



บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวล็อปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

	หน้า
1. วัตถุประสงค์	1
2. องค์ประกอบและการแต่งตั้ง	1
3. ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	1
4. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	2
5. วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	2
6. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	3
7. เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	3
8. การประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	4
9. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	4
10. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท และตามหลักการการกำกับดูแลกิจการที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านเกี่ยวกับการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้กับคณะกรรมการ และผู้บริหารสูงสุด เพื่อให้การสรรหากรรมการและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นไปอย่างโปร่งใส ชัดเจน มีความเหมาะสม และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม โดยคำนึงเปรียบเทียบในระดับและอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยกลั่นกรองจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และขอความเห็นชอบจากที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริษัท จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อทำหน้าที่ดังกล่าว ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2554 และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2558 เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2558 ในเรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเข้าร่วมกับคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนเป็นคณะเดียว

2. องค์ประกอบและการแต่งตั้ง

1. คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยเลือกตั้งจากกรรมการบริษัท
2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 ท่าน
3. ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นไปอย่างอิสระ และโปร่งใส

3. ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ทำหน้าที่ :

1. คัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการรายใหม่ หรือสรรหาผู้บริหารสูงสุด โดยให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ หรือวิธีการสรรหาและคัดเลือกอย่างมีหลักเกณฑ์ และความโปร่งใส เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ
2. พิจารณาและนำเสนอค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมในแต่ละปีของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ และผู้บริหารตั้งแต่กรรมการผู้จัดการขึ้นไป เพื่อเสนอให้กรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ หรือนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติแล้วแต่กรณี
3. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ มอบหมาย



4. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. เป็นกรรมการบริษัท
2. เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนเข้าใจถึงคุณสมบัติ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ในฐานะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
3. สามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
4. ประธานคณะกรรมการจะไม่เป็นประธานหรือสมาชิกในคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อให้การทำหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยมีความเป็นอิสระ
5. กรรมการอิสระที่เป็นประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องมีคุณสมบัติของกรรมการอิสระครบถ้วนตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน

5. วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นตำแหน่งของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี นับแต่วันแต่งตั้ง โดยกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ได้
2. การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - 2.1 ลาออก
 - 2.2 เสียชีวิต
 - 2.3 คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทน

6. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. พิจารณาเสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในกรณีที่ตำแหน่งว่างลงเนื่องจากครบวาระ หรือในกรณีอื่นๆ
2. กำหนดหลักเกณฑ์และประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการ เป็นประจำทุกปี เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการ โดยใช้บรรทัดฐานที่ได้ตกลงกันล่วงหน้ากับประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการตามเกณฑ์ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งรวมถึงผลปฏิบัติงานทางการเงิน ผลงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในระยะยาว
3. พิจารณาค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ซึ่งรวมถึงค่าตอบแทนรายเดือน ค่าเบี้ยประชุม โบนัสประจำปี เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทให้ความเห็นชอบ และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณานอมติ
4. พิจารณาค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการ ซึ่งรวมถึงค่าตอบแทนรายเดือน ค่าเบี้ยประชุม โบนัสประจำปี โดยประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะเป็นผู้สื่อสารผลการพิจารณาให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการทราบ
5. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายอันเนื่องเกี่ยวกับการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนของกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง

7. เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

การแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อช่วยเหลือด้านการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เกี่ยวกับการนัดประชุม จัดเตรียมวาระการประชุม นำส่งและเสนอเอกสารการประชุมที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน และบันทึกรายงานการประชุมที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และดำเนินการส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการได้ประเมินตนเอง เพื่อรวบรวมผลประเมิน จัดทำรายงานสรุปประมวลผลการประเมิน และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทต่อไป



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

8. การประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อพิจารณารื้อ และดำเนินการใดๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ต่อหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ
2. ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะต้องประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทั้งหมด จึงจะครบเป็นองค์ประชุม
3. ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งขึ้นเป็นประธานในที่ประชุม
4. การลงมติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะกระทำโดยถือเสียงข้างมากของกรรมการที่มาประชุมครบองค์ประชุม กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด เว้นแต่กรณีที่กรรมการสองคนเข้าประชุม ต้องมีมติเป็นเอกฉันท์ ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องใดจะต้องไม่เข้าร่วมในการพิจารณาหรือลงมติเกี่ยวกับเรื่องนั้น

9. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จัดทำรายงานสรุปความเห็นของที่ประชุม และรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

10. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองของคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้วยการทำแบบประเมินตนเองของทั้งคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ และแบบประเมินของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี



บริษัท ชาญอิสสระ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

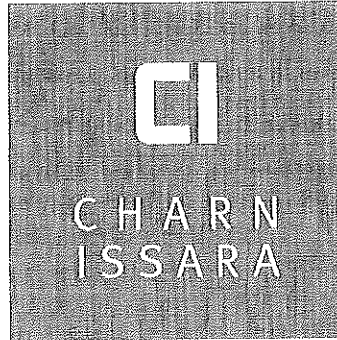
กฎบัตรนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2558 โดยการอนุมัติของคณะกรรมการบริษัท ในการประชุม ครั้งที่ 2/2558 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2558

