

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน


บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2569

- นายแพทย์เอื้อชาติ กาญจนพิทักษ์ -

(นายแพทย์เอื้อชาติ กาญจนพิทักษ์)

ประธานกรรมการ

	บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 6 (มีผล 13 มกราคม 2569)
	กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ผู้อนุมัติ คณะกรรมการ ครั้งที่ 1/2569

บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทเห็นควรให้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อรวบรวมองค์ประกอบ หน้าที่ความรับผิดชอบ และแนวทางปฏิบัติตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ มอบหมายเพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม เหมาะสม และโปร่งใส เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

2. องค์ประกอบ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย กรรมการบริษัทฯ อย่างน้อย 3 คน และกรรมการมากกว่า 50% เป็นกรรมการอิสระ และประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรเป็นกรรมการอิสระ กรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลง เพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระตามข้อ 4.1 จนทำให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเหลือน้อยกว่า 3 คน ให้ถือว่าคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ยังเหลืออยู่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ และให้พิจารณาเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ครบตามองค์ประกอบ ในโอกาสแรกที่มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเหลือน้อยกว่า 2 คน ซึ่งไม่สามารถจัดประชุมได้ ให้คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสม เป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีจำนวนครบถ้วนตามองค์ประกอบต่อไป


3. คุณสมบัติ

3.1 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนมีความรู้ ความเข้าใจถึงคุณสมบัติ หน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

3.2 ประธานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ควรเป็นกรรมการอิสระ เพื่อช่วยเป็นแกนหลักในการผลักดัน ให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปอย่างอิสระ

4. วาระการดำรงตำแหน่ง

4.1 ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดย 1 ปี ในที่นี้หมายถึง ช่วงเวลาระหว่างการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นของปีที่ได้รับการแต่งตั้ง และการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นในปีถัดไป กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้อีก

	บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 6 (มีผล 13 มกราคม 2569)
	กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ผู้อนุมัติ คณะกรรมการ ครั้งที่ 1/2569

4.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ครบกำหนดตามวาระ
- (2) พ้นจากการเป็นกรรมการของบริษัทฯ
- (3) ลาออก
- (4) เสียชีวิต
- (5) คณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- (6) ศาลมีคำสั่งให้ออก


4.3 เมื่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งตนแทน

5. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน


คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทให้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

5.1 การสรรหา

- 5.1.1 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหากรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของจำนวนโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการ รวมทั้ง กำหนดคุณสมบัติของกรรมการ ตามความเหมาะสมของขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
- 5.1.2 พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่ง กรรมการ และ กรรมการชุดย่อย :ที่ครบวาระ และ/หรือ มีตำแหน่งว่างลง และ/หรือ แต่งตั้งเพิ่ม โดยเป็นตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และหลักเกณฑ์ หรือวิธีการสรรหาและคัดเลือก ด้วยความโปร่งใส พิจารณาจากความรู้ ประสบการณ์ วิชาชีพ ความหลากหลายของทักษะ (Board Skills Matrix) และคุณสมบัติเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดความสมดุลในสาขาต่าง ๆ และเป็นประโยชน์สูงสุด และอาจพิจารณาจากบัญชีรายชื่อหรือฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ขององค์กรที่น่าเชื่อถือประกอบการด้วย โดยนำเสนอคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ (แล้วแต่กรณี)
- 5.1.3 ดูแลให้คณะกรรมการบริษัท มีองค์ประกอบที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยคณะกรรมการจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ

	บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 6 (มีผล 13 มกราคม 2569)
	กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ผู้อนุมัติ คณะกรรมการ ครั้งที่ 1/2569


- 5.1.4 พิจารณาความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละท่านเพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทฯ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต
- 5.1.5 ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหากรรมการ และกรรมการชดเชย เป็นประจำทุกปี เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ ก่อนที่จะมีการสรรหากรรมการ หรือกรรมการชดเชยที่ครบวาระ
- 5.1.6 ในกรณีที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอชื่อกรรมการที่พ้นวาระกลับเข้าดำรงตำแหน่ง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการรายดังกล่าว และควรนำเสนอผลการปฏิบัติหน้าที่ ผลงาน (Contribution) รวมทั้ง ประวัติการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ การประชุมคณะกรรมการชดเชย (หากมี) และการประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้ผู้ถือหุ้นใช้ประกอบการพิจารณาด้วย
- 5.1.7 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ผู้บริหารของบริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และผู้บริหารระดับสูง (ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป และ/หรือ ระดับ N-2 ขึ้นไป) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยพิจารณาความเหมาะสมของจำนวนโครงสร้างองค์กร และลักษณะของธุรกิจ รวมทั้ง กำหนดคุณสมบัติของ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ผู้บริหารของบริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และผู้บริหารระดับสูง (และ/หรือ ระดับ N-2 ขึ้นไป) ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย เพื่อเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ เสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัทของบริษัทย่อย (แล้วแต่กรณี)
- 5.1.8 พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ผู้บริหารของบริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และผู้บริหารระดับสูง (ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป และ/หรือ ระดับ N-2 ขึ้นไป) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และหลักเกณฑ์ หรือวิธีการสรรหาและคัดเลือกด้วยความโปร่งใส พิจารณาจากความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น คุณสมบัติเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อยแล้วแต่กรณี ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ภาวะความเป็นผู้นำ และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำองค์กร เพื่อเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ เสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท ของบริษัทย่อย (แล้วแต่กรณี)
- 5.1.9 กำหนดนโยบาย และหลักเกณฑ์การสรรหา หรือ พัฒนาผู้บริหาร เพื่อเตรียมสืบทอดตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ผู้บริหารของบริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และผู้บริหารระดับสูง (ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป และ/หรือ ระดับ N-2 ขึ้นไป) ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

	บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 6 (มีผล 13 มกราคม 2569)
	กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ผู้อนุมัติ คณะกรรมการ ครั้งที่ 1/2569

5.1.10 ดูแลการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมสืบทอดตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ผู้บริหารของบริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และผู้บริหารระดับสูง (ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป และ/หรือ ระดับ N-2 ขึ้นไป) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย ที่เกษียณอายุ ลาออก หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย แล้วแต่กรณี สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง ดูแลการจัดทำแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง อย่างสม่ำเสมอ โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะรายงานผลการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ให้คณะกรรมการบริษัททราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึง เสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งเมื่อมีตำแหน่งว่างลง

5.2 การกำหนดค่าตอบแทน

- 5.2.1 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ทั้งที่ เป็นรูปแบบตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน ของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และสภาวะตลาด โดยควรอยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคณะ เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท และขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 5.2.2 กำหนดแนวทางและหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ของคณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อย และการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 5.2.3 พิจารณาแนวทาง และกำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสม ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน เพื่อจูงใจและรักษาบุคลากร ในตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ผู้บริหารของบริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และ ผู้บริหารระดับสูง (ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการ ขึ้นไป และ/หรือ ระดับ N-2 ขึ้นไป) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย ก่อนนำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ นำเสนอขออนุมัติคณะกรรมการบริษัทของบริษัทย่อย แล้วแต่กรณี
- 5.2.4 กำหนดแนวทางและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม เพื่อพิจารณาปรับผลตอบแทนประจำปี โดยจะต้องคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่าของส่วนของผู้ถือหุ้นในระยะยาวประกอบการพิจารณาประเมินผลด้วย และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 5.2.5 พิจารณารายละเอียดการจัดสรร และอนุมัติการจ่ายโบนัสประจำปี และการกำหนดค่าตอบแทนประจำปี ของประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ผู้บริหารของบริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และผู้บริหารระดับสูง (ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการ ขึ้นไป และ/หรือ ระดับ N-2 ขึ้นไป) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย ตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ ได้มีมติอนุมัติกรอบอัตราและวงเงินสำหรับการจ่ายโบนัส

	บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 6 (มีผล 13 มกราคม 2569)
	กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ผู้อนุมัติ คณะกรรมการ ครั้งที่ 1/2569

ประจำปี และกรอบอัตรา และ/หรือ วงเงินสำหรับการปรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำปี ให้แก่ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทฯ ย่อยแล้ว


- 5.3 เปิดแผนนโยบายและรายละเอียดของกระบวนการสรรหา นโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนและเปิดเผยค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้ง จัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทน โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมาย การดำเนินงาน และความเห็นของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ ด้วย
- 5.4 แต่งตั้ง หรือขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาภายนอกที่เป็นอิสระได้ในกรณีจำเป็น โดยบริษัทฯ เป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย
- 5.5 ปฏิบัติตามหน้าที่อื่นใดที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

6. การประชุม

- 6.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยอาจเชิญฝ่ายจัดการ ผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรมาร่วมประชุมให้เห็นหรือส่งเอกสาร ข้อมูล ตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องหรือจำเป็น
- 6.2 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกครั้ง ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการจึงจะครบองค์ประชุม
- 6.3 ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มาประชุม เลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 6.4 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด


7. การรายงาน

- 7.1 รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในแต่ละเดือน ที่มีการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัททราบในเดือนถัดไป
- 7.2 รายงานต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในรายงานประจำปี และแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี


	บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 6 (มีผล 13 มกราคม 2569)
	กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ผู้อนุมัติ คณะกรรมการ ครั้งที่ 1/2569

สรุปการแก้ไขกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน


แก้ไขครั้งที่	Version เดิม	แก้ไขเป็น
แก้ไขครั้งที่ 1
แก้ไขครั้งที่ 2 BOD 1/2563 30/1/2563	ข้อ 2. องค์ประกอบ “คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย กรรมการบริษัท อย่างน้อย 3 คน และ อย่างน้อย 2 คน ต้องเป็นกรรมการอิสระ และประธาน กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรเป็น กรรมการอิสระ”	“คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย กรรมการบริษัท อย่างน้อย 2 คน และ อย่างน้อย 2 คน ต้องเป็นกรรมการอิสระ และประธาน กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรเป็น กรรมการอิสระ”
แก้ไขครั้งที่ 2 BOD 1/2563 30/1/2563	5. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน 5.2 “กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดค่าตอบแทนทั้งที่เป็นรูปแบบตัวเงินและมีใช้ตัวเงินของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และ <u>ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทฯ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และสภาวะตลาด เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท และขออนุมัติ ต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น”</u>	5.2“กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดค่าตอบแทนทั้งที่เป็นรูปแบบตัวเงินและมีใช้ตัวเงินของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และสภาวะตลาด เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท และขออนุมัติ ต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น”
แก้ไขครั้งที่ 3 BOD 8/2565 10/8/2565	ไม่มี	5.9 กำหนดนโยบาย และหลักเกณฑ์การสรรหา หรือพัฒนาผู้บริหารในการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติ 5.10 จัดทำหรือทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รายชื่อผู้เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาสืบทอดตำแหน่ง รวมทั้งแผนพัฒนาผู้สืบทอดอย่างสม่ำเสมอ และรายงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบอย่างน้อยปีละครั้ง รวมถึงเสนอ

	บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 6 (มีผล 13 มกราคม 2569)
	กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ผู้อนุมัติ คณะกรรมการ ครั้งที่ 1/2569


แก้ไขครั้งที่	Version เดิม	แก้ไขเป็น
		คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งเมื่อมีตำแหน่งว่างลง
แก้ไขครั้งที่ 3 BOD 8/2565 10/8/2565	“คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย กรรมการบริษัท อย่างน้อย 2 คน และ อย่างน้อย 2 คน ต้องเป็นกรรมการอิสระ และประธาน กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรเป็น กรรมการอิสระ”	“คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย กรรมการบริษัท อย่างน้อย 3 คน และ กรรมการมากกว่า 50% เป็นกรรมการอิสระ และ ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควร เป็นกรรมการอิสระ”
แก้ไขครั้งที่ 4 BOD 21/2567 12/12/2567	5. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน 5.4 กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช่ตัวเงิน เพื่อจูงใจและรักษา คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	5. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน 5.4 กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช่ตัวเงิน เพื่อจูงใจและรักษา คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ประธาน เจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง (C-Level) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย
แก้ไขครั้งที่ 5 BOD 8/2568 25/8/2568	-	เป็นฉบับทบทวน โดยไม่มีการแก้ไขในเนื้อหากฎบัตร ซึ่ง BOD No.8/2568 ให้ใช้กฎบัตร NRC ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5 และรับรองฯ โดย นพ.เอื้อชาติ กาญจนพิทักษ์ ประธานกรรมการบริษัท
แก้ไขครั้งที่ 6 BOD 1/2569 13/1/2569	2. องค์ประกอบ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย กรรมการบริษัท อย่างน้อย 3 คน และ กรรมการมากกว่า 50% เป็นกรรมการอิสระ และ ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควร เป็นกรรมการอิสระ ทั้งนี้ แม้ตำแหน่งจะว่างไปบ้าง กรรมการที่เหลืออยู่ย่อมทำกิจการได้ แต่ถ้าจำนวน กรรมการลดน้อยลงจนเหลือไม่ถึงที่จะเป็นองค์ประชุม กรรมการที่เหลืออยู่ย่อมทำกิจการได้เฉพาะการจัดให้มีการประชุมเพื่อดำเนินการให้คณะกรรมการบริษัทมีการแต่งตั้งกรรมการเพิ่มเติมแทนตำแหน่งที่ว่างทั้งหมดเท่านั้น	2. องค์ประกอบ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย กรรมการบริษัท อย่างน้อย 3 คน และ กรรมการมากกว่า 50% เป็นกรรมการอิสระ และ ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควร เป็นกรรมการอิสระ กรณี ที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลง เพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระตามข้อ 4.1 จนทำให้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเหลือ น้อยกว่า 3 คน ให้ถือว่าคณะกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทนที่ยังเหลืออยู่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ และให้พิจารณาเสนอแต่งตั้ง

	บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 6 (มีผล 13 มกราคม 2569)
	กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ผู้อนุมัติ คณะกรรมการ ครั้งที่ 1/2569


แก้ไขครั้งที่	Version เดิม	แก้ไขเป็น
	<p>5. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน</p> <p>5.1. กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา คณะกรรมการบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร</p> <p>5.2. กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดค่าตอบแทนทั้งที่เป็นรูปแบบตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน ของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และสภาวะตลาด เพื่อขอความเห็นชอบจาก คณะกรรมการบริษัท และขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น</p> <p>5.3. สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ ตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด แล้วนำเสนอคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ (แล้วแต่กรณี) เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร</p> <p>5.4. กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน เพื่อจูงใจและรักษา คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง (C-Level) ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย</p> <p>5.5. ดูแลให้คณะกรรมการบริษัท มีองค์ประกอบที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยคณะกรรมการจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ</p>	<p>คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ครบตามองค์ประกอบ ในโอกาสแรกที่มีการประชุม คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเหลือน้อยกว่า 2 คน ซึ่งไม่สามารถจัดประชุมได้ ให้คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสม เป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีจำนวนครบถ้วนตามองค์ประกอบต่อไป</p> <p>5. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน</p> <p>5.1 การสรรหา</p> <p>5.1.1 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา กรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของจำนวนโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการ รวมทั้ง กำหนดคุณสมบัติของกรรมการ ตามความเหมาะสมของขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี</p> <p>5.1.2 พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่ง กรรมการ และ กรรมการชุดย่อย :ที่ครบวาระ และ/หรือ มีตำแหน่งว่างลง และ/หรือ แต่งตั้งเพิ่ม โดยเป็นตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และหลักเกณฑ์ หรือวิธีการสรรหาและคัดเลือก ด้วยความโปร่งใส พิจารณาจากความรู้ ประสบการณ์ วิชาชีพ ความหลากหลายของทักษะ (Board Sills</p>

	บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 6 (มีผล 13 มกราคม 2569)
	กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ผู้อนุมัติ คณะกรรมการ ครั้งที่ 1/2569


แก้ไขครั้งที่	Version เดิม	แก้ไขเป็น
	<p>5.6. กำหนดแนวทางและประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพิจารณาปรับผลตอบแทนประจำปี โดยจะต้องคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่าของส่วนของผู้ถือหุ้นในระยะยาว ประกอบการพิจารณาประเมินผลด้วย</p> <p>5.7. เปิดแผนนโยบายและรายละเอียดของกระบวนการสรรหา นโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนและเปิดเผยค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งจัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทน โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมาย การดำเนินงาน และความเห็นของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทด้วย</p> <p>5.8. แต่งตั้ง หรือขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาภายนอกที่เป็นอิสระได้ในกรณีจำเป็น โดยบริษัทฯ เป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย</p> <p>5.9. กำหนดนโยบาย และหลักเกณฑ์การสรรหา หรือพัฒนาผู้บริหารในการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ</p> <p>5.10. จัดทำหรือทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รายชื่อผู้เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาสืบทอดตำแหน่ง รวมทั้งแผนพัฒนาผู้สืบทอดอย่างสม่ำเสมอ และรายงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบอย่างน้อยปีละครั้ง รวมถึงเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งเมื่อมีตำแหน่งว่างลง</p> <p>5.11. ปฏิบัติตามหน้าที่อื่นใดที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย</p>	<p>Matrix) และคุณสมบัติเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดความสมดุลในสาขาต่างๆ และเป็นประโยชน์สูงสุด และอาจพิจารณาจากบัญชีรายชื่อหรือฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ขององค์กรที่น่าเชื่อถือประกอบไปด้วย โดยนำเสนอคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ (แล้วแต่กรณี)</p> <p>5.1.3 ดูแลให้คณะกรรมการบริษัท มีองค์ประกอบที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยคณะกรรมการจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ</p> <p>5.1.4 พิจารณาความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละท่านเพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทฯ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>5.1.5 ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหากรรมการและกรรมการชุดย่อย เป็นประจำทุกปี เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ ก่อนที่จะมีการสรรหากรรมการ หรือกรรมการชุดย่อยที่ครบวาระ</p> <p>5.1.6 ในกรณีที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอชื่อกรรมการที่พ้นวาระกลับเข้าดำรงตำแหน่ง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการรายดังกล่าว และควรนำเสนอผลการปฏิบัติหน้าที่ ผลงาน (Contribution) รวมทั้ง ประวัติการเข้าร่วมประชุม คณะกรรมการ การประชุมคณะกรรมการชุดย่อย (หากมี) และการประชุม</p>

	บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 6 (มีผล 13 มกราคม 2569)
	กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ผู้อนุมัติ คณะกรรมการ ครั้งที่ 1/2569


แก้ไขครั้งที่	Version เดิม	แก้ไขเป็น
		<p>ผู้ถือหุ้น เพื่อให้ผู้ถือหุ้นใช้ประกอบการพิจารณาด้วย</p> <p>5.1.7 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ผู้บริหารของบริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และผู้บริหารระดับสูง (ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป และ/หรือ ระดับ N-2 ขึ้นไป) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยพิจารณาความเหมาะสมของจำนวนโครงสร้างองค์กร และลักษณะของธุรกิจ รวมทั้ง กำหนดคุณสมบัติของ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ผู้บริหารของบริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และผู้บริหารระดับสูง (และ/หรือ ระดับ N-2 ขึ้นไป) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย เพื่อเสนอขออนุมัติต่อ คณะกรรมการบริษัท และ/หรือ เสนอขออนุมัติต่อ คณะกรรมการบริษัท ของบริษัทย่อย (แล้วแต่กรณี)</p> <p>5.1.8 พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ผู้บริหารของบริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และผู้บริหารระดับสูง (ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป และ/หรือ ระดับ N-2 ขึ้นไป) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยเป็นตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และหลักเกณฑ์ หรือวิธีการสรรหาและคัดเลือก ด้วยความโปร่งใส พิจารณาจากความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น คุณสมบัติเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อยแล้วแต่กรณี ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย</p>

	บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 6 (มีผล 13 มกราคม 2569)
	กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ผู้อนุมัติ คณะกรรมการ ครั้งที่ 1/2569


แก้ไขครั้งที่	Version เดิม	แก้ไขเป็น
		<p>ภาวะความเป็นผู้นำ และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำองค์กร เพื่อเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ เสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท ของบริษัทย่อย (แล้วแต่กรณี)</p> <p>5.1.9 กำหนดนโยบาย และหลักเกณฑ์การสรรหา หรือ พัฒนาผู้บริหาร เพื่อเตรียมสืบทอดตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มผู้บริหารของบริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และผู้บริหารระดับสูง (ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป และ/หรือ ระดับ N-2 ขึ้นไป) ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ</p> <p>5.1.10 ดูแลการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มผู้บริหารของบริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และผู้บริหารระดับสูง (ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป และ/หรือ ระดับ N-2 ขึ้นไป) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย ที่เกษียณอายุ ลาออก หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย แล้วแต่กรณี สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง ดูแลการจัดทำแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง อย่างสม่ำเสมอ โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะรายงานผลการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งเมื่อมีตำแหน่งว่างลง</p>

	บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 6 (มีผล 13 มกราคม 2569)
	กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ผู้อนุมัติ คณะกรรมการ ครั้งที่ 1/2569

แก้ไขครั้งที่	Version เดิม	แก้ไขเป็น
		<p>5.2 การกำหนดค่าตอบแทน</p> <p>5.2.1 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ทั้งที่ เป็นรูปแบบตัวเงิน และมีใช้ตัวเงิน ของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และสภาวะตลาด โดยควรอยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคณะ เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท และขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น</p> <p>5.2.2 กำหนดแนวทางและหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ของคณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อย และการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ</p> <p>5.2.3 พิจารณาแนวทาง และกำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสม ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน เพื่อจูงใจและรักษาบุคลากร ในตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มผู้บริหารของบริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และ ผู้บริหารระดับสูง (บุคลากรที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ ตั้งแต่ ระดับผู้อำนวยการ ขึ้นไป ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย ก่อนนำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ นำเสนอขออนุมัติคณะกรรมการบริษัทของบริษัทย่อย แล้วแต่กรณี</p>

	บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 6 (มีผล 13 มกราคม 2569)
	กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ผู้อนุมัติ คณะกรรมการ ครั้งที่ 1/2569

แก้ไขครั้งที่	Version เดิม	แก้ไขเป็น
		<p>5.2.4 กำหนดแนวทางและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม เพื่อพิจารณาปรับผลตอบแทนประจำปี โดยจะต้องคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่าของส่วนของผู้ถือหุ้นในระยะยาว ประกอบการพิจารณาประเมินผลด้วย และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ</p> <p>5.2.5 พิจารณารายละเอียดการจัดสรร และอนุมัติการจ่ายโบนัสประจำปี และการกำหนดค่าตอบแทนประจำปี ของประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ผู้บริหารของบริษัทฯ (ตามนิยามสำนักงาน ก.ล.ต.) และ ผู้บริหารระดับสูง (บุคลากรที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ ตั้งแต่ ระดับผู้อำนวยการ ขึ้นไป) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย ตามที่คณะกรรมการบริษัทได้มีมติอนุมัติกรอบอัตราและวงเงินสำหรับการจ่ายโบนัสประจำปี และกรอบอัตรา และ/หรือ วงเงินสำหรับการปรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำปี ให้แก่ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อยแล้ว</p> <p>5.3 เปิดเผยนโยบายและรายละเอียดของกระบวนการสรรหา นโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน และเปิดเผยค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งจัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทน โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมาย การดำเนินงาน และความเห็นของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ ด้วย</p>

	บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	แก้ไขครั้งที่ 6 (มีผล 13 มกราคม 2569)
	กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	ผู้อนุมัติ คณะกรรมการ ครั้งที่ 1/2569

แก้ไขครั้งที่	Version เดิม	แก้ไขเป็น
		<p>5.4 แต่งตั้ง หรือขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาภายนอกที่เป็นอิสระได้ในกรณีจำเป็น โดยบริษัทฯ เป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย</p> <p>5.5 ปฏิบัติตามหน้าที่อื่นใดที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย</p>