



บริษัท ตะวันออกพาณิชย์ลีสซิ่ง จำกัด (มหาชน)

EASTERN COMMERCIAL LEASING PUBLIC COMPANY LIMITED

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

ฉบับปรับปรุงปี 2566

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่และสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทฯ ด้านการสรรหาผู้ที่เหมาะสมจะดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และการพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)

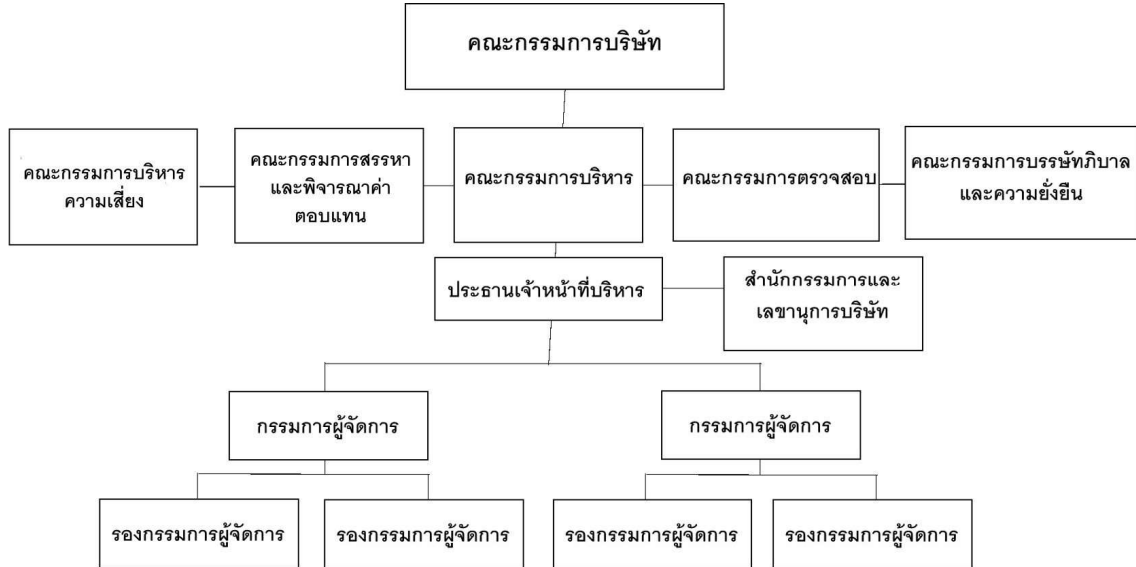
เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นสมควรกำหนดกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ไว้ ดังนี้

2. องค์ประกอบและการแต่งตั้ง

- 2.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ควรมีอย่างน้อย 3 คน
- 2.2 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยพิจารณาจากคณะกรรมการบริษัท อย่างน้อย 3 คน และอย่างน้อย 1 คน ต้องเป็นกรรมการอิสระ และกำหนดให้กรรมการอิสระเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประธาน
- 2.3 ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ควรเป็นบุคคลที่มีความอาวุโส หรือ เป็นบุคคลที่มีความรู้ และ ประสบการณ์สูง ทั้งนี้ ประธานกรรมการของบริษัทไม่ควรเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อให้การทำ หน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เกิดการตรวจสอบและถ่วงดุล
- 2.4 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทได้อีก
- 2.5 บริษัทจะเสนอให้มีพนักงานบริษัท 1 คน ทำหน้าที่เลขานุการ โดยให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ให้ความเห็นชอบ

3. โครงสร้างในองค์กร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นคณะกรรมการชุดย่อยคณะหนึ่งของบริษัท



4. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

- 4.1 เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์ที่เข้าใจถึงคุณสมบัติ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน รวมถึงมีความรู้ด้านบริษัทภิบาล
- 4.2 ต้องเป็นกรรมการบริษัท ที่มีความเป็นกลางในการสรรหา และคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมจะดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท รวมทั้งการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถ มีความเป็นอิสระตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 4.3 สามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่

5. วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และการลาออก

- 5.1 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน แต่ละบุคคล ที่ได้รับการแต่งตั้ง จะมีวาระการดำรงตำแหน่งวาระละ 3 ปี สอดคล้องตามวาระของการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท หากเป็นกรรมการอิสระเดิมที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระอีกวาระ ควรมีวาระการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องนับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรก ไม่เกิน 9 ปี ในกรณีที่แต่งตั้งให้กรรมการอิสระนั้นดำรงตำแหน่งต่อไป ควรพิจารณาอย่างสมเหตุสมผล ถึงความจำเป็นดังกล่าวด้วย
- 5.2 เมื่อครบกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง หรือ มีเหตุอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถอยู่ได้จนครบวาระ คณะกรรมการบริษัทย่อมสมควรพิจารณาแต่งตั้งกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน ท่านใหม่ ให้ครบถ้วนในทันที หรืออย่างช้าภายใน 90 วัน นับแต่วันที่จำนวนสมาชิกไม่ครบถ้วน ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทน จะอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

5.3 กรรมการกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พ้นจากตำแหน่งโดยทันที เมื่อ

