



บริษัท ลานนาเรซอร์สเซส จำกัด (มหาชน)
LANNA RESOURCES PUBLIC COMPANY LIMITED

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
Nomination and Remuneration Committee Charter

ฉบับปรับปรุงแก้ไขวันที่ 7 มีนาคม 2566

สารบัญ

		หน้า
บทที่ 1	วัตถุประสงค์	2
บทที่ 2	นโยบายการจ่ายผลตอบแทน	2
บทที่ 3	ข้อความเบื้องต้น	2
บทที่ 4	องค์ประกอบและคุณสมบัติ	3
บทที่ 5	ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ	4
บทที่ 6	การประชุม	8
บทที่ 7	เบ็ดเตล็ด	9

บริษัท ลานนาธิซอร์สเซส จำกัด (มหาชน)
กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บทที่ 1

วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทมุ่งมั่นในการดำเนินกิจการตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทโดยจัดทำกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนขึ้นเพื่อกำหนดบทบาท ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายหลักเกณฑ์ ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติที่ดีของสำนักงาน ก.ล.ต.และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัท

บทที่ 2

นโยบายการจ่ายผลตอบแทน

บริษัทมีความมุ่งมั่นในการจ่ายผลตอบแทน อย่างเป็นธรรมและเหมาะสมทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยพิจารณาจากขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ผลสำเร็จของงาน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทโดยประเมินจากผลการดำเนินงาน และหรือผลการปฏิบัติงานของบริษัทโดยรวม ซึ่งสามารถเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน และบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน

บทที่ 3

ข้อความเบื้องต้น

ข้อ (1) กฎบัตรนี้เรียกว่า “กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บริษัท ลานนาธิซอร์สเซส จำกัด (มหาชน)”

ข้อ (2) ให้กำหนดบทนิยามในกฎบัตรนี้ไว้ดังนี้

(2.1) “บริษัท” หมายถึง บริษัท ลานนาธิซอร์สเซส จำกัด (มหาชน)

(2.2) “ก.ล.ต.” หมายถึง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

(2.3) “ก.ต.ส.” หมายถึง กรรมการตรวจสอบ

(2.4) “ก.บ.ส.” หมายถึง กรรมการบริหารความเสี่ยง

(2.5) “ESG” หมายถึง กรรมการสิ่งแวดล้อม สังคมและการกำกับดูแลกิจการ

(2.6) “ก.ล.อ.” หมายถึง กรรมการกลยุทธ์ด้านการลงทุนและองค์กร

(2.7) “สำนักงาน ก.ล.ต.” หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

(2.8) “หลักทรัพย์” หมายถึง หุ้น หุ้นกู้ หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น หรือตราสารอื่นใดที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด

(2.9) “ผู้บริหาร” หมายถึง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารที่รายงานต่อจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารลงมา ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่ากับผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารรายที่สี่ทุกราย และผู้บริหารในหน่วยงานบัญชีการเงิน

บทที่ 4

องค์ประกอบและคุณสมบัติ

ข้อ (3) คณะกรรมการ ก.ส.ต. ประกอบด้วยกรรมการบริษัทจำนวนอย่างน้อย 3 (สาม) คน และเลขานุการ ก.ส.ต. จำนวน 1 (หนึ่ง) คน โดยคณะกรรมการ ก.ส.ต. ต้องได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทให้มีบทบาท ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายฉบับนี้

เมื่อกรรมการ ก.ส.ต. ครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือมีเหตุอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถอยู่ได้จนครบวาระ และมีผลให้จำนวนสมาชิกน้อยกว่าจำนวนที่กำหนด คณะกรรมการบริษัทจะต้องแต่งตั้งกรรมการ ก.ส.ต. รายใหม่ให้ครบถ้วนในทันทีหรืออย่างช้าภายใน 3 (สาม) เดือนนับตั้งแต่วันที่จำนวนสมาชิกไม่ครบถ้วน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงานของคณะกรรมการ ก.ส.ต.

