

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาพิจารณาตำแหน่งและบรรษัทภิบาล

บริษัท โซติวน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด (มหาชน)

1. วัตถุประสงค์

บริษัท โซติวน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด (มหาชน) ("บริษัทฯ") ได้จัดให้มีคณะกรรมการชุดย่อยเพื่อการกำกับดูแลกิจการภายใต้กรอบการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณาตำแหน่งและบรรษัทภิบาลเป็นหนึ่งในคณะกรรมการชุดย่อยดังกล่าว เพื่อทำหน้าที่พิจารณาหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร คัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และเสนอความเห็นต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้ง และ/หรือนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งต่อไป (แล้วแต่กรณี) รวมทั้งเสนอแนะแนวปฏิบัติและการดำเนินการด้านบรรษัทภิบาลของบริษัทฯ

2. องค์ประกอบและการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาพิจารณาตำแหน่งและบรรษัทภิบาล

- 2.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสรรหาพิจารณาตำแหน่งและบรรษัทภิบาล
- 2.2 ให้คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการสรรหาพิจารณาตำแหน่งและบรรษัทภิบาลเลือกและแต่งตั้งกรรมการสรรหาพิจารณาตำแหน่งและบรรษัทภิบาลแทนคนหนึ่งเป็นประธานคณะกรรมการสรรหาพิจารณาตำแหน่งและบรรษัทภิบาล โดยประธานกรรมการสรรหาพิจารณาตำแหน่งและบรรษัทภิบาลต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 2.3 คณะกรรมการสรรหาพิจารณาตำแหน่งและบรรษัทภิบาล ประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยมีกรรมการอิสระจำนวนเกินกว่ากึ่งหนึ่งของคณะกรรมการสรรหาพิจารณาตำแหน่งและบรรษัทภิบาลทั้งหมด
- 2.4 คณะกรรมการสรรหาพิจารณาตำแหน่งและบรรษัทภิบาลอาจพิจารณาแต่งตั้งเลขานุการที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาพิจารณาตำแหน่งและบรรษัทภิบาล เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาพิจารณาตำแหน่งและบรรษัทภิบาลเกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม จัดเตรียมวาระการประชุม นำส่งเอกสารประกอบการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม

3. คุณสมบัติ

คณะกรรมการสรรหาพิจารณาตำแหน่งและบรรษัทภิบาล ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 3.1 คณะกรรมการสรรหาพิจารณาตำแหน่งและบรรษัทภิบาล มีสมาชิกที่เป็นกรรมการอิสระเกินกึ่งหนึ่ง

- 3.2 กรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาล ต้องมีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาล และมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องบริษัทภิบาลเป็นอย่างดี ตลอดจนมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศให้กับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่
- 3.3 กรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ติดตามการเปลี่ยนแปลงของผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อยอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทน และติดตามการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับบริษัทภิบาลในระดับสากลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายด้านบริษัทภิบาลของบริษัทฯ
- 3.4 ในกรณีที่กรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลเป็นกรรมการบริษัท จะต้องมิคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) รวมถึงประกาศ ข้อบังคับ และ/หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนด รวมทั้งต้องไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้เป็นกรรมการหรือผู้บริหารตามที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือ คณะกรรมการกำกับตลาดทุนประกาศกำหนด
- 3.5 กรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลต้องไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ หรือเข้าเป็นหุ้นส่วนในกิจการ หรือเป็นกรรมการบริษัทอื่นที่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ตนหรือประโยชน์ผู้อื่น เว้นแต่จะแจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง

4. ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาล

- 4.1 ทำหน้าที่พิจารณาโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบคณะกรรมการบริษัทให้มีความเหมาะสมกับองค์กร และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนพิจารณาทบทวนคุณสมบัติของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ในด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมถึงตลอดถึงความเชี่ยวชาญชำนาญเฉพาะด้าน ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจประเภทกิจการของบริษัทฯ และยึดมั่นในคุณธรรมและความซื่อสัตย์ โดยไม่จำกัดเพศ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ ทักษะทางวิชาชีพ หรือคุณสมบัติเฉพาะด้านอื่น ๆ
- 4.2 พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย สรรหาและพิจารณากลับกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในด้านความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้ง และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งต่อไป (แล้วแต่กรณี) โดยจะดำเนินการให้ผู้ถือหุ้นได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อประกอบการตัดสินใจ
- 4.3 ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีสรรหากรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย เพื่อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทก่อนที่จะมีการสรรหาบุคคลที่ครบวาระ และในกรณีที่คณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและ

บริษัทภิบาลเสนอชื่อกรรมการรายเดิม ควรคำนึงถึงผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการรายดังกล่าวประกอบด้วย

- 4.4 พิจารณาความเป็นอิสระและคุณสมบัติของกรรมการอิสระแต่ละท่าน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทฯ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ และ/หรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด
- 4.5 พิจารณาหลักเกณฑ์ในการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร สรรหาและพิจารณากลับกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 4.6 พิจารณาเกณฑ์การประเมินผลประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 4.7 พิจารณาแผนสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง รวมถึงจัดทำและทบทวนแผนการพัฒนาประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้บริหารงานของบริษัทฯ สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง
- 4.8 พิจารณากำหนดแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ โดยให้เหมาะสม เป็นธรรม เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการกำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จรางวัล เงินโบนัส และปรับขึ้นเงินเดือน ให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพ ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติของผู้ได้รับแต่งตั้ง และการว่าจ้าง และสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัทฯ และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี) ทั้งนี้ ค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทและกรรมการชด้อยควรอยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรม นอกจากนี้ อาจมีส่วนในการพิจารณาปัญหา อุปสรรคที่ทางสายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรขององค์กรนำเสนอ
- 4.9 พิจารณาจัดทำแผนพัฒนากรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อสร้างเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะ แก่คณะกรรมการชุดต่างๆ ของบริษัทฯ เพื่อให้สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัทฯ สภาวะการณ์ และเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกรรมการ ธุรกิจ สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ
- 4.10 กำหนดขอบเขตและนโยบายด้านบริษัทภิบาลของบริษัทฯ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ
- 4.11 เสนอแนะแนวปฏิบัติด้านบริษัทภิบาลของบริษัทฯ ต่อคณะกรรมการบริษัท พร้อมทั้งให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการบริษัทในเรื่องเกี่ยวกับบริษัทภิบาล
- 4.12 ติดตามดูแลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะจัดการให้เป็นไปตามนโยบายด้านบริษัทภิบาลของบริษัทฯ

- 4.13 พิจารณาทบทวนแนวปฏิบัติด้านบรรษัทภิบาลของบริษัทฯ ให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจและสอดคล้องกับแนวปฏิบัติในระดับสากลและของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้มีการพิจารณาปรับปรุงให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง
- 4.14 เสนอแนะวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยชุดต่าง ๆ ประธานกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง โดยพิจารณาทบทวนเป็นประจำทุกปี รวมทั้งติดตามและสรุปผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ เพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความรู้ความสามารถของกรรมการบริษัท
- 4.15 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย
- 4.16 ทบทวนและเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแก้ไขขอบเขต อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลให้สอดคล้องกับสถานการณ์

5. วาระการดำรงตำแหน่ง

คณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล จะมีวาระในการดำรงตำแหน่ง 3 ปี โดยกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งได้อีก ในกรณีที่กรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือไม่อาจดำรงตำแหน่งจนครบกำหนดวาระได้ ซึ่งส่งผลให้มีจำนวนกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลต่ำกว่า 3 คน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลรายใหม่ให้ครบถ้วนในทันทีหรืออย่างช้าภายใน 3 เดือนนับแต่วันที่จำนวนกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลไม่ครบถ้วน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล

นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- พ้นจากการเป็นกรรมการบริษัท (ในกรณีที่เป็นการพ้นจากตำแหน่ง)
- ลาออก (โดยให้การลาออกมีผลนับแต่วันที่ไปลาออกไปถึงบริษัท)
- เสียชีวิต
- คณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม)
- ศาลมีคำสั่งให้ออกจากตำแหน่ง

เมื่อคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลแทน โดยอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระของคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลซึ่งตนแทน

6. การประชุมคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาล

- 6.1 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลซึ่งเป็นการประชุมด้วยตนเองหรือโดยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลจึงจะครบองค์ประชุม
- 6.2 ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลที่มาประชุม เลือกรวมกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 6.3 กำหนดให้กรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาล 1 คน มีสิทธิออกเสียงได้ 1 เสียง การออกเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงชี้ขาด และกรณีในการออกเสียงประชุมเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียโดยตรงกับกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลผู้ใดก็ให้งดออกความเห็นและงดออกเสียง
- 6.4 ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาล ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลหรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายส่งหนังสือนัดประชุมพร้อมระเบียบวาระ และเอกสารประกอบการประชุมให้กรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลทุกท่านล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เพื่อให้กรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลได้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอ เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วนหรือเพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัทฯ ให้สามารถแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้ ทั้งนี้ การจัดส่งหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุมแก่กรรมการ เลขานุการคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลอาจจัดส่งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แทนได้โดยเลขานุการคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลต้องจัดเก็บสำเนาหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุมไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งอาจพิจารณาจัดเก็บในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบริษัทภิบาลมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองเป็นประจำทุกปี โดยการประเมินแบบรายคณะและรายบุคคล เพื่อให้คณะกรรมการได้พิจารณาทบทวนผลงาน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานระหว่างปี ที่ผ่านมา เพื่อให้นำมาแก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการได้ใช้แนวทางแบบประเมินที่เสนอแนะโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และนำมาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท



8. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล

เลขานุการที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล จัดบันทึกรายงานการประชุม และประธานคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาลเป็นผู้รายงานสรุปผลการประชุมและปฏิบัติงานเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทในคราวถัดไปเพื่อทราบทุกครั้ง