



บริษัท นิวซิตี (กรุงเทพฯ) จำกัด (มหาชน)

นโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

จัดทำโดย

เลขานุการคณะกรรมการบริษัท

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 22 ก.พ. 2567

นโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

การสรรหากรรมการบริษัทจะดำเนินการโดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Remuneration Committee : NRC) ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการ รวมทั้งการตรวจสอบให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG Code) อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของบริษัท คณะกรรมการสรรหา จะทำการทบทวนและปรับปรุงนโยบายนี้เป็นประจำทุกปี โดยพิจารณาความเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงในตลาดหรือสภาพธุรกิจ

1. หลักเกณฑ์การคัดเลือกกรรมการใหม่ และกระบวนการแต่งตั้ง กรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย

เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คณะกรรมการบริษัทได้จัดตั้ง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (NRC) ประกอบด้วยกรรมการอิสระ 2 ท่าน จากจำนวนคณะกรรมการ 3 ท่าน โดย คณะกรรมการได้กำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหากรรมการและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแล กิจการที่ดี. โดยมีความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหากรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย โดยมี รายละเอียดดังนี้:

1. เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยสามารถเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท รวมถึงการเสนอ ชื่อจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่เพื่อการพิจารณาต่อไป
2. คุณสมบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด, พระราชบัญญัติตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ซึ่งบริษัทต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเหล่านี้ รวมถึงหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตาม มาตรฐานและมีความโปร่งใส.
3. พิจารณาตามหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการบริษัทที่กำหนดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อให้การดำเนินการสรรหามีความ โปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดี.
4. ให้ความสำคัญต่อผู้ที่มีทักษะและประสบการณ์วิชาชีพเฉพาะในด้านต่างๆ ที่คณะกรรมการยังขาดอยู่ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการ ขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัท เพื่อเสริมสร้างความสมบูรณ์ให้กับองค์ประกอบของคณะกรรมการ และเพิ่มประโยชน์สูงสุดแก่การดำเนินงาน ของบริษัท.
5. พิจารณาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินการของบริษัทฯ โดยใช้ ข้อมูลจากฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เป็นส่วนประกอบในการสรรหา กรรมการใหม่.
6. พิจารณาคุณสมบัติของกรรมการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยได้จัดทำ Board Skill Matrix เพื่อกำหนด คุณสมบัติที่ต้องการในการสรรหากรรมการ โดยพิจารณาทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เช่น กฎหมาย, การบัญชี, การเงิน, เศรษฐศาสตร์, วิศวกรรม และการบริหารจัดการ เพื่อผสานความรู้และความสามารถที่เป็นประโยชน์แก่การดำเนินงานของบริษัท
7. การแต่งตั้งกรรมการอิสระจะพิจารณาความเป็นอิสระของบุคคลที่ได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการอิสระ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) โดยต้องมีคุณสมบัติความเป็นอิสระตามที่ระบุไว้ในคู่มือการ กำกับดูแลกิจการที่ดี.

การพ้นวาระ

1. ในการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีทุกครั้ง กรรมการจะต้องออกจากตำแหน่ง โดยการแบ่งจำนวนกรรมการออกเป็นสามส่วนอย่าง เหมาะสม ไม่ให้กรรมการออกจากตำแหน่งมากเกินไปกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด.

กรรมการที่ต้องออกจากตำแหน่งในปีแรกและปีที่สองหลังจากจดทะเบียนบริษัท จะใช้วิธีการจับสลากเพื่อกำหนดว่ากรรมการคนใดจะ

ออก ส่วนในปีถัดไป กรรมการที่ดำรงตำแหน่งนานที่สุดจะต้องออกจากตำแหน่งก่อน และกรรมการที่ออกตามวาระสามารถได้รับการเลือกตั้งกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ได้

นอกจากนี้ กรรมการจะพ้นจากตำแหน่งในกรณีดังต่อไปนี้

- ถึงแก่กรรม
- ลาออกจากตำแหน่ง
- ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายหรือข้อบังคับของบริษัท.
- ที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- ศาลมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง.

กรรมการคนใดที่ต้องการลาออกจากตำแหน่ง จะต้องยื่นใบลาออกต่อบริษัท ซึ่งการลาออกจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงบริษัท.

การจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียน

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการจึงกำหนดนโยบายจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่กรรมการแต่ละคนสามารถดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน 5 แห่ง เพื่อให้กรรมการสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเพียงพอในการเตรียมตัวและเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย.