ข้อ (4) ที่ประชุมคณะกรรมการ ก.ส.ต. เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งกรรมการ ก.ส.ต. จำนวน 1 (หนึ่ง) คน ให้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ ก.ส.ต. ตามที่เห็นสมควรและเหมาะสม

ข้อ (5) ให้คณะกรรมการ ก.ส.ต. แต่งตั้งบุคคลที่เห็นว่าความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งเป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ ก.ส.ต. เพื่อให้มีหน้าที่ในการจัดประชุมควบคุมและกำกับดูแลกิจกรรมของคณะกรรมการ ก.ส.ต. ตลอดจนประสานงานให้มีการรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท และหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ ก.ส.ต. แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนแต่อย่างใดทั้งสิ้นในทุกกรณี

ข้อ (6) กรรมการ ก.ส.ต. ต้องอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการดำเนินงานของคณะกรรมการ ก.ส.ต. และควรได้รับการอบรมและเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานหรือการดำเนินงานของบริษัทอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะกรรมการ ก.ส.ต. เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลของคณะกรรมการ ก.ส.ต.

ข้อ (7) กรรมการ ก.ส.ต. รวมทั้งประธานกรรมการ ก.ส.ต. มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 (สาม) ปี กรรมการ ก.ส.ต. ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกก็ได้

นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการ ก.ส.ต. จะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(ก) ตาย

(ข) ลาออก ในกรณีที่กรรมการ ก.ส.ต. ลาออกก่อนครบวาระ กรรมการ ก.ส.ต. จะต้องแจ้งต่อบริษัทล่วงหน้าอย่างน้อย 1 (หนึ่ง) เดือนพร้อมเหตุผลเพื่อคณะกรรมการบริษัทจะได้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทดแทนบุคคลที่ลาออกได้

(ค) พ้นจากตำแหน่งกรรมการบริษัท

(ง) คณะกรรมการบริษัทลงมติให้ออกหรือถูกถอดถอน

(จ) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายฉบับนี้

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการ ก.ส.ต. วางลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ คณะกรรมการบริษัทอาจแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถที่เหมาะสมครบถ้วนเป็นกรรมการ ก.ส.ต. แทนโดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการ ก.ส.ต. แทนจะอยู่ในตำแหน่งได้เท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการ ก.ส.ต. ซึ่งตนดำรงตำแหน่งแทน

บทที่ 5

ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

ข้อ (8) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทโดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ระวังและซื่อสัตย์สุจริต ดังต่อไปนี้

(8.1) การพิจารณาสรรหากรรมการและผู้บริหารของบริษัท : คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่ในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกกรรมการและผู้บริหารของบริษัท ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่กำหนดอย่างโปร่งใสและชัดเจนเป็นไปตามข้อบังคับของบริษัทและข้อกำหนดของสำนักงาน ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้กรรมการและผู้บริหารของบริษัท ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่บริษัทกำหนดโดยไม่จำกัดเพศ เชื้อชาติและศาสนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

(ก) หลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหากรรมการบริษัท มีรายละเอียดดังนี้

(1) คณะกรรมการบริษัทมีนโยบายการให้สิทธิที่เท่าเทียมกันต่อผู้ถือหุ้นทุกราย โดยเฉพาะผู้ถือหุ้นรายย่อย ในการเสนอแต่งตั้งกรรมการรายใหม่เป็นการล่วงหน้า โดยกำหนดหลักเกณฑ์, เงื่อนไขและขั้นตอนต่างๆ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัท (www.lannar.com) โดยกำหนดระยะเวลาในการใช้สิทธิอย่างน้อย 3 (สาม) เดือนก่อนวันสิ้นสุดรอบปีบัญชี หลังจากนั้นคณะกรรมการ ก.ส.ต. จะเป็นผู้คัดเลือกกรรมการบริษัทตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดต่อไป

(2) คณะกรรมการบริษัทมีนโยบายการเลือกตั้งกรรมการบริษัทให้เป็นไปตามข้อบังคับบริษัท และข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาเลือกตั้งกรรมการบริษัทตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

(2.1) ผู้ถือหุ้นคนหนึ่งมีคะแนนเสียงเท่ากับหนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียงตามจำนวนหุ้นที่ตนถือ

(2.2) ผู้ถือหุ้นแต่ละคนจะต้องใช้คะแนนเสียงที่มีอยู่ทั้งหมดตามข้อ (2.1) เลือกตั้งบุคคลคนเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการก็ได้ แต่จะแบ่งคะแนนเสียงให้แก่ผู้ใดมากน้อยเพียงใดไม่ได้

