



นโยบายการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการบริษัทฯ กรรมการชด้อย และ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

เพื่อเป็นการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท วินโดว เอเชีย จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ในการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) บริษัทจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1. กระบวนการสรรหา

- 1.1 ในการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้แน่ใจว่าบุคคลดังกล่าวจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์สุจริต
- 1.2 ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้สรรหาผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการ โดยคณะกรรมการบริษัทอาจพิจารณาให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยสามารถเสนอชื่อผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัทต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้ ทั้งนี้ควรมีการกำหนดกรอบระยะเวลาพอสมควรในการดำเนินการสรรหาผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการ เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีระยะเวลาเพียงพอในการศึกษาข้อมูลของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการก่อนที่จะมีการเสนอชื่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทและ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป
- 1.3 คณะกรรมการบริษัทควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการสรรหาผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัทให้ผู้ถือหุ้นรับทราบเพื่อความโปร่งใส โดยกำหนดรูปแบบเอกสารการเสนอชื่อผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลและเหตุผลประกอบการเสนอชื่อบุคคลดังกล่าว และความสนใจของบุคคลดังกล่าวในการเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัท
- 1.4 ในการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัทควรเป็นการดำเนินการโดยตรวจสอบข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัทดังกล่าวไม่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งต้องไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนประกาศกำหนด



- 1.5 ในการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) และผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการสรรหาและพิจารณา คำตอบแทนจะสรรหาและคัดเลือกโดยการเสนอรายชื่อผู้บริหารให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ แต่งตั้งหรือพิจารณาอนุมัติให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง (แล้วแต่กรณี) โดยจะพิจารณาถ่วงดุลเพื่อ สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มี การแก้ไขเพิ่มเติม) และต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาด หลักทรัพย์ ที่ กจ.8/2553 เรื่อง การกำหนดลักษณะขาดความน่าไว้วางใจของกรรมการและผู้บริหารของบริษัท ลง วันที่ 23 เมษายน 2553 (รวมทั้งที่มีแก้ไขเพิ่มเติม) และมีทักษะและประสบการณ์ที่เป็นประ โยชน์ต่อการ ดำเนินงานของบริษัท มีความเข้าใจในธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างดี และมีคุณสมบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่คณะกรรมการบริษัท และสามารถ สื่อสารกับผู้ได้บังคับบัญชาและ/หรือ ผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีตลอดจนสามารถจูงใจ ให้นักลากร ของบริษัทขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามกลยุทธ์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของบริษัทได้ รวมถึงต้องเป็นบุคคลที่ไม่ มีผลประโยชน์ขัดแย้งกับบริษัท

2. กระบวนการพิจารณาคำตอบแทน

การพิจารณาคำตอบแทนของกรรมการ กรรมการชดเชย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ให้คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาคำตอบแทนเป็นผู้พิจารณาคำตอบแทนและดำเนินการ ดังนี้

2.1 คำตอบแทนของกรรมการ และกรรมการชดเชย (เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป)

ในการกำหนดคำตอบแทนของกรรมการและกรรมการชดเชย ต้องคำนึงถึงภาระหน้าที่ของกรรมการซึ่ง จะต้องปฏิบัติตามหลัก Fiduciary Duty ความรับผิดชอบ ความทุ่มเท คุณค่าที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ รวมทั้งการจูงใจกรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความจำเป็นของบริษัท โดยกำหนดองค์ประกอบของคำตอบแทน กรรมการและกรรมการชดเชย ดังนี้

2.1.1 คำตอบแทนประจำ (Retainer Fee) จ่ายให้กับกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารเป็นรายเดือน ไม่ว่าจะมีการประชุม คณะกรรมการหรือไม่ก็ตาม พิจารณาคำตอบแทนระดับของคำตอบแทน โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- แนวปฏิบัติในอุตสาหกรรม
- ผลประกอบการและขนาดของธุรกิจ
- ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของกรรมการที่ต้องการสรรหา หรือภาวะความต้องการของบริษัท ในขณะนั้น



2.1.2 ค่าเบี้ยประชุม (Meeting Allowance) จ่ายให้กับกรรมการที่เข้าร่วมประชุมในแต่ละครั้ง โดยจ่ายให้เฉพาะกรรมการที่เข้าร่วมประชุมเท่านั้น แบ่งเป็น

- ค่าเบี้ยประชุมของประธานกรรมการ และประธานคณะกรรมการชุดย่อย
- ค่าเบี้ยประชุมของกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อย

2.1.3 เงินรางวัล บำเหน็จ โบนัส หรือผลประโยชน์ตอบแทนในลักษณะอื่น (ทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) โดยอาจพิจารณาเป็นจำนวนแน่นอนในอัตราคงที่หรืออาจวางเป็นหลักเกณฑ์เฉพาะ และจะกำหนดไว้เป็นคราว ๆ หรือให้มีผลตลอดไปจนกว่าที่ประชุมผู้ถือหุ้นจะมีมติเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่นก็ได้

2.2 ค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) (เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ)

การกำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) เป็นไปตามหลักการและนโยบายที่คณะกรรมการอนุมัติ ซึ่งผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท ประเภทและระดับของค่าตอบแทนทั้งที่เป็นเงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนจูงใจระยะยาว ต้องสอดคล้องกับผลงานของบริษัท และผลการประเมินการปฏิบัติงาน

โดยกำหนดองค์ประกอบของค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ดังนี้

2.2.1 ค่าตอบแทนประจำ ได้แก่ เงินเดือน และค่าตอบแทนประจำอื่น ๆ ซึ่งการพิจารณากำหนดระดับค่าตอบแทนคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์
- แนวปฏิบัติในอุตสาหกรรมที่มีขนาดธุรกิจใกล้เคียงกัน
- ผลการประเมินการปฏิบัติงาน (กรณีพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน)

2.2.2 ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่คณะกรรมการกำหนด



นโยบายการสรรหาและพิจารณาตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) นี้
ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2565 เป็นต้นไป



(นายอภิรม ปัญญาพล)

ประธานคณะกรรมการบริษัท
บริษัท วินโดว เอเชีย จำกัด (มหาชน)