

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

(อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2567 วันที่ 26 เม.ย. 2567)

บริษัท วิชั่น เวนเจอร์ส จำกัด และบริษัทย่อย (“บริษัทฯ”) ได้กำหนดกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้จัดตั้งขึ้นตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อคัดเลือกกลั่นกรองผู้ที่เหมาะสมจะดำรงตำแหน่งกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง เพื่อความโปร่งใสในการสรรหา สร้างความมั่นใจว่าบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติและศักยภาพเพื่อดูแลผลประโยชน์ของบริษัทฯ พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท อนุมัติค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง และพิจารณาค่าตอบแทนของกรรมการ เสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ ตลอดจนปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. องค์ประกอบ คุณสมบัติ การแต่งตั้ง

- 2.1 คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ ไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยมีกรรมการอิสระไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง (1/2) โดยประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรจะต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 2.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน สำเร็จตามวัตถุประสงค์
- 2.3 หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนโดยตำแหน่ง หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร พิจารณาเสนอพนักงานบริษัทฯ ที่เห็นสมควร ทำหน้าที่เลขานุการ โดยให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ความเห็นชอบ

3. วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

- 3.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง สอดคล้องกับวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ
- 3.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งออกจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งต่อไปได้อีก
- 3.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนออกจากตำแหน่ง เมื่อ
 - ออกตามวาระ
 - ตาย
 - ลาออกโดยยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัทฯ

(อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2567 วันที่ 26 เม.ย. 2567)

- ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตามข้อบังคับบริษัทฯ
- พ้นจากตำแหน่งโดยมติคณะกรรมการบริษัท
- ที่ประชุมผู้ถือหุ้นลงมติให้ออก
- ศาลมีคำสั่งให้ออก

3.4 กรณีมีเหตุให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่ง และมีผลให้จำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่ครบองค์ประกอบ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงภายใน 3 เดือนนับตั้งแต่วันที่ตำแหน่งว่างลง โดยจะอยู่ในตำแหน่งเท่าวาระดำรงตำแหน่งที่ว่างลงยังคงเหลืออยู่ เว้นแต่วาระดำรงตำแหน่งของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ว่างลงเหลือน้อยกว่าสองเดือน คณะกรรมการบริษัทอาจจะไม่แต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง

4. หน้าที่ ความรับผิดชอบและแนวทางปฏิบัติหน้าที่

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และแนวทางปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

4.1 การสรรหา

- 4.1.1 พิจารณาโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท องค์ประกอบจำนวนคณะกรรมการที่เหมาะสม คุณสมบัติกรรมการแต่ละคนในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ ให้สอดคล้องหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 4.1.2 กำหนดคุณสมบัติบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ ให้เหมาะสมกับธุรกิจบริษัทฯ กำหนดหลักเกณฑ์ พิจารณากรรมการเดิมเพื่อเสนอให้ดำรงตำแหน่งต่อ พิจารณากรรมการใหม่จากรายชื่อบุคคล ผ่านการเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอรายชื่อ หรือผ่านการให้กรรมการแต่ละคนเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสม หรือจากฐานข้อมูลกรรมการ กลั่นกรองเสนอรายชื่อพร้อมคุณสมบัติ ให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณา ก่อนนำเสนอในที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ
- 4.1.3 สนับสนุนการพัฒนาความรู้กรรมการปัจจุบันและกรรมการเข้าใหม่ให้เข้าใจธุรกิจที่กรรมการบริษัทฯ ดำรงตำแหน่งอยู่ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของคณะกรรมการบริษัท ทั้งคณะย่อยและเป็นรายบุคคลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ความเห็น ข้อเสนอแนะจากกรรมการบริษัทฯ ให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

(อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2567 วันที่ 26 เม.ย. 2567)

4.1.4 ประธานเจ้าหน้าที่สายงานกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลที่จะดำรงตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกำหนดเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี อาทิ ผลการดำเนินงานด้านการเงินต่างๆ นำเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาให้ความเห็นชอบอนุมัติ แต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร พิจารณาทบทวนคุณสมบัติและอนุมัติการแต่งตั้งให้บุคคลดำรง ตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่สายงาน

4.1.5 พิจารณาทบทวนแผนการพัฒนาดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่สายงาน และ หัวหน้าระดับฝ่าย เพื่อเตรียมความพร้อมของแผนต่อเนื่อง เรื่องการจัดให้มีผู้สืบทอดงานในกรณีที่ผู้ ดำรงตำแหน่งนั้นๆ เกษียณอายุ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัท สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

4.2 การกำหนด ค่าตอบแทน

4.2.1 พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนประจำปีของคณะกรรมการบริษัท และ คณะกรรมการชดเชยของบริษัทฯ ให้มีความเหมาะสม เพื่อจูงใจให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง โดย พิจารณาบทบาทหน้าที่ของกรรมการ ผลประกอบการของบริษัทฯ เปรียบเทียบค่าตอบแทน กรรมการในกลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจคล้ายกันและมีขนาดเทียบเคียงกัน ทบทวนรูปแบบการจ่าย ค่าตอบแทนและสัดส่วนการจ่าย อาทิ ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนตามผลการ ดำเนินงาน เพื่อให้มีความเชื่อมโยงกับมูลค่าที่บริษัทฯ สร้างให้ผู้ถือหุ้น เช่น ผลกำไรของบริษัทฯ หรือ เงินปันผลที่จ่ายให้ผู้ถือหุ้น โดยให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้ให้ความเห็นชอบ ก่อนนำเสนอ ต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ

4.2.2 พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนของฝ่ายจัดการ

ฝ่ายจัดการ หมายความว่า เจ้าหน้าที่ระดับบริหารตามโครงสร้างองค์กร 3 ระดับ ได้แก่ ประธาน เจ้าหน้าที่บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่สายงาน และหัวหน้าระดับฝ่าย

พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารให้มีความ เหมาะสมเพื่อจูงใจให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง โดยพิจารณาทบทวนความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ข้อมูลจากบริษัทอื่น ที่อยู่ในอุตสาหกรรมใกล้เคียงกับบริษัทฯ ทบทวนการจ่าย ค่าตอบแทนและสัดส่วนการจ่าย อาทิ เช่น ค่าตอบแทนประจำ ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงาน ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน อาทิ รถยนต์ประจำตำแหน่ง ให้ความเห็นชอบการจ่ายค่าตอบแทนของ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติ

พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน การขึ้นค่าจ้างและการจ่ายเงินรางวัลประจำปี ของ ประธานเจ้าหน้าที่สายงาน และหัวหน้าระดับฝ่าย เพื่อพิจารณาอนุมัติ

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

(อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2567 วันที่ 26 เม.ย. 2567)

4.2.3 พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนของพนักงาน พิจารณาทบทวนภาพรวมของหลักเกณฑ์ โครงสร้าง การจ่ายค่าตอบแทน สัดส่วนการจ่าย อาทิ เช่น ค่าตอบแทนประจำ ค่าตอบแทนตามผลการ ดำเนินงาน งบประมาณการขึ้นค่าจ้าง งบประมาณการจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้แก่พนักงาน นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติ

5. องค์กรประชุมและการประชุม

5.1 มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

5.2 ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประธานการประชุม แต่ละกรรมการมีสิทธิลงมติหนึ่งคะแนน มติการประชุมใช้ผลรวมของคะแนนเสียงส่วนใหญ่

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งแบบคณะและรายบุคคล เพื่อการ ปรับปรุงและรายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

7. การทบทวนกฎบัตร

เพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะทบทวน ปรับปรุงกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณานุมัติ

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป



ประกาศ ณ วันที่ 26 เมษายน 2567



นายสว่าง ประจักษ์ธรรม

ประธานกรรมการ

ภาคผนวกประกอบกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการและกรรมการอิสระ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พิจารณาคูณสมบัติเหมาะสมที่เป็นประโยชน์สูงสุดกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อย่างรอบด้าน และโปร่งใส สอดคล้องหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการบริษัทของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อรับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทฯ

กรรมการ

การเสนอแต่งตั้งกรรมการรายใหม่ พิจารณาจากองค์ประกอบ ได้แก่

- คุณสมบัติที่สอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง อาทิ พ.ร.บ. บริษัทมหาชนจำกัด, ข้อบังคับบริษัทฯ หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ
- เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่หลากหลายในสาขาวิชาชีพต่างๆที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ
- มีความจำเป็นต่อองค์ประกอบของโครงสร้างกรรมการ โดยพิจารณาทักษะความเชี่ยวชาญ ทั้งด้าน วิศวกรรม กฎหมาย การเงิน การบัญชี เศรษฐศาสตร์ ความมั่นคง การบริหารจัดการธุรกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ เพื่อผสมผสานความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์แก่การดำเนินงานของบริษัทฯ
- การมีส่วนได้เสียหรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจมีกับบริษัทฯ
- การยินยอมจากผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อพิจารณา
- กรณีแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ ที่เป็นผู้บริหาร ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งไปเป็นกรรมการในบริษัทจดทะเบียนรวมทั้งหมดไม่มากกว่า 3 แห่ง

การเสนอแต่งตั้งกรรมการรายเดิม พิจารณาจากองค์ประกอบ ได้แก่

- ผลการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมา
- การให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์
- การอุทิศเวลาให้กับองค์กร แต่ละกรรมการควรมีสัดส่วนการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัท อย่างน้อยร้อยละ 75 ของการประชุมทั้งปี
- การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกรรมการแต่ละคน

กรรมการอิสระ

ในการคัดเลือกแต่งตั้งกรรมการอิสระนั้น จะพิจารณาจำนวนกรรมการอิสระในคณะกรรมการบริษัท ให้มีความสอดคล้อง ดังนี้

- พิจารณาคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กำหนด
- ตามนियามกรรมการอิสระของบริษัทฯ มีคุณสมบัติความเป็นอิสระตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและเปิดเผยไว้ในเว็บไซต์บริษัทฯ
- เป็นกรรมการในบริษัทจดทะเบียนรวมทั้งหมดไม่มากกว่า 5 แห่ง

อนึ่ง ในการเลือกตั้งกรรมการทดแทนตำแหน่งที่ว่างในกรณีอื่นที่ไม่ใช่เนื่องมาจากการครบวาระ คณะกรรมการสรรหาฯ อาจสรรหาอาจจะเสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อให้คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งแทนตำแหน่งกรรมการที่ว่างลง ด้วยคะแนนเสียงไม่ต่ำกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่ ทั้งนี้บุคคลที่เข้ามาเป็นกรรมการทดแทนจะมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระเดิมที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ทดแทน

การสิ้นสุดวาระดำรงตำแหน่งของกรรมการบริษัทฯ จะยุติโดยเหตุต่อไปนี้

- ครบตามวาระ
- ตาย
- ลาออกโดยยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัทฯ
- ขาดคุณสมบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย
- พ้นจากตำแหน่งโดยมติกรรมการ

การสรรหาและแต่งตั้ง CEO

การสรรหา CEO แทนตำแหน่งที่ว่างลง คณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณาตามหลักเกณฑ์ ประกอบด้วย

- ความรู้ ความสามารถ ในการดำเนินธุรกิจ ที่มีทักษะ ประสบการณ์ วิชาชีพ คุณสมบัติเฉพาะในด้านต่างๆ ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจของบริษัทฯ
- ประสบการณ์ในธุรกิจ และการบริหารจัดการองค์กร
- ประสบการณ์ในการเป็นผู้นำขององค์กร มีภาวะความเป็นผู้นำสูง
- ได้รับการยอมรับจากองค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
- พิจารณาเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์