

กฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน



บริษัท วีจีไอ จำกัด (มหาชน)

ทบทวนเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2567

บทนำ

บริษัท วีจีไอ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ได้ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ ด้วยตระหนักว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดีจะทำให้บริษัทฯ เติบโตได้อย่างยั่งยืน และเสริมสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับบริษัทฯ และผู้ถือหุ้นในระยะยาว ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทในการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2555 จึงได้มีมติอนุมัติแต่งตั้ง “คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน” ขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณา และ ให้ความเห็นในเรื่อง โครงสร้างคณะกรรมการบริษัท กำหนดวิธีการ และสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ พิจารณาโครงสร้างจำนวน รูปแบบ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภท ฯลฯ และ นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา ต่อไป

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (“กฎบัตรฯ”) นี้ จึงได้จัดทำขึ้นเพื่อระบุถึงโครงสร้างของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ระเบียบการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหากรรมการใหม่ การรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ตลอดจน การเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต่อไป

อนึ่ง กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ได้รับการอนุมัติครั้งแรกจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2555 โดยคณะกรรมการบริษัท ได้มีการพิจารณาทบทวน แก้ไข และอนุมัติการแก้ไขกฎบัตรฯนี้ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความครอบคลุมและทันสมัย ตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ และ ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

กฎบัตรฯ ฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 23 มีนาคม 2567 เป็นต้นไป

โครงสร้างของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท
2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะต้องเป็นกรรมการ
3. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ประกอบด้วย กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ท่าน
4. กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 3 ปี และสามารถต่อวาระการดำรงตำแหน่งได้
5. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะต้องประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่
6. ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนควรเป็นกรรมการอิสระ เพื่อความโปร่งใส และเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง
7. ประธานกรรมการบริษัท และ/หรือ ประธานกรรมการบริหาร ไม่ควรเป็นประธานหรือสมาชิกของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อให้การทำหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง
8. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องแต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนหนึ่งคน หรือ แต่งตั้งบุคคลที่มีความเหมาะสมเพื่อทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
9. กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - 9.1. ครบกำหนดตามวาระ 9.2 ลาออก 9.3 ตาย
 - 9.4 ขาดคุณสมบัติกรรมการ หรือ มีคุณสมบัติ และ ลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย
10. เมื่อกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พ้นวาระหรือมีเหตุใดที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่สามารถอยู่ได้จนครบวาระ คณะกรรมการบริษัท จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนใหม่ให้ครบถ้วนอย่างช้าภายในสามเดือนนับแต่วันที่จำนวนกรรมการไม่ครบถ้วน และให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งเพียงวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่พ้นจากตำแหน่ง
11. กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พึงได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามการอนุมัติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น

ระเบียบการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะต้องจัดให้มี หรือ เรียกประชุมตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ไม่น้อยกว่าปีละ 2 ครั้ง
2. ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะต้องมีการเข้าร่วมประชุมอย่างน้อย 3 คน จึงจะถือว่าครบองค์ประชุม
3. การลงมติของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะกระทำโดยถือตามเสียงข้างมาก เว้นแต่ กรณีที่มีกรรมการสามคนเข้าประชุม ต้องมีมติเป็นเอกฉันท์

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีหน้าที่ และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. พิจารณาและให้ความเห็นในเรื่องโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท อันได้แก่ ขนาดและองค์ประกอบของ คณะกรรมการบริษัทที่ควรจะเป็นเมื่อพิจารณาตามขนาดและกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท เปรียบเทียบกับ ขนาดและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทในปัจจุบัน รวมทั้งพิจารณาความเป็นอิสระของกรรมการ อิสระแต่ละคน เพื่อปรับเปลี่ยนองค์ประกอบคณะกรรมการบริษัทให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของบริษัท
2. กำหนดวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ โดยพิจารณาจาก
 - คุณสมบัติของกรรมการที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์ของบริษัท และเป็นไปตามโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนดไว้
 - ความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ การอุทิศเวลาของกรรมการรวมถึง คุณสมบัติตามกฎหมายหรือข้อกำหนดของหน่วยงานทางการ
 - ความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) และ คุณสมบัติของ กรรมการที่จำเป็น หรือยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท โดยการจัดทำ Board Skill Matrix, ปัจจัยด้านความหลากหลายที่นำมาพิจารณาในระหว่างการสรรหากรรมการ ที่ไม่ จำกัดเพียง เพศ เชื้อชาติหรือชาติพันธุ์ สัญชาติ ประเทศต้นกำเนิดหรือภูมิหลังทางวัฒนธรรม

3. สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งกรรมการที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้
 - ในกรณีที่กรรมการต้องออกจากตำแหน่งตามวาระ เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทให้ความเห็นชอบและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง
 - ในกรณีที่มีกรรมการพ้นจากตำแหน่งโดยเหตุอื่นใด (นอกจากการออกจากตำแหน่งตามวาระ) เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งกรรมการใหม่แทนตำแหน่งกรรมการที่ว่างลง
 - ในกรณีที่ต้องแต่งตั้งกรรมการใหม่เพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทให้ความเห็นชอบและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง
4. พิจารณาโครงสร้าง จำนวน รูปแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภท ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน ที่เหมาะสม ให้แก่ ประธานกรรมการ กรรมการบริษัท และสมาชิกในคณะกรรมการชุดย่อย โดยทบทวนความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน พิจารณาเปรียบเทียบกับข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันกับบริษัท และบริษัทจดทะเบียนอื่นในตลาดหลักทรัพย์ที่มีมูลค่าตลาด (Market Capitalization) ใกล้เคียงกับบริษัท เพื่อจูงใจและรักษาไว้ซึ่งกรรมการที่มีคุณประโยชน์กับบริษัท และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อให้ความเห็นชอบและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
5. พิจารณาเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ประธานคณะกรรมการบริหารและกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ และนำเสนอผลการประเมินตามเกณฑ์นั้น ๆ ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตลอดจนนำเสนอ โครงสร้าง จำนวนและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนของ ประธานคณะกรรมการบริหาร และ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ที่สอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป
6. พิจารณาความเหมาะสมและเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสนอขายหุ้น ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น หรือหลักทรัพย์อื่น ให้แก่กรรมการและพนักงาน เพื่อช่วยจูงใจให้กรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และเพื่อสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริงภายใต้เกณฑ์ที่เป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น
7. รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
8. ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประจำปี และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท

9. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ตลอดจนแต่งตั้งที่ปรึกษาอิสระที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
10. ปฏิบัติการอื่นใดในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัท มอบหมาย และปฏิบัติการใด ๆ ตามที่กำหนดโดยกฎหมายหรือข้อกำหนดของหน่วยงานราชการ
11. ทบทวนกฎบัตรและโครงสร้างของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
12. ทบทวนโครงสร้าง จำนวน รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ เป็นประจำทุกปี
13. วางแผนงานและแผนการประชุมประจำปี

การสรรหากรรมการใหม่

ในกรณีสรรหากรรมการใหม่ของบริษัทฯ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะทำหน้าที่สรรหาบุคคลเพื่อเสนอชื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้ง หรือเพื่อเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง(แล้วแต่กรณี) โดยหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการใหม่จะคำนึงถึงโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทซึ่งจะประกอบด้วยกรรมการ 5-12 คน ความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) ความเหมาะสมของคุณสมบัติ ทักษะของกรรมการที่จำเป็นและยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท โดยการจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา

1. มีคุณสมบัติถูกต้องและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ กฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง และการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ และในกรณีที่เป็นการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระของบริษัทฯ บุคคลดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติตามนิยามกรรมการอิสระของบริษัทฯ และกรณีกรรมการตรวจสอบ จะต้องมีความรู้เพิ่มเติมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
2. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ
3. มีความเป็นอิสระ ปฏิบัติหน้าที่กรรมการด้วยความระมัดระวัง มีความซื่อสัตย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและจิตใจที่สมบูรณ์ สามารถทุ่มเทในการทำงานให้กับบริษัทฯ ได้อย่างเต็มที่
4. มีประวัติการทำงานที่ดี ไม่ประกอบกิจการหรือเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือเป็นหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดชอบในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือเป็นกรรมการของบริษัทเอกชนหรือบริษัทมหาชนอื่นที่ประกอบ

กิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง ตลอดจนได้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะพิจารณาสรรหาบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯ ได้จากการแนะนำของกรรมการอื่นในบริษัทฯ การเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการโดยผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ การสรรหาโดยที่ปรึกษาภายนอก (Professional Search Firm) การสรรหาจากฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ของหน่วยงานต่าง ๆ หรือการสรรหาโดยกระบวนการอื่น ๆ ที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเห็นสมควรและเหมาะสม

การรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา

และพิจารณาค่าตอบแทน

1. การรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
2. การรายงานต่อผู้ถือหุ้น คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรในปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้น เช่น ในรายงานประจำปีของบริษัท, ในการประชุมผู้ถือหุ้น เป็นต้น

การเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติม

1. ในรายงานประจำปี
 - รายชื่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
 - จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
 - จำนวนครั้งการเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแต่ละคน
 - เนื้อหาโดยสรุปของกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
2. เผยแพร่ข้อมูลฉบับเต็มของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไว้ที่ Website บริษัท