

บริษัท ไพโร เอนเนอร์ยี จำกัด

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของบริษัททำหน้าที่เป็นคณะกรรมการชุดย่อยของคณะกรรมการบริษัทที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท รวมทั้งพิจารณากรอบนโยบาย โครงสร้าง รูปแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท เพื่อเสนอความเห็นต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี)

2. องค์ประกอบ

- (1) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท ซึ่งประกอบด้วยจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน และกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนส่วนใหญ่เป็นกรรมการอิสระ
- (2) ประธานกรรมการบริษัทไม่ควรเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปอย่างอิสระ
- (3) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม การจัดเตรียมวาระการประชุม การนำส่งเอกสารประกอบการประชุม และการบันทึกรายงานการประชุม

3. คุณสมบัติ

- (1) ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นอย่างดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่แก่บริษัทได้อย่างเต็มที่
- (2) มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งต้องไม่มีลักษณะที่

แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ประกาศกำหนด

- (3) ไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือกรรมการในนิติบุคคลอื่นซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง

4. การแต่งตั้งและวาระการดำรงตำแหน่ง

- (1) ให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการของบริษัทที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในกฎบัตรนี้ เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- (2) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี และให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท (กรณีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทด้วย) ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้อีก
- (3) นอกจากกรณีพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - (ก) พ้นสภาพจากการเป็นกรรมการบริษัท
 - (ข) เสียชีวิต
 - (ค) ลาออก
 - (ง) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ คณะกรรมการกำกับตลาดทุน และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประกาศกำหนด
 - (จ) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
 - (ฉ) ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้ออก
- (4) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ประสงค์จะลาออกจากตำแหน่ง ให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท โดยการลาออกนั้นจะมีผลนับแต่วันที่ระบุให้มีผลในใบลาออก
- (5) กรณีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือมีเหตุใดที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่สามารถอยู่ได้จนครบวาระ มีผลให้มีจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนน้อยกว่าจำนวนที่กำหนด คือ 3 คน ให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติ

แต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรายใหม่ที่มีคุณสมบัติตามที่ระบุไว้ในกฎบัตรนี้ เพื่อให้มีจำนวนครบถ้วนทันทีหรืออย่างช้าภายใน 3 เดือนนับแต่วันที่มิจำนวนกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนไม่ครบถ้วน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เข้ามาแทนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเดิม นอกจากกรณีออกตามวาระ จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ตนเข้ามาแทน

5. อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

การสรรหา

- (1) พิจารณาและทบทวนโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย ในเรื่องจำนวนกรรมการ สัดส่วนกรรมการอิสระ และคุณสมบัติที่หลากหลาย ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ เพศ และอายุ เพื่อให้เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจของบริษัท รวมทั้งให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
- (2) กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- (3) พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอชื่อผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่เหมาะสม ในการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอชื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้ง และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งต่อไป (แล้วแต่กรณี)
- (4) พิจารณาและทบทวนคุณสมบัติความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละท่าน เพื่อให้แน่ใจว่า กรรมการอิสระของบริษัทมีความเป็นอิสระและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง กำหนด
- (5) ส่งเสริมให้มีการพัฒนากรรมการ กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อสร้างเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะ ให้สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัท สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
- (6) จัดให้มีนโยบายว่าด้วยการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารของบริษัท ในกรณีที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้จัดการอาวุโสขึ้นไปในตำแหน่งนั้น ๆ เกษียณอายุหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

- (7) ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทหรือตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด
- (8) จัดหาที่ปรึกษา หรือบุคคลที่มีความเห็นอิสระเพื่อให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามความจำเป็นและเหมาะสม
- (9) ดำเนินการให้ฝ่ายบริหาร ผู้บริหาร พนักงาน หรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้องของบริษัทมาให้ความเห็น เข้าร่วมประชุม หรือให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็น

การกำหนดค่าตอบแทน

- (1) พิจารณาและทบทวนกรอบนโยบาย โครงสร้าง รูปแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานและผลประโยชน์อื่น (ไม่ว่าจะอยู่ในรูปเงินสด หลักทรัพย์ หรือรูปแบบอื่นใด) ของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทให้เหมาะสม เป็นธรรม และเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การพิจารณาค่าตอบแทนควรคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขต และบทบาทความรับผิดชอบ ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ และเป้าหมายในระยะสั้น และระยะยาวของบริษัท ผลการปฏิบัติหน้าที่ มาตรฐานค่าตอบแทนในธุรกิจอุตสาหกรรมเดียวกัน ตลอดจนความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มค่าตอบแทนในธุรกิจอุตสาหกรรมเดียวกัน ความเหมาะสม เป็นธรรม รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละท่าน และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท แล้วแต่กรณี
- (2) พิจารณาค่าตอบแทนการทำงานและผลประโยชน์อื่น (ไม่ว่าจะอยู่ในรูปเงินสด หลักทรัพย์ หรือรูปแบบอื่นใด) ของกรรมการ กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารภายใต้กรอบนโยบายและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณานุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี)
- (3) กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณานุมัติ
- (4) กำกับดูแลให้มีการเปิดเผยหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นของกรรมการและผู้บริหารตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท
- (5) ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทหรือตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด
- (6) จัดหาที่ปรึกษา หรือบุคคลที่มีความเห็นอิสระเพื่อให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามความจำเป็นและเหมาะสม

- (7) ดำเนินการให้ฝ่ายบริหาร ผู้บริหาร พนักงาน หรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้องของบริษัทมาให้ความเห็น เข้าร่วมประชุม หรือให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็น

6. การประชุม

- (1) ให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นสมควร แต่ให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- (2) ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายส่งหนังสือนัดประชุม พร้อมระเบียบวาระและเอกสารประกอบการประชุมให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกท่านล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนวันประชุม เพื่อให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอ เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน เพื่อรักษาสีทธิหรือประโยชน์ของบริษัท ให้สามารถแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้อ
- (3) การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจพิจารณาให้มีการจัดประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยการจัดการประชุมด้วยวิธีดังกล่าวต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และให้ถือว่าการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มีผลเช่นเดียวกับการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มาประชุมในที่ประชุมแห่งเดียวกันตามวิธีการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายและกฎบัตรนี้ โดยให้ถือว่าที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของบริษัทเป็นที่จัดการประชุม
- (4) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจเชิญผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุม เพื่อขอให้ชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้ หรือเชิญบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษา และเข้าร่วมประชุมได้ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท
- (5) ให้มีการจัดทำรายงานการประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกครั้ง โดยเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทำหน้าที่เป็นผู้จัดรายงานการประชุม และเสนอรายงานการประชุมให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณา รวมทั้งนำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนก่อนการประชุมครั้งถัดไป

7. องค์กรประชุมและการลงคะแนนเสียง

- (1) ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องมีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์กรประชุม ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนด

คำตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน ซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนคนใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม

- (2) การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเอาเสียงข้างมาก
- (3) ในการออกเสียงลงคะแนน กรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนคนหนึ่งมีสิทธิออกเสียงหนึ่งเสียง เว้นแต่กรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน ซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ทั้งนี้ ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด
- (4) ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน หรือกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนที่ได้รับมอบหมาย หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนเป็นผู้รายงานผลการประชุมต่อที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนในคราวถัดไปเพื่อทราบทุกครั้ง

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนประเมินผลการปฏิบัติงานโดยประเมินผลทั้งเป็นรายบุคคลและรายคณะ รวมถึงทบทวนผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนในปีที่ผ่านมา และรายงานการประเมินการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

9. คำตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนได้รับคำตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นชอบและได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น (หากมี)

10. การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร

ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนพิจารณาทบทวนกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ และหากมีการแก้ไขกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนให้เสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