

ประกาศ
ธนาคารไทยเครดิต จำกัด (มหาชน)
ที่ 052/2566

เรื่อง กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ตามที่ที่ประชุมคณะกรรมการธนาคาร ครั้งที่ 2/2566 วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566 มีมติอนุมัติกำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์

ธนาคารไทยเครดิต จำกัด (มหาชน) ("ธนาคาร") ได้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีหรือบรรษัทภิบาล (Good Corporate Governance) การมีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเสี่ยง ความเป็นธรรม และความโปร่งใส ตลอดจนการมีกลไกในการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และติดตามดูแลการดำเนินงานของธนาคารที่มีประสิทธิผลและต่อเนื่องเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องของธนาคารแห่งประเทศไทย ("ธปท.") สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ("ตลาดหลักทรัพย์ฯ") กำหนดไว้ ดังนั้น ธนาคารจึงได้จัดทำกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนนี้ขึ้น เพื่อให้มั่นใจได้ว่าคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อสนับสนุนคณะกรรมการธนาคารในการกำหนดหลักเกณฑ์และระบบการสรรหา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นแก่กรรมการ ผู้มีอำนาจในการจัดการ พนักงานของธนาคารและบริษัทในกลุ่มธุรกิจทางการเงิน ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นไปตามหลักบรรษัทภิบาล

2. องค์ประกอบ

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการธนาคาร โดยมีจำนวนและองค์ประกอบตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควร โดยมีจำนวนอย่างน้อย 3 คน ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกคนต้องเป็นกรรมการอิสระหรือกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร
- 2.2 ให้คณะกรรมการธนาคารหรือคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเลือกและแต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทน โดยประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรเป็นกรรมการอิสระ
- 2.3 ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งและกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม จัดเตรียมวาระ

การประชุม นำส่งเอกสารประกอบการประชุมบันทึกรายงานการประชุม และงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยในการแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานข้างต้น

3. คุณสมบัติ

- 3.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องดำรงตำแหน่งกรรมการของธนาคาร โดยต้องมีความคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้าม รวมทั้งไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการของธนาคาร ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติธุรกิจสถาบันการเงิน พ.ศ. 2551 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) รวมทั้งประกาศ ข้อบังคับ และ/หรือระเบียบของ ธปท. คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ คณะกรรมการกำกับตลาดทุน และ/หรือตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมต่อการดำเนินธุรกิจ มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์กว้างไกล เข้าใจลักษณะการดำเนินธุรกิจของธนาคารและสามารถมองภาพรวมของธุรกิจได้ดี อีกทั้ง สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ

4. วาระการดำรงตำแหน่ง

- 4.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี และให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการธนาคาร ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้อีก และให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นตำแหน่งตามวาระอยู่รักษาการในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมาแทนตำแหน่ง เว้นแต่กรณีที่ครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการธนาคารโดยไม่ได้รับเลือกให้กลับเข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการธนาคารอีก
- 4.2 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
- 4.2.1 เสียชีวิต
- 4.2.2 ลาออก

- 4.2.3 ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายหรือตามกฎบัตรฉบับนี้
- 4.2.4 ที่ประชุมคณะกรรมการธนาคารหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 4.2.5 ศาลมีคำสั่งให้ออก
- 4.2.6 พ้นจากการเป็นกรรมการอิสระหรือกรรมการ (ที่ไม่เป็นผู้บริหาร) ของธนาคาร

- 4.3 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการธนาคารเลือกบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมเข้าเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแทนตำแหน่งที่ว่างลงในการประชุมคณะกรรมการธนาคารคราวถัดไป เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีจำนวนครบตามที่กฎบัตรฉบับนี้กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนดังกล่าวจะอยู่ในตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ตนแทนเท่านั้น
- 4.4 ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งต้องอยู่รักษาการในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไป พลาวก่อนจนกว่าคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนชุดใหม่จะเข้ารับหน้าที่

5. อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

ด้านการสรรหา

- 5.1 พิจารณาองค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการธนาคารโดยรวมและรายบุคคลที่เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจของธนาคาร ทั้งในด้านการศึกษา ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของธนาคาร
- 5.2 พิจารณาความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละท่าน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของธนาคารเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ ตลอดจนกฎบัตรที่เกี่ยวข้องกำหนด
- 5.3 พิจารณาคุณสมบัติของผู้บริหารสูงสุดที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการธุรกิจของธนาคาร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยให้ครอบคลุมทั้งในด้านการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และนำปัจจัยสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่สำคัญและเกี่ยวข้อง เช่น สภาพและแนวโน้มเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ตลอดจนภาวะการแข่งขันทางธุรกิจมาประกอบการพิจารณาด้วย
- 5.4 คัดเลือกและเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งต่างๆ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการธนาคาร และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) เพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 5.4.1 กรรมการของธนาคาร
- 5.4.2 กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ที่ได้รับมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงจากคณะกรรมการธนาคาร
- 5.4.3 ผู้มีอำนาจในการจัดการของธนาคาร
- 5.4.4 ที่ปรึกษาของธนาคาร
- 5.5 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหาบุคคล (ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงกรรมการและผู้มีอำนาจในการจัดการ) ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและสอดคล้องกับโครงสร้างและคุณสมบัติที่กำหนดไว้โดยยึดมั่นหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 5.6 ดูแลให้คณะกรรมการธนาคารและคณะกรรมการชุดย่อยมีจำนวนกรรมการแลองค์ประกอบที่เป็นไปตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ ตลอดจนกฎบัตรที่เกี่ยวข้องกำหนด และเหมาะสมกับโครงสร้างธนาคาร รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยต้องดูแลให้มีกลไกหรือเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนกระบวนการคัดเลือกและเสนอชื่อบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการและกรรมการชุดย่อย เพื่อให้องค์ประกอบของคณะกรรมการธนาคารและคณะกรรมการชุดย่อยประกอบด้วยบุคคลที่มีพฤติกรรม ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในระยะยาว และเหมาะสมกับทิศทางและกลยุทธ์ของธนาคาร
- 5.7 จัดให้ธนาคารมีนโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่งและแผนงานการสืบทอดตำแหน่งและความต่อเนื่องในการบริหารงานที่เหมาะสม โดยอาจจัดทำเป็นรูปแบบของรายงานการประเมินผลการทำงานและผลกระทบต่อการบริหารงานที่มีต่อธนาคาร หรือรูปแบบอื่นที่ธนาคารเห็นสมควร
- 5.8 กำกับดูแลให้มีการเปิดเผยนโยบายและรายละเอียดของกระบวนการสรรหากรรมการและผู้มีอำนาจในการจัดการของธนาคารไว้ในรายงานประจำปีของธนาคาร
- 5.9 สามารถจ้างที่ปรึกษาภายนอก และ/หรือผู้เชี่ยวชาญอิสระเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์
- 5.10 รับผิดชอบต่อคณะกรรมการธนาคารและมีหน้าที่ให้คำชี้แจง ตอบคำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนของกรรมการธนาคารในที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 5.11 สนับสนุนให้ธนาคารเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการธนาคาร
- 5.12 ปฏิบัติการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาตามที่คณะกรรมการธนาคารมอบหมาย

5.13 ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีอำนาจเรียก สั่งการให้ฝ่ายจัดการ หัวหน้าหน่วยงานหรือพนักงานของธนาคารและบริษัทย่อย ที่เกี่ยวข้องมาให้ความเห็น ร่วมประชุมหรือส่งเอกสารตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น รวมทั้งแสวงหา ความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาทางวิชาชีพอื่นใดเมื่อเห็นว่าจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของธนาคาร ซึ่งการดำเนินการว่าจ้างให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติของธนาคาร

ด้านค่าตอบแทน

5.14 กำหนดนโยบายในการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น รวมถึงจำนวนค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์อื่นที่สะท้อนวัตถุประสงค์ หน้าที่และความรับผิดชอบ และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใสและยึดมั่นหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อเสนอให้ คณะกรรมการธนาคาร และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) พิจารณานุมัติและส่งนโยบาย ดังกล่าวให้ ชปท. (หากมีการร้องขอ) รวมถึงมีการหารือกับคณะกรรมการกำกับความเสี่ยง อย่างใกล้ชิดเพื่อให้ นโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนสามารถสะท้อนความเสี่ยงที่สำคัญของ ธนาคารได้

5.15 ดำเนินการให้มั่นใจว่ากรรมการธนาคาร กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย และผู้มีอำนาจในการ จัดการของธนาคาร รวมถึงหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญของธนาคารได้รับผลตอบแทนที่ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ตนมีต่อธนาคาร โดยบุคคลใดที่ได้รับมอบหมายให้มี หน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นควรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมาย และนำเสนอกรอบนโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อคณะกรรมการธนาคาร เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการธนาคาร และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) เพื่อพิจารณานุมัติ

5.16 กำหนดแนวทางการประเมินผลงานของกรรมการธนาคาร กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย และ ผู้มีอำนาจในการจัดการของธนาคาร รวมถึงหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญของธนาคาร เพื่อพิจารณาปรับผลตอบแทนประจำปี โดยต้องคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และความเสี่ยง ที่เกิดขึ้น รวมถึงให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่าของส่วนของผู้ถือหุ้นในระยะยาวประกอบการ พิจารณาประเมินผลด้วย

