



กฎบัตร

คณะกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทนและกำกับดูแลกิจการ

บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)



กฎบัตร

คณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทนและกำกับดูแลกิจการ (“คณะกรรมการสรรหาฯ”) จัดตั้งโดยมติของที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ให้การดำเนินงานของเด็มโก้ เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักในการกำกับดูแล ให้มีกรอบและกลไกในการกำกับดูแลนโยบายและการดำเนินงานของเด็มโก้ เพื่อให้มั่นใจว่าเด็มโก้ มีการสรรหาและพัฒนากรรมการและผู้บริหารระดับสูงให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายกับมีขนาด องค์กรประกอบ สัดส่วนกรรมการที่เหมาะสม มีกระบวนการสรรหา คัดเลือกที่โปร่งใส ชัดเจน ตลอดจนมีโครงสร้าง และอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบและจูงใจให้คณะกรรมการบริษัทนำพากลุ่มธุรกิจ เด็มโก้ให้ดำเนินงานตามเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว กับมีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ประจำปี ของคณะกรรมการบริษัท เพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ ในด้านการกำกับดูแลกิจการ มีเป้าหมายหลักในการสร้างคุณค่าให้แก่กลุ่มธุรกิจเด็มโก้อย่างยั่งยืน มีการประกอบ ธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิ มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสีย เป็นประโยชน์ต่อสังคม กับการพัฒนาหรือลดผลกระทบด้านลบ ต่อสิ่งแวดล้อมและสามารถปรับตัวได้ภายใต้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลง

2. คำนิยาม

“เด็มโก้” หมายถึง บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)

“กลุ่มธุรกิจเด็มโก้” หมายถึง กลุ่มบริษัท ซึ่งประกอบด้วยบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย บริษัทร่วม และกิจการร่วมค้า ที่เด็มโก้มีอำนาจควบคุมในการบริหารจัดการ

“ผู้มีอำนาจในการจัดการ” หมายถึง

- 1) ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer : CEO) กรรมการผู้จัดการ (President) รองกรรมการผู้จัดการอาวุโส (FSEVP) รองกรรมการผู้จัดการ (SEVP) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ (EVP) กรรมการที่เป็นผู้บริหาร หรือผู้บริหารระดับสูงซึ่งมีตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- 2) บุคคลซึ่งกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ทำสัญญาให้มีอำนาจในการบริหารงานทั้งหมดหรือบางส่วน
- 3) บุคคลซึ่งตามพฤติการณ์มีอำนาจควบคุมหรือครอบงำ ผู้จัดการ กรรมการ หรือการจัดการของกลุ่มธุรกิจ เด็มโก้ให้ปฏิบัติตามคำสั่งของตนในการกำหนดนโยบายหรือการดำเนินงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้

“กรรมการที่เป็นผู้บริหาร” หมายถึง

- 1) กรรมการที่ทำหน้าที่บริหารงานในตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) กรรมการผู้จัดการ (President) รองกรรมการผู้จัดการ (SEVP) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ (EVP) หรือผู้ซึ่งมีตำแหน่งเทียบเท่าที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- 2) กรรมการที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการบริการงานใด ๆ เยี่ยงผู้บริหาร และให้หมายความรวมถึงบุคคลในคณะกรรมการบริหาร (Executive Committee)
- 3) กรรมการที่มีอำนาจลงนามผูกพัน เว้นแต่เป็นการลงนามผูกพันตามรายการที่คณะกรรมการบริษัทมีมติอนุมัติไว้แล้วเป็นรายกรณี และเป็นการลงนามร่วมกับกรรมการรายอื่น

“กรรมการอิสระ” หมายถึง กรรมการอิสระของเด็มโก้ที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามประกาศของเด็มโก้และกรรมการอิสระจะต้องถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 0.5 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ โดยให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย ซึ่งข้อห้ามกรรมการอิสระไม่ให้ ถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 0.5 นี้ ถือเป็นเกณฑ์ที่สูงกว่าข้อห้ามตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน ซึ่งกำหนดไว้ว่ากรรมการอิสระต้องถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทที่ตนเป็นกรรมการ

3. องค์ประกอบและคุณสมบัติ

- 3.1 คณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ (“คณะกรรมการสรรหาฯ”) ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท โดยมีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ซึ่งประกอบด้วยกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร โดยกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และกำกับดูแลกิจการ (“กรรมการสรรหาฯ”) ส่วนใหญ่ต้องเป็นกรรมการอิสระ และให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหาฯ ที่เป็นกรรมการอิสระคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการสรรหาฯ
- 3.2 กรรมการสรรหาฯ จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสม ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจถึงคุณสมบัติ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตน
- 3.3 คณะกรรมการสรรหาฯ สามารถแต่งตั้งพนักงานของเด็มโก้ จำนวน 1 คน ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ

4. วาระการดำรงตำแหน่งและการประชุม

- 4.1 กรรมการสรรหาฯ มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยจะครบวาระการดำรงตำแหน่งในการประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหุ้นพร้อมกับการครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ทั้งนี้ กรรมการสรรหาฯ ที่พ้นตำแหน่งตามวาระอยู่รักษาการในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่

ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการมาแทนตำแหน่ง เว้นแต่กรณีที่ครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทโดยไม่ได้รับเลือกให้กลับเข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการอีก

กรณีตำแหน่งกรรมการสรรหาฯ วางลง ให้คณะกรรมการบริษัทเลือกกรรมการที่มีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามเข้าเป็นกรรมการสรรหาฯ แทน โดยกรรมการสรรหาฯ ที่เข้าดำรงตำแหน่งแทนนั้นจะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

4.2 การประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ อาจจัดให้มีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ ทั้งนี้ การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต้องมีการดำเนินการตามกฎหมาย และมาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง

4.3 คณะกรรมการสรรหาฯ จะต้องจัดให้มีการประชุมไม่น้อยกว่า 4 ครั้งต่อปี โดยกรรมการต้องมาประชุมด้วยตนเอง เว้นแต่กรณีมีความจำเป็นที่กรรมการท่านใดไม่สามารถมาร่วมประชุมด้วยตนเองได้สามารถร่วมประชุมผ่านระบบการประชุมทางจอภาพ (Video Conference) ได้

กรณีที่ประธานกรรมการสรรหาฯ เห็นว่ามีความจำเป็นรีบด่วนที่จะต้องได้รับมติกรรมการสรรหาฯ แต่ไม่มีกรรมการที่สามารถร่วมประชุมด้วยตนเองในจำนวนที่ครบเป็นองค์ประชุมได้ ประธานกรรมการสรรหาฯ สามารถกำหนดให้มีมติเป็นมติเวียนได้ โดยให้กรรมการแต่ละท่านลงมติในเอกสารการลงมติหรือลงมติผ่านระบบการประชุมทางจอภาพ (Video Conference) หรือผ่านระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Email) ทั้งนี้ โดยให้จัดทำบันทึกมติคณะกรรมการสรรหาฯ ดังกล่าวเป็นหนังสือ และให้กรรมการแต่ละท่านลงนามไว้เป็นหลักฐาน และรายงานให้คณะกรรมการสรรหาฯ ในคราวประชุมครั้งถัดไปรับทราบ และให้จัดบันทึกเรื่องดังกล่าวไว้ในรายงานการประชุมในครั้งนั้นด้วย

4.4 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ต้องมีกรรมการร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม

4.5 ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาฯ ไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาฯ ที่เข้าร่วมประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

4.6 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการสรรหาฯ ที่ร่วมประชุม โดยกรรมการสรรหาฯ หนึ่งคนมีเสียงหนึ่งเสียง ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาดสำหรับการวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม กรณีที่กำหนดให้ใช้มติเวียนให้ถือเสียงข้างมากของจำนวนกรรมการสรรหาฯ ที่มีอยู่ทั้งหมดในขณะนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานกรรมการสรรหาฯ ออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ทั้งนี้ กรรมการสรรหาฯ ผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องใดไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น เว้นแต่เป็นการพิจารณาด้านค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ในกฎบัตรฉบับนี้

4.7 คณะกรรมการบริษัทจะได้รับรายงานการประชุมของคณะกรรมการสรรหาฯ แต่ครั้งเพื่อทราบอย่างทันที

5. การกิจและความรับผิดชอบ

5.1 ด้านการสรรหา

- 1) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหากรรมการ และผู้มีอำนาจในการจัดการ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ และส่งนโยบายดังกล่าวให้หน่วยงานกำกับเมื่อมีการร้องขอ
- 2) คัดเลือกและเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนดเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย และผู้มีอำนาจในการจัดการ ให้คณะกรรมการพิจารณาอื่นที่เหมาะสม

ทั้งนี้ ในการเสนอชื่อกรรมการบริษัท คณะกรรมการสรรหาฯ จะพิจารณาถึงประสบการณ์อย่างน้อยด้านหนึ่งด้านใดที่สำคัญสำหรับคณะกรรมการบริษัท (เช่น วิศวกรรม พลังงานทดแทน บัญชีและบริหารการเงิน กฎหมาย เทคโนโลยี บริหารธุรกิจ บริหารทรัพยากรบุคคล ฯลฯ ตลอดจนพิจารณาถึงความสามารถที่ช่วยให้การดำเนินการของคณะกรรมการบริษัทเป็นไปอย่างรอบคอบยิ่งขึ้น ความสามารถในการดำเนินการตัดสินใจทางธุรกิจอย่างมีเหตุผล ความสามารถในการคิดอย่างมีกลยุทธ์ แสดงให้เห็นได้ถึงความสามารถในการเป็นผู้นำ รวมทั้งมีความชำนาญในวิชาชีพระดับสูง และมีความซื่อสัตย์ ตลอดจนมีคุณสมบัติส่วนบุคคลอื่นที่เหมาะสม

