บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

สารบัญ

		หน้า
1.	คำนิยาม	1
2.	วัตถุประสงค์	1
3.	องค์ประกอบ	2
4.	คุณสมบัติ	2
5.	การแต่งตั้ง	2
6.	วาระการดำรงตำแหน่ง	2
7.	การพ้นจากตำแหน่ง	3
8.	หน้าที่และความรับผิดชอบ	3
9.	การประชุม	4
10.	การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	5
11.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	5
12.	ค่าตอบแทนกรรมการ	5
13.	การทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	5
หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการสรรหากรรมการ		6
นโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง		8

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คือคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัทที่ถือเป็นกลไกสำคัญของระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อแบ่งเบาภาระของคณะกรรมการบริษัทฯ ในการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมจะดำรงตำแหน่งกรรมการ เพื่อความโปร่งใสในการสรรหากรรมการ พัฒนาความรู้ความสามารถของกรรมการให้ตอบสนองต่อความจำเป็นของธุรกิจ และเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ถือหุ้นถึงตัวบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งว่ามีคุณสมบัติและศักยภาพเพื่อดูแลผลประโยชน์ของบริษัท ตามหลักของบรรษัทภิบาลที่ดี

บริษัทฯ ได้จัดทำกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนโดยสอดคล้องตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติซึ่งจัดทำโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่จะสนองความคาดหวังของผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริษัทฯ และหน่วยงานกำกับดูแลภายนอกบริษัท โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. คำนิยาม

"บริษัทฯ"	หมายถึง	บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)
"คณะกรรมการบริษัทฯ"	หมายถึง	คณะกรรมการบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)
"คณะกรรมการสรรหาฯ"	หมายถึง	คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)
"กรรมการบริษัทฯ"	หมายถึง	กรรมการ บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)
"กรรมการสรรหาฯ"	หมายถึง	กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)
"ประธานกรรมการบริษัทฯ"	หมายถึง	ประธานกรรมการ บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)
"ประธานกรรมการสรรหาฯ"	หมายถึง	ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)
"ผู้บริหารสูงสุด"	หมายถึง	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ของบริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

2. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อทำหน้าที่พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเข้ารับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ รวมถึงพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน และดำเนินการคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาก่อนที่จะเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

3. องค์ประกอบ

3.1 ประกอบด้วยกรรมการ อย่างน้อย 3 คน โดยส่วนใหญ่เป็นกรรมการอิสระ

3.2 ในกรณีที่มิได้เป็นกรรมการอิสระทั้งหมด กรรมการที่ไม่ได้เป็นกรรมการอิสระเป็นกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร

3.3 ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไม่ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัทฯ

3.4 ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นบุคคลที่มีความอาวุโส มีความรู้และประสบการณ์สูง และเป็นกรรมการอิสระ

4. คุณสมบัติ

4.1 เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รวมถึงมีความรู้ด้านธรรมาภิบาล สามารถอุทิศเวลาและทุ่มเทอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาฯ สำเร็จตามวัตถุประสงค์

4.3 เป็นกรรมการบริษัทฯ มีความเป็นกลาง และมีความเป็นอิสระตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ และยึดถือปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ

4.4 มีความเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้ที่สมควรได้รับการเสนอชื่อให้มาดำรงตำแหน่ง

4.5 มีความเป็นกลางโดยไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงความหลากหลายในแต่ละสาขาอาชีพ หรือความถนัด เพื่อที่จะสามารถสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด

5. การแต่งตั้ง

5.1 คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ เพื่อทำหน้าที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

5.2 ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ อาจได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัทฯ หรือโดยคณะ กรรมการสรรหาฯ คัดเลือกกรรมการในคณะที่เป็นกรรมการอิสระ 1 ท่าน เพื่อดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสรรหาฯ

5.3 ให้บริษัทฯ เสนอพนักงานของบริษัทฯ ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ โดยให้คณะกรรมการสรรหาฯ ให้ความเห็นชอบ

6. วาระการดำรงตำแหน่ง

6.1 คณะกรรมการสรรหาฯ มีวาระการดำรงตำแหน่งสอดคล้องกับวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ โดยกรรมการสรรหาฯ ที่พ้นตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทฯ ได้อีก

6.2 กรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาฯ ว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาฯ เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาฯ มีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ ได้กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้ อย่างช้าภายใน 3 เดือน นับแต่วันที่กรรมการไม่ครบจำนวน โดยกรรมการสรรหาฯ ที่เข้าดำรงตำแหน่งแทนนั้น จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการซึ่งออกจากตำแหน่งไป

6.3 การครบกำหนดวาระของกรรมการสรรหาฯ แต่ละคน กำหนดให้สิ้นสุดไม่พร้อมกันเพื่อประโยชน์และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

7. การพ้นจากตำแหน่ง

7.1 กรรมการสรรหาฯ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- ตาย
- ลาออก
- พ้นจากการเป็นกรรมการบริษัทฯ
- ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด
- คณะกรรมการบริษัทฯ มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

7.2 การลาออกของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัทฯ ล่วงหน้า การลาออกมีผล นับตั้งแต่ใบลาออกไปถึงบริษัทฯ

8. หน้าที่ และความรับผิดชอบ

8.1 การปฏิบัติงานด้านการสรรหา

8.1.1 พิจารณาโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทฯ โดยรวม และรายบุคคล ที่เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจของบริษัทฯ คุณสมบัติของกรรมการแต่ละคนในด้านการศึกษา ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลัก ที่บริษัทฯ ดำเนินกิจการอยู่ โดยจัดทำเป็น Board Skill Matrix เพื่อช่วยให้การสรรหากรรมการมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และการดำเนินธุรกิจของบริษัท

8.1.2 พิจารณาคุณสมบัติของกรรมการอิสระให้สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด

8.1.3 พิจารณาคุณสมบัติของผู้บริหารสูงสุดที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการธุรกิจของบริษัทเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้โดยให้ครอบคลุมทั้งในด้านการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และนำปัจจัยสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่สำคัญและเกี่ยวข้อง มาประกอบการพิจารณาด้วย

8.1.4 กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือขั้นตอนการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างและคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ และเหมาะสมลักษณะเฉพาะขององค์กร ทั้งนี้ โดยยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

8.1.5 จัดทำแผนพัฒนาการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ และความรู้ที่เกี่ยวกับธุรกิจของกิจการ ให้แก่คณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพของคณะกรรมการและผู้บริหารของบริษัท

8.1.6 จัดให้มีการปฐมนิเทศ มอบเอกสารและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่

8.1.7 จัดทำและทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) ของกรรมการผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูงสุดของบริษัทฯ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคคลที่มีศักยภาพให้สามารถสืบทอดตำแหน่งงาน ในกรณีที่กรรมการผู้จัดการหรือผู้บริหารระดับสูง เกษียณอายุ ลาออก หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทฯ สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

8.1.8 สนับสนุนให้บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัทฯ

8.1.9 คัดเลือกกรรมการบริษัทฯ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาแต่งตั้งเมื่อมีตำแหน่งว่างลง

8.2 การปฏิบัติงานด้านการกำหนดค่าตอบแทน

8.2.1 การพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการ

- ทบทวนและเสนอรูปแบบ ตลอดจนหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ โดยเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลการประเมิน แผนธุรกิจ และผลการดำเนินงานโดยรวมของบริษัทฯ เพื่อให้สามารถจูงใจและรักษากรรมการที่มีความสามารถ มีคุณภาพ และศักยภาพ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้พิจารณาเพื่อให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีเพื่อขออนุมัติ
- พิจารณาให้ความเห็นชอบและทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาอนุมัติ และดำเนินการประเมินโดยคณะกรรมการสรรหาฯ จะนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

8.2.2 การพิจารณาค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- พิจารณาอนุมัติ และทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- พิจารณาอนุมัติ และทบทวนโครงสร้างและองค์ประกอบค่าตอบแทนสำหรับประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประจำทุกปี
- ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและพิจารณาปรับอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทฯ เพื่อเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัทฯ

9. การประชุม

9.1 จำนวนครั้งการประชุม

9.1.1 คณะกรรมการสรรหาฯ จัดการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และอาจจัดให้มีการประชุมเพิ่มเติมตามที่ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ เห็นสมควร

9.1.2 ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ อาจเรียกประชุมเป็นกรณีพิเศษได้ หากมีการร้องขอจากกรรมการสรรหาฯ หรือประธานกรรมการบริษัทฯ เมื่อมีระเบียบวาระจำเป็นที่ต้องหารือร่วมกัน

9.2 ผู้เข้าร่วมประชุม

9.2.1 การประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ต้องมีกรรมการสรรหาฯ เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะครบองค์ประชุม

9.2.2 ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม หากในการประชุมคราวใดประธานคณะกรรมการสรรหาฯไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมคัดเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

9.2.3 เลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจะต้องเข้าร่วมการประชุมด้วยทุกครั้ง

9.3 การลงคะแนนเสียง

9.3.1 มติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการสรรหาฯ ที่มาประชุมและออกเสียง โดยให้กรรมการสรรหาฯ หนึ่งคนมีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

9.3.2 กรรมการสรรหาฯ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียใดๆ ในเรื่องที่พิจารณาให้งดแสดงความเห็น และงดออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้นๆ

9.4 การบันทึกรายงานการประชุม

เลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่บันทึกรายงานการประชุม

10. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

10.1 ให้คณะกรรมการสรรหาฯ รายงานผลการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ผลการประชุม หรือรายงานอื่นใดที่เห็นว่าคณะกรรมการบริษัทฯ ควรทราบ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งถัดไป

10.2 ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรายงานถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ผู้ถือหุ้นทราบ โดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี

11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทำการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี โดยการประเมินตนเอง และรายงานผลการประเมินพร้อมทั้งปัญหาอุปสรรคที่เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทฯ ทราบ

12. ค่าตอบแทนกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการบริษัทฯ และได้รับอนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

13. การทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 มกราคม 2568 เป็นต้นไป

.....	.....
(นายไพฑูรย์ ทวีผล)	(นายบัญชา องค์โฆษิต)
ประธานคณะกรรมการสรรหารและกำหนดค่าตอบแทน	ประธานคณะกรรมการบริษัท

หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการสรรหากรรมการ

เพื่อให้การสรรหาและคัดเลือกกรรมการมีกระบวนการที่โปร่งใสและชัดเจน และได้กรรมการบริษัทที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับองค์ประกอบที่กำหนดไว้ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริษัทฯ จึงได้กำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการสรรหากรรมการ ไว้ดังนี้

1. คณะกรรมการสรรหาฯ คัดเลือกบุคคลที่สมควรเสนอชื่อเพื่อรับการแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท จากช่องทางต่างๆ ดังนี้
   - กรรมการเดิมที่ครบวาระเพื่อเสนอให้ดำรงตำแหน่งต่อ
   - เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นส่วนน้อยเสนอชื่อบุคคลเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการ
   - กรรมการแต่ละท่านเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม
   - พิจารณาบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ (Director Pool)
   - ใช้บริษัทที่ปรึกษาภายนอกสรรหา (Professional Search Firm)

2. เมื่อคณะกรรมการสรรหาฯได้กำหนดรายชื่อบุคคลที่ถูกเสนอชื่อเป็นคณะกรรมการแล้วให้คณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณาคัดกรองตามที่คณะกรรมการกำหนดและตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้ประกอบ

   2.1 พิจารณาความเหมาะสมของความรู้ประสบการณ์ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่และความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัทเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทฯ มีองค์ประกอบตามที่กำหนด โดยจัดทำเป็น Board Skill Matrix ดังนี้

กรรมการ		ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์										
		ธุรกิจ/การจัดการ	เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมโดยตรง	เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมโดย	การวางแผนเชิงกลยุทธ์	กฎหมาย	บัญชี-ตรวจสอบบัญชี	การบัญชี-อื่นๆ	การเงิน-การบริหารเงินลงทุน	การเงิน-อื่นๆ	เทคโนโลยีสารสนเทศ	อื่นๆ
ชื่อ	ประเภท เช่น กรรมการบริหาร											

2.2 ตรวจสอบบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อว่ามีคุณสมบัติตามกฎหมาย และข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เช่น พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์พ.ศ. 2535

2.3 พิจารณาการอุทิศเวลาของกรรมการหากเป็นกรรมการเดิมที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่งรวมถึงพิจารณาจำนวนบริษัทที่กรรมการแต่ละคนจะไปดำรงตำแหน่ง ซึ่งต้องไม่เกิน 5 บริษัทจดทะเบียน เพื่อให้มั่นใจว่าประสิทธิภาพการทำงานจะไม่ลดลง

2.4 กรณีแต่งตั้งกรรมการอิสระให้พิจารณาความเป็นอิสระของบุคคลที่จะเสนอให้เป็นกรรมการอิสระตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานก.ล.ต.กำหนดและหลักเกณฑ์ของบริษัท และพิจารณาความจำเป็นในการสรรหากรรมการอิสระเพิ่มเติมเมื่อมีกรรมการอิสระปัจจุบันขาดคุณสมบัติ

2.5 พิจารณาวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระโดยกรรมการอิสระเดิมที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระ ต้องมีวาระการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องนับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรกไม่เกิน 9 ปี และต้องพิจารณาความสมเหตุสมผลถึงความจำเป็นด้วย

2.6 จัดทำรายชื่อที่คณะกรรมการสรรหาที่ผ่านการพิจารณาคัดกรองแล้วพร้อมคุณสมบัติและเหตุผลในการคัดเลือกเรียงตามลำดับเสนอคณะกรรมการพิจารณา

2.7 ดำเนินการทาบทามบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลที่ทาบทามยินดีจะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัทหากได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้น

บริษัท เคซีอี อีเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

นโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง

นโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่พิจารณากำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมความเหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ และภาระความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility)รวมถึงสถานะทางการเงินของบริษัท ตลอดจนพิจารณาเปรียบเทียบกับบริษัทในกลุ่มธุรกิจระดับเดียวกัน อนึ่ง กรรมการที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นเช่น เป็นกรรมการในคณะกรรมการเฉพาะเรื่องชุดอื่นๆ ก็ให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มตามความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น

หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

1. อัตราค่าตอบแทนต้องมีความเหมาะสม โดยมีปัจจัยหลักในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการดังนี้
   - ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย
   - ผลการปฏิบัติงานของกรรมการที่เชื่อมโยงกับผลประกอบการ
   - ผลประกอบการของบริษัทฯ
   - เปรียบเทียบกับข้อมูลผลการสำรวจค่าตอบแทนกรรมการของบริษัทจดทะเบียนอื่นในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่จัดทำโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย และสถาบันและองค์กรที่ได้รับความเชื่อถืออื่นๆ
   - เปรียบเทียบกับอัตราค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือใกล้เคียงกับบริษัท
   - ปัจจัยแวดล้อมอื่นที่เกี่ยวข้องที่อาจพิจารณาเพิ่มเติมโดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนหรือคณะกรรมการบริษัท
2. ประธานกรรมการบริษัท และประธานกรรมการตรวจสอบ จะได้รับค่าตอบแทนกรรมการเพิ่มขึ้นตามความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น
3. กรรมการที่เป็นผู้บริหาร(Executive Director)ได้รับค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร
4. โครงสร้างค่าตอบแทนกรรมการ
   - ค่าตอบแทนในอัตราคงที่
     - ค่าเบี้ยประชุม
   - ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงานของบริษัท
     - เงินโบนัส

- ค่าตอบแทนอื่น
  - ➢ ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นสามัญของบริษัท(ESOP-Warrant) (ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด)
- สิทธิประโยชน์อื่นๆ
  -ไม่มี-

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่พิจารณาทบทวนค่าตอบแทนกรรมการเป็นประจำทุกปี และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาเห็นชอบ และนำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติ

นโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง

บริษัทฯ พิจารณาจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารโดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายและพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันกับบริษัทฯเพื่อที่จะสามารถจูงใจและรักษาผู้บริหารที่มีประสบการณ์และความสามารถให้อยู่กับบริษัท นอกจากนั้นยังพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบโดยมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ของบริษัทฯ ซึ่งระดับค่าตอบแทนและผลตอบแทนจูงใจในระยะยาวต้องสอดคล้องกับการดำเนินงานของบริษัทและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารแต่ละคน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ CEO และผู้บริหารสร้างความเติบโตให้แก่องค์กรในระยะยาว

ปัจจัยหลักในการพิจารณาค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง มีดังนี้

1. ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์
2. ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย
3. ผลประกอบการของบริษัทฯ
4. ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบ (KPI's)
5. ปัจจัยแวดล้อมอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงสร้างค่าตอบแทนของบริษัท อัตราเงินเดือนประจำปีที่ปรับเพิ่มจากการสำรวจอัตราเงินเดือนในตลาด อัตราเงินเฟ้อ
6. อัตราค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ค่าตอบแทน CEO

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและคณะกรรมการบริษัทพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของ CEO เป็นประจำทุกปี โดยใช้เกณฑ์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งรวมถึงผลการดำเนินงานทางการเงิน ผลงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในระยะยาว การพัฒนาผู้บริหาร ฯลฯ เพื่อนำผลประเมินดังกล่าวมาประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของ CEO

ผลตอบแทนในระยะสั้น:

- เงินเดือน
- โบนัส

ผลตอบแทนในระยะยาว:

- เงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- ESOP-Warrant ใบสำคัญแสดงสิทธิเพื่อการซื้อหุ้น

ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง

CEO พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงเป็นรายบุคคลเป็นประจำทุกปีเพื่อนำผลประเมินดังกล่าวมาประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงในรูปแบบของเงินเดือนและโบนัส เงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพเงินสมทบในโครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (โครงการ EJIP)