



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
บริษัท บริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

จัดทำครั้งที่	1
วันที่มีผลบังคับใช้	วันที่ 1 มกราคม 2569
อนุมัติโดย	มติคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ 4/2568 วันที่ 13 พฤศจิกายน 2568
	 (หม่อมราชวงศ์ศุภดิศ ดิศกุล) ประธานกรรมการบริษัท



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

The Charter of Nomination and Remuneration Committee (NC)

เพื่อให้การสรรหา และการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ ประธานกรรมการบริหาร และกรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นไปโดยโปร่งใสและนำมาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ อันจะก่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการกำกับดูแลให้บริษัทดำเนินกิจการเป็นไปตามแนวทางการบริหารจัดการกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัทจึงเห็นควรให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแต่งตั้ง กำหนดค่าตอบแทน และการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. บทนิยาม

“คณะกรรมการบริษัท” หมายถึง คณะกรรมการของบริษัท บริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

“กรรมการบริษัท” หมายถึง กรรมการของบริษัท ซึ่งประกอบด้วยกรรมการที่เป็นผู้บริหาร และกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร โดยแบ่งออกเป็นกรรมการอิสระ และกรรมการอื่นที่มีใช้กรรมการอิสระ

“กรรมการอิสระ” หมายถึง กรรมการที่มีความเป็นอิสระตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

“คณะกรรมการชุดย่อย” หมายถึง คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการลงทุน คณะกรรมการบรรษัทภิบาล และความยั่งยืน หรือคณะกรรมการชุดย่อยอื่นใด ที่แต่งตั้งโดยมติคณะกรรมการบริษัท

“คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน” หมายถึง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์นี้

“บริษัท” หมายถึง บริษัท บริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

ข้อ 2. องค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

2.1 ให้มีคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยอย่างน้อย 1 คนต้องเป็นกรรมการอิสระ

2.2 ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นกรรมการอิสระและได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท

2.3 ให้กรรมการผู้ชำนาญการใหญ่เป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยตำแหน่ง

2.4 ให้ผู้ชำนาญการฝ่ายกิจการบุคคลทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ข้อ 3. อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ก. ด้านการสรรหา

3.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง และเป็นธรรม รวมถึงต้องไม่มีความขัดแย้งในผลประโยชน์ใดๆเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่

3.2 พิจารณาความเหมาะสมในด้านจำนวนและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาตามความเหมาะสม

3.3 จัดทำข้อกำหนดและเงื่อนไขสำหรับสัญญาจ้างผู้บริหารในตำแหน่งประธานกรรมการบริหาร และกรรมการผู้ชำนาญการใหญ่ เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท

3.4 พิจารณาสรรหาบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่หลากหลาย ตลอดจนมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์นี้ รวมทั้งตามกฎหมายหรือกฎระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ประธานกรรมการบริหาร และกรรมการผู้ชำนาญการใหญ่ของบริษัทที่ว่างลง

3.5 เมื่อได้ทำการสรรหาเสร็จสิ้นแล้ว คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา ดังนี้

3.5.1 พิจารณาแต่งตั้งให้เป็นกรรมการบริษัทในกรณีเป็นการสรรหาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทแทนกรรมการบริษัทที่ว่างลง นอกเหนือจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ

3.5.2 พิจารณาเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อแต่งตั้ง กรณีการสรรหาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งแทนกรรมการบริษัท ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับของบริษัท

3.5.3 พิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริหาร หรือกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ในกรณีเป็นการสรรหาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งที่ว่างลง

3.6 พิจารณา กลั่นกรองคุณสมบัติของคณะกรรมการชุดย่อยให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมายบัตรและหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนด ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ทั้งนี้ให้รวมถึงเมื่อกรรมการชุดย่อยนั้นครบวาระการดำรงตำแหน่งด้วย

3.7 ในกรณีพิจารณา กลั่นกรองคุณสมบัติคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือในกรณีที่กรรมการชุดย่อยใดมีกรรมการเป็นบุคคลเดียวกันกับกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจำนวนเกินกว่ากึ่งหนึ่ง ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนชุดพิเศษเป็นผู้พิจารณากลั่นกรองคุณสมบัติของคณะกรรมการที่ต้องสรรหานั้น

3.8 ก่อนที่กรรมการรายใดจะครบเกษียณอายุ ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแจ้งคณะกรรมการบริษัทล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 เดือน เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณากระบวนการสรรหากรรมการใหม่เพื่อทดแทนกรรมการที่จะเกษียณอายุ

