

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บรรษัทภิบาล และความยั่งยืน บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด(มหาชน)

### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในด้านที่เกี่ยวกับการสรรหาและการพิจารณาค่าตอบแทนให้กับกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง พนักงานของบริษัทและบริษัทในเครือมีกระบวนการในการสรรหาและคัดเลือกกรรมการที่โปร่งใสและชัดเจนมีโครงสร้างและอัตราค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานนำพาองค์กรให้ดำเนินงานตามเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว ในด้านบรรษัทภิบาล โดยการมีบทบาทในการกำหนดและทบทวนหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินกิจการและใช้เป็นแนวปฏิบัติของกรรมการบริษัท ผู้บริหารระดับสูง พนักงานบริษัทและบริษัทในเครือ เพื่อก่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสีย สำหรับในด้านความยั่งยืน มีหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทเพื่อบรรลุเป้าหมายในการนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนอันเป็นแนวปฏิบัติสากลที่บริษัทจดทะเบียนพึงปฏิบัติ เพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน

ดังนั้น คณะกรรมการบริษัทจึงได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บรรษัทภิบาล และความยั่งยืน โดยมีหน้าที่ที่สำคัญเพื่อแบ่งเบาภาระของคณะกรรมการบริษัท คือ

1. ด้านการสรรหาโดยการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อรับเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท กรรมการอิสระ คณะกรรมการชุดย่อยและอนุกรรมการชุดต่างๆ ประธานกรรมการบริหาร ผู้บริหารระดับสูง และตำแหน่งใด ๆ ที่ถูกกำหนดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
2. ด้านการพิจารณาค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการบริหาร คณะกรรมการชุดย่อยและอนุกรรมการชุดต่างๆ ผู้บริหารระดับสูงและพนักงาน เพื่อเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้น และ/หรือ ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทแล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาต่อไป
3. ด้านบรรษัทภิบาล โดยมีหน้าที่ช่วยคณะกรรมการบริษัทรับผิดชอบต่อเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัท บริษัทย่อยและบริษัทในเครือตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และให้สอดคล้องกับหลักการและวัฒนธรรมองค์กรที่บริษัทกำหนดไว้ตลอดจนข้อกำหนด ข้อบังคับ ระเบียบ กฎกระทรวง และกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท
4. ด้านความยั่งยืน เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลและส่งเสริมการดำเนินธุรกิจของบริษัทให้เป็นไปอย่างยั่งยืน โดยการกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง นโยบาย เป้าหมายการจัดการ ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน และคำนึงถึงความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ติดตามทิศทางและแนวโน้มการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่เกิดขึ้นทั้งในระดับประเทศและระดับสากลอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งทบทวนการกำกับดูแลและการทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรอย่างต่อเนื่องให้ครอบคลุมทุกมิติในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสีย และเพื่อการบริหารจัดการให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

## 2. นิยาม

ในกฎบัตรนี้

บริษัท	หมายถึง	บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
คณะกรรมการ	หมายถึง	คณะกรรมการบริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
ผู้บริหารระดับสูง	หมายถึง	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer) หัวหน้าคณะเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน (Chief Financial Officer) หัวหน้าคณะเจ้าหน้าที่บริหารด้านกลยุทธ์ (Chief Strategy Officer) และ กรรมการผู้จัดการของบริษัท และบริษัทย่อย
บริษัทย่อย	หมายถึง	บริษัทหรือนิติบุคคลที่ บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ถือหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงเกินกว่าร้อยละ 50 ไม่ว่าจะถือหุ้นโดยตรงหรือถือหุ้นโดยอ้อม
บริษัทในเครือ	หมายถึง	บริษัทหรือนิติบุคคลที่ บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) หรือบริษัทย่อย มีอำนาจจัดการทั้งหมดหรือโดยส่วนใหญ่ หรือถือหุ้นในบริษัทหรือนิติบุคคลนั้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงไม่ว่าจะถือหุ้นโดยตรงหรือถือหุ้นโดยอ้อม
บริษัทร่วมทุน	หมายถึง	บริษัทหรือนิติบุคคลที่ บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย บริษัทในเครือถือหุ้นในบริษัทหรือนิติบุคคลนั้นไม่ว่าจะถือหุ้นโดยตรงหรือถือหุ้นโดยอ้อมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมดำเนินกิจการร่วมกัน
พนักงาน	หมายถึง	พนักงานของบริษัท บริษัทย่อยและบริษัทในเครือ

