กฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ
บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

1. **<u>วัตถุประสงค์</u>**

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ เป็นส่วนหนึ่งของการมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยจะทำหน้าที่พิจารณากำหนดค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งพิจารณากลั่นกรองการสรรหากรรมการก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ดังนั้น คณะกรรมการบริษัท จึงได้มีมติกำหนดกฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการฉบับนี้ขึ้น

2. **<u>ขอบเขตหน้าที่</u>**

ให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 พิจารณาหลักเกณฑ์ในการจ่ายและรูปแบบค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัททั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินโดยเปรียบเทียบอ้างอิงกับบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบการขยายตัวทางธุรกิจ ฐานะการเงิน ผลประกอบการของบริษัทและสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัท เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานและเป็นการรักษากรรมการและผู้บริหารระดับสูง ที่มีคุณภาพไว้ได้ โดยคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้อนุมัติค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง ส่วนค่าตอบแทนของกรรมการคณะกรรมการบริษัทจะนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นผู้อนุมัติเป็นประจำทุกปี

2.2 ประเมินค่าตอบแทนของผู้บริหาระดับสูงให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานโดยใช้เป้าหมายและหลักเกณฑ์ประเมินที่เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์และแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว

2.3 พิจารณาหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อประกอบในการสรรหา รวมทั้งคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ เช่น พิจารณาจากรายชื่อและประวัติของผู้ที่ถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการจากคณะกรรมการชุดเดิม การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อกรรมการเข้าดำรงตำแหน่งหรือพิจารณาการใช้บริษัทที่ปรึกษาภายนอก หรือพิจารณาบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ เป็นต้น โดยพิจารณาคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมและหลากหลายทั้งในด้านคุณวุฒิ วิชาชีพ ทักษะ อายุ ประสบการณ์ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ถิ่นกำเนิด ความเชี่ยวชาญ และความสามารถเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องมีในคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการสร้างคุณประโยชน์ให้แก่บริษัทและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท

2.4 จัดให้มีโครงการสำหรับพัฒนางานของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงและแผนสืบทอดงานของผู้บริหารระดับสูง (Succession Plan) และทบทวนโครงการและแผนดังกล่าวเป็นประจำทุกปี

2.5 กำกับดูแลการปฐมนิเทศกรรมการใหม่เพื่อให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ พร้อมทั้งให้มีการเสนอข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและลักษณะการทำธุรกิจของบริษัท รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ต้องคำนึงถึง

2.6 จัดให้มีแผนการอบรมและพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญกรรมการปัจจุบันอันเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์ภายนอกและการพัฒนาบริษัทอย่างยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการประกอบธุรกิจและด้านการกำกับดูแลกิจการ ตลอดจนพิจารณา ทบทวนว่า คณะกรรมการชุดปัจจุบันยังขาดทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญสำคัญที่เกี่ยวข้องด้านใดบ้างตาม Director Skill Matrix ที่ได้กำหนดไว้เพื่อที่จะคัดเลือกหลักสูตรที่จำเป็นในการพัฒนากรรมการต่อไปได้อย่างเหมาะสม

2.7 เสนอแนะวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยชุดต่างๆ โดยพิจารณาทบทวนเป็นประจำทุกปี โดยอาจพิจารณาใช้บริการที่ปรึกษาภายนอก รวมทั้งติดตามและสรุปผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบเพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความรู้ ความสามารถของกรรมการบริษัท

2.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควรและมอบหมายให้ดำเนินการในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมีอำนาจเรียกสั่งการให้ฝ่ายจัดการหรือพนักงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความเห็น ร่วมประชุมหรือส่งเอกสารที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น นอกจากนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของกฎบัตรฉบับนี้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการอาจขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาอิสระภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพอื่นๆ หากเห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม

3. <u>องค์ประกอบของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ</u>

ให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมีองค์ประกอบดังนี้

3.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการและประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ทั้งนี้ ประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการต้องเป็นกรรมการอิสระ

3.2 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการประกอบด้วยกรรมการบริษัทที่ไม่เป็นผู้บริหารอย่างน้อย 3 คน โดยเป็นกรรมการอิสระอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

3.3 ผู้บริหารสูงสุดของสายงานทรัพยากรบุคคลของบริษัทหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสูงสุดของสายงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ

4. **<u>คุณสมบัติของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ</u>**

4.1 เป็นกรรมการบริษัท

4.2 มีความรู้ความสามารถ เข้าใจถึงลักษณะธุรกิจและบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงมีความรู้เรื่องการกำกับดูแลกิจการเป็นอย่างดี

4.3 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ติดตามการเปลี่ยนแปลงเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการในระดับสากลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายด้านการกำหนด ค่าตอบแทนและสรรหากรรมการของบริษัท

4.4 มีความเข้าใจแนวทางการพัฒนาศักยภาพและทักษะของกรรมการและผู้บริหารแต่ละท่านให้มีความเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.5 สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็น รวมทั้ง รายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้โดยอิสระและสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ

4.6 มีความเป็นอิสระและเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้ที่สมควรได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัททดแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระ หรือกรณีอื่นๆ รวมทั้งจัดเตรียมข้อมูลของบุคคลดังกล่าวอย่างเพียงพอเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา

5. **<u>วาระการดำรงตำแหน่ง</u>**

ให้กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งตามรอบระยะเวลาการเป็นกรรมการบริษัท โดยกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ควรมีอายุงานในการเป็นกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการที่ไม่ควรหมดวาระพร้อมกัน

นอกจากนี้การพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) พ้นจากตำแหน่งกรรมการหรือกรรมการอิสระของบริษัท

(4) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้ออกหรือถูกถอดถอน

(5) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการตามกฎบัตรนี้

กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการคนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธานกรรมการบริษัท ทั้งนี้การลาออกนั้นจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงประธานกรรมการบริษัท

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการว่างลง เพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนขึ้นเป็นกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการแทนภายใน 3 เดือนนับตั้งแต่วันที่ตำแหน่งว่างลง เพื่อให้กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมีจำนวนครบตามที่กำหนด

ทั้งนี้ ในกรณีที่กรรมการในคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ มากกว่ากึ่งหนึ่งหรือทั้งหมดจะหมดวาระ คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ควรแจ้งให้คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการอิสระ หรือกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารท่านอื่นทำหน้าที่แทน

6. <u>การประชุม</u>

ให้มีการเรียกประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ตามที่คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการหรือประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสม อย่างไรก็ตามต้องจัดให้มีการประชุมไม่น้อยกว่าปีละ 2 ครั้ง

ในการเรียกประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ให้ประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการหรือเลขานุการคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ โดยคำสั่งของประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ แจ้งไปยังกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วนจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ควรจัดให้มีการประชุมในเรื่องต่างๆตามขอบเขตหน้าที่

7. <u>องค์ประชุม</u>

ในการประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ต้องมีกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะถือเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม และกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ แต่ละคนควรเข้าร่วมประชุมอย่างน้อยร้อยละ 75 ของจำนวนครั้งการประชุมที่ได้จัดให้มีขึ้นในรอบปี

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ ในการลงมติของคณะกรรมการให้กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น

การลงมติของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ อาจกระทำได้โดยไม่ต้องมีการประชุมและมีผลสมบูรณ์เสมือนหนึ่งว่าได้มีการประชุมลงมติแล้ว เมื่อกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการทุกคนได้ลงลายมือชื่อรับรองไว้ในมตินั้นๆ

8. <u>ค่าตอบแทน</u>

กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ได้รับค่าตอบแทนจากบริษัทตามที่คณะกรรมการบริษัทพิจารณากำหนดและเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี โดยโครงสร้างและองค์ประกอบของค่าตอบแทนที่กำหนดจะต้องเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กรรมการแต่ละคนได้รับมอบหมายและอยู่ในระดับที่สามารถจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้ได้ หรือเทียบเคียงได้ในอุตสาหกรรมระดับเดียวกัน

9. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบปีละครั้ง

10. การทบทวนกฎบัตร

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการจะทบทวน สอบทานและประเมินความเพียงพอและความเหมาะสมของกฎบัตรเป็นประจำทุกปีและหากมีการปรับปรุงอย่างเป็นสำคัญจะนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

11. การรายงาน

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการจะรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งและจัดทำรายงานของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการเพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทและลงนามโดยประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ นอกจากนี้ประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการควรเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อเสนอข้อมูลและตอบข้อซักถามของผู้ถือหุ้น