

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

---

บริษัท บีซี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน<sup>1</sup>

### 1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน (“คณะกรรมการสรรหา”) จัดตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนคณะกรรมการบริษัทในทำหน้าที่สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งการพิจารณานโยบายการกำหนดกรอบนโยบาย และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการ กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทฯ และบริษัทย่อย เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี)

### 2. องค์ประกอบ

- (1) คณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนอย่างน้อยสาม (3) คน ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่
- (2) ให้คณะกรรมการบริษัท หรือคณะกรรมการสรรหา เลือกรวมกรรมการสรรหา หนึ่ง (1) คน ให้ดำรงตำแหน่งเป็นประธานกรรมการสรรหา โดยควรเป็นกรรมการอิสระ และแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหา เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหา เกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม การจัดเตรียมวาระการประชุม การนำส่งเอกสารประกอบการประชุม และการบันทึกรายงานการประชุม

### 3. คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

กรรมการสรรหา ต้องเป็นบุคคลผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- (1) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต และมีประสบการณ์เพียงพอที่จะสามารถทำหน้าที่ในฐานะกรรมการสรรหา และมีเวลาอย่างเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทได้
- (2) เป็นกรรมการหรือผู้บริหาร<sup>2</sup> ของบริษัท
- (3) ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (4) ไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท หรือเข้าเป็นหุ้นส่วนหรือกรรมการในนิติบุคคลอื่นซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนหรือประโยชน์ของผู้อื่น เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง

<sup>1</sup> บริษัทจะปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และประกาศที่ออกตามความในกฎหมายดังกล่าวโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายหลังจากที่บริษัทเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแล้ว

<sup>2</sup> ผู้บริหาร หมายถึง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารที่รายงานตรงต่อจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารลงมา ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่ากับผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารรายที่สี่ทุกราย และให้หมายความรวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่า

#### 4. การแต่งตั้งและวาระการดำรงตำแหน่ง

- (1) ให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการสรรหา โดยกรรมการสรรหา มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสาม (3) ปี และให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท (กรณีกรรมการสรรหา ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทด้วย) ทั้งนี้ กรรมการสรรหา ซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสรรหา ได้อีก
- (2) ในกรณีที่กรรมการสรรหา ครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือไม่อาจดำรงตำแหน่งจนครบกำหนดวาระได้ ซึ่งจะส่งผลให้มีจำนวนกรรมการสรรหา ต่ำกว่าสาม (3) คน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหา รายใหม่ให้ครบถ้วนในเวลาอันสมควร หรืออย่างช้าภายในสาม (3) เดือนนับแต่วันที่จำนวนกรรมการสรรหา ไม่ครบถ้วน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหา ดังกล่าวจะอยู่ในตำแหน่งกรรมการสรรหา ได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการสรรหา ที่ตนแทน
- (3) นอกจากกรณีพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวแล้ว กรรมการสรรหา อาจพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุดังต่อไปนี้
  - 1) เสียชีวิต
  - 2) ลาออก โดยกรรมการสรรหา คนใดจะลาออกจากตำแหน่ง ให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท
  - 3) พ้นสภาพจากการเป็นกรรมการบริษัท (กรณีกรรมการสรรหา ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทด้วย)
  - 4) มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
  - 5) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

#### 5. อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

- (1) พิจารณาโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ในเรื่องของจำนวนคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อให้เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจของบริษัท รวมถึงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
- (2) กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- (3) พิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง และ/หรือนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งต่อไป (แล้วแต่กรณี)
- (4) พิจารณาและทบทวนคุณสมบัติความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละท่าน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทมีความเป็นอิสระและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกำหนด
- (5) พิจารณารูปแบบ และกระบวนการในการพัฒนากรรมการ และกรรมการชุดย่อยของบริษัท เพื่อสร้างเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะ ให้สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัท สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท

- (6) พิจารณา และทบทวนแผนการพัฒนาประธานเจ้าหน้าที่บริหารและฝ่ายจัดการ<sup>3</sup> เพื่อสร้างเสริม พัฒนา ความรู้ ทักษะ ให้สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัท และเพื่อเตรียมความพร้อมให้บริษัทมีผู้สืบทอดงาน (Succession Plan) เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง
- (7) เสนอกรอบนโยบายและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) ของ กรรมการ กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ทั้งค่าตอบแทนในอัตราคงที่ (เช่น ค่าตอบแทน ประจำ เบี้ยประชุม) และค่าตอบแทนตามผลดำเนินงานของบริษัท (เช่น โบนัส บำเหน็จ รางวัล) โดย พิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มในเรื่องผลตอบแทน ความเหมาะสม เป็นธรรม และเป็นไปตาม กฎหมาย เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- (8) พิจารณาจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของกรรมการ กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารภายใต้กรอบ นโยบายและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัท และ/หรือนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี)
- (9) พิจารณาทบทวน ศึกษา ติดตามความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในเรื่องผลตอบแทนของกรรมการ กรรมการ ชด้อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการเสนอกรอบนโยบายและรูปแบบการจ่าย ค่าตอบแทนให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- (10) พิจารณาและทบทวนเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของประธาน เจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- (11) สามารถขอความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาวิชาชีพอื่นใดเมื่อเห็นว่าจำเป็น ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทตาม สมควร โดยให้เปิดเผยข้อมูลและความเป็นอิสระของที่ปรึกษานั้นไว้ในรายงานประจำปีด้วย (ถ้ามี)
- (12) จัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหา เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท โดยเปิดเผยไว้ในแบบแสดง รายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1 One report) / รายงานประจำปีของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวต้องลง นามโดยประธานกรรมการสรรหา
- (13) ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท หรือตามนโยบายที่คณะกรรมการ บริษัทกำหนด

## 6. การประชุม

- (1) ให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหา ตามที่ประธานกรรมการสรรหา เห็นสมควร แต่ให้มีการประชุม อย่างน้อยปีละสอง (2) ครั้ง
- (2) ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหา ให้ประธานกรรมการสรรหา หรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมาย ส่งหนังสือนัดประชุม พร้อมระเบียบวาระและเอกสารประกอบการประชุม ให้กรรมการสรรหา ทุกท่าน ล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสาม (3) วันก่อนวันประชุม โดยอาจส่งผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ เพื่อให้กรรมการ สรรหา ได้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอ เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน เพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ ของบริษัท ให้สามารถแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได

<sup>3</sup> ฝ่ายจัดการ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารสืบทอดจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารลงมา ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่ากับผู้ดำรงตำแหน่ง ระดับบริหารรายที่สี่ทุกราย และให้หมายความรวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่าย ขึ้นไปหรือ เทียบเท่า

- (3) การประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ อาจจัดให้มีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ การประชุมดังกล่าว ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อกำหนด หรือหลักเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้อง

## 7. องค์ประชุมและการลงคะแนนเสียง

- (1) ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ต้องมีกรรมการสรรหาฯ เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาฯ ทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาฯ ไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาฯ ซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาฯ คนใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม
- (2) การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเอาเสียงข้างมาก
- (3) ในการออกเสียงลงคะแนน กรรมการสรรหาฯ คนหนึ่งมีสิทธิออกเสียงหนึ่ง (1) เสียง เว้นแต่กรรมการสรรหาฯ ซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้นและไม่ควรเข้าประชุมในวาระดังกล่าว ทั้งนี้ ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
- (4) เลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ ต้องเข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้งเพื่อทำหน้าที่บันทึกการประชุม และจัดทำรายงานการประชุม ในกรณีมีเหตุจำเป็นที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ คณะกรรมการสรรหาฯ อาจมอบหมายให้บุคคลอื่น ๆ ทำหน้าที่ดังกล่าวแทน ตามที่เห็นสมควร

## 8. การรายงานของคณะสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาฯ โดยประธานกรรมการสรรหาฯ มีหน้าที่รายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทให้ทราบผลการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ผลการประชุม หรือในสิ่งที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข หรือเรื่องอื่นใดที่เห็นว่า คณะกรรมการบริษัทควรทราบในการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งถัดไป

## 9. การประเมินผล

คณะกรรมการสรรหาฯ จะทบทวนเกณฑ์การประเมินผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาฯ ทั้งในภาพรวมเป็นรายคณะและรายบุคคล และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี

## 10. การสอบทานกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาฯ จะพิจารณาทบทวนหรือแก้ไขกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาฯ อย่างน้อยปีละหนึ่ง (1) ครั้ง และเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบหรือพิจารณาอนุมัติ (แล้วแต่กรณี) เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 14 พฤศจิกายน 2567 เป็นต้นไป  
ทั้งนี้ให้ยกเลิกกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนฉบับลงวันที่ 26 มิถุนายน 2566

(นายธนิศวรรค์ ตันตกุลวิจิตร)  
ประธานกรรมการ  
บริษัท บิ๊ก คอร์ปอเรชั่น จำกัด