

กฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน



บริษัท ยู ซิตี้ จำกัด (มหาชน)

ทบทวนและปรับปรุงล่าสุดเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2561

บทนำ

ด้วย บริษัทฯ ยู ซิตี้ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ตระหนักและให้ความสำคัญหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูง รวมถึงการคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้

ข้อ 1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม เหมาะสม และโปร่งใส

ข้อ 2. โครงสร้างและคุณสมบัติของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- (ก) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน ซึ่งไม่ใช่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัท และอย่างน้อย 2 คน เป็นกรรมการอิสระ มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- (ข) ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นกรรมการอิสระจำนวน 1 ท่าน ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยคณะกรรมการบริษัท หรือสมาชิกคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- (ค) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากครบวาระการดำรงตำแหน่ง อาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งได้อีก
- (ง) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - (1) ครบกำหนดตามวาระ
 - (2) ลาออก
 - (3) ตาย
 - (4) พ้น หรือออกจากตำแหน่งกรรมการบริษัทด้วยเหตุที่ระบุไว้ในข้อบังคับบริษัท

- (จ) เมื่อกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระคณะกรรมการบริษัทอาจแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแทนตำแหน่งที่ว่างลง
- (ข) ให้มีเลขานุการของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ข้อ 3. ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- (ก) พิจารณากำหนดวิธีและหลักเกณฑ์ในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการโดยพิจารณาจาก
 - (1) ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ การอุทิศเวลาของกรรมการ รวมถึงคุณสมบัติตามกฎหมายหรือข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - (2) คุณสมบัติของกรรมการที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และเป็นไปตามโครงสร้างขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท รวมถึงความหลากหลายของโครงสร้างภายในคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนคุณสมบัติของกรรมการที่จำเป็นและยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท
- (ข) พิจารณาสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจากการแนะนำของกรรมการอื่นในบริษัทฯ และการสรรหาโดยที่ปรึกษาภายนอก (Professional Search Firm) การสรรหาจากฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ของหน่วยต่างๆ หรือการสรรหาโดยกระบวนกรอื่นๆ ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นสมควรและเหมาะสม เพื่อได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการใหม่ ซึ่งรวมถึงกรณีตำแหน่งกรรมการสรรหาประธานกรรมการ ประธานกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ว่างลงด้วยสาเหตุอื่นๆ หรือครบกำหนดตามวาระการดำรงตำแหน่ง

ทั้งนี้ กรณีแต่งตั้งกรรมการใหม่เพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเสนอชื่อกรรมการใหม่ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งต่อไป
- (ค) พิจารณาหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนทุกประเภท (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) ให้แก่ ประธานคณะกรรมการ กรรมการบริษัท และสมาชิกในคณะกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาค่าตอบแทนในแต่ละรูปแบบให้มีความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้พิจารณาทบทวนความเหมาะสมของหลักเกณฑ์หรือวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันกับบริษัท เพื่อให้ความเห็นชอบเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทและที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

- (ง) พิจารณาเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานคณะกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำเสนอผลการประเมินตามเกณฑ์นั้นๆ ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตลอดจนนำเสนอ จำนวนและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนของประธานคณะกรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ที่สอดคล้อง ต่อการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณานุมัติต่อไป
- (จ) พิจารณาจัดทำแผนการพัฒนาระบบการเพื่อพัฒนาความรู้กรรมการปัจจุบันและกรรมการเข้าใหม่ ให้เข้าใจธุรกิจของ บริษัทฯ บทบาทหน้าที่ของกรรมการ และพัฒนาการต่างๆ ที่สำคัญ รวมถึงกำหนดแนวทางในการปฐมนิเทศ กรรมการใหม่
- (ฉ) จัดทำและทบทวนแผนสืบทอด (Succession plan) เพื่อกำหนดกระบวนการสืบทอดตำแหน่งของประธานคณะกรรมการบริหาร ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงอื่นๆ ในองค์กร โดยให้ประธานคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนรายงานผลการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่งต่อคณะกรรมการบริษัททราบเป็น ประจำทุกปี
- (ช) พิจารณาความเหมาะสมและเงื่อนไขต่างๆ เกี่ยวกับการเสนอขายหุ้น ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น หรือหลักทรัพย์ อื่นให้แก่กรรมการและพนักงาน เพื่อช่วยจูงใจให้กรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และเพื่อช่วยรักษาบุคคลากรที่มีคุณภาพของบริษัท ภายใต้เกณฑ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม แก่ผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ
- (ซ) ปฏิบัติการอื่นใดในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายและ ปฏิบัติการใดๆ ตามที่กำหนดโดยกฎหมายหรือข้อกำหนดของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 4. ระเบียบการประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- (ก) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเรียกประชุมตามที่ เห็นสมควร โดยอาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรมาร่วม ประชุม ให้ความเห็น หรือส่งเอกสาร ข้อมูลตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องหรือจำเป็น
- (ข) การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวน คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คนหนึ่งเป็นประธาน ในที่ประชุม
- (ค) การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียง ในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

- (ง) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่พิจารณาเรื่องใด มิให้ออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ ยกเว้นกรณีการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัททั้งคณะ

ข้อ 5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการหรือรายงานอื่นใดที่คณะกรรมการควรทราบต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี

ข้อ 6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน รายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบและจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท

ข้อ 7. การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องจัดให้มีการทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี