

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

---

บริษัท ฟินันเซีย เอกซ์ จำกัด (มหาชน)

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา คำตอบแทน บรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

### 1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหา คำตอบแทน บรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (“คณะกรรมการสรรหาฯ”) จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยสนับสนุนคณะกรรมการบริษัท ฟินันเซีย เอกซ์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ในการทำหน้าที่สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชด้อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และบุคคลที่บริษัทฯ จะส่งให้ไปดำรงตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทชด้อยหรือบริษัทร่วมของบริษัทฯ พิจารณาการกำหนดกรอบนโยบาย และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการ กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี) พิจารณาคำตอบแทนการทำงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมถึงกำกับดูแลงานด้านนโยบายทรัพยากรบุคคลและวัฒนธรรมองค์กร งานด้านการกำกับดูแลกิจการ และงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

### 2. องค์ประกอบ

คณะกรรมการสรรหาฯ ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนอย่างน้อยสาม (3) คน ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการบริษัทเลือกกรรมการสรรหาฯ ที่เป็นกรรมการอิสระหนึ่ง (1) คน ให้ดำรงตำแหน่งเป็นประธานคณะกรรมการสรรหาฯ

### 3. คุณสมบัติของกรรมการสรรหาฯ

กรรมการสรรหาฯ ต้องเป็นบุคคลผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

(1) เป็นกรรมการของบริษัท

(2) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต มีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ และมีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่จะสามารถทำหน้าที่ในฐานะกรรมการสรรหาฯ

### 4. การแต่งตั้งและวาระการดำรงตำแหน่ง

ให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการสรรหาฯ โดยกรรมการสรรหาฯ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสาม (3) ปี และให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ทั้งนี้ กรรมการสรรหาฯ ซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสรรหาฯ ได้อีก

ในกรณีที่กรรมการสรรหาฯ ครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือไม่อาจดำรงตำแหน่งจนครบกำหนดวาระได้ ซึ่งจะส่งผลให้มีจำนวนกรรมการสรรหาฯ ต่ำกว่าสาม (3) คน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหาฯ รายใหม่ให้ครบถ้วนในเวลาอันสมควรเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาฯ

กรรมการสรรหาฯ จะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (ก) เสียชีวิต
- (ข) ลาออก โดยกรรมการสรรหาฯ คนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท
- (ค) ครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาฯ
- (ง) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

ในกรณีที่กรรมการสรรหาฯ พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทเลือกบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมเข้าเป็นกรรมการสรรหาฯ แทน บุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการสรรหาฯ แทนดังกล่าวจะอยู่ในตำแหน่งกรรมการสรรหาฯ ได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาฯ ที่ตนแทน

## 5. อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

(1) พิจารณาโครงสร้าง และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทฯ และคณะกรรมการชุดย่อย ในเรื่องของจำนวนกรรมการ เพื่อให้เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจของบริษัทฯ

(2) พิจารณาคูณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการสรรหาคณะกรรมการบริษัทฯ คณะกรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และบุคคลที่บริษัทฯ ส่งให้ไปดำรงตำแหน่งกรรมการหรือประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือตำแหน่งเทียบเท่าที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นของบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วมของบริษัทฯ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณานอมนุมัติแต่งตั้งบุคคลดังกล่าว

(3) พิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการ บริษัทฯ กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และบุคคลที่บริษัทฯ ส่งให้ไปดำรงตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วมของบริษัทฯ เพื่อเสนอชื่อให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาแต่งตั้ง และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งต่อไป (แล้วแต่กรณี) ทั้งนี้ให้นำกลไกหรือเครื่องมือ เช่น องค์ประกอบทักษะของกรรมการ (Board Skill Matrix) เพื่อสนับสนุนกระบวนการคัดเลือกและเสนอชื่อบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการ บริษัทฯ และกรรมการชุดย่อยของบริษัทฯ บริษัทย่อยและบริษัทร่วม เพื่อให้องค์ประกอบของคณะกรรมการประกอบด้วยบุคคลที่มีพฤติกรรม ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์และการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ

(4) พิจารณาคูณสมบัติ และแต่งตั้งผู้บริหารตามนิยามของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ตามที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือบุคคลที่ตำแหน่งเทียบเท่าที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นของบริษัทฯ บริษัทย่อยและบริษัทร่วมเสนอ รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนการทำงาน เสนอกรอบนโยบายและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน) ทั้งค่าตอบแทนในอัตราคงที่ (เช่น ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม) และค่าตอบแทนตามผลดำเนินงานของบริษัทฯ (เช่น โบนัส บำเหน็จ รางวัล)

(5) พิจารณาค่าตอบแทนการทำงาน เสนอกรอบนโยบายและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน) ของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และบุคคลที่บริษัทฯ ส่งให้ไปดำรงตำแหน่งกรรมการหรือประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือตำแหน่งเทียบเท่าที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นของบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วม ทั้งค่าตอบแทนในอัตราคงที่ (เช่น ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม) และค่าตอบแทนตามผลดำเนินงานของบริษัทฯ (เช่น โบนัส บำเหน็จ รางวัล) โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม เป็นธรรม และเป็นไปตามกฎหมาย เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณานอมนุมัติ และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณานอมนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี)

(6) พิจารณาค่าตอบแทนการทำงาน กำหนดกรอบนโยบายและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน) ของพนักงานบริษัท บริษัทย่อยและบริษัทร่วม ทั้งค่าตอบแทนในอัตราคงที่ (เช่น ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม) และค่าตอบแทนตามผลดำเนินงานของบริษัทฯ (เช่น โบนัส บำเหน็จ รางวัล) โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม เป็นธรรม และเป็นไปตามกฎหมาย โดยให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือตำแหน่งเทียบเท่าที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นของบริษัทฯ บริษัทย่อยหรือบริษัทร่วม พิจารณานุมัติ

(7) พิจารณากบฏอน ศึกษา ติดตามความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในเรื่องผลตอบแทนของกรรมการ กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ

(8) พิจารณารูปแบบ และกระบวนการในการพัฒนากรรมการ และกรรมการชุดย่อยของบริษัทฯ เพื่อสร้างเสริม พัฒนาความรู้ ทักษะ ให้สอดคล้องกับธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ

(9) พิจารณาและกบฏอนคุณสมบัติความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละท่าน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทฯ ความเป็นอิสระ และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกำหนด

(10) กำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาที่ปรึกษาของบริษัทฯ และนโยบายและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนของที่ปรึกษาของบริษัทฯ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณานุมัติ

(11) พิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการทำธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ ซึ่งรวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้มีจำนวน ความรู้และทักษะ ประสบการณ์ และแรงจูงใจที่เหมาะสม รวมถึงให้ความสำคัญกับความหลากหลายของบุคลากรทั้งด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ เป็นต้น

(12) พิจารณาและกบฏอนแผนการพัฒนาประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารลำดับต่ำกว่าประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อสร้างเสริม พัฒนาความรู้ ทักษะ ให้สอดคล้องกับธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ และเพื่อเตรียมความพร้อมให้บริษัทฯ มีผู้สืบทอดงาน (Succession Plan) เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทฯ สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง และติดตามแผนพัฒนาบุคลากรของกลุ่มบริษัทฯ เพื่อให้แน่ใจว่ากลุ่มบริษัทฯ มีการเตรียมความพร้อมผู้สืบทอดงาน

(13) พิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับแผนการปลูกฝังและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

(14) กำกับดูแลให้การดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ สอดคล้องตามนโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการ รวมถึงกบฏอนและปรับปรุงนโยบาย ให้มีความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ

(15) กำกับดูแลให้กลุ่มบริษัทฯ มีกลไกในการดูแลให้ผู้ถือหุ้นได้รับสิทธิที่พึงมีตามที่กฎหมายบัญญัติ

(16) พิจารณาและกบฏอนเกณฑ์การประเมินผล ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาฯ และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทฯ ทราบ รวมถึงจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาฯ

(17) พิจารณานโยบายและแนวปฏิบัติ ตลอดจนแผนการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และกบฏอนนโยบายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือโดยเปรียบเทียบกับกฎหมาย แนวทางปฏิบัติของสากล และบริษัทชั้นนำ รวมถึงข้อเสนอของหน่วยงานต่างๆ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณานุมัติต่อไป

(18) พิจารณากำหนด และกบฏอนแนวทางปฏิบัติ ภายหลังจากได้รับนโยบายจากคณะกรรมการบริษัทฯ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

(19) พิจารณาเห็นชอบการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความยั่งยืนก่อนการเผยแพร่ต่อสาธารณะ

(20) รายงานผลการประชุมที่มีนัยสำคัญและเป็นประโยชน์กับบริษัทฯ ต่อคณะกรรมการบริษัทฯ

(21) ทบทวนและแก้ไขกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาฯ ให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ หรืออย่างน้อยปีละหนึ่ง (1) ครั้ง และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อทราบหรือพิจารณาแล้วแต่กรณี

(22) ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทฯ หรือตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนด

## 6. การประชุม

(1) ให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ตามที่ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ เห็นสมควร แต่ให้มีการประชุมอย่างน้อยสอง (2) ครั้งต่อปี

(2) ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ หรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายส่งหนังสือนัดประชุม พร้อมระเบียบวาระและเอกสารประกอบการประชุม ให้กรรมการสรรหาฯ ทุกท่านล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ด (7) วันก่อนวันประชุม โดยอาจส่งผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ เพื่อให้กรรมการสรรหาฯ ได้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอ เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน เพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัท ให้สามารถแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

(3) การประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ อาจทำผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์โดยต้องมีระบบการควบคุมการประชุมที่มีกระบวนการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านสารสนเทศตามที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

## 7. องค์กรประชุมและการลงคะแนนเสียง

(1) ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ต้องมีกรรมการสรรหาฯ เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาฯ ทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาฯ ซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาฯ คนใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม

(2) การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเอาเสียงข้างมาก

(3) ในการออกเสียงลงคะแนน กรรมการสรรหาฯ คนหนึ่งมีสิทธิออกเสียงหนึ่ง (1) เสียง เว้นแต่กรรมการสรรหาฯ ซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ทั้งนี้ ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

(4) ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ หรือผู้ที่ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ มอบหมายเป็นผู้รายงานผลการประชุมต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ในคราวถัดไปเพื่อทราบทุกครั้ง

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาฯ คำตอบแทน บรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนนี้ ให้มีผลใช้บังคับตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ตั้งแต่วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2567 เป็นต้นไป