

## กฎบัตร

### คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

#### 1. คำนิยาม

“บริษัทฯ”	หมายความว่า	บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
“คณะกรรมการสรรหา”	หมายความว่า	คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
“กรรมการสรรหา”	หมายความว่า	กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
“กรรมการอิสระ”	หมายความว่า	กรรมการที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต.กำหนด ปกติตามเอกสารแนบ 1 หรือที่สำนักงาน ก.ล.ต. อาจ กำหนดขึ้นต่อไปในอนาคต
“ประธานกรรมการ”	หมายความว่า	ประธานกรรมการบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
“ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร”	หมายความว่า	ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้อำนวยการของ บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
“ผู้บริหารระดับสูง”	หมายความว่า	ผู้บริหารบริษัทฯ ที่เข้าข่ายตามนิยาม “ผู้บริหาร” ที่กำหนด โดยสำนักงาน ก.ล.ต.
“สำนักงาน ก.ล.ต.”	หมายความว่า	สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
“ตลาดหลักทรัพย์ฯ”	หมายความว่า	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

#### 2. วัตถุประสงค์

เพื่อพิจารณากำหนดการสรรหาบุคคลผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญในบริษัทฯ ด้วยหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาที่มีมาตรฐานและโปร่งใส รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสมเหตุสมผล ซึ่งสามารถแข่งขันกับตลาดที่ประกอบธุรกิจคล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (“การสรรหา”) การสรรหาฯ จะครอบคลุมถึงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ กรรมการชุดย่อย ผู้บริหารระดับสูง ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือเทียบเท่า

### 3. องค์ประกอบ

- 3.1 คณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วยกรรมการบริษัท จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดย 2 ใน 3 คน ต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 3.2 ประธานกรรมการสรรหา ต้องเป็นกรรมการอิสระ โดยคณะกรรมการบริษัท จะเลือกกรรมการสรรหา คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการสรรหา และให้ประธานกรรมการสรรหา แต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหา เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหา เกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม การจัดเตรียมวาระการประชุม การนำส่งเอกสารประกอบการประชุม และการบันทึกรายงานการประชุม

### 4. คุณสมบัติ

- 4.1 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ติดตามการเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงานของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 4.2 สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็น รวมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยอิสระ และสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ
- 4.3 มีความเป็นกลาง โปร่งใส และอิสระจากการบริหารงานภายในบริษัทฯ
- 4.4 กล้าตัดสินใจและกระทำการในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- 4.5 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

### 5. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

- 5.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการบริษัท เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งในกรรมการสรรหา
- 5.2 วาระการดำรงตำแหน่ง
  - 5.2.1 กรรมการสรรหา มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยครบกำหนดออกตามวาระในวันประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ซึ่งเมื่อครบกำหนดออกตามวาระก็อาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้
  - 5.2.2 กรณีที่กรรมการสรรหาเป็นกรรมการอิสระให้ดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน 3 วาระติดต่อกันหรือรวมกันไม่เกิน 9 ปี



### 5.3 การพ้นจากตำแหน่ง

5.3.1 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการสรรหาพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ลาออก
- (2) พ้นจากการเป็นกรรมการบริษัท
- (3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสรรหา
- (4) คณะกรรมการบริษัท มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

5.3.2 กรรมการสรรหา คนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธานกรรมการบริษัท และส่งสำเนาใบลาออกให้ประธานคณะกรรมการสรรหา ได้รับทราบด้วย ซึ่งการลาออกนั้นจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงประธานกรรมการบริษัท เว้นแต่กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในหนังสือลาออก

5.3.3 กรณีที่กรรมการสรรหา พ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ ให้คณะกรรมการสรรหา ที่พ้นจากตำแหน่งต้องอยู่รักษาการในตำแหน่ง เพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่าคณะกรรมการสรรหา ชุดใหม่จะเข้ารับหน้าที่

กรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหา ว่างลงเพราะเหตุอื่น นอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนขึ้นเป็นกรรมการสรรหา แทน เพื่อให้คณะกรรมการสรรหา มีจำนวนครบตามที่กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา กำหนด โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหา รายใหม่ จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่า วาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหา ซึ่งตนดำรงตำแหน่งแทน ทั้งนี้ ให้มีการสรรหา และแต่งตั้งภายใน 90 วัน นับแต่วันที่พ้นตำแหน่ง

## 6. หน้าที่ และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการสรรหา มีหน้าที่พิจารณากลับกรองเรื่องดังต่อไปนี้ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ

### 6.1 ด้านการสรรหา

- 6.1.1 การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อพิจารณา ดำรงตำแหน่งต่างๆ ดังนี้
- (1) กรรมการบริษัทฯ
  - (2) กรรมการบริษัทฯ แทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่ง
  - (3) ประธานและกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบจากคณะกรรมการบริษัทฯ
  - (4) ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฯ
  - (5) ผู้บริหารระดับสูง ที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ ที่เทียบเท่าผู้บริหารระดับสูง
- 6.1.2 การพิจารณาขนาด องค์ประกอบ และคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัทฯ และ คณะกรรมการชุดย่อย ให้มีความเหมาะสมกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ และสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป
- 6.1.3 การพิจารณากำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ กรรมการ ชุดย่อย โดยคำนึงถึงความหลากหลายทางความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ การอุทิศเวลา และมีความ เป็นกลาง
- 6.1.4 การพิจารณากำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารฯ หรือ ผู้บริหารระดับสูง ที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ ที่เทียบเท่าผู้บริหารระดับสูง อาจพิจารณา จากภายในหรือภายนอกก็ได้
- 6.1.5 กรณีที่มีตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ กรรมการชุดย่อยว่างลง เนื่องจาก
- (1) ออกตามวาระ จะพิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมเป็นกรรมการบริษัทฯ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ ให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีกรณีเป็น กรรมการชุดย่อยจะพิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติ เหมาะสม และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ



- (2) ออกเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ จะพิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง ภายใน 90 วัน นับตั้งแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง (เว้นแต่กรณีวาระกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งจะเหลือน้อยกว่า 2 เดือนก็ไม่ต้องแต่งตั้งกรรมการแทน)
- 6.1.6 การสนับสนุนให้บริษัท เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาและคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัท
- 6.1.7 การพิจารณากลับกรองคัดเลือกกรรมการบริษัท ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการชด้อย เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาแต่งตั้งตามความเหมาะสม หรือเมื่อมีตำแหน่งว่างลง
- 6.1.8 การพิจารณาทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าขึ้นไป ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท พร้อมทั้งรายชื่อผู้ที่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาสืบทอดตำแหน่งตามที่ฝ่ายจัดการเสนออย่างสม่ำเสมอและเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาแต่งตั้งเมื่อตำแหน่งว่างลง
- 6.1.9 การพิจารณาระบบการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงมีทักษะและคุณสมบัติที่จำเป็นเพื่อรองรับการเติบโตของบริษัท ให้เป็นไปตามเป้าหมาย
- 6.1.10 การพิจารณาทบทวนในเรื่องโครงสร้าง หน้าที่ และความรับผิดชอบ รวมทั้งแนวปฏิบัติของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชด้อย เพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ
- 6.1.11 การพิจารณาและเสนอแนะการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการเติบโตและสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจให้เหมาะสม ตามที่คณะกรรมการจัดการผู้รับผิดชอบในการบริหารงานภายในบริษัทเสนอมา
- 6.1.12 การเปิดเผยรายงานการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาไว้ในรายงานประจำปี
- 6.1.13 การกำกับดูแลให้มีการปฐมนิเทศกรรมการบริษัท ผู้ที่มาดำรงตำแหน่งใหม่ และการพัฒนาความรู้กรรมการบริษัท ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง

6.1.14 การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ มอบหมาย

6.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

6.2.1 การพิจารณาเสนอหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดอัตราค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารฯ หรือ ผู้บริหารระดับสูง ที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของสัญญาจ้าง และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณา

6.2.2 การพิจารณากำหนดหรือทบทวนค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ของกรรมการบริษัทฯ กรรมการชุดย่อย รวมทั้งหลักเกณฑ์หรือวิธีการในการจ่ายค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ดังกล่าวที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยเปรียบเทียบกับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่มีการประกอบธุรกิจคล้ายหรืออย่างเดียวกัน เพื่อสามารถรักษาความเป็นผู้นำในตลาดธุรกิจอุตสาหกรรมนั้น ๆ และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานให้เจริญก้าวหน้า พร้อมนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ ให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี อย่างน้อยทุก ๆ 4 ปี

6.2.3 การพิจารณาโครงสร้างเงินเดือนและผลตอบแทนของพนักงานและผู้บริหารของ บริษัทฯ เปรียบเทียบกับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่มีการประกอบธุรกิจคล้ายหรืออย่างเดียวกัน เพื่อสามารถรักษาความเป็นผู้นำในตลาดธุรกิจอุตสาหกรรมนั้น ๆ และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานให้เจริญก้าวหน้า

6.2.4 การพิจารณานโยบาย หลักเกณฑ์การประเมินผล การจ่ายผลตอบแทน การปรับอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหารฯ และผู้บริหารระดับสูง

6.2.5 การพิจารณางบประมาณการปรับอัตราเงินเดือนประจำปี และเงินรางวัลของพนักงานให้สอดคล้องกับอุตสาหกรรมที่ประกอบธุรกิจคล้ายหรืออย่างเดียวกัน ภาวะเงินเฟ้อ และการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ รวมทั้งความสามารถในการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ

6.2.6 การพิจารณาให้เงื่อนไขต่าง ๆ ด้านการออกหุ้นสามัญ และใบสำคัญแสดงสิทธิเพื่อซื้อหุ้นสามัญแก่กรรมการและพนักงานบริษัทฯ ก่อนนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาอนุมัติ



## 6.2.7 การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ มอบหมาย

### 7. การประชุม และองค์ประชุม

- 7.1 บริษัทฯ จะจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
- 7.2 ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ให้ประธานกรรมการสรรหาฯ หรือเลขาธิการคณะกรรมการสรรหาฯ โดยคำสั่งของประธานกรรมการสรรหาฯ แจ้งไปยังกรรมการสรรหาฯ ไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วนจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้
- 7.3 กรณีที่มีความจำเป็น ประธานกรรมการสรรหาฯ อาจพิจารณาให้มีการจัดประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยการจัดการประชุมด้วยวิธีดังกล่าวต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) และให้ถือว่าการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีผลเช่นเดียวกับการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ที่มาประชุมในที่ประชุมแห่งเดียวกันตามวิธีการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายและกฎบัตรนี้
- 7.4 ในการประชุม ต้องมีกรรมการสรรหาฯ มาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาฯ ทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาฯ ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาฯ ซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาฯ คนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 7.5 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก โดยกรรมการสรรหาฯ คนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการสรรหาฯ ซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด ก็จะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

### 8. การรายงาน

- 8.1 ให้คณะกรรมการสรรหาฯ รายงานผลการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ผลการประชุมหรือรายงานอื่นใดที่เห็นว่าคณะกรรมการบริษัทฯ ควรทราบในการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งถัดไป
- 8.2 การจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ซึ่งลงนามโดยประธานกรรมการสรรหาฯ เพื่อเปิดเผยรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการที่ดี

8.3 ในรายงานประจำปีควรมีการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญๆ โดยประกอบด้วยรายชื่อกรรมการสรรหา จำนวนครั้งการประชุม จำนวนครั้งการเข้าประชุมของกรรมการสรรหา ประเด็นหรือเรื่องสำคัญ ที่คณะกรรมการสรรหา พิจารณาในรอบปีที่ผ่านมา และผลการประเมินการปฏิบัติงานของ กรรมการสรรหา ในภาพรวมและรายบุคคล

9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหา ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานโดยประเมินตนเองเป็นรายบุคคลและรายคณะ และเพื่อรายงานผลการประเมินพร้อมทั้งจำนวนครั้งในการเข้าร่วมประชุม รวมถึงปัญหาอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานที่อาจเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหา ให้ คณะกรรมการบริษัทฯ ทราบทุกปี

10. คำตอบแทน

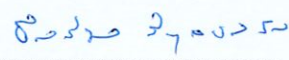
คณะกรรมการสรรหา ได้รับผลตอบแทน ตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ เห็นชอบ และได้รับอนุมัติจากที่ ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นกำหนดคำตอบแทนในรูปเบี้ยประชุม ซึ่งอาจกำหนดไว้เป็นคราว ๆ ไป หรือจะให้ มีผล ตลอดไปจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงก็ได้

11. การพิจารณาทบทวน

ให้คณะกรรมการสรรหา ดำเนินการทบทวนกฎบัตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และสามารถเสนอแนะการ แก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมตามที่เห็นสมควร โดยให้นำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาแล้วแต่ กรณี่

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา ฉบับนี้ได้ผ่านการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 โดยเริ่มมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่อนุมัติ



(ดร. ชัยวัฒน์ วิบูลย์สวัสดิ์)

ประธานกรรมการบริษัท



คุณสมบัติของกรรมการอิสระ

1. ถือหุ้นไม่เกิน 1 % ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทฯ ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย
2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิตหรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายของกรรมการรายอื่นผู้บริหารบริษัทฯ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทฯ 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 อื่นซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย
9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัทฯ