

บริษัท ไทยออปติคอลล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัท ไทยออปติคอลล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้จัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย กรรมการอิสระ เพื่อติดตามและคัดกรองกระบวนการสรรหาและสืบทอดตำแหน่งกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง นอกจากนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรับผิดชอบดูแลโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนสำหรับกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง และพนักงาน เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียมั่นใจว่าบริษัทฯ มีระบบการบริหารทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทิศทางการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทางธุรกิจในอนาคต

2. วันที่คณะกรรมการบริษัทฯ อนุมัติและมีผลบังคับใช้: 5 พฤษภาคม 2025

3. โครงสร้างคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- มีกรรมการอย่างน้อย 3 คน แต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท
- กรรมการในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเลือกหนึ่งคนเป็นประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ
- คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจแต่งตั้งเลขานุการ และได้แต่งตั้งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

4. คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- เป็นกรรมการในคณะกรรมการบริษัท
- มีความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

5. วาระการดำรงตำแหน่ง

- วาระการดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เหมือนกับวาระการดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการบริษัท
- กรรมการที่ได้รับเลือกตั้งกลับเข้ามาใหม่จากที่ประชุมผู้ถือหุ้น จะถูกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิมในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- เมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือกรรมการไม่สามารถดำรงตำแหน่งให้ครบตามวาระ คณะกรรมการบริษัทจะพิจารณาแต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนใหม่โดยทันที หรือเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเมื่อครบ

สามเดือน นับแต่วันที่จำนวนกรรมการไม่ครบตามองค์ประกอบโครงสร้างของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อสานต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต่อไป

6. ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

6. การสรรหา

6.1.1 พิจารณาโครงสร้างของคณะกรรมการและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย

พิจารณาโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ขนาดที่เหมาะสม คุณสมบัติของกรรมการ ผู้มีทักษะความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์การทำงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจของบริษัท

6.1.2 กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการ

กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการตามความเหมาะสมกับธุรกิจของบริษัท กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการใหม่เพื่อดำรงตำแหน่ง โดยพิจารณาจากรายชื่อผู้สมัครใหม่ที่ได้รับผ่านการเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นทั่วไป เสนอชื่อบุคคล หรือผ่านกรรมการรายบุคคลเพื่อเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสม หรือจากฐานข้อมูลกรรมการ คัดเลือกกลั่นกรองรายชื่อที่ได้รับการเสนอชื่อ พร้อมกับคุณสมบัติที่กำหนด และเสนอคณะกรรมการบริษัทเสนอมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น

6.1.3 สนับสนุนการเรียนรู้ และจัดให้มีการประเมินตนเองของคณะกรรมการบริษัท

สนับสนุนความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนากรรมการปัจจุบัน และกรรมการใหม่ให้เข้าใจลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัท กรรมการดำรงตำแหน่ง จัดให้มีการประเมินตนเองประจำปีของคณะกรรมการบริษัทแบบทั้งรายคณะ รายคณะกรรมการชุดย่อย และรายบุคคล รายงานความเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้รับต่อคณะกรรมการบริษัท

6.1.4 พิจารณาคุณสมบัติ การสรรหา และการประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง

พิจารณาคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาเพื่อคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง ร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์กับคณะกรรมการบริษัทเพื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงเปรียบเทียบกับเป้าหมาย เสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง

6.1.5 พิจารณาแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน

พิจารณาแผนการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและฝ่ายบริหาร เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้สืบทอดตำแหน่งงาน ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่ง หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้ผู้บริหารของบริษัทสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง

6.2 ค่าตอบแทน

6.2.1 พิจารณาค่าตอบแทนประจำปีของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย

กำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบการจ่ายเงินค่าตอบแทนประจำปีให้คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย โดยเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนกรรมการอื่นในธุรกิจที่มีขนาดใกล้เคียงกัน ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของกรรมการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ รวมถึงพิจารณาจากความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัท ทบพวนประเภทของค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เช่น ค่าตอบแทนประจำปี เบี้ยประชุม และค่าตอบแทนอื่น ซึ่งจะพิจารณาจากผลประกอบการของ

ธุรกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับมูลค่าเพิ่มที่บริษัทสร้างให้แก่ผู้ถือหุ้น เช่น ผลกำไรจากการดำเนินงาน หรือเงินปันผลที่จ่ายให้แก่ผู้ถือหุ้น โดยเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณา ก่อนขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น

6.2.2 พิจารณาค่าตอบแทนประจำปีสำหรับผู้บริหารและพนักงาน

พิจารณาประเภทค่าตอบแทน โครงสร้างค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และงบประมาณ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารระดับสูง และพนักงาน ซึ่งจะพิจารณาจากผลสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ผลการดำเนินงานของบริษัทในปัจจุบัน และอนาคต ความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ เปรียบเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมที่คล้ายคลึงกัน หรือสถานที่ใกล้เคียงกัน รวมถึงพิจารณาจากความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัท โดยเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณานุมัติ

7. การประชุม

7.1 ความถี่ของการประชุมวาระการประชุมและเอกสารการประชุม

- มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อย ไตรมาสละ 1 ครั้ง
- วาระการประชุมประจำปีและกำหนดการประชุมจะได้รับการตรวจสอบล่วงหน้าทุกปีโดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อาจเรียกประชุมเพิ่มเติมตามความเหมาะสม หรือตามคำร้องขอจากกรรมการ หรือเลขานุการ หรือประธานกรรมการสำหรับเรื่องที่ต้องขอความคิดเห็น
- เลขานุการเตรียมวาระการประชุมหรือกับประธานในการประชุมแต่ละครั้ง เพื่อให้มีเวลาเพียงพอสำหรับการประชุมในแต่ละวาระ รวมทั้งเตรียมการประชุม เอกสารสนับสนุน และจัดทำรายงานการประชุม
- ในกรณีเร่งด่วน เลขานุการอาจส่งหนังสือเชิญประชุมทางอิเล็กทรอนิกส์ และส่งข้อมูลสนับสนุนหรือเอกสารให้คณะกรรมการก่อนการประชุมน้อยกว่า 7 วัน
- อาจมีการเชิญประชุมพิเศษ เพื่อพิจารณาเรื่องสำคัญ หรือเรื่องเร่งด่วน เมื่อประธานเห็นว่าจำเป็น โดยมีเงื่อนไขให้กรรมการได้มีโอกาส มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

7.2 การเข้าร่วมประชุม

- คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกเป็นที่ปรึกษาเพื่อเข้าร่วมการประชุมเมื่อจำเป็น
- คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจเชิญผู้บริหารระดับสูง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบ หรือเกี่ยวข้องกับวาระการประชุม เข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราว
- การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ในกรณีที่ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมด้วยตนเอง สามารถเข้าร่วมการประชุมได้โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์

7.3 องค์ประชุม

- องค์ประชุมของการประชุมต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการทั้งคณะ เมื่อลงคะแนนเสียงเพื่อลงมติต้องมีกรรมการในที่ประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการทั้งคณะ
- กรรมการหนึ่งคนมีหนึ่งเสียง การลงมติให้ถือเสียงข้างมาก ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมเป็นผู้ชี้ขาด
- ในกรณีที่ประธานไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ ให้กรรมการที่เข้าร่วมประชุมนั้น เลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- เลขานุการจะเข้าร่วมประชุมเสมอ ในกรณีที่เลขานุการไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ ให้คณะกรรมการมอบหมายบุคคลอื่น ดำเนินการแทนเลขานุการได้
- กรรมการที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในเรื่องที่ต้องพิจารณา ต้องแจ้งให้คณะกรรมการทราบถึงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ดังกล่าว และงดเว้นการมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องดังกล่าว

8. รายงานการประชุม และรายงาน

- รายงานการประชุมจัดทำโดยเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนหลังการประชุม และควรได้รับการอนุมัติหรือแก้ไขโดยเร็วสุด
- คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ เกี่ยวกับการดำเนินการ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
- จัดทำรายงานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเปิดเผยในรายงานประจำปีของบริษัท รายงานต้องลงนามโดยประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และประกอบด้วยความเห็นอย่างน้อยดังต่อไปนี้
 - จำนวนการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และการเข้าร่วมประชุมของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคน
 - ความเห็นภาพรวมจากการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย
 - เรื่องอื่นใดที่ผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนควรทราบภายในขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

9. การทบทวนกฎบัตร

เพื่อให้สนับสนุนแนวทางปฏิบัติในปัจจุบันอย่างเพียงพอ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องทบทวนกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเสนอการเปลี่ยนแปลงตามความจำเป็นต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อขออนุมัติ

ภาคผนวก กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการและกรรมการอิสระ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาคุณสมบัติเหมาะสมที่เป็นประโยชน์สูงสุดกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทอย่างรอบด้าน และโปร่งใส สอดคล้องหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการบริษัทของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อรับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท

กรรมการบริษัท

การเสนอแต่งตั้งกรรมการรายใหม่ พิจารณาจากองค์ประกอบ ได้แก่

- คุณสมบัติที่สอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง อาทิ พ.ร.บ. บริษัทมหาชนจำกัด ข้อบังคับบริษัท หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท
- เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่หลากหลายในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ
- มีความจำเป็นต่อองค์ประกอบของโครงสร้างกรรมการ โดยพิจารณาทักษะความเชี่ยวชาญ ทั้งด้าน วิศวกรรม กฎหมาย การเงิน การบัญชี เศรษฐศาสตร์ ความมั่นคง การบริหารจัดการธุรกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ เพื่อผลานความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์แก่การดำเนินงานของบริษัท
- การมีส่วนได้เสียหรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจมีกับบริษัท
- การยินยอมจากผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อพิจารณา
- ผู้ที่จะดำรงตำแหน่ง **ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร** เป็นกรรมการในบริษัทจดทะเบียน รวมทั้งหมดไม่เกิน 3 บริษัท

การเสนอแต่งตั้งกรรมการรายเดิม พิจารณาจากองค์ประกอบ ได้แก่

- ผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา
- การให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์
- การอุทิศเวลาให้กับองค์กร แต่ละกรรมการควรมีสัดส่วนการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อย **ร้อยละ 75** ของการประชุมทั้งปี
- การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของกรรมการแต่ละคน

คุณสมบัติกรรมการอิสระ

- ผู้ที่จะดำรงตำแหน่ง **กรรมการอิสระ** เป็นกรรมการในบริษัทจดทะเบียน รวมทั้งหมดไม่เกิน 5 บริษัท
- ถือหุ้นไม่เกิน 1% ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท* ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย
- ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท* เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

- ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิตหรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายของกรรมการรายอื่น ผู้บริหารบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการ ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท หรือบริษัทย่อย
 - ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท* ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้วิจรรย์ญาณอย่างอิสระของตนเองรวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท* เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
 - ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท* และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัท* เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
 - ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจากบริษัท* และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
 - ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
 - ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในห้างหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกิน 1% ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อย
 - ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท
- * รวมถึงบริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท

การสรรหาและแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

การสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร แทนตำแหน่งที่ว่างลง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาตามหลักเกณฑ์ประกอบด้วย

- ความรู้ ความสามารถ ในการดำเนินธุรกิจ ที่มีทักษะ ประสบการณ์ วิชาชีพ คุณสมบัติเฉพาะในด้านต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจของบริษัท
- ประสบการณ์ในธุรกิจ และการบริหารจัดการองค์กร
- ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำขององค์กร มีภาวะความเป็นผู้นำสูง
- ได้รับการยอมรับจากองค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
- ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
- ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์