



กฎบัตร : คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

เลขที่เอกสาร : MG-A-005

วันที่มีผลบังคับใช้ : 16 ธันวาคม 2568

กฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. บทนำ

บริษัท เมดิซ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ตระหนักถึงความสำคัญของการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัท เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัทจึงจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท ติดตามการสรรหาและประเมินผลงานของกรรมการ และการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของกรรมการผู้จัดการและผู้บริหาร นอกจากนี้เพื่อสนับสนุนงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานประจำปี รวมถึงผลตอบแทนของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน

2. องค์ประกอบและการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการบริษัท อย่างน้อย 3 คน
- 2.2 กรรมการมากกว่ากึ่งหนึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 2.3 ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 2.4 คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 2.5 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้แต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

3. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 3.1 เป็นกรรมการบริษัท
- 3.2 มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจถึงลักษณะธุรกิจและบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการคณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงมีความรู้เรื่องการกำกับดูแลกิจการเป็นอย่างดี
- 3.3 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ติดตามการเปลี่ยนแปลงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ในระดับสากลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายด้านการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการของบริษัท
- 3.4 มีความเข้าใจแนวทางการพัฒนาศักยภาพ และทักษะของกรรมการและผู้บริหาร แต่ละท่านให้มีความเหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 3.5 สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็น รวมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้โดยอิสระและสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ

3.6 มีความเป็นอิสระและเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ผู้ที่สมควรได้รับการเสนอชื่อให้ดำรง ตำแหน่ง กรรมการบริษัท ทดแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระ หรือกรณีอื่นๆ รวมทั้งจัดเตรียมข้อมูลของ บุคคลดังกล่าว อย่างเพียงพอเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา

4. วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

4.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งตามรอบระยะเวลาการเป็นกรรมการบริษัท หรือคณะกรรมการบริษัท มีมติเป็นอย่างอื่น

4.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เมื่อครบวาระในการดำรงตำแหน่ง อาจจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งต่อไปอีกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

4.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ครบกำหนดตามวาระ

(2) ลาออก

(3) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

(4) เสียชีวิต

4.4 ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้ คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนขึ้นเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแทน ภายใน 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่ตำแหน่งว่างลง เพื่อให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีจำนวนครบ ตามที่ กำหนด และผู้ได้รับแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งแทนจะอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการ สรรหา และกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งดังกล่าว โดยให้กรรมการที่เหลืออยู่ยังคงสามารถปฏิบัติหน้าที่ ในระหว่างการสรรหากรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรายใหม่

4.5 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธาน กรรมการบริษัท ทั้งนี้ การลาออกนั้นจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงประธานกรรมการบริษัท

5. ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

5.1 พิจารณาหลักเกณฑ์ในการจ่ายและรูปแบบค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงเพื่อเสนอความเห็นต่อ คณะกรรมการบริษัท ทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินโดยเปรียบเทียบอ้างอิงกับบริษัท ชี้นำใน อุตสาหกรรมประเภท เดียวกัน ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ประสิทธิภาพ ภาระหน้าที่ขอบเขตของบทบาทและ ความรับผิดชอบการขยายตัวทางธุรกิจ ฐานะการเงิน ผลประกอบการของบริษัท และสอดคล้องกับกลยุทธ์และ เป้าหมายระยะยาวของบริษัท เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานและเป็นการรักษากรรมการและ

