



## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บริษัท เดอะ แพลทินัม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

---

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนตั้งขึ้นโดยการอนุมัติของคณะกรรมการบริษัท เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทให้เป็นไปตามกฎหมาย ประกาศ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทเห็นควรให้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อรวบรวมองค์ประกอบหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย กรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งสรรหาคัดเลือกและเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทและกำหนดค่าตอบแทนสำหรับกรรมการบริษัท กรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม เหมาะสม และโปร่งใส เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

### 2. องค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อยสาม (3) คน และ 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ โดยประธานคณะกรรมการดังกล่าวต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 2.2 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการบริษัท เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

### 3. วาระการดำรงตำแหน่ง

- 3.1 ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีวาระการปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งตามวาระของการเป็นกรรมการบริษัท ทั้งนี้ เมื่อครบกำหนดออกตามวาระก็อาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้ โดยขึ้นอยู่กับดุลพินิจของคณะกรรมการบริษัท
- 3.2 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
  - 3.2.1 ตาย
  - 3.2.2 ลาออก
  - 3.2.3 ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
  - 3.2.4 คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 3.3 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนใดจะลาออกจากตำแหน่ง ให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธานกรรมการบริษัท ทั้งนี้ การลาออกนั้นจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงประธานกรรมการบริษัท

- 3.4 ในกรณี กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งต้องอยู่รักษาการในตำแหน่ง เพื่อดำเนินงานต่อไปพลางก่อนจนกว่าคณะกรรมการชุดใหม่จะเข้ารับหน้าที่
- 3.5 ในกรณีที่ตำแหน่งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนขึ้นเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อให้มีจำนวนกรรมการครบตามที่กำหนด โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการแทน อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งตนแทน

#### 4. ขอบเขตหน้าที่

- 4.1 ดูแลโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทให้มีความเหมาะสมกับองค์กร และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
- 4.2 พิจารณาหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการบริษัทและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมด้วยความโปร่งใส โดยให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท โดยนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท
- 4.3 พิจารณาหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อประกอบในการสรรหา รวมทั้งคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ เช่น พิจารณาจากรายชื่อและประวัติของผู้ที่ถูกละเลียงชื่อเป็นกรรมการจากคณะกรรมการชุดเดิม การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อกรรมการเข้าดำรงตำแหน่งหรือพิจารณาการใช้บริษัทที่ปรึกษาภายนอก หรือพิจารณาบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ (Director's pool) เป็นต้น โดยพิจารณา คุณสมบัติที่มีความเหมาะสมและหลากหลายทั้งในด้านคุณวุฒิ วิชาชีพ ทักษะ อายุ ประสบการณ์ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ถิ่นกำเนิด ความเชี่ยวชาญ และความสามารถเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องมีในคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการสร้างคุณประโยชน์ให้แก่บริษัทและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท
- 4.4 พิจารณาและสรรหากลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ด้วยความโปร่งใส เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง
- 4.5 จัดให้มีแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ (Succession Plan) โดยมีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ
- 4.6 พิจารณารูปแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และกรรมการผู้จัดการใหญ่ ให้มีความเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือใกล้เคียงกับบริษัท รวมทั้ง นำเสนอค่าตอบแทนแก่กรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อยต่อกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นชอบ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ
- 4.7 ประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทน พิจารณาเสนอแนะในภาพรวมเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นของพนักงานบริษัทตามการแนะนำเบื้องต้นของกรรมการผู้จัดการใหญ่

- 4.8 ประเมินค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานโดยใช้เป้าหมายและ หลักเกณฑ์ประเมินที่เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์และแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- 4.9 ทบทวน เปลี่ยนแปลงและแก้ไขกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับ สภาวะการณ์ และนำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาและอนุมัติ
- 4.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีอำนาจเรียก สั่งการให้ฝ่ายจัดการ หัวหน้าหน่วยงาน หรือพนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้องมาให้ความเห็น ร่วมประชุม หรือส่งเอกสารที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น นอกจากนั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของกฎบัตรฉบับนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน อาจขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาอิสระภายนอก หรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพอื่น ๆ หากเห็นว่ามี ความจำเป็นและเหมาะสม โดยบริษัทจะเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องค่าใช้จ่ายทั้งหมด

## 5. การประชุม

- 5.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนควรจัดให้มีการประชุมตามความจำเป็น และสมควรแก่หน้าที่ ความรับผิดชอบตามกฎหมายบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
- 5.2 ในการเรียกประชุม ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนโดยคำสั่งของประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน แจ้งไปยังกรรมการ สรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนการประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วนจะแจ้งการนัดประชุม โดยวิธีอื่น หรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้อ
- 5.3 ในการประชุมแต่ละครั้งต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม ทั้งนี้ ประธานกรรมการจะทำหน้าที่เป็นประธานในการประชุม หากในการประชุมคราวใดประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 5.4 มติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะถือตามเสียงข้างมากของกรรมการที่มาประชุม ในกรณีที่ เสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น การลงมติของคณะกรรมการสรรหาและ พิจารณาค่าตอบแทน อาจกระทำได้โดยไม่ต้องมีการประชุมและมีผลสมบูรณ์เสมือนหนึ่งว่าได้มีการประชุมลงมติแล้ว เมื่อกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทุกคนได้ลงลายมือชื่อรับรองไว้ในมตินั้น ๆ ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่จัดบันทึกการประชุม

## 6. การรายงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ และจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทและลงนามโดยประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

## 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และรายงานผลการประเมินประจำปีต่อคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ฉบับปรับปรุงนี้ ได้รับการพิจารณาทบทวนและอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 โดยกำหนดให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป

---- พลากร สุวรรณรัฐ ----

นายพลากร สุวรรณรัฐ

ประธานกรรมการบริษัท

วันที่ 11 พฤศจิกายน 2568