

กฎบัตรคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน
(Charter of the Human Resources, Remuneration, Corporate Governance and Sustainability
Committee)

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควรให้จัดทำกฎบัตรคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืนฉบับนี้ เพื่อบรรณองค์ประกอบ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และแนวทางการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย เพื่อให้คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม เหมาะสม และ โปร่งใส ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี อันจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

นอกจากนี้ คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืนมีหน้าที่สนับสนุนคณะกรรมการบริษัทในการกำหนดนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการ และกำกับการดำเนินงานของบริษัทให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนส่งเสริม พัฒนา และกำกับการระบวนการขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัทไปสู่ความยั่งยืน ทั้งนี้ คณะกรรมการดังกล่าวยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการกำกับดูแลความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของบริษัท เพื่อให้ความเสี่ยงดังกล่าวได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

2. องค์ประกอบ

- 1) คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน โดยประกอบด้วยสมาชิกไม่น้อยกว่า 3 คน และมีองค์ประกอบที่เหมาะสมกับหน้าที่ของคณะกรรมการดังกล่าว ทั้งนี้ ควรมีกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 คน
- 2) คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งประธานคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืนจากกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการดังกล่าว หรืออาจมอบหมายให้คณะกรรมการดังกล่าวคัดเลือกกรรมการคนหนึ่งเพื่อทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการ โดยให้รายงานการแต่งตั้งดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบ
- 3) คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืนจะแต่งตั้งเลขานุการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ โดยเลขานุการมีหน้าที่ประสานงานการประชุม จัดทำวาระการประชุม จัดทำและ

แจกจ่ายเอกสารประกอบการประชุม จัดทำและเก็บรักษารายงานการประชุม และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

3. คุณสมบัติ

- 1) กรรมการในคณะกรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการอิสระต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขสำหรับกรรมการอิสระที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด รวมถึงกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 2) กรรมการในคณะกรรมการต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเข้าใจในธุรกิจของบริษัท และมีจริยธรรม รวมทั้งสามารถอุทิศเวลาได้อย่างเพียงพอเพื่อปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

4.1 การแต่งตั้ง

คณะกรรมการบริษัทจะแต่งตั้งกรรมการซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการดังกล่าว

4.2 วาระการดำรงตำแหน่ง

กรรมการในคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืนมีวาระการดำรงตำแหน่งไม่เกินสามปี โดยให้สอดคล้องกับวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ทั้งนี้ กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งใหม่ได้ตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควร

4.3 การพ้นจากตำแหน่ง

- 1) กรรมการในคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืนจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อเกิดเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งดังต่อไปนี้
 - (1) ครบกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง
 - (2) พ้นจากตำแหน่งกรรมการของบริษัท
 - (3) ลาออกจากตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน
 - (4) ถูกถอดถอนโดยมติของคณะกรรมการบริษัท หรือ
 - (5) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- 2) หากกรรมการในคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดคำตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืนประสงค์จะ
ลาออกก่อนครบวาระ ให้ยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการบริษัทหรือเลขานุการบริษัท เพื่อนำเสนอต่อ
คณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบและดำเนินการตามความเหมาะสมต่อไป

5. ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

5.1 การสรรหา

- 5.1.1 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทและกรรมการในคณะกรรมการชุด
ย่อย โดยคำนึงถึงโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการที่เหมาะสมกับกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท
ตลอดจนคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความเป็นอิสระ ความซื่อสัตย์
สุจริต และจริยธรรมของผู้ได้รับการเสนอชื่อ ทั้งนี้ คณะกรรมการจะส่งเสริมความหลากหลายของคณะกรรมการใน
ด้านเพศ อายุ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และมุมมองที่หลากหลาย เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/
หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น แล้วแต่กรณี
- 5.1.2 พิจารณา สรรหา คัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทแทนกรรมการที่ครบ
กำหนดออกตามวาระ เพื่อดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่างลง และ/หรือเพื่อแต่งตั้งเพิ่มเติม รวมถึงพิจารณาและ
คัดเลือกประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท
- 5.1.3 พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของบริษัท โดยต้องม
ีความเป็นอิสระอย่างน้อยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
กำหนด
- 5.1.4 พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ และกำกับดูแลการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัท
โดยคำนึงถึงขนาด โครงสร้าง และลักษณะธุรกิจของบริษัท รวมถึงแนวทางการพัฒนากรรมการและผู้บริหารเพื่อ
ส่งเสริมความพร้อมของบุคลากรและความต่อเนื่องในการบริหารจัดการของบริษัท ทั้งนี้ ให้ติดตามความคืบหน้าและ
ทบทวนแนวทางดังกล่าวตามความเหมาะสม
- 5.1.5 ทบทวนและจัดทำตารางทักษะของคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
คณะกรรมการและสนับสนุนการวางแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการ
- หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการ**
- 1) บริษัทจะเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นส่วนน้อยเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการ
หรืออาจพิจารณาบุคคลจากฐานข้อมูลกรรมการมีอาชีพ พิจารณากรรมการเดิมเพื่อแต่งตั้งกลับเข้าดำรง
ตำแหน่งใหม่ หรือเปิดโอกาสให้กรรมการแต่ละคนเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสม
- 2) คัดเลือกและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการตามนโยบายคุณสมบัติและความ
เหมาะสมของคณะกรรมการบริษัท โดยพิจารณาความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถ

เฉพาะด้านให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท และทักษะที่จำเป็นต่อการสรรหากรรมการตามตารางทักษะของคณะกรรมการ

- 3) ตรวจสอบประวัติของบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อ เพื่อให้มั่นใจว่ามีคุณสมบัติเป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง
เช่น พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 และกฎหมายและกฎระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 4) พิจารณาความสามารถในการอุทิศเวลาของกรรมการ ตลอดจนส่วนได้เสียหรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจมีกับบริษัท ในกรณีที่เป็นการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการเดิมกลับเข้าดำรงตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาผลการปฏิบัติหน้าที่ในวาระที่ผ่านมา ข้อเสนอแนะและความเห็นที่เป็นประโยชน์ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัท และจำนวนบริษัทที่กรรมการแต่ละคนดำรงตำแหน่งกรรมการ เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
- 5) ในกรณีการแต่งตั้งกรรมการอิสระ ให้พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ เพื่อให้มั่นใจว่ามีความเป็นอิสระเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด
- 6) บริษัทจะจัดทำรายชื่อผู้สมัครที่ผ่านการคัดกรองโดยคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน พร้อมคุณสมบัติและเหตุผลในการคัดเลือก โดยจัดลำดับรายชื่อเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และเสนอชื่อต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีเพื่อพิจารณาเลือกตั้งเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการเดิมประกอบด้วย

5.2 ค่าตอบแทน

- 5.2.1 พิจารณาโครงสร้างเงินเดือนของบริษัทตามที่ฝ่ายจัดการเสนอ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 5.2.2 กำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น แล้วแต่กรณี และทบทวนนโยบายดังกล่าวอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
- 5.2.3 กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสม ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน สำหรับกรรมการ กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น แล้วแต่กรณี โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนดังต่อไปนี้

หลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทน

- 1) หน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการและกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงผลการประเมินการปฏิบัติงานของกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย
- 2) ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ โดยเปรียบเทียบกับสภาวะอุตสาหกรรม ภาวะเศรษฐกิจ ผลการดำเนินงานของบริษัท และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

3) ข้อมูลอัตราค่าตอบแทนกรรมการของบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัท และของบริษัทอื่นที่มีขนาดธุรกิจ และผลการดำเนินงานใกล้เคียงกับบริษัท

5.2.4 พิจารณาลักษณะและโครงสร้างค่าตอบแทนสำหรับผู้บริหารระดับสูง โดยคำนึงถึงผลการดำเนินงานของบริษัท เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และตัวชี้วัดด้านความยั่งยืนตามความเหมาะสม เพื่อส่งเสริมการสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาว

5.3 การกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

5.3.1 พิจารณาและกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัท จรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน นโยบายการจ้างเบาะแสและข้อร้องเรียน และนโยบายความยั่งยืน ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องและมาตรฐานสากล เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท รวมทั้งทบทวนนโยบายดังกล่าวอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

5.3.2 ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางแก่คณะกรรมการบริษัท เพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท

5.3.3 ติดตามและกำกับดูแลให้บริษัทปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จริยธรรมทางธุรกิจ และนโยบายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงติดตามผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน การบริหารจัดการด้าน ESG และการบูรณาการประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการเข้ากับกระบวนการบริหารความเสี่ยงและการดำเนินธุรกิจของบริษัท

5.3.4 พิจารณาและกำหนดนโยบายการเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นส่วนน้อยเสนอข้อบุคคลเพื่อรับการเลือกตั้งเป็นกรรมการ และเสนอวาระการประชุมสำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

5.3.5 กำกับดูแลและติดตามการบริหารจัดการความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศของบริษัท โดยให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย และแผนปฏิบัติการด้านสภาพภูมิอากาศของบริษัท เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจ การบริหารความเสี่ยง และแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท ทั้งนี้ รวมถึงการกำกับดูแลความพร้อมในการจัดเตรียมข้อมูล การประเมินความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การกำหนดเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกและแผนการเปลี่ยนผ่านด้านสภาพภูมิอากาศตามความเหมาะสม ตลอดจนติดตามแนวปฏิบัติในการเปิดเผยข้อมูลด้านสภาพภูมิอากาศให้สอดคล้องกับมาตรฐานหรือแนวปฏิบัติสากลที่เกี่ยวข้อง เช่น Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), International Sustainability Standards Board (ISSB) หรือมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้ทบทวนความถี่อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

