



บริษัท พีเอสจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
(Nomination and Remuneration Committee Charter)

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท : ครั้งที่ 1/2567 วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567

ใช้แทนฉบับลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

องค์ประกอบและโครงสร้าง

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ประกอบด้วย กรรมการอย่างน้อยสาม (3) คน โดยกรรมการส่วนใหญ่ต้องเป็นกรรมการอิสระ

คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติบริษัทมหาชน จำกัด พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 รวมทั้งต้องไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่ได้รับการไว้วางใจให้บริหารกิจการที่มหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามประกาศของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างดีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทอย่างเต็มที่

ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท โดยมีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

การสรรหา

1. พิจารณาโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัททั้งในเรื่องของจำนวนคณะกรรมการที่เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ คุณสมบัติของกรรมการแต่ละคนในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ และมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท
2. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะมาเป็นกรรมการอิสระ ให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของบริษัท โดยความเป็นอิสระอย่างน้อยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด
3. กำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายในการสรรหากรรมการบริษัท และกรรมการชดเชย รวมถึง กำหนดคุณสมบัติของกรรมการ
4. พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระ และ/หรือ มีตำแหน่งว่างลง และ/หรือ แต่งตั้งเพิ่ม
5. พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
6. ดำเนินการอื่นใดเกี่ยวกับการสรรหาตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

การกำหนดค่าตอบแทน

1. จัดทำหลักเกณฑ์และนโยบายในการพิจารณาค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และกรรมการชดเชย
2. กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคล โดยการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทให้พิจารณาความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลงาน และเปรียบเทียบกับบริษัทในธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการ

3. เปิดเผยนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน และเปิดเผยค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ รวมถึงการจัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทน และความเห็นของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไว้ใน แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี / รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report)
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
5. ปฏิบัติการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีหน้าที่รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัท และในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัทโดยตรง

วาระการดำรงตำแหน่ง

กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระของการเป็นกรรมการบริษัท และเมื่อครบวาระดำรงตำแหน่งอาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ได้ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท

การพ้นจากตำแหน่ง

- กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากการดำรงตำแหน่งเมื่อ
 - 1) ครบกำหนดตามวาระการดำรงตำแหน่ง
 - 2) พ้นจากการเป็นกรรมการบริษัท
 - 3) เสียชีวิต
 - 4) ลาออก
 - 5) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัท หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด หรือมีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 89/3 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551
 - 6) ศาลมีคำสั่งให้ออก
- กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นใบลาออกต่อบริษัทล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน โดยให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ใบลาออกไปถึงบริษัท
- ในกรณีที่ตำแหน่งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนว่างลง ให้คณะกรรมการบริษัทเลือกบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งมีคุณสมบัติ เข้าเป็นกรรมการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน แทนต่อไป

การประชุม

- คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จัดให้มีหรือเรียกประชุมตามที่เห็นสมควร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีอำนาจในการเรียกประชุมเพิ่มได้ตามความจำเป็น โดยอาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรมาร่วมประชุม ให้ความเห็นหรือส่งเอกสารข้อมูลตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องหรือจำเป็น
- ในการเชิญประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ให้ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยคำสั่งประธานกรรมการสรรหาและ

พิจารณาคำตอบแทน ส่งหนังสือนัดประชุมก่อนวันประชุมอย่างน้อย 7 วัน เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้อีก

- องค์ประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนต้องประกอบด้วย กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่ในตำแหน่งในขณะนั้น จึงจะถือว่าครบองค์ประชุม
- กรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนซึ่งมาประชุม เลือกคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม ทั้งนี้ การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
- การลงคะแนนเสียงกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ผู้ที่มีส่วนได้เสียใด ๆ ในเรื่องที่พิจารณา ห้ามมิให้แสดงความเห็นและลงคะแนนเสียงในเรื่องนั้น ๆ

การประเมินตนเองของกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตัวเองปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนร่วมกันพิจารณาผลงานและปัญหา เพื่อปรับปรุงแก้ไข โดยมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน

โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 เป็นต้นไป ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท : ครั้งที่ 1/2567