



**กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน
บริษัท พุกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)**

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เป็นคณะกรรมการชุดย่อยที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมายจาก คณะกรรมการบริษัทในการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมจะดำรงตำแหน่งกรรมการ การกำหนดหลักเกณฑ์และ กระบวนการสรรหาที่โปร่งใสและเป็นอิสระ การกำหนดคำตอบแทนที่เหมาะสม และส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของกรรมการให้ตอบสนองต่อความจำเป็นของการดำเนินธุรกิจ

โดยจากแนวทางด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาด หลักทรัพย์ และ The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) พบว่าบทบาทของ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ควรครอบคลุมไปถึงการคัดเลือกและกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการ สรรหาผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้

2. คำนิยามที่สำคัญ

กลุ่มบริษัท	หมายถึง	บริษัท พุกกะนา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย
กรรมการ	หมายถึง	กรรมการบริษัท
ผู้บริหารระดับสูง	หมายถึง	ผู้บริหาร 4 รายแรก ตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน ที่ทจ. 23/2551 เรื่อง กำหนดบทนิยามผู้บริหารเพื่อการปฏิบัติตามหมวด 3/1 แห่งพระราชบัญญัติ หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (และที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติม)
กรรมการอิสระ	หมายถึง	กรรมการที่มีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน ที่ทจ. 39/2559 เรื่อง การขออนุญาตและการอนุญาตให้เสนอขายหุ้นที่ออกใหม่

3. องค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการ

- 3.1 กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน จะต้องเป็น กรรมการบริษัท
- 3.2 ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 3.3 องค์ประกอบของกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะต้องประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 คน โดย กรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งจะต้องเป็นกรรมการอิสระ เว้นแต่ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทจะเห็นเป็นอย่างอื่น
- 3.4 กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน จะต้องเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะ ต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด โดยกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะต้องได้รับการส่งเสริมความรู้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.5 กำหนดให้ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ สายงานทรัพยากรบุคคลกลุ่ม ทำหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการ สรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เว้นแต่ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะมอบหมายเป็น อย่างอื่น

4. วาระการดำรงตำแหน่งและการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

- 4.1 กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน มีวาระคราวละ 3 ปี โดยครบรอบออกตามวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการบริษัท และเมื่อครบกำหนดตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งอีกวาระหนึ่งได้
- 4.2 ให้คณะกรรมการบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งกรรมการที่จะดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน
- 4.3 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการสรรหาฯ จะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - 1) ตาย
 - 2) ลาออก โดยยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท
 - 3) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัท หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชน จำกัด หรือมีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็น ผู้ถือหุ้นตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 89/3 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551
 - 4) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 4.4 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติตามข้อ 3.4 ทดแทน ตามที่ได้รับการเสนอชื่อจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน โดยบุคคลที่เข้ามาเป็นกรรมการทดแทนจะมีวาระการดำรงตำแหน่ง เท่ากับวาระเดิมที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการที่ว่างลง เหลือน้อยกว่า 2 เดือน จะต้องเสนอชื่อบุคคลเข้าเป็นกรรมการแทนดังกล่าวต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาอนุมัติ

5. ขอบเขตอำนาจหน้าที่

การสรรหา

- 5.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ระมัดระวัง และซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับบริษัท มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 5.2 พิจารณานโยบาย หลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่ง กรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม และผู้บริหารระดับสูง (N-1) นับจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม รวมถึงคุณสมบัติของบุคคลดังกล่าวให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ ทิศทางการดำเนินธุรกิจ และความจำเป็นในการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท คัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทหรือต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่ออนุมัติต่อไป โดยที่การแต่งตั้งกรรมการ จะต้องนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติในลำดับสุดท้าย สำหรับการแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม คณะกรรมการบริษัทสามารถอนุมัติได้

