



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บริษัท ที คิว อาร์ จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทอนุมัติให้จัดทำกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อรวบรวม องค์ประกอบ คุณสมบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ และแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม เหมาะสม และโปร่งใส เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

2. องค์ประกอบและการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 2.1 ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท ซึ่งประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน โดย กรรมการไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 2.2 ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ

3. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 3.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตน
- 3.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชน จำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎหมายว่าด้วยประกันวินาศภัย ประกาศสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) และกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง
- 3.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานในฐานะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของบริษัท

4. วาระการดำรงตำแหน่ง

- 4.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี และให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ทั้งนี้ เมื่อกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้อีก
- 4.2 ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือไม่อาจดำรงตำแหน่งจนครบกำหนดวาระได้ ซึ่งจะส่งผลให้มีจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนน้อยกว่า 3 คน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรายใหม่ให้มีจำนวนครบถ้วนในทันที หรืออย่างช้าภายใน 3 เดือนนับแต่วันที่มิใช่จำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่ครบถ้วน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในกรณีข้างต้น จะอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งตนแทน
- 4.3 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุดังต่อไปนี้
 - (ก) ถึงแก่กรรม
 - (ข) ลาออก

- (ค) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่กำหนดในกฎบัตรนี้
- (ง) กรณีที่ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทแล้วต่อมาขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัทหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัดหรือมีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่กำหนดไว้พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ประกาศของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกฎหมายว่าด้วยประกันวินาศภัยหรือมีลักษณะต้องห้ามตามประกาศคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) ที่เกี่ยวข้อง
- (จ) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (สำหรับกรณีมติของที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ (3/4) ของจำนวนกรรมการที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียง)
- (ฉ) กรณีที่ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทแล้วต่อมาที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการบริษัท (สำหรับกรณีมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้นต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ (3/4) ของจำนวนผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและมีสิทธิออกเสียงและมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนหุ้นที่ถือ โดยผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียง)
- (ช) ศาลมีคำสั่งให้ออกจากตำแหน่งกรรมการบริษัท
- 4.4 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นหนังสือลาออกต่อบริษัทโดยการลาออกนั้นจะมีผลนับแต่วันที่ใบลาออกไปถึงบริษัทหรือวันที่ระบุให้ผลในหนังสือลาออกทั้งนี้แล้วแต่วันใดจะเป็นวันหลัง ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนลาออกหรือพ้นจากตำแหน่งในกรณีใดๆ ก่อนครบกำหนดวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทดำเนินการคัดเลือกประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนภายหลังจากที่แต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรายใหม่ที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย

5. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

- 5.1 พิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทแทนกรรมการที่ออกจากตำแหน่งตามวาระ หรือแทนตำแหน่งกรรมการที่ว่างลงในกรณีอื่นที่ไม่ใช่เนื่องมาจากการครบวาระ โดยให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ หรือวิธีการสรรหาและคัดเลือกด้วยความโปร่งใส พิจารณาจากประสบการณ์ วิชาชีพ ความหลากหลายของทักษะ (Board Skills Matix) และคุณสมบัติเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท เพื่อให้เกิดความสมดุลในสาขาต่างๆ และเป็นประโยชน์สูงสุด และอาจพิจารณาจากบัญชีรายชื่อหรือฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ขององค์กรที่น่าเชื่อถือประกอบด้วย เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 5.2 พิจารณาเสนอชื่อกรรมการบริษัทที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 5.3 พิจารณาแนวทาง และกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ กรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาอนุมัติ

- 5.4 พิจารณาแนวทาง และหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของคณะกรรมการบริษัท โดยให้มีการกำหนดดัชนีวัดผลการปฏิบัติงาน (Board KPIs) และการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 5.5 พิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ หรือ วิธีการสรรหาและคัดเลือกด้วยความโปร่งใส โดยพิจารณาจากประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ ที่จำเป็น คุณสมบัติเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ภาวะความเป็นผู้นำ และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำองค์กร เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณานุมัติ
- 5.6 พิจารณาแนวทาง และกำหนดค่าตอบแทน ให้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยกำหนดหัวข้อและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณานุมัติ
- 5.7 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

6. การประชุมและการลงมติ

- 6.1 ควรมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยอาจเชิญฝ่ายจัดการ ผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัท ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรมาร่วมประชุมให้เห็น หรือส่งเอกสาร ข้อมูล ตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องหรือจำเป็น
- 6.2 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกครั้ง องค์กรประชุมต้องประกอบด้วยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นจำนวนไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมดที่มีอยู่ในตำแหน่งขณะนั้น จึงจะถือว่าครบองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 6.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่พิจารณาเรื่องใด มิให้ออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ยกเว้นกรณีการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัททั้งคณะ
- 6.4 ในการออกเสียง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนลงมติโดยมีสิทธิออกเสียงคนละเสียง และใช้คะแนนเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ ในกรณีที่การลงมติโดยมีเสียงเท่ากัน ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีสิทธิออกเสียงอีก 1 เสียง เพื่อเป็นการชี้ขาด
- 6.5 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อาจจัดประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ โดยให้ถือว่าที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของบริษัทเป็นสถานที่จัดการประชุม
- 6.6 ให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและ/หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้รายงานผลการประชุมต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ

7. การประเมินผลการทำงาน และการรายงาน

- 7.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปีในการดำเนินการทบทวนว่ามีความเหมาะสมต่อขอบข่ายความรับผิดชอบตามที่ตั้งไว้หรือไม่
- 7.2 สรุปรายงานผลการดำเนินงานไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท

8. การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะทบทวนกฎบัตรนี้ทุกปี และจะเสนอการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามความเห็นสมควร เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

ทั้งนี้ ทบทวนกฎบัตรและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2568

หมายเหตุ อนุมัติโดยมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2568 เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2568