



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน  
บริษัท โปรเฟสชั่นแนล ลาโบราทอรี แมเนจमेंท์ คอร์ป จำกัด

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

### 1. วัตถุประสงค์

บริษัท โปรเฟสชั่นแนล ลาโบราทอรี แมเนจเม้นท์ คอร์ป จำกัด (“บริษัท”) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัทจึงมีมติแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาหลักเกณฑ์และรูปแบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการเสนอชื่อเป็นกรรมการ กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงด้วยความโปร่งใส รวมถึงการพิจารณาค่าตอบแทนให้แก่กรรมการ กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงด้วยความเป็นธรรม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับผลประโยชน์ของบริษัท ทั้งนี้ เพื่อให้ค่าตอบแทนดังกล่าวอยู่ในระดับที่เหมาะสมและสามารถแข่งขันได้ในตลาดและอุตสาหกรรมซึ่งประกอบธุรกิจเดียวกัน

### 2. องค์ประกอบ

- 2.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน ทั้งนี้ ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รวมถึงสมาชิกส่วนใหญ่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องเป็นกรรมการอิสระ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ
- 2.2 ให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานเกี่ยวกับการนัดหมาย การประชุม การจัดเตรียมวาระการประชุม การนำส่งเอกสารประกอบการประชุม และการจัดทำรายงานการประชุม

### 3. คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนบริษัท

คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีดังนี้

- 3.1 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความเข้าใจเกี่ยวกับงานบริหารบุคคลอันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทในระยะยาว
- 3.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรมในการคิดและตัดสินใจ และมีเวลาเพียงพอที่จะสามารถอุทิศความรู้ ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทได้อย่างเต็มที่
- 3.3 มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

### 4. การแต่งตั้งและวาระการดำรงตำแหน่ง

- 4.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกท่านจะต้องเป็นกรรมการบริษัท

4.2. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี นับตั้งแต่วันแต่งตั้ง หรือตามการดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัท และเมื่อครบกำหนดวาระดำรงตำแหน่ง อาจได้รับการแต่งตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งใหม่ได้ตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควร

4.3. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพ้นจากตำแหน่งต่อเมื่อ

- (1) ครบกำหนดตามวาระ
- (2) พ้นจากการเป็นกรรมการของบริษัท
- (3) เสียชีวิต
- (4) ลาออก
- (5) ขาดคุณสมบัติจากการเป็นกรรมการของบริษัท หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชน พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (6) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนใดมีความประสงค์จะลาออกจากตำแหน่ง ให้ยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท

4.4. ในกรณีที่ตำแหน่งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงนอกเหนือจากการออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการคนใดคนหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย เข้าเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทดแทน โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ได้รับแต่งตั้งทดแทนนั้น จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงวาระที่ยังคงเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งนั้น

## 5. การประชุม

5.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจเรียกประชุมเพิ่มเติมเป็นวาระพิเศษได้ตามที่เห็นสมควร

5.2 ในการเชิญประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้กำหนดวาระการประชุม ทั้งนี้ ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ในฐานะผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย ส่งหนังสือเชิญประชุมพร้อมระเบียบวาระการประชุม และเอกสารประกอบการประชุมไปยังกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนล่วงหน้า 7 วันก่อนวันประชุม เพื่อให้กรรมการได้มีเวลาศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้าประชุม เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วนสามารถจัดส่งหนังสือเชิญประชุม พร้อมเอกสารต่าง ๆ และ/หรือ กำหนดวันนัดประชุมเร็วกว่าระยะเวลาดังกล่าวก็ได้ ทั้งนี้ การจัดส่งหนังสือเชิญประชุมดังกล่าว สามารถนำส่งเป็นจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ได้

5.3 องค์ประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมดจึงจะครบองค์ประชุม



ทั้งนี้ การประชุมคณะกรรมการบริษัท อาจเป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยการประชุมดังกล่าว จะต้องเป็นการประชุมผ่านระบบควบคุมที่มีกระบวนการรักษาความมั่นคงปลอดภัยตามประกาศกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เรื่อง มาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 และกฎเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงจัดให้มีการบันทึกภาพและเสียง รวมถึงข้อมูลจรรยาบรรณอิเล็กทรอนิกส์ตลอดการประชุม โดยภาพและเสียง รวมถึงข้อมูลจรรยาบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่บันทึกไว้ ให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของรายงานการประชุมด้วย

- 5.4 ให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม เว้นแต่ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนติดภารกิจหรือไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เข้าร่วมประชุมทำการเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 5.5 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือคะแนนเสียงข้างมาก โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนหนึ่งท่านจะมีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
- 5.6 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถเชิญผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรรมการบริษัท ผู้บริหาร หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมในวาระการประชุมนั้น ๆ เพื่อชี้แจงข้อมูลตามความจำเป็น หรือแสดงความความคิดเห็นให้เหมาะสมกับวาระการประชุมได้
- 5.7 ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้จัดทำรายงานการประชุม ทั้งนี้ รายงานการประชุมดังกล่าว จะต้องนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรับทราบ เพื่อให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้รายงานผลการประชุมให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบต่อไป

## 6. ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

### 6.1. หลักเกณฑ์การสรรหานักวิชาการ

- (1) พิจารณานำเสนอโครงสร้าง องค์กรประกอบ และคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ
- (2) พิจารณาลักษณะที่ กระบวนการในการสรรหา และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติหลากหลายทางด้านทักษะวิชาชีพและความเชี่ยวชาญ โดยไม่จำกัดเพศ ตลอดจนความเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

- (3) กำกับดูแลการสรรหากรรมการบริษัท และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทในทุกกลุ่มธุรกิจขององค์กร รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรว่า แผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงหรือตำแหน่งที่สำคัญ และรายชื่อผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณานั้น จะได้รับการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ
- (4) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงานของกรรมการ กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพิจารณาทบทวนผลงาน ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละปี เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาต่อไป
- (5) จัดทำแผนการพัฒนาคู่มือกรรมการ เพื่อให้กรรมการในปัจจุบัน รวมถึงกรรมการที่เข้าใหม่ มีความรู้ความเข้าใจในธุรกิจและบทบาทหน้าที่ของกรรมการอย่างสม่ำเสมอ

## 6.2 การกำหนดค่าตอบแทน

- (1) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทน การกำหนดค่าตอบแทน และการปรับลดอัตราเงินเดือน และผลตอบแทนอื่นของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง ให้อยู่ในระดับที่ใกล้เคียง และสามารถเทียบเคียงได้กับบริษัทอื่นซึ่งอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมาย และผลการดำเนินงานของบริษัท และนำเสนอต่อที่ประชุมกรรมการ และ/หรือผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี)
- (2) พิจารณากำหนดอัตราการจ่ายเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้น โดยจะพิจารณาจากผลการดำเนินงานของบริษัท แผนการลงทุนตามความจำเป็น ฐานะทางการเงิน สภาพคล่อง แผนการขยายธุรกิจ และความเหมาะสมอื่น ๆ รวมถึงการบริหารงานของบริษัทในอนาคต ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควร
- (3) พิจารณาเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสนอขายหลักทรัพย์ที่ออกใหม่ หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นให้แก่กรรมการและพนักงาน (หากมี)

ในการนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องทบทวนและพิจารณาความเหมาะสมของกฎบัตรอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเนื้อหาในกฎบัตรนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ในการดำเนินงาน และการเปลี่ยนแปลงการบังคับใช้กฎหมายในปัจจุบัน โดยการแก้ไขปรับปรุงนโยบายที่มีนัยสำคัญดังกล่าว จะต้องได้รับความเห็นชอบจากมติที่ประชุมของคณะกรรมการบริษัท

## 7. การรายงาน

ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่ที่จะต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท และรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาในรายงานประจำปีของบริษัท โดยมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

- 7.1 จำนวนครั้งในการประชุม
- 7.2 จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุม
- 7.3 ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ ในกรณีที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพบว่ามีเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องที่อาจจะก่อให้เกิดผลกระทบกับบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ ไม่ว่าจะเหตุนั้นจะมาจากภายในองค์กรหรือจากปัจจัยภายนอกก็ตาม คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่ที่จะต้องรายงานให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาทราบ โดยทันที

#### 8. การประเมินผลของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะต้องจัดขึ้นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งคณะ และรายงานผลการประเมินประจำปีให้คณะกรรมการบริษัททราบ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและองค์กรอย่างสูงสุด

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนบริษัทฉบับนี้ อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2565 และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2565

  
(.....)

(นางนิตยา โจมงาม)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท โพรเฟสชั่นแนล ลาโบราทอรี แมเนจเม้นท์ คอร์ป จำกัด