



บริษัท มอร์ รีเทิร์น จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทำหน้าที่แทนกรรมการบริษัทในด้านการสรรหาคณะกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารในภาคส่วนต่าง การพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมเพียงพอที่จะจูงใจเพื่อให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตได้แบบยั่งยืน

2. องค์ประกอบ คุณสมบัติ และการแต่งตั้ง

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งและถอดถอนคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยมีคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัดและไม่เป็นผู้บริหารของบริษัทฯ

3. วาระการดำรงตำแหน่ง

กรรมการมีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี

4. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 4.1 สรรหาคณะกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการ
- 4.2 กำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการ
- 4.3 จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการ
- 4.4 จัดให้มีแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งกรรมการผู้จัดการที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจบริษัทฯ โดยมีหลักเกณฑ์ คือ
 - 4.4.1 กำหนดวิธีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งในองค์กร
 - 4.4.2 กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการผู้สืบทอด
 - 4.4.3 กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลัก
 - 4.4.4 ประเมินและคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถและศักยภาพสูงหรือผู้สั่งสมประสบการณ์เพื่อพัฒนาเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง
 - 4.4.5 สร้างแผนพัฒนาความเป็นผู้นำสำหรับบุคคลที่ได้รับคาดหมายว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง

5. หลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหากรรมการและกรรมการผู้จัดการ

สรรหากรรมการบริษัทและกรรมการผู้จัดการที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์อันเป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ ด้วยความโปร่งใส เสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขออนุมัติต่อผู้ถือหุ้นโดยยึดหลักเกณฑ์

- 5.1 จากรายชื่อที่ผู้ถือหุ้นเสนอ ตามที่บริษัทฯ ให้สิทธิแก่ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อกรรมการ
- 5.2 ความหลากหลายทางเพศ อายุ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ที่จำเป็นโดยใช้ Director Qualifications and Skills Matrix ประกอบการพิจารณาค่าตอบแทนตามข้อกำหนดทางกฎหมายตามประกาศ



ของ ตลท. และ ก.ล.ต. และข้อบังคับบริษัท ซึ่งคุณสมบัติของกรรมการจะต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาธุรกิจของบริษัทฯ

5.3 ประวัติการทำงานที่โปร่งใสไม่ต่างพร้อย มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ มีวุฒิภาวะและความเป็นมืออาชีพ

6. หลักเกณฑ์และกระบวนการพิจารณาค่าตอบแทน

6.1 หลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทน นโยบายการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัทฯ จะคำนึงถึงความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายและสามารถเทียบเคียงได้ กับบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่อยู่ในอุตสาหกรรมและธุรกิจที่มีขนาดใกล้เคียงกันโดยค่าตอบแทนกรรมการเพียงพอที่จะจูงใจให้กรรมการมีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามทิศทางธุรกิจบริษัทฯ

6.2 กำหนดองค์ประกอบของค่าตอบแทนเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ค่าตอบแทนรายปี (Annual Fee) ประกอบด้วย

- ค่าตอบแทนประจำ (Retainer fee) เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้กรรมการเป็นรายเดือนไม่ว่าจะมีการประชุมหรือไม่ก็ตามโดยพิจารณาจากผลประกอบการและความสามารถในการดำเนินงานตามเป้าหมาย
- ค่าเบี้ยประชุม (Attendance Fee) เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้กรรมการที่เข้าร่วมประชุมในแต่ละครั้ง โดยจ่ายให้เฉพาะกรรมการที่เข้าร่วมประชุมเท่านั้น

ส่วนที่ 2 ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงาน (Incentive Fee / Bonus)

เป็นค่าตอบแทนพิเศษที่จ่ายให้กรรมการปีละครั้ง โดยเชื่อมโยงกับมูลค่าที่สร้างให้กับผู้ถือหุ้น เช่น ผลกำไรของบริษัทฯ หรือเงินปันผลที่จ่ายให้กับผู้ถือหุ้น

7. การประเมินผลงาน

7.1 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการประเมินผลงานคณะกรรมการบริษัทและกรรมการผู้จัดการโดยเปรียบเทียบเป้าหมาย และแผนการดำเนินงานประจำปี

7.2 ประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประจำปี

8. การประชุม และการรายงาน

จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยในการประชุมแต่ละครั้งต้องมีกรรมการอย่างน้อยหนึ่งจึงจะครบเป็นองค์ประชุม และให้รายงานผลการดำเนินงานในการประชุมคณะกรรมการบริษัททุกครั้ง

9. ที่ปรึกษา

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนสามารถขอรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญอิสระตามความเหมาะสมด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