



A S T R A

กฎบัตรคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ บริษัท แอสตรา เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)

ฉบับปรับปรุงแก้ไข
ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 11/ 2568 เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2568

กฎบัตรคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัท เห็นควรให้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ เพื่อรวบรวมองค์ประกอบ หน้าที่ความรับผิดชอบ และแนวทางปฏิบัติตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย เพื่อให้คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม เหมาะสม และโปร่งใส เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

นอกจากนี้ คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ ยังมีหน้าที่ช่วยสนับสนุนคณะกรรมการบริษัท ในการกำหนดนโยบายด้านธรรมาภิบาล และกำกับดูแลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของบริษัทให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนช่วยเสริมสร้าง พัฒนา และกำกับดูแลกระบวนการขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัทเพื่อมุ่งสู่ความยั่งยืน

2. องค์ประกอบ

- 2.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ จำนวนอย่างน้อย 3 คน โดยสมาชิกของคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการส่วนใหญ่ควรเป็นกรรมการอิสระ
- 2.2 คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้แต่งตั้งประธานคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ หรือมอบหมายให้คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ เป็นผู้เลือกกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ 1 ท่าน เป็นประธานคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ
- 2.3 คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ เป็นผู้แต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียกประชุม การจัดทำระเบียบวาระการประชุม การจัดส่งเอกสารสำหรับการประชุม และการจัดเก็บรายงานการประชุม

3. คุณสมบัติ

- 3.1 กรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ จะต้องมีความประพฤติดีตามคุณสมบัติของกรรมการอิสระที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)
- 3.2 มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมีจริยธรรม รวมทั้งมีเวลาเพียงพอที่จะสามารถทำหน้าที่ในฐานะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ

4. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

4.1 การแต่งตั้ง

- 1) คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสม เป็นกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ
- 2) เมื่อกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ ครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือมีเหตุใดที่กรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ ไม่สามารถอยู่ได้จนครบวาระ คณะกรรมการบริษัทจะ

แต่งตั้งกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ คนใหม่แทน และให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่พ้นจากตำแหน่ง

- 3) กรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการเสนอชื่อให้แต่งตั้งกลับเข้ามาเป็นกรรมการอีกได้ ทั้งนี้ กรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ ที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ ไม่ควรออกเสียงลงคะแนนในการเสนอชื่อตนเอง

4.2 วาระการดำรงตำแหน่ง

- 1) คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยสอดคล้องกับวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท
- 2) กรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการอีกได้

4.3 การพ้นจากตำแหน่ง

- 1) กรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ จะพ้นจากตำแหน่งเมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่ง พ้นสภาพจากการเป็นกรรมการบริษัท ลาออก หรือคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 2) กรณีกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ คนใดประสงค์ที่จะลาออกก่อนครบวาระ กรรมการผู้นั้นต้องแจ้งการลาออกต่อบริษัท

5. ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

5.1 ด้านการสรรหา

- 5.1.1 กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของจำนวน โครงสร้าง และองค์ประกอบของคณะกรรมการ รวมทั้งกำหนดคุณสมบัติของกรรมการ ประสิทธิภาพ ความสามารถเฉพาะด้าน ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น ตามแต่กรณี
- 5.1.2 พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสม เข้าดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท แทนกรรมการที่ครบวาระ และ/หรือมีตำแหน่งว่างลง และ/หรือแต่งตั้งเพิ่ม รวมไปถึงการพิจารณาสรรหา คัดเลือกผู้บริหารสูงสุดของบริษัท
- 5.1.3 พิจารณาคูณสมบัติของบุคคลที่จะมาเป็นกรรมการอิสระ ให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของบริษัท โดยความเป็นอิสระอย่างน้อยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) กำหนด
- 5.1.4 พิจารณากำหนดนโยบาย/แผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) ในระดับผู้บริหารของบริษัท รวมทั้งกำหนดนโยบายการพัฒนากรรมการ และผู้บริหารของบริษัท เพื่อเตรียมความพร้อม ความต่อเนื่องในการสืบทอดงาน และให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง และให้มีการทบทวนนโยบายดังกล่าว อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

หลักเกณฑ์การพิจารณาสรรหากรรมการ

- 1) บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยสามารถเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการ หรือพิจารณาบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ (Director Pool) หรือพิจารณากรรมการเดิมเพื่อเสนอให้ดำรงตำแหน่งต่อ หรือให้กรรมการแต่ละคนเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมได้

- 2) คัดเลือกและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการอันสอดคล้องกับ Fit and Proper policy for Board of Directors โดยพิจารณาความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ซึ่งเป็นไปตามคุณสมบัติด้านทักษะที่จำเป็นต่อการสรรหากรรมการ (Board Skill Matrix)
- 3) ตรวจสอบประวัติรายชื่อบุคคลที่ถูกเสนอชื่อว่ามีคุณสมบัติเป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เช่น พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เป็นต้น
- 4) การอุทิศเวลาของกรรมการ การมีส่วนได้เสียหรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจมีกับบริษัท กรณีเป็นกรรมการเดิมที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระ พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในช่วงการดำรงตำแหน่ง การให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ การเข้าร่วมกิจการต่าง ๆ ของกรรมการ รวมถึงจำนวนบริษัทที่กรรมการแต่ละคนจะไปดำรงตำแหน่ง เพื่อให้มั่นใจว่าประสิทธิภาพการทำงานจะไม่ลดลง
- 5) กรณีแต่งตั้งกรรมการอิสระ มีการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการอิสระ ให้มีความเป็นอิสระเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) กำหนด
- 6) จัดทำรายชื่อที่คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ ได้พิจารณา คัดกรองแล้ว พร้อมคุณสมบัติและเหตุผลในการคัดเลือก เรียงตามลำดับเสนอคณะกรรมการบริษัท เพื่อเสนอชื่อต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเลือกตั้งเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการรายเดิม

5.2 ด้านการพิจารณาคำตอบแทน

- 5.2.1 พิจารณาโครงสร้างเงินเดือนของบริษัทตามที่ฝ่ายบริหารได้นำเสนอ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 5.2.2 กำหนดหลักเกณฑ์ และนโยบายในการกำหนดคำตอบแทน และผลประโยชน์ ของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารสูงสุดของบริษัท เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุม ผู้ถือหุ้น ตามแต่กรณี และให้มีการทบทวนนโยบายดังกล่าว อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 5.2.3 กำหนดคำตอบแทนที่จำเป็น และเหมาะสม ทั้งที่เป็นตัวเงิน และมีใช้ตัวเงิน ของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารสูงสุดของบริษัท เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น ตามแต่กรณี โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การกำหนดคำตอบแทน ดังนี้

หลักเกณฑ์การกำหนดคำตอบแทน

- 1) ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย รวมถึงผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย
- 2) ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ ซึ่งเปรียบเทียบกับสภาพอุตสาหกรรม สภาวะเศรษฐกิจ ผลการดำเนินงานของบริษัท และปัจจัยอื่น ๆ
- 3) ข้อมูลอัตราค่าตอบแทนกรรมการของบริษัทอื่น ซึ่งอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันกับบริษัท และบริษัทอื่น ซึ่งมีขนาดธุรกิจ และผลการดำเนินงานใกล้เคียงกับบริษัท

5.3 ด้านการกำกับดูแลกิจการและด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน

- 5.3.1 พิจารณากำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการ คู่มือจริยธรรมธุรกิจ (Code of Conduct) นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน นโยบายการจ้างเบาะแสและรับข้อร้องเรียน และนโยบายด้านความยั่งยืนของบริษัท ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และให้มีการทบทวนนโยบายดังกล่าวข้างต้น อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 5.3.2 ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการพัฒนาด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทแก่คณะกรรมการบริษัท

- 5.3.3 ติดตาม และกำกับดูแล ให้มีการปฏิบัติตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท และนโยบายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งติดตามการดำเนินงานในด้านการบริหารจัดการความยั่งยืน (Sustainability Management: SM) หรือการดำเนินงานด้านการดูแลสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility: CSR) ของฝ่ายจัดการ
- 5.3.4 พิจารณากำหนดนโยบายการเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อย เสนอข้อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัท และการเสนอวาระสำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น

5.4 ด้านอื่นๆ

- 5.4.1 จัดทำกฎบัตรคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท และต้องมีการทบทวนความเหมาะสมของกฎบัตร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 5.4.2 พิจารณากำหนดแนวทาง และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 5.4.3 กำกับดูแลให้มีการปฐมนิเทศ สำหรับกรรมการเข้าใหม่ รวมทั้งส่งมอบเอกสาร และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่กรรมการ
- 5.4.4 คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ อาจว่าจ้างที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกตามความจำเป็น และสมควร เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องได้รับอนุมัติงบประมาณจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท
- 5.4.5 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

6. การรายงาน

- 6.1 คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ มีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ
- 6.2 จัดทำรายงานการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ เพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One report) ของบริษัท โดยระบุถึง
 - 1) รายชื่อคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ
 - 2) จำนวนครั้งการประชุม และการเข้าร่วมประชุม ของคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ
 - 3) เนื้อหาโดยสรุปของกฎบัตรคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ
 - 4) รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ในปีที่ผ่านมาตามกฎบัตร

7. การประชุม และการลงมติ

7.1 การประชุม

- 1) คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ ต้องมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีอำนาจในการเรียกประชุมเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น
- 2) ประธานคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ส่งหนังสือนัดประชุม โดยระบุวัน เวลา สถานที่ และกิจการที่จะประชุม ไปยังกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ ทุกคนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วน เพื่อรักษาสหประโยชน์ของบริษัท อาจมีการเรียกประชุมด้วยวิธีอื่น และมีการจัดส่งเอกสารประกอบการประชุม ไปยังกรรมการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันได้

- 3) การประชุมคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง จึงจะครบเป็นองค์ประชุม
- 4) คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ สามารถเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุม เพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้แก่ที่ประชุมคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการทราบได้

7.2 การลงคะแนนเสียง

- 1) กรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ 1 คน มี 1 คะแนนเสียงในการลงคะแนน
- 2) มติที่ประชุมคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ ให้ถือคะแนนเสียงข้างมากของ กรรมการที่มาประชุมและออกเสียงลงคะแนน ทั้งนี้ หากคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่ง เสียงเป็นเสียงชี้ขาด
- 3) กรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียใด ๆ ในเรื่องที่พิจารณา ให้งดแสดงความเห็น และงดออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ

7.3 บันทึกการรายงานการประชุม

เลขานุการคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้บันทึกการ รายงานการประชุม และส่งให้แก่คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ พิจารณา ภายใน 7 วันนับตั้งแต่วันประชุม เสร็จสิ้น

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ ควรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามที่กำหนด โดยประธานคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ ต้องรายงานผลการประเมิน พร้อมทั้งปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานที่เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ให้คณะกรรมการ บริษัททราบ

9. วันที่มีผลบังคับใช้

1 กันยายน 2568

(นายชัชวาลย์ เจียรนวนนท์)

ประธานกรรมการบริษัท