



**WinnergyMEDICAL**

Public Company Limited

บริษัท วินเนอร์ยี เมดิคอล จำกัด (มหาชน)

บริษัท วินเนอร์ยี เมดิคอล จำกัด (มหาชน)

**กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา**

**และกำหนดค่าตอบแทน**

ตารางควบคุมการเปลี่ยนแปลงของกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน  
(Version Control)

ฉบับที่	แก้ไขครั้งที่	หน้าที่	ข้อที่	วันที่ และรายละเอียดการแก้ไข
00	-	-	-	วันที่ 08/09/2563 : เริ่มและประกาศใช้คู่มือ
01	-	-	-	วันที่ 18/02/2565 : ทบทวนและประเมินความเพียงพอของกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่มีความเห็นแก้ไขเพิ่มเติม
01	01			วันที่ 11/11/2565 : ทบทวนและประเมินความเพียงพอของกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติอนุมัติให้แก้ไขเพิ่มเติมเนื้อความในกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ดังต่อไปนี้
		3	1.11	เพิ่มเติมหน้าที่ในการพิจารณาจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
		5	6.1	เพิ่มจำนวนครั้งขั้นต่ำในการประชุม จากเดิม “1 ครั้งต่อปี” เป็น “2 ครั้งต่อปี” เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
		5	6.2	เปลี่ยนแปลงระยะเวลาการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จากเดิม “ไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนวันประชุม” เปลี่ยนแปลงเป็น “ไม่น้อยกว่า 3 วัน ก่อนวันประชุม” โดยปรับให้สอดคล้องกับระยะเวลาการเรียกประชุมคณะกรรมการบริษัท ตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ซึ่งไม่ขัดกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
		6	7	เพิ่มเติมให้ชัดเจน เกี่ยวกับการเปิดเผยรายงานผลการปฏิบัติงานที่สำคัญของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
		6	9	เพิ่มเติมหัวข้อเรื่อง “การประเมินผลการปฏิบัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน” เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ของ

บริษัท วินเนอร์ยี เมดิคอล จำกัด (มหาชน)

คณะกรรมการสรรหา คือ กรรมการชุดย่อยที่คณะกรรมการบริษัทจัดตั้งขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระของคณะกรรมการบริษัทในการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมในการเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ รวมถึงพิจารณา รูปแบบหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงเพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ เพื่อความโปร่งใสในการสรรหากรรมการ และกำหนดค่าตอบแทนให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ในการนี้ คณะกรรมการบริษัทได้มีมติกำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนนี้ขึ้น เพื่อให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกคนได้รับทราบและตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในการทำหน้าที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของตนเองได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ โดยกำหนดให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

### 1. ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบด้านการสรรหา

- 1.1. พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ นโยบาย วิธีการ และขั้นตอนในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ และกรรมการชุดย่อยของบริษัท
- 1.2. พิจารณาสรรหารายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ที่จะมาดำรงตำแหน่งกรรมการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น แล้วแต่กรณี
- 1.3. พิจารณาสรรหาผู้ที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารสำหรับกรณีที่ตำแหน่งว่างลง ตลอดจนพิจารณาหลักเกณฑ์ในการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง
- 1.4. พิจารณาเสนอรายชื่อบุคคลของบริษัทที่จะไปดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในบริษัทย่อย บริษัทร่วม และบริษัทร่วมค้าของบริษัท
- 1.5. ดูแลการจัดปฐมนิเทศ สำหรับกรรมการเข้าใหม่
- 1.6. จัดทำแผนการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ และความรู้ที่เกี่ยวกับธุรกิจของกิจการให้แก่คณะกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทอย่างต่อเนื่อง

- 1.7. จัดทำแผนการพัฒนาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง (succession plan) เพื่อเตรียมพร้อมบุคคลที่มีศักยภาพให้สามารถสืบทอดตำแหน่งงานในกรณีที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือผู้บริหารระดับสูงเกษียณ ลาออก หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
- 1.8. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประจำทุกปีตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท
- 1.9. ดูแลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของคณะกรรมการบริษัท และกรรมการแต่ละราย พร้อมทั้งรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัทครบถ้วน
- 1.10. ว่าจ้างที่ปรึกษา หรือบุคคลที่มีความเป็นอิสระ เพื่อให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามความจำเป็นและเหมาะสม
- 1.11. พิจารณาความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัทที่มีประสบการณ์ในธุรกิจ หรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทดำเนินกิจการอยู่ เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทมีองค์ประกอบที่เหมาะสม โดยจัดทำเป็น Board Skill Matrix ซึ่งช่วยทำให้การสรรหากรรมการมีความสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัท
- 1.12. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมาย

## 2. ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบด้านกำหนดค่าตอบแทน

- 2.1 พิจารณากำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์ และนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูงตามที่เหมาะสมและมีความสมเหตุสมผลเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมเดียวกัน ไม่ว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หรือค่าตอบแทนในลักษณะอื่น ๆ
- 2.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดค่าตอบแทนรายปีของกรรมการ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติแล้วแต่กรณี
- 2.3 พิจารณาและให้ความเห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดค่าตอบแทน และการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 2.4 ว่าจ้างที่ปรึกษา หรือบุคคลที่มีความเป็นอิสระ เพื่อให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามความจำเป็น

- 2.5 มีอำนาจเชิญฝ่ายจัดการ ผู้บริหาร หรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้องของบริษัทมาให้ความเห็น เข้าร่วมประชุม หรือให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมาย

### 3. โครงสร้าง

- 3.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท โดยประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน และส่วนใหญ่ต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 3.2 ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 3.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการบริษัท
- 3.4 เลขานุการบริษัททำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อสนับสนุน และช่วยเหลือการทำหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ตลอดจนการจัดเตรียมวาระการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม

### 4. คุณสมบัติ

- 4.1 ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่จะสามารถทำหน้าที่ในฐานะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้เป็นอย่างดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศเวลา ความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทอย่างเต็มที่
- 4.2 กรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นกรรมการอิสระของบริษัทต้องมีคุณสมบัติตามนิยามที่บริษัทประกาศ และภายใต้ข้อกำหนดของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และประกาศของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

### 5. วาระการดำรงตำแหน่ง

- 5.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระอยู่ในตำแหน่งตามวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการบริษัท  
ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้อีก
- 5.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- ตาย
  - ลาออก
  - ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่กำหนดในกฎบัตรนี้ หรือตามกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง
  - ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นลงมติให้ออกจากตำแหน่งแล้วแต่กรณี
  - ศาลมีคำสั่งให้ออก
- 5.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนใดจะลาออกจากตำแหน่ง ให้แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรต่อประธานคณะกรรมการบริษัทล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน
- 5.4 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวต้องออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนดำรงตำแหน่งแทนเพื่อให้มีจำนวนกรรมการครบตามที่กำหนดไว้ โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนดังกล่าวจะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน
- 6. การประชุม**
- 6.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ทั้งนี้ อาจมีการประชุมวาระพิเศษเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น
- 6.2 ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยคำสั่งของประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนส่งหนังสือนัดประชุมไปยังกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า 3 วัน ก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนเพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัท จะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นและกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้
- 6.3 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ จึงจะถือว่าครบเป็นองค์ประชุม

- 6.4 กรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่สามารถร่วมประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการท่านอื่นที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งคนใดเป็นประธานในที่ประชุม
- 6.5 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนหนึ่งคนมีสิทธิหนึ่งเสียงในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการรายใดที่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องใด ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น
- 6.6 กรณีที่คะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมมีสิทธิออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

## 7. การรายงาน

รายงานผลการปฏิบัติงานที่สำคัญของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้คณะกรรมการบริษัททราบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมทั้งประเด็นสำคัญต่าง ๆ ที่คณะกรรมการบริษัทควรได้รับทราบ เช่น รายงานผลของแผนการสืบทอดตำแหน่ง รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นต้น และนำรายงานดังกล่าวไปเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัท

## 8. การทบทวน และปรับปรุงกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาทบทวนและประเมินความเพียงพอของกฎบัตรนี้ทุกปี และหากเห็นสมควรให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงจะนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

## 9. การประเมิน

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกำหนดให้มีการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในรูปแบบของการประเมินรายบุคคล (ประเมินตนเอง) และการประเมินรายคณะ โดยอ้างอิงจากแบบประเมินของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) และแบบประเมินของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการพิจารณาทบทวนการปฏิบัติงาน ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ ได้รับการทบทวนและได้รับการอนุมัติให้แก้ไขเพิ่มเติมจากที่ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ 5/2565 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565 และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2565 เป็นต้นไป



(ผศ.ดร.นพ. เทอดศักดิ์ โรจน์สุรกีตติ)

ประธานคณะกรรมการบริษัท  
บริษัท วินเนอร์ยี เมดิคอล จำกัด (มหาชน)