



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย. โฮลดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

27 พฤศจิกายน 2566

ฉบับที่ 2

อนุมัติโดยการประชุมผู้ถือหุ้น: 27 พฤศจิกายน 2566

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (“**คณะกรรมการสรรหาฯ**”) จัดตั้งขึ้นโดยคณะกรรมการ (“**คณะกรรมการ**”) ของบริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย. โฮลดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (“**บริษัท**”) เพื่อสนับสนุนคณะกรรมการตามความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

- 1.1 กำกับดูแลให้สมาชิกของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยมีองค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพและสมดุล โดยมีความหลากหลายทั้งในด้านความรู้ ทักษะ คุณสมบัติ ความสามารถ ประสบการณ์ในสายงานที่เกี่ยวข้อง และการบริหารจัดการ คุณลักษณะ อายุ เพศ และมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่
- 1.2 ประเมินประสิทธิภาพของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย และการมีส่วนร่วมของกรรมการแต่ละรายของบริษัท รวมถึงความเป็นอิสระของกรรมการอิสระของบริษัท เป็นประจำทุกปี
- 1.3 ประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการบริหาร โดยเปรียบเทียบกับดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (“**ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI)**”) ที่กำหนดไว้
- 1.4 ดำเนินการให้กลุ่มบริษัทมีนโยบายและกรอบแนวทางด้านการกำหนดค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจของกลุ่มบริษัท และมีโครงสร้างค่าตอบแทนที่แข่งขันได้โดยเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานขององค์กรและรายบุคคล เพื่อดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรผู้มีความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณภาพที่เหมาะสม และจำเป็นต่อคณะกรรมการในการขับเคลื่อนและบรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาวของกลุ่มบริษัท
- 1.5 กำกับดูแลให้มีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งสำหรับคณะกรรมการ กรรมการบริหาร และผู้บริหารระดับสูง รวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ
- 1.6 กำกับดูแลให้การเสนอขายหลักทรัพย์ต่อกรรมการหรือพนักงาน (“**โครงการ ESOP**”) (ถ้ามี) ของบริษัท เป็นไปอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมตามที่กฎหมายและนโยบายของบริษัทกำหนด

2. ขอบเขตอำนาจ

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาฯ มีอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตรฉบับนี้ และรายงานข้อเสนอแนะเพื่อประกอบการพิจารณาและการตัดสินใจของคณะกรรมการ
- 2.2 ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาฯ ให้มีอำนาจดังต่อไปนี้ โดยให้เป็นไปตามขั้นตอนเดียวกันกับที่คณะกรรมการกำหนด และให้ถือเป็นค่าใช้จ่ายของกลุ่มบริษัท

2.2.1 เข้าถึงพนักงานและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัทได้อย่างเต็มที่โดยไม่จำกัด

2.2.2 ว่าจ้างที่ปรึกษาทางวิชาชีพอิสระหรือที่ปรึกษาอื่น ๆ และดำเนินการให้บุคคลภายนอกที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมตามที่เห็นสมควร

3. สมาชิก

3.1 คณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วย กรรมการสรรหา ไม่น้อยกว่าสาม (3) คน

3.2 ประธานคณะกรรมการสรรหา และกรรมการสรรหา ส่วนใหญ่ จะต้องเป็นกรรมการอิสระ

3.3 ประธานคณะกรรมการสรรหา ต้องได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการหรือคณะกรรมการสรรหา ทั้งนี้ ประธานคณะกรรมการสรรหา ต้องไม่ดำรงตำแหน่งเป็นประธานคณะกรรมการ

3.4 คณะกรรมการสรรหา อาจแต่งตั้งเลขานุการเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการจัดประชุม การจัดเตรียมวาระการประชุม การนำส่งเอกสารประกอบการประชุม และการบันทึกรายงานการประชุม

4. คุณสมบัติ

นอกเหนือจากคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการ กรรมการสรรหา ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

4.1 เป็นกรรมการของบริษัท

4.2 เป็นบุคคลที่มีความรู้ และประสบการณ์ และมีความเข้าใจในคุณสมบัติ หน้าที่ ความรับผิดชอบในฐานะ กรรมการสรรหา เป็นอย่างดี

4.3 สามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ

4.4 สามารถสรรหาและคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเสนอชื่อในการพิจารณาแต่งตั้งได้อย่างอิสระ

5. การแต่งตั้งและวาระการดำรงตำแหน่ง

5.1 กรรมการสรรหา ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตรฉบับนี้ ต้องได้รับการแต่งตั้งจากที่ประชุม คณะกรรมการของบริษัท

