

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
บริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน)



อนุมัติตามมติคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 5/2569 วันที่ 26 พฤษภาคม 2569



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
(Nomination and Remuneration Committee Charter)
บริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน)

1. คำนิยาม

“กฎบัตร” หมายถึง กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

“บริษัท” หมายถึง บริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน)

“กลุ่มบริษัท” หมายถึง บริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน) และบริษัท
ย่อย

“บริษัทย่อย” หมายถึง บริษัทที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

(1) บริษัทที่มีอำนาจควบคุมกิจการ¹

(2) อยู่ภายใต้อำนาจควบคุมกิจการ¹ของบริษัทตาม (1) ต่อไปเป็นทอดๆ โดยเริ่มจากการอยู่ภายใน
อำนาจควบคุมกิจการ¹ของบริษัทตาม (1)

“คณะกรรมการบริษัท” หมายถึง คณะกรรมการบริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำภาค
ตะวันออก จำกัด (มหาชน)

“คณะกรรมการของกลุ่มบริษัท” หมายถึง คณะกรรมการบริษัท จัดการและพัฒนาทรัพยากรน้ำ
ภาคตะวันออก จำกัด (มหาชน) และคณะกรรมการบริษัทย่อย

“ประธาน” หมายถึง ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

“กรรมการ” หมายถึง กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

“ที่ปรึกษา” หมายถึง ที่ปรึกษาคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

¹ อำนาจควบคุมกิจการ หมายถึง (1) การถือหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงในนิติบุคคลหนึ่งเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนสิทธิออกเสียง
ทั้งหมดของนิติบุคคลนั้น หรือ (2) การมีอำนาจควบคุมคะแนนเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุมผู้ถือหุ้นของนิติบุคคลหนึ่ง ไม่ว่าจะโดยตรง
หรือโดยอ้อม หรือ ไม่ว่าจะเพราะเหตุอื่นใด หรือ (3) การมีอำนาจควบคุมการแต่งตั้งหรือถอดถอนกรรมการตั้งแต่กึ่งหนึ่งของกรรมการ
ทั้งหมด ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม

2. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจัดตั้งขึ้น โดยคณะกรรมการบริษัท โดยมี วัตถุประสงค์ เพื่อ

2.1 กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท และกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

2.2 พิจารณารูปแบบ กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหา การจ่ายค่าตอบแทน ให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม โปร่งใส สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัท เพื่อสร้างความมั่นใจ และความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

3. โครงสร้างและองค์ประกอบ

3.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งประธาน กรรมการ ที่ปรึกษาและเลขานุการ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

3.2 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีองค์ประกอบอย่างน้อยจำนวน 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน และมากกว่ากึ่งหนึ่งเป็นกรรมการอิสระ ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็น กรรมการอิสระ โดยประธานคณะกรรมการบริษัทไม่ควรเป็นคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

3.3 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่ไม่ใช่กรรมการอิสระ ควรเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (Non-Executive Director) เพื่อให้สามารถมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ ถ้าจำเป็นต้องมีกรรมการที่เป็นผู้บริหารดังกล่าว ไม่ควรร่วมพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

3.4 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ประกอบไปด้วย กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในธุรกิจ

4. วาระการดำรงตำแหน่ง

4.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ดำรงตำแหน่งตามรอบระยะเวลาการเป็น กรรมการบริษัท หรือตามที่คณะกรรมการบริษัทมีมติอนุมัติ

4.2 เหตุแห่งการพ้นจากตำแหน่ง ได้แก่ ครบวาระ ลาออก ตาย ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะ ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 มาตรา 68 และตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 มาตรา 89/3 89/4 และ 89/6 และประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ ที่ กจ. 3/2560 เรื่องการกำหนดลักษณะขาดความน่าไว้วางใจของกรรมการและ ผู้บริหารของบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นลงมติให้ออก หรือศาลมีคำสั่งให้ออก พ้นหรือออกจากตำแหน่ง กรรมการบริษัท ด้วยเหตุที่ระบุไว้ในข้อบังคับ

4.3 เมื่อกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนครบวาระ หรือมีเหตุใดที่ไม่สามารถดำรง ตำแหน่งได้จนครบวาระ ซึ่งมีผลให้จำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่ครบตาม

องค์ประกอบ คณะกรรมการบริษัทจะแต่งตั้งใหม่เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงภายใน 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่จำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนไม่ครบถ้วน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

5. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

5.1 การประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท (Corporate KPIs)

1) พิจารณาเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานประจำปีของกลุ่มบริษัทให้สอดคล้องกับแนวนโยบาย และภารกิจที่คณะกรรมการของกลุ่มบริษัทได้มอบหมาย และนำเสนอคณะกรรมการของกลุ่มบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

2) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทตามเกณฑ์การประเมินผลเสนอแนะแนวทาง และมาตรการในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินกิจการของกลุ่มบริษัท และนำเสนอผลฯ ณ สิ้นปีต่อคณะกรรมการของกลุ่มบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

3) ทบทวนและหรือเสนอความเห็นในการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท ตามความจำเป็นของสถานการณ์ และแนวนโยบายที่อาจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงของกลุ่มบริษัท

4) พิจารณาเกณฑ์การประเมินผลงานของกลุ่มบริษัท และกรรมการผู้อำนวยการใหญ่เพื่อพิจารณาปรับค่าตอบแทนประจำปีให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบ และจงใจให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่นำพาองค์กรให้ดำเนินงานตามเป้าหมาย

5) พิจารณาอนุมัติการปรับปรุง แก้ไข และทบทวนคู่มือเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในกรณีที่มีการแก้ไขให้นำเสนอยังคณะกรรมการของกลุ่มบริษัท เพื่อทราบต่อไป

6) รายงานผลการดำเนินงานยังคณะกรรมการของกลุ่มบริษัท เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงานตาม Corporate KPIs ของกลุ่มบริษัท อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

5.2 ด้านการสรรหา

1) กำหนดโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการของกลุ่มบริษัท ในเรื่องของจำนวนคณะกรรมการที่เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ คุณสมบัติของกรรมการแต่ละคนในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ หรืออุตสาหกรรมหลักที่กลุ่มบริษัทดำเนินกิจการอยู่ รวมถึงด้านคุณธรรมจริยธรรม และนำเสนอยังคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป

2) พิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(1) กรรมการของกลุ่มบริษัท

(2) กรรมการชดเชยของบริษัท

(3) ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัท

- (4) กรรมการผู้อำนวยการใหญ่
- (5) ผู้บริหารสูงสุดของกลุ่มบริษัท

โดยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาบุคคล และคัดเลือกด้วยความโปร่งใส ให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของกลุ่มบริษัท รวมถึงพิจารณาถึงความหลากหลายด้านทักษะ ความรู้ ความชำนาญ โดยจัดทำตารางองค์ประกอบความรู้ความชำนาญของกรรมการ (Skill Matrix) ตลอดจนพิจารณาคุณสมบัติของกรรมการอิสระ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนด และเสนอขออนุมัติ ต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อเห็นชอบให้นำเสนอขงบริษัทต่อยกดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

3) ร่วมกับกรรมการผู้อำนวยการใหญ่พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหาและแต่งตั้งบุคคล เห็นชอบบุคคลที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เสนอให้เป็นรองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

4) พิจารณาบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการ ตามที่เสนอโดยผู้ถือหุ้นของบริษัท

5) กำกับดูแลให้บริษัทจัดให้มีการประชุมพิเศษแก่กรรมการใหม่ เพื่อให้มีความรู้เข้าใจในธุรกิจของบริษัท และสามารถปฏิบัติหน้าที่กรรมการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) กำกับดูแลให้มีการจัดทำและทบทวนแผนพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เป็นประจำทุกปี เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นแผนต่อเนื่องให้ผู้สืบทอดงานในกรณีที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่พ้นจากตำแหน่ง หรือผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งนั้นๆ เกษียณอายุ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

7) กำกับดูแลให้มีการเปิดเผยนโยบายในการกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการที่มีความหลากหลาย และข้อมูลกรรมการ รวมทั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชดเชย อาทิ อายุ เพศ ประวัติการศึกษา ประสบการณ์ สัดส่วนการถือหุ้น จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ และการดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่น รวมทั้งความเป็นอิสระ หรือไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ไว้ในรายงานประจำปี และ website ของบริษัท

5.3 การพิจารณาค่าตอบแทน

1) พิจารณาค่าตอบแทนของคณะกรรมการของกลุ่มบริษัท และคณะกรรมการชดเชย เพื่อนำเสนอขงคณะกรรมการของกลุ่มบริษัทพิจารณาอนุมัติในเบื้องต้น ก่อนนำเสนอผู้ถือหุ้นอนุมัติ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

(1) ค่าตอบแทนของกรรมการควรสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของกลุ่มบริษัท
ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาท และความรับผิดชอบ

(2) ควรเปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการที่สะท้อนถึงภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละคน รวมทั้งรูปแบบและจำนวนของค่าตอบแทนด้วย

(3) กำหนดอัตราค่าตอบแทนกรรมการ ทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินให้มีความเหมาะสมทั้งค่าตอบแทนในอัตรากงที่ (เช่น ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม) และ

คำตอบแทนตามผลดำเนินงานของบริษัท (เช่น โบนัส) โดยควรเชื่อมโยงกับมูลค่าที่บริษัทสร้างให้กับผู้ถือหุ้น

(4) กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายคำตอบแทนกรรมการโดยคำนึงถึงปัจจัย ดังนี้ 1) แนวปฏิบัติ ในอุตสาหกรรม 2) ผลประกอบการและขนาดของธุรกิจ 3) ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของกรรมการ 4) บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการ 5) ผลการปฏิบัติงานของกรรมการ โดยกำหนดให้มีระดับที่เหมาะสมเพียงพอ เป็นธรรม สามารถจูงใจ และรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้ได้ ทั้งนี้ ควรสอดคล้องกับผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและต้องไม่สูงเกินไปจนทำให้กรรมการขาดความเป็นอิสระ

(5) กำหนดรูปแบบการจ่ายคำตอบแทนกรรมการทั้งคำตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม และคำตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ เช่น โบนัส เป็นต้น

2) กำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายคำตอบแทนของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

3) พิจารณากรอบนโยบายคำตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ทั้งหมดทั้งในรูปตัวเงิน และมิใช่ตัวเงินของ

- (1) คณะกรรมการของกลุ่มบริษัท
- (2) คณะกรรมการชุดย่อยของกลุ่มบริษัท
- (3) ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัท
- (4) ที่ปรึกษาคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัท
- (5) กรรมการผู้อำนวยการใหญ่
- (6) ผู้บริหารสูงสุดของกลุ่มบริษัท

โดยนำเสนอยังคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ และแจ้งคณะกรรมการของกลุ่มบริษัท เพื่อดำเนินการตามมติต่อไป

4) พิจารณากรอบอัตราโบนัสและอัตรากำไรขั้นต้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานกลุ่มบริษัท โดยพิจารณาจากผลประกอบการและผลการดำเนินงานของบริษัท

5.4 ในกรณีที่มีความจำเป็น คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนสามารถเชิญฝ่ายบริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจง หรือส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องได้

5.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนโดยรวมทั้งคณะ และรายบุคคล รวมถึงรายงานปัญหาอุปสรรคที่เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุตามขอบเขต อำนาจ หน้าที่ (ถ้ามี) ยังคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบปีละ 1 ครั้ง และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

5.6 ทบทวนกฎบัตรทุกปีเพื่อปรับปรุงให้ทันสมัย และสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ในกรณีที่มีการแก้ไขให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน นำเสนอยังคณะกรรมการบริษัทเพื่อ พิจารณาอนุมัติต่อไป

5.7 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

6. การประชุม

6.1 จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง หรือตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ กำหนดให้มี กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เข้าร่วมประชุมในแต่ละครั้งไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งจึงจะถือเป็น องค์ประชุม ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ให้ประธานคณะกรรมการ สรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยคำสั่ง ของประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ส่งหนังสือนัดประชุมและเอกสารประกอบการ ประชุมไปยังคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ไม่น้อยกว่า 3 วันก่อนประชุม เว้นแต่ในกรณี จำเป็นรีบด่วนเพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัทจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือวิธีการอื่นใดและกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจดำเนินการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ ให้ถือว่าที่ตั้ง สำนักงานใหญ่ของบริษัทเป็นสถานที่จัดการประชุม

6.2 ในกรณีประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ ประธานในที่ประชุมได้ ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมอบหมายกรรมการ สรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนใดคนหนึ่ง หรือกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนในที่ประชุม เลือกรวมกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนใด คนหนึ่งให้ปฏิบัติหน้าที่ประธานในที่ประชุมแทน