- 3) ดูแลให้คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย มีขนาด และองค์ประกอบที่เหมาะสมกับองค์กร รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ
- 4) เปิดเผยนโยบาย และรายละเอียดของกระบวนการสรรหาในรายงานประจำปีของเด็มโก้
- 5) สร้างความมั่นใจว่าเด็มโก้มีแผนการสืบทอดตำแหน่ง และความต่อเนื่องในการบริหารที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งประธานกรรมการบริหาร ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ และผู้มีอำนาจในการจัดการ และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

5.2 ด้านค่าตอบแทน

- 1) กำหนดนโยบายจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น รวมถึงจำนวนค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นให้แก่กรรมการบริษัท และผู้มีอำนาจในการจัดการ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และ

- นำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ และ/หรือนำเสนอ เพื่อขอความเห็นชอบจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี และส่งนโยบายดังกล่าวให้หน่วยงานกำกับหากมีการร้องขอ
- 2) ดูแลให้กรรมการบริษัท และผู้มีอำนาจในการจัดการ ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ
 - 3) กำหนดแนวทางในการประเมินผลงานของกรรมการบริษัท และผู้มีอำนาจในการจัดการเพื่อพิจารณาผลตอบแทนประจำปี
 - 4) เปิดเผยนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน และเปิดเผยค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งจัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทน โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมายการดำเนินงาน และความเห็นของคณะกรรมการสรรหาฯ ไว้ในรายงานประจำปีของเด็มโก้
 - 5) เสนอแนะค่าตอบแทนที่เหมาะสมของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
 - 6) ทบทวนข้อเสนอของฝ่ายจัดการเรื่องนโยบายจ่ายค่าตอบแทน แผนการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์พิเศษอื่นนอกเหนือจากเงินค่าจ้างสำหรับพนักงานเด็มโก้ และเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
 - 7) ทบทวนเป้าหมายและหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Target and Criteria) สำหรับเด็มโก้ ปรธานกรรมการบริหาร ปรธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ และเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ
 - 8) เสนอแนะค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับปรธานกรรมการบริหาร ปรธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ เลขานุการบริษัท เลขานุการคณะกรรมการชุดย่อยและที่ปรึกษาบริษัท ต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

5.3 ด้านการกำกับดูแลกิจการ

- 1) กำหนดนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ ติดตามเพื่อให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ รวมถึงทบทวนและปรับปรุงนโยบายให้มีความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ
- 2) กำกับดูแลให้การปฏิบัติงานของเด็มโก้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของหน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมาย เช่น สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นต้น
- 3) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของปรธานกรรมการ กรรมการรายบุคคล คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และปรธานเจ้าหน้าที่บริหาร

5.4 ด้านนโยบายทรัพยากรบุคคลและวัฒนธรรมองค์กร

- 1) พิจารณาให้ความเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการทำธุรกิจของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ซึ่งรวมถึงการปรับปรุง และพัฒนาบุคลากรให้มีจำนวน ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และแรงจูงใจที่เหมาะสม
- 2) กำหนดนโยบาย และกำกับให้มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ และผู้มีอำนาจในการจัดการอื่น โดยระบุตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่แทน พร้อมจัดให้มีระบบพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อม
- 3) พิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับแผนการปลูกฝัง และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

5.5 คณะกรรมการสรรหาฯ ควรประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเป็นประจำ และนำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท

5.6 คณะกรรมการสรรหาฯ อาจพิจารณาภารกิจในด้านสรรหา ด้านค่าตอบแทน ด้านบรรษัทภิบาล และด้านการพัฒนาความยั่งยืน ตลอดจนมาตรฐานการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน สำหรับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ทั้งหมดหรือบางส่วนได้ตามความเหมาะสม และตามที่เห็นสมควร

5.7 ดำเนินการใด ๆ ตามหน้าที่ ที่กฎหมาย กฎ ประกาศ ระเบียบ หรือ คำสั่งของทางการที่เกี่ยวข้องกำหนด

6. ที่ปรึกษา

คณะกรรมการสรรหาฯ อาจขอความเห็นทางวิชาชีพจากที่ปรึกษาภายนอกได้ โดยเด็มโก้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าว

7. การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาฯ จะทบทวนกฎบัตรนี้ทุกปี และจะเสนอแนะการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามที่เห็นสมควร เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

(นายเสริมศักดิ์ จารุมนัส)

ประธานกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทนและกำกับดูแลกิจการ

กฎบัตรนี้ได้รับการทบทวนจากที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 6 พฤษภาคม 2564

กฎบัตรนี้ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2564 เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2564