



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บริษัท อิทธิฤทธิ์ ไนซ์ คอร์पोเรชั่น จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรฉบับนี้ได้รับการทบทวนในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท
ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568

4. กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนขึ้น เพื่อส่งเสริมหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และเพื่อช่วยกรรมการบริษัทในการกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการบริษัท รวมทั้งสรรหาคัดเลือกและเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และกำหนดค่าตอบแทนสำหรับกรรมการบริษัท โดยมุ่งเน้นถึงความเป็นธรรม เหมาะสม และโปร่งใส เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

องค์ประกอบ และวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนประกอบด้วยคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน และคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อย 1 คน ต้องเป็นกรรมการอิสระ
2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่พ้นตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทอีกได้
3. กรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่น นอกจากถึงคราวออกตามวาระข้อ 2. ได้แก่ การพ้นสภาพเป็นกรรมการบริษัท หรือการลาออก หรือการถูกถอดถอน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้คณะกรรมการชุดดังกล่าวมีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้ โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอยู่ในตำแหน่งได้เพียงวาระที่ยังคงเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนที่เข้ามาแทน

ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. การสรรหา

1. พิจารณากำหนดและทบทวนโครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ และผู้บริหารให้เหมาะสมสอดคล้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัท เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
2. พิจารณาหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ซึ่งอาจจะต้องเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ โดยให้ดำเนินการดังนี้

3. พิจารณารายชื่อกรรมการที่ต้องออกจากตำแหน่งตามวาระและรายชื่อบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท ทั้งจากการเสนอของกรรมการและผู้ถือหุ้นของบริษัท โดยเฉพาะผู้ถือหุ้นรายย่อย (ถ้ามี)
4. พิจารณาบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทจะต้องไม่มีคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติที่ดีของสำนักงาน กสท.
5. พิจารณาบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท จะต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ เฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์กว้างไกล อุทิศเวลา ความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความตรงไปตรงมา มีความกล้าหาญในการแสดงความคิดเห็น มีประวัติการทำงานที่ดีไม่ต่างพร้อย และมีจริยธรรมที่ดียิ่ง
6. พิจารณาบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท จะต้องไม่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือผู้อื่นก็ตาม
7. การสรรหากรรมการสามารถใช้บริษัทที่ปรึกษา หรือใช้ฐานข้อมูลกรรมการในการสรรหากรรมการใหม่ได้
8. พิจารณาความเหมาะสมของบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งเลขานุการบริษัท และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติในกรณีที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง
9. พิจารณากำหนดแผนสืบทอดงานของกรรมการและกรรมการผู้จัดการ รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาผู้สืบทอด และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
10. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหากรรมการและผู้บริหารของบริษัท

2. การพิจารณาคำตอบแทน

1. พิจารณากำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนของคณะกรรมการของบริษัทอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ดังนี้
 1. พิจารณาผลตอบแทนกรรมการโดยการเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่ดำเนินธุรกิจในอุตสาหกรรมเดียวกัน และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ
 2. พิจารณาผลตอบแทนจากขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน กรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เพิ่มขึ้นควรได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม
 3. พิจารณาผลตอบแทนจากผลการดำเนินงานของบริษัทในแต่ละปี
 4. พิจารณาผลตอบแทนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองของคณะกรรมการบริษัท (Self-Assessment of the Board of Directors' Performance) ในแต่ละปี รวมทั้งมีการทบทวน และเสนอแนะวิธีการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน และรายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทต่อไป

5. พิจารณาทบทวนรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนทุกประเภททุกปี ทั้งจำนวนเงินสดและสัดส่วนการจ่ายผลตอบแทนให้มีความเหมาะสม ได้แก่ ผลตอบแทนประจำเดือน (เช่น ค่าเบี้ยประชุม) และผลตอบแทนรายปี (เช่น เงินบำเหน็จ) แล้วเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ
6. ผลประโยชน์อื่นๆ
 - 6.1 บริษัทอาจพิจารณาให้ผลประโยชน์อื่นๆ ให้แก่กรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งกรรมการของบริษัทย่อย ในแต่ละปี โดยพิจารณาจากผลประกอบการของบริษัทและบริษัทย่อย และมูลค่าเพิ่มที่สร้างให้แก่ผู้ถือหุ้น (ผลประโยชน์หรือหุ้นสามัญของบริษัท) ทั้งนี้ การให้ผลประโยชน์อื่นๆ ให้แก่กรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งกรรมการของบริษัทย่อย จะเป็นการให้ในอัตราที่สมเหตุสมผล และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - 6.2 บริษัทอาจพิจารณาโครงการให้สิทธิในการซื้อหุ้น (Stock Option Plan) ให้แก่กรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งกรรมการของบริษัทย่อย เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระยะยาว โดยคณะกรรมการบริษัทจะพิจารณาโครงการให้สิทธิในการซื้อหุ้นสามัญดังกล่าวโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าที่ผู้ถือหุ้นจะได้รับในระยะยาว และโครงการดังกล่าวต้องสามารถให้บริษัทรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพของบริษัทไว้ได้ ทั้งนี้ บริษัทต้องดำเนินการเปิดเผยข้อมูลโครงการให้ผู้ถือหุ้นรับทราบอย่างละเอียด และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. พิจารณากำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนของพนักงานอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมดังต่อไปนี้
3. พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การวัดผลการดำเนินงานของบริษัท หรือ KPI เพื่อใช้ในการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและการจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้กับพนักงานของบริษัท โดยพิจารณาจากงบประมาณประจำปี และเป้าหมายการดำเนินงานของบริษัท รวมทั้งสภาวะตลาดและเศรษฐกิจ แล้วเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
4. พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดโครงสร้างการจ่ายเงินเดือน เงินรางวัลประจำปี และอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารตั้งแต่ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหารขึ้นไป และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

5. พิจารณาเสนอแนะโครงสร้างเงินเดือน ผลประโยชน์ และสวัสดิการอื่นๆ ของพนักงานบริษัท ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงิน
6. พิจารณาการเสนอขายหลักทรัพย์ที่ออกใหม่ให้แก่กรรมการและพนักงานของบริษัท โดยให้คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณาเสนอเงื่อนไขต่างๆ จูงใจให้กรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง แต่ในขณะเดียวกัน ต้องไม่สูงเกินไปและเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นด้วย หากมีกรรมการหรือพนักงานรายใดจะได้รับการจัดสรรหลักทรัพย์ เกินกว่า 5% ของจำนวนหลักทรัพย์ทั้งหมดที่จะจัดสรร คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะต้องพิจารณาความเหมาะสมและให้ความเห็นชอบตามข้อกำหนดของสำนักงาน กสท. อย่างไรก็ตาม ต้องไม่มี กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้รับการจัดสรรหลักทรัพย์เกินกว่า 5% ด้วย ถึงจะมีสิทธิในการให้ความเห็นชอบ
7. มีอำนาจเชิญผู้บริหารของบริษัท และหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมหรือชี้แจงในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทุกกรณี
8. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้ดำเนินการอันเกี่ยวกับการพิจารณาผลตอบแทน กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท

การประชุม

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จัดให้มีหรือเรียกประชุมตามที่เห็นสมควรอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และมีอำนาจในการเรียกประชุมเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น โดยองค์ประชุมประกอบด้วยกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด
2. กรรมการทุกท่านควรเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง ยกเว้นมีเหตุจำเป็นไม่อาจเข้าร่วมประชุม ควรแจ้งให้ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทราบล่วงหน้า
3. กำหนดให้ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นประธานในที่ประชุม หากกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่สามารถเข้าร่วมประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่มาประชุม เลือกกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
4. การลงมติของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนกระทำโดยถือเสียงข้างมาก ทั้งนี้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่มีส่วนได้เสียใดๆ ในเรื่องที่พิจารณา จะต้องไม่เข้าร่วมในการแสดงความคิดเห็น และไม่มีสิทธิออกเสียงลงมติในเรื่องนั้น
5. การจัดส่งหนังสือเชิญประชุมให้แก่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้จัดส่งล่วงหน้าก่อนการประชุม เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีเวลาในการพิจารณาเรื่องต่างๆ หรือเรียกข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

6. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนสามารถเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงต่างๆ ให้แก่ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทราบได้

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ในการกำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นผู้พิจารณา กำหนด และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อนพิจารณา โดยมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์บริษัท และเป้าหมายของบริษัท สอดคล้องกับผลประโยชน์ของบริษัทในระยะยาว

1. การพิจารณาความเหมาะสมของสัดส่วนค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน และผลการดำเนินงานระยะสั้น เช่น โบนัส รวมถึงการพิจารณาจัดหาแนวทางการให้ค่าตอบแทนในระยะยาว อาทิเช่น การให้หุ้น หรือโบนัสสำคัญแสดงสิทธิของบริษัท เป็นต้น
2. การพิจารณาเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่บริษัทกำหนด กับระดับค่าตอบแทนที่ได้รับในกลุ่มธุรกิจขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน หรือมีผลการดำเนินงานใกล้เคียงกัน เป็นต้น
3. การพิจารณาเกณฑ์การประเมินผล โดยอ้างอิงจากผลประเมินผลของของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและการเปิดเผยข้อมูลให้เป็นที่รับทราบ ดังต่อไปนี้
 - 3.1 หลักเกณฑ์การประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยเกณฑ์การประเมินผลงานควรจูงให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริหารให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายหลัก กลยุทธ์ และสอดคล้องกับผลประโยชน์ของบริษัทในระยะยาว
 - 3.2 ประเมินผลงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประจำทุกปี โดยมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน(ไม่รวมกรรมการที่เป็นผู้บริหาร) เป็นผู้ประเมิน และประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะเป็นผู้สื่อสารผลการพิจารณาให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารทราบ โดยมีหลักเกณฑ์ในการประเมินที่สำคัญ ดังนี้
 - 3.2.1 การพิจารณาเป้าหมายและสถานะของความสำเร็จของแต่ละเป้าหมาย
 - 3.2.2 การวัดผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
 - ความเป็นผู้นำ
 - กำหนดกลยุทธ์
 - การปฏิบัติตามกลยุทธ์
 - การวางแผนและผลปฏิบัติทางการเงิน
 - ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ
 - ความสัมพันธ์กับภายนอก
 - การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร

- การสืบทอดตำแหน่ง
- ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์ และ บริการ
- คุณลักษณะส่วนตัว

3.2.3 การพัฒนาของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

การรายงาน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะต้องรายงานการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท และรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้น โดยเปิดเผยข้อมูลในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัทฯ ซึ่งรายงานดังกล่าวลงนามโดยประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ทั้งนี้ในรายงานต้องระบุข้อมูลดังนี้

- จำนวนครั้งที่ประชุม
- จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุม
- ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรที่กำหนดไว้

การประเมินผลคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละครั้ง และรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบ ทั้งนี้เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้