กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการบริษัท เวิลด์เฟล็กซ์ จำกัด (มหาชน) มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นกรรมการชุดย่อยของบริษัท เพื่อทำหน้าที่ในการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัทจึงเห็นสมควรให้กำหนดกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ดังนี้

1. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1.1 ต้องประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน ควรประกอบด้วยกรรมการอิสระ กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและพนักงานที่ไม่ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัท

1.2 ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการอิสระที่เป็นสมาชิกของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

2. คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านธุรกิจของบริษัท ด้านกฎหมาย และด้านอื่น ๆ

2.2 มีวุฒิภาวะ และความมั่นคง กล้าแสดงความเห็นที่แตกต่าง และมีความเป็นอิสระ

2.3 สามารถอุทิศเวลาในการทำหน้าที่

3. ขอบเขตอำนาจหน้าที่

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

ด้านการสรรหา

3.1 กำหนดวิธีการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ ให้เหมาะสมกับลักษณะและการดำเนินธุรกิจขององค์กร โดยการกำหนดคุณสมบัติและความรู้ความชำนาญแต่ละด้านที่ต้องการให้มี

3.2 สรรหากรรมการ เมื่อถึงวาระที่จะต้องเสนอชื่อกรรมการให้แก่คณะกรรมการบริษัทพิจารณา โดยการสรรหาอาจพิจารณาจากกรรมการเดิมให้ดำรงตำแหน่งต่อ หรือเปิดรับการเสนอชื่อจากผู้ถือหุ้น หรือการใช้บริษัทภายนอกช่วยสรรหา หรือพิจารณาจากบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ หรือการให้กรรมการแต่ละคนเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสม เป็นต้น

3.3 พิจารณารายชื่อบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อมาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้

3.4 ตรวจสอบว่าบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อนั้นมีคุณสมบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.5 ดำเนินการทาบทามบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีที่จะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัท หากได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้น

3.6 เสนอชื่อให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณาและบรรจุชื่อในหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี เพื่อให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง

3.7 พิจารณาสรรหาผู้บริหารระดับสูง ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

3.8 จัดทำและทบทวนแผนการพัฒนากรรมการ และผู้บริหารระดับสูง เพื่อเตรียมความพร้อมของแผนต่อเนื่องการจัดให้มีผู้สืบทอดงาน (Succession Plan) เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง[1]

3.9 กำกับดูแลให้บริษัทฯ จัดให้มีการปฐมนิเทศ และมอบเอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่

3.10 จัดให้มีการพัฒนาความรู้กรรมการทั้งปัจจุบันและเข้าใหม่ให้เข้าใจธุรกิจ บทบาทหน้าที่ของกรรมการ กฎเกณฑ์หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ

ด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

3.11 พิจารณาหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้มีความเหมาะสม โดยทบทวนความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัท และกำหนดหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง ให้มีความเป็นธรรม และเป็นการตอบแทนบุคคลที่ช่วยให้งานของบริษัทประสบผลสำเร็จ

3.12 ทบทวนรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภท เช่น ค่าตอบแทนประจำ ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงาน และค่าเบี้ยประชุม โดยคำนึงถึงแนวปฏิบัติที่อุตสาหกรรมเดียวกันใช้อยู่ ผลประกอบการและขนาดของธุรกิจของบริษัท และความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงที่บริษัทต้องการ

3.13 พิจารณาเกณฑ์การประเมินผลงานประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ กรรมการบริหารสายงาน และผู้บริหารระดับสูงตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

3.14 กำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการและกรรมการชุดย่อย และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาก่อนเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ

3.15 กำหนดค่าตอบแทนประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารระดับสูง ตามหลักเกณฑ์การจ่ายที่ได้พิจารณาไว้ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ

3.16 พิจารณาความเหมาะสมและให้ความเห็นชอบ ในกรณีที่มีการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ให้กรรมการและพนักงาน โดยยึดหลักให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น และสร้างแรงจูงใจให้กรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาวและสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง

[1] มติคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ครั้งที่ 2/2566

4. วาระการดำรงตำแหน่ง

4.1 การแต่งตั้ง และวาระการดำรงตำแหน่ง

4.1.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในข้อ 2. ข้างต้น เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 (สาม) ปี โดย 1 ปี ในที่นี้ หมายถึง ช่วงเวลาระหว่างวันประชุมสามัญผู้ถือหุ้นของปีที่ได้รับการแต่งตั้ง จนถึงวันประชุมสามัญผู้ถือหุ้นในปีถัดไป และให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท (กรณีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทด้วย)

4.1.2 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการเสนอชื่อและแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งใหม่อีกได้

4.1.3 ในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือไม่อาจดำรงตำแหน่งจนครบกำหนดวาระได้ ซึ่งส่งผลให้มีจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนน้อยกว่า 3 (สาม) คน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการรายใหม่ให้ครบถ้วนในทันทีหรืออย่างช้าภายใน 1 (หนึ่ง) เดือนนับแต่วันที่จำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่ครบถ้วนเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ โดยให้มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับกรรมการซึ่งเข้าแทนที่

4.2 การพ้นจากตำแหน่ง

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งโดยทันที เมื่อ

- ตาย
- ลาออก (โดยให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท)
- พ้นจากการเป็นกรรมการบริษัท
- คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

5. การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

5.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน กำหนดจำนวนครั้งของการประชุมได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง[2]

5.2 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ให้ประธานหรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายส่งหนังสือนัดประชุม พร้อมระเบียบวาระและเอกสารให้ทุกท่านล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 (สาม) วัน ก่อนวันประชุม เพื่อให้กรรมการได้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอ เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน เพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัท ให้สามารถแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

[2] มติคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ครั้งที่ 1/2569

5.3 การเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การส่งหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุม จะส่งโดยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ โดยกรรมการได้แจ้งความประสงค์หรือยินยอมให้ส่งหนังสือหรือเอกสารโดยวิธีการอิเล็กทรอนิกส์

5.4 การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน อาจจัดให้มีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ การประชุมดังกล่าวให้ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อกำหนด หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องโดยอนุโลม

6. องค์ประชุมและการลงคะแนนเสียง

6.1 ในการประชุมไม่ว่าจะเป็นการประชุมด้วยตนเองหรือประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม

6.2 ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม

6.3 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเอาเสียงข้างมาก

6.4 ในการออกเสียงลงคะแนน กรรมการคนหนึ่งมีสิทธิออกเสียงหนึ่ง (1) เสียง เว้นแต่กรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ทั้งนี้ ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่ง (1) เสียงเป็นเสียงชี้ขาด

7. การรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีหน้าที่รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำ โดยอาจรายงานเรื่องที่สำคัญและมติที่ประชุมให้คณะกรรมการบริษัททราบทุกครั้งที่มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และให้รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ในปีที่ผ่านมาในรายงานประจำปีของบริษัท เพื่อนำเสนอต่อการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

8. ค่าตอบแทนกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทำหน้าที่พิจารณากำหนดค่าตอบแทน และขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อนำเสนอขออนุมัติที่ประชุมผู้ถือหุ้น

9. การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะต้องทบทวนความเหมาะสมของกฎบัตรอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าเนื้อหาในกฎบัตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ในการบริหารงานของบริษัท สอดคล้องกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ โดยกฎบัตรที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท

ทั้งนี้ ให้ยกเลิกกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนฉบับเดิมซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 และกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ฉบับแก้ไข ครั้งที่ 1

โดยให้ใช้กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ฉบับแก้ไข ครั้งที่ 2 ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2569

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 มกราคม 2569 เป็นต้นไป

(นายบรรยง วิเศษมงคลชัย)
ประธานกรรมการบริษัท
บริษัท เวิลด์เฟล็กซ์ จำกัด (มหาชน)

หมายเหตุ

ครั้งที่	มติที่ประชุม	เรื่องที่พิจารณา
1	คณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564	ที่ประชุมมีมติอนุมัติกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
2	คณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566	ที่ประชุมมีมติอนุมัติกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ฉบับแก้ไข ครั้งที่ 1 ดังนี้ 1) เพิ่มเติมข้อ 3.8- 3.10 เรื่องการจัดทำและทบทวนแผนการพัฒนากรรมการ และผู้บริหารระดับสูง เพื่อเตรียมความพร้อมของแผนต่อเนื่อง การจัดให้มีผู้สืบทอดงาน (Succession Plan) 2) แก้ไขเพิ่มเติมข้อ 3.14 - 3.15 เรื่องการกำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการชุดต่าง ๆ และผู้บริหารระดับสูง 3) แก้ไขเพิ่มเติมข้อ 5 เรื่องการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน 4) แก้ไขเพิ่มเติมข้อ 6 เรื่ององค์ประชุมและการลงคะแนนเสียง 5) แก้ไขข้อ 8-9 เรื่องค่าตอบแทนกรรมการ การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร
3	คณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2569	ที่ประชุมมีมติอนุมัติกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ฉบับแก้ไข ครั้งที่ 2 แก้ไข ข้อ 5.1 กำหนดจำนวนครั้งของการประชุมได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง