

Thai Air Asia

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด

คณะกรรมการ บจ. ไทยแอร์เอเชีย ได้กำหนดรายละเอียดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหา และการกำหนดค่าตอบแทน ไว้ดังนี้

ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการสรรหา

1. พิจารณาโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ให้มีความเหมาะสมกับองค์กร และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
2. พิจารณาลักษณะและนโยบายในการสรรหากรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย ตลอดจนสรรหาและพิจารณากลับกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อยทดแทนกรรมการที่ครบวาระหรือกรณีอื่นๆ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา และ/หรือ เสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
3. พิจารณาสรรหาผู้ที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ในกรณีที่มีตำแหน่งว่างลง รวมทั้งจัดให้มีแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง
4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดค่าตอบแทน

1. พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อยให้มีความชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับผลประกอบการ และปัจจัยแวดล้อมอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าตอบแทนของบริษัทชั้นนำในตลาดหลักทรัพย์ฯ และบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือใกล้เคียงกับ บจ. ไทยแอร์เอเชีย
2. กำหนดแนวทางและประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน
3. พิจารณากำหนดค่าตอบแทนแก่กรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อยเพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ
4. รายงานนโยบายด้านค่าตอบแทนกรรมการ หลักการ/เหตุผลและวัตถุประสงค์ของนโยบาย เปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

โครงสร้างคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท โดยประกอบด้วยสมาชิกอย่างน้อย 3 คน

คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง มีเวลาเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัท และติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

2. มีความเป็นกลางในการสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อบำ
ดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูง

วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี เมื่อครบกำหนดตามวาระอาจได้รับ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้

การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยการประชุมคณะกรรมการ
สรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจกำหนดให้มีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยปฏิบัติตามเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
ทั้งนี้ ควรจัดให้มีการประชุมในเรื่องต่างๆ ตามขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

องค์ประชุมและการออกเสียงลงคะแนน

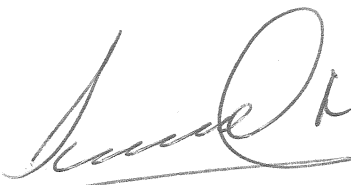
1. การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ
จำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม
หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มาเข้าร่วมประชุมเลือกกรรมการท่านใดท่านหนึ่ง
เป็นประธานในที่ประชุม

2. มติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นด้วยไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ
จำนวนกรรมการทั้งหมดที่เข้าร่วมประชุม กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน และถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้
ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเพื่อเป็นเสียงชี้ขาด

ค่าตอบแทนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ให้คณะกรรมการพิจารณาผลตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นค่าเบี้ยประชุม โดย
ได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 พฤศจิกายน 2567 เป็นต้นไป



(นายสันติสุข คล่องใช้ยา)

ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน