

บริษัท วิชั่น เวนเจอร์ส จำกัด และบริษัทย่อย (“บริษัทฯ”) ได้กำหนดกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์

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

2. องค์ประกอบ คุณสมบัติ การแต่งตั้ง

- 2.1 คณะกรรมการบริษัทฯ แต่งตั้งกรรมการ 3 คน เป็นคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ควรจะต้องเป็นกรรมการอิสระกึ่งหนึ่ง 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 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งต่อไปได้อีก
- 3.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ
 - ครบตามวาระ
 - ตาย
 - ลาออกโดยยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัทฯ

- ขาดคุณสมบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย
- พ้นจากตำแหน่งโดยมติคณะกรรมการบริษัทฯ

3.4 กรณีมีเหตุให้ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พ้นจากตำแหน่ง และมีผลให้จำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่ครบองค์ประกอบ คณะกรรมการบริษัทฯ แต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงภายใน 3 เดือนนับตั้งแต่วันที่ตำแหน่งว่างลง โดยจะอยู่ในตำแหน่งเท่าวาระดำรงตำแหน่งที่ว่างลงยังคงเหลืออยู่ เว้นแต่วาระดำรงตำแหน่งของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ว่างลงเหลือน้อยกว่าสองเดือน คณะกรรมการบริษัทฯ อาจจะไม่แต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง

4. หน้าที่ ความรับผิดชอบและแนวทางปฏิบัติหน้าที่

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และแนวทางปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

4.1 การสรรหา

4.1.1 พิจารณาโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทฯ

พิจารณาโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทฯ องค์ประกอบจำนวนคณะกรรมการที่เหมาะสม คุณสมบัติกรรมการแต่ละคนในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ ให้สอดคล้องหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

4.1.2 พิจารณา คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ การสรรหากรรมการ

กำหนดคุณสมบัติบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ ให้เหมาะสมกับธุรกิจบริษัทฯ กำหนดหลักเกณฑ์ พิจารณากรรมการเดิมเพื่อเสนอให้ดำรงตำแหน่งต่อ พิจารณากรรมการใหม่จากรายชื่อบุคคล ผ่านการเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอรายชื่อ หรือผ่านการให้กรรมการแต่ละคนเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสม หรือจากฐานข้อมูลกรรมการ กลั่นกรองเสนอรายชื่อพร้อมคุณสมบัติ ให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณา ก่อนนำเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ

4.1.3 พัฒนาความรู้ รายงานการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของคณะกรรมการบริษัทฯ

สนับสนุนการพัฒนาความรู้กรรมการปัจจุบันและกรรมการเข้าใหม่ให้เข้าใจธุรกิจที่กรรมการบริษัทฯ ดำรงตำแหน่งอยู่ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของคณะกรรมการบริษัทฯ ทั้งคณะย่อยและเป็นรายบุคคลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ความเห็น ข้อเสนอแนะจากกรรมการบริษัทฯ ให้คณะกรรมการบริษัทฯ รับทราบ

4.1.4 พิจารณาคคุณสมบัติ หลักเกณฑ์การสรรหา การประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่าย

กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กำหนดเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี อาทิ ผลการดำเนินงานด้านการเงินต่างๆ นำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบอนุมัติแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร พิจารณาทบทวนคุณสมบัติและอนุมัติการแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่ฝ่าย

4.1.5 พิจารณาแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan)

พิจารณาทบทวนแผนการพัฒนาตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่าย และหัวหน้าระดับฝ่าย เพื่อเตรียมความพร้อมของแผนต่อเนื่อง เรื่องการจัดให้มีผู้สืบทอดงานในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ เกษียณอายุ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

4.2 การกำหนด ค่าตอบแทน

4.2.1 พิจารณา การจ่ายค่าตอบแทนประจำปีของคณะกรรมการบริษัทฯ และคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัทฯ

พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนประจำปีของคณะกรรมการบริษัทฯ และคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัทฯ ให้มีความเหมาะสม เพื่อจูงใจให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง โดยพิจารณาบทบาทหน้าที่ของกรรมการ ผลประกอบการของบริษัทฯ เปรียบเทียบค่าตอบแทนกรรมการในกลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจคล้ายกันและมีขนาดเทียบเคียงกัน ทบทวนรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนและสัดส่วนการจ่าย อาทิ ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้มีความเชื่อมโยงกับมูลค่าที่บริษัทฯ สร้างให้ผู้ถือหุ้น เช่น ผลกำไรของบริษัทฯ หรือ เงินปันผลที่จ่ายให้ผู้ถือหุ้น โดยให้คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้ให้ความเห็นชอบ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ

4.2.2 พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนของฝ่ายบริหาร

ฝ่ายบริหาร หมายความว่าถึง ระดับบริหารตามโครงสร้างองค์กร 3 ระดับ ได้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่าย และหัวหน้าระดับฝ่าย

พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารให้มีความเหมาะสมเพื่อจูงใจให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง โดยพิจารณาทบทวนความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ข้อมูลจากบริษัทอื่น ที่อยู่ในอุตสาหกรรมใกล้เคียงกับบริษัทฯ ทบทวนการจ่ายค่าตอบแทนและสัดส่วนการจ่าย อาทิ เช่น ค่าตอบแทนประจำ ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงาน

ฉบับลงวันที่ 2 พ.ย. 2565

ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน อาทิ รถยนต์ประจำตำแหน่ง ให้ความเห็นชอบการจ่ายค่าตอบแทนของ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณานุมัติ

พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน การขึ้นค่าจ้างและการจ่ายเงินรางวัลประจำปี ของ ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่าย และหัวหน้าระดับฝ่าย เพื่อพิจารณานุมัติ

4.2.3 พิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนของพนักงาน

พิจารณาทบทวนภาพรวมของหลักเกณฑ์ โครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน สัดส่วนการจ่าย อาทิ เช่น ค่าตอบแทนประจำ ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงาน งบประมาณการขึ้นค่าจ้าง งบประมาณการ จ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้แก่พนักงาน นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณานุมัติ

5. องค์กรประชุม การรายงาน

5.1 มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

5.2 ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประธานการประชุม แต่ละกรรมการมีสิทธิลงมติหนึ่งคะแนน มติการประชุมใช้ผลรวมของคะแนนเสียงส่วนใหญ่

5.3 รายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต่อคณะกรรมการบริษัทฯ และให้คำแนะนำคณะกรรมการบริษัทฯ ตามความเหมาะสม

6. การทบทวนกฎบัตร

เพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะทบทวน ปรับปรุงกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณานุมัติ

ประกาศ ณ วันที่ 2 พฤศจิกายน 2565

นายสว่าง ประจักษ์ธรรม

ประธานกรรมการ

ภาคผนวกประกอบกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการและกรรมการอิสระ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พิจารณาคุณสมบัติเหมาะสมที่เป็นประโยชน์สูงสุดกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ 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 แต่ละกรรมการควรมีสัดส่วนการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ อย่างน้อยร้อยละ 75 ของการประชุมทั้งปี
- การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกรรมการแต่ละคน

กรรมการอิสระ

ในการคัดเลือกแต่งตั้งกรรมการอิสระนั้น จะพิจารณาจำนวนกรรมการอิสระในคณะกรรมการบริษัทฯ ให้มีความสอดคล้อง ดังนี้

- พิจารณาคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กำหนด
- ตามนियามกรรมการอิสระของบริษัทฯ มีคุณสมบัติความเป็นอิสระตามที่กำหนดไว้ในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและเปิดเผยไว้ในเว็บไซต์บริษัทฯ
- เป็นกรรมการในบริษัทจดทะเบียนรวมทั้งหมดไม่มากกว่า 5 แห่ง

อนึ่ง ในการเลือกตั้งกรรมการทดแทนตำแหน่งที่ว่างในกรณีอื่นที่ไม่ใช่เนื่องมาจากการครบวาระ คณะกรรมการสรรหาฯ อาจสรรหาอาจจะเสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทฯ แต่งตั้งแทนตำแหน่งกรรมการที่ว่างลง ด้วยคะแนนเสียงไม่ต่ำกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่ ทั้งนี้บุคคลที่เข้ามาเป็นกรรมการทดแทนจะมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระเดิมที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ทดแทน

การสิ้นสุดวาระดำรงตำแหน่งของกรรมการบริษัทฯ จะยุติโดยเหตุต่อไปนี้

- ครบตามวาระ
- ตาย
- ลาออกโดยยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท
- ขาดคุณสมบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย
- พ้นจากตำแหน่งโดยมติกรรมการ

การสรรหาและแต่งตั้ง CEO

การสรรหา CEO แทนตำแหน่งที่ว่างลง คณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณาตามหลักเกณฑ์ ประกอบด้วย

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