

## กฎบัตรคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน

### บริษัทเอสซีจี แพคเกจจิ้ง จำกัด (มหาชน)

คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนเป็นส่วนหนึ่งของการมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 214 (10/2562) ครั้งที่ 224 (8/2563) ครั้งที่ 227 (3/2564) ครั้งที่ 239 (7/2565) ครั้งที่ 247 (7/2566) และครั้งที่ 255 (7/2567) มีมติกำหนดกฎบัตรคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนฉบับนี้เพื่อให้กรรมการพิจารณาค่าตอบแทนทุกคนตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตน และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

#### 1. ขอบเขตหน้าที่

ให้คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1.1 เสนอแนวทางและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท โดยให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของผู้ได้รับแต่งตั้งและการว่าจ้าง รวมทั้งพิจารณาเงื่อนไขต่าง ๆ ในการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น ให้ผู้บริหารระดับสูงและพนักงาน (ถ้ามี) และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการอนุมัติ และ/หรือนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 1.2 เสนอนโยบายการพิจารณาค่าตอบแทนให้แก่ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ซึ่งรวมถึงเงินเดือน โบนัสประจำปี (Fixed Bonus) เงินรางวัลพิเศษประจำปี (Variable Pay) โดยให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทและผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงเป็นรายบุคคล ตามรูปแบบการจ้าง ดังนี้
  - ผู้บริหารระดับสูงที่บริหารรูปแบบการจ้างที่กำหนดระยะเวลาจ้าง ซึ่งกำหนดเงินเดือนตลอดสัญญาไว้แล้ว
  - ผู้บริหารระดับสูงที่บริหารโดยรูปแบบการจ้างงานจนเกษียณอายุ
- 1.3 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทเป็นรายบุคคลตามข้อเสนอขอของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อกำหนดค่าตอบแทนก่อนนำเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี โดยจะต้องคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่าของส่วนของผู้ถือหุ้นในระยะยาวประกอบการพิจารณาประเมินผลด้วย
  - ผู้บริหารระดับสูงที่บริหารรูปแบบการจ้างที่กำหนดระยะเวลาจ้าง ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาจ่ายเงินรางวัลพิเศษประจำปี (Variable Pay) และ/หรือเงินรางวัลพิเศษอื่น ๆ
  - ผู้บริหารระดับสูงที่บริหารโดยรูปแบบการจ้างงานจนเกษียณอายุ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดค่าตอบแทน และพิจารณาจ่ายเงินรางวัลพิเศษประจำปี (Variable Pay)
- 1.4 พิจารณาสัญญาจ้างงานใหม่ การต่อสัญญาจ้างใหม่ ก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาเดิม และพิจารณาค่าตอบแทนผลประโยชน์พิเศษการออกจากงาน กรณีสิ้นสุดสัญญาเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาโดยไม่มีการทำงานสัญญาจ้างงานใหม่ และกรณีบริษัทเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา ก่อนนำเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท สำหรับผู้บริหารระดับสูงที่บริหารค่าจ้างโดยรูปแบบการจ้างที่กำหนดระยะเวลาจ้าง

- 1.5 พิจารณางบประมาณการขึ้นค่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างและผลตอบแทน เงินรางวัลประจำปีของพนักงานจัดการระดับสูงก่อนเสนอคณะกรรมการบริษัท
- 1.6 จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน สามารถทดแทนกันได้โดยไม่ขาดตอน
- 1.7 พิจารณาบทบทวน ศึกษา ติดตามความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในเรื่องผลตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทอนุมัติ
- 1.8 พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงเปรียบเทียบกับบริษัทจดทะเบียนชั้นนำอื่น ๆ ที่มีการประกอบธุรกิจอย่างเดียวกันเพื่อให้บริษัทรักษาความเป็นผู้นำในตลาดธุรกิจอุตสาหกรรมนั้น ๆ และเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานให้เจริญก้าวหน้า
- 1.9 ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน เป็นประจำทุกปี โดยประเมินการปฏิบัติงานโดยรวมทั้งคณะ (As a Whole) และประเมินตนเองเป็นรายบุคคล (Self-Assessment)
- 1.10 รายงานความคืบหน้าและผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัททุกครั้งหลังมีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ
- 1.11 เปิดเผยกกำหนดค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งจัดทำรายงานของคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทด้วย
- 1.12 ปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ให้คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน มีอำนาจเรียก สั่งการ ให้ฝ่ายจัดการ หัวหน้าหน่วยงานหรือพนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้องมาให้ความเห็น ร่วมประชุมหรือส่งเอกสาร ที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น นอกจากนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของกฎบัตรฉบับนี้ คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน อาจขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาอิสระภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพอื่น ๆ หากเห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสมโดยบริษัทจะเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องค่าใช้จ่ายทั้งหมด