6.3 ในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่สามารถมาประชุมได้ ให้กรรมการ สรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแจ้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยวาจา หรืออาจส่งหนังสือลาประชุม

6.4 ก่อนการประชุมให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแต่ละคนพิจารณาระเบียบ วาระการประชุมในเบื้องต้นว่าตนเองมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในเรื่องที่จะพิจารณาหรือไม่ โดย กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการพิจารณาระเบียบวาระนั้น ให้งดเว้น การให้ความเห็น และงดเว้นการออกเสียงลงมติ หรือออกจากที่ประชุม

6.5 มติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์

1) ในการลงมติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ให้กรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนทุกคนมีคะแนนเสียงคนละหนึ่งเสียงและให้ถือคะแนนเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ กรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือประธานในที่

ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียง เพื่อเป็นการชี้ขาด เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณา
คำตอบแทน และผู้เข้าร่วมประชุมอื่นที่ไม่ใช่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนไม่มีสิทธิลงมติ

2) ในกรณีที่มติเหตุจำนวนกรรมการว่างลงจนเหลือจำนวนน้อยกว่ากึ่งหนึ่งขององค์ประกอบ
ซึ่งไม่ครบองค์ประชุมให้กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนที่เหลืออยู่พิจารณามอบหมายให้ฝ่าย
บริหารนำเสนอระเบียบวาระนั้นยังคณะกรรมการบริษัทโดยตรง

6.6 เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เป็นผู้บันทึกและเก็บรักษา
รายงานการประชุม รวมทั้งจัดส่งรายงานการประชุมให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน
ภายใน 7 วัน นับจากวันประชุม และให้นำส่งระเบียบวาระตลอดจนรายงานการประชุมที่ได้รับรองแล้วยัง
เลขานุการบริษัท

6.7 กรรมการทุกท่านมีสัดส่วนการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณา
คำตอบแทน อย่างน้อยร้อยละ 75 ของการประชุมทั้งปี

7. คำตอบแทน

7.1 คำตอบแทนคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ให้ได้รับตามมติที่ประชุมสามัญ
ผู้ถือหุ้นประจำปี

7.2 คำตอบแทนที่ปรึกษาคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ให้ได้รับตามมติ
คณะกรรมการบริษัท ซึ่งได้ผ่านการพิจารณากลับกรองจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนแล้ว

8. การรายงาน

8.1 ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนรายงานผลการปฏิบัติงาน หรือรายงานอื่น
ใดที่ได้ข้อสรุปชัดเจน หรือเห็นว่าคณะกรรมการบริษัทควรทราบในการประชุมคณะกรรมการบริษัท

8.2 เปิดเผยผลการปฏิบัติหน้าที่ของสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนไว้ในรายงานประจำปีของ
บริษัท (แบบ 56-1 One Report)

9. ที่ปรึกษาจากภายนอก

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนสามารถขอรับคำปรึกษาจากที่ปรึกษาภายนอก
ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญอิสระตามความเหมาะสม โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท

ภาคผนวก 1

หลักเกณฑ์การสรรหาผู้บริหารสูงสุดของกลุ่มบริษัท

หลักเกณฑ์การสรรหาตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ / ผู้บริหารสูงสุดของบริษัทย่อย

เป็นผู้มีประสบการณ์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท และด้านการบริหารในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

1. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง หรือข้าราชการการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น
2. ไม่เคยต้องคำพิพากษา หรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติ หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ
3. ไม่เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติต้องห้ามตามข้อกำหนดของบริษัท กฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด

กระบวนการสรรหาตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนพิจารณาคำหนดกระบวนการและขั้นตอนการสรรหาและเกณฑ์ประเมินเพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม พร้อมกำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน
2. ประกาศรับสมัครกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ตามหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนกำหนด ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
3. นำเสนอคณะกรรมการบริษัท อนุมัติการแต่งตั้งกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

กระบวนการสรรหาตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของบริษัทย่อย

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมเป็นผู้แทนของบริษัท ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของบริษัทย่อย พร้อมกำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน
2. คณะกรรมการบริษัทอนุมัติบุคคลไปดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของบริษัทย่อย
3. นำเสนอคณะกรรมการของบริษัทย่อยอนุมัติการแต่งตั้งผู้บริหารสูงสุด

ภาคผนวก 2

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหากรรมการ

เพื่อให้การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการของกลุ่มบริษัท ดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์และโปร่งใส สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัท ตลอดจนเป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุตำแหน่งกรรมการของกลุ่มบริษัท เมื่อตำแหน่งกรรมการของกลุ่มบริษัทว่างลง หรือกรรมการถึงกำหนดออกตามวาระ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน มีหน้าที่สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของกลุ่มบริษัท ความหลากหลายด้านทักษะ ความรู้ และความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่กลุ่มบริษัทดำเนินกิจการอยู่ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาและวิธีการสรรหาบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเพื่อบรรจุตำแหน่งกรรมการของกลุ่มบริษัท ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การคัดเลือกกรรมการ

คณะกรรมการของกลุ่มบริษัท ประกอบด้วย กรรมการตามจำนวนที่ระบุไว้ในข้อบังคับของแต่ละบริษัท กำหนด ซึ่งได้รับการแต่งตั้งและถอดถอนโดยที่ประชุมผู้ถือหุ้น (กรณีตำแหน่งกรรมการว่างลงเนื่องจากออกตามวาระ) รวมถึงได้รับการแต่งตั้งจากที่ประชุมคณะกรรมการของกลุ่มบริษัท (กรณีตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ) โดยกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร และมีกรรมการอิสระไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ทั้งนี้ คุณสมบัติของกรรมการมีดังนี้

1.1 กรรมการจะต้องเป็นผู้ที่บรรลุนิติภาวะ และมีอายุไม่เกิน 70 ปีบริบูรณ์ ณ วันที่ได้รับการเสนอชื่อ

1.2 กรรมการจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อกำหนดของคณะกรรมการบริษัท กฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) เป็นบุคคลธรรมดา
- (2) บรรลุนิติภาวะ
- (3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (4) ไม่เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินที่ได้กระทำโดยทุจริต
- (5) ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐฐานทุจริตต่อหน้าที่

(6) มิได้ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันที่เป็นการแข่งขันกับธุรกิจของกลุ่มบริษัท รวมถึงมิได้เป็นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดชอบในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือกรรมการของกลุ่มบริษัทที่ประกอบกิจการอย่างเดียวกันที่เป็นการแข่งขันกับกลุ่มบริษัท

(7) ไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่คณะกรรมการ ก.ล.ต. ประกาศกำหนด

(8) มิใช่เจ้าพนักงานของรัฐที่กลุ่มบริษัทอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่นั้นสังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่

(9) หากเป็นการแต่งตั้งกรรมการอิสระจะต้องพิจารณาคุณสมบัติเพิ่มเติมตามค่านิยมที่ระบุไว้ในหลักกติกาคู่ดูแลกิจการที่ดี หรือประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนที่ ทจ.39/2559 ข้อ 17 (2)

1.3 คณะกรรมการของกลุ่มบริษัทต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ในด้านทรัพยากรน้ำหรือวิชาชีพแขนงอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ และมีกรรมการอย่างน้อย 1 คน เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านบัญชีและการเงิน²

2. วิธีสรรหากรรมการ

2.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พิจารณาความเหมาะสมในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะในด้านต่างๆ ที่หลากหลายที่คณะกรรมการยังขาดอยู่ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อธุรกิจของกลุ่มบริษัทตาม Board Skill Matrix เพื่อให้ได้องค์ประกอบกรรมการของกลุ่มบริษัทที่มีความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อกลุ่มบริษัท

รายชื่อกรรมการบริษัท	การบริหารงานภาคเอกชน	การบริหารงานภาครัฐ	การบริหารจัดการด้านน้ำ	วิศวกรรม	เศรษฐศาสตร์/การเงิน /การบัญชี	กฎหมาย	ตรวจสอบ	นโยบายสาธารณะ บรรษัทภิบาลและ CSR	เทคโนโลยีสารสนเทศ
1.									
2.									
3.									

