

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บริษัท พีพี ไพร์ม จำกัด (มหาชน)

วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทำหน้าที่ในการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารให้เป็นไปอย่างโปร่งใส สอดคล้องกับผลประโยชน์ของบริษัท หน้าที่ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงานของกรรมการ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และหลักเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้อง

1) องค์ประกอบและการแต่งตั้ง

- 1.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งประกอบด้วยกรรมการจำนวนอย่างน้อย 3 คน โดยมีกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและส่วนใหญ่ต้องเป็นกรรมการอิสระ แต่หากจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาที่เป็นผู้บริหารจะต้องประกอบด้วยกรรมการอิสระไม่น้อยกว่า 2 ใน 3
- 1.2 ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 1.3 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาและแต่งตั้งผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ดำรงตำแหน่งสูงสุดในฝ่ายนั้นหรือบุคคลที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นสมควรทำหน้าที่เป็นเลขานุการกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานได้ตามความเหมาะสม

2) คุณสมบัติ

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่แก่บริษัทได้ และประสบการณ์ที่เหมาะสม ตลอดจนรู้และเข้าใจถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 2.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3) วาระการดำรงตำแหน่ง

- 3.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 3 ปี ตามวาระของการเป็นกรรมการบริษัท เมื่อหมดวาระการดำรงตำแหน่งแล้ว อาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้กลับเข้ามาดำรงตำแหน่งได้อีก ทั้งนี้ จะต้องไม่เกิน 3 วาระติดต่อกัน
- 3.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - เสียชีวิต
 - ลาออก
 - พ้นจากการเป็นกรรมการบริษัท

- ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และ/หรือกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

4) การประชุม

- 4.1 การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถกำหนดจำนวนครั้งของการประชุมได้ตามความเหมาะสมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท โดยให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือเลขาธิการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในฐานะที่เป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้เรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 4.2 การเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ส่งหนังสือเชิญประชุมให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนการประชุม เว้นแต่กรณีจำเป็นรีบด่วน โดยหนังสือเชิญประชุมต้องระบุวัน เวลา สถานที่ และวาระการประชุม
- 4.3 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องมีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมด จึงจะครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานที่ประชุม
- 4.4 มติที่ประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ถือตามเสียงข้างมากของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เข้าร่วมประชุมโดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งมีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

5) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาทบทวนและปรับปรุงกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่เห็นสมควรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

5.1 ด้านสรรหา

- 5.1.1 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหา ตลอดจนคัดเลือกและเสนอชื่อกรรมการบริษัท และกรรมการผู้ชดเชย เพื่อทดแทนตำแหน่งกรรมการบริษัท / กรรมการผู้ชดเชย ที่ว่างลงไม่ว่าตำแหน่งนั้นจะว่างลงด้วยสาเหตุใดก็ตาม นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้ง หรือนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น แล้วแต่กรณี
- 5.1.2 พิจารณาตรวจสอบให้รอบคอบว่าบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อนั้นมีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้
- 5.1.3 ดำเนินการทาบทามบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อจะได้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีจะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัท หากได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้น

- 5.1.4 จัดทำและทบทวนแผนการพัฒนาและสืบทอดงานของผู้บริหารระดับสูง (Succession plan) กรณีที่ผู้บริหารระดับสูงเกษียณ ลาออก หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
- 5.1.5 วางแผนการอบรมและพัฒนากรรมการเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการและความรู้เกี่ยวกับธุรกิจของบริษัท ให้แก่คณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงอย่างต่อเนื่อง
- 5.1.6 พิจารณาสรรหา คัดเลือกและเสนอบุคคลที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้อำนวยการสายบัญชีและการเงิน รวมถึงพิจารณากำหนดค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช่ตัวเงิน และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 5.1.7 ปฏิบัติการอื่นใดเกี่ยวกับการสรรหาตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

5.2 ด้านกำหนดค่าตอบแทน

- 5.2.1 พิจารณาหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทน การกำหนดค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช่ตัวเงิน ของกรรมการและกรรมการชุดย่อย โดยนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 5.2.2 พิจารณาหลักเกณฑ์การประเมินและประเมินผลงานการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และเลขานุการบริษัท และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 5.2.3 พิจารณาหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทน การกำหนดค่าตอบแทนประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช่ตัวเงิน โดยพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และเลขานุการบริษัท โดยนำเสนอที่คณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 5.2.4 พิจารณาเงื่อนไขและรายละเอียดในการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น ให้แก่กรรมการและพนักงาน (ถ้ามี)
- 5.2.5 กำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เช่น การเปรียบเทียบค่าตอบแทนของธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน
- 5.2.6 ปฏิบัติการอื่นใดเกี่ยวกับการสรรหาตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ทั้งนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568 เป็นต้นไป