## 2. องค์ประกอบของคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน

ให้คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนมีองค์ประกอบดังนี้

- 2.1 ประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน และควรประกอบด้วยกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน
- 2.2 กรรมการพิจารณาค่าตอบแทน ต้องได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท
- 2.3 ให้คณะกรรมการบริษัท หรือคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนเลือกกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธาน โดยประธานกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน ควรเป็นกรรมการอิสระ เพื่อความโปร่งใส และเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่
- 2.4 ให้คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานเกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม จัดเตรียมวาระการประชุม นำส่งเอกสารประกอบการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม

## 3. คุณสมบัติของกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน

- 3.1 เป็นกรรมการบริษัท
- 3.2 ประธานกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนควรเป็นกรรมการอิสระ เพื่อช่วยเป็นแกนหลักในการผลักดันให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน เป็นไปอย่างอิสระ

- 3.3 มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) ("พ.ร.บ. บริษัทมหาชน") พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) รวมถึงประกาศ ข้อบังคับ และ/หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง กำหนด รวมทั้งต้องไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้เป็น กรรมการหรือผู้บริหารตามที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือ คณะกรรมการกำกับตลาดทุนประกาศกำหนด
- 3.4 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ตลอดจนมีความรู้ ความเข้าใจถึงคุณสมบัติ หน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน
- 3.5 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ติดตามการเปลี่ยนแปลงของผลการดำเนินงานของบริษัทและบริษัทย่อย อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทน
- 3.6 สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็น รวมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายได้โดยอิสระ เปิดเผย โปร่งใส และสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ

#### 4. วาระการดำรงตำแหน่ง

ให้กรรมการพิจารณาค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่าวาระการเป็นกรรมการบริษัท โดย ครบกำหนดออกตามวาระในวันประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีที่ครบวาระการเป็นกรรมการ ทั้งนี้เมื่อครบ กำหนดออกตามวาระก็อาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจาก ตำแหน่งเมื่อ

- 1) พ้นสภาพจากการเป็นกรรมการของบริษัท หรือขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการบริษัทหรือมี ลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับของบริษัท หรือตาม พ.ร.บ. บริษัทมหาชน และ/หรือกฎหมายว่า ด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- 2) ลาออก
- 3) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน ตามที่กฎหมายหรือกฎบัตรนี้กำหนด
- 4) คณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 5) เสียชีวิต

กรรมการพิจารณาค่าตอบแทนคนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธานกรรมการ บริษัท ทั้งนี้การลาออกนั้นจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงประธานกรรมการบริษัท

ในกรณีที่กรรมการพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ ให้คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน ที่พ้นจากตำแหน่งต้องอยู่รักษาการในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปพลางก่อนจนกว่าคณะกรรมการพิจารณา ค่าตอบแทนชุดใหม่จะเข้ารับหน้าที่

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนขึ้นเป็นกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน แทน เพื่อให้กรรมการพิจารณาค่าตอบแทนมีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด โดยบุคคลที่เข้าเป็น กรรมการพิจารณาค่าตอบแทน แทนอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการพิจารณา ค่าตอบแทนซึ่งตนแทน

## 5. การประชุม

ให้มีการเรียกประชุมคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน ตามที่คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน หรือประธานกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ควรจัดให้มีการประชุมอย่างน้อย 4 ครั้งต่อปี

ในการเรียกประชุมคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน ให้ประธานกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน หรือเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน โดยคำสั่งของประธานกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน แจ้งไปยังกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน ไม่น้อยกว่า 3 วันก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วน จะแจ้งการนัดประชุมหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

ในการประชุมคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน ประธานกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน หรือประธานในที่ประชุมอาจกำหนดให้มีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมที่แม้จะมิได้อยู่ในสถานที่เดียวกันสามารถประชุมปรึกษาหารือและแสดงความคิดเห็นระหว่างกันได้ โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน ควรจัดให้มีการประชุมในเรื่องต่าง ๆ ตามขอบเขตหน้าที่

## 6. องค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน ต้องมีกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนเข้าร่วมประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนทั้งหมดที่คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งจึงจะเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานพิจารณาค่าตอบแทนไม่ได้เข้าร่วมประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งเข้าร่วมประชุมเลือกกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนที่เข้าร่วมประชุมคนหนึ่งเป็นประธานในการประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด กรรมการพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น

การลงมติของคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน อาจกระทำได้โดยไม่ต้องมีการประชุมและมีผลสมบูรณ์เสมือนหนึ่งว่าได้มีการลงมติแล้วเมื่อกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนทุกคนได้ลงลายมือชื่อรับรองไว้ในมตินั้นๆ

## 7. ค่าตอบแทน

ให้กรรมการพิจารณาค่าตอบแทนได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ

กฎบัตรฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 29 ตุลาคม 2567

ประกาศ ณ วันที่ 29 ตุลาคม 2567

-ลงนามโดย-

(นายประสาร ไตรรัตน์วรกุล)

ประธานกรรมการ