

noble

กฏบัตรคณะกรรมาธิการสรรหา  
และพิจารณาค่าตอบแทน

# สารบัญ

1. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน	1
2. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน	1
3. วาระการดำรงตำแหน่ง	2
4. หน้าที่และความรับผิดชอบ	2
5. การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน	4
6. การรายงาน	4
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	5
8. คำตอบแทน	5
9. การทบทวนกฎบัตร	5

คณะกรรมการบริษัทได้จัดให้มีคณะกรรมการชุดย่อยเพื่อให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นหนึ่งในคณะกรรมการชุดย่อยดังกล่าว โดยทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัท และพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนฉบับนี้ได้ถูกจัดทำขึ้นตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ตามที่ได้มีมติอนุมัติให้รวมคณะกรรมการสรรหาและคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนเป็นคณะเดียวกัน โดยเรียกคณะกรรมการชุดย่อยนี้ว่า คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564

## 1. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 1.1 มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 เป็นบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท มีความรู้ความเข้าใจถึงคุณสมบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน รวมถึงมีความรู้ด้านบรรษัทภิบาล
- 1.3 ต้องเป็นกรรมการบริษัท มีความเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อให้มาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท มีความกล้าในการตัดสินใจและสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเป็นอิสระ
- 1.4 สามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่

## 2. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 2.1 คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อย 3 ท่าน
- 2.2 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการที่เป็นอิสระเป็นส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 50) และประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นกรรมการอิสระ

### 3. วาระการดำรงตำแหน่ง

- 3.1 กรรมการแต่ละท่านในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยสอดคล้องกับวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการบริษัท โดยกรรมการที่ครบกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งดังกล่าวมีสิทธิกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระหนึ่ง หากได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท
- 3.2 นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
  - 1) ตาย
  - 2) ลาออก
  - 3) ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 89/3 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551
  - 4) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 3.3 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะลาออกจากตำแหน่ง ให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท
- 3.4 ในกรณีที่มิได้ตำแหน่งว่างลงนอกเหนือจากการพ้นตำแหน่งตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายเข้าเป็นกรรมการของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว เพื่อให้มีจำนวนกรรมการครบถ้วนตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด โดยบุคคลซึ่งเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการดังกล่าวจะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

### 4. หน้าทีและควมรับผิดชอบ

- 4.1 พิจารณาโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท ทั้งในเรื่องของจำนวนคณะกรรมการที่เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ คุณสมบัติของกรรมการแต่ละคนในด้านทักษะ ประสิทธิภาพ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่
- 4.2 กำหนดหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา โดยพิจารณาถึงเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ พิจารณาความเหมาะสมของความรู้ ประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญของกรรมการ พิจารณาความเป็นอิสระของกรรมการ และพิจารณาการอุทิศเวลาของกรรมการให้แก่บริษัท (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย 1)

- 4.3 กำหนดวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะขององค์กร เช่น พิจารณากรรมการเดิมเพื่อเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการต่อ หรือการให้กรรมการแต่ละท่านเสนอชื่อบุคคลที่มีความเหมาะสม เป็นต้น
- 4.4 พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ ตามวิธีการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเสนอชื่อให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาเสนอชื่อให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง
- 4.5 ดูแลให้บริษัทจัดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการใหม่และแจกเอกสารหรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาความรู้ของกรรมการอย่างต่อเนื่อง
- 4.6 จัดทำแผนการสืบทอดงานในตำแหน่งกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง ในกรณีที่กรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งนั้น ๆ เกษียณอายุหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง และทบทวนแผนดังกล่าวเป็นประจำทุกปี
- 4.7 พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้รูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม ก่อให้เกิดความเป็นธรรม ดังนี้
- ทบทวนหลักเกณฑ์และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ใช้ในปัจจุบัน โดยอ้างอิงข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนจากบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน
  - ทบทวนรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนแต่ละประเภท โดยพิจารณาจำนวนเงิน และสัดส่วนการจ่ายค่าตอบแทนของแต่ละรูปแบบให้มีความเหมาะสม เช่น ค่าตอบแทนประจำ อาจพิจารณาจากผลประกอบการและขนาดของธุรกิจ รวมถึง ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของกรรมการ เป็นต้น ทั้งนี้การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ จะคำนึงถึงความเหมาะสมและเพียงพอที่จะทำให้กรรมการจำกัดจำนวนบริษัท ที่จะเข้าดำรงตำแหน่ง เพื่อที่กรรมการสามารถอุทิศเวลาให้แก่บริษัทได้อย่างเต็มที่
- 4.8 กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำเสนอเกณฑ์ในการประเมินผลดังกล่าวให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 4.9 พิจารณากำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการและวงเงินค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบและหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ โดยค่าตอบแทนของกรรมการ คณะกรรมการบริษัทต้องนำเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 4.10 หากมีการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น ให้แก่กรรมการและพนักงาน คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาเงื่อนไขต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้กรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาวและยังสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้ แต่ขณะเดียวกันต้องไม่สูงเกินไปและเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น

กรณีกรรมการหรือพนักงานรายใดได้รับการจัดสรรหลักทรัพย์เกินกว่า 5% ของจำนวนหลักทรัพย์ทั้งหมดที่จัดสรร คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องพิจารณาความเหมาะสมและให้ความเห็นชอบ

#### 4.11 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจได้รับมอบหมายให้พิจารณาสรรหาผู้ที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือกรรมการผู้จัดการได้

## 5. การประชุมคน-กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 5.1 คณะกรรมการบริษัท กำหนดให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และมีการจัดการประชุมตามความจำเป็นและเร่งด่วน การลงมติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะกระทำโดยถือตามคะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่กรณีที่มีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้ตัดสินเพิ่มอีก 1 คะแนนเสียงเพื่อเป็นการตัดสิน
- 5.2 บริษัทจัดส่งหนังสือเชิญประชุมพร้อมทั้งข้อมูลประกอบสำหรับการพิจารณาให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนการประชุม เพื่อให้ได้ทราบถึงวาระต่าง ๆ ก่อนเข้าร่วมประชุม
- 5.3 การประชุมแต่ละครั้ง ต้องมีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทั้งหมด จึงจะครบเป็นองค์ประชุม
- 5.4 ในการประชุมแต่ละครั้ง ต้องมีการรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท และมีการจัดทำรายงานการประชุมไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้

## 6. การรายงาน

- 6.1 การรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท  
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีความรับผิดชอบในการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท ปีละ 2 ครั้ง
- 6.2 การรายงานต่อผู้ถือหุ้น  
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรในปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้นในการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปีของบริษัท

## 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการบริษัทจัดให้มีการประเมินผลงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ปีละ 1 ครั้ง

## 8. ค่าตอบแทน

ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท กำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแต่ละท่านเป็นรายปี ตามความจำเป็นและเหมาะสม และเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

## 9. การทบทวนกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะสอบทานและประเมินความเพียงพอและความเหมาะสมของกฎบัตรตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่า เนื้อหาในกฎบัตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ทั้งนี้ ให้กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 พฤษภาคม 2564 เป็นต้นไป

อนุมัติเมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2564



(นางสาวพรรณี ชัยกุล)

ประธานกรรมการ

## หลักเกณฑ์และคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้กำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา เพื่อให้เกิดความโปร่งใส สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

1. พิจารณาความเหมาะสมของคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการบริหารงาน คุณลักษณะเฉพาะบุคคลของผู้ที่จะคัดเลือก โดยไม่จำกัดเพศ เชื้อชาติและศาสนา เพื่อเสนอชื่อเป็นกรรมการ ในด้านต่าง ๆ คือ
  - ความมีคุณธรรมและความรับผิดชอบ (Integrity and Accountability)
  - การตัดสินใจด้วยข้อมูลและเหตุผล (Informed Judgment)
  - ความมีวุฒิภาวะและความมั่นคง เป็นผู้รับฟังที่ดีและกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและเป็นอิสระ
  - ยึดมั่นในการทำงานอย่างมีหลักการและมาตรฐานเยี่ยงมืออาชีพ
2. พิจารณาความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องมีในคณะกรรมการ โดยใช้ Board Skill Matrix ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจของบริษัทฯ (Industry Knowledge) การกำหนดกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ (Strategic Planning) การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) กฎหมาย (Law) การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance) การบริหารจัดการองค์กร (HR & Organization Development) การขายและการตลาด (Marketing & PR) และความรู้ทางด้านบัญชีและการเงิน (Accounting and Finance) ตลอดจนความรู้ในธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ (Real Estate Development) ธุรกิจระหว่างประเทศ (International Business) และการดำเนินการด้านนวัตกรรม (Innovation Management) เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา เพื่อให้คณะกรรมการสามารถกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย และกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. พิจารณาความเป็นอิสระของกรรมการแต่ละท่าน เพื่อพิจารณาว่ากรรมการอิสระคนใดมีคุณสมบัติครบถ้วนหรือคนใดขาดคุณสมบัติในการเป็นกรรมการอิสระ
4. พิจารณาความพร้อมที่จะอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการให้กับบริษัทได้อย่างเต็มที่

ทั้งนี้ บุคคลผู้ได้รับการเสนอชื่อเพื่อพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังนี้

- มีคุณสมบัติครบถ้วน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท
- ห้ามมิให้กรรมการประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท หรือเข้าเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือเป็นหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือเป็นกรรมการของบริษัทเอกชน หรือบริษัทอื่นที่ประกอบกิจการอันมีสภาพเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ตนหรือประโยชน์ผู้อื่น เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง





noble