

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บริษัท โปร อินไซด์ จำกัด (มหาชน)

วัตถุประสงค์

เพื่อพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ตลอดจนดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯ กรรมการชด้อยของบริษัทฯ กรรมการผู้แทนของบริษัทฯ ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯ ในเครือ กรรมการบริหารของบริษัทฯ และผู้บริหารสูงสุดของบริษัทฯ รวมถึงพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและดำเนินการคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่กำหนดไว้ ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติตามที่กฎหมายกำหนด

องค์ประกอบ

1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการบริษัท อย่างน้อย 3 คน และอาจประกอบด้วยผู้บริหาร และ/หรือพนักงานของบริษัท และ/หรือบุคคลภายนอก ซึ่งมีได้ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการอีกก็ได้
2. ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ควรเป็นกรรมการอิสระ

คุณสมบัติ

1. ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประกาศอื่นใด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ออกโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (“ตลาดหลักทรัพย์ฯ”) ที่เกี่ยวข้อง
2. เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทฯ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
3. ไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกิจการของบริษัทหรือเข้าเป็นหุ้นส่วนหรือกรรมการในนิติบุคคลอื่น ซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้ทำการแจ้งและได้รับการพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท

การแต่งตั้ง

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

วาระการดำรงตำแหน่ง

1. การเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้มีผลตั้งแต่วันที่คณะกรรมการบริษัทมีมติแต่งตั้งหรือตามวันที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด
2. การพ้นจากตำแหน่ง
 - 2.1 ออกตามวาระ
 - กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นกรรมการบริษัท มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยครบรอบออกตามวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการบริษัทและเมื่อครบกำหนดตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทอีกครั้งก็ได้
 - กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นผู้บริหารและ/หรือพนักงานของบริษัท แต่ไม่เป็นกรรมการบริษัท มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่าที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารและ/หรือพนักงานของบริษัทฯ เว้นแต่คณะกรรมการบริษัทจะมีมติเป็นอย่างอื่น
 - กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นบุคคลภายนอก ซึ่งมีได้ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการ หรือผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัทของบริษัทฯ มีวาระการดำรงตำแหน่งตามที่คณะกรรมการบริษัทจะเห็นสมควรและอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามที่ที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควร
 - 2.2 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามข้อ 2.1 แล้ว กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ
 - ลาออก
 - เสียชีวิต
 - ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทลงมติให้ออก
 - ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด
3. การลาออกจากตำแหน่งของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้นับใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัทและ/หรือบริษัท การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ใบลาออกถึงบริษัท
4. ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่อง ให้คณะกรรมการบริษัทมีอำนาจแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเข้าดำรงตำแหน่งแทน ทั้งนี้ กรรมการที่เข้าดำรงตำแหน่งแทนจะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนเข้ามาแทน
5. ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนปฏิบัติหน้าที่ต่อไปเพียงเท่าที่จำเป็นตามระยะเวลาที่คณะกรรมการบริษัทกำหนดหรือจนกว่าคณะกรรมการบริษัทจะแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนชุดใหม่เข้ารับหน้าที่

ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1. ด้านการสรรหา
 - 1.1 พิจารณากำหนดคุณสมบัติของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อยของบริษัท กรรมการผู้แทนของบริษัท ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทในเครือ กรรมการบริหารของบริษัท และผู้บริหารสูงสุดของบริษัท ที่ต้องการสรรหาให้เหมาะสม โดยพิจารณาโครงสร้างตามขนาดความซับซ้อนของธุรกิจ และคุณสมบัติของกรรมการแต่ละบุคคล ในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทฯ และบริษัทในเครือดำเนินกิจการอยู่

- 1.2 พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะมาเป็นคณะกรรมการอิสระให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของบริษัท โดยความเป็นอิสระอย่างน้อยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด
 - 1.3 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหารายชื่อบุคคลที่เหมาะสม ที่จะมาดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการ บริษัท กรรมการชด้อยของ บริษัท กรรมการผู้แทนของ บริษัท ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทในเครือ กรรมการบริหารของบริษัท และผู้บริหารสูงสุดของบริษัท
 - 1.4 พิจารณากลับกรองรายชื่อ ตรวจสอบประวัติและคุณสมบัติตามกฎหมาย และข้อกำหนดของหน่วยงานทางการของผู้ที่จะเสนอชื่อ เป็นกรรมการบริษัท กรรมการชด้อยของ บริษัท กรรมการผู้แทนของ บริษัท ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทในเครือ และกรรมการบริหารของบริษัท ให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณา
 - 1.5 พิจารณาผลงาน คุณสมบัติ และความเหมาะสมของกรรมการบริษัทที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ และสมควรได้รับการเลือกตั้งใหม่ เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้พิจารณาความเห็นชอบ และเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท
 - 1.6 พิจารณาทบทวนความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ในกรณีที่มีเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของกรรมการบริษัท
 - 1.7 จัดให้มีการประเมินทิศกรรมการใหม่ และพัฒนาความรู้แก่กรรมการบริษัทปัจจุบัน
 - 1.8 จัดทำแผนการสืบทอดงาน (Succession Plan) ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (C-Level)
 - 1.9 ปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย
2. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน
- 2.1 กำหนดและจัดทำนโยบายการกำหนดค่าตอบแทนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ด้วยความเป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาจากปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และขนาดธุรกิจของบริษัท ให้มีความสอดคล้องกับ ความรับผิดชอบและผลการดำเนินงานของบริษัท ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถเทียบเคียงได้กับบริษัทอื่นซึ่งอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันกับบริษัท และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี)
 - 2.2 เสนอแนวทางและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชด้อยต่าง ๆ ที่คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้ง
 - 2.3 พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการกำหนดค่าตอบแทน ทั้งส่วนที่เป็นเงินเดือน และผลประโยชน์อื่นที่จ่ายให้แก่กรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท

การประชุม

1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีการกำหนดการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
2. ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนหรือบุคคลอื่นใดที่ได้รับมอบจากประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้กำหนดวาระการประชุมและเรียกประชุม
3. ในการประชุมจะต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการจึงจะครบองค์ประชุม

4. ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ ให้กรรมการที่เข้าร่วมประชุม เลือกกรรมการทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม
5. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจเชิญบุคคลอื่น เช่น ผู้บริหารของบริษัท และบริษัทย่อย หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมได้ตามความเหมาะสม
6. การประชุมอาจเป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยการประชุมดังกล่าว จะต้องเป็นไปตามที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์กำหนด รวมถึงจัดให้มีการบันทึกภาพและเสียง รวมถึงข้อมูลจราจรอิเล็กทรอนิกส์ตลอดการประชุม โดยภาพและเสียง รวมถึงข้อมูลจราจรอิเล็กทรอนิกส์ที่บันทึกไว้ ให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของรายงานการประชุมด้วย
7. การออกเสียงลงมติการประชุม ให้ลงมติโดยมีสิทธิออกเสียงคนละ 1 เสียง และมีให้กรรมการที่มีส่วนได้เสียในเรื่องที่พิจารณามีให้ออกเสียงลงมติในเรื่องนั้น ๆ การวินิจฉัยชี้ขาดให้ออกเสียงข้างมาก กรณีเสียงเท่ากัน ให้ประธานที่ประชุมเป็นผู้ชี้ขาด

คำตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะเป็นผู้พิจารณากำหนดค่าตอบแทนของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณา ก่อนที่จะนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาและอนุมัติต่อไป

การรายงาน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ ต่อคณะกรรมการบริษัท และจัดทำรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้นเปิดเผยไว้ในแบบ 56-1 One Report ในกรณีที่มีปัจจัยหรือเหตุการณ์สำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อบริษัทอย่างมีนัยสำคัญต้องรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาทันที

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะจัดให้มีขึ้นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยคณะกรรมการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และให้รายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา

การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่พิจารณาทบทวน สอบทาน ประเมินความเพียงพอและความเหมาะสมของกฎบัตรเป็นประจำทุกปี และหากมีการปรับปรุงอย่างมีนัยสำคัญในระหว่างปี จะต้องนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

นายวิสุทธิ์ ศรีสุพรรณ

ประธานกรรมการ