



บริษัท เอ็นอีพี อสังหาริมทรัพย์และอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)
NEP REALTY AND INDUSTRY PUBLIC COMPANY LIMITED
Public Company Registration No. 0107537000831



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
บริษัท เอ็นอีพี อสังหาริมทรัพย์และอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)
NEP REALTY AND INDUSTRY PUBLIC COMPANY LIMITED

ฉบับทบทวน ก.พ. 2562

สารบัญ

	หน้า
1. คำนิยาม	3
2. วัตถุประสงค์	3
3. องค์ประกอบและคุณสมบัติ	3
4. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และ การพ้นจากตำแหน่ง	4
5. หน้าที่และความรับผิดชอบ	4
6. การประชุม	5
7. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	6
8. การประเมินผล	6

1. คำนิยาม

“บริษัท” หมายความว่า บริษัท เอ็นอีพี อสังหาริมทรัพย์และอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

“คณะกรรมการบริษัท” หมายความว่า คณะกรรมการ บริษัท เอ็นอีพี อสังหาริมทรัพย์และอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

“กรรมการบริษัท” หมายความว่า กรรมการ บริษัท เอ็นอีพี อสังหาริมทรัพย์และอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

“กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน” หมายความว่า กรรมการบริษัทที่ทำหน้าที่สรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการ

“การสรรหา” หมายความว่า สรรหาและกลั่นกรองบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย มาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทและกรรมการผู้จัดการ ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทมีกระบวนการสรรหาบุคคลดังกล่าวอย่างเหมาะสมและโปร่งใส

“การกำหนดค่าตอบแทน” คือ การพิจารณาหลักเกณฑ์ในการจ่าย และรูปแบบค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทและกรรมการผู้จัดการ ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทมีกระบวนการพิจารณาค่าตอบแทนอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

2. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัท เห็นควรให้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อรวบรวมองค์ประกอบ หน้าที่ความรับผิดชอบ และแนวทางปฏิบัติตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายเพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม เหมาะสม และโปร่งใส เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

3. องค์ประกอบและคุณสมบัติ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน และอย่างน้อย 1 คน ต้องเป็นกรรมการอิสระ ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง และมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศในการสรรหาและพิจารณากำหนดค่าตอบแทน

4. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และ การพ้นจากตำแหน่ง

4.1 การแต่งตั้ง

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการบริษัทให้ดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

4.2 วาระการดำรงตำแหน่ง

4.2.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระของการเป็นกรรมการบริษัท

4.2.2 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงเพราะสาเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระกรรมการบริษัทและยังคงเหลือวาระไม่น้อยกว่า 2 เดือน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน แทนตำแหน่งที่ว่างในการประชุมคณะกรรมการบริษัทคราวถัดไป บุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแทนดังกล่าว จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ตนแทน

4.3 การพ้นจากตำแหน่ง

กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- ตาย
- ลาออก
- พ้นจากการเป็นกรรมการบริษัท
- ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- ครบกำหนดตามวาระ

5. หน้าที่และความรับผิดชอบ

ด้านการสรรหา

5.1 พิจารณาโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชด้อยให้มี ความเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัท

5.2 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหา รวมทั้งคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและสมควร ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อ พิจารณาแต่งตั้ง

5.3 พิจารณาเสนอชื่อกรรมการ เพื่อทำหน้าที่เป็นกรรมการเฉพาะเรื่อง โดยพิจารณาตามองค์ประกอบของ กรรมการเฉพาะเรื่อง คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ยกเว้นคณะกรรมการสรรหาซึ่งคณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง

5.4 พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ และนำเสนอต่อที่ประชุม คณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

5.5 พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัท และนำเสนอต่อที่ ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

5.6 พิจารณาเสนอแนะหลักเกณฑ์ และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริษัท กรรมการชด้อยและที่ ปรึกษาคณะกรรมการบริษัท (ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม โบนัส และค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ) โดยคำนึงถึงความเหมาะสม สอดคล้องกับผลประกอบการของบริษัท เพื่อสามารถสร้างแรงจูงใจและรักษา กรรมการที่มีคุณภาพไว้ได้ ทั้งนี้ให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาเพื่อให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อที่ ประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติ รวมทั้งสอบทานหลักเกณฑ์และรูปแบบสำหรับการกำหนด ค่าตอบแทนให้เหมาะสมอยู่เสมอ

5.7 กำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการผู้จัดการ (อัตราเงินเดือน เบี้ยประชุม โบนัส และค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ) โดยคำนึงถึงความเหมาะสม สอดคล้องกับผลประกอบการของ บริษัทและผลการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการ เพื่อสามารถสร้างแรงจูงใจและรักษาผู้บริหารที่มี ความสามารถให้อยู่กับบริษัท ทั้งนี้ค่าตอบแทนกรรมการผู้จัดการ คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้อนุมัติ

5.8 พิจารณาค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชด้อย ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการ เปรียบเทียบกับบริษัทจดทะเบียนชั้นนำอื่นๆ ที่มีการประกอบธุรกิจตามกลุ่ม อุตสาหกรรมเดียวกัน ตามผลประกอบการและตามขนาดธุรกิจ

5.9 พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนประจำปีและโบนัสประจำปีให้แก่พนักงาน นำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

5.10 พิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการโดยมีนโยบายและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณา และ นำเสนอเรื่องค่าตอบแทนให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาโดยนำเสนอถึงนโยบายในการกำหนดค่าตอบแทนรวมถึง หลักเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนสำหรับกรรมการแต่ละตำแหน่งนอกเหนือจากการนำเสนอถึงจำนวนเงิน ค่าตอบแทน

ด้านอื่น ๆ

- 5.11 พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับเงินเดือนและผลตอบแทนอื่นของกรรมการผู้จัดการ นำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 5.12 ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและจัดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัท
- 5.13 ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย อันเกี่ยวกับการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการ กรรมการผู้จัดการ และที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัท

6. การประชุม

- 6.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตามความจำเป็นและความเหมาะสม โดยอาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรเข้าร่วมประชุม ให้ความเห็น หรือส่งเอกสารข้อมูลตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องหรือจำเป็น
- 6.2 วาระการประชุม และเอกสารประกอบการประชุมจะต้องจัดส่งให้แก่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนล่วงหน้าก่อนการประชุมอย่างน้อย 7 วันทำการ เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนเพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัท จะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นและกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได
- 6.3 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกครั้ง องค์ประชุมต้องประกอบด้วยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมดที่มีอยู่ในตำแหน่งขณะนั้น จึงจะครบเป็นองค์ประชุม
- 6.4 ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 6.5 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้เสียในเรื่องที่พิจารณาเรื่องใด มิให้ออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้นๆ ยกเว้นกรณีการพิจารณาค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัททั้งคณะ
- 6.6 ในการออกเสียง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนลงมติโดยมีสิทธิออกเสียงคนละ 1 เสียง และใช้คะแนนเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ ในกรณีที่การลงมติโดยมีเสียงเท่ากัน ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีสิทธิออกเสียง 1 เสียง เพื่อเป็นการชี้ขาด

7. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท

8. การประเมินผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะจัดให้มีขึ้นทุกปี โดยผลคะแนนและข้อคิดเห็นของกรรมการจะนำไปใช้เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อีกทั้งเพื่อให้การทำงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีประสิทธิภาพมากขึ้น