



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
บริษัท เอซิส โปรเฟสชันนัล เซ็นเตอร์ จำกัด



สารบัญ

1. วัตถุประสงค์.....	3
2. คำนิยาม	3
3. องค์ประกอบ และคุณสมบัติ	4
4. วาระการดำรงตำแหน่ง	5
5. หน้าที่และความรับผิดชอบ	6
6. การประชุมคณะกรรมการ.....	9
7. การรายงาน	10
8. การประเมินผลตนเองในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ	10
9. ค่าตอบแทน.....	11
10.การทบทวนกฎบัตร	11



1. วัตถุประสงค์

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บริษัท เอซิส โปรเฟสชั่นนัล เซ็นเตอร์ จำกัด จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยรวบรวมองค์ประกอบ หน้าที่ความรับผิดชอบ และแนวทางปฏิบัติตามที่คณะกรรมการบริษัท มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทำหน้าที่ในการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งพิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูงให้เป็นไปอย่างโปร่งใส สอดคล้องกับผลประโยชน์ของบริษัท หน้าที่ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงานของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง โดยอยู่ในระดับที่เหมาะสมเทียบกับตลาดและอุตสาหกรรมเดียวกัน ซึ่งมีขนาดใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเตรียมความพร้อมเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.)

2. คำนิยาม

“กฎบัตร”	หมายถึง	กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บริษัท เอซิส โปรเฟสชั่นนัล เซ็นเตอร์ จำกัด
“บริษัท”	หมายถึง	บริษัท เอซิส โปรเฟสชั่นนัล เซ็นเตอร์ จำกัด



3. องค์ประกอบ และคุณสมบัติ

องค์ประกอบ

- 1) ประกอบด้วยสมาชิก จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยส่วนใหญ่ต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 2) คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทได้อีก
- 3) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกกรรมการในคณะที่เป็นกรรมการอิสระ 1 คน ขึ้นเป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อความโปร่งใส และเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง
- 4) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องแต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน 1 คน หรือแต่งตั้งบุคคลที่มีความเหมาะสม เพื่อทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คุณสมบัติ

- 1) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทอย่างเต็มที่
- 2) ประธานหรือสมาชิกของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องไม่ใช่ประธานกรรมการบริษัท และ/หรือประธานกรรมการบริหาร และ/หรือกรรมการที่เป็นผู้บริหาร เพื่อให้การทำหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง
- 3) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดใน พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมถึงที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม) (“**พ.ร.บ. บริษัทมหาชนจำกัด**”) พ.ร.บ. หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมถึงที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม) (“**พ.ร.บ. หลักทรัพย์ฯ**”) กฎระเบียบของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎระเบียบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หลักเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท และกฎระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีการตรวจสอบคุณสมบัติในข้อนี้ เมื่อบริษัทมีการแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน เพื่อยืนยันจดทะเบียนใน ตลท. แล้ว



4. วาระการดำรงตำแหน่ง

1) ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี ตามวาระของการดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัท และเมื่อครบวาระดำรงตำแหน่งแล้ว อาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้อีก ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท

2) กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการอาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) พ้นสภาพการเป็นกรรมการบริษัท

(2) ขอลาออก

(3) ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประสงค์จะขอลาออกก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องแจ้งและยื่นหนังสือลาออกพร้อมระบุเหตุผลต่อคณะกรรมการบริษัทล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทจะได้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทดแทนบุคคลที่ลาออก

(4) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้ออกหรือถูกถอดถอน

(5) ต้องโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด หรือคำสั่งที่ชอด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดที่กระทำด้วยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(6) ตาย

(7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(8) เป็นบุคคลล้มละลาย

(9) ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด

3) เมื่อกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พ้นวาระหรือมีเหตุใดที่กรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทนไม่สามารถอยู่ได้จนครบวาระ คณะกรรมการบริษัท จะต้องแต่งตั้งกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทนคนใหม่ให้ครบถ้วน อย่างช้าภายใน 3 เดือน นับแต่วันที่จำนวนกรรมการสรรหาและกำหนด ค่าตอบแทนไม่ครบถ้วน และให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งเพียงวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการ สรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่ง



5. หน้าที่และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1) พิจารณาและให้ความเห็นในเรื่องโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท อันได้แก่ ขนาดและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทที่ควรจะเป็น เมื่อพิจารณาตามขนาดและกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทเปรียบเทียบกับขนาดและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทในปัจจุบัน รวมทั้งพิจารณาความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละคน เพื่อปรับเปลี่ยนองค์ประกอบคณะกรรมการบริษัทให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของบริษัท

2) พิจารณาโครงสร้าง จำนวน รูปแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภท ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินที่เหมาะสมให้แก่คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และประธานกรรมการบริหาร โดยทบทวนความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน พิจารณาเปรียบเทียบกับข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันกับบริษัท และบริษัทจดทะเบียนอื่นใน ตลาดหลักทรัพย์ (Market Capitalization) ใกล้เคียงกับบริษัท เพื่อจูงใจและรักษาไว้ซึ่งกรรมการ ที่มีคุณประโยชน์กับบริษัท และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อให้ความเห็นชอบและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

3) ด้านการสรรหา คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติหลากหลายด้านทักษะวิชาชีพ และความเชี่ยวชาญ โดยไม่จำกัดเพศ ตลอดจนความเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท หรือกรรมการชุดย่อย เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อนำชื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น หรือนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

(2) พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

(3) แต่งตั้งคณะทำงานได้ตามที่เห็นสมควรและปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย ทั้งนี้ การสรรหาบุคคลตามข้อ (1) และข้อ (2) ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การสรรหาและการแต่งตั้งกรรมการบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

(4) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ตลอดจนแต่งตั้งที่ปรึกษาอิสระที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยจะมีการเปิดเผยข้อมูลของที่ปรึกษารายดังกล่าวไว้ในรายงานประจำปี รวมทั้งความเป็นอิสระ หรือไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์



(5) กำหนดวิธีการสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยพิจารณาดังนี้

- คุณสมบัติของกรรมการบริษัทที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ของบริษัท และเป็นไปตามโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนดไว้
- ความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ การอุทิศเวลาของกรรมการบริษัท รวมถึงคุณสมบัติตามข้อกำหนด ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) และคุณสมบัติของกรรมการบริษัทที่จำเป็น หรือยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท โดยการจัดทำ Board Skill Matrix

(6) การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้

- ในกรณีที่กรรมการบริษัทต้องออกจากตำแหน่งตามวาระ เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทให้ความเห็นชอบและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง
- ในกรณีที่มีกรรมการบริษัทพ้นจากตำแหน่งโดยเหตุอื่นใด (นอกจากการออกจากตำแหน่งตามวาระ) เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งกรรมการใหม่แทนตำแหน่งกรรมการบริษัทที่ว่างลง
- ในกรณีที่ต้องแต่งตั้งกรรมการใหม่ของบริษัทเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทให้ความเห็นชอบและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง

(7) ในกรณีสรรหากรรมการใหม่ของบริษัท คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะทำหน้าที่สรรหาบุคคล เพื่อเสนอชื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้ง หรือเพื่อเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง (แล้วแต่กรณี) โดยหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการใหม่ของบริษัทจะคำนึงถึงโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท ซึ่งจะประกอบด้วยกรรมการบริษัทไม่น้อยกว่า 5 คน โดยมีกรรมการอิสระ อย่างน้อย 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการบริษัททั้งหมด ความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) ความเหมาะสมของคุณสมบัติ ทักษะของกรรมการที่จำเป็นและยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท โดยการจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการบริษัทที่ต้องการสรรหา

- มีคุณสมบัติถูกต้องและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมาย หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง และการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท ในกรณีที่เป็นการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระของ



บริษัท บุคคลดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติตามนियามกรรมการอิสระของบริษัท และกรณีกรรมการตรวจสอบจะต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

- เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัท

- มีความเป็นอิสระ ปฏิบัติหน้าที่กรรมการบริษัทด้วยความระมัดระวัง มีความซื่อสัตย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและจิตใจที่สมบูรณ์ สามารถทุ่มเทในการทำงานให้กับบริษัทได้อย่างเต็มที่

- มีประวัติการทำงานที่ดี ไม่ประกอบกิจการหรือเป็นหุ้นส่วนในทางหุ้นส่วนสามัญ หรือเป็นหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดชอบในทางหุ้นส่วนจำกัด หรือเป็นกรรมการของบริษัทเอกชนหรือบริษัทมหาชนอื่นที่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท เว้นแต่จะได้แจ้งให้ประชุมผู้ถือหุ้นทราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง ตลอดจนได้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว

(8) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาสรรหาบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ได้จากการแนะนำของกรรมการอื่นในบริษัท การเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการโดยผู้ถือหุ้นของบริษัท การสรรหาโดยที่ปรึกษาภายนอก (Professional Search Firm) การสรรหาจากฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ของหน่วยงานต่าง ๆ หรือการสรรหาโดยกระบวนการอื่น ๆ ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นสมควรและเหมาะสม

4) ด้านการกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทน การกำหนดค่าตอบแทนและการปรับอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนอื่นของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และประธานกรรมการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทและอัตราการจ่ายเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้น โดยนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

(2) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทน ในการกำหนดค่าตอบแทนและการปรับอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนอื่นของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง และนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

5) พิจารณาความเหมาะสมและเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสนอขายหุ้น ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น หรือหลักทรัพย์อื่น ให้แก่กรรมการบริษัทและพนักงาน เพื่อช่วยจูงใจให้กรรมการบริษัทและพนักงานปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริงภายใต้เกณฑ์ที่เป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น



6) พิจารณาเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัท (Key Performance Indicator) และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทให้ความเห็นชอบต่อไป

7) พิจารณาเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำเสนอผลการประเมินตามเกณฑ์นั้น ๆ ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตลอดจนนำเสนอโครงสร้าง จำนวน และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนของประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ที่สอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป

8) ปฏิบัติการอื่นใดในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย และปฏิบัติการใด ๆ ตามที่กำหนดโดยข้อกำหนด ระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

6. การประชุมคณะกรรมการ

1) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะต้องจัดให้มี หรือเรียกประชุมตามที่เห็นสมควรอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยอาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรมาร่วมประชุม ให้ความเห็น หรือส่งเอกสารข้อมูลตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องหรือจำเป็น

2) ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษได้ หากมีการร้องขอจากกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือประธานกรรมการบริษัท เมื่อมีระเบียบวาระจำเป็นที่ต้องหารือร่วมกัน

3) ในการเชิญประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยคำสั่งประธานกรรมการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ส่งหนังสือนัดประชุมไปยังกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนก่อนวันประชุมอย่างน้อย 7 วัน เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่น หรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้อีก

4) ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะต้องมีการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเข้าร่วมประชุมจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมดที่มีอยู่ในตำแหน่งขณะนั้น จึงจะถือว่าครบองค์ประชุม และให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประธานในที่ประชุม



5) ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

6) เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องเข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง และในกรณีที่มิเหตุจำเป็นซึ่งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ บริษัท อาจมอบหมายบุคคลอื่นเข้าร่วมประชุมแทน

7) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่พิจารณาเรื่องใด มิให้ออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ

8) ในการออกเสียงในที่ประชุม กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนลงมติโดยมีสิทธิออกเสียง คนละ 1 เสียง และใช้คะแนนเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ กรณีที่มีการลงมติโดยมีเสียงเท่ากัน ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีสิทธิออกเสียงอีก 1 เสียง เพื่อเป็นการชี้ขาด

7. การรายงาน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท และรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้น ในรายงานประจำปี โดยเปิดเผยรายละเอียดดังนี้

- 1) จำนวนครั้งในการประชุม
- 2) จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุม
- 3) ค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 4) ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดไว้

8. การประเมินผลตนเองในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และรายงานผลการประเมินผลปฏิบัติงานของตนเอง พร้อมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้คณะกรรมการบริษัท รับทราบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมทั้งสรุปผลการดำเนินงานไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท



9. คำตอบแทน

ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้รับคำตอบแทนตามจำนวนที่ประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี
มีมติอนุมัติ

10. การทบทวนกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะสอบทาน ประเมินความเพียงพอ และความเหมาะสม
ของกฎบัตร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของบริษัท กลยุทธ์ระยะสั้นและ
ระยะยาว และแผนการสืบทอดตำแหน่ง

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บริษัท เอซิส โปรเฟสชันนัล เซ็นเตอร์ จำกัด
ฉบับนี้ ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่
22 เมษายน 2567 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 22 เมษายน 2567 เป็นต้นไป

ลงชื่อ

(นายวิเชฐ ตันติวานิช)

ประธานกรรมการ

บริษัท เอซิส โปรเฟสชันนัล เซ็นเตอร์ จำกัด