

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
(Nomination and Remuneration Committee's Charter)



บริษัท ยู ซิตี้ จำกัด (มหาชน)

ทบทวนและปรับปรุงล่าสุดเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2565

บทนำ

บริษัท ยู ซิตี้ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีในส่วนที่เกี่ยวกับการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูง รวมถึงการคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้

ทั้งนี้ กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อระบุถึงโครงสร้างของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ระเบียบการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม เหมาะสม และโปร่งใส

นอกจากนี้ กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2565 โดยคณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาทบทวนและแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับโครงสร้างของบริษัท และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

โครงสร้างและคุณสมบัติของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- (1) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการบริษัทจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ซึ่งไม่ใช่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการ และอย่างน้อย 2 คน เป็นกรรมการอิสระ โดยคณะกรรมการบริษัท เป็นผู้แต่งตั้งสมาชิกในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- (2) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นกรรมการอิสระจำนวน 1 ท่าน ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยคณะกรรมการบริษัท หรือสมาชิกคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- (3) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากครบวาระการดำรงตำแหน่ง อาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งได้อีก
- (4) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - ครบกำหนดตามวาระ
 - ลาออก
 - ตาย
 - พ้น หรือออกจากตำแหน่งกรรมการบริษัทด้วยเหตุที่ระบุไว้ในข้อบังคับบริษัท
- (5) เมื่อกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ คณะกรรมการบริษัท อาจแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน แทนตำแหน่งที่ว่างลง
- (6) ให้มีเลขานุการของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) พิจารณาและให้ความเห็นในเรื่องโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท อันได้แก่ ขนาดและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทที่ควรจะเป็น เมื่อพิจารณาตามขนาดและกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ เปรียบเทียบกับขนาดองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทในปัจจุบัน รวมทั้ง พิจารณาความเป็นอิสระแต่ละราย เพื่อปรับเปลี่ยนองค์ประกอบคณะกรรมการบริษัทให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ

(2) พิจารณากำหนดวิธีและหลักเกณฑ์ในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการโดยพิจารณาจาก

(ก) ความเหมาะสมของความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ การอุทิศเวลาของกรรมการ รวมถึงคุณสมบัติตามกฎหมายหรือข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(ข) คุณสมบัติของกรรมการที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และเป็นไปตามโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด รวมถึงความหลากหลายของโครงสร้างภายในคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) และความเหมาะสมของคุณสมบัติของกรรมการที่จำเป็นและทักษะของกรรมการที่ยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท (Board Skill Matrix)

(3) พิจารณาสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจากการแนะนำของกรรมการอื่นในบริษัทฯ และการสรรหาโดยที่ปรึกษาภายนอก (Professional Search Firm) การสรรหาจากฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ของหน่วยต่าง ๆ หรือการสรรหาโดยกระบวนการอื่น ๆ ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นสมควรและเหมาะสม เพื่อได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการใหม่ ซึ่งรวมถึงกรณีตำแหน่งประธานคณะกรรมการ ประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ว่างลงด้วยสาเหตุอื่น ๆ หรือครบกำหนดตามวาระการดำรงตำแหน่ง

ทั้งนี้ กรณีแต่งตั้งกรรมการใหม่เพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอชื่อกรรมการใหม่ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งต่อไป

(4) การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งกรรมการที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่กำหนดไว้

- (ก) กรณีที่กรรมการต้องออกจากตำแหน่งตามวาระ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะสรรหาบุคคล เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทให้ความเห็นชอบ และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง
- (ข) กรณีที่มีกรรมการพ้นจากตำแหน่งโดยเหตุอื่นใด (นอกจากการออกจากตำแหน่งตามวาระ) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะสรรหาบุคคล เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งกรรมการใหม่แทนตำแหน่งกรรมการที่ว่างลง
- (ค) กรณีที่ต้องแต่งตั้งกรรมการใหม่เพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะสรรหาบุคคล เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทให้ความเห็นชอบและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง
- (5) การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่งประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร) ต้องมีคุณสมบัติอย่างน้อย ดังนี้
- (ก) มีคุณสมบัติถูกต้องและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กวาระเบี่ยง ข้อบังคับของบริษัทฯ และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง และการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ
- (ข) มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการองค์กรขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำ ความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และสามารถอุทิศเวลาของตนเองในการทำงานให้กับบริษัทฯ ได้อย่างเต็มที่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศในฐานะผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ
- (6) พิจารณาโครงสร้าง จำนวน รูปแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภททั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินให้มีความเหมาะสม ให้แก่ ประธานคณะกรรมการ กรรมการบริษัท และสมาชิกในคณะกรรมการชุดย่อย ทั้งนี้ ให้พิจารณาทบทวนความเหมาะสมของหลักเกณฑ์หรือวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันกับบริษัทฯ และบริษัทจดทะเบียนอื่นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีมูลค่าตลาด (Market Capitalization) ในขนาดใกล้เคียงกับบริษัทฯ เพื่อจูงใจ และรักษาไว้ซึ่งกรรมการที่มีคุณประโยชน์กับบริษัทฯ และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทและที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป
- (7) พิจารณาเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำเสนอผลการประเมินตามเกณฑ์นั้น ๆ ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ตลอดจนนำเสนอโครงสร้าง จำนวน และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนของประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่สอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป รวมถึงกำหนดและกำกับดูแลให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบกลไกการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงานทุกระดับตามโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด

(8) พิจารณาจัดทำแผนการพัฒนากิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้กรรมการปัจจุบันและกรรมการเข้าใหม่ ให้เข้าใจธุรกิจของบริษัทฯ บทบาทหน้าที่ของกรรมการ และพัฒนาการต่าง ๆ ที่สำคัญ รวมถึงพิจารณากำหนดแนวทางในการปฐมนิเทศกรรมการใหม่

(9) จัดทำและทบทวนแผนสืบทอด (Succession plan) เพื่อกำหนดกระบวนการสืบทอดตำแหน่งของประธานกรรมการบริหาร ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงอื่น ๆ ในองค์กร โดยให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรายงานผลการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่งต่อคณะกรรมการบริษัททราบเป็นประจำทุกปี

(10) พิจารณาความเหมาะสมและเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสนอขายหุ้น ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น หรือหลักทรัพย์อื่นให้แก่กรรมการและพนักงาน เพื่อช่วยจูงใจให้กรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และเพื่อช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพของบริษัทฯ ภายใต้เกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ

(11) ปฏิบัติการอื่นใดในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายและปฏิบัติการใด ๆ ตามที่กำหนดโดยกฎหมายหรือข้อกำหนดของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

(12) ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท

(13) รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น และจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัทฯ

(14) จัดให้มีการทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี

ระเบียบการประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- (1) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และเพิ่มเติมตามความเหมาะสม โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรมาร่วมประชุม ให้ความเห็น หรือส่งเอกสาร ข้อมูลตามความเห็นที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็น
- (2) องค์ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมด
- (3) ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- (4) การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
- (5) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่พิจารณาเรื่องใด มิให้ออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ ยกเว้น กรณีการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัททั้งคณะ

การสรรหากรรมการใหม่

กรณีสรรหากรรมการใหม่ของบริษัทฯ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะทำหน้าที่สรรหาบุคคล เพื่อเสนอชื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้ง หรือเพื่อเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง(แล้วแต่กรณี) โดยหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการใหม่จะคำนึงถึงโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทซึ่งจะประกอบด้วยกรรมการ ในจำนวนที่เหมาะสมกับขนาดกิจการของบริษัทฯ ความหลากหลายของโครงสร้างภายในคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง เชื้อชาติ ศาสนา ถิ่นกำเนิด และเพศ เป็นต้น ความเหมาะสมของคุณสมบัติของ กรรมการที่จำเป็นและยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท (Board Skill Matrix) เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ ต้องการสรรหา ซึ่งรวมถึงการพิจารณาจากหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายอันเป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงคุณสมบัติตาม กฎหมายหรือข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถและทำหน้าที่ กรรมการให้แก่บริษัทฯ ได้

(2) คุณสมบัติของกรรมการที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของ บริษัทฯ และเป็นไปตามโครงสร้างขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท รวมถึงความหลากหลายของ โครงสร้างภายในคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนคุณสมบัติของกรรมการที่จำเป็นและยังขาดอยู่ในคณะกรรมการ บริษัท

(3) มีคุณสมบัติถูกต้องและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมาย หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง และการกำกับ ดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ และในกรณีที่เป็นการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระของบริษัทฯ บุคคล ดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติตามนิยามกรรมการอิสระของบริษัทฯ และกรณีกรรมการตรวจสอบ จะต้องมีความสมบัติ เพิ่มเติมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

(4) มีความเป็นอิสระ ปฏิบัติหน้าที่กรรมการด้วยความระมัดระวัง มีความซื่อสัตย์ มีสุขภาพร่างกายที่ แข็งแรงและจิตใจที่สมบูรณ์ สามารถทุ่มเทในการทำงานให้กับบริษัทฯ ได้อย่างเต็มที่

(5) มีประวัติการทำงานที่ดี ไม่ได้ประกอบกิจการหรือเข้าเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือเป็น หุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือเข้าเป็นกรรมการของบริษัท เอกชนหรือบริษัทมหาชนอื่นที่ ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้น ทราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้งตลอดจนได้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

อนึ่ง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจากการแนะนำของกรรมการอื่นในบริษัทฯ การเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการโดยผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ และการสรรหาโดยที่ปรึกษาภายนอก (Professional Search Firm) การสรรหาจากฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ของหน่วยต่าง ๆ หรือการสรรหาโดยกระบวนกรอื่น ๆ ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เห็นสมควรและเหมาะสม

-For www.ucity.co.th only-