



บริษัท ไฮบริด เอ็นเนอร์จี จำกัด

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนด
ค่าตอบแทน

ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2566 ซึ่งประชุมเมื่อ 9 ตุลาคม 2566



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจัดตั้งขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยคณะกรรมการบริษัทในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ กระบวนการสรรหา คัดเลือก และกำหนดค่าตอบแทน รวมทั้งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงภายใต้กฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบและประกาศของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยคัดเลือกจากกรรมการบริษัท ประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 คน และส่วนใหญ่เป็นกรรมการอิสระ โดยประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นกรรมการอิสระ
2. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาคัดเลือกกรรมการอิสระ 1 คน เป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องไม่เป็นคนละเดียวกันกับประธานกรรมการ
3. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้แต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยอาจเป็นบุคคลที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นสมควร เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเกี่ยวกับการนัดหมายประชุม จัดเตรียมวาระการประชุม นำส่งเอกสารการประชุมและบันทึกรายงานการประชุม

คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นกรรมการอิสระ ต้องมีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้งหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง



3. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน สามารถปฏิบัติหน้าที่ และแสดงความคิดเห็น รวมทั้งรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยอิสระ ด้วยความรับผิดชอบ ความระมัดระวัง และความซื่อสัตย์สุจริต และจะต้องอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 3 ปีนับจากวันที่คณะกรรมการบริษัทมีมติแต่งตั้ง ยกเว้นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ซึ่งจะครบวาระการดำรงตำแหน่งพร้อมกับครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทในการประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหุ้น

2. นอกเหนือจากการพ้นตำแหน่งตามวาระ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพ้นจากตำแหน่ง ด้วยเหตุผล ดังนี้

2.1 พ้นสภาพการเป็นกรรมการ และ/หรือ ครบกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง

2.2 ตาย

2.3 ลาออก

2.4 ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.5 ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทลงมติให้พ้นจากตำแหน่ง ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ (3/4) ของจำนวนคณะกรรมการที่เข้าร่วมประชุม

2.6 ศาลมีคำสั่งให้ออก

3. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งได้อีก โดยไม่เป็นการต่อวาระโดยอัตโนมัติ

4. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ประสงค์จะลาออกก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่งต้องแจ้งเป็นหนังสือต่อประธานกรรมการบริหารความเสี่ยงล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน

5. กรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนขึ้นดำรงตำแหน่งแทน และจะอยู่ในตำแหน่งได้เท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งบุคคลดังกล่าวเข้ามาแทน



การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจัดให้มีการประชุมตามความเหมาะสม โดยมีการกำหนดวาระการประชุม และแจ้งให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทราบล่วงหน้า และให้ข้อมูลอย่างเพียงพอ
2. ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะจัดให้มีการจัดประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ โดยการจัดประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายกำหนด
3. การจัดส่งหนังสือเชิญประชุมให้แก่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้จัดส่งล่วงหน้าก่อนการประชุมอย่างน้อย 5 วัน เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของบริษัท จะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นและกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ทำได้
4. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทั้งหมดที่ได้จัดให้มีขึ้นในรอบปี เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่อาจเข้าร่วมประชุมได้ ควรแจ้งให้ประธานกรรมการบริหารความเสี่ยงทราบล่วงหน้า
5. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้แก่ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อรับทราบข้อมูลได้
6. การลงมติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกระทำได้โดยเสียงข้างมาก และถ้าลงคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้เสียในวาระใด จะต้องแจ้งให้ที่ประชุมรับทราบก่อนเริ่มการประชุม และออกจากห้องประชุมเป็นการชั่วคราว รวมทั้งไม่มีสิทธิในการออกเสียงลงคะแนนในวาระนั้น
7. เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทำหน้าที่บันทึกการประชุม และจัดทำรายงานการประชุมให้แล้วเสร็จภายใน 14 วัน นับจากวันที่ประชุม และเสนอให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกท่านพิจารณาในการประชุมคราวถัดไป โดยจะมีการบันทึกรายละเอียดที่น่าเสนอ รวมทั้งความเห็นที่ประชุม และมติที่ประชุมไว้อย่างครบถ้วนและชัดเจน และมีการจัดเก็บรายงานการประชุม และเอกสารประกอบการประชุมอย่างเป็นระบบ

องค์ประชุม

1. ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นการประชุมด้วยตนเองหรือโดยประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ต้องมีกรรมการบริหารความเสี่ยงเข้าร่วมประชุมด้วยตนเองไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการบริหารความเสี่ยงทั้งหมด จึงจะครบองค์ประชุม
2. ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประธานในที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เหลือเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในการประชุม



ขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบ

การปฏิบัติงานด้านการสรรหา

1. กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ คุณสมบัติ หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการแต่ละชุด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
2. พิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการที่ครบตามวาระ และ/หรือ มีตำแหน่งว่างลง และ/หรือ แต่งตั้งเพิ่ม เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง (แล้วแต่กรณี)
3. พิจารณาทบทวนความเป็นอิสระของกรรมการ รวมทั้งผลประโยชน์ขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ และพิจารณาทบทวนความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติกรรมการ
4. กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
5. พิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้ง
6. จัดทำและทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารระดับสูง และบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ

การปฏิบัติงานด้านการกำหนดค่าตอบแทน

1. กำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
2. กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินของคณะกรรมการแต่ละชุด ตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลงาน และเปรียบเทียบกับบริษัทในธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากรวมการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นชอบและเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป
3. พิจารณาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายและกลยุทธ์ประจำปี เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และเสนออัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมของประธานเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ



5. พิจารณาความเหมาะสมและให้ความเห็นชอบในกรณีที่มีการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ให้กรรมการ และพนักงาน โดยยึดหลักให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น และสร้างแรงจูงใจให้กรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ

ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งคณะ และรายบุคคล โดยวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลจะเป็นการประเมินด้วยตนเอง (Self-evaluation) และ/หรือ ประเมินไขว้ (Cross-evaluation) ร่วมกัน เพื่อช่วยให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้พิจารณาทบทวนผลงาน ปัญหา และอุปสรรคต่างๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไข

การรายงาน

1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รายงานผลการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ผลการประชุม หรือรายงานอื่นใด ที่เห็นว่าคณะกรรมการบริษัทควรทราบในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท
2. ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรายงานให้ผู้ถือหุ้นรับทราบในแบบแสดงรายงานข้อมูลประจำปี/ รายงานประจำปี ถึงการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

การทบทวน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามความเหมาะสม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติหากมีการเปลี่ยนแปลง

จากการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2566 เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2566 ได้มีมติอนุมัติกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และให้ยกเลิกประกาศกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับเดิมที่ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2560 และให้ถือปฏิบัติตามฉบับนี้แทน โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 9 ตุลาคม 2566

(นายธรรมรัตน์ การย์ศิริเลิศ)

รักษาการประธานกรรมการบริษัท