

# CENTRALRETAIL

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

---

บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

(6 กันยายน 2562)

## กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

### 1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (“**คณะกรรมการสรรหา**”) จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชด้อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง (ตามคำนิยาม “ผู้บริหาร” ของประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ กว. 17/2551 เรื่อง การกำหนดคณินยามในประกาศเกี่ยวกับการออกและเสนอขายหลักทรัพย์) ของบริษัท รวมทั้งพิจารณารูปแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการ กรรมการชด้อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี)

### 2. องค์ประกอบ

คณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนอย่างน้อยสาม (3) คน

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสรรหา แต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหา เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหา เกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม จัดเตรียมวาระการประชุม นำส่งเอกสารประกอบการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม

### 3. คุณสมบัติของกรรมการสรรหา

กรรมการสรรหา ต้องเป็นบุคคลผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- (1) เป็นกรรมการของบริษัท
- (2) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่แก่บริษัทได้
- (3) มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

### 4. การแต่งตั้งและวาระการดำรงตำแหน่ง

ให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการสรรหา โดยกรรมการสรรหา มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสาม (3) ปี และให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ทั้งนี้ กรรมการสรรหา ซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสรรหา ได้อีก

ในกรณีที่กรรมการสรรหา ครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือไม่อาจดำรงตำแหน่งจนครบกำหนดวาระได้ ซึ่งจะส่งผลให้มีจำนวนกรรมการสรรหา ต่ำกว่าสาม (3) คน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหา รายใหม่ให้ครบถ้วนในทันที หรืออย่างช้าภายในสาม (3) เดือนนับแต่วันที่จำนวนกรรมการสรรหา ไม่ครบถ้วน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา

## 5. อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

(1) พิจารณาโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ในเรื่องขององค์ประกอบ จำนวนคณะกรรมการที่เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ

(2) กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการ กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท รวมถึงพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมในด้านความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเพื่อเสนอชื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้ง และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งต่อไป (แล้วแต่กรณี)

(3) พิจารณาความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละท่าน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

(4) พิจารณารูปแบบและกระบวนการในการพัฒนากรรมการ กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เพื่อให้สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัทและสถานการณ์

(5) จัดทำและทบทวนแผนการพัฒนาประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นแผนต่อเนื่องให้มีผู้สืบทอดงาน (Succession Plan) ในกรณีที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งนั้น ๆ เกษียณอายุหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

(6) พิจารณาโครงสร้างค่าตอบแทน รูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน) รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ของกรรมการ กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ทั้งค่าตอบแทนในอัตราคงที่ (เช่น ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม) และค่าตอบแทนตามผลดำเนินงานของบริษัท (เช่น โบนัส บำเหน็จ รางวัล) ให้เหมาะสม เป็นธรรม และเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการกำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จรางวัล เงินโบนัส และปรับขึ้นเงินเดือนสำหรับกรรมการ กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เพื่อเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาต่อไป (แล้วแต่กรณี)

(7) พิจารณาแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัท ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน ทั้งนี้ ค่าตอบแทนกรรมการควรอยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรม รวมถึงพิจารณาแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของบริษัท และสอดคล้องกับผลประโยชน์ของบริษัทในระยะยาว

(8) พิจารณาเกณฑ์ประเมินผลประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(9) ทบทวนและเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแก้ไขกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หรืออย่างน้อยปีละหนึ่ง (1) ครั้ง

(10) ประเมินผลและรายงานการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา และเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณา รวมทั้งจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหา

(11) สามารถขอความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาวิชาชีพอื่นใดเมื่อเห็นว่าจำเป็น ด้วยค่าใช้จ่าย ของบริษัทตามสมควร

(12) สามารถเรียกขอข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ของบริษัท และบริษัทย่อย เพื่อประกอบการ พิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องต่าง ๆ ได้

(13) ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทหรือตามนโยบายที่ คณะกรรมการบริษัทกำหนด

## **6. การประชุม**

(1) ให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหา ตามที่ประธานกรรมการสรรหา เห็นสมควร แต่ให้มี การประชุมอย่างน้อยหนึ่ง (1) ครั้งต่อปี

(2) ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหา ให้ประธานกรรมการสรรหา หรือบุคคลซึ่งได้รับ มอบหมายส่งหนังสือนัดประชุม พร้อมระเบียบวาระและเอกสารประกอบการประชุมโดยอาจส่งผ่านทางสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ ให้กรรมการสรรหา ทุกท่านล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ด (7) วันก่อนวันประชุม เพื่อให้กรรมการ สรรหา ได้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอ เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน เพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของ บริษัท ให้สามารถแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ทำได้

## **7. องค์กรประชุมและการลงคะแนนเสียง**

(1) ในการประชุมคณะกรรมการสรรหา ต้องมีกรรมการสรรหา เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่ง หนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหา ทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหา ไม่อยู่ ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหา ซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหา คนใดคน หนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม

(2) การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเอาเสียงข้างมาก

(3) ในการออกเสียงลงคะแนน กรรมการสรรหา คนหนึ่งมีสิทธิออกเสียงหนึ่ง (1) เสียง เว้นแต่ กรรมการสรรหา ซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ทั้งนี้ ในกรณีที่คะแนน เสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

(4) ให้ประธานกรรมการสรรหา หรือผู้ที่ประธานกรรมการสรรหา มอบหมายเป็นผู้รายงานผล การประชุมต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบทุกครั้ง

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 6 กันยายน 2562 เป็นต้นไป

- ลงนาม -  
(ดร. ประสาร ไตรรัตน์วรกุล)  
ประธานกรรมการบริษัท  
บริษัท เชินทรีล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)