



บริษัท ลานนาเรซอร์สเซส จำกัด (มหาชน)

LANNA RESOURCES PUBLIC COMPANY LIMITED

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
Nomination and Remuneration Committee Charter

ฉบับปรับปรุงแก้ไขวันที่ 15 ธันวาคม 2568

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 ลานนาріซอร์สเชส จำกัด (มหาชน)
กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บทที่ 1

วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทมุ่งมั่นในการดำเนินกิจการตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทโดยจัดทำกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนขึ้นเพื่อกำหนดบทบาท ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ ขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติที่ดีในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ 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 ลานนาріซอร์สเชส จำกัด (มหาชน)”

ข้อ (2) ให้กำหนดบทนิยามในกฎบัตรนี้ไว้ดังนี้

- (2.1) “บริษัท” หมายถึง บริษัท ลานนาріซอร์สเชส จำกัด (มหาชน)
- (2.2) “ก.ก.บ.” หมายถึง กรรมการบริษัท ลานนาріซอร์สเชส จำกัด (มหาชน)
- (2.3) “ก.ส.ต.” หมายถึง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- (2.4) “ก.ต.ส.” หมายถึง กรรมการตรวจสอบ
- (2.5) “ก.บ.ส.” หมายถึง กรรมการบริหารความเสี่ยง
- (2.6) กรรมการ “ESG” (ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE) หมายถึง กรรมการสิ่งแวดล้อม สังคมและการกำกับดูแลกิจการ
- (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 ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่ากับผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารรายชื่อที่สุกราย 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 (ก.ก.บ.)

(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 ระมัดระวังและซื่อสัตย์สุจริต ดังต่อไปนี้

(8.1) การพิจารณาสรรหากรรมการและผู้บริหารของบริษัท : คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่ในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกกรรมการและผู้บริหารของบริษัทตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่กำหนดอย่างโปร่งใสและชัดเจนเป็นไปตามข้อบังคับของบริษัทและข้อกำหนดของสำนักงาน 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) พิจารณามูลค่าที่ได้รับการเสนอซื้อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(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.ล.ต. มีหน้าที่พิจารณาความเหมาะสมของบุคคลที่ได้รับการเสนอซื้อให้ดำรงตำแหน่งเลขานุการบริษัท และผู้ช่วยเลขานุการบริษัท หรือในกรณีที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง โดยเสนอความเห็นให้คณะกรรมการของบริษัทพิจารณาอนุมัติการแต่งตั้งในกรณีที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง

(6) คณะกรรมการ ก.ล.ต. มีหน้าที่พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์หรือแผนการสืบทอดงานของกรรมการ, ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของบริษัท เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป

(ข) หลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาคณะกรรมการชดเชยของบริษัท: คณะกรรมการ ก.ล.ต. มีหน้าที่พิจารณาสรรหาและคัดเลือกกรรมการของบริษัทตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ระบุไว้ในข้อบังคับของบริษัท โดยคัดเลือกกรรมการและผู้บริหารที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สอดคล้องกับการทำหน้าที่ในคณะกรรมการชดเชย หรือในกรณีที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ตามประกาศของสำนักงาน ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อนำเสนอรายชื่อบุคคลที่เหมาะสมให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติการแต่งตั้งต่อไป ดังนี้

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

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

(3) คณะกรรมการ ESG (คณะกรรมการสิ่งแวดล้อม สังคมและการกำกับดูแลกิจการ) ประกอบด้วยกรรมการบริษัทและผู้บริหารอย่างน้อย 3 (สาม) คน

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

(ค) หลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาผู้บริหารของบริษัท มีรายละเอียดดังนี้

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

(2) คณะกรรมการบริษัทต้องกำกับดูแลให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารหรือผู้บริหารที่มีศักยภาพ โดยให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารรายงานผลการดำเนินการตามแผนการสืบทอดตำแหน่งงานให้ทราบเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยปีละ 1 (หนึ่ง) ครั้ง

(3) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณากำหนดและทบทวนโครงสร้างการบริหารจัดการบริษัท ให้เหมาะสมสอดคล้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัททั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อนำเสนอคณะกรรมการ บริษัท พิจารณานุมัติต่อไป