² หลักกติกาคู่ดูแลกิจการที่ดีของกลุ่มบริษัทอีสท์ วอเตอร์ หลักปฏิบัติที่ 3 แนวปฏิบัติที่ 3.1.1 ได้กำหนดให้ต้องมีกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารอย่างน้อย 1 คนเป็นผู้มีประสบการณ์ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ และมีกรรมการอย่างน้อย 1 คนเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านบัญชีและการเงิน (หน้า 17/40)

2.2 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ ประสิทธิภาพ ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะในด้านที่คณะกรรมการของกลุ่มบริษัทยังขาดอยู่ โดยหาก เป็นการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากเอกชน ควรใช้ฐานข้อมูลกรรมการของสมาคมส่งเสริมสถาบัน กรรมการบริษัทไทย (IOD)

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะต้องพิจารณาคคุณสมบัติตามข้อ 1.1-1.3 ความเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ ความเป็นมืออาชีพ มีภาวะการเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรมและ จริยธรรม มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ รวมถึง ตรวจสอบการมีส่วนได้ส่วนเสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ที่บุคคลผู้ถูกเสนอ ชื่ออาจมีกับบริษัท การอุทิศเวลา รวมถึงพิจารณาจำนวนบริษัทที่ผู้ถูกเสนอชื่อไปดำรงตำแหน่ง โดยจะต้อง ไม่เกิน 5 บริษัทจดทะเบียนเพื่อให้มั่นใจว่าประสิทธิภาพการทำงานจะไม่ลดลง

ทั้งนี้ หากเป็นการเสนอกรรมการรายเดิมกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระหนึ่ง จะต้องพิจารณาจากผล การปฏิบัติงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง การให้ข้อเสนอและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ การอุทิศเวลาให้กับ บริษัทการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ประกอบด้วย

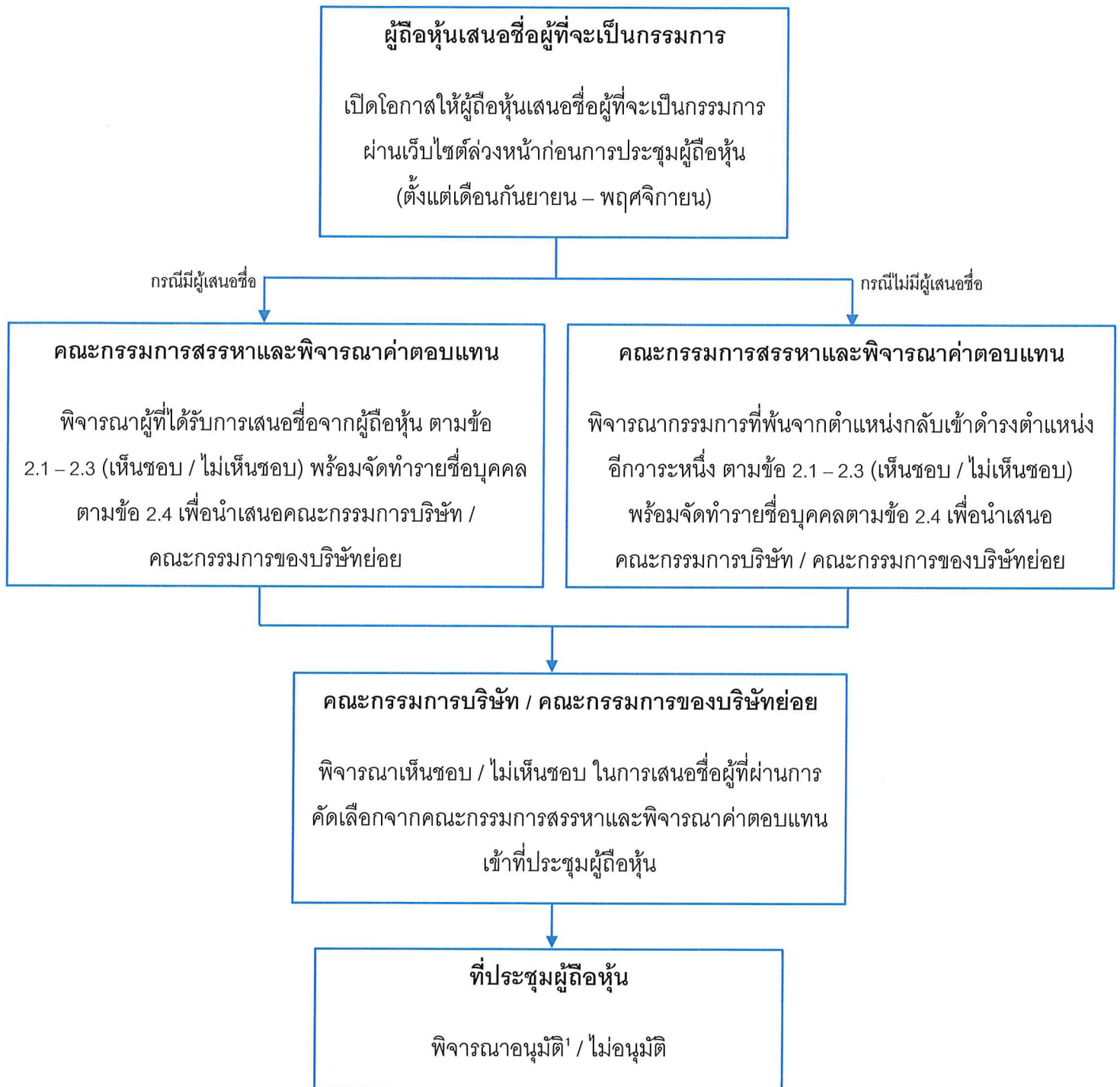
2.3 กรณีแต่งตั้งกรรมการอิสระ ควรพิจารณาความเป็นอิสระของผู้ถูกเสนอชื่อตามหลักเกณฑ์ที่ สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด รวมถึงหลักเกณฑ์ของกลุ่มบริษัท โดยหากผู้ถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการอิสระเดิมที่ จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระหนึ่ง จะต้องมีวาระการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องนับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรกไม่เกิน 9 ปี ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการสรรหากรรมการ อิสระเพิ่มเติม ในกรณีที่ปรากฏว่ามีกรรมการอิสระปัจจุบันขาดคุณสมบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้โครงสร้างกรรมการ ของกลุ่มบริษัทเป็นไปตาม โครงสร้างคณะกรรมการของกลุ่มบริษัท