(2.3) บุคคลซึ่งได้รับคะแนนเสียงสูงสุดตามลำดับลงมาเป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการเท่าจำนวนกรรมการที่จะพึงมีหรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับการเลือกตั้งในลำดับถัดลงมา มีคะแนนเสียงเท่ากันเกินจำนวนกรรมการที่จะพึงมี หรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ให้ประธานที่ประชุมเป็นผู้ออกเสียงชี้ขาด

(3) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณากำหนดและทบทวนโครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยให้เหมาะสมสอดคล้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัท ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป

(4) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาบุคคลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมเพื่อให้ได้กรรมการบริษัทที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด ซึ่งจะทำให้คณะกรรมการบริษัทมีสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถตลอดจนความชำนาญและประสบการณ์ที่เหมาะสม รวมทั้งให้มีข้อมูลรายละเอียดที่เพียงพอในการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการรายใหม่ เช่น อายุ เพศ ประวัติการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของบุคคลที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการของบริษัทเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ โดยเสนอความเห็นให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาในเบื้องต้น ก่อนจะนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติการแต่งตั้งต่อไปดังนี้

(4.1) พิจารณารายชื่อกรรมการที่ต้องออกจากตำแหน่งตามวาระและรายชื่อบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อเสนอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท ทั้งที่มาจาก การเสนอของคณะกรรมการ และผู้ถือหุ้นของบริษัท โดยเฉพาะผู้ถือหุ้นรายย่อย (ถ้ามี) ในกรณีที่คณะกรรมการ ก.ส.ต. เสนอชื่อกรรมการรายเดิมจะต้องนำเสนอผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาของกรรมการรายดังกล่าวประกอบการพิจารณาแต่งตั้งด้วย

(4.2) พิจารณามูลคคนที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(4.2.1) ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด และตามข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติที่ดีของสำนักงาน ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

(4.2.2) มีประวัติการทำงานที่ดี มีจริยธรรมในการทำงาน มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และมีความสามารถเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

(4.2.3) สามารถจัดสรรเวลาอย่างเพียงพอและสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

(4.2.4) ไม่ประกอบกิจการอันมีลักษณะและสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่นก็ตาม

(5) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณาความเหมาะสมของบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งเลขานุการบริษัท และผู้ช่วยเลขานุการบริษัท หรือในกรณีที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง โดยเสนอความเห็นให้คณะกรรมการของบริษัทพิจารณาอนุมัติการแต่งตั้งในกรณีที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง

(6) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์หรือแผนการสืบทอดงานของกรรมการ , ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของบริษัท เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัท ฯ พิจารณาอนุมัติต่อไป

(ข) หลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาคณะกรรมการชด้อยของบริษัท : คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณาสรรหาและคัดเลือกกรรมการของบริษัทตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ระบุไว้ในข้อบังคับของบริษัท โดยคัดเลือกกรรมการและผู้บริหารที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สอดคล้องกับการทำหน้าที่ในคณะกรรมการชด้อย หรือในกรณีที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ตามประกาศของสำนักงาน ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อนำเสนอรายชื่อบุคคลที่เหมาะสมให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติการแต่งตั้งต่อไป ดังนี้

(1) คณะกรรมการ ก.ต.ส. ประกอบด้วยกรรมการอิสระอย่างน้อย 3 (สาม) คนและอย่างน้อย 1 (หนึ่ง) คน ต้องมีความรู้ด้านบัญชีและการเงิน

(2) คณะกรรมการ ก.ส.ต. ประกอบด้วยกรรมการบริษัททั้งที่เป็นกรรมการอิสระหรือกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและกรรมการที่เป็นผู้บริหารอย่างน้อย 3 (สาม) คน

(3) คณะกรรมการ ESG ประกอบด้วยกรรมการบริษัทและผู้บริหารอย่างน้อย 3 (สาม) คน

(4) คณะกรรมการ ก.บ.ส. ประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 1 คนและผู้บริหารจากหน่วยงานของบริษัทตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปอย่างน้อยหน่วยงานละ 1 (หนึ่ง) คน

(5) คณะกรรมการ ก.ล.อ. ประกอบด้วยกรรมการบริษัทและผู้บริหารจำนวนอย่างน้อย 5 (ห้า) คน

(ค) หลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาผู้บริหารของบริษัท มีรายละเอียดดังนี้

