



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

คณะกรรมการสรรหาจะทำการทบทวนและปรับปรุงนโยบายนี้เป็นประจำทุกปี

โดยพิจารณาความเหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงในตลาดหรือสภาพธุรกิจ

1. หลักเกณฑ์การคัดเลือกกรรมการใหม่ และกระบวนการแต่งตั้ง กรรมการบริษัท กรรมการชด้อย

เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คณะกรรมการบริษัทได้จัดตั้ง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

(NRC) ประกอบด้วยกรรมการอิสระ 2 ท่าน จากจำนวนคณะกรรมการ 3 ท่าน

โดยคณะกรรมการได้กำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหากรรมการและกำหนดค่าตอบแทน

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหากรรมการบริษัท กรรมการชด้อย โดยมีรายละเอียดดังนี้:

1. เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยสามารถเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม

เพื่อพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท

รวมถึงการเสนอชื่อจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่เพื่อการพิจารณาต่อไป

2. คุณสมบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด, พระราชบัญญัติตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ซึ่งบริษัทต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเหล่านี้

รวมถึงหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานและมีความโปร่งใส

3.

พิจารณาตามหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการบริษัทที่กำหนดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

เพื่อให้การดำเนินการสรรหามีความโปร่งใส เป็นธรรม

และสอดคล้องกับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดี

4. ให้ความสำคัญต่อผู้ที่มีทักษะและประสบการณ์วิชาชีพเฉพาะในด้านต่างๆ

ที่คณะกรรมการยังขาดอยู่ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัท

เพื่อเสริมสร้างความสมบูรณ์ให้กับองค์ประกอบของคณะกรรมการ

และเพิ่มประโยชน์สูงสุดแก่การดำเนินงานของบริษัท

5. พิจารณาความรู้ ความสามารถ

และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินการของบริษัทฯ

โดยใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool)

ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เป็นส่วนประกอบในการสรรหากรรมการใหม่

6. พิจารณาคุณสมบัติของกรรมการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยได้จัดทำ Board Skill Matrix เพื่อกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการในการสรรหากรรมการ โดยพิจารณาทักษะและความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เช่น กฎหมาย, การบัญชี, การเงิน, เศรษฐศาสตร์, วิศวกรรม และการบริหารจัดการ

เพื่อพसानความรู้และความสามารถที่เป็นประโยชน์แก่การดำเนินงานของบริษัท

7. การแต่งตั้งกรรมการอิสระจะพิจารณาความเป็นอิสระของบุคคลที่ได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการอิสระ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) โดยต้องมีคุณสมบัติความเป็นอิสระตามที่ระบุไว้ในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี

การพ้นวาระ

1. ในการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีทุกครั้ง กรรมการจะต้องออกจากตำแหน่ง โดยการแบ่งจำนวนกรรมการออกเป็นสามส่วนอย่างเหมาะสม

ไม่ให้กรรมการออกจากตำแหน่งมากเกินกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด

กรรมการที่ต้องออกจากตำแหน่งในปีแรกและปีที่สองหลังจากจดทะเบียนบริษัท

จะใช้วิธีการจับฉลากเพื่อกำหนดว่ากรรมการคนใดจะออก ส่วนในปีถัดไป

กรรมการที่ดำรงตำแหน่งนานที่สุดจะต้องออกจากตำแหน่งก่อน

และกรรมการที่ออกตามวาระสามารถได้รับการเลือกตั้งกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ได้

นอกจากนี้ กรรมการจะพ้นจากตำแหน่งในกรณีดังต่อไปนี้

- ถึงแก่กรรม
- ลาออกจากตำแหน่ง
- ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายหรือข้อบังคับของบริษัท
- ที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- ศาลมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

กรรมการคนใดที่ต้องการลาออกจากตำแหน่ง จะต้องยื่นใบลาออกต่อบริษัท

ซึ่งการลาออกจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงบริษัท.

การจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียน

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการจึงกำหนดนโยบายจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่กรรมการแต่ละคนสามารถดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน 5 แห่ง

เพื่อให้กรรมการสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเพียงพอในการเตรียมตัวและเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย

การพัฒนาทักษะความรู้

คณะกรรมการสรรหาฯ

พิจารณาดำเนินการอย่างรอบคอบในการสรรหาและพัฒนากรรมการให้มีความรู้ ทักษะ

ประสบการณ์ และคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

1. คณะกรรมการสรรหาฯ

พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัด

การ

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 กรรมการชด้อย

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์

และวิธีการในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร

และกรรมการที่เป็นผู้บริหารอย่างชัดเจนและโปร่งใส

โดยอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและสามารถเทียบเคียงกับอุตสาหกรรมในลักษณะเดียวกัน

โดยคณะกรรมการ

สรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาค่าตอบแทนในเบื้องต้นและนำเสนอข้อมูลที่ได้เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเพื่ออนุมัติต่อไป โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดค่าตอบแทนต่างๆ ดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัทและกรรมการชด้อย

1. ค่าตอบแทนกรรมการและกรรมการชด้อย

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

และคณะกรรมการชด้อยจะต้องได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นก่อนจึงจะสามารถดำเนินการได้

1.3.4 ค่าตอบแทนอื่น -ไม่มี-

3. แผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดขององค์กร (Succession Plan for CEO)

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจที่เติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จึงได้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งในการสรรหาบุคลากรระดับบริหารที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ

โดยสามารถสืบทอดตำแหน่งได้ทันทีหรือภายใน 1-5 ปี โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดตำแหน่งงานสำคัญที่เป็นตำแหน่งหลัก (Key Positions) ในการดำเนินกิจการของบริษัท เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

2. คณะกรรมการ

สรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และศักยภาพของแต่ละตำแหน่งงาน รวมถึงวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ

เพื่อคัดเลือกผู้บริหารที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดและเหมาะสม

3. พิจารณาคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์

โดยการประเมินความพร้อมของผู้ได้รับการคัดเลือก ทั้งในด้านจุดเด่นและเรื่องที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้การสืบทอดตำแหน่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร.

4. การวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

จะมีการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือก

เพื่อให้มีความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง

โดยมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบในการติดตามการอบรมและพัฒนาความรู้และความสามารถของผู้สืบทอดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

5. คณะกรรมการ สรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

จะทำการทบทวนและประเมินผลการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานอย่างเป็นประจำ

และรายงานผลให้คณะกรรมการบริษัททราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567 เป็นต้นไป