

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เป็นกรรมการซึ่งได้รับการจัดตั้งขึ้นโดยคณะกรรมการบริษัทของบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) (บริษัท) ตามกฎระเบียบของบริษัท (Organizational Regulations) ข้อที่ 13 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำกับดูแลนโยบายและขอบข่ายงาน ในเรื่องเกี่ยวกับการสรรหานุคลากร การเสนอชื่อ และพิจารณาคำตอบแทนสำหรับคณะกรรมการและคำตอบแทนผู้บริหารระดับสูงของบริษัทซึ่งเน้นการกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายคำตอบแทนโดยรวม ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท กับบริษัทย่อยทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งกับบริษัททั้งหมด ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกรวมกันว่า “กลุ่มบริษัท” และให้ข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าวแก่คณะกรรมการบริษัทเพื่อส่งเสริมให้ทุกธุรกิจของกลุ่มบริษัทเป็นองค์กรในดวงใจที่พนักงานต้องการทำงานด้วย (Employer-of-Choice)

2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

ก. องค์ประกอบและคุณสมบัติ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนประกอบด้วยกรรมการบริษัทจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยต้องเป็นกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งคนตามที่คณะกรรมการกำหนด

สมาชิกของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนต้องเป็นผู้ซึ่งมีความรู้ และประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง และมีความเข้าใจในธุรกิจและการดำเนินงานของธุรกิจ ของกลุ่มบริษัทเป็นอย่างดี

ข. กระบวนการในการคัดเลือกและการแต่งตั้ง

คณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้เสนอรายชื่อกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เพื่อเสนอต่อประธานกรรมการบริษัทสำหรับการพิจารณา ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อการแต่งตั้งสมาชิก จากนั้นคณะกรรมการบริษัทจะทำการเสนอและแต่งตั้งประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

ค. เลขานุการ

คณะกรรมการบริษัทมีอำนาจแต่งตั้งผู้ที่ไม่ใช่สมาชิกคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

3. วาระการดำรงตำแหน่ง

ก. วาระการดำรงตำแหน่ง

วาระการดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน มีระยะเวลาเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการบริษัท ในกรณีที่ตำแหน่งในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนว่างลง เพราะเหตุอื่นใดนอกเหนือจากการครบวาระการดำรงตำแหน่ง คณะกรรมการบริษัทจะแต่งตั้งกรรมการที่มี

คุณสมบัติครบถ้วนขึ้นดำรงตำแหน่งแทนโดยมีระยะเวลาเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ และเมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่ง สมาชิกคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนอาจถูกแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งได้อีก

ข. การแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่ง

เมื่อกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนดำรงตำแหน่งครบตามวาระ จะมีสิทธิได้รับการแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งได้อีก โดยไม่จำกัดจำนวนครั้ง

ค. การลาออกก่อนครบวาระ

หากสมาชิกของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน มีความประสงค์ที่จะลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่ง ให้แจ้งความประสงค์ในการลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร ล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งเดือน โดยให้ระบุเหตุผลในการลาออกและยื่นต่อประธานคณะกรรมการบริษัท

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

ก. ด้านการสรรหา องค์ประกอบและโครงสร้าง

- i) ทบทวนองค์ประกอบ ของคณะกรรมการ และโครงสร้างคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัท บริษัทย่อย และบริษัทร่วมทั้งหมดภายในกลุ่มบริษัท เป็นประจำทุกปี และเสนอผลการทบทวนดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา
- ii) พิจารณา และประเมิน ชื่อบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมแก่การได้รับคัดเลือก และ/หรือ เข้ารับการเสนอชื่อให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ ตามชื่อซึ่งผู้ถือหุ้น กรรมการ หรือผู้บริหารเสนอ โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะทำข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาทบทวนก่อนนำเสนอให้ผู้ถือหุ้นเลือกตั้งในที่ประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหุ้น หรือในกรณีที่คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการแทนกรรมการที่ว่างลงก่อนครบวาระ ให้ทำข้อเสนอแนะแก่คณะกรรมการบริษัท ไม่น้อยกว่า 30 วันก่อนการประชุมคณะกรรมการ
- iii) กำหนด ประเมิน และนำเสนอรายชื่อบุคคลผู้ที่มีศักยภาพอันเหมาะสมแก่ตำแหน่งที่สำคัญๆ ดังต่อไปนี้ เพื่อทำข้อเสนอแนะแก่คณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ
 - ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม
 - กรรมการของบริษัทย่อย
 - การส่งผู้แทนของบริษัทเข้าเป็นกรรมการของบริษัทร่วม
- iv) พิจารณาทบทวนข้อเสนอของประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ในการเลือกบุคคลที่มีศักยภาพเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นสมาชิกในคณะเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม หรือเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทในแต่ละบริษัทย่อย หรือเป็นผู้บริหารระดับสูง หรือเป็นสมาชิกคณะเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มของแต่ละบริษัทย่อย (“TML’s/EXCO members”) และทำการประเมินอย่างเป็นอิสระในการคัดเลือกผู้ได้รับการเสนอชื่อในด้าน

ความเชี่ยวชาญ (expertise), ทักษะ (skill), ประสบการณ์ (experience), ผลการปฏิบัติงาน (performance) รวมทั้งคุณสมบัติส่วนตัวและคุณสมบัติด้านวิชาชีพ และให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนทำการเสนอแนะผู้ได้รับการเสนอชื่อที่เห็นว่ามีความเหมาะสมต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

- v) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

ข. ด้านการพัฒนาศักยภาพและวางแผนการสืบทอดตำแหน่งฝ่ายจัดการ

- i) ทำให้เกิดความมั่นใจว่า ขอบข่ายและขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารระดับสูง (TML) มีความโปร่งใสและครอบคลุม (Performance Appraisal Framework) สามารถนำมาใช้กับผู้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับสูงในปัจจุบันและจะเข้ามารับตำแหน่งดังกล่าวในอนาคตได้
- ii) ควบคุมดูแลกลุ่มบุคคลากรที่มีศักยภาพสำหรับการสืบทอดตำแหน่ง รวมทั้งดูแลการพัฒนาของกระบวนการสืบทอดตำแหน่ง และแผนการพัฒนารายบุคคลของผู้บริหารระดับสูง (TML) รวมทั้งผู้ที่เข้ามารับตำแหน่งดังกล่าวในอนาคต
- iii) ทำให้เกิดความมั่นใจว่าในแต่ละสายงานมีกลุ่มบุคคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ และมีระบบการเติบโตตามสายงานที่จะนำไปสู่การเป็นกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งสำคัญสำหรับทุกกลุ่มธุรกิจ
- iv) ทำการทบทวนร่วมกับประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม ทุกครึ่งปี สำหรับแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงต่างๆ รวมถึงกลุ่มบุคคลากรผู้มีศักยภาพของสายงานต่างๆ
- v) ทำการทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่ง สำหรับกรรมการบริษัท และสมาชิกของคณะกรรมการชุดย่อยเป็นประจำทุกปี
- vi) ทำการทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่ง สำหรับกรรมการของบริษัทย่อย และสำหรับผู้แทนของบริษัทซึ่งเข้าไปเป็นกรรมการในบริษัทร่วม เป็นประจำทุกปี
- vii) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

ค. ด้านการพิจารณาคำตอบแทน

- i) ให้ทั้งกลุ่มบริษัทมีการออกแบบนโยบายและโปรแกรมด้านการกำหนดคำตอบแทน เพื่อสนับสนุนให้กลุ่มบริษัทและบริษัทในเครือสามารถสรรหา รักษา และปรับแนวทางการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจโดยรวมของกลุ่มบริษัท และในขณะเดียวกันยังสร้างความเชื่อมโยงระหว่างคำตอบแทนกับผลการปฏิบัติงาน
- ii) เห็นชอบและนำเสนอคำตอบแทนสำหรับ ตำแหน่งประธานกรรมการบริษัท ประธานคณะกรรมการชุดย่อย กรรมการบริษัทหรือสมาชิกของคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา
- iii) ทำการอนุมัติการประเมินผลการปฏิบัติงานและคำตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม สมาชิกคณะเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของแต่ละบริษัทในกลุ่ม รวมทั้งโบนัสและการปรับอัตรา

เงินเดือนเป็นประจำทุกปี สำหรับบริษัทและบริษัทย่อยในประเทศไทย

- iv) ทบทวนงบประมาณสำหรับค่าตอบแทนและการปรับอัตราเงินเดือน รวมถึงอัตราการจ่ายโบนัสเป็นประจำทุกปี สำหรับบริษัทย่อยในต่างประเทศ ตามที่เลขาธิการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนนำเสนอ
- v) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการของบริษัท

5. การเข้าถึงข้อมูลและการขอคำปรึกษาจากภายนอก

ก. การเข้าถึงข้อมูล

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนสามารถมีช่องทางที่เหมาะสมในการเข้าถึงข้อมูลของกลุ่มบริษัท โดยความสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้รับข้อมูลเพียงพอต่อความรับผิดชอบและการปฏิบัติหน้าที่

ข. การแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญภายนอก

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนสามารถขอให้บริษัทจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเพื่อสนับสนุนการทำงานหรือการทบทวนของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

6. การประชุม

- ก. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องประชุมอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุก 3 (สาม) เดือน โดยสมาชิกท่านใดท่านหนึ่งของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนสามารถเรียกประชุมครั้งพิเศษได้ตามความจำเป็น ส่วนวิธีการเรียกประชุมและระเบียบวิธีในการประชุม ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนตกลงกัน ข
- ข. องค์ประชุมต้องประกอบด้วยสมาชิกคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จำนวนเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทั้งหมด
- ค. ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม จะเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทุกครั้ง แต่จะต้องออกจากที่ประชุมในระหว่างที่มีการปรึกษาหารือในเรื่องที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มมีส่วนได้เสีย หรือเมื่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ประสงค์จะหารือกันเอง
- ง. ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีหน้าที่จัดบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

7. การรายงานต่อคณะกรรมการ และการเปิดเผยข้อมูล

เลขานุการของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นผู้จัดเตรียมรายงานรายไตรมาสเกี่ยวกับความคืบหน้าและสถานะของ กระบวนการสรรหา การพัฒนาผู้บริหาร การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และแนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนทั่วทั้งกลุ่มบริษัท

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะรายงานผลการประชุมของตนไปยังคณะกรรมการบริษัทพร้อมข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง

8. บทส่งท้าย

- ก. กฎบัตรนี้จะต้องได้รับการทบทวนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันตามความเหมาะสม และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขออนุมัติ
- ข. กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนฉบับนี้ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 181 เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2564

- ลงลายมือชื่อ -

นายพอล ไฮน์ส ฮูเจนโทเบลอร์

ประธานกรรมการ

ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ครั้งที่ 74 ได้ทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนแล้ว และไม่มีการแก้ไข โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 208 วันที่ 11 ธันวาคม 2568 อนุมัติเห็นชอบตามที่เสนอ