



THAI EASTERN BIO POWER PCL.

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา

และกำหนดค่าตอบแทน

บริษัท ไทยอีสเทิร์น ไบโอ พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน)

ฉบับที่ 12 (เมษายน 2568)

ประกาศ ที่ TEBP-BOD 012

เรื่อง กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. บทนำ

บริษัท ไทยอีสเทิร์น ไบโอ พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) โดยมติกรรมการบริหารภายใต้กรอบการกำกับดูแลกิจการที่ดีเห็นควรให้จัดทำกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนขึ้นเพื่อเป็นแนวทาง ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (คณะกรรมการสรรหาฯ) ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

2. หลักการและเหตุผล

กรรมการบริษัทเป็นผู้มีความสำคัญในฐานะตัวแทนที่ต้องรักษาประโยชน์ขององค์กร การสรรหากรรมการบริษัทจึงเป็นเรื่องสำคัญ คณะกรรมการสรรหาฯ ควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นอิสระ เป็นธรรมเหมาะสม และโปร่งใสเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และตระหนักถึงความยั่งยืนขององค์กร รวมทั้งให้คณะกรรมการสรรหาฯ เข้าใจบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อคณะกรรมการบริษัท ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสีย

3. กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

3.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 1) คณะกรรมการสรรหาฯ ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ท่าน โดยมีกรรมการบริษัท และผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลของ TEGH เป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และต้องประกอบด้วยกรรมการอิสระไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง
- 2) ให้คณะกรรมการสรรหาฯ เลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนหนึ่งท่านทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการสรรหาฯ
- 3) ให้เลขานุการบริษัททำหน้าที่เป็นเลขาคณะกรรมการสรรหาฯ เว้นแต่คณะกรรมการสรรหาฯ จะมอบหมายเป็นอย่างอื่น

3.2 คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 1) คณะกรรมการสรรหาฯ ต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามใด ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

**กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
บริษัท ไทยอีสเทิร์น ไบโอ พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน)**

- 2) ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ที่เหมาะสม มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีจรรยาบรรณที่ดีในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนมีความรู้ ความเข้าใจถึง คุณสมบัติ หน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 3) ต้องสามารถอุทิศตนได้อย่างเต็มที่ในการทำหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ของบริษัท และผู้ถือหุ้น
- 4) ไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขัน กับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตน หรือผู้อื่น เว้นแต่จะได้ แจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง

3.3 วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง

- 1) ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาฯ
- 2) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี และให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการ (กรณีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นกรรมการ) ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้อีก
- 3) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - (1) ครบวาระ
 - (2) ตาย
 - (3) ลาออก
 - (4) พ้นจากการเป็นกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัท (กรณีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นกรรมการหรือผู้บริหาร)
 - (5) มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด
 - (6) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

3.4 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 1) กำหนดหลักเกณฑ์ และกระบวนการในการสรรหาบุคคล และคุณสมบัติเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และประธาน

**กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
บริษัท ไทยอีสเทิร์น ไบโอ พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน)**

เจ้าหน้าที่บริหารให้สอดคล้องกับโครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยให้เชื่อมโยงกับความจำเป็นในการดำเนินงานของบริษัท และให้เสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา

- 2) พิจารณาคัดเลือกกรรมการ สมาชิกคณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารเพื่อเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท หรือผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาอนุมัติ (แล้วแต่กรณี)
- 3) พิจารณาและทบทวนคุณสมบัติความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละท่าน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทมีความเป็นอิสระและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกำหนด
- 4) พิจารณารูปแบบ และกระบวนการในการพัฒนากรรมการ และกรรมการชุดย่อยของบริษัท เพื่อสร้างเสริม พัฒนาความรู้ ทักษะ ให้สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัท สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
- 5) ดูแลจัดการให้มีการจัดการปฐมนิเทศ และมอบเอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่
- 6) กำหนดรูปแบบ และหลักเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนแก่กรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารโดยให้เหมาะสม เป็นธรรม และเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบ และผลการดำเนินงานของบริษัท เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ และ/หรือนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นต่อไป (แล้วแต่กรณี)
- 7) พิจารณาทบทวนปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาเห็นชอบอย่างน้อยปีละครั้ง
- 8) ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ
- 9) ให้ความเห็นการประเมินคณะกรรมการชุดย่อยรวมทั้งแนะนำแนวทางการปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท

- 10) จัดทำ และทบทวนแผนการพัฒนา ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหาร เพื่อสร้างเสริม พัฒนาความรู้ ทักษะ ให้สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัท และเพื่อเตรียมความพร้อมให้บริษัทมีผู้สืบทอดงาน (Succession Plan) เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง
- 11) ประเมินผลโดยวิธีการประเมินตนเอง (Self-Assessment) เป็นประจำทุกปี และรายงานปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาฯ ต่อคณะกรรมการบริษัท
- 12) สามารถขอความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาวิชาชีพอื่นใดเมื่อเห็นว่าจำเป็น ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทตามสมควร โดยให้เปิดเผยข้อมูลและความเป็นอิสระของที่ปรึกษานั้นไว้ในรายงานประจำปีด้วย (ถ้ามี)
- 13) ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท หรือตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด

3.5 การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 1) จัดให้มีการประชุมร่วมกันทั้งคณะอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรืออาจมีการประชุมทุกไตรมาสเป็นวาระพิเศษตามความจำเป็นและเหมาะสม
- 2) ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ หรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายส่งคำบอกกล่าวเรียกประชุม พร้อมระเบียบวาระและเอกสารประกอบการประชุมเป็นหนังสือ หรือส่งผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้กรรมการบริหารทุกท่านล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันก่อนวันประชุม ทั้งนี้ เพื่อให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอ เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน เพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัทให้สามารถแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้อ
- 3) คณะกรรมการสรรหาฯ อาจเชิญบุคคล และ/หรือ ผู้บริหารที่รับผิดชอบจากหน่วยงานต่าง ๆ ของบริษัทและบริษัทย่อยให้เข้าร่วมประชุมเพื่อนำเสนอข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องต่าง ๆ ได้

- 4) การประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ อาจจัดให้มีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ การประชุมดังกล่าวต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ประกาศ ข้อกำหนด หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

3.6 องค์ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 1) ในการประชุมต้องมีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการสรรหาฯ ทั้งหมดจึงครบเป็นองค์ประชุม
- 2) ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ถ้ามีรองประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้รองประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าไม่มีรองประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 3) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีสิทธิหนึ่งเสียงเท่ากัน
- 4) การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก โดยไม่นับรวมกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องที่พิจารณา ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีสิทธิออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเพื่อเป็นการชี้ขาด

3.7 การรายงาน

- 1) ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ เป็นผู้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ
- 2) กำหนดให้ต้องจัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ให้แล้วเสร็จภายใน 14 วันนับแต่วันประชุม

3.8 เพื่อให้กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ สภาพของธุรกิจ หรือกฎระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลง จึงกำหนดให้มีการทบทวนกฎบัตรฉบับนี้เป็นประจำทุกปี

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
บริษัท ไทยอีสเทิร์น ไบโอ พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 21 เมษายน 2568 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 21 เมษายน 2568

บริษัท ไทยอีสเทิร์น ไบโอ พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน)



(นายเฉลิม โกกนุทาภรณ์)

ประธานคณะกรรมการ