

กฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ เป็นส่วนหนึ่งของการมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยจะทำหน้าที่พิจารณากำหนดค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งพิจารณากลับการสรรหากรรมการก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ดังนั้น คณะกรรมการบริษัท จึงได้มีมติกำหนดกฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการฉบับนี้ขึ้น

2. ขอบเขตหน้าที่

ให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 2.1 พิจารณาหลักเกณฑ์ในการจ่ายและรูปแบบค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงเพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัททั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินโดยเปรียบเทียบอ้างอิงกับบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ประสิทธิภาพ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบการขยายตัวทางธุรกิจฐานะการเงิน ผลประกอบการของบริษัทและสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัท เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานและเป็นการรักษากรรมการและผู้บริหารระดับสูง ที่มีคุณภาพไว้ได้ โดยคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้อนุมัติค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง ส่วนค่าตอบแทนของกรรมการคณะกรรมการบริษัทจะนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นผู้อนุมัติเป็นประจำทุกปี
- 2.2 ประเมินค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานโดยใช้เป้าหมายและหลักเกณฑ์ประเมินที่เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์และแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- 2.3 พิจารณาหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อประกอบในการสรรหา รวมทั้งคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ เช่น พิจารณาจากรายชื่อและประวัติของผู้ที่ถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการจากคณะกรรมการชุดเดิม การเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อกรรมการเข้าดำรงตำแหน่งหรือพิจารณาการใช้บริษัทที่ปรึกษาภายนอก หรือพิจารณาบุคคลจากทำเนียบกรรมการอาชีพ เป็นต้น โดยพิจารณาคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมและหลากหลายทั้งในด้านคุณวุฒิ วิชาชีพ ทักษะ อายุ ประสบการณ์ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ถิ่นกำเนิด ความเชี่ยวชาญ และความสามารถเฉพาะด้านที่

จำเป็นต้องมีในคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการสร้างคุณประโยชน์ให้แก่บริษัทและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท

- 2.4 จัดให้มีโครงการสำหรับพัฒนางานของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงและแผนสืบทอดงานของผู้บริหารระดับสูง (Succession Plan) และทบทวนโครงการและแผนดังกล่าวเป็นประจำทุกปี
- 2.5 กำกับดูแลการปฐมนิเทศกรรมการใหม่เพื่อให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ พร้อมทั้งให้มีการเสนอข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและลักษณะการทำธุรกิจของบริษัท รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ต้องคำนึงถึง
- 2.6 จัดให้มีแผนการอบรมและพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญกรรมการปัจจุบันอันเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์ภายนอกและการพัฒนาบริษัทอย่างยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการประกอบธุรกิจและด้านการกำกับดูแลกิจการ ตลอดจนพิจารณาทบทวนว่าคณะกรรมการชุดปัจจุบันยังขาดทักษะ ความรู้และความเชี่ยวชาญสำคัญที่เกี่ยวข้องด้านใดบ้างตาม Director Skill Matrix ที่ได้กำหนดไว้เพื่อที่จะคัดเลือกหลักสูตรที่จำเป็นในการพัฒนากรรมการต่อไปได้อย่างเหมาะสม
- 2.7 เสนอแนะวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยชุดต่างๆ โดยพิจารณาทบทวนเป็นประจำทุกปี โดยอาจพิจารณาใช้บริการที่ปรึกษาภายนอก รวมทั้งติดตามและสรุปผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบเพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความรู้ ความสามารถของกรรมการบริษัท
- 2.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควรและมอบหมายให้ดำเนินการในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมีอำนาจเรียกสั่งการให้ฝ่ายจัดการหรือพนักงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความเห็น ร่วมประชุมหรือส่งเอกสารที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น นอกจากนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของกฎบัตรฉบับนี้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการอาจขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาอิสระภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพอื่นๆ หากเห็นว่ามีความจำเป็นและเหมาะสม

3. องค์ประกอบของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ

ให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมีองค์ประกอบดังนี้

- 3.1 คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ โดยกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการที่เป็นอิสระเป็นผู้เสนอชื่อ

บุคคลและแต่งตั้งบุคคลเพื่อเป็นประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ

- 3.2 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน โดยเป็นกรรมการอิสระอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด
- 3.3 ผู้บริหารสูงสุดของสายงานทรัพยากรบุคคลของบริษัทหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสูงสุดของสายงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ

4. คุณสมบัติของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ

- 4.1 เป็นกรรมการบริษัท
- 4.2 มีความรู้ความสามารถ เข้าใจถึงลักษณะธุรกิจและบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ คณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงมีความรู้เรื่องการทำกับดักเชิงการเป็นอย่างดี
- 4.3 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ติดตามการเปลี่ยนแปลงเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการในระดับสากลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายด้านการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการของบริษัท
- 4.4 มีความเข้าใจแนวทางการพัฒนาศักยภาพและทักษะของกรรมการและผู้บริหารแต่ละท่านให้มีความเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 4.5 สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็น รวมทั้ง รายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้โดยอิสระและสามารถอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ
- 4.6 มีความเป็นอิสระและเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้ที่สมควรได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัททดแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระ หรือกรณีอื่นๆ รวมทั้ง จัดเตรียมข้อมูลของบุคคลดังกล่าวอย่างเพียงพอเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา

5. วาระการดำรงตำแหน่ง

ให้กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งตามรอบระยะเวลาการเป็นกรรมการบริษัท โดยกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ควรเฝ้าระวังในการเป็นกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการที่ไม่ควรหกดวาระพร้อมกัน

นอกจากนี้การพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ลาออก
- (2) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการตามกฎหมายฉบับนี้
- (3) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการคนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธานกรรมการบริษัท ทั้งนี้การลาออกนั้นจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงประธานกรรมการบริษัท

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการว่างลง เพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนขึ้นเป็นกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการแทนภายใน 3 เดือนนับตั้งแต่วันที่ตำแหน่งว่างลง เพื่อให้กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมีจำนวนครบตามที่กำหนด

ทั้งนี้ ในกรณีที่กรรมการในคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ มากกว่ากึ่งหนึ่งหรือทั้งหมดจะหมดวาระ คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ควรแจ้งให้คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการอิสระ หรือกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารท่านอื่นทำหน้าที่แทน

6. การประชุม

ให้มีการเรียกประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ตามที่คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการหรือประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการเห็นว่าจำเป็นและเหมาะสม อย่างไรก็ตามต้องจัดให้มีการประชุมไม่น้อยกว่าปีละ 2 ครั้ง

ในการเรียกประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ให้ประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการหรือเลขานุการคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ โดยคำสั่งของประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ แจ้งไปยังกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นรีบด่วนจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ควรจัดให้มีการประชุมในเรื่องต่างๆตามขอบเขตหน้าที่

7. องค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ต้องมีกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะถือเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมและกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ แต่ละคนควรเข้าร่วมประชุมอย่างน้อยร้อยละ 75 ของจำนวนครั้งการประชุมที่ได้จัดให้มีขึ้นในรอบปี

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ ในการลงมติของคณะกรรมการให้กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น

การลงมติของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ อาจกระทำได้โดยไม่ต้องมีการประชุมและมีผลสมบูรณ์เสมือนหนึ่งว่าได้มีการประชุมลงมติแล้ว เมื่อกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการทุกคนได้ลงลายมือชื่อรับรองไว้ในมตินั้นๆ

8. ค่าตอบแทน

กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ได้รับค่าตอบแทนจากบริษัทตามที่คณะกรรมการบริษัทพิจารณากำหนดและเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี โดยโครงสร้างและองค์ประกอบของค่าตอบแทนที่กำหนดจะต้องเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กรรมการแต่ละคนได้รับมอบหมายและอยู่ในระดับที่สามารถจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้ได้ หรือเทียบเคียงได้ในอุตสาหกรรมระดับเดียวกัน

9. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการมีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบปีละครั้ง

10. การทบทวนกฎบัตร

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการจะทบทวน สอบทานและประเมินความเพียงพอและความเหมาะสมของกฎบัตรเป็นประจำทุกปีและหากมีการปรับปรุงอย่างเป็นสำคัญจะนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

11. การรายงาน

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการจะรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และจัดทำรายงานของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการเพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทและลงนามโดยประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ นอกจากนี้ประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการควรเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อเสนอข้อมูลและตอบข้อซักถามของผู้ถือหุ้น