

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

ฉบับที่ 2/2569 VNG-GOV-NRC-CT-02
วันที่มีผลบังคับใช้: 10 สิงหาคม 2569

VANACHAI GROUP

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ("บริษัท" หรือ "วนชัย กรุ๊ป") ตระหนักว่ากระบวนการสรรหาและการพิจารณาค่าตอบแทนที่โปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิผล เป็นรากฐานสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประสิทธิผลของคณะกรรมการบริษัท ความต่อเนื่องของผู้นำ ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย และการสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนในระยะยาว

ในฐานะบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมแผ่นไม้ทดแทนธรรมชาติ ผลิตภัณฑ์ไม้ทดแทน และวัสดุก่อสร้างมูลค่าเพิ่ม วนชัย กรุ๊ปจำเป็นต้องมีคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารสำคัญที่มีความรู้ ประสบการณ์ ความเป็นอิสระ ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลาย และความเข้าใจต่อรูปแบบธุรกิจ ห่วงโซ่คุณค่า ความเสี่ยง โอกาส และทิศทางด้านความยั่งยืนของบริษัทอย่างเหมาะสม ซึ่งรวมถึงความเชี่ยวชาญด้านการผลิต การจัดหาอย่างรับผิดชอบ ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การเปลี่ยนผ่านด้านสภาพภูมิอากาศ การดูแลสิ่งแวดล้อม คุณภาพผลิตภัณฑ์ ตลาดส่งออก ความยืดหยุ่นของห่วงโซ่อุปทาน ทุนมนุษย์ นวัตกรรม การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล และธรรมาภิบาล

คณะกรรมการบริษัทจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ("คณะกรรมการ") เพื่อสนับสนุนคณะกรรมการบริษัทในการกำกับดูแลการสรรหากรรมการ องค์ประกอบของคณะกรรมการ ความหลากหลายของคณะกรรมการ แผนสืบทอดตำแหน่งของคณะกรรมการ แผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ค่าตอบแทนกรรมการ ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง และประเด็นด้านธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นอิสระ ความโปร่งใส ความเป็นธรรม ความรับผิดชอบ และคำนึงถึงกลยุทธ์ระยะยาว ระดับความเสี่ยง ความมุ่งมั่นด้านความยั่งยืน ผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท

กฎบัตรฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ องค์ประกอบ คุณสมบัติ วาระการดำรงตำแหน่ง อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ การประชุม การรายงาน การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ และกระบวนการทบทวนของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน รวมถึงสนับสนุนความสอดคล้องกับโครงสร้างนโยบายของวนชัย กรุ๊ป กรอบการกำกับดูแลกิจการ กรอบความยั่งยืน ตัวชี้วัด FTSE Russell ESG มาตรฐาน GRI กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และความคาดหวังของผู้ถือหุ้น นักลงทุน หน่วยงานกำกับดูแล พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียอื่น

1) วัตถุประสงค์

กฎบัตรฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อ:

- กำหนดบทบาท อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้ชัดเจน

- สนับสนุนคณะกรรมการบริษัทให้มีองค์ประกอบ โครงสร้าง ความหลากหลาย คุณสมบัติกรรมการ ความเป็นอิสระ แผนผังทักษะของคณะกรรมการ และกระบวนการสืบทอดตำแหน่งที่เหมาะสม
- ส่งเสริมกระบวนการสรรหา คัดเลือก แต่งตั้ง เลือกตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่ง และสืบทอดตำแหน่งของกรรมการ กรรมการชุดย่อย ผู้บริหารระดับสูง และตำแหน่งบริหารสำคัญ ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม เป็นกลาง และตั้งอยู่บนหลักคุณสมบัติและความเหมาะสม
- ดูแลให้คณะกรรมการบริษัทมีความรู้และประสบการณ์ร่วมที่เพียงพอต่อธุรกิจของวนชัย กรุ๊ป ได้แก่ การผลิต การเงิน กฎหมาย ธรรมาภิบาล การบริหารความเสี่ยง ESG การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สิ่งแวดล้อม การจัดหาอย่างรับผิดชอบ ห่วงโซ่อุปทาน สิทธิมนุษยชน แรงงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย นวัตกรรม เทคโนโลยี และตลาดต่างประเทศ
- กำหนดหลักการที่ชัดเจนและเหมาะสมในการพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการ กรรมการชุดย่อย ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารสำคัญ
- ดูแลให้โครงสร้างค่าตอบแทนสนับสนุนความรับผิดชอบ การรับความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ผลการดำเนินงานของธุรกิจ การสร้างคุณค่าระยะยาว และการเติบโตอย่างยั่งยืน
- ส่งเสริมความเชื่อมโยงระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง ค่าตอบแทน ผลการดำเนินงานทางธุรกิจ การบริหารความเสี่ยง ผลการดำเนินงานด้าน ESG และคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้เสียตามความเหมาะสม
- สนับสนุนสิทธิของผู้ถือหุ้นเกี่ยวกับการแต่งตั้งกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการกลับเข้าดำรงตำแหน่ง การถอดถอนกรรมการ และการอนุมัติค่าตอบแทนกรรมการ
- สนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการตรวจสอบย้อนกลับตามตัวชี้วัด FTSE Russell ESG มาตรฐาน GRI ข้อกำหนดของ SET / SEC และความคาดหวังด้านธรรมาภิบาลและความยั่งยืนที่ได้รับการยอมรับ

2) ความสอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน และกรอบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

กฎบัตรฉบับนี้สอดคล้องกับกรอบการกำกับดูแลกิจการ การบริหารความเสี่ยง จริยธรรม การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ทุนมนุษย์ และความยั่งยืนของบริษัท ได้แก่:

- กฎบัตรคณะกรรมการบริษัท
- นโยบายการกำกับดูแลกิจการ
- นโยบายการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ในกรณีที่เกี่ยวข้อง
- นโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท
- นโยบายการสืบทอดตำแหน่ง
- นโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์
- นโยบายการจ้างงาน
- จรรยาบรรณธุรกิจองค์กร
- นโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- นโยบายการใช้ข้อมูลภายใน
- นโยบายการเปิดเผยข้อมูล
- นโยบายการบริหารความเสี่ยงองค์กร
- กฎบัตรคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและกำกับดูแลกิจการ
- กฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ
- กฎบัตรคณะกรรมการบริหาร
- นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- นโยบายการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- นโยบายสิทธิมนุษยชนและแรงงาน
- นโยบายอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- นโยบายการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย
- กระบวนการแจ้งเบาะแสและการจัดการข้อร้องเรียน
- กรอบความยั่งยืนของวนชัย: FOREST | FUTURE | TOGETHER
- กระบวนการประเมินสาระสำคัญและความเสี่ยงด้านความยั่งยืนแบบบูรณาการของกลุ่มบริษัทวนชัย (Vanachai Integrated Materiality and Risk Assessment: V-IMRA)

กฎบัตรฉบับนี้ยังสนับสนุนความสอดคล้องกับมาตรฐานและกรอบการประเมินภายนอกที่เกี่ยวข้อง ได้แก่:

มาตรฐานและกรอบสากลที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด
- พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงาน ก.ล.ต.
- หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน
- GRI Standards
- IFRS S1 ข้อกำหนดทั่วไปสำหรับการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน (General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information)
- IFRS S2 มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ (Climate-related Disclosures)
- ข้อเสนอแนะหรือกรอบแนวทาง (Framework) ในการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ (TCFD Recommendations)
- แนวทางปฏิบัติของ OECD สำหรับวิสาหกิจข้ามชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct)

- หลักการแนวทางของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)
- ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

มาตรฐาน GRI ที่เกี่ยวข้อง

- GRI 2-9 – โครงสร้างและองค์ประกอบของการกำกับดูแล
- GRI 2-10 – การสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการสูงสุด
- GRI 2-11 – ประธานของคณะกรรมการสูงสุด
- GRI 2-15 – ความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- GRI 2-17 – ความรู้ร่วมของคณะกรรมการสูงสุด
- GRI 2-18 – การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสูงสุด
- GRI 2-19 – นโยบายค่าตอบแทน
- GRI 2-20 – กระบวนการกำหนดค่าตอบแทน
- GRI 2-21 – อัตราส่วนค่าตอบแทนรวมประจำปี ในกรณีที่เกี่ยวข้อง
- GRI 2-23 – คำมั่นและนโยบาย
- GRI 2-24 – การฝังนโยบายและคำมั่นสู่การปฏิบัติ
- GRI 2-26 – กลไกสำหรับการขอคำแนะนำและการแจ้งข้อกังวล
- GRI 2-27 – การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ
- GRI 201-2 – ผลกระทบทางการเงินและความเสี่ยงหรือโอกาสอื่นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ในกรณีที่ค่าตอบแทนหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับประเด็นด้านสภาพภูมิอากาศ

ตัวชี้วัด FTSE Russell ESG ที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด FTSE Russell ESG ต่อไปนี้ระบุไว้เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับการตรวจสอบย้อนกลับของกฎบัตรฉบับนี้ บริษัทควรอ้างอิงหรือใช้ตัวชี้วัดแต่ละรายการเฉพาะในกรณีที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องเปิดเผยต่อสาธารณะ และอยู่ในขอบเขตการประเมินของ FTSE Russell ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท

องค์ประกอบ ความหลากหลาย การเปิดเผยข้อมูลกรรมการ และประสิทธิผลของคณะกรรมการ

- GCG02 – การเปิดเผยรายละเอียดเกี่ยวกับกรรมการ รวมถึงความเชี่ยวชาญและการดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่น
- GCG03 – จำนวนกรรมการบริษัท
- GCG04 – จำนวนกรรมการอิสระในคณะกรรมการบริษัท
- GCG05 – จำนวนกรรมการหญิงในคณะกรรมการบริษัท

- GCG06 – คำมั่นหรือแนวทางสนับสนุนความหลากหลายทางเพศในคณะกรรมการ รวมถึงเป้าหมายในการปรับปรุงสัดส่วนกรรมการหญิงในกรณีที่เกี่ยวข้อง
- GCG08 – การประเมินประสิทธิผลของคณะกรรมการบริษัทเป็นระยะ โดยควรมีกรอบเวลาที่ชัดเจน
- GCG09 – การเปิดเผยคณะกรรมการชุดย่อย และกฎบัตร ขอบเขตอำนาจหน้าที่ หรือเอกสารเทียบเท่าของคณะกรรมการชุดย่อย
- GCG10 – การเปิดเผยจำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยต่อปี
- GCG11 – การเปิดเผยอัตราการเข้าร่วมประชุมของกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย
- GCG50 – สัดส่วนกรรมการหญิงในคณะกรรมการบริหารหรือคณะผู้บริหารเทียบเท่า

การสรรหา สิทธิผู้ถือหุ้น และการแต่งตั้งกรรมการ

- GCG19 – จำนวนวันระหว่างวันที่ส่งหนังสือเชิญประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีและวันประชุม
- GCG22 – สิทธิของผู้ถือหุ้นในการลงคะแนนเสียงแต่งตั้งและถอดถอนกรรมการ รวมถึงการเลือกตั้งหรือเลือกตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งประจำปีในกรณีที่เกี่ยวข้องและมีการเปิดเผยต่อสาธารณะ
- GCG26 – การเปิดเผยผลการลงคะแนนเสียง
- GCG42 – หลักการหนึ่งหุ้นหนึ่งเสียงสำหรับมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างหุ้นและการเปิดเผยข้อมูลของบริษัท

คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนและการเปิดเผยค่าตอบแทน

- GCG47 – คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนที่ประกอบด้วยกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารทั้งหมด โดยมีกรรมการอิสระไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง หรือเป็นกรรมการอิสระทั้งหมด
- GCG48 – การเปิดเผยหลักการค่าตอบแทนผู้บริหารและกระบวนการกำหนดค่าตอบแทนอย่างละเอียด
- GCG14 – การเปิดเผยค่าตอบแทนคงที่และค่าตอบแทนผันแปรของผู้บริหารระดับสูงที่อยู่ในขอบเขตการเปิดเผยค่าตอบแทนของบริษัท และกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร
- GCG21 – สิทธิของผู้ถือหุ้นในการลงคะแนนเสียงเกี่ยวกับค่าตอบแทนผู้บริหาร ในกรณีที่เกี่ยวข้องและมีการเปิดเผยต่อสาธารณะ
- GCG27 – ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงมีแรงจูงใจระยะยาวหรือกลไกที่เทียบเท่า และ/หรือมีการบูรณาการผลการดำเนินงานด้าน ESG
- GCG40 – การมีข้อกำหนดหรือบทบัญญัติในสัญญา (claw-back) หรือ malus (ข้อกำหนดการปรับลดหรือริบคืนโบนัส/ค่าตอบแทน) สำหรับค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการ และ/หรือผู้บริหารระดับสูงหนึ่งคนหรือมากกว่า ในกรณีที่บริษัทนำมาใช้และมีการเปิดเผยต่อสาธารณะ

ค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับสภาพภูมิอากาศ

- ECC75 – ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงบูรณาการผลการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงความคืบหน้าต่อเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกในฐานะตัวชี้วัดสำหรับค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน ในกรณีที่บริษัทนำมาใช้และมีการเปิดเผยต่อสาธารณะ

3) ขอบเขต

กฎบัตรฉบับนี้ใช้บังคับกับ:

- คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
- คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยที่เกี่ยวข้อง
- กรรมการ กรรมการอิสระ กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร กรรมการที่เป็นผู้บริหาร และผู้บริหารระดับสูง
- เลขานุการบริษัทและหน่วยงานที่สนับสนุนงานด้านการกำกับดูแลคณะกรรมการ
- หน่วยงานบริหารที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคล ธรรมาภิบาล กฎหมาย การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ การบริหารความเสี่ยง ความยั่งยืน การเงิน นักลงทุนสัมพันธ์ และการเปิดเผยข้อมูล
- บริษัทย่อย หน่วยธุรกิจ โรงงาน สำนักงาน และสถานประกอบการของบริษัท ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การสืบทอดตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน หรือการพัฒนาผู้นำ
- กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสรรหากรรมการ องค์ประกอบคณะกรรมการ ความหลากหลายของคณะกรรมการ แผนสืบทอดตำแหน่งของคณะกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการกลับเข้าดำรงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ แผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ค่าตอบแทนกรรมการ ค่าตอบแทนผู้บริหาร และการเปิดเผยข้อมูลด้านธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้อง

4) คำนิยาม

- **คณะกรรมการ** หมายถึง คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนของบริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
- **คณะกรรมการบริษัท** หมายถึง องค์กรกำกับดูแลสูงสุดของบริษัท ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้น หรือได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัทตามกฎหมาย ข้อบังคับของบริษัท และกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท
- **กรรมการ** หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท
- **กรรมการอิสระ** หมายถึง กรรมการที่มีคุณสมบัติความเป็นอิสระตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงาน ก.ล.ต. ข้อกำหนดด้านธรรมาภิบาลของบริษัท และกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท

- **กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร** หมายถึง กรรมการที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานประจำวันของบริษัท
- **กรรมการที่เป็นผู้บริหาร** หมายถึง กรรมการที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานของบริษัท
- **ผู้บริหารระดับสูง** หมายถึง กรรมการผู้จัดการ ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ผู้บริหารที่รายงานตรงต่อกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลในตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด
- **ตำแหน่งบริหารสำคัญ** หมายถึง ตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อกลยุทธ์ การดำเนินงาน ผลการดำเนินงานทางการเงิน การบริหารความเสี่ยง ความยั่งยืน การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือความต่อเนื่องทางธุรกิจของบริษัท
- **การสรรหา** หมายถึง กระบวนการระบุ คัดกรอง ประเมิน คัดเลือก เสนอชื่อ แต่งตั้ง หรือเลือกตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งของบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับตำแหน่งกรรมการ กรรมการชุดย่อย ผู้บริหารระดับสูง หรือตำแหน่งบริหารสำคัญ
- **ค่าตอบแทน** หมายถึง ผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน รวมถึงเงินเดือน เบี้ยประชุม โบนัส สิ่งจูงใจ สวัสดิการ เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สิ่งจูงใจระยะยาว ค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนอื่นที่บริษัทอนุมัติ
- **ความหลากหลายของ**คณะกรรมการ หมายถึง ความหลากหลายด้านเพศ อายุ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ภูมิหลังทางวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม ความเป็นอิสระ สัญชาติ และมุมมองที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการอย่างมีประสิทธิผล
- **แผนผังทักษะของคณะกรรมการ** หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ระบุและประเมินทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และความหลากหลายร่วมของคณะกรรมการ เทียบกับกลยุทธ์ บริบททางธุรกิจ ระดับความเสี่ยง และความต้องการระยะยาวของบริษัท
- **แผนสืบทอดตำแหน่ง** หมายถึง กระบวนการที่มีโครงสร้างในการระบุ พัฒนา และเตรียมบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับตำแหน่งกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง และตำแหน่งบริหารสำคัญ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของผู้นำ
- **การประเมินผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง กระบวนการประเมินประสิทธิผล การมีส่วนร่วม ผลสัมฤทธิ์ พฤติกรรม และความจำเป็นในการพัฒนาของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย กรรมการรายบุคคล ผู้บริหารระดับสูง หรือผู้บริหารสำคัญ
- **Malus Provision** หมายถึง กลไกที่เปิดโอกาสให้ลดหรือยกเลิกค่าตอบแทนที่ยังไม่ได้จ่ายหรือยังไม่ได้รับสิทธิ เมื่อเข้าเงื่อนไขที่กำหนด
- **Claw-back Provision** หมายถึง กลไกที่เปิดโอกาสให้บริษัทเรียกคืนค่าตอบแทนที่ได้จ่ายไปแล้วหรือได้รับสิทธิไปแล้ว เมื่อเข้าเงื่อนไขที่กำหนด

5) องค์ประกอบของคณะกรรมการ

5.1 การแต่งตั้ง

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการ ประธานกรรมการ และกรรมการทดแทนตามความเหมาะสม

5.2 จำนวนกรรมการ

คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท

5.3 องค์ประกอบและความเป็นอิสระ

- คณะกรรมการควรประกอบด้วยกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร โดยควรมีกรรมการอิสระไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ในกรณีที่สามารถดำเนินการได้ คณะกรรมการควรประกอบด้วยกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารทั้งหมด และประธานคณะกรรมการควรเป็นกรรมการอิสระ
- องค์ประกอบของคณะกรรมการควรสนับสนุนการพิจารณาเรื่องการสรรหาและค่าตอบแทนอย่างเป็นกลาง โปร่งใส และเป็นอิสระ

5.4 ประธานคณะกรรมการ

- คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานคณะกรรมการ ประธานคณะกรรมการควรมีความเป็นอิสระเพียงพอ มีภาวะผู้นำ มีประสบการณ์ และมีความเข้าใจด้านการกำกับดูแลกิจการ องค์ประกอบคณะกรรมการ การสรรหา ค่าตอบแทน การสืบทอดตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
- ประธานคณะกรรมการมีหน้าที่นำการประชุม กำหนดทิศทางของการหารือ ดูแลให้วาระการประชุมได้รับการพิจารณาอย่างมีประสิทธิผล และรายงานประเด็นสำคัญต่อคณะกรรมการบริษัท

5.5 เลขานุการคณะกรรมการ

- คณะกรรมการอาจแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการ หรือมอบหมายให้เลขานุการบริษัท ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หน่วยงานกำกับดูแลกิจการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการ
- เลขานุการคณะกรรมการมีหน้าที่สนับสนุนการจัดประชุม การจัดทำวาระ การจัดส่งเอกสารประกอบการประชุม การบันทึกรายงานการประชุม การติดตามมติ การเก็บรักษาเอกสาร และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- เลขานุการคณะกรรมการอาจสนับสนุนงานด้านธรรมาภิบาล การจัดเตรียมข้อมูล การเปรียบเทียบค่าตอบแทน การปรับปรุงแผนผังทักษะของคณะกรรมการ การจัดทำข้อมูลประวัติกรรมการ เอกสารแผนสืบทอดตำแหน่ง และการประสานงานด้านการเปิดเผยข้อมูลตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

6. คุณสมบัติของกรรมการในคณะกรรมการ

กรรมการในคณะกรรมการควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้:

- มีความรู้ ความเข้าใจ หรือประสบการณ์ด้านการกำกับดูแลกิจการ การสรรหา ค่าตอบแทน การบริหารทุนมนุษย์ การพัฒนาผู้นำ การสืบทอดตำแหน่ง การประเมินคณะกรรมการ หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง
- มีความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ กระบวนการผลิต ห่วงโซ่คุณค่า ตลาดส่งออก ห่วงโซ่อุปทาน บริบทอุตสาหกรรม และผู้มีส่วนได้เสียสำคัญของบริษัท
- มีความสามารถในการพิจารณาองค์ประกอบคณะกรรมการ ความเป็นอิสระของกรรมการ ความหลากหลายของคณะกรรมการ ทักษะของคณะกรรมการ ความจำเป็นด้านการสืบทอดตำแหน่ง และความต้องการด้านผู้นำที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ระยะยาวของบริษัท
- มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โปร่งใส เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความเสี่ยง และสอดคล้องกับความยั่งยืน
- มีความเข้าใจเกี่ยวกับความคาดหวังด้านธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้องกับการสรรหากรรมการ การเลือกตั้งกรรมการกลับเข้าดำรงตำแหน่ง สิทธิผู้ถือหุ้น ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง การเปิดเผยข้อมูล และความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- มีความซื่อสัตย์สุจริต มีดุลยพินิจที่เป็นอิสระ มีความรับผิดชอบ รักษาความลับ และสามารถให้ข้อเสนอแนะอย่างเป็นกลางและสร้างสรรค์
- สามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการประชุม การพิจารณาเอกสาร การติดตามผล และการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

7) การดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง

7.1 วาระการดำรงตำแหน่ง

- กรรมการในคณะกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี หรือระยะเวลาตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด โดยควรให้สอดคล้องกับวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทในกรณีที่เกี่ยวข้อง
- กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกได้ หากคณะกรรมการบริษัทเห็นว่ายังคงมีคุณสมบัติ ประสบการณ์ ความเป็นอิสระ และความเหมาะสม

7.2 ครบวาระการดำรงตำแหน่ง

กรรมการในคณะกรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ:

- ครบวาระการดำรงตำแหน่ง
- เสียชีวิต
- ลาออก
- พ้นจากตำแหน่งกรรมการบริษัท ในกรณีที่กรรมการดังกล่าวได้รับแต่งตั้งในฐานะกรรมการบริษัท

- คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- ขาดคุณสมบัติ หรือมีเหตุอื่นใดที่ทำให้ไม่เหมาะสมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

7.3 การแต่งตั้งทดแทน

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการว่างลงก่อนครบวาระ คณะกรรมการบริษัทอาจแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งแทนภายในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทนจะอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่คณะกรรมการบริษัทจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

8) หน้าที่และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

8.1 การสรรหากรรมการและกรรมการชุดย่อย

8.1.1 นโยบายและหลักเกณฑ์การสรรหา

พิจารณา ให้ความเห็น และเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับนโยบาย หลักเกณฑ์ และกระบวนการสรรหากรรมการและกรรมการชุดย่อย

หลักเกณฑ์การสรรหาควรพิจารณาประเด็นดังต่อไปนี้:

- คุณสมบัติตามกฎหมายและการไม่มีลักษณะต้องห้าม
- ความซื่อสัตย์สุจริต จริยธรรม ความรับผิดชอบ และดุลยพินิจที่เป็นอิสระ
- ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และภูมิหลังทางวิชาชีพ
- ความเข้าใจต่อธุรกิจ อุตสาหกรรม กลยุทธ์ ความเสี่ยง และทิศทางความยั่งยืนของวนชัย กรุ๊ป
- แผนผังทักษะของคณะกรรมการและช่องว่างขององค์ประกอบคณะกรรมการ
- ข้อกำหนดด้านความเป็นอิสระ
- ความหลากหลายของคณะกรรมการ รวมถึงความหลากหลายทางเพศ ภูมิหลัง ความเชี่ยวชาญ อายุ และมุมมอง
- ความสามารถในการอุทิศเวลาให้แก่หน้าที่กรรมการอย่างเพียงพอ
- ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น
- การดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่นและภาระงาน
- การมีส่วนสนับสนุนต่อการสร้างคุณค่าระยะยาวและความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย

8.1.2 แผนผังทักษะของคณะกรรมการ

ทบทวนและปรับปรุงแผนผังทักษะของคณะกรรมการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีสาระสำคัญด้านกลยุทธ์ ระดับความเสี่ยง รูปแบบธุรกิจ องค์ประกอบคณะกรรมการ หรือความคาดหวังของหน่วยงานกำกับดูแล

แผนผังทักษะของคณะกรรมการควรสะท้อนทักษะที่เกี่ยวข้องกับวนชัย กรุ๊ป ได้แก่:

- อุตสาหกรรมแผ่นไม้ทดแทนธรรมชาติและผลิตภัณฑ์ไม้ทดแทน
- การผลิตและการดำเนินงานอุตสาหกรรม

- ตลาดในประเทศและต่างประเทศ
- การเงิน บัญชี การลงทุน และตลาดทุน
- กฎหมาย การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ และการกำกับดูแลกิจการ
- การบริหารความเสี่ยงองค์กรและการควบคุมภายใน
- การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและจริยธรรมธุรกิจ
- ความยั่งยืนและ ESG
- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พลังงาน สิ่งแวดล้อม ความหลากหลายทางชีวภาพ และการผลิตแบบหมุนเวียน
- การจัดหาอย่างรับผิดชอบและการบริหารห่วงโซ่อุปทาน
- สิทธิมนุษยชน แรงงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย และความสัมพันธ์กับชุมชน
- คุณภาพผลิตภัณฑ์ ความรับผิดชอบต่อลูกค้า และนวัตกรรม
- เทคโนโลยีสารสนเทศ ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ระบบดิจิทัล และธรรมาภิบาลข้อมูล
- การพัฒนาทุนมนุษย์และการเปลี่ยนผ่านองค์กร

8.1.3 การระบุและคัดกรองผู้สมัคร

- ระบุ คัดกรอง และประเมินบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับตำแหน่งกรรมการและกรรมการชุดย่อยจากแหล่งข้อมูลที่เหมาะสม เช่น ข้อเสนอแนะจากกรรมการ ผู้ถือหุ้น เครือข่ายวิชาชีพ ฐานข้อมูลกรรมการ ที่ปรึกษาอิสระภายนอก หรือแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถืออื่น
- คณะกรรมการต้องพิจารณาผู้สมัครบนพื้นฐานของคุณสมบัติ ความสามารถ ความเป็นอิสระ ความหลากหลาย ศักยภาพ และความเหมาะสมต่อทิศทางกลยุทธ์ของบริษัท

8.1.4 การเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัท

เสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับตำแหน่งกรรมการ กรรมการชุดย่อย ประธานกรรมการชุดย่อย และกรรมการทดแทนต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา ก่อนนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นหรือแต่งตั้งตามกฎหมายและข้อบังคับของบริษัท

8.1.5 การเลือกตั้งกรรมการกลับเข้าดำรงตำแหน่ง

ทบทวนความเหมาะสมของกรรมการที่ครบกำหนดออกตามวาระก่อนเสนอชื่อให้กลับเข้าดำรงตำแหน่ง โดยพิจารณาคุณสมบัติ ผลการปฏิบัติหน้าที่ การเข้าร่วมประชุม การมีส่วนร่วม ความเป็นอิสระ การอุทิศเวลา ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และความสอดคล้องของทักษะและประสบการณ์กับความต้องการของบริษัท

8.1.6 สิทธิของผู้ถือหุ้นในการเสนอชื่อกรรมการ

สนับสนุนให้บริษัทเปิดโอกาสอย่างเหมาะสมให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อรับการเลือกตั้งเป็นกรรมการล่วงหน้าก่อนการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ตามหลักเกณฑ์ ระยะเวลา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องของบริษัท

8.1.7 การปฐมนิเทศกรรมการใหม่

สนับสนุนให้บริษัทจัดปฐมนิเทศและให้ข้อมูลเบื้องต้นแก่กรรมการใหม่อย่างเหมาะสม ครอบคลุมธุรกิจ โครงสร้างธรรมาภิบาล นโยบาย ระดับความเสี่ยง กรอบความยั่งยืน ฐานะการเงิน การดำเนินงานของโรงงาน ห่วงโซ่คุณค่า ผู้มีส่วนได้เสียสำคัญ และหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ

8.2 องค์ประกอบ ความหลากหลาย และความเป็นอิสระของคณะกรรมการบริษัท

8.2.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

ทบทวนองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการมีจำนวนกรรมการ สัดส่วนกรรมการอิสระ สัดส่วนกรรมการที่เป็นผู้บริหารและไม่เป็นผู้บริหาร ความหลากหลาย ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เหมาะสมต่อการกำกับดูแลอย่างมีประสิทธิผล

8.2.2 กรรมการอิสระ

ทบทวนความเป็นอิสระของกรรมการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ โดยพิจารณาข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล ความสัมพันธ์กับบริษัท การถือหุ้น ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ความสัมพันธ์ด้านการให้บริการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และสถานการณ์อื่นที่อาจกระทบต่อดุลยพินิจที่เป็นอิสระ

8.2.3 ความหลากหลายของคณะกรรมการ

- ส่งเสริมความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัทตามนโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการ โดยอาจพิจารณาความหลากหลายด้านเพศ อายุ ภูมิหลังทางวิชาชีพ ประสบการณ์ในอุตสาหกรรม สัญชาติ ทักษะ ความรู้ และมุมมอง
- คณะกรรมการควรสนับสนุนการกำหนดวัตถุประสงค์ด้านความหลากหลายที่สามารถวัดผลได้ตามความเหมาะสม รวมถึงการปรับปรุงสัดส่วนกรรมการหญิงในคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง

8.2.4 ภาระงานและการดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่น

ทบทวนความสามารถของกรรมการในการอุทิศเวลาให้แก่หน้าที่กรรมการอย่างเพียงพอ โดยพิจารณาจำนวนการดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียน หน้าที่ในคณะกรรมการชุดย่อย ตำแหน่งบริหาร บทบาทที่ปรึกษา และภาระผูกพันสำคัญอื่น

8.2.5 วาระการดำรงตำแหน่งและการหมุนเวียนกรรมการ

ทบทวนระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของกรรมการ ความจำเป็นในการปรับองค์ประกอบคณะกรรมการ ความต่อเนื่อง แผนสืบทอดตำแหน่ง และการหมุนเวียนกรรมการ เพื่อให้คณะกรรมการมีสมดุลระหว่างประสบการณ์ ความรู้เชิงองค์กร ความเป็นอิสระ และมุมมองใหม่

8.3 การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย

8.3.1 กรอบการประเมิน

ทบทวนและเสนอแนะกรอบ หลักเกณฑ์ กระบวนการ และระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการรายบุคคล

8.3.2 การประเมินผลประจำปี

ดูแลให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยการประเมินควรครอบคลุม:

- การประเมินคณะกรรมการบริษัททั้งคณะ
- การประเมินคณะกรรมการชุดย่อย
- การประเมินตนเองของกรรมการรายบุคคล
- การประเมินข้ามคณะกรรมการ หรือการประเมินโดยผู้ประเมินภายนอกตามความเหมาะสม

8.3.3 หลักเกณฑ์การประเมิน

หลักเกณฑ์การประเมินอาจครอบคลุม:

- การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรที่เกี่ยวข้อง
- การกำกับดูแลกลยุทธ์และการสร้างคุณค่าระยะยาว
- การกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
- การกำกับดูแลกิจการ จริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์
- การกำกับดูแลด้าน ESG และความยั่งยืน
- คุณภาพของการอภิปรายและการตัดสินใจของคณะกรรมการ
- ความเพียงพอของจำนวนครั้งการประชุม วาระ และเอกสารประกอบการประชุม
- การเข้าร่วมประชุมและการมีส่วนร่วมของกรรมการ
- องค์ประกอบ ความหลากหลาย ความเป็นอิสระ และความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการ
- ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ
- การติดตามมติและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ
- การเปิดเผยข้อมูลและความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

8.3.4 การใช้ผลการประเมิน

ทบทวนผลการประเมินและเสนอแนะมาตรการปรับปรุง เพื่อยกระดับประสิทธิผลของคณะกรรมการบริษัท ประสิทธิผลของคณะกรรมการชุดย่อย การพัฒนากรรมการ คุณภาพการประชุม องค์ประกอบคณะกรรมการ แผนสืบทอดตำแหน่ง และแนวปฏิบัติด้านธรรมาภิบาล

8.3.5 การเปิดเผยข้อมูล

สนับสนุนการเปิดเผยกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงผลการประเมินในภาพรวม ในรายงานประจำปี แบบ 56-1

One Report รายงานความยั่งยืน เว็บไซต์ของบริษัท หรือช่องทางสื่อสารสาธารณะที่เหมาะสม

8.4 การพัฒนากรรมการและความรู้ร่วมของคณะกรรมการ

8.4.1 การพัฒนากรรมการ

ทบทวนและเสนอแนะแผนพัฒนากรรมการ เพื่อให้กรรมการพัฒนาความรู้และความสามารถอย่างต่อเนื่องในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และธุรกิจของบริษัท

8.4.2 การอบรมและการอัปเดตความรู้

สนับสนุนให้กรรมการเข้าร่วมการอบรม สัมมนา เวิร์กช็อป การเยี่ยมชมสถานประกอบการ การรับฟังข้อมูลอุตสาหกรรม การรับฟังข้อมูลด้านความยั่งยืน การอัปเดตกฎระเบียบ และหลักสูตรด้านธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้องกับบริษัท

8.4.3 ความรู้เฉพาะด้านของวนชัย

ส่งเสริมให้กรรมการมีความเข้าใจต่อบริบททางธุรกิจของวนชัย กรุ๊ป ได้แก่:

- ตลาดแผ่นไม้ทดแทนธรรมชาติและผลิตภัณฑ์ไม้ทดแทน
- ความพร้อมของวัตถุดิบและการจัดหาอย่างรับผิดชอบ
- ประสิทธิภาพการผลิตและความเป็นเลิศด้านการดำเนินงาน
- การบริหารพลังงาน ชีวมวล พลังงานแสงอาทิตย์ และการเปลี่ยนผ่านด้านสภาพภูมิอากาศ
- คุณภาพผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์ที่มีการปล่อยมลสารต่ำ และข้อกำหนดของลูกค้า
- กฎระเบียบของตลาดส่งออกและความคาดหวังด้านความยั่งยืนระดับสากล
- ความเสี่ยงด้าน ESG ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ ความหลากหลายทางชีวภาพ สิทธิมนุษยชน แรงงาน ความปลอดภัย และห่วงโซ่อุปทาน
- ระบบดิจิทัล ข้อมูล ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และนวัตกรรม

8.5 แผนสืบทอดตำแหน่ง

8.5.1 แผนสืบทอดตำแหน่งคณะกรรมการบริษัท

ทบทวนและเสนอแนะแผนสืบทอดตำแหน่งของคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของผู้นำ ความเป็นอิสระ ความหลากหลาย และทักษะที่จำเป็นของคณะกรรมการ

8.5.2 แผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

ทบทวนและเสนอแนะแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับกรรมการผู้จัดการ ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ และตำแหน่งบริหารสำคัญอื่น

8.5.3 แผนสืบทอดตำแหน่งฉุกเฉิน

ดูแลให้บริษัทมีแผนสืบทอดตำแหน่งฉุกเฉินที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งผู้นำสำคัญ เพื่อสนับสนุนความต่อเนื่องทางธุรกิจในกรณีตำแหน่งว่างลงโดยฉับพลัน การไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเหตุการณ์ไม่คาดคิดอื่น

8.5.4 กลุ่มผู้นำรุ่นต่อไป

ทบทวนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ กลุ่มผู้นำรุ่นต่อไป ความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่ง และแผนพัฒนาสำหรับตำแหน่งบริหารสำคัญ โดยประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝ่ายจัดการ

8.5.5 หลักเกณฑ์การสืบทอดตำแหน่ง

หลักเกณฑ์การสืบทอดตำแหน่งควรพิจารณาความซื่อสัตย์สุจริต ภาวะผู้นำ ผลการดำเนินงานทางธุรกิจ ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ ประสบการณ์ด้านการดำเนินงาน วินัยทางการเงิน ความตระหนักด้านความเสี่ยง ความเข้าใจด้าน ESG การบริหารผู้มีส่วนได้เสีย การนำคน และความสอดคล้องกับค่านิยมและทิศทางระยะยาวของบริษัท

8.6 ค่าตอบแทนกรรมการ

8.6.1 นโยบายและหลักการค่าตอบแทน

ทบทวนและเสนอแนะนโยบายและหลักการค่าตอบแทนกรรมการต่อคณะกรรมการบริษัท ค่าตอบแทนกรรมการต้องมีความเหมาะสม โปร่งใส เป็นธรรม และเพียงพอในการดึงดูดและรักษากรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยสะท้อน:

- หน้าที่และความรับผิดชอบ
- บทบาทในคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย
- ประสบการณ์และคุณสมบัติ
- เวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
- ขนาดธุรกิจ ความซับซ้อนทางธุรกิจ และบริบทอุตสาหกรรม
- แนวปฏิบัติของตลาดและบริษัทจดทะเบียนที่เทียบเคียงได้
- กลยุทธ์ระยะยาวและการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน
- ผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและความคาดหวังของหน่วยงานกำกับดูแล

8.6.2 โครงสร้างค่าตอบแทน

ทบทวนและเสนอแนะโครงสร้างค่าตอบแทนสำหรับกรรมการและกรรมการชุดย่อย ซึ่งอาจรวมถึงเบี้ยประชุม ค่าตอบแทนรายเดือน ค่าตอบแทนรายปี ค่าตอบแทนกรรมการชุดย่อย โบนัส สวัสดิการ หรือค่าตอบแทนอื่นที่เหมาะสมตามที่กฎหมายอนุญาตและได้รับอนุมัติจากผู้ถือหุ้น

8.6.3 การอนุมัติจากผู้ถือหุ้น

เสนอค่าตอบแทนกรรมการต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาเห็นชอบ และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติตามกฎหมายและข้อบังคับของบริษัท

8.6.4 หน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มเติม

ทบทวนค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับกรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่หรือความรับผิดชอบเพิ่มเติม เช่น การดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการชุดย่อย การเป็น

กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยหลายชุด หรือการปฏิบัติภารกิจพิเศษ ภายใต้การอนุมัติที่เกี่ยวข้อง

8.6.5 การเปิดเผยข้อมูล

สนับสนุนการเปิดเผยค่าตอบแทนกรรมการอย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงองค์ประกอบค่าตอบแทนคงที่และค่าตอบแทนผันแปรในกรณีที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ข้อกำหนดของ SET / SEC ความคาดหวังของ FTSE Russell และแนวปฏิบัติด้านการเปิดเผยข้อมูลของบริษัท

8.7 ผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง

8.7.1 นโยบายและหลักการค่าตอบแทนผู้บริหาร

ทบทวนและเสนอแนะนโยบาย หลักการ และโครงสร้างค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้สอดคล้องกับความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงาน ความสามารถ ความสามารถในการแข่งขันของตลาด การรับความเสี่ยงอย่างรอบคอบ การสร้างคุณค่าระยะยาว และความยั่งยืน

8.7.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทบทวนหรือเสนอแนะหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูง โดยควรพิจารณา:

