



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
บริษัท อมารินท์ คอร์ปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน)



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน บริษัท อมารินท์ คอร์ปอเรชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีจึงจัดให้มีคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการเสนอชื่อเป็นกรรมการแทนกรรมการที่ต้องออกจากตำแหน่งตามวาระและผู้บริหารระดับสูงด้วยความโปร่งใส รวมถึง การพิจารณาค่าตอบแทนให้แก่กรรมการ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารและพนักงาน โดยพิจารณาจากปริมาณงานและความรับผิดชอบ ด้วยความเป็นธรรม สมเหตุสมผล เป็นไปตามภาวะเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม รวมทั้งให้เป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อสร้างความมั่นใจและความเชื่อถือ ต่อผู้มีส่วนได้เสีย

2. องค์ประกอบและการแต่งตั้ง

- 2.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
- 2.2 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ประกอบด้วย กรรมการบริษัท อย่างน้อย 3 คน โดยอย่างน้อยกึ่งหนึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 2.3 ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนควรเป็นกรรมการอิสระ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ

3. คุณสมบัติ

- 3.1 มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ต้องไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (“สำนักงาน ก.ล.ต.”) กำหนด
- 3.2 เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนสำเร็จตามวัตถุประสงค์

4. วาระการดำรงตำแหน่งและค่าตอบแทน

- 4.1 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยครบรอบออกตามวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการบริษัท และเมื่อครบกำหนดตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทให้กลับเข้าทำหน้าที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอีกครั้งก็ได้
- 4.2 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
- (1) ตาย
 - (2) ลาออก
 - (3) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัท หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด หรือมีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด
 - (4) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 4.3 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท
- 4.4 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนว่างลง เพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายเข้าเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนผู้นั้นเหลือน้อยกว่า 2 เดือน คณะกรรมการบริษัทจะไม่แต่งตั้งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแทนที่ว่างลงก็ได้ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนจะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งตนแทน
- 4.5 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นผู้พิจารณากำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งพิจารณาจากปริมาณงานและความรับผิดชอบ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณา ก่อนที่จะนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาและอนุมัติ

5. การประชุม

- 5.1 ให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ทั้งนี้ ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนอาจเรียกประชุมเพิ่มเติมเป็นวาระพิเศษได้ตามที่เห็นสมควร
- 5.2 ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนท่านใดท่านหนึ่ง (ในกรณีจำเป็นรีบด่วน และประธานกรรมการติดภารกิจไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้เรียกประชุมได้) และเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนในฐานะที่เป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย ส่งหนังสือเชิญประชุมไปยังกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วนเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของบริษัทจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นและกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้ ทั้งนี้ การจัดส่งหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุมแก่กรรมการเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนอาจจัดส่งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แทนได้โดยเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนต้องจัดเก็บสำเนาหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุมไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งอาจพิจารณาจัดเก็บในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้
- 5.3 ประธานที่ประชุมอาจกำหนดให้กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เข้าร่วมประชุมและดำเนินการใดๆ ในการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ ทั้งนี้ การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต้องกระทำผ่านระบบควบคุมการประชุมที่มีกระบวนการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศ โดยให้มีการบันทึกเสียง หรือทั้งเสียงและภาพ แล้วแต่กรณีของกรรมการทุกรายที่เข้าร่วมประชุมตลอดระยะเวลาที่มีการประชุม รวมทั้งข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์ที่เกิดจากบันทึกดังกล่าวและมีระบบควบคุมการประชุมต้องมียอดค์ประกอบพื้นฐานของการทำงานเป็นไปตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนซึ่งเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยวิธีการและเป็นไปตามเงื่อนไขในวรรคแรก ถือว่าเป็นการเข้าร่วมประชุมอันสามารถนับเป็นองค์ประชุมได้ สำหรับกรรมการซึ่งเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์แต่ไม่ได้อยู่ในประเทศไทยขณะที่มีการประชมนั้น ให้ถือว่ากรรมการผู้นั้นเป็นผู้ร่วมสังเกตการณ์ในการประชุม แต่ไม่สามารถนับเป็นองค์ประชุมหรือร่วมออกเสียงลงคะแนนในวาระการประชุมต่างๆ ได้ โดยประธานที่ประชุมอาจพิจารณาให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนบันทึกความเห็นหรือข้อเสนอแนะของกรรมการที่เป็นผู้ร่วมสังเกตการณ์ในรายงานการประชุมได้ตามความเหมาะสม