การพัฒนาทักษะความรู้

คณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณาดำเนินการอย่างรอบคอบในการสรรหาและพัฒนากรรมการให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด.

1. คณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ
2. คณะกรรมการสรรหาฯ กำหนดแนวทางและดูแลให้กรรมการผู้จัดการมีผู้บริหารระดับสูงที่เหมาะสม โดยอย่างน้อยคณะกรรมการหรือคณะกรรมการสรรหาฯ ควรร่วมกับกรรมการผู้จัดการในการพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคล รวมถึงการแต่งตั้งบุคคลที่ได้รับการเห็นชอบจากกรรมการผู้จัดการให้เป็นผู้บริหารระดับสูง.
3. คณะกรรมการสรรหาฯ กำกับดูแลให้มีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังให้ธุรกิจดำเนินต่อเนื่องและมั่นคงในระยะยาว.
4. คณะกรรมการสรรหาฯ มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้กรรมการผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูงได้รับการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
5. คณะกรรมการสรรหาฯ นำเสนอหลักเกณฑ์นโยบายและวิธีปฏิบัติในการดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทอื่น ๆ ของกรรมการผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูงอย่างชัดเจน รวมถึงประเภทของตำแหน่งกรรมการและจำนวนบริษัทที่สามารถดำรงตำแหน่งได้.

2. หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร และกรรมการที่เป็นผู้บริหารอย่างชัดเจนและโปร่งใส โดยอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและสามารถเทียบเคียงกับอุตสาหกรรมในลักษณะเดียวกัน โดยคณะกรรมการ สรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาค่าตอบแทนในเบื้องต้นและนำเสนอข้อมูลที่ได้นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเพื่ออนุมัติต่อไป โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดค่าตอบแทนต่างๆ ดังนี้.

หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย

1. ค่าตอบแทนกรรมการและกรรมการชุดย่อย กำหนดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่โปร่งใสและเหมาะสม โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ดังนี้:
 - 1.1 **บทบาทและความรับผิดชอบ:** ค่าตอบแทนจะพิจารณาจากตำแหน่งและหน้าที่ของกรรมการ รวมถึงระดับความรับผิดชอบที่ต้องดูแลในแต่ละภารกิจของบริษัท
 - 1.2 **ผลการดำเนินงานของบริษัท:** ค่าตอบแทนจะสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานและความสำเร็จของบริษัทในระยะเวลาที่ผ่านมา
 - 1.3 **คณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน** จะพิจารณาประเภทของค่าตอบแทน วิธีการจ่ายค่าตอบแทน รวมถึงจำนวนค่าตอบแทนสำหรับกรรมการ โดยการพิจารณาดังกล่าวจะคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นธรรม จากนั้นจะนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ ก่อนที่จะนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อขออนุมัติต่อไป.ดังนี้
 - 1.3.1 ค่าเบี้ยประชุม
 - 1.3.2 ค่าบำเหน็จประจำปี
 - 1.3.3 ค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทฯ และคณะกรรมการชุดย่อยจะต้องได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นก่อนจึงจะสามารถดำเนินการได้.
 - 1.3.4 ค่าตอบแทนอื่น – ไม่มี-

3. แผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดขององค์กร (Succession Plan for CEO)

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจที่เติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จึงได้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งในการสรรหาบุคลากรระดับบริหารที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ โดยสามารถสืบทอดตำแหน่งได้ทันทีหรือภายใน 1-5 ปี โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้.

1. กำหนดตำแหน่งงานสำคัญที่เป็นตำแหน่งหลัก (Key Positions) ในการดำเนินกิจการของบริษัท เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
2. คณะกรรมการ สรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และศักยภาพของแต่ละตำแหน่งงาน รวมถึงวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ เพื่อคัดเลือกผู้บริหารที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและเหมาะสม
3. พิจารณาคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ โดยการประเมินความพร้อมของผู้ได้รับการคัดเลือก ทั้งในด้านจุดเด่น และเรื่องที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้การสืบทอดตำแหน่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร.
4. การวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) จะมีการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือก เพื่อให้มีความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง โดยมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบในการติดตามการอบรมและพัฒนาความรู้และความสามารถของผู้สืบทอดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง.
5. คณะกรรมการ สรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะทำการทบทวนและประเมินผลการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานอย่างเป็นประจำ และรายงานผลให้คณะกรรมการบริษัททราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง.

โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567 เป็นต้นไป