## 3. องค์ประกอบและคุณสมบัติ

- 3.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งประธานกรรมการและคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บรรษัทภิบาล และความยั่งยืน โดยพิจารณาจากกรรมการบริษัท และมีจำนวนเท่าใดขึ้นอยู่กับพิจารณาของคณะกรรมการบริษัท
- 3.2 คณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บรรษัทภิบาล และความยั่งยืน ควรมาจากกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่ ถ้ามีกรรมการที่เป็นผู้บริหารก็ให้เป็นส่วนน้อยของจำนวนกรรมการทั้งหมด และประธานกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บรรษัทภิบาล และความยั่งยืน ควรเป็นกรรมการอิสระ
- 3.3 ให้คณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บรรษัทภิบาล และความยั่งยืน พิจารณาแต่งตั้งบุคคลเพื่อทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บรรษัทภิบาล และความยั่งยืน และรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบ
- 3.4 คณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บรรษัทภิบาล และความยั่งยืน อาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นมาเพื่อมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องก็ได้

#### 4. วาระการดำรงตำแหน่งและค่าตอบแทน

- 4.1 กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บริษัทภิบาล และความยั่งยืน มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 2 (สอง) ปี
- 4.2 นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บริษัทภิบาล และความยั่งยืน อาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
  - (1) ตาย
  - (2) ลาออก
  - (3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และ/หรือตาม พ.ร.บ.หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือตามที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด
  - (4) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้ออก
- 4.3 กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บริษัทภิบาล และความยั่งยืน คนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นใบลาออกต่อประธานคณะกรรมการบริษัท
- 4.4 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บริษัทภิบาล และความยั่งยืน ว่างลงเพราะเหตุอื่น นอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทเลือกกรรมการบริษัทคนใดคนหนึ่งดำรงตำแหน่ง กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บริษัทภิบาล และความยั่งยืน เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง โดยผู้ได้รับการแต่งตั้งจะมีวาระการดำรงตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บริษัทภิบาล และความยั่งยืน ที่ออกไปนั้น
- 4.5 กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บริษัทภิบาล และความยั่งยืน ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งต่อไปได้
- 4.6 กรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บริษัทภิบาล และความยั่งยืน จะได้รับค่าตอบแทนเพียงใดให้เป็นไปตามที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นกำหนด

#### 5. ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ

##### 5.1 ด้านการสรรหา

- 5.1.1 เสนอหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดเลือกกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย อนุกรรมการชุดต่างๆ คณะกรรมการบริหาร ประธานกรรมการบริหาร ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
- 5.1.2 ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย อนุกรรมการชุดต่างๆ คณะกรรมการบริหาร ประธานกรรมการบริหาร และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี

- 5.1.3 กรณีที่ตำแหน่งกรรมการของบริษัทว่างลง เนื่องจาก
- 1) ออกตามวาระ ให้พิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทและขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี
  - 2) นอกจากเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ พิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง
- 5.1.4 เสนอหลักเกณฑ์และแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย อนุกรรมการชุดต่าง ๆ ประธานกรรมการบริหาร ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท
- 5.1.5 เรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

## 5.2 ด้านค่าตอบแทน

- 5.2.1 เสนอหลักเกณฑ์และแนวทางการกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการบริษัท อนุกรรมการชุดต่าง ๆ ประธานกรรมการบริหาร ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานบริษัท เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติแล้วแต่กรณี
- 5.2.2 พิจารณาการปรับปรุงนโยบาย และโครงสร้างการบริหารค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท อนุกรรมการชุดต่าง ๆ ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานของบริษัท บริษัทย่อย และบริษัทในเครือ ให้สอดคล้องกับสถานะของตลาดแรงงานเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 5.2.3 เรื่องอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

## 5.3 ด้านบรรษัทภิบาล

- 5.3.1 กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Policy) เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดี
- 5.3.2 พิจารณาและกำหนดจรรยาบรรณทางธุรกิจ (Code of Business Conduct) และจรรยาบรรณทางธุรกิจของพนักงาน (Code of Conduct) โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ดี
- 5.3.3 พิจารณา ทบทวน และ ปรับปรุง นโยบายการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณทางธุรกิจ และจรรยาบรรณทางธุรกิจของพนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานสากล ตลอดจนหลักเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
- 5.3.4 กำกับดูแลให้มั่นนโยบายต่อต้านคอร์รัปชันที่เหมาะสมเพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจ
- 5.3.5 เรื่องอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

#### 5.4 ด้านความยั่งยืน

- 5.4.1 ให้ความเห็นชอบนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของกิจการ ตามที่คณะกรรมการบริหารนำเสนอ ภายใต้กรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแลให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ และประกาศเป็นแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กร
- 5.4.2 กำกับดูแลการปฏิบัติงานในภาพกว้าง เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บรรษัทภิบาล และความยั่งยืน ได้กำหนดไว้
- 5.4.3 พิจารณาทบทวนและเสนอปรับปรุงนโยบาย รวมถึงสนับสนุนการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของบริษัท และบริษัทย่อย ตามที่คณะกรรมการบริหารนำเสนอ ในด้านความยั่งยืนของกิจการ ให้ทันสมัยและสอดคล้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- 5.4.4 ให้คำแนะนำ และสนับสนุนให้กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการกำกับดูแลกิจการ ความยั่งยืนและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร
- 5.4.5 ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ด้านความยั่งยืนของกิจการ ให้คณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บรรษัทภิบาล และความยั่งยืน มีอำนาจเรียกสั่งการให้ฝ่ายจัดการ หัวหน้าหน่วยงาน หรือพนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้องมาให้ความเห็นร่วมประชุมหรือส่งเอกสารที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น นอกจากนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของกฎบัตรฉบับนี้ คณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บรรษัทภิบาล และความยั่งยืน อาจขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาอิสระภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพอื่น ๆ หากเห็นว่ามี ความจำเป็น และเหมาะสม

#### 6. การประชุม

- 6.1 คณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บรรษัทภิบาล และความยั่งยืน จะต้องจัดให้มีหรือเรียกประชุมอย่างน้อย ปีละ 3 ครั้ง
- 6.2 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บรรษัทภิบาล และความยั่งยืน จะต้องมีการเข้าร่วมในการประชุมแต่ละครั้งเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดและในการประชุมแต่ละครั้ง กรรมการอิสระจะต้องมีจำนวนที่มากกว่าจึงจะครบเป็นองค์ประชุม
- 6.3 มติที่ประชุมของคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บรรษัทภิบาล และความยั่งยืน จะถือตามเสียงข้างมากของกรรมการที่มาประชุมและครบองค์ประชุม ทั้งนี้ กรรมการผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องใดจะต้องไม่เข้าร่วมในการพิจารณาหรือลงมติเกี่ยวกับเรื่องนั้น

## 7. การรายงาน

คณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บริษัทภิบาล และความยั่งยืน ต้องรายงานการปฏิบัติหน้าที่ต่อ คณะกรรมการบริษัท และรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้นในรายงานประจำปี

## 8. ที่ปรึกษา

คณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน บริษัทภิบาล และความยั่งยืน สามารถขอรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญอิสระ ตามความเหมาะสมด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท

## 9. บทเฉพาะกาล

ยกเลิกกฎบัตรคณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบริษัทภิบาล ที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2562 เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 และให้ใช้กฎบัตรนี้แทน

ทั้งนี้ กฎบัตรฉบับนี้ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ.2566 และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ.2566 เป็นต้นไป



(นายอมรศักดิ์ นพรมภา)

ประธานกรรมการ

บริษัท แอล.พี.เอ็น.ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)