



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บริษัท แกรนด์ คาแนล แลนด์ จำกัด (มหาชน)

1. วัตถุประสงค์

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของบริษัท แกรนด์ คาแนล แลนด์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) กำหนดขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นธรรม ตลอดจนสอดคล้องตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ

2. องค์ประกอบและการแต่งตั้ง

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยมีกรรมการอิสระจำนวนเกินกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งคณะ และประธานกรรมการต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 2.2 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

3. คุณสมบัติ

- 3.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ตลอดจนมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศให้กับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่
- 3.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องยึดถือปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ

4. วาระการดำรงตำแหน่ง

- 4.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี ตามวาระของการดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัท โดยกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - 1) ครบกำหนดตามวาระ
 - 2) พ้นจากการเป็นกรรมการบริษัท
 - 3) ลาออก
 - 4) ตาย
 - 5) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 4.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ประสงค์จะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท กรรมการ หรือบุคคลที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย โดยการลาออกมีผลนับแต่วันที่ใบลาออกไปถึงบริษัทฯ

5. หน้าที่และความรับผิดชอบในการสรรหา

- 5.1 พิจารณาโครงสร้าง ขนาด องค์ประกอบคณะกรรมการบริษัท และสัดส่วนกรรมการอิสระให้มีความเหมาะสมกับองค์กรและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ตลอดจนพิจารณาบทบาทหน้าที่คุณสมบัติของกรรมการอิสระ รวมทั้งความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการอิสระแต่ละคนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ และ/หรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด
- 5.2 กำกับดูแลให้มีความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ยึดมั่นในคุณธรรมและความซื่อสัตย์ โดยไม่จำกัดเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา อายุ ทักษะทางวิชาชีพ หรือคุณสมบัติเฉพาะด้านอื่น ๆ โดยกำหนดเป้าหมายความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทให้สอดคล้องกับลักษณะธุรกิจของบริษัทฯ กฎเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีการพิจารณาบทบาทเป็นประจำทุกปี
- 5.3 พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการที่โปร่งใสในการสรรหาและพิจารณากลับกรงบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการแต่งตั้งเป็นกรรมการ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท
- 5.4 พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหาและพิจารณากลับกรงบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 5.5 เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัท โดยมีกำหนดระยะเวลาอย่างเพียงพอก่อนการประชุมผู้ถือหุ้น
- 5.6 จัดให้มีแผนและแนวทางการสรรหาบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูงโดยมีการทบทวนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 5.7 กำกับดูแลให้มีการจัดทำแผนพัฒนากรรมการเพื่อพัฒนาความรู้กรรมการปัจจุบันและกรรมการใหม่ให้เข้าใจธุรกิจที่กรรมการบริษัทดำรงตำแหน่งอยู่ บทบาทหน้าที่ของกรรมการและพัฒนาการต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น ภาวะอุตสาหกรรม กฎเกณฑ์หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ ฯลฯ

6. ขั้นตอนการพิจารณาสรรหากรรมการ

- 6.1 พิจารณาความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัทฯ โดยจัดทำ Board skill matrix เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาสรรหากรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และมีองค์ประกอบที่เหมาะสม
- 6.2 ตรวจสอบบุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อว่ามีคุณสมบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เช่น พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เป็นต้น
- 6.3 พิจารณาการอุทธรณ์เวลาของกรรมการ ในกรณีแต่งตั้งกรรมการเดิมกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระหนึ่งจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ประวัติการเข้าร่วมประชุม การมีส่วนร่วมในการประชุม และการสนับสนุนกิจกรรมของคณะกรรมการบริษัท รวมถึงพิจารณาจำนวนบริษัทที่กรรมการไปดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในบริษัทจดทะเบียนโดยจะต้องไม่เกิน 5 แห่ง

- 6.4 พิจารณาความเป็นอิสระของบุคคลที่จะเสนอเป็นกรรมการอิสระตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด
- 6.5 พิจารณาวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระ โดยกรรมการอิสระเดิมควรมีวาระการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องไม่เกิน 9 ปี ในกรณีที่แต่งตั้งให้กรรมการอิสระนั้นดำรงตำแหน่งต่อไป จะต้องพิจารณาถึงความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนเหตุผลและความจำเป็นอย่างสมเหตุสมผล
- 6.6 เสนอรายชื่อบุคคลที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้พิจารณาแล้ว พร้อมคุณสมบัติและเหตุผลในการคัดเลือก เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทหรือผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติแล้วแต่กรณี

7. หน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดค่าตอบแทน

- 7.1 พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ให้มีความชัดเจน เป็นธรรม และเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับผลประกอบการของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และปัจจัยแวดล้อมอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือใกล้เคียงกับบริษัทฯ โดยคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าส่วนของผู้ถือหุ้นในระยะยาว
- 7.2 พิจารณาทบทวน ศึกษา ติดตามความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในเรื่องผลตอบแทนสำหรับกำหนดค่าตอบแทนแก่กรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อยเพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นชอบ และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ
- 7.3 พิจารณาการกำหนดเป้าหมายและประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทน

8. หน้าที่และความรับผิดชอบอื่นๆ

- 8.1 สามารถแต่งตั้งที่ปรึกษาประจำ และ/หรือว่าจ้างที่ปรึกษาเฉพาะโครงการ เพื่อให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้ในกรณีที่พิจารณาว่าจำเป็นและสมควร โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของที่ปรึกษาด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ ได้ตามความจำเป็นและสมควร
- 8.2 ทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี และนำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท
- 8.3 ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี
- 8.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดเกี่ยวกับการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

9. การประชุม

- 9.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรจัดให้มีการประชุมตามความจำเป็นและสมควรแก่หน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยกำหนดวันประชุมล่วงหน้าตลอดทั้งปี ทั้งนี้ การประชุมอาจดำเนินการจัดประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้
- 9.2 ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายส่งหนังสือนัดประชุม โดยระบุวัน เวลา สถานที่ และระเบียบวาระที่จะประชุมไปยังกรรมการทุกคนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม

เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วนเพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัทฯ จะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่น และกำหนดวันประชุมให้เร็วขึ้นกว่านั้นได้ ทั้งนี้ การส่งหนังสือนัดประชุมหรือเอกสารประกอบอาจกระทำโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ หากผู้รับได้แจ้งความประสงค์หรือยินยอมให้ส่งเอกสารโดยวิธีการดังกล่าว

- 9.3 ในการประชุมแต่ละครั้งต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม ทั้งนี้ ประธานกรรมการจะทำหน้าที่เป็นประธานในการประชุม หากในการประชุมคราวใดประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 9.4 มติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะถือตามเสียงข้างมากของกรรมการที่มาประชุม ในกรณีที่เสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด
- 9.5 ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่จัดบันทึกการประชุม

10. การรายงาน

- 10.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัท ภายหลังจากมีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 10.2 รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้ถือหุ้นทราบในรายงานงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัทฯ

ทั้งนี้ ให้กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ มีผลตั้งแต่วันที่ 8 พฤศจิกายน 2566 เป็นต้นไป