

**กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน  
(Nomination and Remuneration Committee's Charter)**



**บริษัท แรบบิท โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน)**

ทบทวนและปรับปรุงล่าสุดเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2565

---

## บทนำ

บริษัท แรบบิท โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีในส่วนที่เกี่ยวกับการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูง รวมถึงการคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้

ทั้งนี้ กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อระบุถึงโครงสร้างของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ระเบียบการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนปฏิบัติหน้าที่ตามคู่มือคณะกรรมการบริษัท มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัท จึงได้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม เหมาะสม และโปร่งใส

นอกจากนี้ กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2565 โดยคณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาทบทวนและแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับโครงสร้างของบริษัทฯ และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

- For www.rabbitholdingss.com.th Only

## โครงสร้างและคุณสมบัติของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

(1) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการบริษัทจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ซึ่งไม่ใช่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการ และอย่างน้อย 2 คน เป็นกรรมการอิสระ โดยคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งสมาชิกในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

(2) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นกรรมการอิสระจำนวน 1 ท่าน ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยคณะกรรมการบริษัท หรือสมาชิกคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

(3) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากครบวาระการดำรงตำแหน่ง อาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งได้อีก

(4) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- ครบกำหนดตามวาระ
- ลาออก
- ตาย
- พ้น หรือออกจากตำแหน่งกรรมการบริษัทด้วยเหตุที่ระบุไว้ในข้อบังคับบริษัท

(5) เมื่อกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ คณะกรรมการบริษัทอาจแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน แทนตำแหน่งที่ว่างลง

(6) ให้มีเลขานุการของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

## หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

### คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) พิจารณาและให้ความเห็นในเรื่องโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท อันได้แก่ ขนาดและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทที่ควรจะเป็น เมื่อพิจารณาตามขนาดและกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ เปรียบเทียบกับขนาดองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทในปัจจุบัน รวมทั้ง พิจารณาความเป็นอิสระแต่ละราย เพื่อปรับเปลี่ยนองค์ประกอบคณะกรรมการบริษัทให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ

(2) พิจารณากำหนดวิธีและหลักเกณฑ์ในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ โดยพิจารณาจาก

(ก) ความเหมาะสมของความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ การอุทิศเวลาของกรรมการ รวมถึงคุณสมบัติตามกฎหมายหรือข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(ข) คุณสมบัติของกรรมการที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และเป็นไปตามโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด รวมถึงความหลากหลายของโครงสร้างภายในคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) และความเหมาะสมของคุณสมบัติของกรรมการที่จำเป็นและทักษะของกรรมการที่ยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท (Board Skill Matrix)

(3) พิจารณาสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจากการแนะนำของกรรมการอื่นในบริษัทฯ และการสรรหาโดยที่ปรึกษาภายนอก (Professional Search Firm) การสรรหาจากฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ของหน่วยต่าง ๆ หรือการสรรหาโดยกระบวนการอื่น ๆ ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นสมควรและเหมาะสม เพื่อได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการใหม่ ซึ่งรวมถึงกรณีตำแหน่งประธานคณะกรรมการ ประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ว่างลงด้วยสาเหตุอื่น ๆ หรือครบกำหนดตามวาระการดำรงตำแหน่ง

ทั้งนี้ กรณีแต่งตั้งกรรมการใหม่เพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอชื่อกรรมการใหม่ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งต่อไป

(4) การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งกรรมการที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่กำหนดไว้

- 
- (ก) กรณีที่กรรมการต้องออกจากตำแหน่งตามวาระ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะสรรหาบุคคล เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทให้ความเห็นชอบ และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง
- (ข) กรณีที่มีกรรมการพ้นจากตำแหน่งโดยเหตุอื่นใด (นอกจากการออกจากตำแหน่งตามวาระ) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะสรรหาบุคคล เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งกรรมการใหม่แทนตำแหน่งกรรมการที่ว่างลง
- (ค) กรณีที่ต้องแต่งตั้งกรรมการใหม่เพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะสรรหาบุคคล เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทให้ความเห็นชอบและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง
- (5) การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร) ต้องมีคุณสมบัติอย่างน้อย ดังนี้
- (ก) มีคุณสมบัติถูกต้องและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯ และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง และการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ
- (ข) มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการองค์กรขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำ ความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และสามารถอุทิศเวลาของตนเองในการทำงานให้กับบริษัทฯ ได้อย่างเต็มที่ทั้งในประเทศและต่างประเทศในฐานะผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ
- (6) พิจารณาโครงสร้าง จำนวน รูปแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภททั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินให้มีความเหมาะสม ให้แก่ ประธานคณะกรรมการ กรรมการบริษัท และสมาชิกในคณะกรรมการชุดย่อย ทั้งนี้ ให้พิจารณาทบทวนความเหมาะสมของหลักเกณฑ์หรือวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันกับบริษัทฯ และบริษัทจดทะเบียนอื่นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีมูลค่าตลาด (Market Capitalization) ในขนาดใกล้เคียงกับบริษัทฯ เพื่อจูงใจ และรักษาไว้ซึ่งกรรมการที่มีคุณประโยชน์กับบริษัทฯ และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทและที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

