อธุรกิจของบริษัทตาม Board Skill Matrix เพื่อให้ได้องค์ประกอบคณะกรรมการบริษัทที่มีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท

รายชื่อกรรมการบริษัท	การบริหารงานภาคเอกชน	การบริหารงานภาครัฐ	การบริหารจัดการด้านน้ำ	วิศวกรรม	เศรษฐศาสตร์/การเงิน/การบัญชี	กฎหมาย	ตรวจสอบ	นโยบายสาธารณะ บริษัทภิบาลและ CSR	เทคโนโลยีสารสนเทศ
1.									
2.									
3.									

<sup>1</sup> หลักกกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัทอีสท์ วอเตอร์ หลักปฏิบัติที่ 3 แนวปฏิบัติที่ 3.1.1 ได้กำหนดให้ต้องมีกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารอย่างน้อย 1 คนเป็นผู้มีประสบการณ์ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ และมีกรรมการอย่างน้อย 1 คนเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านบัญชีและการเงิน (หน้า 17/40)

2.2 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะในด้านที่คณะกรรมการบริษัทยังขาดอยู่ โดยหากเป็นการ สรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากเอกชน ควรใช้ฐานข้อมูลกรรมการของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการ บริษัทไทย (IOD)

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะต้องพิจารณาคุณสมบัติตามข้อ 1.1-1.3 ความเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ ความเป็นมืออาชีพ มีภาวะการเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรมและ จริยธรรม มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ รวมถึง ตรวจสอบการมีส่วนได้ส่วนเสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ที่บุคคลผู้ถูกเสนอ ชื่ออาจมีกับบริษัท การอุทิสเวลา รวมถึงพิจารณาจำนวนบริษัทที่ผู้ถูกเสนอชื่อไปดำรงตำแหน่ง โดยจะต้อง ไม่เกิน 5 บริษัทจดทะเบียนเพื่อให้มั่นใจว่าประสิทธิภาพการทำงานจะไม่ลดลง

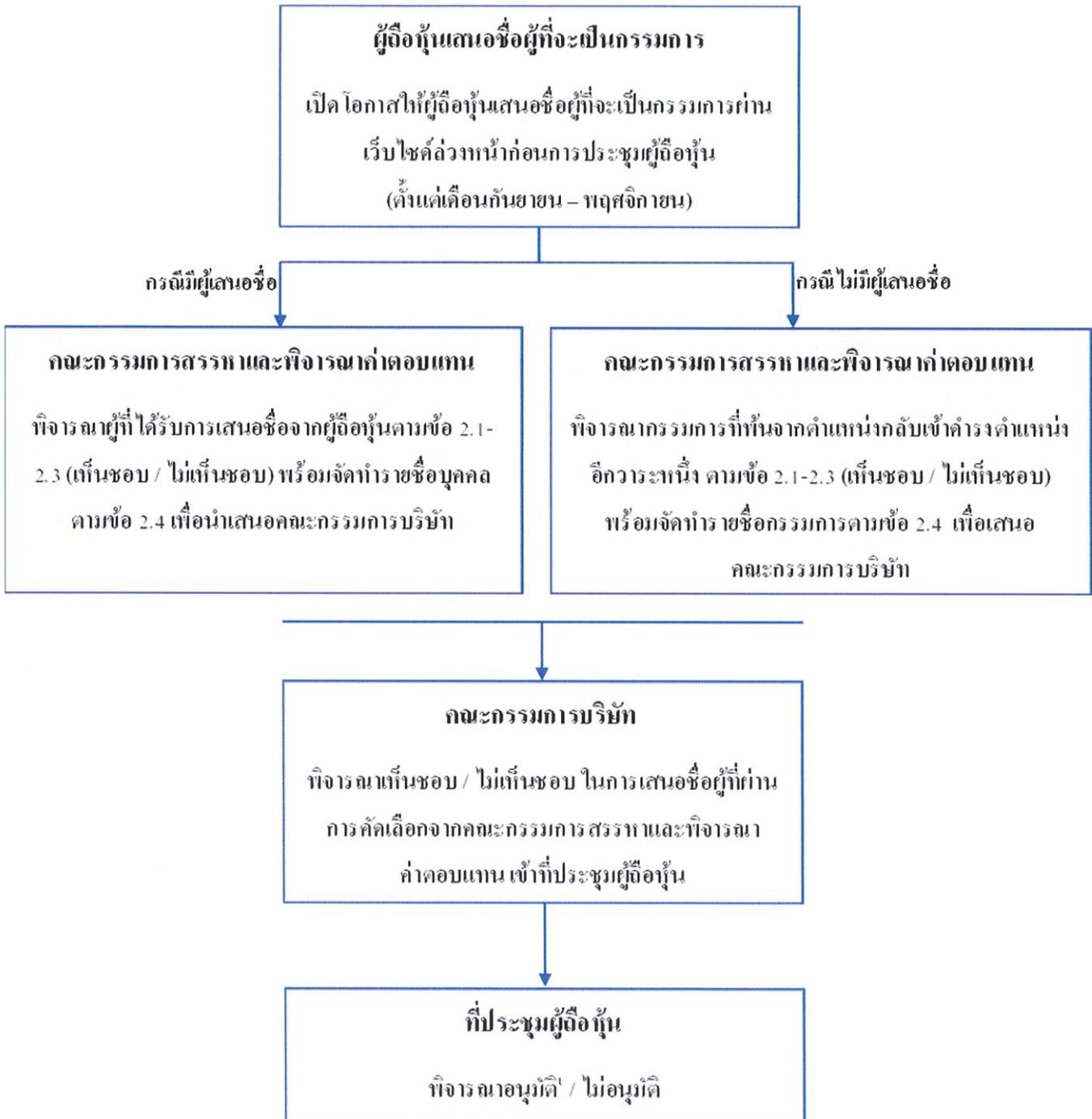
ทั้งนี้ หากเป็นการเสนอกรรมการรายเดิมกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระหนึ่ง จะต้องพิจารณาจากผล การปฏิบัติงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง การให้ข้อเสนอและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ การอุทิสเวลาให้กับ บริษัทการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ประกอบด้วย

