



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บริษัท พุกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บริษัท พุกखा โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท และตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) ในด้านการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท ดังนั้น บริษัทฯ จึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นคณะกรรมการชุดย่อยเพื่อกำกับดูแลให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัทฯ โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดกระบวนการพิจารณาสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้กับคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งเป็นคณะกรรมการชุดย่อยที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทในการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสมจะดำรงตำแหน่งกรรมการ ตามหลักของบรรษัทภิบาลที่ดี การกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาที่โปร่งใสและเป็นอิสระ การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม และส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของกรรมการให้ตอบสนองต่อความจำเป็นของการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ นำไปปฏิบัติจนเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยจากแนวทางด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) กำหนดให้บทบาทของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ควรครอบคลุมไปถึงการคัดเลือกและกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้

2. คำนิยามที่สำคัญ

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

3. องค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการ

3.1 กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะต้องเป็นกรรมการบริษัท

3.2 ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะต้องเป็นกรรมการอิสระ

- 3.3 องค์ประกอบของกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะต้องประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 คน โดยกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งจะต้องเป็นกรรมการอิสระ เว้นแต่ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทจะเห็นเป็นอย่างอื่น
- 3.4 กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่แก่บริษัทฯ มีคุณสมบัติครบถ้วน รวมถึงมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด โดยกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะต้องได้รับการส่งเสริมความรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.5 กำหนดให้ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ สายงานทรัพยากรบุคคลกลุ่ม ทำหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เว้นแต่ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะมอบหมายเป็นอย่างอื่น

4. วาระการดำรงตำแหน่งและการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

- 4.1 กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน มีวาระคราวละ 3 ปี โดยครบรอบออกตามวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการบริษัท และเมื่อครบกำหนดตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งอีกวาระหนึ่งได้
- 4.2 ให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้ที่มีอำนาจแต่งตั้งกรรมการที่จะดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน
- 4.3 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการสรรหาฯ จะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
- 1) ตาย
 - 2) ลาออก โดยยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท
 - 3) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัท หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด หรือมีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็น ผู้ถือหุ้นตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 89/3 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551
 - 4) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 4.4 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติตามข้อ 3.4 ทดแทน ตามที่ได้รับการเสนอชื่อจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน โดยบุคคลที่เข้ามาเป็นกรรมการทดแทนจะมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระเดิมที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการ ผู้นั้นจะเหลือน้อยกว่า 2 เดือน คณะกรรมการบริษัทจะไม่แต่งตั้งกรรมการที่ว่างลงทดแทนก็ได้

5. ขอบเขตอำนาจหน้าที่

การสรรหา

- 5.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ระมัดระวัง และซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับบริษัท มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น

- 5.2 พิจารณานโยบาย หลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่ง กรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม และผู้บริหารระดับสูง (N-1) นับจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม รวมถึงคุณสมบัติของบุคคลดังกล่าวให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ ทิศทางการดำเนินธุรกิจ และความจำเป็นในการ ดำเนินงานของกลุ่มบริษัท คัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้และเสนอความเห็นต่อ คณะกรรมการบริษัทหรือต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่ออนุมัติต่อไป โดยที่การแต่งตั้งกรรมการ จะต้องนำเสนอต่อที่ ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติในลำดับสุดท้าย สำหรับการแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม คณะกรรมการ บริษัทสามารถอนุมัติได้
- 5.3 พิจารณาอนุมัติการว่าจ้าง หรือเลิกจ้าง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทย่อยที่ เป็นธุรกิจหลัก ได้แก่ ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โรงพยาบาล และพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงผู้บริหารระดับสูง (N-1) นับจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มของบริษัทฯ ลงมา โดยให้นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อ รับทราบด้วย
- ทั้งนี้ หากคณะกรรมการบริษัทมีความเห็นแตกต่างจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ขอให้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนร่วมกับประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มเพื่อพิจารณาใหม่
- 5.4 ในการลงนามสัญญาจ้างแรงงาน คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจมอบหมายให้ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม หรือบุคคลอื่นใดที่ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มเห็นสมควร เป็นผู้ลงนามแทนได้
- 5.5 พิจารณาการเปลี่ยนแปลงตัวแทนของบริษัทฯ เข้าไปดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป
- 5.6 พิจารณาโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ให้มีความเหมาะสม
- 5.7 ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการและความรู้เกี่ยวกับธุรกิจให้แก่คณะกรรมการ อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพ และพิจารณาจัดทำแผนพัฒนากรรมการ เพื่อเสริมสร้างพัฒนาความรู้ ทักษะ ให้ สอดคล้องกับธุรกิจ สภาพเศรษฐกิจ มาตรฐาน ความเสี่ยงสภาพแวดล้อม เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ รวมทั้งจัดทำแบบความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน(Board Skills Matrix)เพื่อพิจารณาความหลากหลายของกรรมการ ให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจ
- 5.8 พิจารณาแผนการสืบทอดตำแหน่งของประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มและผู้บริหารระดับสูง เพื่อเตรียมพร้อมบุคลากร ที่มีศักยภาพให้สามารถสืบทอดตำแหน่งงานในกรณีที่ตำแหน่งว่างลง หรือบุคคลดังกล่าวไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม

การพิจารณาค่าตอบแทน

- 5.9 พิจารณานโยบาย รูปแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินให้แก่กรรมการ และ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ ต่อไป โดยที่นโยบาย รูปแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ จะต้องนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อ พิจารณาอนุมัติในลำดับสุดท้าย สำหรับนโยบาย รูปแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน ประธานเจ้าหน้าที่

บริหารกลุ่ม คณะกรรมการบริษัทสามารถอนุมัติได้ ทั้งนี้ ให้มีการทบทวนความเหมาะสมของนโยบาย รูปแบบ และ หลักเกณฑ์ อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี

- 5.10 กำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งให้ไปเป็นตัวแทนในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม
- 5.11 กำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม และนำเสนอให้ คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ สำหรับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธาน เจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม คณะกรรมการบริษัทอาจเป็นผู้ประเมินผลเองหรือมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและ พิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้ประเมินก็ได้
- 5.12 พิจารณาทบทวน ศึกษา ติดตามความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในเรื่องผลตอบแทนของคณะกรรมการอย่าง สม่าเสมอ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทอนุมัติ
- 5.13 ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับการ อนุมัติ ตลอดจนรายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัทรายไตรมาส และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อเปิดเผยในแบบ 56-1 One report (หรือที่จะมีการเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นในอนาคต) ตลอดจนเสนอแนะแนว ทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาทบทวนอย่าง สม่าเสมอทุกปีหรือเมื่อมีนัยสำคัญ รวมทั้งติดตามและสรุปผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ เพื่อนำไป พัฒนาปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท
- 5.14 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีอำนาจเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่เห็นสมควรเข้าร่วมประชุม หรือให้ ชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้ และมีอำนาจในการว่าจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อให้ความเห็นในเรื่องที่จะ เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มบริษัทซึ่งอยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่คณะกรรมการสรรหาฯ ได้รับมอบหมายมาจาก คณะกรรมการบริษัท
- 5.15 ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี และรายงานผลการปฏิบัติงานตลอดจนปัญหาอุปสรรคที่เป็นเหตุให้ การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (หากมี) ต่อคณะกรรมการบริษัท

6. การประชุม

- 6.1 จัดให้มีการประชุมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี หรืออาจเรียกประชุมเพิ่มเติมตามความเหมาะสมจำเป็น
- 6.2 ให้ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทน ในฐานะที่เป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย ส่งหนังสือนัดประชุมให้กับกรรมการทุกราย ไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วนเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของบริษัทฯ จะแจ้ง การนัดประชุม โดยวิธีอื่นและกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้
- 6.3 มติที่ประชุมจะถือตามเสียงข้างมากของกรรมการที่มาประชุมครบองค์ประชุม ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
- 6.4 กรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด ต้องไม่อยู่ในที่ประชุมและไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น

7. องค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน จะต้องมีการเข้าร่วมในการประชุม แต่ละครั้ง เป็นจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนทั้งหมดที่มีอยู่ในตำแหน่งขณะนั้น จึงจะครบเป็นองค์ประชุม และให้ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนเป็นประธานในที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ไม่อยู่ในที่ประชุม หรือ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้น เลือกกรรมการคนหนึ่งขึ้นเป็นประธานในที่ประชุม

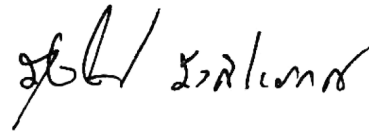
8. การทบทวนกฎบัตร

อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี หรือเมื่อมีเหตุการณ์หรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ หรือต่อการดำเนินธุรกิจ หรือต่อนโยบายด้านการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะเห็นสมควร ทั้งนี้ กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนฉบับนี้ ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2569 เป็นต้นไป



(นายอนุวัฒน์ จงยินดี)

ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน



(นายรุ่งโรจน์ รังสีโยภาส)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท พุกखा โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)