

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
บริษัท พรินซิเพิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทเห็นควรให้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อรวบรวมองค์ประกอบหน้าที่ความรับผิดชอบและแนวทางปฏิบัติตามที่คณะกรรมการบริษัทขอมอบหมายเพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรมเหมาะสมและโปร่งใสเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

2. องค์ประกอบ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย คณะกรรมการอย่างน้อย 3 คน โดยมีกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 คน ทั้งนี้ แม้อำนาจจะว่างไปบ้าง กรรมการที่เหลืออยู่ย่อมทำกิจการได้ แต่ถ้าจำนวนกรรมการลดน้อยลงจนเหลือไม่ถึงที่จะเป็นองค์ประชุม กรรมการที่เหลืออยู่ย่อมทำกิจการได้เฉพาะการจัดให้มีการประชุมเพื่อดำเนินการให้คณะกรรมการบริษัทมีการแต่งตั้งกรรมการเพิ่มเติมแทนตำแหน่งที่ว่างทั้งหมดเท่านั้น

3. คุณสมบัติ

- 3.1. เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนมีความรู้ ความเข้าใจถึงคุณสมบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 3.2. ประธานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ควรเป็นกรรมการอิสระ เพื่อช่วยเป็นแกนหลักในการผลักดัน ให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปอย่างอิสระ

4. วาระการดำรงตำแหน่ง

- 4.1. ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี หรือเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทของกรรมการท่านนั้น กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้อีก
- 4.2. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - (1) ครบกำหนดตามวาระ
 - (2) พ้นจากการเป็นกรรมการของบริษัทฯ
 - (3) ลาออก
 - (4) เสียชีวิต
 - (5) คณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
 - (6) ศาลมีคำสั่งให้ออก
- 4.3. เมื่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแทน

5. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายจาก คณะกรรมการ บริษัทให้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 5.1. กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสม นโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหากรรมการบริษัท รวมทั้งดำเนินการสรรหาและ คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด มีความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท มีประสบการณ์ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่ บริษัทดำเนินกิจการอยู่ และ/หรืออยู่ในทำเนียบกรรมการของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการไทย (IOD Chartered Director) เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทมีองค์ประกอบตามที่กำหนด โดยจัดทำเป็น Board Skill Matrix อันจะทำให้ การสรรหากรรมการมีความสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ (แล้วแต่กรณี) เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งกรรมการ
 - 5.2. กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดค่าตอบแทนทั้งที่เป็นรูปแบบตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน ของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการ ดำเนินงานของบริษัทฯ และสภาวะตลาด เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท และขออนุมัติต่อที่ประชุม ผู้ถือหุ้น
 - 5.3. ดูแลให้คณะกรรมการบริษัท มีองค์ประกอบที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ไปโดยคณะกรรมการจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่างๆ
 - 5.4. กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสม นโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหากรรมการผู้จัดการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารในระดับ C Level ขึ้นไป รวมถึงผู้บริหาร (Job grade เทียบเท่า C1A ขึ้นไป ที่รายงานผลการปฏิบัติงาน โดยตรงต่อกรรมการผู้จัดการ รวมทั้งดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามระเบียบและกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกำหนด มีความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท มีประสบการณ์ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งกรรมการ ผู้จัดการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารในระดับ C Level ขึ้นไป รวมถึงผู้บริหารที่รายงานการปฏิบัติงาน โดยตรงต่อกรรมการผู้จัดการ
 - 5.5. กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน เพื่อจูงใจและรักษาคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย กรรมการผู้จัดการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารในระดับ C Level ขึ้นไป รวมถึง ผู้บริหารที่รายงานผลการปฏิบัติงานโดยตรงต่อกรรมการผู้จัดการ
 - 5.6. กำหนดแนวทางและประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการ กรรมการผู้จัดการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายการเงิน เพื่อพิจารณาปรับผลตอบแทนประจำปี โดยจะต้องคำนึงถึงหน้าที่ความ รับผิดชอบ และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่าของส่วนของผู้ถือหุ้นในระยะยาว ประกอบการพิจารณาประเมินผลด้วย
- นอกจากนี้ ให้มีรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับ C-Level รายอื่น ๆ เสนอต่อ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนด้วย

- 5.7. เปิดแผนนโยบายและรายละเอียดของกระบวนการสรรหา นโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน และเปิดเผยค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งจัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทน โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมาย การดำเนินงาน และความเห็นของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทด้วย
- 5.8. สอบทานกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นว่ามีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเนื้อความในกฎบัตร ดังกล่าวให้เหมาะสมกับระเบียบ ข้อบังคับ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เสนอต่อคณะกรรมการบริษัทให้มีการพิจารณาเปลี่ยนแปลง
- 5.9. จัดทำแผนพัฒนาฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทให้แก่กรรมการบริษัท กรรมการผู้จัดการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารในระดับ C Level ขึ้นไป รวมถึงผู้บริหารที่รายงานผลการปฏิบัติงานโดยตรงต่อกรรมการผู้จัดการของบริษัทอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท
- 5.10. พัฒนาความรู้กรรมการปัจจุบันและกรรมการเข้าใหม่ ให้เข้าใจธุรกิจที่กรรมการบริษัทดำรงตำแหน่งอยู่ บทบาทหน้าที่ของกรรมการและพัฒนาการต่างๆ ที่สำคัญ เช่นภาวะอุตสาหกรรม กฎเกณฑ์หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท ฯลฯ อนึ่ง กรณีกรรมการเข้าใหม่ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรดูแลให้บริษัทจัดให้มีการปฐมนิเทศและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการด้วย
- 5.11. วางแผนและจัดทำแผนการผู้สืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารของบริษัทฯ และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้มั่นใจว่ามีกระบวนการวางแผนและเตรียมความพร้อมบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ
- 5.12. แต่งตั้ง หรือขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาภายนอกที่เป็นอิสระได้ในกรณีจำเป็น โดยบริษัทเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย
- 5.13. ปฏิบัติตามหน้าที่อื่นใดที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

6. การประชุม

- 6.1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
- 6.2. ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการจึงจะครบองค์ประชุม
- 6.3. ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มาประชุม เลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 6.4. การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

7. การรายงาน

- 7.1. รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในแต่ละเดือน ที่มีการประชุมต่อคณะกรรมการบริษัททราบในเดือนถัดไป
- 7.2. รายงานต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report)