- 5.4 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม
- 5.5 ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนไม่ได้เข้าร่วมประชุม ให้กรรมการที่เข้าประชุมในครั้งนั้น เลือกกรรมการท่านใดท่านหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 5.6 ในการลงมติออกเสียง กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนลงมติ โดยมีสิทธิออกเสียงคนละ 1 เสียงและใช้คะแนนเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ ในกรณีที่มิใช่คะแนนเสียงเท่ากัน ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนมีสิทธิออกเสียงอีก 1 เสียง เพื่อเป็นการชี้ขาด และเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนไม่มีสิทธิออกเสียง
- 5.7 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนมีอำนาจเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่คณะกรรมการเห็นสมควรเข้าร่วมประชุม เพื่อให้ข้อมูลหรือชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้
- 5.8 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนมีอำนาจในการเชิญบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาและเข้าร่วมประชุมได้ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท
- 5.9 เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนทำหน้าที่ในการจดบันทึกและจัดทำรายงานการประชุมภายใน 14 วัน รวมทั้ง จัดเก็บรายงานการประชุมและเอกสารประกอบการประชุม

6. หน้าที่และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนทำหน้าที่พิจารณากลับกรองเรื่องดังต่อไปนี้ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

6.1 ด้านการสรรหา

- (1) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหากรรมการ
- (2) พิจารณาโครงสร้างขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยให้มีความเหมาะสมกับกลยุทธ์ของบริษัทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- (3) พิจารณากำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ และคัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอรายชื่อเป็นกรรมการใหม่ โดยให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาและการคัดเลือกด้วยความโปร่งใส โดยคำนึงถึงความหลากหลายทางด้านความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และทักษะ (Skill Matrix) ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทเพื่อให้เกิดความสมดุลในสาขาต่างๆ และเป็นประโยชน์สูงสุด โดยอาจพิจารณาจากบัญชีรายชื่อหรือฐานข้อมูลกรรมการ (Director's Pool) ขององค์กรที่น่าเชื่อถือประกอบด้วย เพื่อเสนอต่อที่ประชุมกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

- (4) สนับสนุนให้บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัท
- (5) พิจารณาคัดเลือกกรรมการบริษัทที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งตามความเหมาะสมหรือเมื่อมีตำแหน่งว่างลง
- (6) พิจารณาสรรหากรรมการผู้ชำนาญการใหญ่ โดยให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาและการคัดเลือกอย่างโปร่งใส เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- (7) ดูแลให้มีการจัดทำและพิจารณาทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในตำแหน่งกรรมการผู้ชำนาญการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท พร้อมทั้งรายชื่อผู้ที่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาสืบทอดตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ

6.2 ด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

- (1) เสนอความเห็นต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับโครงสร้างและองค์ประกอบค่าตอบแทนสำหรับกรรมการเป็นประจำทุกปี
- (2) เสนอหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของกรรมการ โดยเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลประเมิณการปฏิบัติงาน ปริมาณงานและความรับผิดชอบ ผลการดำเนินงานและสถานะทางการเงินของบริษัท รวมทั้ง อยู่ในระดับที่สามารถจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้ได้ หรือเทียบเคียงได้กับบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ทั้งนี้ ให้นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- (3) พิจารณาค่าตอบแทนพิเศษให้กับกรรมการตามความเหมาะสม ภายในวงเงินที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น
- (4) พิจารณาแนวทางกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการผู้ชำนาญการใหญ่ โดยให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สมเหตุสมผล รวมทั้ง สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท โดยพิจารณาจากปริมาณงานและความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงแต่ละบุคคล และคำนึงถึงสถานะทางการเงินของบริษัท เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- (5) เสนอหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัส การปรับอัตราเงินเดือน ของผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารและพนักงานให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

6.3 พิจารณาทบทวนและปรับปรุงกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี และหากมีการแก้ไขปรับปรุงกฎบัตร ต้องเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ



Charter of the Nomination and Remuneration Committee

Amarin Corporations Public Company Limited



Charter of the Nomination and Remuneration Committee

Amarin Corporations Public Company Limited

1. The Objective

The Board of Directors places importance on compliance with the good corporate governance policy. The Nomination and Remuneration Committee has appointed to perform duties in considering the determination form for recruiting and selecting individuals to be nominated as directors in place of directors who are serving their terms and executives with transparency, including considering of remuneration to directors, senior executives, executives and employees with fairness, reasonableness and according to the situation economy and industries. Including following the good corporate governance policy to build confidence and trust to stakeholders

2. The Composition and Appointment

- 2.1 The Board of Directors is responsible for appointing the Nomination and Remuneration Committee.
- 2.2 The Nomination and Remuneration Committee consists of at least 3 the Company directors. At least half of them must be independent directors.
- 2.3 The Chairman of the Nomination and Remuneration Committee should be an independent director to be able to practice duties and express opinions freely

3. The Qualifications

- 3.1 Have qualifications and do not have prohibited characteristics according to the law on public limited companies, Securities and Stock Exchange Act. and other related laws, including must not have characteristics that refer to lack of suitability to be trusted to manage businesses in which the public is the shareholder as specified by the Office of the Securities and Exchange Commission ("SEC").

- 3.2 Be a knowledgeable person ability and experience that will be beneficial to the performance of duties as Nomination and Remuneration Committee and be able to devote sufficient time to performing duties. In order to carry out the work of the Nomination and Remuneration Committee successfully according to its objectives.

4. Term of Rotation and Remuneration

- 4.1 Nomination and Remuneration Committee members serve a term of three years, aligning with the term of office of the Board of Directors. Upon the expiration of their term, they may be reappointed by the Board of Directors to continue serving as Nomination and Remuneration Committee members.
- 4.2 In addition to retiring from office according to the term mentioned above Nomination and Remuneration Committee from the position when
- (1) Dead
 - (2) Resign
 - (3) Lack of qualifications to be the Company director or have prohibited characteristics according to the law on public companies limited or has characteristics that show a lack of suitability to be trusted to manage businesses in which the public is the shareholder as specified by the SEC.
 - (4) The Board of Directors' meeting resolved to remove from position.
- 4.3 Any nomination and remuneration director will resign, submit a resignation letter to the Chairman of the Board of Directors.
- 4.4 In the event that the position of the nomination and remuneration Committee is vacant for reasons other than the time agenda. The Board of Directors shall appoint persons who have qualifications and do not have prohibited characteristics law became a member of the nomination and remuneration Committee instead. Except for the agenda of the selection of the nomination and remuneration director that person who has less than 2 months remaining, the Board of Directors will not appoint a Nomination and Remuneration Committee for vacant positions. Nomination and remuneration director appoint replacement will be in rotation only for the remaining term of the nomination and remuneration director who is represents.

- 4.5 Nomination and Remuneration Committee is the person who determines compensation value of the Nomination and Remuneration Committee which is determined by the amount of work and responsibilities and presented to the Board of Directors for consideration before presenting to the shareholder meeting for consideration and approve

5. Meeting

- 5.1 There shall be a meeting of the Nomination and Remuneration Committee at least every two years. The Chairman of the Nomination and Remuneration Committee may call additional meetings as special agendas as appropriate seems appropriate.
- 5.2 In calling a meeting of the Nomination and Remuneration Committee, let the Chairman or director select and consider answers on behalf of one person. (In case of urgent need and the Chairman of Committee is on a mission and is unable to perform his duties as a meeting caller) and Secretary of the Nomination and Recruitment Committee consider remuneration as the person assigned who send the meeting invitation letter to the Nomination and Recruitment Committee 7 days before the meeting date, except in cases of urgent need to preserve the Company's benefits, the meeting may be informed by other means and the meeting date may be set to begin earlier than that in this regard. This is the delivery of the meeting invitation letter and meeting documents to the Nomination and Remuneration Committee may send it via electronic mail instead. The secretary of the Nomination and Remuneration Committee must keep a copy of the meeting invitation letter and meeting documents as evidence or may consider storing it in electronic data.
- 5.3 The Chairman of the meeting may require the Nomination and Remuneration Committee to attend the meeting and any action can be taken in meetings via electronic media. However, meetings via electronic media must be done through a meeting control system that has an information security process to include audio recording or both sound and image depending on the case of every director who attended the meeting throughout length of meeting Including computer traffic data generated from such records and having a system. Supervising meetings must

ensure that the basic elements of the work are in accordance with the law and principles related. Members of the Nomination and Remuneration Committee who attend board meetings via electronic media by means and according to the conditions in the first paragraph. It is considered that attending the meeting can be counted as a quorum. Directors who attend the electronic meeting, but was not in Thailand at the time the meeting was held. It is considered that that director is a participant events in the meeting but cannot be counted as a quorum or to participate in voting various meetings can be held by the meeting. The Chairman may consider having the secretary of the Nomination and Remuneration Committee record the opinions or suggestions of the director who are co-observers in the process meetings can be held as appropriate.

- 5.4 In the meeting of the Nomination and Remuneration Committee must be no less than a committee member present at the meeting half of the total number of the Nomination and Remuneration Committee will constitute a quorum.
- 5.5 In the event that the Chairman of the Nomination and Remuneration Committee does not attend the meeting to the committee that attended the meeting at that time select one director to be the Chairman of the meeting.
- 5.6 In voting the Nomination and Remuneration Committee votes with each voting right 1 vote and use the majority vote as the criterion. In the case where there are equal votes, the Chairman of the Nomination and Remuneration Committee has the right to cast another vote to make the decision and secretary of the Nomination and Remuneration Committee has no voting rights.
- 5.7 The Nomination and Remuneration Committee has the authority to invite relevant people or those from the committee deems it appropriate to attend the meeting to provide information or clarification on related matters.
- 5.8 The Nomination and Remuneration Committee has the authority to invite outsiders with knowledge and expertise to serve as advisors and attend meetings at the company's expense.

- 5.9 The Secretary of the Nomination and Remuneration Committee is responsible for taking notes and preparing meeting minutes within 14 days, including storing meeting minutes and meeting documents.

6. Duties and Responsibilities

Nomination and Remuneration Committee is responsible for considering and filtering the following matters first, before Board of Directors for consideration and approval

6.1 Nomination

- (1) Considering and setting criteria and methods for director nomination;
- (2) Considering the structure, size and components of the Board of Directors as well as committees to ensure they support the Company's strategies and changing situation;
- (3) Considering and setting the qualifications of directors, and nominating candidates for the posts of directors using transparent nomination and selection process with a focus on skill matrix that is useful to the Company's business operations and the balance of expertise for the Company's best interest and possibly with the help of Director's Pool of a reliable organization, and presenting the chosen candidates for the Board of Directors' and/or shareholders' meetings to consider and approve;
- (4) Supporting the Company's move to offer minor shareholders an opportunity to nominate candidates for the posts of directors;
- (5) Selecting qualified directors for positions in committees, and proposing them to the Board of Director for consideration and appointment when appropriate or when a position becomes vacant;
- (6) Finding a qualified candidate for Group Chief Executive Officer post using transparent nomination and selection process, and proposing the candidate for the Board of Directors to consider and approve at its meeting; and
- (7) Constantly ensuring that succession plans related to Group Chief Executive Officer and other high-level executive posts at the Company are in place, with the list of potential successors.

6.2 Remuneration

- (1) Giving opinions on the Board of Directors' structure and directors' remuneration to the Board every year;
- (2) Proposing criteria for determining directors' remuneration that appropriately align with their duties and responsibilities. The remuneration should be linked to performance evaluations, workload, responsibilities, the company's operational results, and financial status. It should also be set at a level that motivates and retains qualified directors and is comparable to companies within the same industry. The proposed remuneration must be submitted to the Board of Directors for approval before being presented to the Annual General Meeting of Shareholders for final approval.
- (3) Considering bonus for directors when appropriate using the budget approved at the general meetings of shareholders.
- (4) Considering guidelines for determining the remuneration of the Group Chief Executive Officer by establishing fair and reasonable criteria. The remuneration should align with the company's performance, workload, and responsibilities, as well as the individual performance of senior executives. Financial status and stability of the company must also be taken into account. The proposed remuneration shall be submitted to the Board of Directors for approval.
- (5) Proposing the guideline on high-level executives', executives' and staff's bonus and salary adjustment to the Board of Directors for consideration and approval.

6.3 Reviewing and revising the Nomination and Remuneration Committee Charter every year. In events of revision, the updated charter must receive approval from the Board of Directors;

6.4 Preparing the Report of the Nomination and Remuneration Committee, which is signed by the Chairman of the Nomination and Remuneration Committee, and including it in the annual report in line with the principles of good corporate governance; and

6.5 Carrying out any assignment given by the Board of Directors.

7. Performance Evaluation

The Nomination and Remuneration Committee shall conduct a performance assessment of the Committee annually, at least once a year, in order to review performance, identify difficulties, obstacles, and other suggestions for improvement and further development of performance. This is done through methods of individual assessment (self-assessment) and group assessment, referencing the assessment form of the Thai Institute of Directors (IOD) and the assessment form of the Stock Exchange of Thailand, as reviewed by the Board of Corporate Governance Committee.

8. Review of the Charter

The Nomination and Remuneration Committee shall review, assess, and ensure the adequacy and appropriateness of this charter annually. If there are regulations, rules, or directives from regulatory authorities that may require amendments to the charter during the year, the Nomination and Remuneration Committee may propose revisions and submit them to the Board of Directors for consideration.

This Charter of the Nomination and Remuneration Committee has been approved by the Board of Directors at the Board of Directors Meeting No. 7/2024 on 6 December 2024. It will be effective from 1 January 2025 onwards.

- 6.4 จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ซึ่งลงนามโดยประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เพื่อเปิดเผยในรายงานประจำปีตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 6.5 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนกำหนดให้มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในรูปแบบของการประเมินรายบุคคลและการประเมินรายคณะ ซึ่งอ้างอิงจากแบบประเมินของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) และแบบประเมินของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำกับดูแลบริษัทภิบาล เพื่อพิจารณาบทวนผลการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในรอบปีที่ผ่านมา

8. การทบทวนกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะสอบทาน ประเมินความเพียงพอ และความเหมาะสมของกฎบัตรเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ หากมีกฎระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือประกาศคำสั่งของหน่วยงานกำกับดูแลที่อาจส่งผลกระทบให้ต้องปรับปรุงแก้ไขกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนระหว่างปี คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะสามารถเสนอการทบทวน และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนฉบับนี้ ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2567 เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2567 ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 เป็นต้นไป