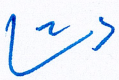
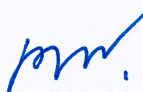




กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน  
Nomination and Remuneration  
Committee Charter

เอกสารเลขที่	QM-IFCG-BOD-08	Version	3.0
วันที่บังคับใช้	11 สิงหาคม 2566		
ระดับชั้นความลับ	เอกสารทั่วไป		
กำหนดวันที่ทบทวน	11 สิงหาคม 2567		

อนุมัติ จากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2566

ผู้จัดทำ	ผู้ทบทวน	ผู้อนุมัติ
 <hr/> <p>( ชนาگانต์ แซ่ลิ่ม ) รองผู้อำนวยการสายงาน ทรัพยากรบุคคล 2 สิงหาคม 2566</p>	<hr/> <p>-</p>	 <hr/> <p>( ณัฏริจัน วรรณวิมลพงษ์ ) ประธานกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน 2 สิงหาคม 2566</p>

## ประวัติการแก้ไขเอกสาร

เวอร์ชัน	รายละเอียดการแก้ไขเอกสาร	วันที่แก้ไข	วันที่บังคับใช้
1.0	สร้างเอกสารใหม่	-	14 พฤศจิกายน 2565
2.0	ปรับปรุงเนื้อหา	13 มกราคม 2566	17 มกราคม 2566
3.0	เปลี่ยนเป็น บริษัท ไอเอฟซีจี จำกัด (มหาชน)	2 สิงหาคม 2566	11 สิงหาคม 2566

## สารบัญ

	หน้า
วัตถุประสงค์	3
องค์ประกอบ	3
คุณสมบัติ	3
การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง	3
การประชุม	4
ขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบ	4
การรายงาน	5
การประเมินผลของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	5

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

### 1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการเห็นควรให้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อรวบรวมองค์ประกอบ หน้าที่ความรับผิดชอบ และแนวทางปฏิบัติตามที่คณะกรรมการบริษัท มอบหมายให้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทำหน้าที่ในการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งกรรมการและกรรมการผู้จัดการ รวมทั้งการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการ และ กรรมการผู้จัดการให้เป็นไปอย่างโปร่งใส สอดคล้องกับผลประโยชน์ของบริษัท หน้าที่ความรับผิดชอบ และ ผลการปฏิบัติงานของกรรมการ โดยอยู่ในระดับที่เหมาะสม เทียบเคียงได้กับตลาดและอุตสาหกรรมเดียวกันซึ่งมีขนาดใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

### 2. องค์ประกอบ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย กรรมการอย่างน้อยสาม (3) คน โดยกรรมการ ส่วนใหญ่ต้องเป็นกรรมการอิสระและประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ

### 3. คุณสมบัติ

3.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรม ในการดำเนินธุรกิจและมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทอย่างเต็มที่

3.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และกฎหมายอื่นใด ที่เกี่ยวข้อง

### 4. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

4.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยให้มีวาระ การดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี ตามวาระของการดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัท และเมื่อครบวาระดำรง ตำแหน่งแล้ว อาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้อีก ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท

4.2 คณะกรรมการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- ครบกำหนดตามวาระ
- พ้นจากการเป็นกรรมการของบริษัท
- ลาออก
- เสียชีวิต
- คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด

4.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นใบลา

ออก ต่อบริษัทล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน โดยให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ใบลาออกไปถึงบริษัท

4.4 ในกรณีที่ตำแหน่งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงให้คณะกรรมการบริษัทเลือก บุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติเข้าเป็นกรรมการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน แทน

## 5. การประชุม

5.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยอาจเชิญ ฝ่ายจัดการ หรือผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัท ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรมาร่วมประชุม ให้ความเห็น หรือส่งเอกสารข้อมูลตามความเห็นที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็น

5.2 ในการเชิญประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ประธานกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยคำสั่งประธาน กรรมการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ส่งหนังสือนัดประชุมไปยังกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทนก่อนวันประชุมอย่างน้อย 3 วัน เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่น หรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้อีก

5.3 องค์ประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องประกอบด้วย กรรมการ สรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่ในตำแหน่ง ขณะนั้น จึงจะถือว่าครบองค์ประชุม

5.4 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่พิจารณาเรื่องใด มิให้ออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้นๆ

5.5 ในการออกเสียงในที่ประชุม กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนลงมติโดยมีสิทธิ ออกเสียง คนละ 1 เสียง และใช้คะแนนเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ กรณีที่การลงมติโดยมีเสียงเท่ากัน ประธาน กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีสิทธิออกเสียงอีก 1 เสียง เพื่อเป็นการชี้ขาด

## 6. ขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบ

### 6.1 ด้านสรรหา

6.1.1 พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ด้านทักษะวิชาชีพและความเชี่ยวชาญ โดย ไม่จำกัดเพศ ตลอดจนความเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทหรือกรรมการชุดย่อยเพื่อให้สอดคล้องกับ กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อนำข้อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น หรือ นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

6.1.2 พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ และนำเสนอ ต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

6.1.3 แต่งตั้งคณะทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และปฏิบัติภารกิจอื่นๆ ตามที่บริษัทมอบหมายทั้งนี้ การสรรหาบุคคลตามข้อ 6.1.1 และ ข้อ 6.1.2 ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การสรรหาและการแต่งตั้ง กรรมการและกรรมการผู้จัดการ

### 6.2 ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

6.2.1 พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทน การกำหนดค่าตอบแทนและ การปรับอัตราเงินเดือน และผลตอบแทนอื่นของกรรมการและกรรมการชุดย่อย เพื่อให้สอดคล้องกับ ผลการดำเนินงานของบริษัทและอัตราการจ่ายเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้น โดยนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

6.2.2 พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทน ในการกำหนดค่าตอบแทนและ การปรับอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนอื่นของกรรมการผู้จัดการและนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติ

6.2.3 แต่งตั้งคณะทำงานได้ตามที่เห็นสมควร และปฏิบัติการกิจอื่นๆ ตามที่บริษัทมอบหมาย

## 7. การรายงาน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการ บริษัท และรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้นในรายงานประจำปี โดยเปิดเผยรายละเอียดดังนี้

7.1 จำนวนครั้งในการประชุม

7.2 จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุม

7.3 ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรที่กำหนดไว้ 74 การทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้งเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของบริษัท กลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาว และแผนการสืบทอดตำแหน่ง

## 8. การประเมินผลของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะจัดมีขึ้น อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งคณะ และรายงานผลการประเมินประจำปีต่อคณะกรรมการ บริษัท เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลต่อผู้ถือหุ้นและองค์กรสูงสุด

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

นายณัติรุจน์ วรรณวิมลพงษ์  
ประธานกรรมการ