



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
บริษัท เพเนเลสแมติก โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน)



PanelésMatic Solutions

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. คำนิยาม

“บริษัท”	หมายความว่า	บริษัท เพเนลส์มาติก โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน)
“คณะกรรมการสรรหา”	หมายความว่า	คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนของบริษัท
“กรรมการสรรหา”	หมายความว่า	กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนบริษัท ของบริษัท
“กรรมการอิสระ”	หมายความว่า	กรรมการที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนดปรากฏตามเอกสารแนบ 1 หรือที่สำนักงาน ก.ล.ต. อาจกำหนดขึ้นไปในอนาคต
“ประธานกรรมการ”	หมายความว่า	ประธานกรรมการบริษัท เพเนลส์มาติก โซลูชั่นส์ จำกัด
“ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร”	หมายความว่า	ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท
“ผู้บริหารระดับสูง”	หมายความว่า	ผู้บริหารบริษัท ที่เข้าข่ายตามนิยาม “ผู้บริหาร” ที่กำหนดโดยสำนักงาน ก.ล.ต.
“สำนักงาน ก.ล.ต.”	หมายความว่า	สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
“ตลาดหลักทรัพย์”	หมายความว่า	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทำหน้าที่พิจารณากลับกรองการสรรหาบุคคลผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญในบริษัท ด้วยหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาที่มีมาตรฐานและโปร่งใส รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สมเหตุสมผล ซึ่งสามารถแข่งขันกับตลาดที่ประกอบธุรกิจคล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (“การสรรหา”) ทั้งนี้ การสรรหา จะครอบคลุมถึงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ผู้บริหาร

3. องค์ประกอบ

- 3.1 คณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วยกรรมการบริษัท จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน
- 3.2 สมาชิกส่วนใหญ่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนควรเป็นกรรมการอิสระ โดยประธานกรรมการไม่ควรเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
- 3.3 ประธานกรรมการสรรหา ต้องเป็นกรรมการอิสระโดยคณะกรรมการบริษัท จะเลือกกรรมการสรรหาคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการสรรหา และให้ประธานกรรมการสรรหา แต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหา เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหา เกี่ยวกับการนัดหมาย



การประชุม การจัดเตรียมวาระการประชุม การนำส่งเอกสารประกอบการประชุม และการบันทึก
รายงานการประชุม และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสรรหาฯ

4. คุณสมบัติ

- 4.1 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ติดตามการเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงานของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 4.2 สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็น รวมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยอิสระ และสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ
- 4.3 ความเป็นกลาง โปร่งใส และอิสระจากการบริหารงานภายในบริษัทฯ

5. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

5.1 การแต่งตั้ง

คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสรรหาฯ

5.2 วาระการดำรงตำแหน่ง

- 5.2.1 กรรมการสรรหาฯ มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยครบกำหนดออกตามวาระในวันประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ซึ่งเมื่อครบกำหนดออกตามวาระก็อาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้
- 5.2.2 กรณีที่กรรมการสรรหาฯ เป็นกรรมการอิสระให้ดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน 3 วาระติดต่อกัน หรือรวมกันไม่เกิน 9 ปี

5.3 การพ้นจากตำแหน่ง

5.3.1 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการสรรหาฯ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ลาออก
- (2) พ้นจากการเป็นกรรมการบริษัทฯ
- (3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสรรหาฯ
- (4) คณะกรรมการบริษัทฯ มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง



- 5.3.2 กรรมการสรรหาฯ คนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธานกรรมการ บริษัทฯ และส่งสำเนาใบลาออกให้ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ ได้รับทราบด้วยซึ่งการ ลาออกนั้นจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงประธานกรรมการบริษัทฯ เว้นแต่กำหนดไว้ เป็นอย่างอื่นในหนังสือลาออก
- 5.3.3 กรณีที่กรรมการสรรหาฯ พ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ ให้คณะกรรมการสรรหาฯ ที่พ้นจาก ตำแหน่งต้องอยู่รักษาการในตำแหน่ง เพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่าคณะกรรมการสรรหาฯ ชุดใหม่จะเข้ารับหน้าที่
- กรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาฯ ว่างลงเพราะเหตุอื่น นอกจากถึงคราวออกตามวาระให้ คณะกรรมการบริษัทฯ แต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนขึ้นเป็นกรรมการสรรหาฯ แทน เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาฯ มีจำนวนครบตามที่กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาฯ กำหนด โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหาฯ รายใหม่ จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยัง เหลืออยู่ของกรรมการสรรหาฯ ซึ่งตนดำรงตำแหน่งแทน ทั้งนี้ ให้มีการสรรหาและแต่งตั้ง ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่พ้นตำแหน่ง

