

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

4.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

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

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


4.3 เมื่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแทน 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 และกรรมการชุดย่อย เป็นประจำทุกปี เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ ก่อนที่จะมีการสรรหากรรมการ หรือกรรมการชุดย่อยที่ครบวาระ
- 5.1.6 ในกรณีที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอชื่อกรรมการที่พ้นวาระกลับเข้าดำรงตำแหน่ง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการรายดังกล่าว และควรนำเสนอผลการปฏิบัติหน้าที่ ผลงาน (Contribution) รวมทั้ง ประวัติการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ การประชุมคณะกรรมการชุดย่อย (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 หรือวิธีการสรรหาและคัดเลือก ด้วยความโปร่งใส 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) (“Key Persons”) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 5.1.10 ดูแลการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมสืบทอดตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ผู้บริหารของบริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และผู้บริหาร

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

ระดับสูง (ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป และ/หรือ ระดับ N-2 ขึ้นไป) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย ที่เกษียณอายุ ลาออก หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของ บริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย แล้วแต่กรณี สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง ดูแลการจัดทำแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง อย่างสม่ำเสมอ โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะรายงานผลการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ให้คณะกรรมการบริษัททราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึง เสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งเมื่อมีตำแหน่งว่างลง

5.2 การกำหนดค่าตอบแทน

- 5.2.1 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ทั้งที่ เป็นรูปแบบตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน ของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของ บริษัทฯ และสภาวะตลาด โดยควรอยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคณะ เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท และขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 5.2.2 กำหนดแนวทางและหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ของคณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อย และการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 5.2.3 พิจารณาแนวทาง และกำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสม ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน เพื่อจูงใจและรักษาบุคลากร ในตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ผู้บริหารของ บริษัทฯ (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 ผู้บริหารของ บริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และ ผู้บริหารระดับสูง (ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการ ขึ้นไป และ/หรือ ระดับ N-2 ขึ้นไป) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย ตามที่คณะกรรมการบริษัท ได้มีมติอนุมัติกรอบอัตราและวงเงินสำหรับการจ่ายโบนัสประจำปี และกรอบอัตรา และ/หรือ วงเงินสำหรับการปรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำปี ให้แก่ผู้บริหาร และพนักงานของ บริษัทฯ และบริษัทย่อยแล้ว

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


- 5.3 เปิดแผนนโยบายและรายละเอียดของกระบวนการสรรหา นโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน และเปิดเผยค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้ง จัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทน โดยอย่างน้อย ต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมาย 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 หรือผู้ที่เห็นสมควรมาร่วมประชุมให้ความเห็นหรือส่งเอกสาร 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 และวิธีการกำหนด ค่าตอบแทนทั้งที่เป็นรูปแบบตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน ของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชด้อย และ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทฯ ให้เหมาะสมกับ หน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการ ดำเนินงานของบริษัทฯ และสถานะตลาด เพื่อขอ ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท และขออนุมัติ ต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น”	5.2 “กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนด ค่าตอบแทนทั้งที่เป็นรูปแบบตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน ของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชด้อยให้ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผล การดำเนินงานของบริษัทฯ และสถานะตลาด เพื่อขอ ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท และขออนุมัติ ต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น”
แก้ไขครั้งที่ 3 BOD 8/2565 10/8/2565	ไม่มี	5.9 กำหนดนโยบาย และหลักเกณฑ์การสรรหา หรือ พัฒนาผู้บริหารในการสืบทอดตำแหน่งประธาน เจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติ 5.10 จัดทำหรือทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งของ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รายชื่อผู้เหมาะสมที่จะได้รับ การพิจารณาสืบทอดตำแหน่ง รวมทั้งแผนพัฒนาผู้สืบทอดอย่างสม่ำเสมอ และรายงานให้คณะกรรมการ บริษัทรับทราบอย่างน้อยปีละครั้ง รวมถึงเสนอ คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งเมื่อมี ตำแหน่งว่างลง

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


แก้ไขครั้งที่	Version เดิม	แก้ไขเป็น
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 5. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	2. องค์ประกอบ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย กรรมการบริษัท อย่างน้อย 3 คน และ กรรมการมากกว่า 50% เป็นกรรมการอิสระ และ ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควร เป็นกรรมการอิสระ กรณี ที่ตำแหน่งกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนว่างลง เพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระตามข้อ 4.1 จนทำให้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเหลือ น้อยกว่า 3 คน ให้ถือว่าคณะกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทนที่ยังเหลืออยู่ สามารถปฏิบัติ หน้าที่ต่อไปได้ และให้พิจารณาเสนอแต่งตั้ง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ครบ ตามองค์ประกอบ ในโอกาสแรกที่มีการประชุม คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อ

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


แก้ไขครั้งที่	Version เดิม	แก้ไขเป็น
	<p>5.1. กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา คณะกรรมการบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร</p> <p>5.2. กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดค่าตอบแทนทั้งที่เป็นรูปแบบตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน ของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และสถานะตลาด 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>5.6. กำหนดแนวทางและประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพิจารณาปรับผลตอบแทนประจำปี โดยจะต้องคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และความเสี่ยงที่</p>	<p>เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท 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 ที่ครบวาระและ/หรือ มีตำแหน่งว่างลง และ/หรือ แต่งตั้งเพิ่ม โดยเป็นตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และหลักเกณฑ์ หรือวิธีการสรรหาและคัดเลือก ด้วยความโปร่งใส พิจารณาจากความรู้ ประสบการณ์ วิชาชีพ ความหลากหลายของทักษะ (Board Skills Matrix) และคุณสมบัติเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดความสมดุลในสาขาต่างๆ และเป็นประโยชน์สูงสุด</p>

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


แก้ไขครั้งที่	Version เดิม	แก้ไขเป็น
	<p>เกี่ยวข้องกับ รวมถึงให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่าของส่วนของผู้ถือหุ้นในระยะยาว</p> <p>ประกอบพิจารณาประเมินผลด้วย</p> <p>5.7. เปิดแผนนโยบายและรายละเอียดของกระบวนการสรรหา นโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนและเปิดเผยค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งจัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทน โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมาย การดำเนินงาน และความเห็นของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ ด้วย</p> <p>5.8. แต่งตั้ง หรือขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาภายนอกที่เป็นอิสระได้ในกรณีจำเป็น โดยบริษัทฯ เป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย</p> <p>5.9. กำหนดนโยบาย และหลักเกณฑ์การสรรหา หรือพัฒนาผู้บริหารในการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ</p> <p>5.10. จัดทำหรือทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รายชื่อผู้เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาสืบทอดตำแหน่ง รวมทั้งแผนพัฒนาผู้สืบทอดอย่างสม่ำเสมอ และรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบอย่างน้อยปีละครั้ง รวมถึงเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งเมื่อมีตำแหน่งว่างลง</p> <p>5.11. ปฏิบัติตามหน้าที่อื่นใดที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย</p>	<p>และอาจพิจารณาจากบัญชีรายชื่อหรือฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ขององค์กรที่น่าเชื่อถือประกอบการด้วย 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 ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหากรรมการ และกรรมการชุดย่อย เป็นประจำทุกปี เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ ก่อนที่จะมีการสรรหากรรมการ หรือกรรมการชุดย่อยที่ครบวาระ</p> <p>5.1.6 ในกรณีที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอชื่อกรรมการที่พ้นวาระกลับเข้าดำรงตำแหน่ง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการรายดังกล่าว และควรนำเสนอผลการปฏิบัติหน้าที่ ผลงาน (Contribution) รวมทั้ง ประวัติการเข้าร่วมประชุม คณะกรรมการ การประชุมคณะกรรมการชุดย่อย (หากมี) และการประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้ผู้ถือหุ้นใช้ประกอบการพิจารณาด้วย</p>

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


แก้ไขครั้งที่	Version เดิม	แก้ไขเป็น
		<p>5.1.7 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ผู้บริหารของ บริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และ ผู้บริหารระดับสูง (บุคลากรที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป (“Key Persons”)) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยพิจารณาความเหมาะสมของจำนวน โครงสร้างองค์กร และลักษณะของธุรกิจ รวมทั้ง กำหนดคุณสมบัติของ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ผู้บริหารของ บริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และผู้บริหารระดับสูง (“Key Person”) ของ บริษัทฯ และ บริษัทย่อย เพื่อ เสนอขอ อนุมัติ ต่อ คณะกรรมการบริษัท และ/หรือ เสนอขออนุมัติ ต่อคณะกรรมการบริษัทของบริษัทย่อย แล้วแต่กรณี</p> <p>5.1.8 พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ผู้บริหารของ บริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และ ผู้บริหารระดับสูง (บุคลากรที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป (“Key Persons”)) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยเป็นตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนด และหลักเกณฑ์ หรือวิธีการสรรหาและ คัดเลือก ด้วยความโปร่งใส พิจารณาจาก ความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ทักษะ ต่างๆ ที่จำเป็น คุณสมบัติเฉพาะด้านที่จำเป็น ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อยแล้วแต่กรณี ให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ภาวะความเป็น ผู้นำ และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำองค์กร</p>

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


แก้ไขครั้งที่	Version เดิม	แก้ไขเป็น
		<p>เพื่อเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ เสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท ของบริษัทย่อย แล้วแต่กรณี</p> <p>5.1.9 กำหนดนโยบาย และหลักเกณฑ์การสรรหา หรือ พัฒนาผู้บริหาร เพื่อเตรียมสืบทอด ตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มผู้บริหารของบริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และผู้บริหารระดับสูง (บุคลากรที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป (“Key Persons”)) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย เพื่อเสนอให้ คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ</p> <p>5.1.10 ดูแลการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมสืบทอด ตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มผู้บริหารของบริษัทฯ (ตามนิยาม สำนักงาน ก.ล.ต.) และผู้บริหารระดับสูง (บุคลากรที่มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป (“Key Persons”)) ของ บริษัทฯ และบริษัทย่อย ที่เกษียณอายุ ลาออก หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทฯ และ/หรือ บริษัทย่อย แล้วแต่กรณี สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง ดูแลการจัดทำแผนพัฒนาผู้สืบทอด ตำแหน่ง อย่างสม่ำเสมอ โดยคณะกรรมการ สรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะรายงานผลการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ให้คณะกรรมการบริษัท รับทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึง เสนอ คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง เมื่อมีตำแหน่งว่างลง</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 และบริษัทชุดย่อย ก่อนนำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ นำเสนอขออนุมัติคณะกรรมการบริษัทของบริษัทชุดย่อย 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>