- 5.3 พิจารณานุมัติการว่าจ้าง หรือเลิกจ้าง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทย่อยที่เป็นธุรกิจหลัก ได้แก่ ธุรกิจสังหาริมทรัพย์ โรงพยาบาล และพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงผู้บริหารระดับสูง (N-1) นับจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มของบริษัทฯ ลงมา โดยให้นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบด้วย
- ทั้งนี้ หากคณะกรรมการบริษัทมีความเห็นแตกต่างจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ขอให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนร่วมกับประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มเพื่อพิจารณาใหม่
- 5.4 ในการลงนามสัญญาจ้างแรงงาน คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจมอบหมายให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม หรือบุคคลอื่นใดที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มเห็นสมควร เป็นผู้ลงนามแทนได้
- 5.5 พิจารณาการเปลี่ยนแปลงตัวแทนของบริษัทฯ เข้าไปดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณานุมัติต่อไป
- 5.6 พิจารณาโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ให้มีความเหมาะสม
- 5.7 ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการและความรู้เกี่ยวกับธุรกิจให้แก่คณะกรรมการอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพ
- 5.8 พิจารณาแผนการสืบทอดตำแหน่งของประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มและผู้บริหารระดับสูง เพื่อเตรียมพร้อมบุคลากรที่มีศักยภาพให้สามารถสืบทอดตำแหน่งงานในกรณีที่ตำแหน่งว่างลง หรือบุคคลดังกล่าวไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม

การพิจารณาค่าตอบแทน

- 5.9 พิจารณานโยบาย รูปแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช่ตัวเงินให้แก่กรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณานุมัติต่อไป โดยที่นโยบาย รูปแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ จะต้องนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณานุมัติในลำดับสุดท้าย สำหรับนโยบาย รูปแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม คณะกรรมการบริษัทสามารถอนุมัติได้ ทั้งนี้ ให้มีการทบทวนความเหมาะสมของนโยบาย รูปแบบ และหลักเกณฑ์ อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี
- 5.10 กำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งให้ไปเป็นตัวแทนในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม
- 5.11 กำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ สำหรับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม คณะกรรมการบริษัทอาจเป็นผู้ประเมินผลเองหรือมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้ประเมินก็ได้

อื่น ๆ

- 5.12 ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับการอนุมัติ ตลอดจนรายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัทรายไตรมาส และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเปิดเผยในแบบ 56-1 One report (หรือที่จะมีการเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นในอนาคต)

5.13 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนมีอำนาจเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่เห็นสมควรเข้าร่วมประชุม หรือให้ชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้ และมีอำนาจในการว่าจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อให้ความเห็นในเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มบริษัทซึ่งอยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่คณะกรรมการสรรหาฯ ได้รับมอบหมายมาจากคณะกรรมการบริษัท

5.14 ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี และรายงานผลการปฏิบัติงานตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (หากมี) ต่อคณะกรรมการบริษัท

6. การประชุม

6.1 จัดให้มีการประชุมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี หรืออาจเรียกประชุมเพิ่มเติมตามความเหมาะสมจำเป็น

6.2 ให้ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ในฐานะที่เป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย ส่งหนังสือนัดประชุมให้กับกรรมการทุกราย ไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วนเพื่อรักษาสีทธิประโยชน์ของบริษัทฯ จะแจ้ง การนัดประชุมโดยวิธีอื่นและกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

6.3 มติที่ประชุมจะถือตามเสียงข้างมากของกรรมการที่มาประชุมครบองค์ประชุม ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

6.4 กรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด ต้องไม่อยู่ในที่ประชุมและไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น

7. องค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน จะต้องมีการกรรมการเข้าร่วมในการประชุม แต่ละครั้ง เป็นจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนทั้งหมดที่มีอยู่ในตำแหน่งขณะนั้น จึงจะครบเป็นองค์ประชุม และให้ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนเป็นประธานในที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ไม่อยู่ในที่ประชุม หรือ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้นเลือกกรรมการคนหนึ่งขึ้นเป็นประธานในที่ประชุม

8. การทบทวนกฎบัตร

อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี หรือเมื่อมีเหตุการณ์หรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ หรือต่อการดำเนินธุรกิจ หรือต่อนโยบายด้านการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะเห็นสมควร

กฎบัตรนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 พฤศจิกายน 2567



(ดร. ประสาร ไตรรัตน์วรกุล)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท พกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)