



**Available in Thai only**



ISO 9001, ISO 14001 & ISO 45001 CERTIFIED

**กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน**  
**(Charter of Nomination and Compensation Committee)**

**บริษัท ทางยกระดับดอนเมือง จำกัด (มหาชน)**



## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

### 1. องค์ประกอบ คุณสมบัติ และวาระการดำรงตำแหน่ง

#### 1.1 องค์ประกอบและคุณสมบัติ

- (1) ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท
- (2) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนประกอบไปด้วยกรรมการอิสระจำนวนสาม (3) คน ที่เลือกจากคณะกรรมการบริษัท (โดยมีค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด)
- (3) คณะกรรมการบริษัทอาจมีคำสั่งแต่งตั้งกรรมการเพิ่มเติมอีกก็ได้
- (4) ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ทำหน้าที่เป็น เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

#### 1.2 วาระการดำรงตำแหน่ง

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งไปจนกว่าคณะกรรมการบริษัท จะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง และ/หรือ แต่งตั้งบุคคลใหม่เข้าไปดำรงตำแหน่งแทน

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจพ้นจากตำแหน่ง ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากการเป็นกรรมการบริษัท

### 2. หน้าที่และความรับผิดชอบ

#### 2.1 ขอบเขตในการสรรหาและการประเมิน

- (1) พิจารณาสรรหาผู้ที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง หรือเมื่อครบวาระ และเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ เพื่อให้เลือกตั้ง
- (2) พิจารณาสรรหาผู้ที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ ในกรณีที่มีตำแหน่งว่างลงหรือครบวาระ โดยอาจพิจารณากลับกรองและคัดเลือกจากระดับกรรมการภายในบริษัทฯ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม หรือพิจารณาสรรหาบุคคลจากภายนอก เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และแผนการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อย่างมีหลักเกณฑ์และโปร่งใส ตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อให้เลือกตั้ง



- (3) พิจารณาแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ และกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของ คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย กรรมการรายบุคคล ตลอดจนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการผู้จัดการ รายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัท และติดตามผลการแก้ไข ปรับปรุงตามผลการประเมิน
- (4) พิจารณาคุณสมบัติของกรรมการอิสระ และกำหนดเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ในการสรรหา และ คัดเลือกกรรมการบริษัทฯ กรรมการอิสระ กรรมการชุดย่อยต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับบริษัท ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ รวมทั้งข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณา
- (5) พิจารณาโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย ต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ และสภาพการณ์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความหลากหลายทางด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ความสามารถเฉพาะ ด้าน และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดจนการมีส่วนร่วม ในการสร้างคุณประโยชน์ให้แก่บริษัทฯ และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท
- (6) สนับสนุนให้มีการเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการ
- (7) พิจารณาสรรหาผู้ที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ กรรมการผู้จัดการ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง และเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อเลือกตั้งตามข้อบังคับของบริษัทฯ ตลอดจนพิจารณา กำหนด / ติดตามและทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) ของ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทฯ เป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง
- (8) ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีอำนาจเรียกประชุม และกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ และวาระของการประชุมตามที่เห็นสมควร โดยในการประชุมต้องมีคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน มาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง (1/2) จึงจะครบองค์ประชุม  
ในกรณีที่ไม่มีประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือประธานกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนใดคนหนึ่งเป็นผู้เรียกประชุม
- (9) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย



## 2.2 ขอบเขตในการพิจารณาคำตอบแทน

- (1) จัดทำหลักเกณฑ์และนโยบายในการกำหนดคำตอบแทนกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อยต่าง ๆ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ กรรมการผู้จัดการ
- (2) พิจารณาคำตอบแทนตลอดจนผลประโยชน์อื่นใดที่เหมาะสมให้แก่กรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อยต่างๆ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการผู้จัดการ โดยคำนึงถึงผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเทียบเคียงได้กับอัตราคำตอบแทนกรรมการของบริษัทอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน และมีขนาดธุรกิจใกล้เคียงกัน และเสนอขออนุมัติตามข้อบังคับของบริษัทฯ หรือตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี)
- (3) กลั่นกรองงบประมาณ ค่าจ้าง เงินโบนัสและผลประโยชน์อื่นใดของพนักงาน ลูกจ้าง ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาบริษัทฯ โดยภาพรวม ก่อนเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ภายใต้งบประมาณประจำปี
- (4) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และกำหนดแนวทางการจัดสรรคำตอบแทนและผลประโยชน์อื่นใด ซึ่งรวมถึงผลตอบแทนในรูปของหลักทรัพย์ในรูปแบบของใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นหรือหลักทรัพย์อื่นใด ให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน

2.3 ส่งเสริมสนับสนุนในการทำธุรกิจที่ยั่งยืนในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ หรือ Environment Social and Governance (ESG) โดยแยกความชัดเจน ด้าน ESG เป็น 3 ด้าน ได้แก่ E in-process, S in-process, และ G in-process ให้สอดคล้องกับกฎหมาย แนวทาง หลักเกณฑ์ และเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานภาครัฐและขององค์กรที่ทำหน้าที่กำกับดูแลบริษัทฯ เช่น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และแนวปฏิบัติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

## 3. การประชุม

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนกำหนดจำนวนครั้งของการประชุมได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้

## 4. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนมีหน้าที่ต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท โดยอาจรายงานเรื่องที่สำคัญและมติที่ประชุมให้คณะกรรมการบริษัททราบทุกครั้งที่มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน



5. การสอบทานกฎบัตร

ให้มีการสอบทานความเหมาะสมของกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละหนึ่ง (1) ครั้ง

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน 2566 เป็นต้นไป

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'นายสมบัติ พานิชชีวะ'.

(นายสมบัติ พานิชชีวะ)

ประธานกรรมการ

บริษัท ทางยกระดับดอนเมือง จำกัด (มหาชน)