



กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

พ.ศ. 2566

บริษัท ไพร์ม โรด เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)

จัดทำครั้งที่	2
วันที่มีผลบังคับใช้	วันที่คณะกรรมการบริษัทอนุมัติ
อนุมัติโดย	ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2566

คณะกรรมการของบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และเป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน รวมถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของบริษัทและผู้ถือหุ้นเป็นสำคัญ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นส่วนหนึ่งของแนวปฏิบัติที่ดีในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งจะทำหน้าที่ในการพิจารณาถ่วงดุล ทบทวนรูปแบบ หลักเกณฑ์ นโยบาย และกระบวนการสรรหาและการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัท ให้มีความเหมาะสม โปร่งใส มีความเป็นธรรม ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และผลการปฏิบัติงานของกรรมการ โดยอยู่ในระดับที่เหมาะสม เทียบเคียงได้กับตลาดและอุตสาหกรรมเดียวกันซึ่งมีขนาดใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้น รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

ดังนั้นคณะกรรมการบริษัท จึงได้จัดทำกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนขึ้น เพื่อระบุถึงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ แนวปฏิบัติที่ดีเพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- 1.1 เพื่อส่งเสริมหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยรับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย กรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท
- 1.2 เพื่อพิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย กรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท
- 1.3 เพื่อทบทวนและกำหนดค่าตอบแทนสำหรับกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย กรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารระดับสูง ให้มีความเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียในทุกภาคส่วน

2. องค์ประกอบและการแต่งตั้ง

2.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) กรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน และอย่างน้อย 1 คน ต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 2) ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรเป็นกรรมการอิสระ

- 3) ควรเป็นกรรมการที่มีไม่ใช่ผู้บริหาร (Non-Executive Director) เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างอิสระ หากจำเป็นต้องมีกรรมการที่เป็นผู้บริหาร (Executive Director) อยู่ในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ควรประกอบด้วยกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่ของจำนวนกรรมการทั้งคณะ ทั้งนี้ กรรมการที่เป็นผู้บริหารดังกล่าวไม่ควรร่วมพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการ
- 4) ประธานคณะกรรมการบริษัทไม่ควรเป็นประธานหรือสมาชิกของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้การทำหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง

2.2 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้คัดเลือก และแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยคัดเลือกบุคคลที่พิจารณาแล้วว่ามีคุณสมบัติเหมาะสม

3. คุณสมบัติ

- 3.1 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความเข้าใจ เกี่ยวกับ คุณสมบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รวมถึงมีความรู้ด้านการกำกับดูแลกิจการ
- 3.2 ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง
- 3.3 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นใด ที่เกี่ยวข้อง
- 3.4 มีความเป็นอิสระตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และมีความเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้สมควรได้รับการเสนอชื่อให้มาดำรงตำแหน่ง
- 3.5 สามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่

4. วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

- 4.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทอีกได้
- 4.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - 1) ครบกำหนดตามวาระ
 - 2) ลาออก
 - 3) เสียชีวิต

- 4) พ้นจากการเป็นกรรมการของบริษัท
- 5) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 6) ขาดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด

4.3 การลาออกของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กรณีที่ยังดำรงตำแหน่งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอยู่ ให้ยื่นใบลาออกแจ้งต่อบริษัทล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน พร้อมเหตุผล เว้นแต่มีเหตุสุดวิสัย เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทดแทนบุคคลที่ลาออก

4.4 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากครบกำหนดตามวาระให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเข้าดำรงตำแหน่งแทน โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะอยู่ในตำแหน่งเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งตนแทน

5. ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสรรหา ดังนี้

5.1 การกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหาให้เป็นไปตามโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการที่คณะกรรมการบริษัทกำหนดไว้ โดยควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 1) พิจารณาความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของกรรมการโดยรวมในคณะกรรมการว่า คณะกรรมการต้องการกรรมการที่มีคุณสมบัติลักษณะใดบ้าง เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทมีองค์ประกอบตามที่คาดหวัง
- 2) พิจารณาความเป็นอิสระของกรรมการแต่ละคน เพื่อพิจารณาว่า กรรมการอิสระคนใดมีคุณสมบัติครบถ้วนหรือคนใดขาดคุณสมบัติในการเป็นกรรมการอิสระ รวมทั้งพิจารณาว่า จำเป็นต้องสรรหากรรมการอิสระใหม่หรือไม่ หากมีกรรมการอิสระไม่ครบตามนโยบายของคณะกรรมการบริษัท
- 3) พิจารณาการอุทิสเวลาของกรรมการ หากเป็นกรรมการเดิม ควรอาศัยผลประเมินจาก Board Self-Assessment ประกอบการพิจารณาในการเสนอชื่อกรรมการเดิมเข้ามาดำรงตำแหน่งต่ออีกวาระ ส่วนบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการใหม่ ควรพิจารณาจากจำนวนบริษัทที่บุคคลนั้นดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนที่จะเป็นกรรมการบริษัท

5.2 การสรรหาและเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการ ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเสนอชื่อให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้แต่งตั้ง โดยควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของบริษัท เช่น พิจารณากรรมการเพิ่มเติมเพื่อเสนอให้ดำรงตำแหน่งต่อ เปิดรับการเสนอชื่อจากผู้ถือหุ้น การใช้บริษัทภายนอกให้ช่วยสรรหา การพิจารณาบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ หรือ การให้กรรมการแต่ละคนเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสม เป็นต้น
- 2) ดำเนินพิจารณารายชื่อบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อมาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้
- 3) ตรวจสอบให้รอบคอบว่า บุคคลที่ถูกเสนอชื่อนั้นมีคุณสมบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานทางการ
- 4) ดำเนินการทบทวนบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อจะได้มั่นใจว่า บุคคลดังกล่าวมีความยินดีจะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัท หากได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้น
- 5) เสนอชื่อให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณาและบรรจุชื่อในหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งต่อไป
- 6) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจได้รับมอบหมายให้พิจารณาสรรหาผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะกรรมการผู้จัดการด้วยก็ได้

ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน ดังนี้

5.3 การพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการ และกรรมการผู้จัดการ เพื่อให้รูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสม โดยควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 1) ทบทวนความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ถ้ามี)
- 2) พิจารณาข้อมูลหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัท
- 3) กำหนดหลักเกณฑ์ให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง ให้มีความเป็นธรรมและเป็น การตอบแทนบุคคลที่ช่วยให้งานของบริษัทประสบผลสำเร็จ
- 4) ทบทวนรูปแบบหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภท โดยพิจารณาจำนวนเงินและสัดส่วนการจ่าย ค่าตอบแทนของแต่ละรูปแบบให้มีความเหมาะสม ทั้งนี้ หลักการสำคัญในการพิจารณารูปแบบ ค่าตอบแทนแต่ละประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนประจำ (Retainer Fee) เช่น ค่าตอบแทนรายเดือน ค่าตอบแทนรายปี เป็นต้น ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงานของบริษัท (Incentive) เช่น ผลกำไรของ บริษัทหรือเงินปันผลที่จ่ายให้กับผู้ถือหุ้น เป็นต้น นอกจากนี้ กรรมการอาจได้รับค่าเบี้ยประชุม (Attendance Fee) เพิ่มเติมจากค่าตอบแทนประจำและค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงานของบริษัท เพื่อจูงใจให้กรรมการปฏิบัติหน้าที่โดยการเข้าประชุมอย่างสม่ำเสมอ