6. หน้าที่ และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการสรรหาฯ มีหน้าที่พิจารณาถ่วงถ่วงเรื่องดังต่อไปนี้ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ

6.1 ด้านการสรรหา

- 6.1.1 การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อพิจารณา ดำรง ตำแหน่งต่างๆ ดังนี้
- (1) กรรมการบริษัทฯ
 - (2) กรรมการบริษัทฯ แทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่ง
 - (3) ประธานและกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบจากคณะกรรมการบริษัทฯ
 - (4) ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฯ
 - (5) ผู้บริหารระดับสูง
- 6.1.2 การพิจารณาขนาด องค์ประกอบ และคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัทฯ และ คณะกรรมการชุดย่อย ให้มีความเหมาะสมกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ และสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป
- 6.1.3 การพิจารณากำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ กรรมการชุดย่อย โดยคำนึงถึงความหลากหลายทางความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ การอุทิศเวลา และมีความเป็นกลาง

- 6.1.4 การพิจารณากำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือผู้บริหารระดับสูง อาจพิจารณาจากภายในหรือภายนอกก็ได้
- 6.1.5 กรณีที่มีตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ กรรมการชุดย่อยว่างลง เนื่องจาก
- (1) ออกตามวาระ จะพิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการบริษัทฯ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ ให้ความเห็นชอบก่อน นำเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีกรณีเป็นกรรมการชุดย่อยจะพิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ
 - (2) ออกเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ จะพิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการบริษัทฯ กรรมการชุดย่อย เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง ภายใน 90 วัน นับตั้งแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง (เว้นแต่กรณีวาระกรรมการที่พ้นจากตำแหน่ง จะเหลือน้อยกว่า 2 เดือน)
- 6.1.6 การสนับสนุนให้บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหา และคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัทฯ
- 6.1.7 การพิจารณากลับกรองคัดเลือกกรรมการบริษัทฯ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการชุดย่อย เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาแต่งตั้งตามความเหมาะสม หรือเมื่อมีตำแหน่งว่างลง
- 6.1.8 การพิจารณาทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าขึ้นไป ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทฯ พร้อมทั้งรายชื่อผู้ที่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาสืบทอดตำแหน่งตามที่ฝ่ายจัดการเสนออย่างสม่ำเสมอและเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาแต่งตั้งเมื่อตำแหน่งว่างลง
- 6.1.9 การพิจารณาระบบการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงมีทักษะและคุณสมบัติที่จำเป็นเพื่อรองรับการเติบโตของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย
- 6.1.10 การพิจารณาทบทวนในเรื่องโครงสร้าง หน้าที่ และความรับผิดชอบ รวมทั้งแนวปฏิบัติของคณะกรรมการบริษัทฯ และคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ
- 6.1.11 การพิจารณาและเสนอแนะการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการเติบโตและสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจให้เหมาะสม ตามที่ฝ่ายจัดการผู้รับผิดชอบในการบริหารงานภายในบริษัทฯ เสนอ
- 6.1.12 การเปิดเผยรายงานการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาฯ ไว้ในรายงานประจำปี



- 6.1.13 การกำกับดูแลให้มีการปฏิรูประบบนิเทศกรรมการบริษัท ผู้ที่มาดำรงตำแหน่งใหม่ และการพัฒนาความรู้กรรมการบริษัท ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง
- 6.1.14 การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริษัท มอบหมาย
- 6.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - 6.2.1 การพิจารณาเสนอหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดอัตราค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารฯ หรือ ผู้บริหารระดับสูง ที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของสัญญาจ้าง และนำเสนอคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณา
 - 6.2.2 การพิจารณากำหนดหรือทบทวนค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย รวมทั้งหลักเกณฑ์หรือวิธีการในการจ่ายค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ดังกล่าวที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยเปรียบเทียบกับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่มีการประกอบธุรกิจคล้ายหรืออย่างเดียวกัน เพื่อสามารถรักษาความเป็นผู้นำในตลาดธุรกิจอุตสาหกรรมนั้น ๆ และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานให้เจริญก้าวหน้า พร้อมนำเสนอคณะกรรมการบริษัท ให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี
 - 6.2.3 การพิจารณานโยบาย หลักเกณฑ์การประเมินผล การจ่ายผลตอบแทน การปรับอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหารฯ และผู้บริหารระดับสูง
 - 6.2.4 การพิจารณางบประมาณการปรับอัตราเงินเดือนประจำปี และเงินรางวัลของพนักงานให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมที่ประกอบธุรกิจคล้ายหรืออย่างเดียวกัน ภาวะเงินเฟ้อ และการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ รวมทั้งความสามารถในการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ
 - 6.2.5 การพิจารณาให้เงื่อนไขต่าง ๆ ด้านการออกหุ้นสามัญ และใบสำคัญแสดงสิทธิเพื่อซื้อหุ้นสามัญแก่กรรมการและพนักงานบริษัทฯ ก่อนนำเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ และที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ
 - 6.2.6 รายงานนโยบาย หลักการ เหตุผลของการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารสูงสุด (ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร) ตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ โดยเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) และรายงานประจำปีของบริษัทฯ
 - 6.2.7 การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริษัท มอบหมาย