(1) คณะกรรมการบริษัทต้องควบคุมดูแลให้มีจำนวนผู้บริหารที่เหมาะสมสอดคล้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัท โดยคณะกรรมการบริษัทและหรือ คณะกรรมการ ก.ส.ต. ร่วมกับประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาเพื่อคัดเลือกและแต่งตั้งบุคคลที่เห็นว่าเหมาะสมให้เป็นผู้บริหารของบริษัท

(2) คณะกรรมการบริษัทต้องกำกับดูแลให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร หรือผู้บริหารที่มีศักยภาพ โดยให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารรายงานผลการดำเนินการตามแผนการสืบทอดตำแหน่งงานให้ทราบเป็นระยะๆ อย่างน้อยปีละ 1 (หนึ่ง) ครั้ง

(3) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณากำหนดและทบทวนโครงสร้างการบริหารจัดการบริษัท ให้เหมาะสมสอดคล้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัททั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป

(4) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหาร หรือในกรณีที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง โดยเสนอความเห็นให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป

(5) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคคลมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด เพื่อให้เข้ามาเป็นผู้บริหาร โดยพิจารณาสรรหาจากผู้บริหารของบริษัท ที่มีศักยภาพตามแผนการสืบทอดตำแหน่งงานก่อนเป็นลำดับแรก หากไม่มีผู้บริหารของบริษัทที่เหมาะสมจึงสรรหาจากบุคคลภายนอกในลำดับถัดไป

(8.2) การพิจารณาผลตอบแทนกรรมการและผู้บริหารของบริษัท : คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณาโครงสร้างและอัตราผลตอบแทนที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งจะต้องจูงใจให้กรรมการสามารถนำพาองค์กรให้มีการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการจ่ายผลตอบแทนของบริษัทดังนี้

(ก) หลักเกณฑ์การพิจารณาผลตอบแทนกรรมการของบริษัท มีรายละเอียดดังนี้

(1) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณาอัตราผลตอบแทนให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักทั้งระยะสั้นและระยะยาว ของบริษัท โดยพิจารณาจากประสบการณ์ ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน และกรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มเติม เช่น เป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย ควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน และบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน

(2) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณากำหนดโครงสร้างและหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทน กรรมการ ทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน โดยพิจารณาผลตอบแทนแต่ละรูปแบบให้มีความเหมาะสม ได้แก่ ผลตอบแทนที่จ่ายในอัตราคงที่ (เช่น ค่าเบี้ยประชุมประจำเดือน) และผลตอบแทนที่จ่ายตามผลการดำเนินงาน ประจำปี (เช่น เงินโบนัส หรือ เงินบำเหน็จ) โดยมีการเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานและหรือมูลค่าเพิ่มที่บริษัททำให้กับผู้ถือหุ้น ซึ่งต้องไม่สูงเกินไปจนทำให้เกิดการมุ่งเน้นผลประโยชน์ในระยะสั้น โดยนำเสนอความเห็นให้คณะกรรมการบริษัท ฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติในลำดับต่อไป

(3) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณากำหนดผลตอบแทนจากผลการดำเนินงานของบริษัทในแต่ละปี

(4) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณากำหนดผลตอบแทนจากการประเมินผลปฏิบัติงานตนเอง ของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยในแต่ละปีเพื่อนำข้อมูลมาใช้พิจารณาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยในปีถัดไป

(5) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่กำหนดให้มีการเปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดผลตอบแทนกรรมการที่สะท้อนถึงบทบาท ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งรูปแบบและอัตราการจ่ายผลตอบแทนของกรรมการแต่ละคนทั้งคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย โดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report)

(ข) หลักเกณฑ์การพิจารณาผลตอบแทนผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท มีรายละเอียดดังนี้

(1) การพิจารณาผลตอบแทนระยะสั้น ได้แก่การจ่ายเงินเดือนและเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ให้ดำเนินการดังนี้

(1.1) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณากำหนดโครงสร้างการจ่ายเงินเดือน เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) และอัตราการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารระดับสูงและพนักงานของบริษัท

(1.2) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การวัดผลความสำเร็จของการดำเนินงานของบริษัท เป็นคะแนน KPI (Key Performance Indicators) เพื่อใช้ในการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ให้กับผู้บริหารระดับสูง และพนักงานของบริษัท โดยพิจารณาจากงบประมาณประจำปีและการบรรลุเป้าหมายหลักของบริษัท รวมทั้งสถานการณ์ตลาดและสถานะเศรษฐกิจ และอยู่ในระดับอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยนำเสนอความเห็นให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป

(1.3) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ซึ่งต้องเป็นไปตาม KPI ของบริษัท เพื่อใช้ในการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) โดยนำเสนอความเห็นให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป

(1.4) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณาผลประโยชน์ และสวัสดิการอื่นของพนักงานบริษัท ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินให้เหมาะสมสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทในแต่ละปี

(2) การพิจารณาผลตอบแทนระยะยาว ได้แก่ การจ่ายเงินชดเชยเมื่อเกษียณอายุ หรือเมื่อออกจากงาน โดยให้ดำเนินการดังนี้

(2.1) บริษัทได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนการออมเงินของพนักงานโดยบริษัทกำหนดให้พนักงานสามารถออมในอัตรา 5-15% โดยบริษัทจะจ่ายสมทบในอัตรา 5%, 7.5% และ 10% ของฐานเงินเดือนตามอายุงานและความสมัครใจของพนักงาน ซึ่งจะจ่ายให้พนักงานเมื่อเกษียณอายุ หรือเมื่อออกจากงาน

(2.2) บริษัทได้ทำการประเมินผลประโยชน์พนักงานเมื่อเกษียณอายุ หรือเมื่อออกจากงาน โดยคำนวณตามหลักคณิตศาสตร์ประกันภัย ซึ่งเกิดจากประมาณการเกี่ยวกับภาระผูกพันผลประโยชน์ของพนักงานที่ได้สิทธิรับเงินชดเชยเมื่อเกษียณอายุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยภาระผูกพันดังกล่าวได้คำนวณโดยนักคณิตศาสตร์ประกันภัยอิสระและจากข้อสมมติฐานทางคณิตศาสตร์ประกันภัยตามวิธีคิดลดแต่ละหน่วยที่ประมาณการไว้ (Projected Unit Credit Method) อันเป็นประมาณการจากมูลค่าปัจจุบันของกระแสเงินสดของผลประโยชน์ที่คาดว่าจะต้องจ่ายในอนาคตโดยคำนวณบนพื้นฐานของเงินเดือนพนักงาน อัตราการหมุนเวียนของพนักงาน อัตราภาระ อายุงาน และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(2.3) การพิจารณาผลตอบแทนอื่น เช่น การพิจารณาโครงการออมหุ้นให้แก่ผู้บริหารและพนักงานของบริษัท (EJIP) โดยให้คณะกรรมการ ก.ส.ต. พิจารณาเสนอเงื่อนไขต่างๆ เพื่อจูงใจให้กรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาวและสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง แต่ในขณะเดียวกันต้องไม่สูงเกินไปและเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นด้วย หากมีกรรมการหรือพนักงานรายใดจะได้รับการจัดสรรหลักทรัพย์เกินกว่า 5% ของจำนวนหลักทรัพย์ทั้งหมดที่จะจัดสรรคณะกรรมการ ก.ส.ต. จะต้องพิจารณาความเหมาะสมและให้ความเห็นชอบตามข้อกำหนดของสำนักงาน ก.ล.ต. อย่างไรก็ตาม ต้องไม่มีกรรมการ ก.ส.ต. ที่จะได้รับการจัดสรรหลักทรัพย์เกินกว่า 5% ด้วย ถึงจะมีสิทธิในการให้ความเห็นชอบ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติในลำดับต่อไป

(8.3) มีอำนาจเชิญผู้บริหารของบริษัท และหรือพนักงานที่เกี่ยวข้องทุกคนทุกระดับให้เข้าร่วมประชุมและชี้แจงเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทุกกรณี

(8.4) มีอำนาจแต่งตั้งบุคคลหรือบริษัทที่ปรึกษา (Professional Search Firm) ที่มีความรู้ ความชำนาญและมีความเป็นอิสระหรือไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการ ก.ส.ต.หรือใช้ฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ในการสรรหากรรมการรายใหม่ โดยเปิดเผยข้อมูลของที่ปรึกษาไว้ในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report)

(8.5) จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ก.ส.ต. อย่างน้อยปีละ 1 (หนึ่ง) ครั้ง เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาและเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวลงนามโดยประธานกรรมการ ก.ส.ต. ทั้งนี้ต้องระบุจำนวนครั้งในการประชุมและจำนวนครั้งที่กรรมการ ก.ส.ต. แต่ละคนเข้าร่วมประชุมในแต่ละปี

(8.6) จัดทำแบบประเมินผลปฏิบัติงานตนเองของคณะกรรมการ ก.ส.ต. ทั้งรายคณะและรายบุคคล อย่างน้อยปีละ 1 (หนึ่ง) ครั้ง โดยสรุปผลการประเมินฯ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาในลำดับต่อไป

(8.7) ส่งเสริม และสนับสนุน ให้กรรมการ ก.ส.ต. ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ที่จำเป็น และเสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ ก.ส.ต. อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องโดยให้เปิดเผยข้อมูลการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ ของกรรมการ ก.ส.ต. ไว้ในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report)

(8.8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทจะได้อบรมหมายให้ดำเนินการเป็นแต่ละเรื่องแต่ละกรณีๆ ไป

บทที่ 6

การประชุม

ข้อ (9) ให้มีการประชุมคณะกรรมการ ก.ส.ต. ตามที่ประธานกรรมการ ก.ส.ต. เห็นสมควรและเหมาะสม โดยให้เลขานุการ ก.ส.ต. นำส่งเอกสารประกอบการประชุมให้กรรมการ ก.ส.ต. และผู้เข้าร่วมประชุมเป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 (เจ็ด) วัน เพื่อให้มีเวลาในการพิจารณาเรื่องต่างๆ หรือเรียกขอข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

ข้อ (10) กรรมการ ก.ส.ต. ที่มีส่วนได้เสียในเรื่องใดที่พิจารณาห้ามแสดงความเห็นและออกเสียงลงมติในเรื่องนั้นๆ โดยให้ระบุชื่อกรรมการ ก.ส.ต. และเรื่องที่มีส่วนได้เสียไว้ในเอกสารประกอบการประชุมในเรื่องนั้นๆ ด้วยอย่างชัดเจน

ข้อ (11) ในการประชุมคณะกรรมการ ก.ส.ต. แต่ละครั้งจะต้องมีกรรมการ ก.ส.ต. มาประชุมด้วยตนเองเกินกว่ากึ่งหนึ่ง จึงจะถือว่าครบเป็นองค์ประชุมที่จะพิจารณาเรื่องต่างๆ ได้

ประธานกรรมการ ก.ส.ต. เป็นประธานที่ประชุมคณะกรรมการ ก.ส.ต. ในกรณีที่ประธานกรรมการ ก.ส.ต. ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการ ก.ส.ต. ที่มาประชุมเลือกกรรมการ ก.ส.ต. คนใดคนหนึ่งเป็นประธานที่ประชุมแทน

ข้อ (12) การออกเสียงลงมติในที่ประชุมคณะกรรมการ ก.ส.ต. ให้ถือเสียงข้างมากเป็นมติของที่ประชุม ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานกรรมการในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด ทั้งนี้ให้บันทึกความเห็นของกรรมการ ก.ส.ต. ที่เห็นชอบและมีความเห็นแย้งไว้ในรายงานการประชุมในเรื่องที่ลงมตินั้นๆ ด้วย

ข้อ (13) การประชุมคณะกรรมการ ก.ส.ต. อาจจะใช้วิธีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

บทที่ 7
เบ็ดเตล็ด

ข้อ (14) ให้ยกเลิกกฎบัตรคณะกรรมการ ก.ส.ต.ก่อนหน้านี้ทุกฉบับและให้ใช้กฎบัตรฉบับนี้แทน ทั้งนี้ข้อกำหนดในกฎบัตรนี้จะต้องอยู่ภายใต้ข้อบังคับของบริษัท และบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่ข้อกำหนดในกฎบัตรนี้ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับของบริษัทและบทบัญญัติของกฎหมายจะไม่มีผลใช้บังคับอีกต่อไป

ข้อ (15) การปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎบัตรนี้ในทุกกรณีจะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ก.ส.ต. และได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทเท่านั้น

ข้อ (16) กฎบัตรนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2566 เป็นต้นไปจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นอย่างอื่น

อนุมัติโดยมติคณะกรรมการบริษัท ลานนาวิซอร์สเซส จำกัด (มหาชน)
ในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2566

ลงชื่อ

(นายวันชัย โสสมบุญ)
ประธานกรรมการบริษัท

ลงชื่อ

(นายไกรสิทธิ์ ศิริรังษี)
ประธานกรรมการ ก.ส.ต.