



บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พ.ศ. 2565

1. องค์ประกอบ

- 1.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “คณะกรรมการสรรหา” ซึ่งประกอบด้วยกรรมการ 5 คน และเป็นกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่
- 1.2 คณะกรรมการสรรหาเลือกกรรมการสรรหาคนใดคนหนึ่งขึ้นเป็นประธาน
- 1.3 คณะกรรมการสรรหาเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการตามความเห็นสมควร

2. คุณสมบัติ

คณะกรรมการสรรหาควรประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- 2.1 มีความรู้ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพและทักษะของกรรมการและผู้บริหาร การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง หรือการจูงใจและการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ รวมถึงการกำกับดูแลกิจการ
- 2.2 ทำทันการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่เสมอ
- 2.3 มีความเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง
- 2.4 สามารถสร้างความสมดุลระหว่างแรงจูงใจของกรรมการและการรักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น

3. วาระการดำรงตำแหน่ง

- 3.1 กรรมการสรรหาดำรงตำแหน่งตามวาระที่ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท หรือตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด
- 3.2 กรรมการสรรหาซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ เพื่อให้การทำงานของคณะกรรมการมีความต่อเนื่อง

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาครอบคลุม การดำเนินงานด้านการสรรหา ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีหน้าที่ ดังนี้

- 4.1 พิจารณาให้ความเห็นชอบนโยบายและระเบียบของบริษัท หรือเอกสารบริษัทที่มีลักษณะเดียวกัน ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของบริษัท เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท โดยกำหนดให้มีการทบทวนเป็นประจำทุกสองปี และแก้ไขหากจำเป็น หรือในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญ
- 4.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบกฎบัตรคณะกรรมการสรรหา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท โดยกำหนดให้มีการทบทวนเป็นประจำทุกสองปี และแก้ไขหากจำเป็น หรือในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญ
- 4.3 พิจารณาให้ความเห็นชอบโครงสร้าง องค์กรประกอบ และคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชดเชยของบริษัท เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 4.4 เสนอแนะรายชื่อผู้ที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ในกรณีที่ตำแหน่งว่างลงเนื่องจากครบวาระ และ/หรือ ในกรณีอื่นๆ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 4.5 พิจารณาให้ความเห็นชอบโครงสร้างค่าตอบแทนกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยค่าเบี้ยประชุม โบนัสประจำปี สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ของบริษัทและบริษัทย่อย เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 4.6 พิจารณาให้ความเห็นชอบแบบประเมินและการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 4.7 ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาเป็นประจำทุกปี
- 4.8 ร่างแผนพัฒนาความรู้และทักษะของกรรมการบริษัท เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการบริษัทและกรรมการชดเชย ในการผลักดันให้บริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยนำเสนอแผนดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัท ทบทวนเป็นประจำทุกสองปี และแก้ไขหากมีเหตุจำเป็นหรือในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญ
- 4.9 จัดทำ Board Skill Matrix (สัดส่วนทักษะกรรมการ) ที่เหมาะสมกับธุรกิจของบริษัท โดยคำนึงถึงความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัทในมิติต่างๆ
- 4.10 พิจารณาให้ความเห็นชอบโครงสร้างบริษัทตั้งแต่ระดับฝ่ายขึ้นไป เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และรับทราบการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างบริษัทย่อย ตั้งแต่ระดับฝ่ายขึ้นไป
- 4.11 พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลังประจำปีของบริษัท เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 4.12 เสนอแนะรายชื่อผู้ที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ในกรณีที่ไม่มีตำแหน่งว่างลง เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 4.13 พิจารณาการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย และถอดถอนผู้บริหารระดับรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ และเลขานุการบริษัท
- 4.14 พิจารณาการแต่งตั้งกรรมการผู้แทนในบริษัทในกลุ่มเอ็กโก ตามจำนวนสัดส่วนการถือหุ้นหรือตามข้อตกลงในสัญญาผู้ถือหุ้น

- 4.15 พิจารณาผลประเมินการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการใหญ่ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ และเลขานุการบริษัท
- 4.16 พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการสืบทอดตำแหน่งของพนักงานตั้งแต่ระดับผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ขึ้นไป เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 4.17 พิจารณาโครงสร้างเงินเดือนพนักงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และกรอบสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินสำหรับบริษัทและบริษัทย่อย เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 4.18 พิจารณางบประมาณสำหรับอัตราการขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน สำหรับบริษัท และบริษัทย่อย
- 4.19 พิจารณานโยบายการกำหนดโบนัสสำหรับบริษัทและบริษัทย่อย เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 4.20 พิจารณากำหนด ติดตาม และประเมิน Bonus-linked KPIs (ดัชนีวัดผลสำเร็จเพื่อกำหนดโบนัส) เพื่อกำหนดโบนัสประจำปีสำหรับบริษัทและบริษัทย่อยที่เป็น Operating Company
- 4.21 พิจารณาให้ความเห็นชอบกำหนดโบนัสพิเศษ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 4.22 พิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการเกษียณก่อนกำหนด สำหรับพนักงานของบริษัทและบริษัทย่อย เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 4.23 พิจารณานุมัติความเสี่ยงและมาตรการป้องกันและแก้ไขความเสี่ยงเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 4.24 พิจารณาเรื่องอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท และตามที่กำหนดในระเบียบและหลักเกณฑ์ของบริษัท

5. การประชุม

- 5.1 คณะกรรมการสรรหาจะต้องจัดให้มีหรือเรียกประชุมตามที่เห็นสมควร คณะกรรมการสรรหาสามารถเชิญผู้บริหาร พนักงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควร เข้าร่วมประชุม เพื่อให้ข้อมูลหรือความเห็น
- 5.2 ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ ให้คณะกรรมการสรรหาเลือกกรรมการสรรหาท่านใดท่านหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 5.3 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาจะต้องมีกรรมการสรรหาเข้าร่วมในการประชุมแต่ละครั้งอย่างน้อย กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม
- 5.4 กรรมการผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องใดจะต้องไม่เข้าร่วมในการพิจารณาหรือลงมติเกี่ยวกับเรื่องนั้น
- 5.5 มติที่ประชุมของคณะกรรมการสรรหาจะถือตามเสียงข้างมากของกรรมการที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียง
- 5.6 กรรมการสรรหาจะต้องเข้าร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอ โดยมีอัตราการเข้าประชุมอย่างน้อยร้อยละ 75 ต่อปี
- 5.7 ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น คณะกรรมการสรรหาสามารถจัดให้มีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้

6. การรายงาน

คณะกรรมการสรรหารับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และรายงานผลการดำเนินงาน ในการประชุม
คณะกรรมการบริษัท

7. ที่ปรึกษา

คณะกรรมการสรรหาสามารถขอรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญอิสระตามความเหมาะสมด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท
โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 27 พฤษภาคม 2565 เป็นต้นไป



(นายกุลิศ สมบัติศิริ)

ประธานกรรมการ

บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน)