

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

### 1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทำหน้าที่พิจารณากำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเข้ารับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชดเชย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ตลอดจนพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาด้านความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน (Board Skill Matrix) การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทน ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นธรรม เหมาะสม โปร่งใส และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแล กิจกรรมที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

### 2. องค์ประกอบและคุณสมบัติ

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 ท่าน โดยมีกรรมการอิสระอย่างน้อย 2 ท่าน และบุคคลอื่นที่คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้ง

### 3. วาระการดำรงตำแหน่ง

กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยเมื่อครบกำหนดวาระแล้วอาจถูกเลือกกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ได้อีก โดยได้รับเสียงข้างมากจากคณะกรรมการบริษัท

### 4. ขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบ

- 4.1 พิจารณากำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ กระบวนการในการสรรหา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และวิธีการในการกำหนดค่าตอบแทน สำหรับกรรมการบริษัท กรรมการชดเชย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 4.2 พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน (Board Skill Matrix) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาสรรหา คัดเลือกคณะกรรมการ ตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความสามารถเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องมีในคณะกรรมการบริษัท กรรมการชดเชย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 4.3 สรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่มีความเหมาะสม ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากประสบการณ์ วิชาชีพ ความหลากหลายทางทักษะ ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน (Board Skill Matrix) และคุณสมบัติเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท เพื่อทดแทนกรรมการบริษัท กรรมการชดเชย หรือ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระหรือตำแหน่งที่ว่างลง หรือ ตามที่คณะกรรมการบริษัทหรือกฎหมายกำหนดขึ้นใหม่ นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทและ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ
- 4.4 พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมให้มีผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด และเพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง
- 4.5 พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดแบบประเมินเสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลและรายคณะ
- 4.6 พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท กรรมการชดเชย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน เสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อให้ความเห็นชอบ และคณะกรรมการบริษัทจะนำเสนอค่าตอบแทนของกรรมการทุกท่าน รวมเป็นวงเงินในแต่ละปีให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติต่อไป

4.7 ทบทวนความเหมาะสมของหลักเกณฑ์การสรรหา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และวิธีการในการกำหนดค่าตอบแทนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

4.8 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

## 5. การประชุม

5.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องจัดให้มีการประชุมตามที่เห็นสมควร แต่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยแต่ละครั้งต้องมีกรรมการเข้าร่วมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งคณะจึงจะนับเป็นองค์ประชุม

5.2 ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการประชุมได้ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเลือกกรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมแทน

5.3 มติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ โดยกำหนดให้กรรมการ 1 คนสามารถลงคะแนนในวาระนั้นๆ ได้ 1 เสียง

## 6. การรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมา ต่อคณะกรรมการบริษัท โดยเปิดเผยรายละเอียดดังนี้

1. จำนวนครั้งในการประชุม
2. จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุม
3. ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดไว้

บริษัท ทีเอ็มที สติล จำกัด (มหาชน)