

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Remuneration Committee Charter)

บริษัท แพลน บี มีเดีย จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

| | | |
|---|------|---|
| 1. วัตถุประสงค์ | หน้า | 3 |
| 2. คำจำกัดความ | หน้า | 3 |
| 3. องค์ประกอบและคุณสมบัติ | หน้า | 3 |
| 4. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง | หน้า | 4 |
| 5. การประชุม | หน้า | 5 |
| 6. ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ | หน้า | 5 |
| 7. อำนาจดำเนินการ | หน้า | 6 |
| 8. การรายงาน | หน้า | 7 |
| 9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน | หน้า | 7 |
| 10. ค่าตอบแทน | หน้า | 7 |
| 11. การทบทวนกฎบัตร | หน้า | 7 |

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนขึ้น ซึ่งประกอบด้วย กรรมการ และกรรมการอิสระ เพื่อกำหนดนโยบายด้านการสรรหาบุคคลที่จะเข้ามาเป็นกรรมการ และ/หรือผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ และกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมก่อนเสนอชื่อให้คณะกรรมการ หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นแต่งตั้ง นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการพิจารณาหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนของ กรรมการและผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้มีความเหมาะสมและสะท้อนถึงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง ให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงการดำเนินธุรกิจและการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน

กฎบัตรฉบับนี้ทำขึ้นเพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีความเข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม เหมาะสม และโปร่งใส เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

2. คำจำกัดความ

- “**กฎบัตร**” หมายถึง กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- “**กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน**” หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทฯ
- “**คณะกรรมการบริษัท**” หมายถึง คณะกรรมการบริษัท แพลน บี มีเดีย จำกัด (มหาชน)
- “**ตลาดหลักทรัพย์ฯ**” หมายถึง ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- “**บริษัทฯ**” หมายถึง บริษัท แพลน บี มีเดีย จำกัด (มหาชน)
- “**บริษัทย่อย**” หมายถึง บริษัทย่อยตามนิยามที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์กำหนด
- “**ผู้บริหาร**” หมายถึง ผู้บริหารตามนิยามที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด
- “**ฝ่ายจัดการ**” หมายถึง ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป
- “**สำนักงาน ก.ล.ต.**” หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

3. องค์ประกอบและคุณสมบัติ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย กรรมการบริษัทฯ อย่างน้อย 3 คน และอย่างน้อย 1 คน ต้องเป็นกรรมการอิสระ และประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรเป็นกรรมการอิสระ

4. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

การแต่งตั้ง

1. คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

2. คณะกรรมการบริษัทจะเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้ ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรเป็นกรรมการอิสระ เว้นแต่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควรว่าบุคคลดังกล่าวมีความรู้ และประสบการณ์ที่เหมาะสมต่อการดำรงตำแหน่งเป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และการแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และให้ความเห็นที่เป็นอิสระ ในกรณีที่คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นสมควร คณะกรรมการบริษัทอาจเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอีกคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นรองประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนก็ได้

วาระการดำรงตำแหน่ง

1. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี หรือตามวาระการดำรงตำแหน่งในฐานะของกรรมการบริษัท เมื่อครบกำหนดตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทอีกได้
2. ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลง ซึ่งส่งผลให้มีจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต่ำกว่า 3 คน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรายใหม่ให้ครบถ้วนในทันทีที่สามารถกระทำได้หรืออย่างช้าภายใน 3 เดือนนับแต่วันที่จำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่ครบถ้วน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในกรณีข้างต้นจะอยู่ในตำแหน่งเพียงวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งตนเข้ามาแทน

การพ้นจากตำแหน่ง

1. นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - ตาย
 - ลาออก
 - พ้นจากการเป็นกรรมการของบริษัทฯ (ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นกรรมการบริษัท)
 - ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย (ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นกรรมการบริษัท)
 - คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
 - ศาลมีคำสั่งให้ออก (ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นกรรมการบริษัท)
2. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการ การลาออกให้มีผลตั้งแต่วันที่ใบลาออกไปถึงประธานกรรมการ เว้นแต่กรรมการที่ลาออกจะระบุให้การลาออกมีผลหลังจากวันที่ใบลาออกไปถึงประธานกรรมการ

5. การประชุม

1. จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเป็นการประชุมด้วยตนเองหรือโดยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ โดยอาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรมาร่วมประชุม ให้ความเห็น หรือส่งเอกสาร ข้อมูลตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องหรือจำเป็น
2. ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกครั้ง องค์กรประชุมต้องประกอบด้วยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นจำนวนไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมดที่มีอยู่ในตำแหน่งขณะนั้น จึงจะถือว่าครบองค์ประชุม
3. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่พิจารณาเรื่องใด มิให้ออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ ยกเว้นกรณีการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัททั้งคณะ
4. ในการออกเสียง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนลงมติโดยมีสิทธิออกเสียงคนละ 1 เสียง และใช้คะแนนเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ ในกรณีที่การลงมติโดยมีเสียงเท่ากัน ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีสิทธิออกเสียงอีก 1 เสียง เพื่อเป็นการชี้ขาด
5. เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือผู้ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องจัดเก็บสำเนาหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุม รวมถึงจัดทำรายงานการประชุมไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งอาจพิจารณาจัดเก็บในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ และติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงานต่าง ๆ ตามรายงานการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการตามความเห็นหรือข้อสังเกตของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

6. ขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

ด้านการสรรหา

1. พิจารณาโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทให้มีความเหมาะสมกับองค์กรธุรกิจ และสภาพแวดล้อม ตลอดจนพิจารณาคุณสมบัติของกรรมการแต่ละท่านในด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหลักของบริษัทฯ ความซื่อสัตย์ ตลอดจนการตรวจสอบคุณสมบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล
2. กำหนดกระบวนการและหลักเกณฑ์ในการสรรหา รวมทั้งคุณสมบัติของผู้ที่ควรได้รับการเสนอชื่อเข้ารับ การคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง โดยไม่จำกัดเพศ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ ทักษะทางวิชาชีพ หรือคุณสมบัติเฉพาะด้านอื่น ๆ พร้อมกับคำนึงถึงความหลากหลายของโครงสร้างของคณะกรรมการ
3. พิจารณาและทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีสรรหากรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย เพื่อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทก่อนที่จะมีการสรรหาบุคคลที่ครบวาระ และในกรณีที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอชื่อกรรมการรายเดิมควรคำนึงถึงผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการรายดังกล่าวประกอบด้วย

4. พิจารณาคัดเลือกและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูง และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ (แล้วแต่กรณี) โดยจะดำเนินการให้ผู้ถือหุ้นได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อ เพื่อประกอบการตัดสินใจ
5. พิจารณาความเป็นอิสระและคุณสมบัติของบุคคลที่จะเสนอให้เป็นกรรมการอิสระ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ที่จะเป็นกรรมการอิสระของบริษัทฯ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด
6. พิจารณาหลักเกณฑ์ในการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการ สรรหาและพิจารณากลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่ควรได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการ
7. พิจารณาให้ความเห็นชอบแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท รวมทั้งให้ความเห็นชอบผลการประเมินเพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาดำเนินการไปพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่ของคณะกรรมการ
8. พิจารณาแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ
9. พิจารณาแนวทางและแผนงานในการจัดอบรมและพัฒนากรรมการ

ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

จัดทำหลักเกณฑ์และนโยบายในการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูง รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ อย่างเหมาะสม เป็นธรรม เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัทฯ

ทั้งนี้ ค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทและกรรมการชด้อยควรอยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน และบริษัทจดทะเบียนอื่นในตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตลาด (Market Capitalization) ใกล้เคียงกับบริษัท เพื่อจูงใจและรักษาไว้ซึ่งกรรมการที่มีคุณประโยชน์กับบริษัท และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อให้ความเห็นชอบและนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

7. อำนาจดำเนินการ

1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
2. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจในการขอความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาวิชาชีพอื่นใดเมื่อเห็นว่าจำเป็น ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ ซึ่งการดำเนินการว่าจ้างให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติของบริษัทฯ

3. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจเรียกขอข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ของบริษัทฯ และบริษัทย่อยประกอบการพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องต่าง ๆ ได้
4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายอันเนื่องมาจากการสรรหาและการกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง

8. การรายงาน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท และเปิดเผยในรายงานประจำปีของบริษัทฯ เป็นประจำทุกปี

9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองเป็นประจำทุกปี เพื่อพิจารณาทบทวนผลการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในรอบปีที่ผ่านมา เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

10. ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้เป็นไปตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น

11. การทบทวนกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะสอบทานและประเมินความเพียงพอ และความเหมาะสมของกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนนี้ ได้รับอนุมัติโดยมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2566 เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2566 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 ธันวาคม 2566 เป็นต้นไป โดยยกเลิกกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2559