2.4 จัดทำรายชื่อบุคคลที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ได้พิจารณาคัดกรองแล้ว พร้อมคุณสมบัติและเหตุผลในการคัดเลือกเรียงลำดับ เสนอคณะกรรมการของกลุ่มบริษัทเพื่อพิจารณาต่อไป

3. ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน อาจพิจารณาปรับใช้หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา กรรมการของบริษัทย่อยให้เหมาะสมกับลักษณะธุรกิจ หรือเงื่อนไขของสัญญากิจการร่วมค้าที่มีข้อตกลง ร่วมกัน

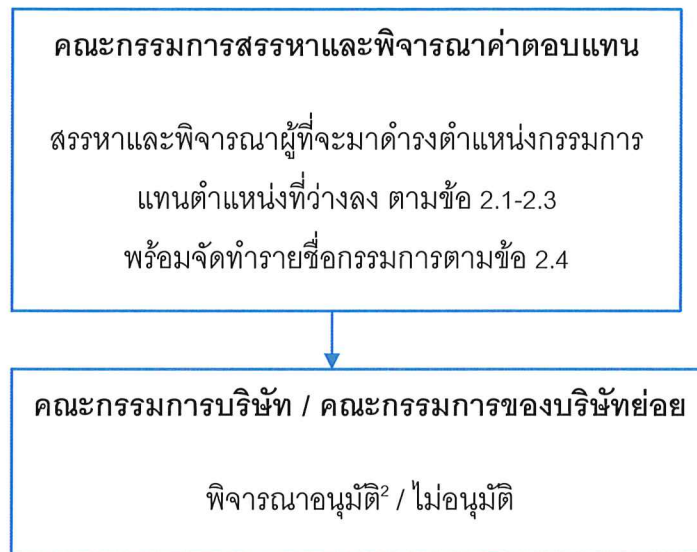
3. Flow Chart ขั้นตอนการแต่งตั้งกรรมการออกตามวาระ และกรณีอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ

Flow Chart กรณีตำแหน่งกรรมการว่างลงเนื่องจากออกตามวาระ



หมายเหตุ ¹ การพิจารณาอนุมัติจะต้องได้รับคะแนนเสียงข้างมากของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

Flow Chart กรณีตำแหน่งกรรมการว่างลงเนื่องจากเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ¹



หมายเหตุ ¹เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือน้อยกว่า 2 เดือน จะสรรหากรรมการผ่านที่ประชุมผู้ถือหุ้น

²มติของคณะกรรมการบริษัท/คณะกรรมการของบริษัทย่อย ต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่ และบุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการแทนนั้นจะอยู่ในตำแหน่งกรรมการได้เพียงเท่าที่วาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

.....

(นายวิรัตน์ เอื้อนฤมิต)
ประธานคณะกรรมการบริษัท