

# กฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

## 1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ เป็นส่วนหนึ่งของการมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยจะทำหน้าที่พิจารณากำหนดค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งพิจารณากลับการสรรหากรรมการก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ดังนั้น คณะกรรมการบริษัท จึงได้มีมติกำหนดกฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการฉบับนี้ขึ้น

## 2. ขอบเขตหน้าที่

ให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 2.1 พิจารณาลักษณะที่ในการจ่ายและรูปแบบค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงเพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัททั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินโดยเปรียบเทียบกับบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ประสิทธิภาพ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบการขยายตัวทางธุรกิจ ฐานะการเงิน ผลประกอบการของบริษัทและสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัท เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานและเป็นการรักษากรรมการและผู้บริหารระดับสูง ที่มีคุณภาพไว้ได้ โดยคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้อนุมัติค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง ส่วนค่าตอบแทนของกรรมการคณะกรรมการบริษัทจะนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นผู้อนุมัติเป็นประจำทุกปี
- 2.2 ประเมินค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานโดยใช้เป้าหมายและหลักเกณฑ์ประเมินที่เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์และแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- 2.3 พิจารณาลักษณะที่และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อประกอบในการสรรหา รวมทั้งคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ เช่น พิจารณาจากรายชื่อและประวัติของผู้ที่ถูกระบุเสนอ

ชื่อเป็นกรรมการจากคณะกรรมการชุดเดิม การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อกรรมการ  
เข้าดำรงตำแหน่งหรือพิจารณาการใช้บริษัทที่ปรึกษาภายนอก หรือพิจารณาบุคคล  
จากทำเนียบกรรมการอาชีพ เป็นต้น โดยพิจารณาคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมและ  
หลากหลายทั้งในด้านคุณวุฒิ วิชาชีพ ทักษะ อายุ ประสบการณ์ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา  
ถิ่นกำเนิด ความเชี่ยวชาญ และความสามารถเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องมีใน  
คณะกรรมการบริษัท ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการสร้างคุณประโยชน์ให้แก่บริษัทและ  
เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท

- 2.4 จัดให้มีโครงการสำหรับพัฒนางานของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงและแผนสืบทอด  
งานของผู้บริหารระดับสูง (Succession Plan) และทบทวนโครงการและแผนดังกล่าว  
เป็นประจำทุกปี
- 2.5 กำกับดูแลการปฐมนิเทศกรรมการใหม่เพื่อให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และความ  
รับผิดชอบ พร้อมทั้งให้มีการเสนอข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและลักษณะการทำธุรกิจของ  
บริษัท รวมทั้ง
- 2.6 สภาพแวดล้อมที่ต้องคำนึงถึง
- 2.7 จัดให้มีแผนการอบรมและพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญกรรมการปัจจุบันอัน  
เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์ภายนอกและการพัฒนาบริษัทอย่าง  
ยั่งยืน  
อย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการประกอบธุรกิจและด้านการกำกับดูแลกิจการ
- 2.8 เสนอแนะวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุด  
ย่อยชุดต่างๆ โดยพิจารณาทบทวนเป็นประจำทุกปี โดยอาจพิจารณาใช้บริการที่  
ปรึกษาภายนอก รวมทั้งติดตามและสรุปผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ  
เพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ  
ของกรรมการบริษัท
- 2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควรและมอบหมายให้ดำเนินการ

ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมีอำนาจเรียกสั่งการให้ฝ่ายจัดการหรือพนักงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความเห็น ร่วมประชุมหรือส่งเอกสารที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น นอกจากนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของกฎบัตรฉบับนี้ คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการอาจขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาอิสระภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพอื่นๆ หากเห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม

### 3. องค์ประกอบของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ

ให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมีองค์ประกอบดังนี้

- 3.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ และประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ
- 3.2 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน โดยเป็นกรรมการอิสระอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด
- 3.3 ผู้บริหารสูงสุดของสายงานทรัพยากรบุคคลของบริษัท ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ

### 4. คุณสมบัติของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ

- 4.1 เป็นกรรมการบริษัท
- 4.2 มีความรู้ความสามารถ เข้าใจถึงลักษณะธุรกิจและบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงมีความรู้เรื่องการทำกับดักกิจการเป็นอย่างดี
- 4.3 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ติดตามการเปลี่ยนแปลงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการในระดับสากลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายด้านการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการของบริษัท
- 4.4 มีความเข้าใจแนวทางการพัฒนาศักยภาพและทักษะของกรรมการและผู้บริหารแต่ละท่านให้มีความเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 4.5 สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็น รวมทั้ง รายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้โดยอิสระและสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ
- 4.6 ความเป็นอิสระและเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้สมควรได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัททดแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระ หรือกรณี

อื่นๆ รวมทั้งจัดเตรียมข้อมูลของบุคคลดังกล่าวอย่างเพียงพอเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา

## 5. วาระการดำรงตำแหน่ง

ให้กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งตามรอบระยะเวลาการเป็นกรรมการบริษัท โดยกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

นอกจากนี้การพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- 1) ลาออก
- 2) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการตามกฎหมายฉบับนี้
- 3) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการคนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธานกรรมการบริษัท ทั้งนี้การลาออกนั้นจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงประธานกรรมการบริษัท

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการว่างลง เพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนขึ้นเป็นกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการแทนภายใน 3 เดือนนับตั้งแต่วันที่ตำแหน่งว่างลง เพื่อให้กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมีจำนวนครบตามที่กำหนด โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการแทนจะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการซึ่งตนดำรงตำแหน่งแทน

## 6. การประชุม

ให้มีการเรียกประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ตามที่คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการหรือประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสม อย่างไรก็ตามต้องจัดให้มีการประชุมไม่น้อยกว่าปีละ 2 ครั้ง

ในการเรียกประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ให้ประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการหรือเลขานุการคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ โดยคำสั่งของประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ แจ้งไป

ยังกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณี  
จำเป็นรีบด่วนจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ควรจัดให้มีการประชุมในเรื่องต่างๆตาม  
ขอบเขตหน้าที่

## 7. องค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ต้องมีกรรมการกำหนด  
ค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะถือเป็น  
องค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่  
สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการ  
กำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ ในการลงมติของคณะกรรมการให้  
กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียง  
เพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียใน  
เรื่องใดเรื่องหนึ่งไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น

การลงมติของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ อาจกระทำได้โดยไม่ต้องมี  
การประชุมและมีผลสมบูรณ์เสมือนหนึ่งว่าได้มีการประชุมลงมติแล้ว เมื่อกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและ  
สรรหากรรมการทุกคนได้ลงลายมือชื่อรับรองไว้ในมตินั้นๆ

## 8. ค่าตอบแทน

กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ได้รับค่าตอบแทนจากบริษัทตามที่  
คณะกรรมการบริษัทพิจารณากำหนดและเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี โดย  
โครงสร้างและองค์ประกอบของค่าตอบแทนที่กำหนดจะต้องเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่  
กรรมการแต่ละคนได้รับมอบหมายและอยู่ในระดับที่สามารถจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้ได้  
หรือเทียบเคียงได้ในอุตสาหกรรมระดับเดียวกัน

## 9. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของตนเองและรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบปีละครั้ง

## 10. การทบทวนกฎบัตร

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการจะทบทวน สอบทานและประเมินความเพียงพอและความเหมาะสมของกฎบัตรเป็นประจำทุกปีและหากมีการปรับปรุงอย่างเป็นสำคัญจะนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

## 11. การรายงาน

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการจะรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งและจัดทำรายงานของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการเพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทและลงนามโดยประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