นายประเวศวุฒิ ไรวา

ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

นางศรวิรา อิสสระ

ประธานคณะกรรมการบริษัท



Charn Issara Development Public Company Limited

Charter of the Nomination and Remuneration Committee



	Page
1. Objectives	1
2. Composition and the Appointment	1
3. Scope of power and authority of the Nomination and Remuneration Committee	1
4. Qualification	1
5. Tenure	2
6. Duty and responsibility	2
7. Secretary to the Nomination and Remuneration Committee	2
8. Meeting	3
9. Report	3
10. Performance appraisal	3



1. Objectives

In corresponding to the policy of corporate good governance and principles of corporate good governance of Stock Exchange of Thailand on the remuneration to the Board of Directors and management, to ensure a transparent, precise and appropriate consideration on remuneration and to create a fair reference to those similar levels in the same industry, through a consideration of the Remuneration Committee with approval from the Shareholder's Meeting, the Board of Directors has established a Remuneration Committee to handle this duty in accordance with the resolutions of the Board of Directors No. 1/2011 held on February 25, 2011.

2. Composition and the Appointment

1. The Company's Board of Directors shall consider for appointment of the Remuneration Committee by elections from the Board of Directors.
2. The Remuneration Committee comprises of a minimum 3 Directors.
3. The Chairman of the Remuneration Committee shall be an Independent Director to ensure an independent consideration on remuneration.

3. Scope of duty and authority of the Nomination and Remuneration Committee

The Nomination and Remuneration Committee has the following duties:-

1. To select and nominate candidates for new Director or recruit top executive by establishing a guideline or recruitment process with transparency to propose to the Board of Directors or Shareholders Meeting for approval.
2. To consider and propose necessary remuneration suitable for the Board of Directors, sub committees and management from manager level upward and propose to the Company's Board of Directors or Shareholders Meeting for approval as the case may be.
3. To undertake any other assignment from the Company's Board of Directors

4. Qualifications

1. Must be a member of the Board of Directors,
2. Qualified and experienced including possess an understanding on qualifications, duty and responsibility of Remuneration Committee,
3. Able to spare enough times to conduct the duty of Remuneration Committee,
4. Chairman of the Committee shall not chair or be a member of sub-committee to ensure independence of those sub-committees,
5. Independent Directors who chair the Remuneration Committee shall possess all required qualifications prescribed by the Securities and Exchange Commission.



5. Tenure

1. Remuneration Committee shall have a tenure of 3 years each from the date of appointment. The retiring member is eligible for re-appointment.
2. Apart from the vacancy upon the expiration of the term, a member of the Remuneration Committee shall vacate office when:-
 1. Resign
 2. Death
 3. The Board of Directors passes a resolution to remove him/her from the office.

6. Duty and responsibility

1. Establish guidelines and conduct performance appraisal on the Board of Directors, Sub Committee and Managing Director on an annual basis. The results of which shall be used for remuneration consideration with reference to the agreed criteria which is subjective. This includes financial results and works related to the long term operational strategy. The report on performance appraisal shall be submitted to the Board of Directors for consideration and the Chairman of the Board of Directors shall inform the Managing Director of the Board's resolution.
2. Consider the remuneration for the Board of Directors, Sub Committee and Managing Directors which include monthly remuneration, meeting allowance, annual bonus for submission to the Board of Directors and/or the shareholders' meeting for approval.
3. Any other works as may be assigned by the Board of Directors in relation to the remuneration of Directors and senior executive.

7. Secretary to the Nomination and Remuneration Committee

The appointment of Secretary to the Nomination and Remuneration Committee to assist the operation of the Nomination and Remuneration Committee in relation to meeting appointment, preparation of meeting agenda and deliver meeting papers relating to remuneration comparable to those in the same industry and minutes of meeting which has been approved by the Nomination and Remuneration Committee, send out the evaluation form to the Company's Directors, Chief Executive Directors and the Managing Directors for self-evaluation then consolidate the evaluation results into report of self-evaluation for submission to the Board of Directors Meeting.



8. Meeting

1. The Remuneration Committee shall arrange to have a minimum of 2 meetings per annum to consider or manage any business pertaining to its responsibility for the efficiency and to achieve objective on its call of duty and responsibility assigned by the Board of Directors.
2. At a meeting of the Remuneration Committee at least half of the Committee's members must be present to meet the quorum.
3. In the event that the Chairman is not in the meeting or is unable to conduct his/her duty then the Committee's members shall elect one of the attending members to chair the meeting.
4. In passing resolutions of the Remuneration Committee the majority votes of those Committees present and meet the quorum shall be needed. Each Committee's member shall have 1 vote. In the event of tie vote the Chairman of the Meeting shall exercise a casting vote except for the case of only 2 Committee's members attending the meeting then unanimous votes are required. Any member of the Committee has interest in any business on agenda he/she shall abstain from voting on that particular agenda.

9. Report

The Chairman of the Remuneration Committee shall report opinion of the Meeting and its operation report to the Board of Directors at least twice a year.

10. Performance appraisal

The Nomination and Evaluation Committee should arrange for the appraisal of their performance by self-evaluation at least once a year. Such appraisal should include self-evaluation of the entire Committee and self-evaluation of the Chief Executive Officer or any other suitable method to increase efficiency of its operation in accordance with the good corporate governance guideline.



Charn Issara Development Public Co., Ltd.

Charter of the Nomination and Remuneration Committee

This Charter is effective on this February 25, 2015 by approval from the Company's Board of Directors Meeting No. 2/2015 held on February 25, 2558.

Mr. Pravesvudhi Raiva
Chairman of the Nomination and
Remuneration Committee

Mrs. Srivara Issara
Chairperson of the Board of Directors