3.9 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจในการว่าจ้างที่ปรึกษาทางวิชาชีพเฉพาะคราวเมื่อเห็นว่าจำเป็น ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท โดยต้องรายงานข้อมูลของที่ปรึกษา รวมทั้งความเป็นอิสระหรือไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้คณะกรรมการบริษัททราบ และเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวไว้แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report)

3.10 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจเชิญผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมาให้ความเห็นร่วมประชุม หรือส่งเอกสารตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องและจำเป็น

3.11 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ข. ด้านกำหนดค่าตอบแทน

3.12 พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานกรรมการบริหาร และกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

3.13 พิจารณากำหนด ค่าตอบแทน เงินรางวัล เบี้ยประชุม บำเหน็จ โบนัส ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการลงทุน คณะกรรมการบรรษัทภิบาล และความยั่งยืน ประธานกรรมการบริหาร กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ และคณะกรรมการชุดย่อยอื่นใดของบริษัทที่คณะกรรมการบริษัทอาจมีมติแต่งตั้งเพิ่มเติมขึ้นภายหลังเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติหรือให้ความเห็นชอบเพื่อนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติตามแต่ละกรณี

3.15 พิจารณากำหนดค่าตอบแทนและเรื่องอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

3.16 มีอำนาจในการว่าจ้างที่ปรึกษาทางวิชาชีพเฉพาะคราว เมื่อเห็นว่าจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท โดยต้องรายงานข้อมูลของที่ปรึกษา รวมทั้งความเป็นอิสระหรือไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้คณะกรรมการบริษัททราบ และเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ S6-1 One Report)

ข้อ 4. วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

4.1 ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี

4.2 ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

4.2.1 พ้นจากการดำรงตำแหน่งกรรมการ ทั้งนี้ หากเป็นการพ้นจากตำแหน่งกรรมการบริษัทตามวาระแล้วได้รับเลือกตั้งกลับมาเป็นกรรมการบริษัทใหม่ ก็ให้กรรมการผู้นั้นดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนนั้นต่อไปจนครบวาระเดิม

4.2.3 คณะกรรมการบริษัท มีมติให้ถอดถอน

4.2.4 ลาออก หรือ เกษียณอายุงาน หรือ เสียชีวิต

4.3 กรรมการที่ครบวาระการดำรงตำแหน่ง ตามข้อ 4.1 อาจถูกเลือกเข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ อีกได้

4.4 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ จะมีวาระดำรงตำแหน่ง เท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ข้อ 5. การประชุม

ให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้เรียกประชุม

ข้อ 6. องค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องมีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

กรรมการคนหนึ่งมีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน โดยการลงมติให้ถือเสียงข้างมาก หากเป็นกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ 7. การดำเนินการสรรหา

7.1 ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนใช้วิธีสรรหาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี ดังต่อไปนี้

7.1.1 การเสาะหา (Searching) จากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับบริษัท โดยอาจใช้บริษัทที่ปรึกษา (Professional Search Firm) หรือฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) หรือ

7.1.2 การเสนอชื่อจากกรรมการบริษัท หรือ ผู้ถือหุ้นของบริษัท ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกำหนด หรือ

7.1.3 การดำเนินการด้วยวิธีอื่นใดตามที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นว่าเหมาะสม

7.2 ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา

7.3 ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาความเหมาะสมในด้านจำนวนและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ดังนี้

7.3.1 จำนวนของกรรมการบริษัท ต้องไม่น้อยกว่า 11 และไม่เกิน 15 คน ตามข้อบังคับของบริษัท อย่างไรก็ตาม อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของบริษัท ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับของบริษัท

7.3.2 กรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องมีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย

7.3.3 มีกรรมการอิสระอย่างน้อยตามที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้งตลาดหลักทรัพย์กำหนด

7.3.4 องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทควรประกอบด้วย บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความหลากหลายของทักษะด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

7.3.5 มีการพิจารณาทักษะที่จำเป็นซึ่งยังขาดอยู่ในคณะกรรมการจากตารางความรู้ความชำนาญ (Board Skill Matrix) เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา

ข้อ 8. คุณสมบัติของผู้ได้รับการสรรหา

8.1 สถานภาพบุคคล เป็นผู้บรรลุนิติภาวะ มีอายุไม่เกิน 74 ปีบริบูรณ์ และมีสุขภาพแข็งแรง

ก) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือ ไม่เป็นบุคคลที่ถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์

ข) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

- ค) ไม่เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินที่ได้กระทำโดยทุจริต หรือความผิดทางอาญา
- ง) ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออก หรือปลดออกจากงาน หรือราชการ หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ ฐานทุจริตต่อหน้าที่
- จ) ไม่เป็นบุคคลที่มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อบุคคลที่ตลาดหลักทรัพย์เห็นว่าไม่สมควรเป็นผู้บริหารตามข้อบังคับตลาดหลักทรัพย์
- ฉ) ไม่อยู่ระหว่างการถูกกล่าวโทษ หรือถูกดำเนินคดี ตามกฎหมายว่าด้วย หลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ กฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจเงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์ และธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ กฎหมายว่าด้วยการธนาคารพาณิชย์ กฎหมายว่าด้วยการประกันชีวิต กฎหมายว่าด้วยการประกันวินาศภัย หรือกฎหมายเกี่ยวกับธุรกิจการเงินในทำนองเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายไทยหรือกฎหมายต่างประเทศ โดยหน่วยงานที่มีอำนาจตามกฎหมายนั้น ทั้งนี้ ในความผิดเกี่ยวกับการกระทำความไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์ หรือการบริหารงานที่มีลักษณะเป็นการหลอกลวง ฉ้อฉล หรือทุจริต
- ช) ไม่อยู่ระหว่างการถูกกล่าวโทษ หรือถูกดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายไทยหรือ กฎหมายต่างประเทศ โดยหน่วยงานที่มีอำนาจตามกฎหมายนั้น
- ซ) ไม่เคยต้องคำพิพากษา หรือถูกเปรียบเทียบปรับ เนื่องจากการกระทำผิดตามข้อ (ฉ) และ (ช)
- ฌ) ในกรณีที่เคย หรืออยู่ระหว่างการเป็นคณะกรรมการ หรือผู้บริหารในบริษัทจดทะเบียนใด ต้องไม่มีพฤติกรรมที่แสดงว่ามีเจตนาอำพรางฐานะทางการเงิน หรือผลการดำเนินงานที่แท้จริงของบริษัทจดทะเบียนนั้นๆ หรือของบริษัทที่เคยเสนอขายหลักทรัพย์ต่อประชาชน หรือไม่เคยแสดงข้อความอันเป็นเท็จในสาระสำคัญ หรือปกปิดข้อความจริง อันเป็นสาระสำคัญอันควรบอกให้แจ้งในเอกสารใดๆ ที่ต้องเปิดเผยต่อประชาชน หรือต้องยื่นต่อสำนักงาน หรือคณะกรรมการ ก.ล.ด.
- ฎ) ในกรณีที่เคย หรืออยู่ระหว่างการเป็นคณะกรรมการหรือผู้บริหารในบริษัทใด ต้องไม่มีพฤติกรรมที่แสดงว่า ในระหว่างเป็นกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทนั้น

ได้มีการละเลยหน้าที่ที่จะต้องบริหารและจัดการบริษัทดังกล่าวด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และระมัดระวังเพื่อรักษาประโยชน์ที่ดีที่สุดของบริษัท และ ก่อให้เกิดความเสียหายหรือเสียประโยชน์ของบริษัท หรือผู้ถือหุ้นอย่างมีนัยสำคัญ หรือทำให้ตนเองหรือบุคคลอื่นได้รับประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญ

- ฎ) ในกรณีที่เคย หรืออยู่ระหว่างการเป็นคณะกรรมการหรือผู้บริหารในบริษัทใด ต้องไม่มีพฤติกรรมที่แสดงถึงการละเลยการทำหน้าที่ตามสมควรในการตรวจสอบดูแลให้บริษัทฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ และ ข้อบังคับของบริษัทตลอดจนมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น

8.2 ความรู้ความสามารถ

- ก) มีความเป็นผู้นำ และมีวิสัยทัศน์
- ข) มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ
- ค) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีหรือบรรษัทภิบาล
- ง) ควรได้รับการอบรมในหลักสูตรที่จัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ได้แก่ หลักสูตร Directors Certification Program (DCP) หรือหลักสูตร Directors Accreditation Program (DAP) หรือ หลักสูตร Audit Committee Program (ACP) หรือหลักสูตรอื่นใดที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการบริษัท

8.3 จริยธรรม

- ก) เป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ
- ข) มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการบริษัท
- ค) สามารถอุทิศเวลาในการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีเวลาอย่างเพียงพอในการดูแลการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนการติดตามการดำเนินงานของบริษัท

8.4 ความขัดแย้งในผลประโยชน์

- ก) มีความตั้งใจในการระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของบริษัท ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น
- ข) ไม่เป็นกรรมการในบริษัทอื่นที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท

ข้อ 9. คุณสมบัติเฉพาะของกรรมการอิสระ

ผู้ได้รับการสรรหาเป็นกรรมการอิสระ นอกเหนือจากจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อ 8. แล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติของกรรมการอิสระตามที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้งตลาดหลักทรัพย์กำหนด เว้นแต่ในเรื่องของการถือหุ้น โดยจะต้องถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 0.5 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้อง¹ ด้วย

ข้อ 10. คุณสมบัติเฉพาะของกรรมการผู้่อำนวยการใหญ่

คุณสมบัติเฉพาะของกรรมการผู้่อำนวยการใหญ่ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการสรรหา และกำหนดคำตอบแทน

ข้อ 11. การเกษียณอายุของกรรมการ และกรรมการผู้่อำนวยการใหญ่

11.1 ให้กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นวันสุดท้ายของเดือนเกิด ซึ่งมีอายุครบ 77 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่คณะกรรมการเห็นว่ามีความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของบริษัท คณะกรรมการมีอำนาจขยายกำหนดเกษียณอายุของกรรมการเป็นการเฉพาะบุคคลได้

¹ ผู้เกี่ยวข้อง หมายความว่า

- 1) คู่สมรสของบุคคลดังกล่าว
- 2) บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลดังกล่าว
- 3) ห้างหุ้นส่วนสามัญที่บุคคลดังกล่าวหรือบุคคลตาม 1) หรือ 2) เป็นหุ้นส่วน
- 4) ห้างหุ้นส่วนจำกัดที่บุคคลดังกล่าวหรือบุคคลตาม 1) หรือ 2) เป็นหุ้นส่วนจำพวกไม่จำกัดความรับผิด หรือเป็นหุ้นส่วนจำพวกจำกัดความรับผิดที่มีหุ้นร่วมกันเกินร้อยละสามสิบของหุ้นทั้งหมดของห้างหุ้นส่วนจำกัด
- 5) บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่บุคคลดังกล่าวหรือบุคคลตาม 1) หรือ 2) หรือห้างหุ้นส่วนตาม 3) หรือ 4) ถือหุ้นร่วมกันเกินร้อยละสามสิบของจำนวนหุ้นที่จำหน่ายได้แล้วทั้งหมดของบริษัทนั้น
- 6) บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่บุคคลดังกล่าวหรือบุคคลตาม 1) หรือ 2) หรือห้างหุ้นส่วนตาม 3) หรือ 4) หรือบริษัทตาม 5) ถือหุ้นร่วมกันเกินกว่าร้อยละสามสิบของจำนวนหุ้นที่จำหน่ายได้แล้วทั้งหมดของบริษัทนั้น
- 7) นิติบุคคลที่บุคคลตาม มาตรา 246 และ มาตรา 247 สามารถมีอำนาจในการจัดการในฐานะเป็นผู้แทนของนิติบุคคล

11.2 ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เกษียณอายุเมื่อสิ้นวันสุดท้ายของเดือนเกิดซึ่งมีอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์

ข้อ 12. หลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทน

12.1 ให้พิจารณากำหนดค่าตอบแทน โดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และ ความสนใจที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้

12.2 การกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท ให้เป็นไปในแนวเดียวกับผลการดำเนินงานของบริษัท และให้อยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจาก กรรมการบริษัท โดยกรรมการบริษัทที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม ตามความเหมาะสมด้วย

12.3 การกำหนดค่าตอบแทนของประธานกรรมการบริหาร กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ให้เป็นไปตามหลักการและนโยบายของคณะกรรมการบริษัท โดยให้พิจารณาถึงคุณสมบัติเฉพาะตัว เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลงานเด่นในอดีต ตลอดจนวิสัยทัศน์ หรือแนวทางในการบริหารด้วย

ข้อ 13. ขั้นตอนการกำหนดค่าตอบแทน

การกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท หมายถึง คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการลงทุน คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและความยั่งยืน หรือคณะกรรมการชุดย่อยอื่นใดที่คณะกรรมการบริษัทอาจมีมติแต่งตั้งเพิ่มเติมขึ้นภายหลัง รวมทั้งค่าตอบแทนของประธานกรรมการบริหาร กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ตามสัญญาว่าจ้าง รวมถึงเรื่องอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้นำมาพิจารณาพิจารณาในเรื่องดังกล่าว เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติหรือให้ความเห็นชอบเพื่อนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติตามแต่ละกรณี