

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
(Nomination and Remuneration Committee Charter)

วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อทำหน้าที่สรรหา พัฒนาและประเมินผลบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชด้อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารระดับสูง เลขานุการบริษัทฯ และที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัทฯ รวมทั้งพิจารณานโยบาย โครงสร้างค่าตอบแทน เงินรางวัลพนักงาน ตลอดจนรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ บริษัทฯ

องค์ประกอบและคุณสมบัติ

1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยสมาชิกอย่างน้อย 3 คน มีกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 คน โดยคณะกรรมการบริษัทฯ จะพิจารณาแต่งตั้งกรรมการและ ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
2. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีคุณสมบัติเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความรู้เรื่องบรรษัทภิบาล เข้าใจคุณสมบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรม ความเป็นกลางและเป็นอิสระ รวมถึงมีเวลาเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่แก่บริษัท ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติมหาชนจำกัด พ.ศ.2535 และไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกันกับกิจการของบริษัทฯ
3. บริษัทฯ พิจารณาเสนอผู้ที่มีความเหมาะสมทำหน้าที่เลขานุการ ภายใต้ความเห็นชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง

1. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ มีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระของการเป็นกรรมการบริษัทฯ ส่วนกรรมการท่านอื่นมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี ทั้งนี้ กรรมการที่ครบกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง มีสิทธิ์กลับเข้าดำรงตำแหน่งใหม่ได้อีก สำหรับการแต่งตั้งกรรมการทดแทนในกรณีที่ตำแหน่งว่างลง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกกรรมการหรือผู้ที่เหมาะสมเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลือของกรรมการที่พ้นจากตำแหน่ง
2. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งทันที เมื่อ
 - ถึงแก่กรรม
 - ลาออก โดยยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัทฯ ล่วงหน้า
 - พ้นจากการเป็นกรรมการบริษัทฯ
 - ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
 - คณะกรรมการบริษัทฯ มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ด้านการสรรหาบุคคลากร

1. กำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายในการสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง และคุณสมบัติ กรรมการบริษัทฯ และกรรมการชุดย่อย ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัทฯ โดยพิจารณาความเหมาะสมของจำนวน โครงสร้างและองค์ประกอบของ คณะกรรมการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทและ/หรือขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
2. พิจารณาคู่สมมติของบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ โดยอย่างน้อยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด
3. กำหนดหลักเกณฑ์ สรรหา คัดเลือก พัฒนา ประเมินผลและเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการใน คณะกรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารระดับสูง และเลขานุการบริษัทฯ ใน กรณีที่มีตำแหน่งว่างลง เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป รวมทั้งกำหนด หลักเกณฑ์ในการพัฒนาความรู้กรรมการและการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง
4. พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานของกรรมการ กรรมการชุดย่อยเป็นประจำทุกปี เพื่อนำมา ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในด้านต่างๆและนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทฯพิจารณาต่อไป
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงสุดของบริษัทฯ เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบ เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ด้านการพิจารณาคำตอบแทนและสวัสดิการ

1. กำหนดนโยบาย แนวทาง หลักเกณฑ์ โครงสร้างและวิธีการ การจ่ายค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อย่างอื่น ให้แก่ กรรมการบริษัทฯ กรรมการชุดย่อย ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัทฯ ผู้บริหารระดับสูง ด้วยความเป็นธรรมเหตุผล สอดคล้องกับความรับผิดชอบและผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ค่าตอบแทนของกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารแต่ละท่านควร อยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติในอุตสาหกรรมเดียวกัน รวมถึงผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ตาม ภาวะตลาดอยู่เสมอ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาอนุมัติต่อไป
2. พิจารณางบประมาณการขึ้นค่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงค่าจ้าง และผลตอบแทน เงินรางวัลประจำปีของผู้บริหาร ระดับสูง ก่อนนำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัทฯ
3. กำกับดูแลให้มีการเปิดเผยรายงาน นโยบาย หลักการและเหตุผลรวมถึงค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ และจำนวน ค่าตอบแทนของกรรมการไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท
4. พิจารณานโยบาย โครงสร้างค่าตอบแทน เงินรางวัลพนักงานในภาพรวม ตลอดจนรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่าย ค่าตอบแทน สวัสดิการ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาอนุมัติต่อไป
5. ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทฯ

การประชุม

1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามความจำเป็นและ ความเหมาะสม
2. วาระการประชุมและเอกสารประกอบการประชุมจะต้องจัดส่งให้แก่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ล่วงหน้าก่อนการประชุม ไม่น้อยกว่า 7 วัน
3. ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะต้องมีการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งจึง จะครบเป็นองค์ประชุม กรณีประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม ให้กรรมการเลือก คนใดคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม
4. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อาจเชิญผู้บริหารระดับสูงหรือผู้เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุมและให้ ข้อมูลหรือเอกสารในส่วนที่เกี่ยวข้องได้



5. มติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะถือตามเสียงข้างมากของกรรมการที่เข้าประชุม กรรมการที่มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องใดจะต้องไม่เข้าร่วมในการพิจารณาหรือลงมติ ทั้งนี้ ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

การรายงาน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัทฯ โดย สม่่าเสมอ และจัดทำรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้นในรายงานประจำปีโดยเปิดเผยรายละเอียดดังนี้

1. จำนวนครั้งในการประชุม
2. จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละท่านเข้าร่วมประชุม
3. ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรที่กำหนดไว้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะทำการประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทนรายคณะ และรายบุคคล รายงานผลการประเมินประจำปีต่อคณะกรรมการบริษัท และเปิดเผยในรายงาน ประจำปี

การทบทวนกฎบัตรฯ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทบทวนความเหมาะสมของกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาฯอย่าง สม่่าเสมอ และนำเสนอ ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯพิจารณาอนุมัติต่อไป

กฎบัตรนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 21 มกราคม 2568

พล.อ.อ. ดร.

(นพพร จันทวานิช)

ประธานกรรมการ

บริษัท นวนคร จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท

ในการประชุมครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2568