

กฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน



บริษัท บีทีเอส กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน)

ฉบับสมบูรณ์ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2557
ทบทวนและแก้ไขล่าสุดเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2565

บทนำ

บริษัท บีทีเอส กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน และเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ คณะกรรมการบริษัทจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยขึ้น 2 ชุด ได้แก่ คณะกรรมการสรรหา และคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2552 ต่อมา ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2554 ได้มีมติอนุมัติให้รวมคณะกรรมการชุดย่อยทั้ง 2 ชุด เป็นคณะกรรมการชุดย่อยชุดเดียว คือ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และอนุมัติกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (“กฎบัตรฯ”) นี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อระบุถึงโครงสร้างของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ระเบียบการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ตลอดจนการสรรหากรรมการใหม่ เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสม

อนึ่ง กฎบัตรฯ นี้ ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2557 โดยคณะกรรมการบริษัทได้ทบทวนและแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างของบริษัทฯ ตลอดจนการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ อยู่เสมอ

กฎบัตรฯ ที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 มิถุนายน 2565 เป็นต้นไป

โครงสร้างของคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน

1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นกรรมการบริษัทจำนวนไม่น้อยกว่า 3 ท่าน แต่ไม่เกิน 5 ท่าน โดยคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งสมาชิกในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่
2. ให้มีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน 1 ท่าน ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยคณะกรรมการบริษัทหรือสมาชิกคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
3. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งอาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้
4. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - 4.1. ครบกำหนดตามวาระ
 - 4.2. ลาออก
 - 4.3. ตาย
 - 4.4. พ้น หรือออกจากตำแหน่งกรรมการบริษัทด้วยเหตุที่ระบุไว้ในข้อบังคับบริษัท
5. เมื่อกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ คณะกรรมการบริษัทอาจแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแทนตำแหน่งที่ว่างลง
6. ให้มีเลขานุการของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ระเบียบการประชุมคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน

1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องจัดให้มีการประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อยปีบัญชีละ 2 ครั้ง และเพิ่มเติมตามความเหมาะสมและสมควร
2. องค์ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยจำนวนผู้เข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของสมาชิกในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมด
3. ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
4. การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

หน้าที่และความรับผิดชอบ ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

1. พิจารณาและให้ความเห็นในเรื่องโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท อันได้แก่ ขนาดและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทที่ควรจะเป็น เมื่อพิจารณาตามขนาดและกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ เปรียบเทียบกับขนาดและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทในปัจจุบัน รวมทั้งพิจารณาความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละคน เพื่อปรับเปลี่ยนองค์ประกอบคณะกรรมการบริษัทให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของบริษัทฯ
2. กำหนดวิธีและหลักเกณฑ์ในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ โดยพิจารณาจาก
 - คุณสมบัติของกรรมการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และเป็นไปตามโครงสร้างขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนดไว้ ตลอดจนความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) และคุณสมบัติของกรรมการที่จำเป็นและยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท (Board Skill Matrix)
 - ความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ การอุทิศเวลาของกรรมการ รวมถึงคุณสมบัติตามกฎหมายหรือข้อกำหนดของหน่วยงานราชการ
3. สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งกรรมการที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้
 - ในกรณีที่กรรมการต้องออกจากตำแหน่งตามวาระ เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทให้ความเห็นชอบและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณานุมัติแต่งตั้ง
 - ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งโดยเหตุอื่นใด (นอกจากการออกจากตำแหน่งตามวาระ) เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณานุมัติแต่งตั้งกรรมการใหม่แทนตำแหน่งกรรมการที่ว่างลง
 - ในกรณีที่ต้องแต่งตั้งกรรมการใหม่เพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทให้ความเห็นชอบและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณานุมัติแต่งตั้ง
4. พิจารณาโครงสร้าง จำนวน รูปแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภท ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินที่เหมาะสม ให้แก่ ประธานกรรมการ กรรมการบริษัท และสมาชิกในคณะกรรมการชุดย่อย โดยทบทวนความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ที่ใช้ในปัจจุบัน พิจารณาเปรียบเทียบกับข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันกับบริษัทฯ และบริษัทจดทะเบียนอื่นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีมูลค่าตลาด (Market Capitalization) ใกล้เคียงกับบริษัทฯ เพื่อมุ่งใจและรักษาไว้ซึ่งกรรมการที่มีคุณประโยชน์กับบริษัทฯ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อให้ความเห็นชอบและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณานุมัติ

5. สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (ตำแหน่ง กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ รองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ และผู้อำนวยการใหญ่) ที่มีคุณสมบัติอย่างน้อยดังต่อไปนี้
 - มีคุณสมบัติถูกต้องและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯ และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง และการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ
 - มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการองค์กรขนาดใหญ่ มีภาวะผู้นำ ความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และสามารถอุทิศเวลาของตนในการทำงานให้กับบริษัทฯ ได้อย่างเต็มที่ทั้งในประเทศและต่างประเทศในฐานะผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ
6. พิจารณาเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ และนำเสนอผลการประเมินตามเกณฑ์นั้น ๆ ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตลอดจนนำเสนอโครงสร้าง จำนวน และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ที่สอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป รวมถึงกำหนดและกำกับดูแลให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบกลไกการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงานทุกระดับตามโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด
7. พิจารณาจัดทำแผนการพัฒนาระบบการเพื่อพัฒนาความรู้กรรมการปัจจุบันและกรรมการเข้าใหม่ ให้เข้าใจธุรกิจของบริษัทฯ บทบาทหน้าที่ของกรรมการ และพัฒนาการต่าง ๆ ที่สำคัญ รวมถึงพิจารณากำหนดแนวทางในการปฐมนิเทศกรรมการเข้าใหม่
8. พิจารณาความเหมาะสมและเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับการเสนอขายหุ้น ใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้น หรือหลักทรัพย์อื่น ให้แก่กรรมการและพนักงาน เพื่อช่วยจูงใจให้กรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และเพื่อสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง ภายใต้เกณฑ์ที่เป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น
9. รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น
10. ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประจำปี และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท
11. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ตลอดจนแต่งตั้งที่ปรึกษาอิสระที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
12. ปฏิบัติการอื่นใดในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย และปฏิบัติการใด ๆ ตามที่กำหนดโดยกฎหมายหรือข้อกำหนดของหน่วยงานราชการ

การสรรหากรรมการใหม่

ในกรณีสรรหากรรมการใหม่ของบริษัท คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะทำหน้าที่สรรหาบุคคลเพื่อเสนอชื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้ง หรือเพื่อเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง (แล้วแต่กรณี) โดยหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการใหม่จะคำนึงถึงโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทซึ่งจะประกอบด้วยกรรมการในจำนวนที่เหมาะสมกับขนาดและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง เชื้อชาติ ศาสนา ถิ่นกำเนิด และเพศ เป็นต้น ความเหมาะสมของคุณสมบัติ และทักษะของกรรมการที่จำเป็นและยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท โดยการจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา

1. มีคุณสมบัติถูกต้องและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง และการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท และในกรณีที่เป็นการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระของบริษัท บุคคลดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติตามนิยามกรรมการอิสระของบริษัท และกรณีกรรมการตรวจสอบ จะต้องมีความรู้เพิ่มเติมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
2. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัท
3. มีความเป็นอิสระ ปฏิบัติหน้าที่กรรมการด้วยความระมัดระวัง มีความซื่อสัตย์ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและจิตใจที่สมบูรณ์ สามารถทุ่มเทในการทำงานให้กับบริษัท ได้อย่างเต็มที่
4. มีประวัติการทำงานที่ดี ไม่ประกอบกิจการหรือเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือเป็นหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือเป็นกรรมการของบริษัทเอกชนหรือบริษัทมหาชนอื่นที่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง ตลอดจนได้ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาสรรหาบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท จากการแนะนำของกรรมการอื่นในบริษัท การเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการโดยผู้ถือหุ้นของบริษัท การสรรหาโดยที่ปรึกษาภายนอก (Professional Search Firm) การสรรหาจากฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ของหน่วยงานต่าง ๆ หรือการสรรหาโดยกระบวนการอื่น ๆ ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเห็นสมควรและเหมาะสม