- 5) พิจารณาในการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด หรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง
- 5.4 พิจารณาเกณฑ์ประเมินผลกรรมการผู้จัดการ
- 5.5 พิจารณากำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการและกรรมการผู้จัดการ โดยควรดำเนินการ ดังนี้
- 1) กำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการและคณะกรรมการผู้จัดการตามหลักเกณฑ์การจ่ายที่ได้พิจารณาไว้
 - 2) ในการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการผู้จัดการ ควรพิจารณาผลประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้จัดการประกอบด้วย
 - 3) เปรียบเทียบกับการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัท
 - 4) นำเสนอค่าตอบแทนที่กำหนดต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้อนุมัติค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการ ส่วนค่าตอบแทนของกรรมการ คณะกรรมการบริษัทจะต้องนำเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ
- 5.6 หากมีการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ (หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น) ให้แก่กรรมการและพนักงาน คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรพิจารณาให้เงื่อนไขต่าง ๆ ช่วยจูงใจกรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง แต่ในขณะเดียวกันต้องไม่สูงเกินไป และเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นด้วย
- นอกจากนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องพิจารณาความเหมาะสมและให้ความเห็นชอบ กรณีหากมีกรรมการหรือพนักงานรายใดจะได้รับการจัดสรรหลักทรัพย์เกินกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนหลักทรัพย์ทั้งหมดที่จัดสรร อย่างไรก็ตาม ต้องไม่มีกรรมการรายใดในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้รับการจัดสรรหลักทรัพย์เกินกว่าร้อยละ 5 ด้วย จึงจะมีสิทธิในการให้ความเห็นชอบดังกล่าว

6. การประชุม

- 6.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกำหนดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยอาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรมาร่วมประชุม ให้ความเห็นหรือส่งเอกสาร ข้อมูลตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องหรือจำเป็น
- 6.2 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกครั้ง องค์ประชุมต้องประกอบด้วยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมดที่มีอยู่ในตำแหน่งขณะนั้น จึงถือได้ว่าครบองค์ประชุม

6.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้เสียในเรื่องที่พิจารณาเรื่องใด มิให้ออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ ยกเว้นกรณีการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัททั้งคณะ

6.4 ในการออกเสียง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนลงมติโดยมีสิทธิออกเสียง คนละ 1 เสียง และใช้คะแนนเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ ในกรณีที่การลงมติโดยมีเสียงเท่ากัน ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีสิทธิออกเสียงอีก 1 เสียง เพื่อเป็นการชี้ขาด

7. การรายงาน

7.1 รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

7.2 สรุปผลการดำเนินงานไว้ในรายงานประจำปี และแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี โดยเปิดเผยรายละเอียด ดังนี้

7.2.1 จำนวนครั้งในการประชุม

7.2.2 จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุม

7.2.3 การทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของบริษัท กลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาว และแผนการสืบทอดตำแหน่ง

8. ค่าตอบแทน

8.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามมติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น

9. การประเมินผล

9.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ในรูปแบบทั้งคณะและรายบุคคล (ประเมินตนเอง) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และรายงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ ทั้งนี้ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

.....

บันทึกการขออนุมัติกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ครั้งที่	วันที่ได้รับการอนุมัติจาก คณะกรรมการบริษัท	รายละเอียดที่เปลี่ยนแปลง
1	ครั้งที่ 15/2562 วันที่ 2 สิงหาคม 2562	จัดทำคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พ.ศ. 2562
2	ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 18 มกราคม 2566	<p>ปรับปรุงแก้ไขกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน (Corporate Governance Report -CGR) ซึ่งเป็นโครงการสำรวจเพื่อติดตามและวัดผลการพัฒนาการกำกับดูแลกิจการ หรือ บรรษัทภิบาลของบริษัทจดทะเบียนไทย ดำเนินการโดย สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Institute of Directors: IOD) ด้วยการสนับสนุนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงานคณะกรรมการ ก.ล.ต. มาตั้งแต่ปี 2544 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพิ่มเติมรายละเอียดหัวข้อ 7 <ol style="list-style-type: none"> ข้อ 7.2 สรุปผลการดำเนินงานไว้ในรายงานประจำปี และแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี โดยเปิดเผยรายละเอียดดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 7.2.1 จำนวนครั้งในการประชุม 7.2.2 จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุม 7.2.3 การทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของบริษัท กลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาว และแผนการสืบทอดตำแหน่ง