- ผู้บริหารระดับสูงที่มีคุณภาพไว้ให้ได้ ผู้อนุมัติค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง ส่วนค่าตอบแทนของกรรมการ คณะกรรมการบริษัทจะนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น ให้เป็นผู้อนุมัติเป็นประจำทุกปี
- 5.2 ประเมินค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานโดยใช้เป้าหมายและหลักเกณฑ์ ประเมินที่เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์และแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- 5.3 พิจารณาหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการให้ สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อประกอบการสรรหา รวมทั้ง คัดเลือก บุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ เช่น พิจารณาจากรายชื่อและประวัติของผู้ที่ถูกเสนอชื่อเป็น กรรมการจากคณะกรรมการชุดเดิม การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อกรรมการเข้าดำรงตำแหน่งหรือพิจารณาการ ใช้บริษัทที่ปรึกษาภายนอกหรือพิจารณาบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ เป็นต้น โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่มี ความเหมาะสมและหลากหลายทั้งในด้านคุณวุฒิ วิชาชีพ ทักษะ อายุ ประสบการณ์ เพศ เชื้อชาติศาสนา ถิ่นกำเนิด ความเชี่ยวชาญและความสามารถเฉพาะด้านที่จำเป็นที่ต้องมีในคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนการ มีส่วนร่วมในการสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ บริษัท และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท
- 5.4 จัดให้มีโครงการสำหรับพัฒนางานของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงและแผนสืบทอดงานของผู้บริหารระดับสูง (Succession Plan) และทบทวนโครงการและแผนดังกล่าวเป็นประจำทุกปี
- 5.5 กำกับดูแลการปฐมนิเทศกรรมการใหม่เพื่อให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ พร้อมทั้งให้มีการเสนอ ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและลักษณะการทำธุรกิจของบริษัท รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ต้องคำนึงถึง
- 5.6 จัดให้มีแผนการอบรมและพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ กรรมการปัจจุบันอันเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของ สภาพการณ์ภายนอกและการพัฒนาบริษัทอย่างยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการประกอบธุรกิจและด้านการ กำกับดูแลกิจการ ตลอดจนพิจารณาทบทวนว่าคณะกรรมการชุดปัจจุบันยังขาดทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ สำคัญที่เกี่ยวข้องในด้านใดบ้างตาม Director Skill Matrix ที่ได้กำหนดไว้เพื่อที่จะคัดเลือกหลักสูตรที่จำเป็นใน การพัฒนากรรมการต่อไปอย่าง เหมาะสม
- 5.7 เสนอแนะวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยชุดต่าง ๆ โดยพิจารณา ทบทวนเป็นประจำทุกปี โดยอาจพิจารณาใช้บริการที่ปรึกษาภายนอก รวมทั้งติดตามและสรุปผลการประเมินให้ คณะกรรมการบริษัททราบเพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ของกรรมการบริษัท
- 5.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควรและมอบหมายให้ดำเนินการ ในการปฏิบัติงานตาม ขอบเขตหน้าที่คณะกรรมการสรรหากรรมการและกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจเรียกสั่งการให้ฝ่ายจัดการหรือ พนักงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความเห็นร่วมประชุมหรือส่งเอกสารที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น นอกจากนี้ ในการปฏิบัติ หน้าที่ ภายใต้ขอบเขต หน้าที่ของกฎบัตร คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจขอคำปรึกษาจากที่ ปรึกษาอิสระภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพอื่น ๆ หากเห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม

6. องค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องมีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมด

7. การประชุม

- 7.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยกำหนดวันประชุมไว้ล่วงหน้าตลอดทั้งปี และอาจมีการประชุมวาระพิเศษเพิ่มตามความจำเป็น
- 7.2 ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประธานในที่ประชุมและมีหน้าที่ดูแลให้ความเห็นชอบกำหนดวาระการประชุม
- 7.3 ถ้าประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 7.4 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด ทั้งนี้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่มีสิทธิออกเสียง
- 7.5 ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้เสียใด ๆ ในเรื่องที่พิจารณาไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมจะเข้าร่วมประชุมและออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ ไม่ได้
- 7.6 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจเชิญฝ่ายจัดการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่เห็นสมควรเข้าร่วมประชุม หรือขอให้ชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้

8. การประเมินผลและการรายงาน

- 8.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นประจำทุกปี
- 8.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องรายงานผลการประชุมทุกครั้งต่อคณะกรรมการบริษัท หรือรายงาน หรือให้คำแนะนำอื่นใดที่เห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญที่คณะกรรมการบริษัทควรทราบ หรือควรได้รับการปรับปรุงเพื่อความเหมาะสม
- 8.3 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องจัดทำและเปิดเผยรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในรายงานประจำปีของบริษัท
- 8.4 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องดูแลให้มีการเปิดเผยกฎบัตรของคณะต่อผู้มีส่วนได้เสีย

9. การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะทบทวนกฎบัตรนี้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และจะเสนอแนะการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามที่เห็นสมควร เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