- ผลการดำเนินงานทางการเงิน
- ผลการดำเนินงานด้านปฏิบัติการ
- การดำเนินกลยุทธ์
- การบริหารความเสี่ยง
- การกำกับดูแลกิจการและการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์
- การต่อต้านคอร์รัปชันและจริยธรรมทางธุรกิจ
- ผลการดำเนินงานด้าน ESG และความยั่งยืน
- ผลการดำเนินงานด้านสภาพภูมิอากาศในกรณีที่เกี่ยวข้อง
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- การพัฒนาทุนมนุษย์
- นวัตกรรมและการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล
- ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียและความรับผิดชอบต่อลูกค้า

8.7.3 ค่าตอบแทนคงที่และค่าตอบแทนผันแปร

- ทบทวนและเสนอแนะโครงสร้างค่าตอบแทน ซึ่งอาจรวมถึงค่าตอบแทนคงที่ ค่าตอบแทนผันแปร สิ่งจูงใจระยะสั้น สิ่งจูงใจระยะยาว สวัสดิการ และผลตอบแทนอื่นตามความเหมาะสม
- ค่าตอบแทนผันแปรควรเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน และไม่ควรส่งเสริมการรับความเสี่ยงมากเกินไป การกระทำที่ขัดต่อจริยธรรม การมุ่งเน้นผลระยะสั้น หรือการตัดสินใจที่อาจกระทบต่อการสร้างคุณค่าระยะยาว

8.7.4 ค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับ ESG และสภาพภูมิอากาศ

- ในกรณีที่เหมาะสมและได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการอาจเสนอแนะให้บูรณาการตัวชี้วัดด้าน ESG หรือด้านสภาพภูมิอากาศเข้ากับค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง
- ตัวชี้วัดดังกล่าวอาจรวมถึงความคืบหน้าด้านการลดก๊าซเรือนกระจก ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน พลังงานหมุนเวียน ผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย การพัฒนาพนักงาน การจัดหาอย่างรับผิดชอบ ผลการดำเนินงาน ESG ของคู่ค้า การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ธรรมาภิบาล และประเด็นความยั่งยืนที่มีสาระสำคัญอื่น

8.7.5 สิ่งจูงใจระยะยาว

ในกรณีที่เหมาะสม คณะกรรมการอาจเสนอแนะกลไกสิ่งจูงใจระยะยาว เพื่อเชื่อมโยงผลประโยชน์ของผู้บริหารระดับสูงกับคุณค่าระยะยาวของผู้ถือหุ้น การบริหารความเสี่ยงอย่างรับผิดชอบ ผลการดำเนินงานที่ยั่งยืน และการเปลี่ยนผ่านเชิงกลยุทธ์

8.7.6 Malus และ Claw-back

ในกรณีที่เหมาะสมและได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการอาจเสนอแนะข้อกำหนด malus หรือ claw-back สำหรับค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง ในกรณีเกิดการประพฤติมิชอบอย่างมีสาระสำคัญ การทุจริต การคอร์รัปชัน การฝ่าฝืนนโยบายอย่างร้ายแรง การรายงานทางการเงินที่คลาดเคลื่อนอย่างมีสาระสำคัญ ความล้มเหลวร้ายแรงด้านการบริหารความเสี่ยง หรือการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างมีนัยสำคัญต่อบริษัท

8.7.7 การเปิดเผยค่าตอบแทนผู้บริหาร

สนับสนุนการเปิดเผยหลักการค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง กระบวนการกำหนดค่าตอบแทน องค์ประกอบค่าตอบแทนคงที่และค่าตอบแทนผันแปร กลไกสิ่งจูงใจระยะยาว ค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับ ESG ค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับสภาพภูมิอากาศ และกลไก malus หรือ claw-back ในกรณีที่บริษัทนำมาใช้และเปิดเผยต่อสาธารณะ

8.8 ความขัดแย้งทางผลประโยชน์และความเป็นอิสระในการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

8.8.1 การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์

กรรมการในคณะกรรมการต้องหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจริงอาจเกิดขึ้น หรืออาจถูกมองว่าเกิดขึ้น ในเรื่องการสรรหาและการพิจารณาค่าตอบแทน

8.8.2 ผู้มีส่วนได้เสีย

กรรมการในคณะกรรมการที่มีส่วนได้เสียในเรื่องใดต้องเปิดเผยส่วนได้เสียดังกล่าว และงดเว้นการมีส่วนร่วมในการพิจารณาหรือลงคะแนนเสียงในเรื่องนั้น เว้นแต่กฎหมายและแนวปฏิบัติด้านธรรมาภิบาลที่ดีจะอนุญาต

8.8.3 การรักษาความลับ

กรรมการในคณะกรรมการและบุคคลที่เข้าร่วมประชุมต้องรักษาความลับของข้อมูลที่มีความอ่อนไหว เช่น ข้อมูลผู้สมัคร ข้อมูลค่าตอบแทน ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนสืบทอดตำแหน่ง และข้อมูลส่วนบุคคล

8.8.4 การใช้ที่ปรึกษาภายนอก

ในกรณีที่เหมาะสม คณะกรรมการอาจเสนอให้ว่าจ้างที่ปรึกษาภายนอกอิสระเพื่อสนับสนุนการค้นหากรรมการ การเปรียบเทียบค่าตอบแทน การประเมินคณะกรรมการ แผนสืบทอดตำแหน่ง หรือเรื่องเฉพาะทางอื่น โดยที่ปรึกษาดังกล่าวควรมีความเป็นอิสระและปราศจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในทางปฏิบัติ

8.9 สิทธิผู้ถือหุ้นและการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ

8.9.1 สิทธิผู้ถือหุ้นในการลงคะแนนเสียงเลือกกรรมการ

สนับสนุนสิทธิของผู้ถือหุ้นในการลงคะแนนเสียงแต่งตั้ง เลือกตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่ง และถอดถอนกรรมการ ตามกฎหมาย ข้อบังคับของบริษัท และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

8.9.2 สิทธิผู้ถือหุ้นในการลงคะแนนเสียงอนุมัติค่าตอบแทนกรรมการ

สนับสนุนสิทธิของผู้ถือหุ้นในการพิจารณาและอนุมัติค่าตอบแทนกรรมการ ตามกฎหมายและข้อบังคับของบริษัท

8.9.3 การเสนอชื่อกรรมการโดยผู้ถือหุ้น

สนับสนุนกระบวนการของบริษัทที่เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการล่วงหน้าก่อนการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่บริษัทกำหนด

8.9.4 การเปิดเผยข้อมูลในเอกสารประชุมผู้ถือหุ้น

สนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและค่าตอบแทนในเอกสารประชุมผู้ถือหุ้น เช่น ประวัติกรรมการ คุณสมบัติ สถานะความเป็นอิสระ การดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่น การเข้าร่วมประชุม ค่าตอบแทนที่เสนอ และหลักเกณฑ์ในการพิจารณา

8.9.5 ผลการลงคะแนนเสียง

สนับสนุนการเปิดเผยผลการลงคะแนนเสียงอย่างถูกต้องและทันเวลา สำหรับการเลือกตั้งกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการกลับเข้าดำรงตำแหน่ง ค่าตอบแทนกรรมการ และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง

8.9.6 การเปิดเผยข้อมูลของคณะกรรมการ

สนับสนุนการเปิดเผยองค์ประกอบของคณะกรรมการ จำนวนครั้งการประชุม การเข้าร่วมประชุม กิจกรรมสำคัญ และกฎบัตรของคณะกรรมการ ในรายงานประจำปี แบบ

56-1 One Report รายงานความยั่งยืน เว็บไซต์ของบริษัท หรือช่องทางสื่อสารสาธารณะที่เหมาะสม

8.10 หน้าที่อื่น

คณะกรรมการมีหน้าที่เพิ่มเติมดังต่อไปนี้:

- ทบทวนและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องการสรรหา ค่าตอบแทน การสืบทอดตำแหน่ง องค์ประกอบคณะกรรมการ การประเมินคณะกรรมการ หรือประเด็นธรรมาภิบาลอื่นตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย
- ขอข้อมูล เอกสาร รายงาน ข้อมูลเปรียบเทียบ ข้อมูลประวัติกรรมการ ข้อมูลค่าตอบแทน แผนสืบทอดตำแหน่ง ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องจากฝ่ายจัดการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- เชิญกรรมการ ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน พนักงาน ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเพื่อให้ข้อมูล ชี้แจง หรือให้ความเห็น
- พิจารณาใช้ที่ปรึกษาภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญตามขั้นตอนของบริษัท ในกรณีที่จำเป็นต้องได้รับคำแนะนำเฉพาะทาง
- รายงานผลการดำเนินงาน ข้อค้นพบสำคัญ ข้อเสนอแนะ และเรื่องที่ควรได้รับความสนใจต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือบ่อยกว่านั้นตามความเหมาะสม
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

9. อำนาจของคณะกรรมการ

คณะกรรมการมีอำนาจภายใต้ขอบเขตที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย ดังต่อไปนี้:

- ทบทวนและเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับนโยบายการสรรหา การเสนอชื่อกรรมการ องค์ประกอบคณะกรรมการ ความหลากหลายของคณะกรรมการ แผนผังทักษะของคณะกรรมการ แผนสืบทอดตำแหน่ง การประเมินคณะกรรมการ ค่าตอบแทนกรรมการ ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง และประเด็นธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้อง
- ขอข้อมูล เอกสาร หลักฐาน รายงาน ข้อมูลเปรียบเทียบ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนสืบทอดตำแหน่ง ข้อมูลค่าตอบแทน และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องจากฝ่ายจัดการและหน่วยงานของบริษัท
- เชิญผู้บริหาร พนักงาน ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมหรือให้คำชี้แจง
- ขอคำปรึกษาอิสระจากที่ปรึกษาภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญ ภายใต้ขั้นตอนและการอนุมัติของบริษัท
- ให้ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายจัดการเกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการสรรหา ค่าตอบแทน การสืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาผู้นำ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูล

- ยกระดับเรื่องสำคัญหรือเรื่องที่มีความอ่อนไหวต่อคณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการชุดย่อยที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม
- ดำเนินการอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรฉบับนี้บรรลุวัตถุประสงค์

10. การประชุม

10.1 ความถี่ในการประชุม

คณะกรรมการต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และอาจจัดประชุมเพิ่มเติมตามความจำเป็น โดยเฉพาะเมื่อมีประเด็นเกี่ยวกับการเสนอชื่อกรรมการ การสืบทอดตำแหน่ง ค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเด็นธรรมาภิบาลเร่งด่วน หรือเรื่องที่ต้องพิจารณาอย่างทันเวลา

10.2 องค์ประชุม

ในการประชุมแต่ละครั้ง ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะถือเป็นองค์ประชุม

10.3 ผู้เรียกประชุม

ประธานคณะกรรมการเป็นผู้เรียกประชุม ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการไม่สามารถเข้าร่วมประชุมหรือปฏิบัติหน้าที่ได้ กรรมการที่เข้าร่วมประชุมอาจเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

10.4 การแจ้งประชุมและเอกสารประกอบการประชุม

เลขานุการคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายต้องจัดส่งหนังสือเชิญประชุม วาระการประชุม และเอกสารประกอบการประชุมภายในระยะเวลาที่เหมาะสมก่อนการประชุม เพื่อให้กรรมการมีเวลาเพียงพอในการพิจารณา

10.5 การลงมติ

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการที่เข้าร่วมประชุมและมีสิทธิออกเสียง กรรมการหนึ่งคนมีหนึ่งเสียง หากคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมมีสิทธิออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

10.6 กรรมการที่มีส่วนได้เสีย

กรรมการในคณะกรรมการที่มีส่วนได้เสียในเรื่องที่อยู่ระหว่างการพิจารณาต้องเปิดเผยส่วนได้เสียดังกล่าวและงดออกเสียงในเรื่องนั้น ในกรณีที่เหมาะสม กรรมการที่มีส่วนได้เสียควรไม่มีส่วนร่วมในการอภิปรายเรื่องดังกล่าว

10.7 การเข้าร่วมประชุมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการอาจเชิญกรรมการ ผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน พนักงาน ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุม เพื่อให้ข้อมูล ชี้แจง หรือเสนอความเห็นตามความเหมาะสม

10.8 รายงานการประชุม

เลขานุการคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายต้องจัดทำรายงานการประชุมให้ถูกต้อง ครบถ้วน จัดเก็บเป็นหลักฐาน และติดตามมติ ประเด็นที่ต้องดำเนินการ และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

11. การรายงานและการเปิดเผยข้อมูล

11.1 การรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการต้องรายงานผลการดำเนินงาน ข้อค้นพบสำคัญ ข้อเสนอแนะ เรื่องการสรรหากรรมการ องค์ประกอบคณะกรรมการ แผนสืบทอดตำแหน่ง ค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเด็นสำคัญอื่นต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือบ่อยกว่านั้นตามความเหมาะสม

11.2 การรายงานเรื่องสำคัญหรือเรื่องที่มีความอ่อนไหว

หากคณะกรรมการพบเรื่องสำคัญหรือเรื่องที่มีความอ่อนไหวเกี่ยวกับความเหมาะสมของกรรมการ ความเป็นอิสระ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ความเสี่ยงด้านการสืบทอดตำแหน่ง ความต่อเนื่องของผู้นำ ความเสี่ยงด้านค่าตอบแทน ความล้มเหลวของผลการปฏิบัติงาน ประเด็นธรรมาภิบาล หรือความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย คณะกรรมการหรือประธานคณะกรรมการควรรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทโดยเร็ว

11.3 การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ

- บริษัทอาจเปิดเผยบทบาท หน้าที่ องค์ประกอบ จำนวนครั้งการประชุม การเข้าร่วมประชุม กิจกรรมสำคัญ และการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรายงานประจำปีแบบ 56-1 One Report รายงานความยั่งยืน เว็บไซต์ของบริษัท หรือช่องทางสื่อสารอื่นที่เหมาะสม
- การเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต้องคำนึงถึงความถูกต้อง ความครบถ้วน ความโปร่งใส ความเกี่ยวข้อง การรักษาความลับ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

12. การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

คณะกรรมการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท

การประเมินผลอาจครอบคลุม:

- การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรฉบับนี้
- ความเหมาะสมขององค์ประกอบ คุณสมบัติ ความเป็นอิสระ และความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการ
- ประสิทธิผลของการประชุมและการมีส่วนร่วมของกรรมการ
- คุณภาพของวาระ เอกสาร การอภิปราย และข้อเสนอแนะ

- ประสิทธิผลของการกำกับดูแลกระบวนการสรรหา
- ประสิทธิผลของการกำกับดูแลองค์ประกอบ ความหลากหลาย และความเป็นอิสระของคณะกรรมการบริษัท
- ประสิทธิผลของการกำกับดูแลแผนสืบทอดตำแหน่ง
- ประสิทธิผลของการกำกับดูแลค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง
- ประสิทธิผลของการสนับสนุนการประเมินคณะกรรมการและการพัฒนากรรมการ
- การติดตามมติและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ
- คุณภาพและความทันเวลาของการรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท
- โอกาสในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน บทบาทด้านธรรมาภิบาล และประสิทธิผลโดยรวมของคณะกรรมการ

13. เป้าหมายและตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน

หมวด	**ตัวชี้วัด** (Indicators)	**หน่วยวัด / เป้าหมาย**	**หน่วยงานรับผิดชอบ**
การประชุมคณะกรรมการ	จัดประชุมคณะกรรมการอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	รายปี	เลขานุการคณะกรรมการ
การเข้าร่วมประชุม	กรรมการเข้าร่วมประชุมตามความคาดหวังของบริษัท	ทุกครั้งที่ประชุม	เลขานุการคณะกรรมการ
การรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท	รายงานผลการดำเนินงานและประเด็นสำคัญต่อคณะกรรมการบริษัท	อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	ประธานคณะกรรมการ / เลขานุการคณะกรรมการ
องค์ประกอบคณะกรรมการ	องค์ประกอบของคณะกรรมการสนับสนุนความเป็นอิสระและการพิจารณาเรื่องสรรหาและค่าตอบแทนอย่างเป็นกลาง	รายปีหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	คณะกรรมการบริษัท / เลขานุการบริษัท
ประกอบคณะกรรมการบริษัท	มีการทบทวนโครงสร้าง ขนาด ความเป็นอิสระ ความหลากหลาย และทักษะของคณะกรรมการบริษัท	อย่างน้อยรายปี	คณะกรรมการ / เลขานุการบริษัท
แผนผังทักษะของคณะกรรมการ	แผนผังทักษะของคณะกรรมการได้รับการทบทวนและปรับปรุง	อย่างน้อยรายปี	คณะกรรมการ / เลขานุการบริษัท
การสรรหากรรมการ	ผู้สมัครเป็นกรรมการได้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดก่อนเสนอชื่อ	เมื่อมีการสรรหา	คณะกรรมการ / เลขานุการบริษัท
การเสนอชื่อกรรมการโดยผู้ถือหุ้น	มีการสนับสนุนกระบวนการเสนอชื่อกรรมการล่วงหน้าโดยผู้ถือหุ้นตามหลักเกณฑ์ของบริษัท	รายปีก่อน AGM	เลขานุการบริษัท