- ตาย
- ลาออก
- พ้นจากการเป็นกรรมการบริษัท
- คณะกรรมการบริษัทฯ มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

5.4 การลาออก ให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท

6. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- หน้าที่ด้านการสรรหา

6.1 พิจารณากำหนดโครงสร้าง องค์ประกอบ และแนวทางปฏิบัติของคณะกรรมการบริษัท และ คณะกรรมการชุดย่อย ที่เหมาะสมกับธุรกิจ

6.2 กำหนดหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ และขั้นตอนการสรรหากรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.ล.ต. เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ และทบทวนเป็นประจำทุกปี

6.2.1 หลักเกณฑ์การสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของ บริษัท เช่น

- หลักเกณฑ์การพิจารณากรรมการเดิม เพื่อเสนอให้ดำรงตำแหน่งต่อ
- หลักเกณฑ์การประกาศรับสมัครตำแหน่งกรรมการ
- หลักเกณฑ์การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อกรรมการ
- หลักเกณฑ์การใช้บริษัทภายนอกสรรหา
- หลักเกณฑ์การพิจารณาบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ
- หลักเกณฑ์การให้กรรมการแต่ละคนเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสม

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และขั้นตอนในการสรรหากรรมการดังกล่าว จะเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี และบน Website ของบริษัท

6.3 พิจารณาสรรหาบุคคลที่เหมาะสมตามขั้นตอนการสรรหา เพื่อพิจารณาคัดกรองบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ และเหมาะสมกับบริษัท รวมทั้งบุคคลที่เสนอจาก ผู้ถือหุ้นเพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

6.4 จัดทำแผนพัฒนาการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ และความรู้เกี่ยวกับธุรกิจของ กิจการให้แก่ กรรมการ และผู้บริหารระดับสูงอย่างต่อเนื่อง และจัดปฐมนิเทศให้กับกรรมการที่เข้ามาใหม่

6.5 จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูง ร่วมกับประธานกรรมการบริษัท และประธาน กรรมการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง หากกรรมการ หรือ

ผู้บริหารระดับสูงเกษียณอายุ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และทบทวนเป็นประจำทุกปี

- 6.6 กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน และสอบทานผลการประเมินตนเองของกรรมการแต่ละท่าน และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมถึงกรรมการผู้จัดการ พร้อมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการ เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 6.7 ปฏิบัติอื่นใด ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย อันเกี่ยวกับการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่มีความสำคัญ

- หน้าที่ด้านการพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- 6.8 พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้อนุมัติค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารส่วนค่าตอบแทนของกรรมการ คณะกรรมการบริษัทจะต้องนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นผู้อนุมัติ
- 6.9 กำหนด หลักเกณฑ์ และแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการดำเนินงาน บริษัทหรือผลการประเมินการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร อย่างเป็นธรรม และสมเหตุสมผล เทียบเคียงกับบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อเป็นการจูงใจ และรักษา กรรมการที่มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพเพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณานุมัติ และทบทวนเป็นประจำทุกปี โดยดำเนินการดังนี้
- ก. ทบทวนความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน
 - ข. พิจารณาข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัท
 - ค. กำหนดหลักเกณฑ์ให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง ให้มีความเป็นธรรม และเป็นการตอบแทนบุคคลที่ช่วยให้งานของบริษัทประสบความสำเร็จ
 - ง. ทบทวนรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภท โดยพิจารณาจำนวนเงิน และสัดส่วนการจ่าย ของ แต่ละรูปแบบให้เหมาะสม ทั้งนี้ รูปแบบแต่ละประเภท ได้แก่
- ค่าตอบแทนประจำ (Retainer Fee) เช่น ค่าตอบแทนรายเดือน ค่าตอบแทนรายปี เป็นต้น โดยคำนึงถึงปัจจัย 3 ประการ คือ (1) แนวปฏิบัติที่บริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกันใช้อยู่ (2) ผลประกอบการและขนาดธุรกิจของบริษัท และ (3) ความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของกรรมการ หรือ ผู้บริหารระดับสูงที่บริษัทต้องการ
 - ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงานของบริษัท (Incentive) ซึ่งเชื่อมโยงกับมูลค่าที่บริษัทสร้างให้กับผู้ถือหุ้น เช่น ผลกำไรของบริษัท หรือ เงินปันผลที่จ่ายให้กับผู้ถือหุ้น เป็นต้น ค่าตอบแทนกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงในส่วนนี้ ไม่ควรจ่ายในระดับที่สูงจนเกินควร

- กรรมการอาจได้รับค่าเบี้ยประชุม (Attendance Fee) เพิ่มเติมจากค่าตอบแทนประจำ และค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงานของบริษัท ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน จะพิจารณาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อจูงใจให้กรรมการปฏิบัติหน้าที่โดยการเข้าประชุมอย่างสม่ำเสมอ

