

ประกาศ ที่ 026/2562

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บริษัท อิชิตัน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

(ฉบับปรับปรุง)

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการ บริษัท อิชิตัน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) เห็นควรให้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อรวบรวมองค์ประกอบหน้าที่ความรับผิดชอบและแนวทางปฏิบัติตามที่คณะกรรมการบริษัท มอบหมาย เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม เหมาะสมและโปร่งใสเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

2. องค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

2.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อยสาม (3) คนและมากกว่ากึ่งหนึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระและประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ

2.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละ 3 ปี โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทอีกก็ได้

2.3 กรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระตามข้อ 2.2 ได้แก่ การพ้นสภาพการเป็นกรรมการของบริษัท การลาออก หรือ การถูกถอดถอน เป็นต้นให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมถึงไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกำหนดให้เป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้ โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งตนเข้ามาแทน

2.4 ค่าตอบแทนคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ถือหุ้นอนุมัติ

3. อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ

3.1 พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมายให้ดำรงตำแหน่ง กรรมการบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ กรรมการผู้อำนวยการ ที่ควรวาระ และ/หรือมีตำแหน่งว่างลง และ/หรือแต่งตั้งเพิ่ม รวมทั้งพิจารณากลับกรองบุคคลที่เหมาะสมเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัทโดยพิจารณาจากข้อเสนอของผู้ถือหุ้นรายใหญ่และรายย่อย รวมถึงบัญชีรายชื่อกรรมการ (Directors' Pool) ของหน่วยงานที่น่าเชื่อถือ เช่น บัญชีรายชื่อกรรมการอาชีพของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Institute of Directors : IOD) ซึ่งเป็นฐานข้อมูล กรรมการที่ได้รวบรวมรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆ โดยให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ หรือวิธีการ สรรหาและคัดเลือกอย่างมีหลักเกณฑ์ และโปร่งใสเพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ / หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

3.2 กำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายในการสรรหาคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ กรรมการผู้อำนวยการ โดยพิจารณาความเหมาะสมของจำนวนโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการกำหนดคุณสมบัติของ กรรมการ ให้มีความเหมาะสมกับบริษัท เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับ หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมถึงไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้องกำหนดเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ เสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณีและหากมีกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ กรรมการผู้อำนวยการ เข้าใหม่ คณะกรรมการสรรหาควรจัดให้มีการปฐมนิเทศข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วย

3.3 พิจารณาแนวทาง หลักเกณฑ์และนโยบาย พร้อมเสนอความเห็นการกำหนดค่าตอบแทนเกี่ยวกับ กรรมการ ประธาน เจ้าหน้าที่บริหาร และ กรรมการผู้อำนวยการ ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน ที่เป็นธรรมสมเหตุสมผลเหมาะสมกับธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงสามารถจูงใจและรักษากรรมการและผู้บริหารระดับสูงที่มีคุณภาพไว้ได้ เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติเป็นประจำทุกปี

3.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้อำนวยการเพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม

3.5 ทบทวนแผนการพัฒนาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้อำนวยการ และ ผู้บริหารระดับสูง (Succession plan) เพื่อ เตรียมพร้อมบุคคลที่มีศักยภาพให้สามารถสืบทอดตำแหน่งงานในกรณีที่กรรมการผู้อำนวยการหรือผู้บริหารระดับสูง เกษียณ ลาออก หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

3.6 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัทโดยตรงตามหน้าที่ และความ รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายและมีหน้าที่ให้คำชี้แจงตอบคำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทในที่ประชุมผู้ถือหุ้น

3.7 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัท มอบหมาย

4. การประชุม

4.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยอาจเชิญฝ่ายจัดการหรือ ผู้บริหาร หรือ พนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรมาร่วมประชุมให้ความเห็น หรือส่งเอกสาร ข้อมูลตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องหรือจำเป็น

4.2 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกครั้งองค์ประชุมต้องประกอบด้วยกรรมการสรรหาและกำหนด ค่าตอบแทนเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าสองในสาม(2/3)ของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมดที่มีอยู่ในตำแหน่ง ขณะนั้นจึงจะถือว่าครบองค์ประชุม

4.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่พิจารณาเรื่องใดมิให้ออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้นๆ ยกเว้นกรณีการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัททั้งคณะ

4.4 ในการออกเสียงกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนลงมติโดยมีสิทธิออกเสียงคนละ 1 เสียง และใช้คะแนนเสียงข้างมาก เป็นเกณฑ์ ในกรณีที่การลงมติโดยมีเสียงเท่ากัน ประธานกรรมการสรรหาและค่าตอบแทนมีสิทธิออกเสียงอีก 1 เสียง เพื่อเป็นการชี้ขาด

5. การรายงานผลการปฏิบัติการ

5.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รายงานผลการปฏิบัติการ ที่สำคัญให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบในการประชุมคณะกรรมการบริษัท

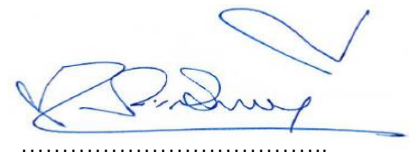
5.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาเพื่อเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) และรายงานประจำปีของบริษัทฯ ลงนามโดยประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และรายงานการประเมินประจำปีต่อคณะกรรมการบริษัทและเปิดเผยแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) และรายงานประจำปีของบริษัทฯ

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2562



(ตัน ภาสกรนที)

ประธานกรรมการบริษัท