5.4 เรื่องอื่น ๆ

5.4.1 จัดทำกฎบัตรคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน ซึ่งต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท และทบทวนความเหมาะสมอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

5.4.2 พิจารณาและกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท

5.4.3 กำกับดูแลให้มีการปฐมนิเทศกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ รวมถึงการจัดส่งเอกสารและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการดังกล่าว

5.4.4 คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืนอาจว่าจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรฉบับนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ภายใต้งบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท

5.4.5 กำกับดูแลและส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับกรรมการและผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงเรื่องการกำกับดูแลกิจการ การบริหารความเสี่ยง การพัฒนาอย่างยั่งยืน และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตามความเหมาะสม

5.4.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

5.5 การบริหารจัดการ ESG และการกำกับดูแลด้านสภาพภูมิอากาศ

5.5.1 กำกับดูแลและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืนและ ESG ของบริษัท เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทาง กลยุทธ์ และบริบททางธุรกิจของบริษัท รวมถึงติดตามความคืบหน้าในการดำเนินงานด้าน ESG ตามความเหมาะสม

5.5.2 กำกับดูแลและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ (ESG) รวมถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยพิจารณาความเหมาะสมในการพัฒนากระบวนการ เครื่องมือ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับความพร้อมและบริบททางธุรกิจของบริษัท

5.5.3 พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรายงานความยั่งยืน และ/หรือการเปิดเผยข้อมูลด้าน ESG ของบริษัท ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติหรือรับทราบตามความเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้การเปิดเผยข้อมูลมีความครบถ้วน โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักการหรือมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

6. การรายงาน

คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืนมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นระยะตามความเหมาะสม และรายงานเรื่องสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัทเมื่อเห็นสมควร ทั้งนี้ บริษัทจะจัดทำรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการดังกล่าวเพื่อเปิดเผยในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปีและรายงานประจำปีของบริษัท (แบบ 56-1 One Report) ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- 1) รายชื่อกรรมการในคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน

- 2) จำนวนครั้งของการประชุมและการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน
- 3) สรุปสาระสำคัญของกฎบัตรคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน
- 4) รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ในปีที่ผ่านมาให้เป็นไปตามกฎบัตรฉบับนี้

7. การประชุมและมติที่ประชุม

7.1 การประชุม

- 1) คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืนจะจัดให้มีการประชุมตามความจำเป็นและเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบ และควรประชุมอย่างน้อยปีละสองครั้ง ทั้งนี้ อาจจัดประชุมเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น
- 2) ประธานคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน หรือเลขานุการคณะกรรมการตามที่ได้รับมอบหมาย จะออกหนังสือเชิญประชุมโดยระบุวัน เวลา สถานที่ และวาระการประชุมให้กรรมการทุกคนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามวันก่อนวันประชุม เว้นแต่กรณีเร่งด่วนเพื่อรักษาประโยชน์ของบริษัท อาจเรียกประชุมด้วยวิธีอื่นและจัดส่งเอกสารประกอบการประชุมให้กรรมการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามวันได้
- 3) การประชุมคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะครบองค์ประชุม
- 4) คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืนอาจเชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่อที่ประชุมได้ตามความเหมาะสม

7.2 การออกเสียงลงคะแนน

- 1) กรรมการในคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืนแต่ละคนมีหนึ่งเสียง
- 2) มติของคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืนให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการที่เข้าร่วมประชุมและออกเสียงลงคะแนน ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมมีสิทธิออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด
- 3) กรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียหรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในเรื่องใดที่อยู่ระหว่างการพิจารณา ให้แจ้งต่อที่ประชุมและงดออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น กรรมการดังกล่าวอาจเข้าร่วมประชุมเพื่อให้ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่ควรมีส่วนร่วมในการพิจารณาหรือแสดงความคิดเห็นในลักษณะที่อาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของที่ประชุม

7.3 รายงานการประชุม

เลขานุการคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย จะจัดทำรายงานการประชุมและเสนอต่อคณะกรรมการดังกล่าวเพื่อรับรองในการประชุมครั้งถัดไป

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืนจะจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ซึ่งอาจดำเนินการในรูปแบบการประเมินตนเองของคณะกรรมการ และ/หรือรูปแบบอื่นใดตามที่เห็นสมควร เพื่อประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ และเพื่อระบุประเด็นที่ควรปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล กำหนดค่าตอบแทน กำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืนจะถูกรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบ โดยประธานคณะกรรมการ หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงเลขานุการบริษัทตามความเหมาะสม เป็นผู้เสนอผลการประเมินและข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัท

9. วันที่มีผลใช้บังคับ

13 สิงหาคม 2569

- นายชัชวาลย์ เจียรนนท์ -

ประธานกรรมการ
บริษัท แอสตรา เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)