

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. เจตนารมณ์

บริษัท เดลต้า อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีความแน่วแน่ที่จะดำรงไว้ซึ่งการจัดการที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุด เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสียอยู่เสมอว่า เป็นบริษัทที่มีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) โดยการจัดให้มีคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Compensation Committee) เป็นส่วนหนึ่งของการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ถือเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญอันหนึ่ง ที่จะช่วยแบ่งเบาภาระของคณะกรรมการและผู้ถือหุ้น ในการทำหน้าที่พิจารณาค่าตอบแทนสำหรับคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ประธานบริหาร และผู้บริหารตั้งแต่ระดับ 11 ขึ้นไป รวมถึงการคัดเลือก/สรรหาคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง โดยให้มีการกำหนดค่าตอบแทน และการคัดเลือกบุคคลอย่างมีหลักเกณฑ์ และโปร่งใส เพื่อเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้น หรือที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทแล้วแต่กรณีต่อไป

2. องค์ประกอบ และการแต่งตั้ง

- 1) คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Compensation Committee)
- 2) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย กรรมการบริษัทฯ ที่ไม่เป็นผู้บริหาร (Non-executive Director) และหรือ กรรมการอิสระ (Independent Director) รวมกันอย่างน้อยสามคน และอย่างน้อย หนึ่งคนต้องเป็นกรรมการอิสระ (Independent Director)
- 3) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้เสนอชื่อกรรมการหนึ่งคนในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 4) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้แต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

3. คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) เป็นกรรมการของบริษัทฯ

- 2) สามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่องการกำหนดค่าตอบแทนดังนี้

- 1) ประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานบริหาร รวมทั้งผู้บริหารตั้งแต่ระดับ 11 ขึ้นไป ทุกปี
- 2) พิจารณาค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัทฯ คณะอนุกรรมการซึ่งรวมถึงค่าตอบแทนรายเดือน ค่าเบี้ยประชุม โบนัสประจำปี และผลประโยชน์อื่นๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และมีใช้ตัวเงิน โดยมีหลักเกณฑ์หรือวิธีการและโครงสร้างที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล และเสนอที่ประชุมคณะกรรมการและที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 3) พิจารณานโยบายค่าตอบแทนให้แก่ประธานบริหาร รวมทั้งผู้บริหารตั้งแต่ระดับ 11 ขึ้นไป ทั้งค่าตอบแทนแบบระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งรวมถึงค่าจ้าง เงินรางวัลประจำปี และผลประโยชน์อื่นๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน โดยมีหลักเกณฑ์หรือวิธีการและโครงสร้างที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล และเสนอที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 4) พิจารณาทบทวนนโยบายค่าตอบแทนของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ประธานบริหาร รวมทั้งผู้บริหารตั้งแต่ระดับ 11 ขึ้นไป โดยพิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของบริษัท แนวปฏิบัติในอุตสาหกรรมและบริษัทจดทะเบียนชั้นนำในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในเรื่องการสรรหา ดังนี้

- 5) กำหนดคุณสมบัติที่สำคัญของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง พร้อมทั้งสรรหาบุคคลและทาบทามผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้คณะกรรมการพิจารณา
- 6) ประเมินโครงสร้าง ขนาด องค์ประกอบของคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ รวมถึงแนะนำข้อคิดเห็นเพื่อการพัฒนาต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ
- 7) จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีและความสำเร็จของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ รวมถึงสมาชิกแต่ละคน โดยรายงานผลการประเมินผลต่อที่ประชุมคณะกรรมการทุกปี
- 8) ช่วยในการจัดตั้งให้มีแผนการสืบทอดตำแหน่ง และ/หรือ พัฒนาโครงการบริหารกลุ่มบุคคลที่มีศักยภาพเพื่อตอบสนองความต้องการตำแหน่งที่สำคัญของฝ่ายบริหารระดับกลางและสูง
- 9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการมอบหมาย ในการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้คณะกรรมการสรรหาและกำหนด ค่าตอบแทนอาจหาความเห็นจากที่ปรึกษาอิสระทางวิชาชีพอื่น เมื่อเห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งให้กรรมการชุดนี้ได้รับการอบรมและเสริมสร้างความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานได้ด้วย โดยบริษัทฯ เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่และความรับผิดชอบอื่น ๆ ดังนี้

- 10) พิจารณาทบทวนบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ และทบทวนการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicator: KPI) ของประธานบริหาร รวมทั้งผู้บริหารตั้งแต่ระดับ 11 ขึ้นไป เพื่อเสนอแนะและให้ความเห็นได้ตามที่เห็นสมควร รวมทั้ง พิจารณาทบทวนบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ และทบทวนการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicator: KPI) ของพนักงานที่มีตำแหน่งถัดจากระดับ 11 ลงมา เพื่อให้มั่นใจว่าการกำหนดตัวชี้วัดฯ และหรือการประเมินผลของผู้บริหารและพนักงานกลุ่มนั้น เป็นไปอย่างยุติธรรม และสมเหตุสมผล
- 11) ในกรณีที่ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เห็นว่า มีเหตุอันอาจก่อให้เกิด หรือได้ก่อให้เกิด ความขัดแย้ง หรือข้อพิพาท ระหว่างผู้บริหาร กับลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้าง หรือเห็นว่า มีกรณีที่ผู้บริหาร และลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ และอาจส่งผลให้มีการยื่นข้อเรียกร้อง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการยื่นข้อเรียกร้องโดยตัวแทนลูกจ้าง หรือฝ่ายนายจ้าง (แล้วแต่กรณี) คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้
 - (1) เชิญผู้บริหาร หรือลูกจ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรืออาจมีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมปรึกษาหารือและ สอบถามรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับกรณีดังกล่าว ตลอดจน เรียกเอกสารที่เกี่ยวข้อง มาเพื่อ พิจารณา เสนอแนะ และให้ความเห็นตามที่เห็นสมควร
 - (2) เชิญผู้บริหาร และลูกจ้าง ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรืออาจมีส่วนเกี่ยวข้อง เข้าประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกัน เพื่อหาทางป้องกัน หรือแก้ไข ความขัดแย้ง หรือข้อพิพาทดังกล่าว ตลอดจน หาข้อยุติ ให้กับทั้งสองฝ่าย เพื่อมิให้มีการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างในประเด็นดังกล่าวต่อไป

5. วาระและค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระอยู่ในตำแหน่งตามวาระการแต่งตั้งกรรมการบริษัท ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับ (ข้อ 15) ของบริษัทฯ โดยกรรมการที่ออกตามวาระของข้อบังคับนี้ สามารถรับการแต่งตั้ง กลับเข้ามาใหม่ หากกรรมการดังกล่าวได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาเป็นกรรมการบริษัท

ในกรณีที่ มีกรรมการพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการลาออก หรือขาดคุณสมบัติตามข้อ 3 หรือเหตุผลอื่นใดที่ กรรมการไม่สามารถอยู่ได้จนครบวาระ คณะกรรมการบริษัท จะต้องแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนใหม่เพื่อให้ครบถ้วน ภายใน 3 เดือน นับแต่วันที่จำนวนกรรมการไม่ ครบถ้วน โดยให้ผู้ได้รับแต่งตั้งดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งนั้นเพียงเท่าวาระของกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งเหลืออยู่



ทั้งนี้ คณะกรรมการชุดนี้จะได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยได้รับอนุมัติจาก คณะ กรรมการบริษัทฯ และที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ

6. การประชุม

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องประชุมอย่างน้อยปีละสี่ครั้ง และต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะครบองค์ประชุม ถ้าประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนด ค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม ทั้งนี้ กรรมการอาจเข้าร่วมการประชุมโดยทางโทรศัพท์ หรือเครื่องมือสื่อสารประเภทอื่นที่เป็นที่ยอมรับของ กฎหมายการวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการ ลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด ทั้งนี้ เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

7. การรายงาน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย และรายงานผลต่อ คณะกรรมการบริษัทฯ ว่าเป็นเรื่องแจ้งเพื่อทราบ หรือขออนุมัติ (แล้วแต่กรณี) นอกจากนี้ยังต้องรายงานผลการ ดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัทฯ อย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อปี