



MAGURO

GROUP

กฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
บริษัท มากูโระ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ครั้งที่ 00	11 สิงหาคม 2565
ครั้งที่ 01	25 สิงหาคม 2566
ครั้งที่ 02	9 ตุลาคม 2566
ครั้งที่ 03	14 พฤศจิกายน 2566
ครั้งที่ 04	11 กรกฎาคม 2567

หมายเหตุ: อนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 3/2567

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ของ

บริษัท มากูโระ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการของ บริษัท มากูโระ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามนโยบายกำกับดูแลกิจการที่ดี จึงมีมติแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาหลักเกณฑ์และรูปแบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล เพื่อเข้ารับการเสนอชื่อเป็นกรรมการ กรรมการชด้อย ผู้บริหารระดับสูง และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ดังนั้น บริษัทจึงได้จัดทำกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนนี้ขึ้น เพื่อกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งรับผิดชอบดูแลการสรรหา คัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลผู้เหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และกรรมการชด้อย ผู้บริหารระดับสูง และ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมไปถึงการกำหนดหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนแก่กรรมการบริษัท กรรมการชด้อย ผู้บริหารระดับสูง และ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์ประกอบ

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท และมีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน
- 2.2 ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรเป็นกรรมการอิสระ รวมถึงสมาชิกส่วนใหญ่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนส่วนใหญ่ควรเป็นกรรมการอิสระและเป็นกรรมการบริษัทที่ไม่เป็นผู้บริหาร (non-executive director) เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งของผลประโยชน์ และเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ
- 2.3 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้แต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทน เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม การจัดเตรียมวาระการประชุม การนำส่งเอกสารประกอบการประชุม และการบันทึกรายงานการประชุม

3. **คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนบริษัท**
- 3.1 เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีความรู้ด้านบริษัทภิบาลและมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
- 3.2 มีความเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้สมควรได้รับการเสนอชื่อให้มาดำรงตำแหน่ง
4. **วาระการดำรงตำแหน่ง**
- 4.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือตามการดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัท โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกก็ได้
- 4.2 กรณีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นกรรมการบริษัท ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งเป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท เว้นแต่คณะกรรมการบริษัทจะมีมติเป็นอย่างอื่น
- 4.3 นอกเหนือจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
- (1) เสียชีวิต
 - (2) ลาออก
 - (3) ที่ประชุมผู้ถือหุ้น และ/หรือ ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ลงมติให้ออก
 - (4) ขาดคุณสมบัติจากการเป็นกรรมการของบริษัท หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชน พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - (5) ศาลมีคำสั่งให้ออกจากการเป็นกรรมการบริษัท (ในกรณีเป็นกรรมการบริษัท)
- 4.4 กรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงจะมีจำนวนน้อยกว่า 3 คนเพราะเหตุตามข้อ 4.3 นอกเหนือจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้ เว้นแต่วาระของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนนั้นจะเหลือน้อยกว่า 2 เดือน โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งตนเข้ามาแทน

5. หน้าที่และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีขอบเขต อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ดังนี้

- 5.1 เสนอแนะโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ พร้อมทั้งกำหนดคุณสมบัติ กระบวนการ และหลักเกณฑ์ในการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับการคัดเลือก ตามโครงสร้าง ขนาดและองค์ประกอบของคณะกรรมการตามที่ได้กำหนดไว้
- 5.2 เสนอแนะโครงสร้างองค์กร และอำนาจการบริหารองค์กร เพื่อนำเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
- 5.3 พิจารณาประวัติและเสนอรายชื่อบุคคลพร้อมความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการ กรรมการชุดย่อย เมื่อครบวาระหรือตำแหน่งว่างลง หรือตำแหน่งผู้บริหารอื่นตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี)
- 5.4 พิจารณาให้ความเห็นแต่งตั้งและกำหนดอำนาจหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมถึงหัวข้อการประเมิน ประเมินผลการทำงานและพิจารณาอนุมัติการกำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 5.5 พิจารณาอนุมัติแผนสืบทอดตำแหน่ง สำหรับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารงาน รวมถึงสรรหาบุคคลเพื่อรับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารของบริษัท รวมถึงสร้างความมั่นใจต่อบริษัท และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ
- 5.6 เสนอแนะโครงสร้างค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช่ตัวเงินให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมาย และผลการดำเนินงานของบริษัท และเทียบเคียงได้กับบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาก่อนเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป
- 5.7 เสนอเกณฑ์การประเมินผลงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อนำไปประเมินประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการ กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงในองค์กรวม และเพื่อพิจารณาทบทวนผลงาน ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละปี เพื่อสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้ รวมถึงการทบทวนหลักเกณฑ์การสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่เกี่ยวข้อง
- 5.8 พิจารณาเสนอแนะการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ให้มีความเหมาะสม ทั้งค่าตอบแทนในอัตราคงที่ (เช่น ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม) และค่าตอบแทนตามผลดำเนินงานของบริษัท (เช่น โบนัส บำเหน็จ) ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัท ประสพการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน ทั้งนี้ ค่าตอบแทนกรรมการควรอยู่ในลักษณะที่เทียบเคียงได้กับระบบที่ปฏิบัติในอุตสาหกรรม และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี)

- 5.9 พิจารณาให้ความเห็นกรอบงบประมาณการขึ้นเงินเดือนและโบนัสประจำปีของทั้งบริษัท ให้เหมาะสมสอดคล้องกับผลประกอบการของบริษัท และมาตรฐานของอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน เพื่อให้ฝ่ายจัดการใช้เป็นแนวทางในการปรับผลตอบแทนและโบนัสของพนักงาน เพื่อนำเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
- 5.10 ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกำหนดการปรับผลตอบแทนและโบนัสประจำปี เพื่อนำเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
- 5.11 พิจารณาให้ความเห็นการปรับผลตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เพื่อนำเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
- 5.12 พิจารณาเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสนอขายหลักทรัพย์ที่ออกใหม่ หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นให้แก่กรรมการและพนักงาน (หากมี)
- 5.13 จัดทำแผนการพัฒนากิจกรรมการ เพื่อพัฒนาความรู้กรรมการปัจจุบันและกรรมการเข้าใหม่ให้เข้าใจธุรกิจที่กรรมการบริษัทดำรงตำแหน่งอยู่ บทบาทหน้าที่ของกรรมการ และพัฒนาการต่าง ๆ ที่สำคัญ
- 5.14 สอบทานกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อนำเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
- 5.15 จัดทำรายงานการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท
- 5.16 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

6. การประชุมและการลงมติ

- 6.1 ให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อาจเรียกประชุมเพิ่มเติมตามความจำเป็น หรือเมื่อมีการร้องขอจากกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือประธานคณะกรรมการบริษัท
- 6.2 ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ส่งหนังสือนัดประชุม โดยระบุวัน เวลา สถานที่ และกิจการที่จะประชุม และเอกสารประกอบการประชุม (หากมี) ไปยังคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วน เพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของบริษัท จะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่น และกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

ทั้งนี้ การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อาจเป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยการประชุมดังกล่าวต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้

- 6.3 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกครั้ง องค์ประชุมต้องประกอบด้วยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมดที่มีอยู่ในตำแหน่งขณะนั้น จึงจะถือว่าครบองค์ประชุม
- 6.4 ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่ได้เข้าร่วมประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เข้าร่วมประชุม ในครั้งนั้นเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนใดคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 6.5 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้เสียใด ๆ ในเรื่องที่พิจารณา มิให้ออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ ยกเว้นกรณีการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ ทั้งคณะ
- 6.6 ในการออกเสียงลงมติ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีสิทธิออกเสียง คนละ 1 เสียง และใช้คะแนนเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ ในกรณีที่การลงมติดีเสียงเท่ากัน ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีสิทธิออกเสียงอีก 1 เสียง เพื่อเป็นการชี้ขาด
- 6.7 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจเชิญผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เหมาะสมควรเข้าร่วมประชุมเพื่อขอให้ชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้ หรือเชิญบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษา และเข้าร่วมประชุมได้ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท

7. การรายงาน

- 7.1 ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่รายงานผลการประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ และรายงานในเรื่องสำคัญอื่น ๆ เกี่ยวกับการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เห็นว่าคณะกรรมการบริษัท ควรจะได้รับทราบ
- 7.2 ให้รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้น โดยจัดทำเป็นรายงานและเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท

8. การประเมินผลคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

เพื่อเสริมสร้างกระบวนการในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงาน คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยการประเมินแบบรายคณะและรายบุคคล และรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท
ครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2567 ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 กรกฎาคม 2567 เป็นต้นไป

Waeu Lanee A.

.....
(นางแววคณีย์ อัสโสรัตน์กุล)

ประธานกรรมการ
บริษัท มากูโระ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)