

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา กำหนด ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล บริษัท แพลนเน็ต คอมมิวนิเคชั่น เอเชีย จำกัด (มหาชน)

อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2562 เมื่อวันที่ 31 เดือน มกราคม พ.ศ. 2562
ทบทวนครั้งที่ 1 โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2562 เมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2562
ทบทวนครั้งที่ 2 โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2563 เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563
ทบทวนครั้งที่ 3 โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 8/2564 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2564
ทบทวนครั้งที่ 4 โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2565
ทบทวนครั้งที่ 5 โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 10/2566 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2566
ทบทวนครั้งที่ 6 โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2567
ทบทวนครั้งที่ 7 โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 9/2568 เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2568

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล

คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาลของบริษัท แพลนเน็ต คอมมิวนิเคชั่น เอเชีย จำกัด (มหาชน) มีหน้าที่ดังนี้

1. องค์ประกอบและคุณสมบัติ

1.1 คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล (“คณะกรรมการสรรหา”) ได้รับการแต่งตั้งจาก คณะกรรมการบริษัท โดยมีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ซึ่งจะประกอบด้วยกรรมการอิสระ โดยกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล (“กรรมการสรรหา”) ส่วนใหญ่ต้องเป็นกรรมการอิสระ และให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้ง กรรมการสรรหา ที่เป็นกรรมการอิสระ คนหนึ่งเป็นประธานกรรมการสรรหา

1.2 กรรมการสรรหา จะต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสม ตลอดจนมีความรู้ ความเข้าใจ ถึงคุณสมบัติ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหา รวมถึงมีความรู้ด้านบรรษัทภิบาล

1.3 คณะกรรมการสรรหา สามารถแต่งตั้งพนักงานของบริษัทจำนวน 1 คน ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการ สรรหา

2. วาระการดำรงตำแหน่งและการประชุม

2.1 กรรมการสรรหา มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยจะครบ วาระการดำรงตำแหน่ง ในการประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหุ้น พร้อมกับการครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ทั้งนี้ กรรมการสรรหา ที่พ้นตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งได้อีก และให้กรรมการสรรหา ที่พ้น ตำแหน่งตามวาระอยู่รักษาการในตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการมาแทนตำแหน่ง เว้นแต่กรณี ที่ครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยไม่ได้รับเลือกให้กลับเข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการอีก

กรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหา ว่างลง ให้คณะกรรมการบริษัท เลือกกรรมการที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะ ต้องห้ามเข้าเป็นกรรมการสรรหา แทน โดยกรรมการสรรหา ที่เข้าดำรงตำแหน่งแทนนั้น จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียง เท่าวาระที่ ยังเหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

2.2 คณะกรรมการสรรหา จะต้องจัดให้มีการประชุม ไม่น้อยกว่า 2 ครั้งต่อปี โดยกรรมการต้องมาประชุม ด้วยตนเอง เว้นแต่กรณี มีความจำเป็น ที่กรรมการท่านใดไม่สามารถมาร่วมประชุมด้วยตนเองได้ สามารถร่วมประชุมผ่านระบบการประชุม ทางจอภาพ (Video Conference) หรือผ่านระบบโทรศัพท์ (Teleconference) ได้

กรณีที่ประธานกรรมการสรรหา เห็นว่ามีความจำเป็นรีบด่วนที่จะต้องได้รับมติคณะกรรมการสรรหา แต่ไม่มี กรรมการที่สามารถมาร่วมประชุมด้วยตนเองในจำนวนที่ครบเป็นองค์ประชุมได้ ประธานกรรมการสรรหา สามารถกำหนด ให้ มีมติเป็นมติเวียนได้ โดยให้กรรมการแต่ละท่านลงมติในเอกสารการลงมติ หรือลงมติผ่านระบบการประชุมทางจอภาพ (Video conference) หรือผ่านระบบโทรศัพท์ (Tele Conference) หรือผ่านระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Email) ทั้งนี้ โดยให้จัดทำ บันทึกรายมติคณะกรรมการสรรหา ดังกล่าวเป็นหนังสือ และให้กรรมการแต่ละท่าน ลงนามไว้เป็นหลักฐาน และรายงานให้ คณะกรรมการสรรหา ในคราวประชุมครั้งถัดไปรับทราบ และให้จัดบันทึกเรื่องดังกล่าวไว้ในรายงานการประชุมในครั้งนั้นด้วย

2.3 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหา ต้องมีกรรมการร่วมประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะครบเป็นองค์ประชุม

2.4 ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหา ไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหา ที่เข้าร่วมประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

2.5 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมคณะกรรมการสรรหา ให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการสรรหา ที่ร่วมประชุม โดยกรรมการสรรหา หนึ่งคนมีเสียงหนึ่งเสียง ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกเสียงหนึ่งเป็น เสียงชี้ขาด สำหรับการวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม กรณีที่กำหนดให้ใช้มติเวียน ให้ถือเสียงข้างมากของจำนวนกรรมการสรรหา ที่มีอยู่ทั้งหมดในขณะนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานกรรมการสรรหา ออกเสียงเพิ่มอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ทั้งนี้ กรรมการสรรหา ผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องใด ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น เว้นแต่เป็นการพิจารณา ด้านค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ในกฎบัตรฉบับนี้

2.6 คณะกรรมการสรรหา จะต้องรายงานผลปฏิบัติหน้าที่ ต่อคณะกรรมการบริษัทให้ทราบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

3. ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

3.1 ด้านการสรรหา

(1) พิจารณาโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการ: คณะกรรมการสรรหา มีหน้าที่ในการพิจารณาโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท ทั้งในเรื่องของจำนวนคณะกรรมการ ที่เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อน ของธุรกิจ คุณสมบัติกรรมการแต่ละคนในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้าน ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ หรืออุตสาหกรรมหลักของบริษัท

(2) พิจารณาคุณสมบัติของกรรมการ และกรรมการอิสระ: พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะมาเป็นกรรมการ โดยอย่างน้อยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด

(3) พิจารณาคุณสมบัติของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ และภาวะผู้นำ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

(4) กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการ: กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการให้เหมาะสม เช่น หลักเกณฑ์การพิจารณารวมการเดิม เพื่อเสนอให้ดำรงตำแหน่งต่อ หลักเกณฑ์การประกาศ รับสมัครตำแหน่งกรรมการ หลักเกณฑ์การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อกรรมการ หลักเกณฑ์การใช้บริษัทภายนอกสรรหา หลักเกณฑ์การพิจารณาบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ หรือหลักเกณฑ์การให้กรรมการแต่ละคนเสนอชื่อบุคคล ที่เหมาะสม เป็นต้น โดยหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการสรรหากรรมการดังกล่าว ต้องเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี และ Website ของบริษัท

(5) จัดทำแผนการพัฒนากรรมการ: เพื่อพัฒนาความรู้กรรมการปัจจุบัน และกรรมการเข้าใหม่ ให้เข้าใจธุรกิจของบริษัท บทบาทหน้าที่ของกรรมการ และพัฒนาการต่างๆ

(6) จัดทำแผนการสืบทอดงาน (Succession Plan): จัดทำและทบทวนแผนการพัฒนาหัวหน้าเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) หัวหน้าเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยี (CTO) และผู้บริหารระดับสูง เพื่อเตรียมความพร้อม เป็นแผนต่อเนื่องให้มีผู้สืบทอดงาน ในกรณีที่ CEO CTO หรือผู้บริหารระดับสูง ในตำแหน่งนั้นๆ เกษียณอายุ หรือ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้ การบริหารงานของบริษัท สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านค่าตอบแทน

(1) กำหนดนโยบายจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น รวมถึงจำนวนค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ให้แก่กรรมการบริษัท โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ และ/หรือ นำเสนอเพื่อขอความเห็นชอบจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี

(2) ดูแลให้กรรมการบริษัท ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ

(3) กำหนดแนวทางในการประเมินผลงานของกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาผลตอบแทนประจำปี

(4) เปิดแผนนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน และเปิดเผยค่าตอบแทน ในรูปแบบต่างๆ รวมทั้ง จัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทน ไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท

(5) เสนอแนะค่าตอบแทนที่เหมาะสม ของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อให้ความเห็นชอบก่อนเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

(6) ทบทวนข้อเสนอสองฝ่ายจัดการ เรื่องนโยบายจ่ายค่าตอบแทน แผนการกำหนดค่าตอบแทน และผลประโยชน์พิเศษอื่น นอกเหนือจากเงินค่าจ้างสำหรับพนักงาน และเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

3.3 ด้านบรรษัทภิบาล (การกำกับดูแลกิจการที่ดี)

(1) กำหนดนโยบายด้านบรรษัทภิบาลของบริษัท เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบติดตามเพื่อให้มีการปฏิบัติตามนโยบายบรรษัทภิบาล รวมถึงทบทวนและปรับปรุงนโยบายให้มีความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ

(2) กำกับดูแลให้การปฏิบัติงานของบริษัท เป็นไปตามหลักบรรษัทภิบาลของหน่วยงาน ที่มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมาย เช่น สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นต้น

(3) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานกรรมการ กรรมการรายบุคคล คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย

3.4 คณะกรรมการสรรหา ควรประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเป็นประจำ และนำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท

3.5 ดำเนินการใดๆ ตามหน้าที่ ที่กฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ หรือ คำสั่งของทางการ ที่เกี่ยวข้องกำหนด

4. ที่ปรึกษา

คณะกรรมการสรรหา อาจขอความเห็นทางวิชาชีพจากที่ปรึกษาภายนอกได้ โดยบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าว

5. การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหา จะทบทวนกฎบัตรนี้ทุกปี และจะเสนอแนะการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามที่เห็นสมควร เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

(ร้อยโท สมศักดิ์ ยมะสมิต)

ประธานกรรมการบริษัท

(นายสมคิด หวังเชิดชูวงศ์)

ประธานกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน
และบรรษัทภิบาล