(7) พิจารณาเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำเสนอผลการประเมินตามเกณฑ์นั้น ๆ ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตลอดจนนำเสนอโครงสร้าง จำนวน และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนของประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่สอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป รวมถึงกำหนดและกำกับดูแลให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบกลไกการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงานทุกระดับตามโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด

(8) พิจารณาจัดทำแผนการพัฒนากิจกรรมการเพื่อพัฒนาความรู้กรรมการปัจจุบันและกรรมการเข้าใหม่ ให้เข้าใจธุรกิจของบริษัทฯ บทบาทหน้าที่ของกรรมการ และพัฒนาการต่าง ๆ ที่สำคัญ รวมถึงพิจารณากำหนดแนวทางในการปฐมนิเทศกรรมการใหม่

(9) จัดทำและทบทวนแผนสืบทอด (Succession plan) เพื่อกำหนดกระบวนการสืบทอดตำแหน่งของประธานกรรมการบริหาร ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงอื่น ๆ ในองค์กร โดยให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรายงานผลการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่งต่อคณะกรรมการบริษัททราบเป็นประจำทุกปี

(10) พิจารณาความเหมาะสมและเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสนอขายหุ้น ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น หรือหลักทรัพย์อื่นให้แก่กรรมการและพนักงาน เพื่อช่วยจูงใจให้กรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และเพื่อช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพของบริษัทฯ ภายใต้เกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ

(11) ปฏิบัติการอื่นใดในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายและปฏิบัติการใด ๆ ตามที่กำหนดโดยกฎหมายหรือข้อกำหนดของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

(12) ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท

(13) รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น และจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัทฯ

(14) จัดให้มีการทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี

## ระเบียบการประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

(1) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง และเพิ่มเติมตามความเหมาะสม โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจเชิญ ฝ่ายจัดการ หรือผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรมาร่วมประชุม ให้ ความเห็น หรือส่งเอกสาร ข้อมูลตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องหรือจำเป็น

(2) องค์กรประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยจำนวน ผู้เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมด

(3) ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

(4) การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการสรรหาและกำหนด ค่าตอบแทนคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุม ออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

(5) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่พิจารณาเรื่องใด มิให้ออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ ยกเว้น กรณีการพิจารณาค่าตอบแทนให้แก่ คณะกรรมการบริษัททั้งคณะ

- For www.rabbitholdings.co.th Only -

## การสรรหากรรมการใหม่

กรณีสรรหากรรมการใหม่ของบริษัทฯ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะทำหน้าที่สรรหาบุคคลเพื่อเสนอชื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้ง หรือเพื่อเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง(แล้วแต่กรณี) โดยหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการใหม่จะคำนึงถึงโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทซึ่งจะประกอบด้วยกรรมการในจำนวนที่เหมาะสมกับขนาดกิจการของบริษัทฯ ความหลากหลายของโครงสร้างภายในคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง เชื้อชาติ ศาสนา ถิ่นกำเนิด และเพศ เป็นต้น ความเหมาะสมของคุณสมบัติของกรรมการที่จำเป็นและยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท (Board Skill Matrix) เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา ซึ่งรวมถึงการพิจารณาจากหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงคุณสมบัติตามกฎหมายหรือข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถและทำหน้าที่กรรมการให้แก่บริษัทฯ ได้

(2) คุณสมบัติของกรรมการที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของ บริษัทฯ และเป็นไปตามโครงสร้างขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท รวมถึงความหลากหลายของโครงสร้างภายในคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนคุณสมบัติของกรรมการที่จำเป็นและยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท

(3) มีคุณสมบัติถูกต้องและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง และการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ และในกรณีที่เป็นการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระของบริษัทฯ บุคคลดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติตามนิยามกรรมการอิสระของบริษัทฯ และกรณีกรรมการตรวจสอบ จะต้องมีความรู้เพิ่มเติมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

(4) มีความเป็นอิสระ ปฏิบัติหน้าที่กรรมการด้วยความระมัดระวัง มีความซื่อสัตย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและจิตใจที่สมบูรณ์ สามารถทุ่มเทในการทำงานให้กับบริษัทฯ ได้อย่างเต็มที่

(5) มีประวัติการทำงานที่ดี ไม่ได้ประกอบกิจการหรือเข้าเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือเป็นหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือเข้าเป็นกรรมการของบริษัทเอกชนหรือบริษัทมหาชนอื่นที่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้งตลอดจนได้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง



---

อนึ่ง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจากการแนะนำของกรรมการอื่นในบริษัทฯ การเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการโดยผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ และการสรรหาโดยที่ปรึกษาภายนอก (Professional Search Firm) การสรรหาจากฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ของหน่วยต่าง ๆ หรือการสรรหาโดยกระบวนการอื่น ๆ ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นสมควรและเหมาะสม

\*\*\*\*\*

- For www.rabbiholdings.co.th Only -