หมวด	ตัวชี้วัด (Indicators)	หน่วยวัด / เป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
การเลือกตั้งกรรมการกลับเข้าดำรงตำแหน่ง	กรรมการที่ออกตามวาระได้รับการทบทวนก่อนเสนอชื่อกลับเข้าดำรงตำแหน่ง	รายปี	คณะกรรมการ / เลขานุการบริษัท
ความหลากหลายของคณะกรรมการ	มีการทบทวนความหลากหลายทางเพศและความหลากหลายอื่นของคณะกรรมการ	อย่างน้อยรายปี	คณะกรรมการ / เลขานุการบริษัท
การประเมินคณะกรรมการ	มีการประเมินผลคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการรายบุคคล	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	คณะกรรมการ / เลขานุการบริษัท
การพัฒนากรรมการ	มีการทบทวนความจำเป็นในการพัฒนากรรมการและการเข้าร่วมอบรม	อย่างน้อยรายปี	คณะกรรมการ / เลขานุการบริษัท
แผนสืบทอดตำแหน่ง	มีการทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารสำคัญ	อย่างน้อยรายปี	คณะกรรมการ / ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ผลการปฏิบัติงานผู้บริหารระดับสูง	มีการทบทวนหลักเกณฑ์และผลการประเมินผู้บริหารระดับสูง	อย่างน้อยรายปี	คณะกรรมการ / ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ค่าตอบแทนกรรมการ	ค่าตอบแทนกรรมการได้รับการทบทวนและเสนอขออนุมัติจากผู้ถือหุ้น	รายปี	คณะกรรมการ / เลขานุการบริษัท
ค่าตอบแทนผู้บริหาร	มีการทบทวนหลักการและโครงสร้างค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง	อย่างน้อยรายปี	คณะกรรมการ / ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับ ESG	มีการพิจารณาตัวชี้วัดค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับ ESG หรือสภาพภูมิอากาศตามความเหมาะสม	รายปีหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	คณะกรรมการ / ฝ่ายความยั่งยืน / ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
การเปิดเผยข้อมูล	มีการเปิดเผยองค์ประกอบ การประชุม การเข้าร่วมประชุม กิจกรรมกระบวนการสรรหา กระบวนการพิจารณาค่าตอบแทน และข้อมูลค่าตอบแทนตามความเหมาะสม	รายปี	เลขานุการบริษัท / นักลงทุนสัมพันธ์
การทบทวนกฎบัตร	กฎบัตรฉบับนี้ได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้สอดคล้องกับกฎหมาย มาตรฐาน ความเสี่ยง นโยบาย และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	อย่างน้อยทุก 2 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสำคัญ	คณะกรรมการ / เลขานุการบริษัท

14) การทบทวนและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

กฎบัตรฉบับนี้จะได้รับการทบทวนอย่างน้อยทุก 2 ปี หรือเร็วกว่านั้นหากมีการเปลี่ยนแปลงที่มีสาระสำคัญด้านกฎหมาย กฎระเบียบ มาตรฐานการกำกับดูแลกิจการ โครงสร้างคณะกรรมการ กลยุทธ์ธุรกิจ ระดับความเสี่ยง ความต้องการด้านผู้นำ ความคาดหวังด้านค่าตอบแทน ความคาดหวังด้าน ESG ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย หรือนโยบายของบริษัท

การทบทวนจะพิจารณาจาก:

- ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ
- การเปลี่ยนแปลงขององค์ประกอบคณะกรรมการ ทักษะของคณะกรรมการ ความหลากหลาย และความเป็นอิสระ
- ผลการประเมินคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย
- ความจำเป็นด้านแผนสืบทอดตำแหน่งและความพร้อมของกลุ่มผู้นำรุ่นต่อไป
- การเปรียบเทียบค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง
- ข้อเสนอแนะจากผู้ถือหุ้น ความคาดหวังของนักลงทุน และผลการลงคะแนนเสียงในการประชุมผู้ถือหุ้น
- การเปลี่ยนแปลงของ SET, SEC, FTSE Russell, GRI, IFRS, TCFD หรือความคาดหวังอื่นที่เกี่ยวข้อง
- การเปลี่ยนแปลงของกลยุทธ์ ระดับความเสี่ยง ประเด็นความยั่งยืนที่มีสาระสำคัญ และรูปแบบธุรกิจของวนชัย กรุ๊ป
- บทเรียนจากการทบทวนธรรมาภิบาล การตรวจสอบ เหตุการณ์ ข้อร้องเรียน หรือกรณีไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด
- ข้อเสนอแนะจากกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสีย

การแก้ไขปรับปรุงกฎบัตรฉบับนี้ต้องเสนอให้คณะกรรมการบริษัท หรือผู้มีอำนาจตามที่บริษัทกำหนด พิจารณาอนุมัติ และสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ

15) ประวัติการปรับปรุงกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

ฉบับที่	วันที่	เจ้าของนโยบาย	อนุมัติโดย	การเปลี่ยนแปลง / หมายเหตุสำคัญ
1.0	11 พฤศจิกายน 2567	คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน / เลขานุการบริษัท	คณะกรรมการบริษัท	จัดทำและประกาศใช้กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนฉบับแรก เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ องค์ประกอบ คุณสมบัติ วาระการดำรงตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจ การประชุม การรายงาน กระบวนการสรรหา การพิจารณาค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ
2.0	10 สิงหาคม 2569	คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน / เลขานุการบริษัท / ฝ่ายทรัพยากรบุคคล / หน่วยงานกำกับดูแลกิจการ / ฝ่ายความยั่งยืน	คณะกรรมการบริษัท	ปรับปรุงและยกระดับกฎบัตรให้เป็นเอกสารด้านธรรมาภิบาลระดับ investor-grade ที่ออกแบบให้เหมาะสมกับธุรกิจและโครงสร้างนโยบายของวนชัย กรุ๊ป โดยเสริมความชัดเจนด้านองค์ประกอบคณะกรรมการบริษัท การสรรหากรรมการ ความเป็นอิสระของกรรมการ ความหลากหลายของคณะกรรมการ แผนผังทักษะของคณะกรรมการ การประเมินประสิทธิผลของคณะกรรมการ การพัฒนากรรมการ แผนสืบทอดตำแหน่งของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูง ค่าตอบแทนกรรมการ ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง ค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับ ESG และสภาพภูมิอากาศในกรณีที่เกี่ยวข้อง กลไก malus หรือ claw-back ในกรณีที่บริษัทนำมาใช้ สิทธิผู้ถือหุ้นในการเสนอชื่อกรรมการ สิทธิผู้ถือหุ้นในการลงคะแนนเสียง การเปิดเผยค่าตอบแทน และความคาดหวังที่เกี่ยวข้องของ FTSE Russell / GRI / IFRS S1-S2 / TCFD

กฎบัตรฉบับนี้ได้รับการอนุมัติและประกาศใช้เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คณะกรรมการบริษัท ฝ่ายจัดการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในกระบวนการสรรหา ค่าตอบแทน การสืบทอดตำแหน่ง และการกำกับดูแลกิจการของบริษัท รับทราบและนำไปปฏิบัติ