

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน**บริษัท พอช เมดิกา ไลฟ์เทค จำกัด (มหาชน)**

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง โดยพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ จากหน้าที่ความรับผิดชอบ ผลการดำเนินงานทางธุรกิจของบริษัท การดำเนินงานตามนโยบายที่ได้รับจากคณะกรรมการบริษัท การบริหารงานภายใต้สภาวะการณ์เศรษฐกิจและสังคม ความสามารถในการพัฒนาธุรกิจ รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ดีขึ้นในแต่ละปี และนำเสนอค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงที่เหมาะสมต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อส่งเสริมหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยรับผิดชอบในการกำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายในการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย รวมทั้งสรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และวิธีการกำหนดค่าตอบแทนอย่างมีหลักเกณฑ์และโปร่งใส ตลอดจนปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทและ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี

2. องค์ประกอบและคุณสมบัติ

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะประกอบด้วยกรรมการบริษัท อย่างน้อย 3 คน ซึ่งมีกรรมการเกินกึ่งหนึ่งเป็นกรรมการอิสระ โดยกำหนดให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 2.2 สามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

3. วาระการดำรงตำแหน่งและการประชุม

- 3.1 กรรมการบริษัทโดยให้สอดคล้องและเป็นไปตามแนวทางการบริหารความเสี่ยงของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน
- 3.2 นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้วกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่ง ดังนี้
 - (1) เสียชีวิต
 - (2) ลาออก
 - (3) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่งในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนใด ประสงค์ที่จะลาออกก่อนสิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่งของตน กรรมการผู้นั้นควรแจ้งการลาออกนั้นต่อบริษัท โดยจะต้องแจ้ง และยื่นหนังสือการลาออกต่อบริษัท การลาออกให้มีผลตั้งแต่วันที่ไปลาออกไปถึงบริษัท พร้อมทั้งเหตุผลสำหรับการลาออกนั้น เพื่อให้คณะกรรมการของบริษัทสามารถพิจารณาแต่งตั้งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนมาดำรงตำแหน่งแทนสมาชิกของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งจะลาออกได้
- 3.3 องค์ประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ประกอบด้วยจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทั้งหมด

- 3.4 ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะกำหนดการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนสามารถกระทำผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยการดำเนินการจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีตามที่กฎหมายกำหนด
- 3.5 ในการเชิญประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะต้องนำส่งหนังสือเชิญประชุมให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนเป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน เว้นแต่กรณีจำเป็นเร่งด่วนเพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัท จะกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้อีก ทั้งนี้ ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ให้สามารถจัดส่งหนังสือนัดประชุมไปยังกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนโดยวิธีการอิเล็กทรอนิกส์ได้
- 3.6 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนมีการประชุมเป็นประจำสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยอาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้อง หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวาระการประชุม เข้าร่วมประชุมได้ตามความจำเป็น
- 3.7 การลงมติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนในเรื่องใด จะกระทำโดยถือตามเสียงข้างมากของกรรมการผู้เข้าร่วมประชุมเป็นมติเอกฉันท์ ในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนคนใดมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนและต้องออกจากห้องประชุมในระหว่างการพิจารณาเรื่องนั้น ๆ ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
- 3.8 การลงมติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนในเรื่องใด จะกระทำโดยถือตามเสียงข้างมากของกรรมการผู้เข้าร่วมประชุมเป็นมติเอกฉันท์ ในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนคนใดมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนและต้องออกจากห้องประชุมในระหว่างการพิจารณาเรื่องนั้น ๆ ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

4. ขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

- 4.1 พิจารณาโครงสร้าง องค์กรประกอบ และคุณสมบัติของกรรมการบริษัท
- 4.2 กำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาผู้บริหารของกลุ่มบริษัท
- 4.3 ดูแลให้คณะกรรมการของบริษัทมีขนาดและองค์ประกอบที่เหมาะสมกับองค์กร รวมถึงให้มีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
- 4.4 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการที่ชัดเจน โปร่งใส เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสรรหา ถอดถอน หรือเลิกจ้างกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการของบริษัทพิจารณาอนุมัติ เพื่อให้บริษัทมีคณะผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม และประสบการณ์ในการดำเนินงานของบริษัทให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ
- 4.5 กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการประเมินผลงานของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายประจำปีที่เกี่ยวข้องกับแผนธุรกิจที่ร่วมกัน กำหนดไว้เพื่อพิจารณาปรับผลตอบแทนประจำปี โดยจะต้องคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการเพิ่มของส่วนของผู้ถือหุ้นในระยะยาวประกอบการพิจารณาประเมินผลด้วย

- 4.6 กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน เบี้ยประชุม เบี้ยเลี้ยง โบนัส หรือผลประโยชน์ตอบแทนในลักษณะอื่น ๆ รวมถึงจำนวนค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นให้แก่กรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนโปร่งใส และเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ และอิงกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถชักนำ รักษาไว้ และจูงใจบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคุณสมบัติตามที่ต้องการ
 - 4.7 จัดให้มีแผนสืบทอดตำแหน่งบริหารที่สำคัญ และให้มีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ โดยประเมินความสำคัญของตำแหน่ง สรรหา และพัฒนา เพื่อให้มีผู้สืบทอดตำแหน่งบริหารที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณสมบัติอื่นที่ตรงตามความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการเติบโตของบริษัท
 - 4.8 คัดเลือกและเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท โดยให้เชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านร่วมในกระบวนการสรรหาตามความจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท
 - 4.9 เปิดแผนนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งจำนวนค่าตอบแทนของกรรมการไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท
 - 4.10 ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทประจำปี
 - 4.11 ปฏิบัติตามหน้าที่อื่นใด ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย
5. **การรายงาน**
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะต้องรายงานขึ้นตรงต่อคณะกรรมการบริษัท
 6. **ที่ปรึกษา**
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจแสวงหาความเห็นทางวิชาชีพจากที่ปรึกษาภายนอกได้ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท
 7. **การทบทวนกฎบัตร**
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะต้องสอบทานและทบทวนความเหมาะสมของกฎบัตรเป็นประจำทุกปี หรือเมื่อเห็นควรให้มีการแก้ไข ทั้งนี้ กฎบัตรที่มีการปรับปรุงแก้ไขอย่างมีนัยสำคัญต้องมีการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท



บริษัท พอช เมดิก้า ไลฟ์เทค จำกัด (มหาชน)

สำนักงานใหญ่ : 27/8 ซอย 01 กาญจนภิเษก 11/1 แขวงคันนายาว เขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร 10230
โทรศัพท์ +66(0)2097-7700
บมจ. เลขที่ 0107568000094

กฎบัตรฉบับนี้ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2568
ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม 2568 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2568

(ดร.มังกร ธนสารศิลป์)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท พอช เมดิก้า ไลฟ์เทค จำกัด (มหาชน)