- 6.10 กำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาให้ความเห็นชอบ ส่วนกระบวนการประเมินผลนั้น คณะกรรมการบริษัทอาจเป็นผู้ประเมินผล ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเอง หรือ มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นผู้ประเมิน ก็ได้
- 6.11 การเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ (หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น) ให้แก่ กรรมการและพนักงาน หากมีการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ (หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น) ให้แก่ กรรมการและพนักงาน คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาให้เงื่อนไขต่าง ๆ ช่วยจูงใจให้กรรมการและพนักงาน ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และสามารถรักษานักลงทุนที่มีคุณภาพได้ อย่างแท้จริง แต่ในขณะเดียวกันต้องไม่สูงเกินไป และเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นด้วย
- นอกจากนี้หากมีกรรมการ หรือ พนักงานรายใด จะได้รับการจัดสรรหลักทรัพย์เกินกว่า 5% ของ จำนวนหลักทรัพย์ทั้งหมดที่จะจัดสรร คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องพิจารณาความเหมาะสม และให้ความเห็นชอบ (อย่างไรก็ตาม ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของ ก.ล.ต. ที่ระบุว่า ต้องไม่มีกรรมการรายใดในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ที่จะได้รับจัดสรรหลักทรัพย์ เกินกว่า 5% ด้วย จึงจะมีสิทธิในการให้ความเห็นชอบ)

7. การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 7.1 กำหนดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และอาจจัดให้มีการประชุมเพิ่มเติม ตามที่ประธานฯ เห็นสมควร และกรรมการแต่ละบุคคลควรเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนการประชุมของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทั้งหมด
- 7.2 องค์ประชุมประกอบด้วย กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาทั้งหมด ในกรณีที่ประธานฯ ไม่ได้เข้าร่วมประชุม ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่เข้าร่วมประชุม เลือกกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนท่านใดท่านหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมแทน
- 7.3 ในการลงมติออกเสียง มีสิทธิออกเสียงคนละ 1 เสียง ใช้คะแนนเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ กรณีที่มีคะแนนเสียงเท่ากันประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีสิทธิออกเสียงอีก 1 เสียง เพื่อเป็นการชี้ขาด
- 7.4 คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน มีอำนาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือ ผู้ที่เห็นสมควร เข้าร่วมประชุม หรือ ขอให้ชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้

- 7.5 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ที่มีส่วนได้เสียในเรื่องที่พิจารณาเรื่องใด มิให้ออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ ยกเว้น กรณีการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัทฯ ทั้งคณะ
- 7.6 เลขานุการคณะกรรมการสรรหา ต้องเข้าร่วมประชุม และทำหน้าที่บันทึกรายงานการประชุมด้วย ทุกครั้ง ในกรณีที่มิเหตุจำเป็นซึ่งเลขานุการฯ ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ บริษัทฯ อาจมอบหมายบุคคลเข้าร่วมประชุมแทน

8. การรายงานและการเปิดเผยข้อมูลของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 8.1 ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน รายงานผลการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ผลการประชุม หรือรายงานอื่นใดที่เห็นว่า คณะกรรมการบริษัทฯ ควรทราบในการประชุม คณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งถัดไป
- 8.2 ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายฯ ในปีที่ผ่านมามาต่อคณะกรรมการบริษัทฯ และผู้ถือหุ้น
- 8.3 ควรเปิดเผยโดยระบุเรื่องต่อไปนี้ในรายงานประจำปี
- รายชื่อคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน
 - จำนวนครั้งของการประชุม
 - จำนวนครั้งการเข้าร่วมประชุมของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแต่ละคน
 - เรื่องที่ได้พิจารณาในรอบปีที่ผ่านมามี
 - หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน
 - ผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
 - เนื้อหาโดยสรุปของกฎหมาย
- 8.4 ควรเปิดเผยข้อมูลฉบับเต็มของกฎหมายฯ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ไว้ที่ Website ของบริษัท

9. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาคำตอบแทน

ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อทบทวนผลงานที่ผ่านมา และพิจารณาปัญหา เพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป โดยประเมินทั้งคณะ และรายบุคคล เพื่อรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ พร้อมทั้งเปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และผลการประเมินในภาพรวมไว้ในรายงานประจำปี โดยหัวข้อประเมินอาจะมีดังนี้

การประเมินแบบทั้งคณะ	การประเมินแบบรายบุคคล
<ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาคำตอบแทน - บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาคำตอบแทน - การสื่อสารและการประสานงานระหว่างคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาคำตอบแทน กับ คณะกรรมการบริษัท - ปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี - การมีส่วนร่วมในการประชุม 	<ul style="list-style-type: none"> - ความโดดเด่นในการใช้ความรู้ ความสามารถ - ความเอาใจใส่ต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ - ความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่และการอุทิศเวลาให้กับคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน - การมีวิสัยทัศน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการในระยะยาว - ความเป็นอิสระ

10. กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาอนุมัติกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ให้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย และทบทวนกฎบัตรทุกปีเพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยกฎบัตรจะครอบคลุมในเรื่องโครงสร้าง องค์ประกอบหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

11. คำตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

คณะกรรมการบริษัทจะพิจารณาให้มีการเปิดเผยรายละเอียดคำตอบแทนที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน แต่ละท่านได้รับเพิ่มเติมจากการดำรงตำแหน่งกรรมการในรายงานประจำปี