

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. องค์ประกอบและคุณสมบัติ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของ บริษัท ดับบลิว เอส โอ แอล จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท ซึ่งประกอบด้วยกรรมการบริษัทไม่น้อยกว่า 3 คน ซึ่งเป็นกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่ของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยคณะกรรมการบริษัท จะแต่งตั้งประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้แต่งตั้งเลขานุการของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องเป็นบุคคลผู้มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อาทิ กฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 2) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัท
- 3) มีความเป็นอิสระ ปฏิบัติหน้าที่กรรมการด้วยความระมัดระวัง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ความสามารถ สามารถทุ่มเทการทำงานให้กับบริษัท ได้อย่างเต็มที่
- 4) ไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท หรือเข้าเป็นหุ้นส่วนหรือกรรมการในนิติบุคคลอื่นซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ทราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง ตลอดจนได้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว

2. วาระการดำรงตำแหน่งและการประชุม

1) กรรมการในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี และให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท (กรณีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทด้วย) ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท ให้ดำรงตำแหน่งต่อไปได้

2) องค์ประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วย สมาชิกที่เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งจะต้องมีประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง

3) วินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเอาเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

4) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และเพิ่มเติมตามที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเห็นสมควร

5) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจแสวงหาความเห็นทางวิชาชีพจากที่ปรึกษาภายนอกได้ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท

6) สมาชิกคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทุกคนมีหน้าที่เข้าร่วมประชุม ซึ่งอาจเป็นการเข้าประชุมด้วยตนเองหรือการร่วมประชุมทางอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้

7) ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนรายใหม่ให้ครบในทันที หรืออย่างช้าภายใน 3 เดือน นับจากวันที่จำนวนคณะกรรมการกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่ครบถ้วน เพื่อให้กรรมการกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัท กำหนด โดยบุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแทนดังกล่าวจะอยู่ในตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่ตนเข้ามาแทน

3. อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

1) กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และนโยบายในการสรรหากรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อยที่ปรึกษา และผู้บริหารระดับสูงโดยพิจารณาความเหมาะสมของจำนวน โครงสร้าง และองค์ประกอบของคณะกรรมการ ให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์และ/หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี

2) พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทที่ครบวาระและ/หรือมีตำแหน่งว่างลง และ/หรือแต่งตั้งเพิ่ม

3) พิจารณาเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาให้ความเห็นชอบ

4) มีบทบาทในการเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท เกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนของประธานกรรมการบริษัท กรรมการบริษัท ประธานกรรมการตรวจสอบ กรรมการตรวจสอบ และคณะอนุกรรมการต่าง ๆ (ถ้ามี) (โดยขอรับความเห็นชอบจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นในภายหลัง)

5) มีหน้าที่จัดทำนโยบายอัตราค่าตอบแทน และกำหนดเงื่อนไขในการว่าจ้างผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหารขึ้นไป

6) มีหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและความเหมาะสมของบุคคลากรที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหารขึ้นไป

7) พิจารณาและให้ความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท และติดตามดูแลการดำเนินการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัท รวมทั้ง แผนงานพัฒนาผู้บริหารของบริษัท

8) ดำเนินการสรรหา และนำเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับการเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทเป็นครั้งแรก และพิจารณาผลงาน คุณสมบัติ และความเหมาะสมของกรรมการที่พ้นตำแหน่งและสมควรได้รับเลือกตั้งใหม่เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท

9) ปฏิบัติการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัท มอบหมาย โดยฝ่ายบริหารและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องรายงานหรือนำเสนอข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้บรรลุตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

10) จัดทำกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและทบทวนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

11) เปิดเผยรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในรายงานประจำปีของบริษัท

4. การรายงาน

ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะต้องรายงานขึ้นตรงต่อคณะกรรมการบริษัท และจะต้องเสนอรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อทราบทุกครั้ง (ตามช่องทางที่เหมาะสม)

5. ที่ปรึกษา

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจแสวงหาความเห็นทางวิชาชีพจากที่ปรึกษาภายนอกได้ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท

ทั้งนี้ การอนุมัติในเรื่องต่าง ๆ ต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับ และกฎหมาย (หากมี)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ของบริษัท ดับบลิว เอส โอ แอล จำกัด (มหาชน) นี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป



(นายพรชัย รุจิประภา)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท ดับบลิว เอส โอ แอล จำกัด (มหาชน)