2.3 กรณีแต่งตั้งกรรมการอิสระ ควรพิจารณาความเป็นอิสระของผู้ถูกเสนอชื่อตามหลักเกณฑ์ที่ สำนักงาน ก.ล.ด. กำหนด รวมถึงหลักเกณฑ์ของบริษัท โดยหากผู้ถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการอิสระเดิมที่จะ กลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระหนึ่ง จะต้องมีวาระการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องนับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรกไม่เกิน 9 ปี ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการสรรหากรรมการ อิสระเพิ่มเติมในกรณีที่ปรากฏว่ามีกรรมการอิสระปัจจุบันขาดคุณสมบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้โครงสร้างกรรมการ ของบริษัทเป็นไปตามโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท

2.4 จัดทำรายชื่อบุคคลที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้พิจารณาคัดกรองแล้ว พร้อมคุณสมบัติและเหตุผลในการคัดเลือกเรียงลำดับเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาต่อไป

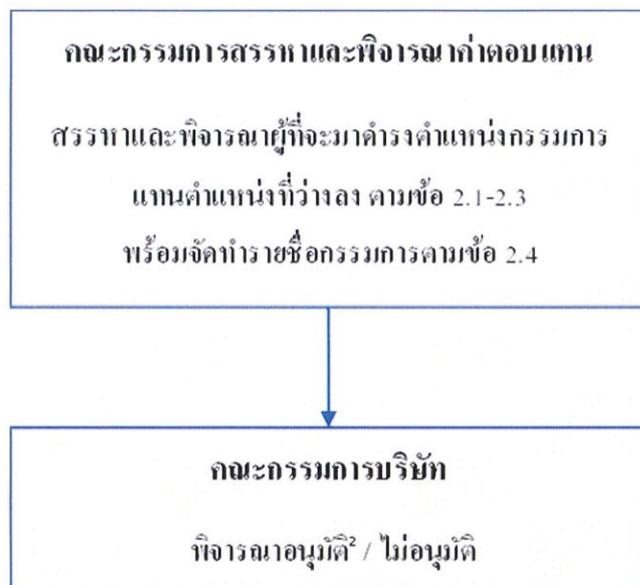
3. Flow Chart ขั้นตอนการแต่งตั้งกรรมการออกตามวาระ และกรณีอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ

Flow Chart กรณีตำแหน่งกรรมการว่างลงเนื่องจากออกตามวาระ



หมายเหตุ <sup>1</sup> การพิจารณาอนุมัติจะต้องได้รับคะแนนเสียงข้างมากของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

Flow Chart กรณีตำแหน่งกรรมการว่างลงเนื่องจากเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ<sup>1</sup>



หมายเหตุ <sup>1</sup>เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือน้อยกว่า 2 เดือน จะสรรหากรรมการผ่านที่ประชุมผู้ถือหุ้น

มติของคณะกรรมการบริษัทต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่ และบุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการแทนนั้นจะอยู่ในตำแหน่งกรรมการได้เพียงเท่าที่วาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

อัสวิณี ไตลังคะ

(นางอัสวิณี ไตลังคะ)

ประธานคณะกรรมการบริษัท