5.2 วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการสรรหา รวมถึงประธานคณะกรรมการสรรหา ให้เป็นไปตามวาระดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการ ทั้งนี้ กรรมการสรรหา ที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกได้

- 5.3 ในกรณีที่ตำแหน่งในคณะกรรมการสรรหาฯ ว่างลง ให้คณะกรรมการแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและไม่มีลักษณะต้องห้ามเป็นกรรมการสรรหาฯ แทน
- 5.4 กรรมการสรรหาฯ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ
- 5.4.1 ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตรฉบับนี้และข้อกำหนดทางกฎหมายอื่น ๆ
 - 5.4.2 ลาออกโดยแจ้งเป็นหนังสือต่อบริษัทและคณะกรรมการ ซึ่งจะมีผลนับตั้งแต่วันที่หนังสือแจ้งการลาออกมาถึงบริษัท
 - 5.4.3 ที่ประชุมคณะกรรมการหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้ออกจากตำแหน่ง
 - 5.4.4 สิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่ง หรือ
 - 5.4.5 เสียชีวิต
- 5.5 ในกรณีที่กรรมการสรรหาฯ พ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ ให้กรรมการสรรหาฯ ที่พ้นจากตำแหน่งอยู่รักษาการในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปพลางก่อนจนกว่าคณะกรรมการสรรหาฯ ชุดใหม่จะเข้ารับหน้าที่
- 5.6 ในกรณีที่จำนวนกรรมการสรรหาฯ เหลือน้อยกว่าสาม (3) คน คณะกรรมการหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นจะต้องแต่งตั้งกรรมการสรรหาฯ รายใหม่ให้ครบถ้วนในทันทีหรืออย่างช้าภายในสาม (3) เดือน นับแต่วันที่จำนวนกรรมการสรรหาฯ ไม่ครบถ้วน เพื่อให้มีจำนวนเป็นไปตามที่กำหนดข้างต้น

6. หน้าที่และความรับผิดชอบ

- 6.1 ด้านการสรรหา ให้คณะกรรมการสรรหาฯ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้
- 6.1.1 กำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และ/หรือกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมทั้งพิจารณาคุณสมบัติอื่น ๆ ทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ ทักษะที่หลากหลาย ตลอดจนประสบการณ์การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท
 - 6.1.2 กำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
 - 6.1.3 เสนอบุคคลที่เหมาะสมเพื่อเข้ารับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ รวมทั้งกรรมการชุดย่อยและประธานเจ้าหน้าที่บริหารต่อคณะกรรมการ และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) โดยในการเสนอชื่อ

บุคคลเพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อคณะกรรมการ และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น ให้พิจารณาถึงประเด็นดังต่อไปนี้

- (ก) ทักษะ คุณสมบัติ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ความเป็นมืออาชีพ และความซื่อสัตย์สุจริตของบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อ
- (ข) ในกรณีที่เสนอชื่อบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ ให้พิจารณาความเป็นอิสระ และคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในประกาศที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (“สำนักงาน ก.ล.ต.”) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (“ตลาดหลักทรัพย์ฯ”) กำหนด ตลอดจนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กรรมการอิสระพึงมี และ
- (ค) ความหลากหลายในด้านอายุและเพศของคณะกรรมการ

- 6.1.4 ทบทวนโครงสร้าง ขนาด ความสมดุล และองค์ประกอบของคณะกรรมการเป็นประจำทุกปี ตลอดจนเกณฑ์การคัดเลือก เพื่อให้คณะกรรมการประกอบไปด้วยสัดส่วนสมาชิกที่มีความหลากหลายในด้านทักษะ ประสบการณ์ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่เหมาะสม รวมถึงมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) (“พ.ร.บ. หลักทรัพย์ฯ”) และประกาศที่เกี่ยวข้องซึ่งออกโดย สำนักงาน ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์ฯ
- 6.1.5 ทบทวนและเสนอแนะแผนสืบทอดตำแหน่งของประธานกรรมการ กรรมการบริหาร กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง รวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเป็นประจำ
- 6.1.6 เสนอชื่อกรรมการที่พ้นจากตำแหน่ง (กรณีตำแหน่งว่างลงเนื่องจากถึงคราวออกตามวาระ) ต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีของบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการอีกครั้งหนึ่ง
- 6.1.7 ในกรณีที่เสนอชื่อกรรมการอิสระที่ดำรงตำแหน่งครบกำหนดเก้า (9) ปี ต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีของบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระอีกครั้งหนึ่ง ให้พิจารณาทบทวนถึงความจำเป็นและความสมเหตุสมผลของการแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งดังกล่าว
- 6.1.8 พิจารณาและเสนอแนะการให้พ้นจากตำแหน่งของกรรมการ กรรมการชุดย่อย หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหารรายใด ๆ ด้วยเหตุผลอันสมควรตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

- 6.1.9 กำกับดูแลให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงทุกคน รวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ได้รับการปฐมนิเทศที่เหมาะสมและการอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- 6.1.10 เสนอแนะต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงานและดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยเปรียบเทียบกับดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ที่กำหนดไว้
- 6.1.11 ประเมินประสิทธิภาพของคณะกรรมการโดยรวม คณะกรรมการชุดย่อย และการมีส่วนร่วมของกรรมการแต่ละคน รวมถึงกรรมการอิสระ เป็นประจำทุกปี โดยคณะกรรมการสรรหาฯ ต้องกำกับดูแลให้การประเมินผลทั้งหมดที่ดำเนินการโดยคณะกรรมการสรรหาฯ ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ของตน ได้รับการบันทึกอย่างถูกต้อง
- 6.2 ด้านการกำหนดค่าตอบแทน ให้คณะกรรมการสรรหาฯ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้
- 6.2.1 ทบทวนนโยบาย หลักเกณฑ์ และขั้นตอนการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ตลอดจนประเภทของค่าตอบแทน (ในรูปแบบรายเดือนหรือตามผลการดำเนินการของบริษัท) โดยอาจได้รับคำแนะนำจากที่ปรึกษาทางวิชาชีพอิสระในการกำหนดกรอบแนวทางการกำหนดค่าตอบแทน และเสนอแนะต่อคณะกรรมการเพื่ออนุมัติ
- 6.2.2 ทบทวนค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (ถ้ามี) ที่จ่ายให้แก่กรรมการและกรรมการชุดย่อย และเสนอแนะต่อคณะกรรมการ เพื่อเสนอให้ผู้ถือหุ้นของบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป โดยในการพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการ ให้คณะกรรมการสรรหาฯ คำนึงถึงการเทียบเคียงกับแนวปฏิบัติในอุตสาหกรรมเดียวกัน ประสิทธิภาพงาน และขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการด้วย
- 6.2.3 เสนอแนะต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และเงินโบนัสในแต่ละปีของกรรมการและกรรมการชุดย่อย
- 6.2.4 ทบทวนและเสนอแนะต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมถึงสิทธิในการซื้อหุ้น (Share Option) และการจ่ายเงินชดเชยในกรณีบริษัท และ/หรือกลุ่มบริษัทยกเลิกสัญญาจ้างงาน/สัญญาจ้างบริการ (ถ้ามี) ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะดังกล่าวควรเป็นไปตามผลการดำเนินงานซึ่งสอดคล้องกับดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ที่กำหนดไว้

- 6.2.5 พิจารณาและกำหนดการจัดสรรสิทธิซื้อหุ้นโดยรวม รวมทั้งจำนวนหุ้นที่จะจัดสรรให้แก่พนักงานที่ได้รับการคัดเลือกและการใช้สิทธิของพนักงานรายดังกล่าวตามข้อกำหนดในโครงการ ESOP (ถ้ามี) ตลอดจนกำหนดเป้าหมายด้านผลการปฏิบัติงานโดยอ้างอิงจากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน เช่น ค่าดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ที่ตั้งไว้ตามเงื่อนไขของโครงการ ESOP (ถ้ามี)
- 6.2.6 เสนอแนะต่อคณะกรรมการเพื่ออนุมัติการแก้ไข ดัดแปลง เพิ่มเติม หรือยกเลิกโครงการ ESOP (ถ้ามี) ตามที่เห็นสมควร
- 6.2.7 กระทำการอื่นใดภายใต้ขอบเขตอำนาจของคณะกรรมการสรรหาฯ ตามโครงการ ESOP เพื่อดำเนินการและบริหารจัดการโครงการ ESOP (ถ้ามี) ที่จำเป็นและมีประสิทธิภาพ
- 6.2.8 จัดทำรายงานเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาตามความเหมาะสมหรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย
- 6.3 พิจารณาเรื่องอื่นใดซึ่งคณะกรรมการอาจมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาฯ รับผิดชอบเป็นครั้งคราว

7. การประชุม

- 7.1 คณะกรรมการสรรหาฯ จะต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยสอง (2) ครั้งในรอบปีบัญชีของบริษัท โดยสามารถจัดให้มีการประชุมเพิ่มเติมได้เมื่อมีเหตุจำเป็น
- 7.2 ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายส่งหนังสือเชิญประชุม พร้อมทั้งวาระการประชุมและเอกสารประกอบการประชุมไปยังกรรมการสรรหาฯ ไม่น้อยกว่าสาม (3) วันก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีนี้ประชุมเร่งด่วน
- 7.3 องค์ประชุมของคณะกรรมการสรรหาฯ ต้องประกอบด้วยกรรมการสรรหาฯ จำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง (1/2) ของจำนวนกรรมการสรรหาฯ ทั้งหมด หรือสอง (2) คน แล้วแต่จำนวนใดจะมากกว่า
- 7.4 ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ เป็นประธานการประชุม ทั้งนี้ ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาฯ ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาฯ ซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาฯ คนใดคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 7.5 คณะกรรมการสรรหาฯ แต่ละคนมีสิทธิออกเสียงหนึ่ง (1) เสียง ในการลงคะแนนตัดสินใจต่อเรื่องที่ประชุมพิจารณา และมติที่ประชุมให้ถือตามเสียงข้างมาก ทั้งนี้ หากกรรมการสรรหาฯ มีส่วนได้เสียในเรื่องใด ให้กรรมการสรรหาฯ รายดังกล่าวไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น และในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ ออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

- 7.6 คณะกรรมการสรรหาฯ อาจขอให้กรรมการรายอื่น พนักงาน และที่ปรึกษา เข้าร่วมประชุมได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ เฉพาะการประชุมที่เกี่ยวข้องและจำเป็นเท่านั้น
- 7.7 กรรมการสรรหาฯ ต้องออกจากที่ประชุมในระหว่างการหารือหรือพิจารณาประเด็นใด ๆ ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับตนเอง
- 7.8 การประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ อาจดำเนินการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
- 7.9 ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ มีหน้าที่ในการกำหนดวาระการประชุม โดยรับข้อมูลจากกรรมการสรรหาฯ ทั้งนี้ ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ อาจขอให้ฝ่ายจัดการและบุคคลอื่นมีส่วนร่วมในขั้นตอนดังกล่าว
- 7.10 คณะกรรมการสรรหาฯ จะต้องจัดทำรายงานการประชุมอย่างถูกต้องตามแบบหนังสือที่กำหนดไว้สำหรับบันทึกมติและขั้นตอนการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ทั้งหมด โดยรายงานการประชุมดังกล่าวจะต้องลงนามโดยประธานในที่ประชุมครั้งนั้น หรือโดยประธานในที่ประชุมครั้งต่อไป และหากมีการลงนามแล้ว ให้การลงนามถือเป็นหลักฐานที่ชัดเจนโดยไม่ต้องมีการพิสูจน์ข้อเท็จจริงภายในรายงานฉบับนั้นอีก
- 7.11 ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ จัดเตรียมรายงานการประชุมทุกครั้งและเสนอรายงานการประชุมต่อประธานคณะกรรมการสรรหาฯ เพื่อทำการรับรอง
- 7.12 คณะกรรมการสรรหาฯ โดยประธานคณะกรรมการสรรหาฯ มีหน้าที่รายงานประเด็นที่ได้มีการหารือและพิจารณาแล้วต่อคณะกรรมการในประเด็นใด ๆ ที่จำเป็นต้องมีการแจ้งและขออนุมัติจากคณะกรรมการ ทั้งนี้ ในการนำเสนอข้อเสนอนั้นใด ๆ ต่อคณะกรรมการ ให้คณะกรรมการสรรหาฯ รายงานถึงที่มาที่ไปและข้อมูลซึ่งสนับสนุนข้อเสนอนั้นดังกล่าวตามสมควรเพื่อให้คณะกรรมการทำการตัดสินใจ

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาฯ จะต้องจัดให้มีการประเมินตนเองประจำปีของกรรมการสรรหาฯ แต่ละราย โดยเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาฯ ทั้งคณะและการประเมินรายบุคคล และนำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการเพื่อรับทราบ

9. การทบทวนกฎบัตร

ให้มีการทบทวนกฎบัตรฉบับนี้อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง หากกรณีมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขนโยบายฉบับนี้ ให้คณะกรรมการสรรหาฯ เสนอไปยังคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

กฎบัตรฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 พฤศจิกายน 2566 เป็นต้นไป ตามที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้พิจารณาและมีมติอนุมัติในการประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น ครั้งที่ 3/2566

(นายออง ชู จิน เอเดรียน)

ประธานกรรมการ

บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย. โฮลดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)