7. การประชุม และองค์ประชุม

- 7.1 บริษัทฯ จะจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง



- 7.2 ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหา ให้ประธานกรรมการสรรหา หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหา โดยคำสั่งของประธานกรรมการสรรหา แจ้งไปยังกรรมการสรรหา ไม่น้อยกว่า 3 วันก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วนจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้
- 7.3 กรณีที่มีความจำเป็น ประธานกรรมการสรรหา อาจพิจารณาให้มีการจัดประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยการจัดการประชุมด้วยวิธีดังกล่าวต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) และให้ถือว่าการประชุมคณะกรรมการสรรหา ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีผลเช่นเดียวกับการประชุมคณะกรรมการสรรหา ที่มาประชุมในที่ประชุมแห่งเดียวกันตามวิธีการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายและกฎบัตรนี้
- 7.4 ในการประชุม ต้องมีกรรมการสรรหา มาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหา ทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหา ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหา ซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหา คนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 7.5 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก โดยกรรมการสรรหา คนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการสรรหา ซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด ก็จะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
8. **การรายงาน**
- 8.1 ให้คณะกรรมการสรรหา รายงานผลการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ผลการประชุมหรือรายงานอื่นใดที่เห็นว่าคณะกรรมการบริษัท ควรทราบในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งถัดไป
- 8.2 การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งลงนามโดยประธานกรรมการสรรหา เพื่อเปิดเผยรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 8.3 ในรายงานประจำปีควรมีการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญๆ โดยประกอบด้วยรายชื่อกรรมการสรรหา จำนวนครั้งการประชุม จำนวนครั้งการเข้าประชุมของกรรมการสรรหา ประเด็นหรือเรื่องสำคัญที่คณะกรรมการสรรหา พิจารณาในรอบปีที่ผ่านมา และผลการประเมินการปฏิบัติงานของกรรมการสรรหา ในภาพรวมและรายบุคคล
9. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**
- คณะกรรมการสรรหา ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานโดยประเมินตนเองเป็นรายบุคคลและรายคณะ และเพื่อรายงานผลการประเมินพร้อมทั้งจำนวนครั้งในการเข้าร่วมประชุม รวมถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่อาจเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหา ให้คณะกรรมการบริษัท ทราบทุกปี
10. **คำตอบแทน**



คณะกรรมการสรรหาฯ ได้รับผลตอบแทน ตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ เห็นชอบ และได้รับอนุมัติจากที่ประชุม
สามัญผู้ถือหุ้น

ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการสรรหาฯ ซึ่งอาจกำหนดไว้เป็นคราว ๆ ไป หรือจะให้มีผล
ตลอดไปจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงก็ได้

11. การพิจารณาทบทวน

ให้คณะกรรมการสรรหาฯ ดำเนินการทบทวนกฎบัตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และสามารถเสนอแนะการแก้ไข
เปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมตามที่เห็นสมควร โดยให้นำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาแล้วแต่กรณี

อนุมัติโดย

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาฯ ฉบับนี้ได้ผ่านการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 1/2566
เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2566 โดยเริ่มมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่อนุมัติ

บริษัท เพเนเลสแมติก โซลูชันส์ จำกัด (มหาชน)

(นายพิเศษ จิยาศักดิ์)

ประธานกรรมการบริษัท

คุณสมบัติของกรรมการอิสระ

1. ถือหุ้นไม่เกิน 1 % ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทฯ ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย
2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิตหรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายของกรรมการรายอื่น ผู้บริหารบริษัทฯ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการ ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย
4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้วิจารณญาณอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจากบริษัทฯ และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัทฯ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในห้างหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกิน 1% ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทฯ อื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย
9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทฯ