



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน บริษัท มาสเตอร์ สไตล์ จำกัด (มหาชน)

1. วัตถุประสงค์

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จึงเห็นควรให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง รวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนให้กับกรรมการ กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ และคุณค่าที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ และผู้บริหารแต่ละท่าน อันจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้ถือหุ้น และนักลงทุน

2. องค์ประกอบ

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน และต้องประกอบด้วย กรรมการอิสระไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
- 2.2 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท โดย คณะกรรมการสรรหาจะคัดเลือกกรรมการอิสระ 1 คน เพื่อดำรงตำแหน่งประธานกรรมการสรรหาและกำหนด ค่าตอบแทน
- 2.3 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน แต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อช่วยเหลือในการดำเนินงานเกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม จัดเตรียม วาระการประชุม นำส่งเอกสารประกอบการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม

3. คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 3.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ตามที่ คณะกรรมการบริษัทกำหนด
- 3.2 มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ มีความตั้งใจและมีจริยธรรมใน การดำเนินธุรกิจ
- 3.3 สามารถใช้ดุลยพินิจอย่างตรงไปตรงมาอย่างเป็นอิสระ
- 3.4 สามารถอุทิศเวลาให้กับบริษัทได้อย่างเพียงพอและเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตน



4. วาระการดำรงตำแหน่ง

- 4.1 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ดำรงตำแหน่งวาระละ 3 ปี โดยกรรมการที่ออกตามวาระนั้นอาจถูกเลือกกลับมาดำรงตำแหน่งอีกก็ได้
- 4.2 นอกเหนือจากการพ้นตำแหน่งตามวาระข้างต้น กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ:
- 1) เสียชีวิต
 - 2) ลาออก
 - 3) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
 - 4) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัท หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด หรือมีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีบริษัทมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 89/3 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551
- 4.3 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ที่มีความประสงค์ที่จะลาออกจากตำแหน่ง ให้ส่งจดหมายลาออกถึงประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และประธานกรรมการบริษัท ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทต้องดำเนินการแต่งตั้งกรรมการบริหารใหม่แทนกรรมการบริหารที่ลาออก ภายในเก้าสิบ (90) วัน เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีจำนวนสมาชิกครบตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด

5. ขอบเขต อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

ด้านการสรรหา

- 1) กำหนดหลักเกณฑ์ และนโยบายในการสรรหากรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาความเหมาะสมของจำนวน โครงสร้าง และองค์ประกอบของคณะกรรมการ กำหนดคุณสมบัติของกรรมการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นและแต่กรณี
- 2) พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระ และ/หรือ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง และ/หรือแต่งตั้งเพิ่มเติม
- 3) พิจารณาสรรหา และคัดเลือกผู้บริหารระดับสูงของบริษัท โดยเฉพาะตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 4) จัดทำและทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 5) ปฏิบัติการอื่นใดเกี่ยวกับการสรรหาตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย



ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

- 1) จัดทำหลักเกณฑ์และนโยบายในการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท กรรมการชุกย่อย และผู้บริหาร เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
- 2) กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคล โดยการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการ และผู้บริหารของบริษัท ให้พิจารณาความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลงาน และเปรียบเทียบกับบริษัทในธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการ และผู้บริหารของบริษัท เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อขออนุมัติ
- 3) รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และมีหน้าที่ให้คำชี้แจง ตอบคำถามเรื่องค่าตอบแทนของกรรมการ กรรมการชุกย่อย และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทในที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 4) รายงานนโยบาย หลักการ/เหตุผลของการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร ตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) และรายงานประจำปีของบริษัท
- 5) ปฏิบัติการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

โดยฝ่ายบริหาร และหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องรายงาน หรือนำเสนอข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้บรรลุตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

6. การประชุม

- 6.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องประชุมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี และอาจจัดให้มีการประชุมเพิ่มเติมตามที่ประธานคณะกรรมการฯ เห็นสมควร
- 6.2 การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ให้จัดขึ้น ณ ท้องที่อันเป็นที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของบริษัท หรือ ณ ที่อื่นใดตามที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะกำหนด หรือประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะกำหนดให้จัดการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ โดยการจัดการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายกำหนด
- 6.3 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนควรจะกำหนดวาระการประชุมไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน และนำส่งเอกสารประกอบการประชุมให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนและผู้เข้าร่วมประชุมเป็นการล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีเวลาพอสมควรในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ หรือขอข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม เว้นแต่กรณีจำเป็นรีบด่วน เพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัท จะกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้ ทั้งนี้ หากการประชุมในคราวนั้นเป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ บริษัทสามารถจัดส่งหนังสือเชิญประชุมโดยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้



6.4 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน และการวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือคะแนนเสียงข้างมาก ในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนใดมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะต้องไม่อยู่ในที่ประชุมและไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

6.5 เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม ซึ่งรายงานการประชุมดังกล่าวจะต้องนำส่งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจัดทำสรุปประเด็นที่มีสาระสำคัญตามที่ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เสนอให้คณะกรรมการบริษัท ภายใน 14 วัน หลังการประชุม

7. องค์ประชุม

7.1 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องมีคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จึงครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการบริหารที่มาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

7.2 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทุกคนมีสิทธิออกเสียงลงคะแนนได้คนละ 1 เสียง กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนท่านใดมีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่พิจารณา กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนท่านนั้นต้องไม่ร่วมพิจารณาให้ความเห็นในเรื่องนั้น การพิจารณามีมติให้ถือเสียงข้างมาก ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

8. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

8.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการบริษัททราบ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

8.2 ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท

9. การประเมินผลคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน อาจใช้วิธีประเมินผลการทำงานของตนเอง (Self-Assessment) โดยประเมินผลทั้งในภาพรวมเป็นรายคณะ และรายบุคคล และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี



10. การทบทวน

โดยภายในระยะเวลา 2 ปี บริษัทต้องทบทวนและปรับปรุงกฎบัตรฉบับนี้ตามความจำเป็นและความเหมาะสมอย่างน้อย 1 ครั้ง

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนฉบับนี้ อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2567 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567 เป็นต้นไป

(.....)

นพ.เจษฎา โชคดำรงสุข
ประธานกรรมการบริษัท
บริษัท มาสเตอร์ สไตล์ จำกัด (มหาชน)