

## กฎบัตรคณะกรรมการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

### บริษัท ไทยโพลีเอคริลิค จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดกรอบการทำงานอย่างเป็นระบบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (“คณะกรรมการ”) ให้มีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยครอบคลุมตั้งแต่โครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการ ระเบียบการประชุม ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนแนวทางปฏิบัติในการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูง รวมถึงการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์รูปแบบ และระดับค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการชุดนี้ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการกำกับดูแลกิจการของบริษัทให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมถึงหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) โดยมีมุ่งหมายให้การตัดสินใจด้าน “คน” และ “ค่าตอบแทน” เป็นไปอย่างรอบคอบ มีเหตุผล มีข้อมูลรองรับ และสอดคล้องกับกลยุทธ์และความยั่งยืนขององค์กร

#### 1. โครงสร้างของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นกรรมการบริษัทจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ท่าน โดยคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้ง ทั้งนี้ องค์ประกอบของคณะกรรมการต้องมีกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่ เพื่อให้การพิจารณาเรื่องการสรรหา การแต่งตั้ง และค่าตอบแทน สามารถดำเนินไปด้วยความเป็นอิสระ ลดความเสี่ยงจากอคติหรือผลประโยชน์ทับซ้อน และคงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือของกระบวนการตัดสินใจ

1.2 ให้มีกรรมการ 1 ท่านทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท ประธานมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการทำงาน จัดลำดับความสำคัญของวาระการประชุมให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน และทำให้มั่นใจว่าการพิจารณาทุกเรื่องตั้งอยู่บนข้อมูลที่เพียงพอและการใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบ

1.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้ตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควร โดยการพิจารณาต่อวาระให้คำนึงถึงความเหมาะสมของบทบาท ความต่อเนื่องของการกำกับดูแล และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

1.4.1 ครบกำหนดตามวาระ

1.4.2 ลาออก

1.4.3 ถึงแก่กรรม

1.4.4 พ้น หรือออกจากตำแหน่งกรรมการบริษัทตามข้อบังคับบริษัท กฎหมาย หรือมติคณะกรรมการบริษัท

1.5 เมื่อกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ คณะกรรมการบริษัทอาจแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งแทน เพื่อให้การทำงานของคณะกรรมการมีความต่อเนื่อง โดยให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่

1.6 คณะกรรมการอาจแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการเพื่อช่วยจัดเตรียมวาระและเอกสารประกอบการประชุมประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บันทึกรายงานการประชุม และติดตามความคืบหน้าของมติ เพื่อให้การทำงานเป็นระบบและตรวจสอบได้

## 2. ระเบียบการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

2.1 คณะกรรมการต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และอาจจัดประชุมเพิ่มเติมตามความจำเป็น เพื่อให้สามารถติดตามสถานการณ์ กำกับดูแลเรื่องสรรหาและค่าตอบแทนได้ทันต่อบริบทของธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

2.2 องค์กรประชุมต้องประกอบด้วยกรรมการเข้าร่วมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปอย่างรอบด้าน และสะท้อนมุมมองของคณะกรรมการอย่างแท้จริง

2.3 ในกรณีที่ประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม เพื่อให้การประชุมดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อยและมีข้อสรุปที่ชัดเจน

2.4 การวินิจฉัยของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการแต่ละคนมีหนึ่งเสียง หากคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด ทั้งนี้ให้การลงมติเป็นไปโดยสุจริต รอบคอบ และอยู่บนข้อมูลที่เพียงพอ

2.5 กรรมการที่มีส่วนได้เสียในเรื่องที่พิจารณาเกี่ยวกับการสรรหา การแต่งตั้ง หรือค่าตอบแทน ต้องไม่ร่วมพิจารณาและงดออกเสียงในเรื่องนั้น เพื่อคงไว้ซึ่งความเป็นธรรม โปร่งใส และความน่าเชื่อถือของกระบวนการตัดสินใจ

