

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บริษัท โรงงานเภสัชอุตสาหกรรม เจเอสพี (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นส่วนหนึ่งของการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีหน้าที่ในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชดเชย และผู้บริหารระดับสูง* รวมทั้งพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชดเชย และผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี) ดังนั้น คณะกรรมการบริษัทจึงได้มีมติให้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนขึ้น เพื่อให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ใช้เป็นหลักและแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง

1. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 1.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะต้องได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีจำนวนอย่างน้อย 3 คน โดยอย่างน้อยกึ่งหนึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระ และประธานกรรมการบริษัทต้องไม่เป็นกรรมการในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
- 1.2 ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ และได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท
- 1.3 ให้ผู้บริหารสูงสุดของสายงานทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ เป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนและเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนโดยตำแหน่ง

2. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 2.1 มีทักษะความชำนาญที่เหมาะสมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป
- 2.2 มีความเข้าใจหลักบริหารที่ดี มีวิจารณญาณและทักษะในการตัดสินใจ สามารถวิเคราะห์ปัญหา และให้ข้อเสนอแนะได้อย่างเหมาะสม
- 2.3 มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 2.4 สามารถอุทิศเวลาเพื่อปฏิบัติงานในฐานะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนของบริษัทได้อย่างเพียงพอ

* ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ผู้บริหารตั้งแต่ระดับประธานเจ้าหน้าที่สายงานขึ้นไป

3. อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

3.1 การสรรหา

- 3.1.1 พิจารณาโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบ และกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย ให้มีความเหมาะสมกับกลยุทธ์ของบริษัท และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- 3.1.2 พิจารณาความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละคน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน
- 3.1.3 พิจารณาหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูง ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยอาจจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อประกอบในการสรรหา รวมทั้งคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ เช่น พิจารณาจากรายชื่อและประวัติของผู้ที่ถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการจากคณะกรรมการชุดเดิม การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อกรรมการเข้าดำรงตำแหน่ง เป็นต้น โดยพิจารณาคูณสมบัติที่มีความเหมาะสมและหลากหลายทั้งในด้านคุณวุฒิ วิชาชีพ ทักษะ อายุ ประสบการณ์ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ถิ่นกำเนิด ความเชี่ยวชาญ และความสามารถเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องมีในคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการสร้างคุณประโยชน์ให้แก่บริษัทและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท
- 3.1.4 ในกรณีที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเสนอชื่อกรรมการที่พ้นวาระกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระหนึ่ง คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการรายดังกล่าว และควรนำเสนอผลการปฏิบัติหน้าที่ ผลงาน (Contribution) รวมทั้งประวัติการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการและการประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทใช้ประกอบการพิจารณาเห็นชอบก่อนนำเสนอเข้าที่ประชุมผู้ถือหุ้นด้วย
- 3.1.4 ดูแลการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารระดับสูง หรือผู้ปฏิบัติงานสำคัญ ในกรณีที่พนักงานตำแหน่งดังกล่าวเกษียณอายุ ลาออก หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะกำกับดูแลให้กิจการมีการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีจำนวน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และแรงจูงใจที่เหมาะสม
- 3.1.5 พิจารณารูปแบบและจัดทำแผนการพัฒนากิจกรรมบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพัฒนาความรู้ของทั้งบุคลากรชุดปัจจุบันและที่เข้าใหม่ให้เข้าใจธุรกิจของบริษัท บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น สภาวะเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม กฎเกณฑ์หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท

3.2 การพิจารณาค่าตอบแทน

- 3.2.1 พิจารณาหลักเกณฑ์ในการจ่ายและรูปแบบค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงเพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัททั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยเปรียบเทียบอ้างอิงกับบริษัทในอุตสาหกรรมและขนาดธุรกิจใกล้เคียงกัน ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบการขยายตัวทางธุรกิจ ฐานะการเงิน ผลประกอบการของบริษัทและสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมาย

ระยะยาวของบริษัท เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานและเป็นการรักษากรรมการและผู้บริหารระดับสูงที่มีคุณภาพไว้ได้

- 3.2.2 จัดทำหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูง เพื่อพิจารณาผลตอบแทนประจำปี และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 3.2.3 ประเมินค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เป้าหมายและหลักเกณฑ์ประเมินที่เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์และแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว

3.3 อื่น ๆ

- 3.3.1 ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีอำนาจเชิญให้ฝ่ายจัดการผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้องมาให้ความเห็น เข้าร่วมประชุม หรือส่งเอกสารที่เห็นว่าเกี่ยวข้องหรือจำเป็น
- 3.3.2 ให้มีอำนาจว่าจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกตามระเบียบของบริษัทในกรณีจำเป็น โดยบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น
- 3.3.3 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการประเมินตนเองรายบุคคล และรายคณะ และรายงานผลการประเมินพร้อมทั้งปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่อาจเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ให้คณะกรรมการบริษัททราบทุกปี
- 3.3.4 พิจารณาทบทวนและปรับปรุงกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และนำเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทเมื่อเห็นควรให้มีการแก้ไข
- 3.3.5 ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายภายในขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

4. วาระการดำรงตำแหน่ง

- 4.1 ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีวาระอยู่ในตำแหน่งตามวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการ ในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งเป็นกรรมการบริษัทพ้นจากตำแหน่งกรรมการบริษัทตามวาระ แล้วได้รับแต่งตั้งกลับมาเป็นกรรมการบริษัทอีกวาระหนึ่ง ให้กรรมการบริษัทผู้นั้นดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต่อไปอีกวาระหนึ่งด้วย
- 4.2 นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระหรือพ้นสภาพการเป็นกรรมการบริษัท กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - (1) ตาย
 - (2) ลาออก
 - (3) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนตามกฎหมายนี้
 - (4) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

- 4.3 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท พร้อมระบุเหตุผล
- 4.4 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนขึ้นเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแทนภายใน 3 เดือน เพื่อให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแทนอยู่ในตำแหน่งได้เพียงวาระที่ยังคงเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งตนแทน

5. การประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 5.1 ให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจเรียกประชุมเป็นกรณีพิเศษ เพื่อพิจารณาเรื่องจำเป็นเร่งด่วนอื่น ๆ ได้ตามแต่จะเห็นสมควร หรือเมื่อมีการร้องขอจากกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือประธานกรรมการบริษัทให้พิจารณาประเด็นปัญหาที่จำเป็นต่อหารือร่วมกัน
- 5.2 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องมีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทั้งหมดจึงจะครบองค์ประชุม
- 5.3 ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นประธานในที่ประชุม ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม
- 5.4 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่มีส่วนได้เสียในเรื่องใด ไม่มีสิทธิออกเสียงลงมติในเรื่องนั้น
- 5.5 การออกเสียงในที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้ถือเอาเสียงข้างมากเป็นสำคัญในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด อย่างไรก็ตาม ความเห็นของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนอื่น ๆ ที่มีได้ลงมติเห็นด้วยให้นำเสนอเป็นความเห็นแย้งต่อคณะกรรมการบริษัท
- 5.6 ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการเตรียมความพร้อมสำหรับการประชุม รวมถึงเรียกประชุมตามที่ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมอบหมาย จัดเตรียมการประชุม วาระการประชุม เอกสารประกอบการประชุม รวมถึงการนำส่งเอกสารประกอบการประชุม ให้แก่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทุกคนในระยะเวลาที่เพียงพอก่อนวันประชุม แต่อย่างน้อยต้องไม่ต่ำกว่า 3 วันก่อนประชุม และบันทึกรายงานการประชุม

6. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 6.1 ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้รายงานผลการประชุมต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทในคราวถัดไปเพื่อทราบทุกครั้ง
- รายงานการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งระบุมติและความเห็นในการพิจารณา
วาระต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน
 - รายงานกิจกรรมที่พิจารณาและดำเนินการในรอบปี
 - รายงานอื่นใดที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีความเห็นว่าควรเสนอให้คณะกรรมการ
บริษัทพิจารณาหรือรับทราบ เป็นต้น

กฎบัตรฉบับนี้ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 8/2565 เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2565 ทั้งนี้ให้มี
ผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 2 ธันวาคม 2565 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2565

(.....)

นพ. ชงชัย ทวีชาชาติ

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท โรงงานเภสัชอุตสาหกรรม เจเอสพี (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)