

คณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน

บริษัทเอสซีจี เคมิคอลส์ จำกัด (มหาชน)

ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 282 (3/2565) เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2565 มีมติอนุมัติกฎบัตรคณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นครั้งแรก และรับรองให้มีการใช้กฎบัตรต่อเนื่องเมื่อมีการแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัดแล้ว

บริษัทเอสซีจี เคมิคอลส์ จำกัด (มหาชน) ("บริษัท") เชื่อมมั่นว่าคณะกรรมการบริษัทเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อการปฏิบัติตามระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี นอกเหนือจากการช่วยผลักดันการดำเนินงานของบริษัทให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจอย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดให้มีคณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนขึ้นเพื่อช่วยคณะกรรมการบริษัทในการพิจารณาองค์ประกอบของคณะกรรมการที่เหมาะสมและสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับองค์ประกอบดังกล่าว รวมทั้งทำหน้าที่กำกับดูแลและติดตามการดำเนินการตามกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างรอบด้าน ทั้งในมิติสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการกำกับดูแลกิจการ ร่วมกับการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมในทุกประเทศที่เอสซีจี เคมิคอลส์ลงทุน โดยมุ่งเน้นสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างสมดุล เพื่อผลประโยชน์ของธุรกิจในระยะยาว

เพื่อให้กรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนทุกคนตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทได้มีมติกำหนดกฎบัตรคณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนฉบับนี้ขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรร่วมกันผลักดันและนำพาองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

1. ขอบเขตหน้าที่

ให้คณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

ด้านบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- (1) กำหนด สอบทาน และแสดงความเห็นต่อขอบเขต นโยบายและแนวทางด้านบรรษัทภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยครอบคลุมมิติสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม ตามหลักการและมาตรฐานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับสากลตามความเหมาะสม เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์เป้าหมายหลัก และกลยุทธ์ทางธุรกิจ โดยคำนึงถึงการเติบโตของผลประโยชน์ของธุรกิจในระยะยาวและปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนทั้งที่เป็นโอกาสและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับบริบททางธุรกิจของบริษัท และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ
- (2) กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน ด้านกิจการสังคมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทอนุมัติเป็นประจำทุกปี
- (3) กำกับดูแลให้มีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายด้านบรรษัทภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทในทุกมิติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับสากล และเพื่อให้มั่นใจว่าทันต่อเหตุการณ์และสอดคล้องกับบริบททางธุรกิจ ตลอดจนแนวโน้มและทิศทางการ

- (4) เสนอแนะแนวปฏิบัติด้านบรรษัทภิบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทต่อคณะกรรมการบริษัท พร้อมทั้งให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการบริษัทในเรื่องดังกล่าว
- (5) ติดตามและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการให้เป็นไปตามนโยบายด้านบรรษัทภิบาลและกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืนขององค์กร รวมทั้งจัดให้มีการประชุมเพื่อติดตามความคืบหน้า ชักถามข้อมูล ให้ทิศทางและข้อแนะนำแก่ฝ่ายจัดการ เพื่อบรรจุประเด็นดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานประจำปี กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เหมาะสมและสะท้อนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืน รวมทั้งกำหนดกรอบระยะเวลาในการติดตามเพื่อปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกำหนดแผนงานในอนาคต
- (6) พิจารณาทบทวนและปรับปรุงแนวปฏิบัติด้านบรรษัทภิบาลเพื่อความยั่งยืนอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอและเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยคำนึงถึงทรัพยากรตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ นวัตกรรม เทคโนโลยี การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรทั้งในด้านการดำเนินงานและด้านจริยธรรม และตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างรอบด้าน ตลอดจนเพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจและสอดคล้องกับแนวปฏิบัติในระดับสากลและของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- (7) พิจารณาจัดทำแผนพัฒนากรรมการ เพื่อสร้างเสริม พัฒนาความรู้ ทักษะแก่คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยชุดต่าง ๆ ของบริษัทเพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน รวมถึงมีความเข้าใจในธุรกิจ สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อย และกำกับดูแลให้มีการพัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยผ่านรูปแบบต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นไปที่ประเด็นด้านความยั่งยืน เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย มีความรู้ความเข้าใจถึงความยั่งยืนของธุรกิจขององค์กร
- (8) พิจารณาทบทวนและเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทในเรื่องการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกี่ยวกับกฎบัตร (Charter) ของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย และนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ

ด้านการสรรหา

- (1) พิจารณาโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยให้มีความเหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ และพิจารณากำหนดคุณสมบัติของกรรมการแต่ละคณะ ในด้านความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนความเชี่ยวชาญชำนาญเฉพาะด้าน (Board Skills Matrix) เพื่อประกอบการสรรหาและเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมเป็นกรรมการบริษัทและก่อให้เกิดประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทและบริษัทย่อย เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน
- (2) พิจารณาทบทวนความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของกรรมการบริษัท
- (3) กำหนดกระบวนการและแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และพิจารณาสรรหาบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัททดแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระหรือกรณีอื่น ๆ รวมถึงกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงจากคณะกรรมการบริษัท โดย

คำนึงถึงความหลากหลายในโครงสร้างคณะกรรมการ ทั้งในด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ เพศ และความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท เพื่อเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ

- (4) พิจารณาบทบาทของความเป็นอิสระของกรรมการบริษัท รวมทั้งการมีผลประโยชน์ขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงความเป็นอิสระและคุณสมบัติของกรรมการอิสระแต่ละคน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ และ/หรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด
- (5) เสนอแนะวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยชุดต่าง ๆ โดยพิจารณาบทบาทเป็นประจำทุกปี รวมทั้งติดตามและสรุปผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ เพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความรู้ความสามารถของกรรมการบริษัท
- (6) กำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรผู้บริหารระดับสูงภายในองค์กร (Talent Management)

ด้านการพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการบริษัท

- (1) เสนอแนวทางและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ของกรรมการบริษัท โดยให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของกรรมการบริษัท และผลการดำเนินงานของบริษัท ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และสามารถเปรียบเทียบได้กับมาตรฐานค่าตอบแทนในธุรกิจอุตสาหกรรมเดียวกัน รวมทั้งพิจารณาเงื่อนไขต่าง ๆ ในการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นให้กรรมการ (ถ้ามี) และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ และ/หรือนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- (2) พิจารณาบทบาท ศึกษา ติดตามความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในเรื่องผลตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยชุดต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- (3) พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยชุดต่าง ๆ รวมถึงเปรียบเทียบกับบริษัทจดทะเบียนชั้นนำอื่น ๆ ที่มีการประกอบธุรกิจอย่างเดียวกันเพื่อให้บริษัทรักษาความเป็นผู้นำในตลาดธุรกิจอุตสาหกรรมนั้น ๆ และเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานให้เจริญก้าวหน้า

ด้านอื่น ๆ

- (1) กำกับดูแลให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการสื่อสาร การรับฟังความคิดเห็น รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลที่ได้จากการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียและการนำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืนต่อสาธารณชนผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
- (2) ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นประจำทุกปี โดยประเมินการปฏิบัติงานโดยรวมทั้งคณะ (As a Whole) และประเมินตนเองเป็นรายบุคคล (Self-Assessment)

- (3) รายงานความคืบหน้าและผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัททุกครั้งหลังมีการประชุม คณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนอย่างสม่ำเสมอ
- (4) เปิดแผนนโยบายและการดำเนินการด้านบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท รวมทั้งจัดทำรายงานของคณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท
- (5) ปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ ให้คณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนมีอำนาจเรียก ส่งการให้ฝ่ายจัดการ หัวหน้าหน่วยงานหรือพนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้องมาให้ความเห็น ร่วมประชุม หรือส่งเอกสารที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น รวมทั้งแสวงหาความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาทางวิชาชีพอื่นใด เมื่อเห็นว่าจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท ซึ่งการดำเนินการว่าจ้างให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติของบริษัท

2. องค์ประกอบของคณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน

ให้คณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนมีองค์ประกอบดังนี้

- (1) ประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน
- (2) คณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนต้องได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท
- (3) ให้คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนเลือกกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนคนหนึ่งเป็นประธาน โดยประธานกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนอาจเป็นกรรมการอิสระ เพื่อช่วยเป็นแกนหลักในการผลักดันให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเป็นไปอย่างอิสระ
- (4) ให้คณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งเลขานุการ คณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานเกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม การจัดเตรียมวาระการประชุม การนำส่งเอกสารประกอบการประชุม และการบันทึก รายงานการประชุม

3. คุณสมบัติของกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน

- (1) เป็นกรรมการบริษัท
- (2) มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) รวมถึงประกาศ ข้อบังคับ และ/หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนด รวมทั้งต้องไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้เป็นกรรมการหรือผู้บริหารตามที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือ คณะกรรมการกำกับตลาดทุนประกาศกำหนด
- (3) เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ตลอดจนมีความรู้ ความเข้าใจถึงคุณสมบัติ หน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน และมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นอย่างดี
- (4) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ติดตามการเปลี่ยนแปลงของผลการดำเนินงานของบริษัทและบริษัทย่อยอย่างสม่ำเสมอ และติดตามการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับบรรษัทภิบาล การพัฒนาอย่างยั่งยืน และเรื่องกิจการสังคมในระดับสากลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายด้านบรรษัทภิบาล การพัฒนาอย่างยั่งยืน ในมิติต่าง ๆ รวมถึงนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม และกิจการสังคมในภาพรวมของเอสซีจี เคมิคอลส์

- (5) สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็น รวมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้โดยอิสระ เปิดเผย โปร่งใส และสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ
- (6) มีความเป็นกลางปราศจากอคติในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้สมควรได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัททดแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระหรือกรณีอื่น ๆ รวมทั้งจัดเตรียมข้อมูลของบุคคลดังกล่าวอย่างเพียงพอเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา

4. วาระการดำรงตำแหน่ง

ให้กรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนมีวาระอยู่ในตำแหน่งเท่าวาระการเป็นกรรมการบริษัท โดยครบกำหนดออกตามวาระในวันประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีที่ครบวาระการเป็นกรรมการ ทั้งนี้เมื่อครบกำหนดออกตามวาระก็อาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้ตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นว่าเหมาะสม และให้กรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนที่พ้นตำแหน่งตามวาระอยู่รักษาการในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการมาแทนตำแหน่ง เว้นแต่กรณีที่ครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทแล้ว แต่ไม่ได้รับเลือกให้กลับเข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทอีก

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- ก) ลาออก ซึ่งจะมีผลนับตั้งแต่วันที่ไปลาออกไปถึงบริษัท
- ข) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนตามที่กฎบัตรนี้หรือกฎหมายกำหนด
- ค) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- ง) พ้นจากการเป็นกรรมการของบริษัท
- จ) เสียชีวิต
- ฉ) ศาลมีคำสั่งให้ออก

กรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนคนใดจะลาออกจากตำแหน่งการเป็นกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธานกรรมการบริษัทล่วงหน้าพอสมควรพร้อมระบุเหตุผล เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทดแทนบุคคลที่ลาออก

ในกรณีที่กรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ ให้คณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนที่พ้นจากตำแหน่งต้องอยู่รักษาการในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปพลางก่อนจนกว่าคณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนชุดใหม่จะเข้ารับหน้าที่

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มียกเว้นต้องห้ามขึ้นเป็นกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนแทน เพื่อให้กรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนมีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด และเกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนแทนอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนซึ่งตนแทน

5. การประชุม

ให้มีการเรียกประชุมคณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนตามที่คณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน หรือประธานกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสม อย่างไรก็ตามควรจัดให้มีการประชุมไม่น้อยกว่าปีละ 4 ครั้ง

ในการเรียกประชุมคณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้ประธานกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน หรือเลขานุการคณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยคำสั่งของประธานกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน แจ้งไปยังกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วนจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ ได้ โดยในการประชุมแต่ละครั้งควรกำหนดวาระการประชุมไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน และนำส่งเอกสารประกอบการประชุมให้คณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนและผู้เข้าร่วมประชุมเป็นการล่วงหน้าด้วยระยะเวลาพอสมควร เพื่อให้มีเวลาในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ หรือเรียกขอข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

ในการประชุมคณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน ประธานกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน หรือประธานในที่ประชุมอาจกำหนดให้มีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมที่แม้จะมีได้อยู่ในสถานที่เดียวกันสามารถประชุมปรึกษาหารือและแสดงความคิดเห็นระหว่างกันได้ โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

คณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนควรจัดให้มีการประชุมในเรื่องต่าง ๆ ตามขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้

คณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนสามารถเชิญผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น นักกฎหมายของบริษัท นักกฎหมายภายนอก และ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ให้เข้าร่วมประชุมเพื่อหารือ ชี้แจง หรือตอบข้อซักถามได้

6. องค์ประชุมและการออกเสียงลงคะแนน

ในการประชุมคณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน ต้องมีกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งหมดที่คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งจึงจะเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนไม่ได้เข้าร่วมประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนซึ่งเข้าร่วมประชุมเลือกกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนที่เข้าร่วมประชุมคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

กรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

การลงมติของคณะกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนอาจกระทำได้โดยไม่ต้องมีการประชุมและมีผลสมบูรณ์เสมือนหนึ่งว่าได้มีการลงมติแล้วเมื่อกรรมการบรรษัทภิบาล สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนทุกคนได้ลงลายมือชื่อรับรองไว้ในมตินั้น ๆ

7. รายงานการประชุมคณะกรรมการบริษัท สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน

เลขานุการคณะกรรมการบริษัท สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน มีหน้าที่จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการบริษัท สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน และจัดส่งให้กรรมการบริษัท สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนพิจารณาล่วงหน้า ก่อนเสนอให้ที่ประชุมรับรองในวาระแรกของการประชุมครั้งถัดไป และประธานที่ประชุมลงลายมือชื่อรับรองความถูกต้อง โดยกรรมการบริษัท สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนสามารถแสดงความคิดเห็นขอแก้ไขเพิ่มเติมรายงานการประชุมให้มีความละเอียดถูกต้องได้ ทั้งนี้ รายงานการประชุมดังกล่าวต้องผ่านการรับรองจากคณะกรรมการบริษัท สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน และให้ประธานกรรมการบริษัท สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นผู้รายงานผลการประชุมต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อทราบถึงกิจกรรมของคณะกรรมการบริษัท สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืน

8. คำตอบแทน

ให้กรรมการบริษัท สรรหา และพัฒนาอย่างยั่งยืนได้รับคำตอบแทนตามจำนวนที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ

กฎบัตรฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม 2565

ประกาศ ณ วันที่ 4 เมษายน 2565



(นายชุมพล ณ ลำเลียง)
ประธานกรรมการ