2.6 คณะกรรมการมีอำนาจเรียกข้อมูล เอกสาร หรือคำชี้แจงที่เกี่ยวข้องจากฝ่ายจัดการ หน่วยงานกำกับดูแล ภายใน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงอาจเชิญผู้บริหารเข้าร่วมประชุมในประเด็นที่จำเป็น ทั้งนี้ เพื่อให้การพิจารณาตัดสินใจตั้งอยู่บนข้อเท็จจริงและข้อมูลที่ครบถ้วน

2.7 ในกรณีที่จำเป็น คณะกรรมการอาจใช้บริการที่ปรึกษาภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญอิสระ เช่น ที่ปรึกษาด้านสรรหาผู้บริหาร (Executive Search) ที่ปรึกษาด้านค่าตอบแทน (Compensation Consultant) หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางอื่น โดยบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย เพื่อเพิ่มความเที่ยงตรง เป็นกลาง และมาตรฐานวิชาชีพของการพิจารณา

2.8 ให้มีการจัดทำรายงานการประชุมอย่างครบถ้วน ระบุสาระสำคัญ ประเด็นพิจารณา ข้อสรุป มติ และข้อสั่งการอย่างชัดเจน รวมทั้งติดตามผลการดำเนินการตามมติ และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทตามความเหมาะสม

### 3. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

3.1 คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้มีความเหมาะสมกับลักษณะธุรกิจ กลยุทธ์ และทิศทางการดำเนินงานของบริษัท โดยต้องพิจารณาทั้งมิติของความสมดุล (balance) ความหลากหลาย (diversity) และทักษะที่จำเป็น (skills & competency) รวมทั้งคำนึงถึงความเป็นอิสระของกรรมการอิสระให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

3.2 คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหากรรมการอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นอิสระ และความสามารถในการอุทิศเวลา ตลอดจนตรวจสอบคุณสมบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เพื่อให้การสรรหามีคุณภาพและลดความเสี่ยงเชิงกำกับดูแล

3.3 คณะกรรมการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อเสนอชื่อเป็นกรรมการในกรณีต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกรณีกรรมการครบวาระ กรณีพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ หรือกรณีเพิ่มจำนวนกรรมการ โดยจัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาที่ชัดเจน เช่น เหตุผล ความเหมาะสม คุณสมบัติ และประวัติที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทและ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี

3.4 คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาและเสนอหลักเกณฑ์ โครงสร้าง และรูปแบบค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท และผู้บริหารระดับสูง ให้มีความเหมาะสมกับบทบาทและความรับผิดชอบ สอดคล้องกับขนาดธุรกิจ ความซับซ้อน และผลการดำเนินงานของบริษัท โดยยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถอธิบายได้ ทั้งนี้ ค่าตอบแทนต้องสนับสนุนการสร้างคุณค่าในระยะยาว ไม่ส่งเสริมความเสี่ยงที่ไม่เหมาะสม และสามารถจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร

ในส่วนค่าตอบแทนกรรมการ บริษัทไม่มีค่าตอบแทนกรรมการที่ไม่เป็นตัวแทน สำหรับค่าตอบแทนที่เป็นตัวแทน ทั้งในส่วนค่าตอบแทนรายปีและค่าเบี้ยประชุมต่อครั้ง บริษัทกำหนดจ่ายเฉพาะกรรมการอิสระของบริษัทตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นในแต่ละปี สำหรับกรรมการท่านอื่นที่เป็นกรรมการบริหาร หรือกรรมการตัวแทนผู้ถือหุ้นรายใหญ่ซึ่งได้รับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์จากการจ้างงานหรือจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่แล้ว จะไม่ได้รับค่าตอบแทนกรรมการหรือเบี้ยประชุมเพิ่มเติม

3.5 คณะกรรมการพิจารณาแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง และตำแหน่งสำคัญขององค์กร เพื่อให้การบริหารงานมีความต่อเนื่อง ลดความเสี่ยงจากการขาดช่วงของภาวะผู้นำ และเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนผ่านในระยะยาว

3.6 คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและเสนอความเห็นในการแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง โดยต้องพิจารณาความเหมาะสมกับกลยุทธ์องค์กร คุณสมบัติตามกฎหมาย ความสามารถในการบริหารจัดการ และความเป็นผู้นำ ตลอดจนความสามารถในการสร้างผลลัพธ์และการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