(4) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหาร หรือในกรณีที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง โดยเสนอความเห็นให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติต่อไป

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

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

(ก) หลักเกณฑ์การพิจารณาผลตอบแทนกรรมการของบริษัท มีรายละเอียดดังนี้

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

(2) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณากำหนดโครงสร้างและหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทน กรรมการ ทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน โดยพิจารณาผลตอบแทนแต่ละรูปแบบให้มีความเหมาะสม ได้แก่ ผลตอบแทนที่จ่ายในอัตราคงที่ (เช่น ค่าเบี้ยประชุมประจำเดือน) และผลตอบแทนที่จ่ายตามผลการดำเนินงานประจำปี (เช่น เงินโบนัส หรือ เงินบำเหน็จ) โดยมีการเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานและหรือมูลค่าเพิ่มที่บริษัททำให้กับผู้ถือหุ้น ซึ่งต้องไม่สูงเกินไปจนทำให้เกิดการมุ่งเน้นผลประโยชน์ในระยะสั้น โดยนำเสนอความเห็นให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณานุมัติในลำดับต่อไป

(3) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณากำหนดผลตอบแทนจากผลการดำเนินงานของบริษัทในแต่ละปี

(4) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่พิจารณากำหนดผลตอบแทนจากการประเมินผลปฏิบัติงานตนเองของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยในแต่ละปีเพื่อนำข้อมูลมาใช้พิจารณาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยในปีถัดไป

(5) คณะกรรมการ ก.ส.ต. มีหน้าที่กำหนดให้มีการเปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดผลตอบแทนกรรมการที่สะท้อนถึงบทบาท ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่อ รวมทั้งรูปแบบและอัตราการจ่ายผลตอบแทนของกรรมการแต่ละคนทั้งคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย โดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 e-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 รวมทั้งสถานการณ์ตลาดและภาวะเศรษฐกิจ และอยู่ในระดับอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยนำเสนอความเห็นให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป

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

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

(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 e-One Report)

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

(8.6) จัดทำแบบประเมินผลปฏิบัติงานตนเองของคณะกรรมการ ก.ส.ต. ทั้งรายคณะและรายบุคคล อย่างน้อย ปีละ 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 e-One Report)

(8.8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ จะได้มอบหมายให้ดำเนินการเป็นแต่ละเรื่องแต่ละกรณีๆ ไป

บทที่ 6 การประชุม

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

ข้อ (10) กรรมการ ก.ส.ต. ที่มีส่วนได้เสียในเรื่องใดที่พิจารณาห้ามแสดงความเห็นและออกเสียงลงมติในเรื่องนั้นๆ โดยให้ระบุข้อกรรมการ 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. อาจจะจัดให้มีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

บทที่ 7

เบ็ดเตล็ด

ข้อ (14) ให้ยกเลิกกฎบัตรคณะกรรมการ ก.ส.ต.ก่อนหน้านี้ทุกฉบับและให้ใช้กฎบัตรฉบับนี้แทน ทั้งนี้ ข้อกำหนดในกฎบัตรนี้จะต้องอยู่ภายใต้ข้อบังคับของบริษัท และบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่ ข้อกำหนดในกฎบัตรนี้ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับของบริษัทและบทบัญญัติของกฎหมายจะไม่มีผลใช้บังคับอีกต่อไป

ข้อ (15) การปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎบัตรนี้ในทุกกรณีจะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการ ก.ส.ต. และได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทเท่านั้น

ข้อ (16) กฎบัตรนี้ให้มีผลใช้บังคับหลังจากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท เริ่มตั้งแต่วันที่ 16 ธันวาคม 2568 เป็นต้นไปจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นอย่างอื่น

อนุมัติโดยมติคณะกรรมการบริษัท ลานนารีซอร์สเซส จำกัด (มหาชน)

ในการประชุมครั้งที่ 7/2568 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2568

ลงชื่อ

(นายวันชัย โสสมบุญ)

ประธานกรรมการบริษัท

ลงชื่อ

(นายไกรสิทธิ์ ศิริรังษี)

ประธานกรรมการ ก.ส.ต.