

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บริษัท ยูโร ครีเอชันส์ จำกัด (มหาชน)

เวอร์ชัน 1.0.0

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (“คณะกรรมการสรรหา”) จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชด้อย กรรมการผู้จัดการใหญ่ รวมทั้งการพิจารณาโยบายการกำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการ กรรมการชด้อย กรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี)

2. องค์ประกอบ

คณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนอย่างน้อยสาม (3) คน ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่ง (1) คน และกรรมการกึ่งหนึ่งต้องเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการบริษัท หรือคณะกรรมการสรรหา เลือกรวมกรรมการสรรหา ซึ่งเป็นกรรมการอิสระหนึ่ง (1) คน ให้ดำรงตำแหน่งเป็นประธานกรรมการสรรหา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ

3. คุณสมบัติของกรรมการสรรหา

กรรมการสรรหา ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (1) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่แก่บริษัทได้
- (2) เป็นกรรมการของบริษัท
- (3) ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด
- (4) ไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนหรือผู้อื่น เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท/ที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) ทราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง

4. การแต่งตั้งและวาระการดำรงตำแหน่ง

ให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการสรรหา โดยวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการสรรหา ให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ทั้งนี้ กรรมการสรรหา ซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสรรหา ได้อีก

ในกรณีที่กรรมการสรรหา ครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือไม่อาจดำรงตำแหน่งจนครบกำหนดวาระได้ ซึ่งจะส่งผลให้มีจำนวนกรรมการสรรหา ต่ำกว่าสาม (3) คน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหา รายใหม่ให้ครบถ้วนในเวลาอันสมควร เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา โดยกรรมการสรรหา รายใหม่จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการสรรหา ที่ต้นแทน

นอกจากกรณีพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวแล้ว กรรมการสรรหา อาจพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุดังต่อไปนี้

- (1) ตาย
- (2) ลาออก โดยกรรมการสรรหา คนใดจะลาออกจากตำแหน่ง ให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท
- (3) พ้นสภาพจากการเป็นกรรมการบริษัท
- (4) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) และ/หรือ พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม)
- (5) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

5. อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

(1) พิจารณาโครงสร้าง และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชด้อย ในเรื่องของจำนวนคณะกรรมการ เพื่อให้เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจของบริษัทรวมถึงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

(2) กำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชด้อย และกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

(3) พิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมในด้านความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ รวมทั้งผลการปฏิบัติหน้าที่ (ถ้ามี) ของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อเสนอชื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้ง และ/หรือนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งต่อไป (แล้วแต่กรณี)

(4) พิจารณาและทบทวนคุณสมบัติความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละท่าน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทมีความเป็นอิสระและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกำหนด

(5) พิจารณารูปแบบ และกระบวนการในการพัฒนากรรมการ และกรรมการชด้อยของบริษัท เพื่อสร้างเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะ ให้สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัท สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท

(6) เสนอโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) ของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม เป็นธรรม และเป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งทบทวน ศึกษา ติดตามความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในเรื่องผลตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อยเพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเห็นชอบและเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติต่อไป

(7) เสนอโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทน หรือกรอบนโยบายและรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน ของกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ และทำหน้าที่ทบทวนโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนของฝ่ายจัดการ ตามที่กรรมการผู้จัดการใหญ่เสนอ และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

(8) พิจารณาอนุมัติหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้จัดการใหญ่ และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ

(9) พิจารณาอนุมัติการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้จัดการใหญ่

(10) จัดทำ และทบทวนแผนการพัฒนาระบบการผู้จัดการใหญ่และฝ่ายจัดการ² เพื่อสร้างเสริม พัฒนาความรู้ ทักษะ ให้สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัท และเพื่อเตรียมความพร้อมให้บริษัทที่มีผู้สืบทอดงาน (Succession Plan) เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

(11) ทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาฯ และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแก้ไขกฎบัตร คณะกรรมการสรรหาฯ ให้สอดคล้องกับสภาวการณ์

(12) พิจารณา ทบทวนเกณฑ์การประเมินผล และประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาฯ และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ รวมทั้งจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาฯ

(13) ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทหรือตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัท กำหนด

6. การประชุม

(1) ให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ อย่างน้อยสอง (2) ครั้งต่อปี หรือตามที่ประธานกรรมการสรรหาฯ เห็นว่าเหมาะสม

(2) ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ให้ประธานกรรมการสรรหาฯ หรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายส่ง หนังสือนัดประชุม พร้อมระเบียบวาระและเอกสารประกอบการประชุมให้กรรมการสรรหาฯ ทุกท่านล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสาม

(3) วันก่อนวันประชุม โดยอาจส่งหนังสือหรือเอกสารถึงกรรมการสรรหาฯ โดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ เพื่อให้กรรมการสรรหาฯ ได้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอ เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน เพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัท ให้สามารถแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นและกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็

(3) การประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ อาจจัดให้มีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ การประชุมดังกล่าว ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อกำหนด หรือหลักเกณฑ์อื่นที่เกี่ยวข้อง

² ฝ่ายจัดการ หมายถึง ผู้บริหารตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ที่ กจ. 17/2551 เรื่อง การกำหนด

บทนิยามในประกาศเกี่ยวกับการออกและเสนอขายหลักทรัพย์ (รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม) ทั้งนี้ ไม่รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่

7. องค์ประชุมและการลงคะแนนเสียง

(1) ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ต้องมีกรรมการสรรหาฯ เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาฯ ทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาฯ ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาฯ ซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาฯ คนใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม

(2) การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเอาเสียงข้างมาก

(3) ในการออกเสียงลงคะแนน กรรมการสรรหาฯ คนหนึ่งมีสิทธิออกเสียงหนึ่ง (1) เสียง เว้นแต่กรรมการสรรหาฯ ซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ทั้งนี้ ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

(4) ให้ประธานกรรมการสรรหาฯ หรือผู้ที่ประธานกรรมการสรรหาฯ มอบหมายเป็นผู้รายงานผลการประชุมต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทในคราวถัดไปเพื่อทราบทุกครั้ง

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาฯ ฉบับนี้ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2566 และมีผลใช้บังคับทันที