3.7 คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท ทั้งนี้ให้รวมถึงการทบทวนแบบประเมินตนเองประจำปีของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ซึ่งปัจจุบันมีการสรุปโดยเลขานุการบริษัท เพื่อพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงพัฒนาเพิ่มเติมตามความเหมาะสม

#### 4. การสรรหากรรมการใหม่

การสรรหากรรมการใหม่ของบริษัท ต้องดำเนินการภายใต้หลักการที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคณะกรรมการจะเริ่มจากการพิจารณาความต้องการของโครงสร้างคณะกรรมการในภาพรวม ได้แก่ จำนวนกรรมการที่เหมาะสม สัดส่วนกรรมการอิสระ ทักษะและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการกำกับดูแลกิจการ และคุณสมบัติที่คณะกรรมการยังขาดอยู่ เพื่อให้การสรรหาไม่ใช่เพียง “การเติมตำแหน่งว่าง” แต่เป็น “การเพิ่มศักยภาพของคณะกรรมการ” ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของบริษัท

คุณสมบัติของบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการต้องมีคุณสมบัติถูกต้องและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัท รวมถึงหลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท ในกรณีที่เป็นการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ บุคคลดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติตามนิยามกรรมการอิสระของบริษัท และในกรณีที่ได้รับการเสนอชื่อให้เป็นกรรมการตรวจสอบ ต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกำหนด

ผู้ได้รับการเสนอชื่อควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่หลากหลายอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัท มีความเป็นอิสระ ปฏิบัติหน้าที่กรรมการด้วยความระมัดระวัง ซื่อสัตย์สุจริต และสามารถอุทิศเวลาให้กับบริษัทได้อย่างเพียงพอ ทั้งนี้ บุคคลดังกล่าวควรมีประวัติการทำงานที่ดี และไม่ประกอบกิจการหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท เว้นแต่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้ถือหุ้นก่อนการแต่งตั้ง และได้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องครบถ้วนแล้ว

แหล่งที่มาของการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ อาจมาจากการเสนอชื่อโดยกรรมการบริษัท การเสนอชื่อโดยผู้ถือหุ้น การสรรหาโดยที่ปรึกษาภายนอก การสรรหาจากฐานข้อมูลกรรมการของหน่วยงานต่าง ๆ หรือกระบวนการอื่นที่คณะกรรมการเห็นสมควร โดยคณะกรรมการจะพิจารณาให้เหมาะสมกับบริบทของบริษัทและความจำเป็นในแต่ละช่วงเวลา

## 5. การปฏิรูประบบนิเทศกรรมการใหม่

ภายหลังการแต่งตั้งกรรมการใหม่ บริษัทจะจัดให้มีการปฏิรูประบบนิเทศเพื่อสนับสนุนให้กรรมการสามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับบริษัทและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปฏิรูประบบนิเทศดังกล่าวจะครอบคลุมการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ความเป็นมาของบริษัท การดำเนินธุรกิจ กลยุทธ์และทิศทางองค์กร โครงสร้างองค์กรและการกำกับดูแลกิจการ นโยบายที่สำคัญ ข้อกำหนดตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ

การประสานงานการปฏิรูประบบนิเทศ รวมถึงการให้ข้อมูลเกี่ยวกับคำตอบแทนกรรมการ ให้เป็นความรับผิดชอบของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยกรรมการผู้จัดการจะเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจ การดำเนินงาน และทิศทางเชิงกลยุทธ์ของบริษัท ขณะที่ประธานกรรมการบริษัทจะเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างคำตอบแทนกรรมการ และประเด็นด้านการกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ กระบวนการดังกล่าวจะดำเนินการร่วมกันเพื่อให้กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง และสอดคล้องกัน

## 6. การทบทวนกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนต้องทบทวนกฎบัตรฉบับนี้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติการปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายหลักเกณฑ์กำกับดูแล แนวปฏิบัติที่ดี และบริบททางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง

กฎบัตรฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2569 เป็นต้นไป



นายเจน แดม ปีเตอร์เซน  
ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน