

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน  
Nomination and Remuneration Committee Charter

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ("คณะกรรมการฯ") จัดตั้งขึ้นโดยมติคณะกรรมการบริษัท มีหน้าที่สรรหาและเสนอแนะบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ผู้บริหารระดับสูง และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม โดยให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตอำนาจหน้าที่

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตรฉบับนี้ และตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย ทั้งนี้ การใช้อำนาจดังกล่าวต้องไม่กระทบต่ออำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทตามกฎหมาย

3. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ประกอบด้วยคณะกรรมการบริษัทฯ อย่างน้อยสามคน และอย่างน้อยหนึ่งคนต้องเป็นกรรมการอิสระ และประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นกรรมการอิสระ

4. วาระการดำรงตำแหน่ง

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี โดยให้สอดคล้องกับวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการบริษัท ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทให้ดำรงตำแหน่งต่อไปได้

5. การพ้นจากตำแหน่ง

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้นแล้ว กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อเกิดกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด
- (4) ที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้ออกจากตำแหน่ง
- (5) ศาลมีคำสั่งให้ออกจากตำแหน่ง
- (6) เป็นบุคคลวิกลจริต
- (7) เป็นบุคคลล้มละลายในระหว่างดำรงตำแหน่งกรรมการ

ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งประสงค์จะลาออกจากตำแหน่ง ให้ยื่นหนังสือลาออกต่อบริษัท โดยการลาออกจะมีผลนับตั้งแต่วันที่บริษัทได้รับหนังสือลาออกดังกล่าว

## 6. การแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนว่างลง และส่งผลให้จำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเหลือน้อยกว่าสองคน จนอาจไม่สามารถจัดให้มีการประชุมได้ ให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อให้มีจำนวนครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งได้รับการแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่างลง จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากับวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งตนเข้ามาแทน

## 7. หน้าที่และความรับผิดชอบ

### 7.1 พิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม

- พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม)
- พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม)
- หลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท แทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระหรือในกรณีที่ตำแหน่งว่างอื่น โดยกำหนดกระบวนการสรรหาอย่างโปร่งใส และพิจารณาจากประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความหลากหลายของทักษะ (Board Skills Matrix) และคุณสมบัติเฉพาะด้านที่เหมาะสมกับธุรกิจของบริษัท ก่อนเสนอคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ

### 7.2 พิจารณาเสนอชื่อกรรมการบริษัทที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการชุดย่อยของบริษัท โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการชุดย่อย นั้นๆ เสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

### 7.3 พิจารณากำหนดนโยบายและโครงสร้างค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อยให้มีความเหมาะสมเป็นธรรม และโปร่งใส โดยสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ภาระงาน ผลการดำเนินงานของบริษัท และแนวปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

### 7.4 พิจารณาสรรหาและเสนอแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer: CEO) โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ภาวะผู้นำ คุณสมบัติเฉพาะด้านที่จำเป็น รวมถึงความเหมาะสมกับกลยุทธ์และเป้าหมายของบริษัท ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

### 7.5 พิจารณาแนวทางและกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer: CEO) โดยคำนึงถึงเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ผลการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่สำคัญ (Key Performance Indicators: KPIs) และหลักธรรมาภิบาล ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

### 7.6 กำหนดหลักเกณฑ์ และจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan) รวมถึงแผนความต่อเนื่องในการบริหาร (Management Continuity Plan) ที่เหมาะสม สำหรับตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer: CEO) กรรมการผู้จัดการ (Managing Director: MD) และผู้บริหารระดับสูงหรือผู้จัดการระดับฝ่าย (C-Level) โดยให้มีการทบทวนและนำเสนอแผนดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

### 7.7 พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท กรรมการรายบุคคล และคณะกรรมการชุดย่อยให้มีความเหมาะสม เป็นระบบ และสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

- 7.8 กำกับดูแลให้กระบวนการสรรหาและการกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน
  - 7.9 ทบทวนความเหมาะสมของกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี หรือเมื่อมีเหตุจำเป็น และเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
  - 7.10 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย
- 8. การประชุม**
- 8.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะจัดให้มีการประชุมตามความจำเป็นและเหมาะสม และกำหนดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละสองครั้ง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
  - 8.2 การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนในแต่ละครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการประชุม ณ สถานที่ประชุมหรือการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จะต้องมีการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทั้งหมดที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะนั้น และต้องมีกรรมการอิสระเข้าร่วมประชุมด้วย จึงจะถือว่าครบองค์ประชุม
  - 8.3 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่มีส่วนได้เสียในวาระใด ต้องงดออกเสียงลงคะแนนในวาระนั้น ยกเว้นกรณีการพิจารณาค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัทฯ ทั้งคณะ
  - 8.4 การลงมติให้ใช้เสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ ทั้งนี้ ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีเสียงชี้ขาดเพิ่มเติมอีกหนึ่งเสียง

**9. การรายงาน**

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องรายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัท และจัดทำรายงานเพื่อเปิดเผยไว้ในแบบ 56-1 One Report ของบริษัทฯ โดยให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้ลงนาม

**10. การประเมินผลการปฏิบัติงาน**

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนฉบับนี้ ได้รับการทบทวนประจำปี 2569 โดยมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2569 และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2569 เป็นต้นไป



ศาสตราจารย์ ดร. รุธีร์ พนมยงค์  
ประธานกรรมการบริษัท  
บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)