



บริษัท ศกลชัย จำกัด (มหาชน)
กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
(Nomination and Compensation Committee Charter)

คณะกรรมการบริษัท ศกลชัย จำกัด (มหาชน) ได้ให้ความสำคัญต่อระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนขึ้น เพื่อช่วยคณะกรรมการบริษัทในการพิจารณาหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเพื่อนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นแต่งตั้งกรรมการและพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงเพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้อนุมัติค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง ส่วนค่าตอบแทนของกรรมการ คณะกรรมการบริษัทจะนำเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้อนุมัติ และเพื่อให้สอดคล้องตามนโยบายของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คณะกรรมการบริษัทจึงเห็นสมควรให้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบของคณะกรรมการ

- 1.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นกรรมการอิสระมากกว่ากึ่งหนึ่ง
- 1.2 มีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อย 3 คน โดยประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นกรรมการอิสระ และเป็นบุคคลที่มีความอาวุโสหรือเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์สูง
- 1.3 ในปีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนท่านใดเป็นกรรมการที่ได้รับการเสนอชื่อให้กลับมาดำรงตำแหน่งอีกครั้ง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะไม่เข้าร่วมประชุมในวาระนั้น

2. คุณสมบัติกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 2.1 ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ ให้เป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 2.2 ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง
- 2.3 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความเข้าใจ เกี่ยวกับคุณสมบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รวมถึงมีความรู้ด้านบรรษัทภิบาล
- 2.4 มีความเป็นอิสระตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และมีความเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้สมควรได้รับการเสนอชื่อให้มาดำรงตำแหน่ง
- 2.5 สามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่

3. วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

- 3.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนผู้พ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งเข้ามาใหม่ได้ โดยวาระของการดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการ
- 3.2 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลง เพราะเหตุอันมิใช่การพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการผู้มีความรู้ตามที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด มาดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแทนตำแหน่งที่ว่างนั้น โดยให้มีวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ในตำแหน่งที่ไปแทน
- 3.3 หากกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนท่านใดประสงค์จะลาออกก่อนครบวาระ จะต้องแจ้งต่อบริษัทฯ ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งทดแทน โดยคณะกรรมการบริษัท

จะต้องแต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรายใหม่ให้ครบถ้วนในทันทีหรืออย่างช้าภายใน 3 เดือน นับแต่วันที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนลาออก

4. การประชุมและองค์ประชุม

- 4.1 การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละครั้ง ให้มีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจึงจะถือว่าครบองค์ประชุม
- 4.2 ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนท่านหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 4.3 จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษ เพื่อพิจารณาเรื่องจำเป็นเร่งด่วนได้ตามที่เห็นสมควร

5. ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทแทนกรรมการที่ออกตามวาระและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท รวมทั้งคัดเลือกบุคลากรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และทบทวนข้อเสนอของฝ่ายจัดการในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนของพนักงานทั้งหมด และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท หน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีดังนี้

ด้านการสรรหา

- 5.1 ทบทวนกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลอย่างโปร่งใสและชัดเจน เสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติก่อนสรรหากรรมการที่ครบวาระ
- 5.2 กำหนดและทบทวน หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาบุคคลให้เป็นไปตามตารางคุณสมบัติด้านทักษะที่จำเป็นต่อการสรรหากรรมการ (Board Skill Matrix) ที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้การดำรงตำแหน่งกรรมการเหมาะสมกับลักษณะธุรกิจของบริษัท ดำเนินกิจการอยู่
- 5.3 กำหนดให้มีการตรวจสอบประวัติ คัดเลือกและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการบริษัท โดยมีคุณสมบัติในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท ดำเนินกิจการอยู่ และเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทให้นำชื่อพร้อมประวัติเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- 5.4 พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการอิสระ ให้มีความเป็นอิสระเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บริษัท กำหนด
- 5.5 พิจารณาคัดเลือกและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เป็นประธานกรรมการบริหารและเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 5.6 พิจารณาและให้ความเห็นต่อข้อเสนอของประธานกรรมการบริหารเพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัท เกี่ยวกับนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการทำธุรกิจของบริษัท
- 5.7 สร้างความมั่นใจว่าแผนการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งที่สำคัญ และรายชื่อผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาได้รับการทบทวนอยู่เสมอเป็นระยะ ๆ

ด้านค่าตอบแทน

- 5.8 พิจารณากลั่นกรองอัตราค่าตอบแทนกรรมการและกำหนดหลักเกณฑ์ให้มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ และจูงใจให้คณะกรรมการบริษัทนำพาองค์กรให้ดำเนินตามเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเสนอแนะให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณานำเสนอเพื่อขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 5.9 กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานคณะกรรมการบริหาร และพิจารณาหลักเกณฑ์และโครงสร้างค่าตอบแทนของประธานกรรมการบริหารและผู้บริหารระดับผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการขึ้นไป เพื่อจูงใจให้ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ และสอดคล้องกับผลประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยครอบคลุมผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านบรรษัทภิบาล โดยเชื่อมโยงกับมูลค่าที่บริษัทฯ สร้างให้กับผู้ถือหุ้น และอยู่ในลักษณะเทียบได้กับระดับอุตสาหกรรม ประสบการณ์และภาระหน้าที่ที่กรรมการได้รับมอบหมาย

- 5.10 ทบทวนกลยุทธ์ในการให้ผลประโยชน์ตอบแทน และเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อจัดให้มีสิ่งจูงใจดำรงไว้ซึ่งพนักงานที่มีศักยภาพ รวมถึงให้คำแนะนำถึงการพิจารณาเงินเดือนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ แก่ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ
- 5.11 กำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการว่าจ้างประธานกรรมการบริหาร รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนการสรรหา และเสนอแนะคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาผู้สืบทอดตำแหน่งประธานกรรมการบริหาร

ด้านอื่น ๆ

- 5.12 พิจารณาโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท โดยทบทวนจำนวนคณะกรรมการบริษัท และประสิทธิภาพ ให้มีความเหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และให้ข้อเสนอแนะในการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการบริษัท เพื่อเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 5.13 ทบทวนนโยบายว่าด้วยความหลากหลายในโครงสร้างของกรรมการบริษัทฯ เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
- 5.14 ทบทวนและปรับปรุงกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ
- 5.15 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจเชิญ ผู้บริหาร หรือผู้เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงข้อมูลเพิ่มเติมได้
- 5.16 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ
- 5.17 พิจารณาแผนการพัฒนาศักยภาพของกรรมการในปัจจุบันและกรรมการเข้าใหม่ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการที่ดำรงตำแหน่งอยู่ รวมถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท และพัฒนาการต่าง ๆ ที่สำคัญต่อลักษณะธุรกิจที่บริษัทฯ ดำเนินกิจการอยู่
- 5.18 พิจารณาแผนการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงให้มีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย
- 5.19 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีสิทธิเข้ารับการอบรม หรือเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในงานที่เกี่ยวข้องโดยใช้ทรัพยากรของบริษัทฯ
- 5.20 พิจารณารายชื่อกรรมการที่ผู้ถือหุ้นส่งมาล่วงหน้าเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาและผู้ถือหุ้นอนุมัติตามลำดับ
- 5.21 ปฏิบัติงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและการกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

6. ขั้นตอนการพิจารณาสรรหากรรมการ

- 6.1 บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยสามารถเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม กรรมการ หรือพิจารณาบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ (Director Pool) หรือพิจารณากรรมการเดิมเพื่อเสนอให้ดำรงตำแหน่งต่อ หรือให้กรรมการแต่ละคนเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมได้
- 6.2 คัดเลือกและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการ โดยพิจารณาความเหมาะสมของความรู้ ประสิทธิภาพ ความสามารถเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งเป็นไปตามคุณสมบัติด้านทักษะที่จำเป็นต่อการสรรหากรรมการ (Board Skill Matrix)
- 6.3 ตรวจสอบประวัติรายชื่อบุคคลที่ถูกเสนอชื่อ มีคุณสมบัติเป็นไปตามกฎหมายและกฎบัตรของหน่วยงานกำกับดูแล
- 6.4 การอุทธรณ์เวลาของกรรมการการมีส่วนได้เสียหรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจมีกับบริษัทฯ กรณีเป็นกรรมการเดิมที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกรวาระ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในช่วงการดำรงตำแหน่ง การให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ การเข้าร่วมกิจการต่าง ๆ ของกรรมการ รวมถึงจำนวนบริษัทที่กรรมการแต่ละคนจะไปดำรงตำแหน่งบริษัทจดทะเบียนได้ไม่เกิน 5 แห่งโดยไม่มีข้อยกเว้น เพื่อให้มั่นใจว่าประสิทธิภาพการทำงานจะไม่ลดลง
- 6.5 กรณีแต่งตั้งกรรมการอิสระ มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการอิสระ ให้มีความเป็นอิสระเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด ซึ่งมีความเข้มงวดกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยคณะกรรมการกำกับตลาดทุน

- 6.6 จัดทำรายชื่อที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้พิจารณาคัดกรองแล้ว พร้อมคุณสมบัติและเหตุผลในการคัดเลือกเรียงตามลำดับ เสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อเสนอชื่อต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเลือกตั้งเป็นรายบุคคลโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่ของกรรมการรายเดิม

7. การรายงาน

ทุกครั้งภายหลังจากที่มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้ประธาน ฯ ที่ประชุมสรุปความเห็นของที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบและ / หรือ เพื่อพิจารณา และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อเปิดเผยไว้ในแบบ 56-1 e-One Report ของบริษัทฯ และลงนามโดยประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

8. การเปิดเผยข้อมูล

ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลในรายงานแบบ 56-1 e-One Report เกี่ยวกับนโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ รูปแบบค่าตอบแทนและจำนวนค่าตอบแทนของคณะกรรมการและประธานกรรมการบริหาร กรรมการผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งจัดให้มีการเปิดเผยความเป็นอิสระ หรือไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของที่ปรึกษาของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

9. การประเมินผล

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ในรูปแบบทั้งคณะและรายบุคคล (ประเมินตนเอง) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และรายงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ ทั้งนี้เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จึงแจ้งมาเพื่อทราบ

ประกาศ ณ วันที่ 13 มกราคม 2569

ประทีป/ ตั้งมดิธรรม

(ดร.ประทีป ตั้งมดิธรรม)
ประธานคณะกรรมการบริษัท