5.17 จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการธนาคารและผู้มีอำนาจในการจัดการของ ธนาคารเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่ากรรมการธนาคารและผู้มีอำนาจในการจัดการของธนาคาร ยังคงมีความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทและความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งให้ความเห็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการธนาคารและผู้มีอำนาจ ในการจัดการของธนาคารโดยรวม

- 5.18 ทบทวนข้อเสนอของฝ่ายจัดการเรื่องกรอบนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับกรรมการธนาคาร กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย และผู้มีอำนาจในการจัดการของธนาคาร รวมถึงหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญของธนาคาร เพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการธนาคาร
- 5.19 เปิดเผยนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนและเปิดเผยค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งจัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทน โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาการประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวม เป้าหมายและการดำเนินงาน ตลอดจนความเห็นของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รวมถึงวิธีและเครื่องมือในการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อให้สะท้อนความเสี่ยง (หากมี) ไว้ในรายงานประจำปีของธนาคาร
- 5.20 ปฏิบัติการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการธนาคารมอบหมาย
- 5.21 ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจ เรียก สั่งการให้ฝ่ายจัดการ หัวหน้าหน่วยงานหรือพนักงานของธนาคารและบริษัทย่อยที่เกี่ยวข้องมา ให้ความเห็น ร่วมประชุมหรือส่งเอกสารตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น รวมทั้งแสวงหาความเห็น ที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาทางวิชาชีพอื่นใดเมื่อเห็นว่าจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของธนาคาร ซึ่งการ ดำเนินการว่าจ้างให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติของธนาคาร

6. การประชุม

- 6.1 ธนาคารกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยแต่ละครั้งจะมีการกำหนดวาระหลักในการประชุมไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน และอาจมีการประชุมครั้งพิเศษเพื่อพิจารณาเรื่องที่มีความสำคัญหรือเร่งด่วนได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรจัดให้มีการประชุมในเรื่องต่างๆ ตามขอบเขต อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้ การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถดำเนินการโดยการประชุม ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด
- 6.2 ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้ประธานกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทนหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากประธานกรรมการสรรหาและกำหนด ค่าตอบแทนแจ้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพร้อมทั้งส่งเอกสารประกอบการประชุม ให้แก่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เว้นแต่จำเป็นรีบด่วนเพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของธนาคาร จะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่น หรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

- 6.3 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถเชิญผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น กรรมการหรือผู้บริหาร ผู้ตรวจสอบภายใน ผู้สอบบัญชีนักกฎหมายของธนาคาร นักกฎหมายภายนอก และ/หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ให้เข้าร่วมประชุมเพื่อให้อภิปราย ชี้แจง หรือตอบข้อซักถามได้
- 6.4 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องมีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม
- 6.5 ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 6.6 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ถือเสียงข้างมาก โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งมีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด
- 6.7 การลงมติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มี 2 แบบ คือ
- 6.7.1 แบบมีการประชุม ลงมติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนโดยไม่ต้องลงนาม
- 6.7.2 แบบไม่ต้องมีการประชุม ลงมติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนโดยการเขียนหนังสือเพื่อลงลายมือชื่อรับรองมติไว้ทุกคน หรือโดยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)
- 6.8 เลขาธิการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้มีหน้าที่จัดทำรายงานการประชุม คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและจัดส่งให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสอบพิจารณาล่วงหน้าก่อนเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรับรองในวาระแรกของการประชุมครั้งถัดไป โดยมีประธานในที่ประชุมลงลายมือชื่อรับรองความถูกต้อง ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถแสดงความคิดเห็นขอแก้ไขเพิ่มเติมรายงานการประชุมให้มีความละเอียดถูกต้องได้
- 6.9 รายงานการประชุมและเอกสารประกอบการประชุมต้องมีเนื้อหาที่ครบถ้วนโดยระบุการให้ความเห็นที่สำคัญเป็นรายบุคคลสำหรับวาระเพื่อพิจารณาที่สำคัญ

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกปี ในรูปแบบของการประเมินทั้งรายคณะและ

รายบุคคลเพื่อพิจารณาทบทวนผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

8. ค่าตอบแทน

กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ โดยให้คณะกรรมการธนาคารเป็นผู้พิจารณาเสนอค่าตอบแทนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ที่ประชุมคณะกรรมการธนาคารพิจารณาให้ความเห็นชอบและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

9. การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะทบทวนกฎบัตรนี้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และให้เสนอแนะการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามที่เห็นสมควรต่อคณะกรรมการธนาคารเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ทั้งนี้ ให้ยกเลิกประกาศที่ 073/2564 เรื่อง องค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และใช้ข้อความตามประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ 10 เมษายน 2566

(ศาสตราจารย์พิเศษ กิตติพงษ์ อรุณพัฒน์พงศ์)

ประธานกรรมการ