

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บริษัท ไทยรับเบอร์ลาเท็กซ์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่สรรหากรรมการที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมตรงกับความต้องการของบริษัท ตามหลักของบรรษัทภิบาลที่ดี และทำหน้าที่กำหนดนโยบาย พิจารณาหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของพนักงาน กรรมการและผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้มีความเหมาะสม ชัดเจนโปร่งใส โดยทบทวนความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัท กำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง ให้มีความเป็นธรรม และเป็นการตอบแทนบุคคลที่ช่วยให้งานของบริษัทประสบความสำเร็จ ทบทวนรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภท เช่น ค่าตอบแทนประจำ ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงาน และค่าเบี้ยประชุม พิจารณาเกณฑ์การประเมินผลงานตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท พิจารณาปรับผลตอบแทนประจำปีโดยจะต้องคำนึงถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องรวมถึงให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่าของส่วนของผู้ถือหุ้นในระยะยาวประกอบการพิจารณาประเมินผลด้วย

2. องค์ประกอบและวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

2.1 บริษัทมีคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะหนึ่ง ประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 คน ให้คณะกรรมการเลือกตั้งกรรมการด้วยกันเป็นประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทน และกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร

2.2 ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรเป็นกรรมการอิสระ

2.3 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะต้องประกอบด้วยกรรมการอิสระมากกว่า 50% ของจำนวนกรรมการในคณะ

2.4 กรรมการคนใดจะออกจากตำแหน่ง ให้ยื่นใบลาออกต่อบริษัทการลาออกมีผลนับแต่วันที่ใบลาออกไปถึงบริษัท

2.5 นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว (วาระละ 3 ปี) กรรมการอาจพ้นตำแหน่งเมื่อ

- ตาย
- ลาออก
- ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด
- ศาลมีคำสั่งให้ออก

2.6 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่น นอกจากถึงคราวออกตามวาระให้คณะกรรมการเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติ เข้าเป็นกรรมการแทนในการประชุมคณะกรรมการคราวถัดไป เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือน้อยกว่าสองเดือน

3. คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

3.1 จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) หรือตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด

3.2 กรรมการอิสระต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่สำนักงาน ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์ฯ กำหนด

3.3 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจของบริษัท

3.4 สามารถใช้ดุลยพินิจอย่างตรงไปตรงมาและเป็นอิสระจากฝ่ายจัดการและกลุ่มที่มีผลประโยชน์อื่นใด

3.5 สามารถอุทิศเวลาให้กับบริษัทที่ตนเป็นกรรมการได้อย่างเพียงพอและเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตน

4. หลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

4.1 บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งเป็นกรรมการ จะต้องมีความรู้คุณสมบัติตามข้อ 3.

4.2 บริษัทได้จัดทำ Board Skill Matrix ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาและกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา รวมถึงความหลากหลายด้านทักษะ ประสบการณ์ เพศ และกำหนดคุณสมบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับโครงสร้างคณะกรรมการ

5. ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

5.1 การกำกับดูแลการประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน

- กำหนดวาระการประชุมร่วมกับเลขานุการบริษัทหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- เรียกประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนตามระยะเวลาที่เหมาะสม
- ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม ดูแลให้การประชุมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมรักษาความเป็นกลางและให้โอกาสกรรมการทุกคนในการแสดงความคิดเห็น

5.2 การกำหนดทิศทางและกำกับนโยบายค่าตอบแทน

- กำกับดูแลการจัดทำนโยบายค่าตอบแทนของกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง และผลตอบแทนตามผลงาน
- ทบทวนความเหมาะสมของนโยบายค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ บริษัท สถานการณ์ธุรกิจ และมาตรฐานตลาด

- สนับสนุนให้มีระบบประเมินผลผู้บริหารระดับสูงที่เป็นธรรม มีตัวชี้วัดที่วัดผลได้

5.3 การเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท

- นำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงสร้างอัตราค่าตอบแทน โบนัส และผลประโยชน์ระยะยาวสำหรับกรรมการและผู้บริหารระดับสูง

- ให้ความเห็นในเรื่องการต่อสัญญา การปรับขึ้นค่าตอบแทน หรือการพิจารณารางวัลพิเศษเมื่อเหมาะสม

5.4 การกำกับดูแลความโปร่งใสและการปฏิบัติตามกฎหมาย

- ดูแลให้การกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ตลาดหลักทรัพย์ หลักธรรมาภิบาล และตรวจสอบให้แน่ใจว่าไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนในการพิจารณาค่าตอบแทน

5.5 การรายงานผลการดำเนินงาน

- รายงานผลการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำ
- จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในแบบรายงานประจำปี 56-1 One Report
- ทบทวนผลการทำงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี

6. ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

6.1 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการในการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูง ทั้งในเรื่องของจำนวน คณะกรรมการที่เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ คุณสมบัติของกรรมการแต่ละคนในด้าน ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินการอยู่ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

6.2 กำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น รวมถึงจำนวนค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อื่นที่ให้แก่กรรมการ ผู้บริหารระดับสูงโดยต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนโปร่งใส เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพิจารณา และส่งนโยบายดังกล่าวให้หน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องได้เมื่อทวงถาม

6.3 ดูแลให้บริษัทจัดให้มีการปฐมนิเทศสำหรับกรรมการเข้าใหม่

6.4 กำหนดแนวทางการประเมินผลงานของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงเพื่อพิจารณาปรับผลตอบแทน ประจำปีโดยจะต้องคำนึงถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องรวมถึงให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่า ของส่วนของผู้ถือหุ้นในระยะยาวประกอบการพิจารณาประเมินผลด้วย

6.5 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการของบริษัทมอบหมาย

7. การประชุม

7.1 การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้กำหนดวันและเวลาไว้ล่วงหน้าตลอดทั้งปี เพื่อให้กรรมการสามารถจัดสรรเวลาเข้าประชุมได้ทุกครั้ง

7.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยประธานกรรมการ อาจเรียกประชุมวาระพิเศษเพิ่มได้ตามความจำเป็น

7.3 ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้ประธานหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นผู้เรียกประชุม โดยจัดให้มีการส่งหนังสือนัดประชุมไปยังกรรมการไม่น้อยกว่าสามวันก่อนวันประชุม เว้นแต่ใน กรณีจำเป็นรีบด่วน เพื่อรักษาสีติ หรือประโยชน์ของบริษัท จะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นและกำหนดวันนัด ประชุมเร็วกว่านั้นก็ได้ ในกรณีที่การประชุมฯ คราวใดเป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การจัดส่งเอกสาร ประกอบการประชุมสามารถดำเนินการโดยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ได้ ซึ่งจะต้องจัดส่งภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ในข้อนี้ และจะต้องจัดให้มีการจัดเก็บสำเนาหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุมไว้เป็นหลักฐานด้วย โดยอาจจัดเก็บในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้

7.4 องค์ประชุมในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะต้องประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ถ้ามีรองประธานกรรมการ ให้รองประธานกรรมการเป็นประธาน ถ้าไม่มีรองประธานกรรมการ หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งขึ้นเป็นประธานในที่ประชุม

7.5 มติทั้งปวงของที่ประชุมกรรมการ ให้ตัดสินด้วยคะแนนเสียงข้างมากของกรรมการที่มาประชุม กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น

ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

7.6 การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้จัดขึ้น ณ ที่อันเป็นที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของบริษัท หรือจังหวัดใกล้เคียง หรือ ณ ที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการจะกำหนด

7.7 บริษัทจะดำเนินการให้มีการบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และจัดเก็บรวบรวมเอกสารที่รับรองแล้วเพื่อใช้ในการอ้างอิงและสามารถตรวจสอบได้ โดยในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกครั้ง บริษัทจะจัดให้มีผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุม เพื่อให้ข้อมูลและรายละเอียดประกอบการตัดสินใจที่ถูกต้องและทันเวลา

8. การประเมินผลของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ได้เสนอแนะให้คณะกรรมการชด้อยของบริษัทควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง และร่วมกันพิจารณาผลงานรวมถึงปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการให้เกิดประโยชน์แก่บริษัทอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งแนวปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองของคณะกรรมการชด้อย สามารถใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่กำหนดไว้ รวมถึงเพื่อทบทวนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในรอบปีที่ผ่านมา ควรดำเนินการดังนี้

8.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้อนุมัติและทบทวนแบบประเมินตนเองของคณะกรรมการชด้อย

8.2 การประเมินตนเองของคณะกรรมการชด้อย จัดทำทั้งแบบรายคณะและรายบุคคล อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง

8.3 วิธีการให้คะแนนในการประเมินกำหนดเป็นแบบมาตรฐานเพื่อให้คณะกรรมการสามารถเปรียบเทียบผลประเมินในแต่ละหัวข้อหรือเปรียบเทียบผลประเมินของแต่ละปีได้ ดังนี้

0 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือไม่มีการดำเนินการในเรื่องนั้น

1 = ไม่เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นเล็กน้อย

2 = เห็นด้วยหรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นพอสมควร

3 = เห็นด้วยค่อนข้างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นดี

4 = เห็นด้วยอย่างมากหรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นอย่างดียเยี่ยม

โดยแบบประเมินผลมีเกณฑ์การประเมินผล คิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็มในแต่ละข้อทั้งหมดตามหลักเกณฑ์ คือ

ร้อยละ 85 ขึ้นไป	=	ดีเยี่ยม
ร้อยละ 75 - 84	=	ดีมาก
ร้อยละ 65 - 74	=	ดี
ร้อยละ 50 - 64	=	พอใช้
ต่ำกว่าร้อยละ 50	=	ควรปรับปรุง

9. ค่าตอบแทน

บำเหน็จกรรมการ และค่าตอบแทนให้เป็นไปตามที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ โดยพิจารณาจากภาระงาน ความรับผิดชอบ และผลการดำเนินงานของบริษัท

10. การทบทวนกฎบัตร

คณะกรรมการจะสอบทานและประเมินความเพียงพอ และความเหมาะสมของกฎบัตรอย่างน้อยปีละครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเพื่อให้มั่นใจว่ายังคงมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คณะกรรมการต้องเปิดเผยในรายงานประจำปี และเว็บไซต์ของบริษัท