



กฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน  
(Nomination and Compensation Committee : NC)

บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)



## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (Nomination and Compensation Committee Charter)

### 1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (“คณะกรรมการสรรหาฯ”) จัดตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การดำเนินงานของเด็มโก้ เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักในการสรรหาและพัฒนา กรรมการและผู้บริหารระดับสูงให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย รวมถึงมีจำนวน องค์ประกอบ สัดส่วนกรรมการที่เหมาะสม มีกระบวนการสรรหา คัดเลือกที่โปร่งใส ชัดเจน ตลอดจนมีโครงสร้างและอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบและจูงใจให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทนำพากลุ่มธุรกิจเด็มโก้ให้ดำเนินงานตามเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว

### 2. คำนิยาม

“เด็มโก้”	หมายถึง บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)
“คณะกรรมการบริษัท”	หมายถึง คณะกรรมการบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)
“กลุ่มบริษัทเด็มโก้”	หมายถึง บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) (เด็มโก้) บริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด (DP) บริษัท เด็มโก้ เดอลาว จำกัด (DDL) บริษัท เด็มโก้ เอ็นเนอจี แอนด์ ยูทิลิตี้ จำกัด (DEU)
“กลุ่มธุรกิจเด็มโก้”	หมายถึง กลุ่มบริษัท ซึ่งประกอบด้วยบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย บริษัทร่วม และกิจการร่วมค้า ที่เด็มโก้มีอำนาจควบคุมในการบริหารจัดการ
“บริษัทแม่”	หมายถึง บริษัทใด ๆ ที่มี “อำนาจควบคุมกิจการ” ของอีกบริษัทหนึ่ง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม
“บริษัทย่อย”	หมายถึง บริษัทที่เด็มโก้มีอำนาจควบคุมในการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการ ทางด้านการดำเนินงานและทางการเงิน ของบริษัทในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>(ก) การถือหุ้นเกินกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น ไม่ว่าจะทางโดยตรงหรือทางอ้อม หรือ</li> <li>(ข) การมีอำนาจควบคุมคะแนนเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทนั้น ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หรือไม่ว่าเพราะเหตุใด หรือ</li> <li>(ค) การมีอำนาจควบคุมการแต่งตั้งหรือถอดถอนกรรมการตั้งแต่กึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด ในบริษัทนั้น ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม</li> <li>(ง) ให้รวมถึงบริษัทที่อยู่ภายใต้อำนาจควบคุมกิจการของบริษัทตาม (ก) - (ค) ต่อไป เป็นทอด ๆ ด้วย</li> </ul>

**“บริษัทร่วม”**

(จ) การถือหุ้นตามข้อ (ก) - (ง) ให้นับรวมหุ้นที่ถือโดยบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง

หมายถึง

- (ก) บริษัทที่เด็มโก้หรือบริษัทย่อยถือหุ้นรวมกันตั้งแต่ร้อยละ 20 แต่ไม่เกินร้อยละ 50 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทที่ถูกถือหุ้นนั้น
- (ข) บริษัทที่เด็มโก้หรือบริษัทย่อยมีอำนาจในการมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายทางการเงินและการดำเนินงานของบริษัท แต่ไม่ถึงระดับที่จะควบคุมนโยบายดังกล่าว และไม่ถือเป็นบริษัทย่อยหรือกิจการร่วมค้า

**“คณะกรรมการสรรหาฯ”**

หมายถึง คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ของบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)

**“คณะกรรมการของบริษัทย่อย/  
บริษัทร่วม”**

หมายถึง คณะกรรมการบริษัทของบริษัทย่อย / บริษัทร่วม ภายใต้บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)

**“ฝ่ายจัดการ”**

หมายถึง กรรมการที่เป็นผู้บริหาร ผู้บริหารระดับสูง และกรรมการบริหารของ เด็มโก้ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการจัดการและนำนโยบาย แผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ

**“กรรมการที่เป็นผู้บริหาร”**

หมายถึง

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

**“กรรมการอิสระ”**

หมายถึง กรรมการอิสระของเด็มโก้ที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามประกาศของเด็มโก้ และกรรมการอิสระจะต้องถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 0.5 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ โดยให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย ซึ่งข้อห้ามกรรมการอิสระไม่ให้ถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 0.5 นี้ ถือเป็นเกณฑ์ที่สูงกว่าข้อห้ามตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน ซึ่งกำหนด

**“ผู้บริหารระดับสูง”**

ไว้ว่ากรรมการอิสระต้องถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทที่ตนเป็นกรรมการ

หมายถึง ผู้บริหารระดับรองกรรมการผู้จัดการ (SEVP) ขึ้นไป ผู้บริหารสูงสุดด้านบัญชี บริหารการเงินและงบประมาณ (CFO) และเลขานุการบริษัท

**“ผู้บริหาร”**

หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากเด็มโก้ให้เป็นผู้บริหารจัดการและมีอำนาจอนุมัติควบคุมดูแลให้คำแนะนำติดตามผล แก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชาให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบริษัท ตั้งแต่ระดับผู้จัดการหน่วยงานขึ้นไปหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่าผู้จัดการขึ้นไป (ตั้งแต่ AVP ที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการหน่วยงาน ขึ้นไป)

**3. องค์ประกอบและคุณสมบัติ****3.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาฯ**

- 3.1.1 คณะกรรมการสรรหาฯ ประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน โดยกรรมการทั้งหมดควรเป็นกรรมการอิสระ หากไม่สามารถเป็นกรรมการอิสระได้ทั้งหมด ควรเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและต้องประกอบด้วยกรรมการอิสระไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
- 3.1.2 คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งกรรมการสรรหาฯ ที่เป็นกรรมการอิสระคนหนึ่ง เป็นประธานกรรมการสรรหาฯ จากการเสนอชื่อของกรรมการสรรหาฯ
- 3.1.3 คณะกรรมการสรรหาฯ มอบหมายให้ผู้บริหารของเด็มโก้ 1 คนทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ

**3.2 คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาฯ**

- 3.2.1 กรรมการสรรหาฯ เป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ ความสามารถในด้านการบริหารจัดการธุรกิจ การพัฒนาบุคลากร การวางแผนกลยุทธ์ กฎหมาย การบริหารความเสี่ยง มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงวิญญูชน
- 3.2.2 เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจถึงลักษณะธุรกิจของกลุ่มบริษัทเด็มโก้ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาฯ รวมทั้งความรู้เรื่องการกำกับดูแลกิจการเป็นอย่างดี
- 3.2.3 เป็นผู้ที่ยุ่จักบุคคลที่หลากหลาย ในแต่ละสาขาอาชีพ หรือความถนัด เพื่อที่จะสามารถสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับกลุ่มบริษัทเด็มโก้

#### 4. วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง

##### 4.1 วาระการดำรงตำแหน่ง

- 4.1.1 คณะกรรมการสรรหาฯ ต้องได้รับการแต่งตั้งและพิจารณาปรับเปลี่ยน โดยมติของที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท
- 4.1.2 กรรมการสรรหาฯ มีวาระการปฏิบัติงานตามวาระของการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกได้
- 4.1.3 กรณีตำแหน่งกรรมการสรรหาฯ ว่างลง เพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการสรรหาฯ เสนอชื่อกรรมการบริษัทที่มีคุณสมบัติเหมาะสมครบถ้วน ให้คณะกรรมการบริษัทอนุมัติแต่งตั้ง เป็นกรรมการสรรหาฯ ภายในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้คณะกรรมการสรรหาฯ มีจำนวนและองค์ประกอบครบตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้

##### 4.2 การพ้นจากตำแหน่ง

- 4.2.1 กรรมการสรรหาฯ นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการพ้นตำแหน่ง เมื่อ
  - 1) ตาย
  - 2) ลาออก
  - 3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชน และ/หรือกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
  - 4) ที่ประชุมผู้ถือหุ้นลงมติให้ออกด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียงและมีหุ้นนับรวมกันได้ ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง ของจำนวนหุ้นที่ถือโดยผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียง
  - 5) ศาลมีคำพิพากษาหรือคณะกรรมการบริษัทมติให้ออก
  - 6) มีรายงานผลการตรวจสอบภายในหรือมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำที่เป็นการทุจริตคอร์รัปชันและสินบน
- 4.2.2 กรรมการสรรหาฯ คนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการสรรหาฯ

#### 5. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

การสรรหาและการแต่งตั้งกรรมการ รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการถือเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งของการกำกับดูแลกิจการที่ดี การมีกระบวนการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีหลักเกณฑ์และเป็นไปอย่างโปร่งใส จะช่วยให้คณะกรรมการบริษัทสามารถสรรหากรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มาเสริมสร้างประสิทธิภาพของคณะกรรมการกลุ่มบริษัทเด็มโก้ ในการสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทเด็มโก้ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และทิศทางที่กำหนดไว้

## 5.1. ด้านการสรรหา

คณะกรรมการสรรหาฯ มีหน้าที่หลักในการพิจารณาองค์ประกอบของคณะกรรมการที่เหมาะสม สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับองค์ประกอบที่กำหนดไว้ นอกจากนี้คณะกรรมการสรรหาฯ ยังทำหน้าที่ในการสรรหา/กลั่นกรอง/คัดเลือก ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) และผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัท เด็มโก้ ด้วย

คณะกรรมการสรรหาฯ ได้รับมอบอำนาจในการทบทวน วิเคราะห์ และเสนอรายชื่อบุคคลที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งในการดำรงกรรมการ และผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัท เด็มโก้ ในการแต่งตั้งกรรมการ คณะกรรมการ บริษัทจะพิจารณาคัดเลือกจากรายชื่อที่คณะกรรมการสรรหาฯ เสนอ เพื่ออนุมัติแต่งตั้งหรือนำเสนอรายชื่อให้ผู้ถือหุ้น อนุมัติแต่งตั้งเป็นกรรมการตามแต่กรณีต่อไป ส่วนดุลยพินิจในการแต่งตั้ง CEO และผู้บริหารระดับสูงอยู่ในอำนาจของคณะกรรมการบริษัท

หน้าที่และความรับผิดชอบด้านการสรรหา มีดังนี้

- 5.1.1. กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหากรรมการ และผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ และส่งนโยบายดังกล่าวให้หน่วยงานกำกับเมื่อมีการร้องขอ
- 5.1.2. สรรหา / กลั่นกรอง / คัดเลือกและเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการในคณะกรรมการชด้อย และที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัท ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งหรือเสนอให้ผู้ถือหุ้น อนุมัติแต่งตั้ง ตามแต่กรณี  
ทั้งนี้ ในการเสนอชื่อกรรมการบริษัท คณะกรรมการสรรหาฯ จะพิจารณาถึงประสบการณ์อย่างน้อยด้านหนึ่งด้านใดที่สำคัญสำหรับคณะกรรมการบริษัท เช่น วิศวกรรม พลังงานทดแทน บัญชีและบริหารการเงิน บริหารธุรกิจ บริหารทรัพยากรบุคคล กฎหมาย เทคโนโลยี ฯลฯ และพิจารณาถึงความสามารถที่ช่วยให้การดำเนินการของคณะกรรมการบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ความสามารถในการดำเนินการตัดสินใจทางธุรกิจอย่างมีเหตุผล ความสามารถในการคิดอย่างมีกลยุทธ์ การแสดงให้เห็นได้ถึงความสามารถในการเป็นผู้นำ มีความชำนาญในวิชาชีพระดับสูง มีความซื่อสัตย์ ตลอดจนมีคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เหมาะสม
- 5.1.3. ดูแลให้คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชด้อย มีจำนวน และองค์ประกอบที่เหมาะสมกับองค์กร รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชด้อยจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ
- 5.1.4. ให้ความเห็นชอบการเสนอชื่อผู้บริหารเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงก่อนการเสนอคณะกรรมการบริษัทอนุมัติ

- 5.1.5. ให้ความเห็นชอบการเสนอชื่อผู้บริหารซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดในกลุ่มงาน สาย สายงาน สำนักงานหลัก ตามโครงสร้างการบริหารงานของบริษัท และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งเป็นกรรมการบริหาร
- 5.1.6. ให้ความเห็นชอบในการส่งบุคคลที่เป็นตัวแทนของเด็มโก้เข้าไปเป็นกรรมการ / ผู้บริหารในแต่ละบริษัทย่อย / บริษัทร่วม ตามสัดส่วนการถือหุ้นในแต่ละบริษัท เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลให้บริษัทย่อย / บริษัทร่วมดำเนินการตามแนวนโยบาย เป้าหมาย วิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ ของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ตลอดจนสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง
- 5.1.7. เปิดเผยนโยบาย และรายละเอียดของกระบวนการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงในรายงานประจำปีของเด็มโก้

## 5.2 ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ ถือเป็นเรื่องสำคัญอีกประการหนึ่งของการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งต้องมีกระบวนการและหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนที่โปร่งใส มีระดับและองค์ประกอบของค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ หลีกเลี่ยงการจ่ายค่าตอบแทนเกินสมควร เพื่อจูงใจ และรักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการให้อยู่กับเด็มโก้กับเป็นการสร้างความเชื่อมั่นที่มีต่อเด็มโก้ให้กับผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุนและผู้มีส่วนได้เสีย

คณะกรรมการสรรหาฯ มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัทเด็มโก้ เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้อนุมัติค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร(CEO) และผู้บริหารระดับสูง ส่วนค่าตอบแทนของกรรมการ คณะกรรมการบริษัทต้องนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

**หน้าที่และความรับผิดชอบด้านการกำหนดค่าตอบแทน มีดังนี้**

- 1) กำหนดนโยบายจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น รวมถึงจำนวนค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ให้แก่กรรมการบริษัท และผู้บริหารระดับสูง โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ และ/หรือนำเสนอ เพื่อขอความเห็นชอบจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี และส่งนโยบายดังกล่าวให้หน่วยงานกำกับดูแลหากมีการร้องขอ
- 2) ดูแลให้กรรมการบริษัท และผู้บริหารระดับสูง ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ
- 3) กำหนดแนวทางในการประเมินผลงานของกรรมการบริษัท และผู้บริหารระดับสูง เพื่อพิจารณาผลตอบแทนประจำปี
- 4) เปิดเผยนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน และเปิดเผยค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งจัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทน โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับเป้าหมาย การดำเนินงาน และความเห็นของคณะกรรมการสรรหาฯ ไว้ในรายงานประจำปีของเด็มโก้

- 5) เสนอแนะค่าตอบแทนที่เหมาะสมของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 6) ทบทวนข้อเสนอของฝ่ายจัดการเรื่องนโยบายจ่ายค่าตอบแทน แผนการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์พิเศษอื่นนอกเหนือจากเงินค่าจ้างสำหรับพนักงานเด็มโก้ และเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 7) ทบทวนเป้าหมายและหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Target and Criteria) สำหรับประธานเจ้าหน้าที่บริหารของเด็มโก้ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติ
- 8) ทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนประจำปีของผู้บริหารระดับสูงของเด็มโก้ ตามข้อเสนอของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยคำนึงถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งค่าตอบแทนนี้หมายรวมถึงการขึ้นค่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างและผลตอบแทน เงินรางวัลหรือโบนัสประจำปี ก่อนนำเสนอขออนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
- 9) เสนอแนะค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง เลขานุการบริษัท เลขานุการคณะกรรมการชุดย่อยและที่ปรึกษาบริษัท ต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ

5.3 คณะกรรมการสรรหาฯ ควรประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างน้อยปีละครั้ง และนำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท

5.4 คณะกรรมการสรรหาฯ อาจพิจารณาภารกิจในด้านสรรหา ด้านค่าตอบแทน สำหรับกลุ่มบริษัทเด็มโก้ ทั้งหมดหรือบางส่วนตามความเหมาะสมและตามที่เห็นสมควร

## 6. การประชุม

### 6.1 จำนวนครั้งการประชุม

6.1.1. คณะกรรมการสรรหาฯ ต้องจัดให้มีการประชุม อย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี และอาจจัดให้มีการประชุมวาระพิเศษเพิ่มเติมตามที่คณะกรรมการสรรหาฯ เห็นสมควร เมื่อมีระเบียบวาระที่ต้องหารือหรือพิจารณาร่วมกัน

6.1.2. การประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ อาจจัดให้มีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ ทั้งนี้ การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต้องมีการดำเนินการตามกฎหมาย และตามมาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง

กรณีที่ประธานกรรมการสรรหาฯ เห็นว่ามีความจำเป็นรีบด่วนที่จะต้องได้รับมติกรรมการสรรหาฯ แต่ไม่มีกรรมการที่สามารถร่วมประชุมด้วยตนเองในจำนวนที่ครบเป็นองค์ประชุมได้ ประธานกรรมการสรรหาฯ สามารถกำหนดให้มีมติเป็นมติเวียนได้ โดยให้กรรมการแต่ละท่านลงมติในเอกสารการลงมติหรือลงมติผ่านระบบการประชุมแบบ E-Meeting หรือผ่านระบบ Line ทั้งนี้ ให้จัดทำบันทึกมติคณะกรรมการสรรหาฯ ดังกล่าวเป็นหนังสือ โดยให้



กรรมการแต่ละท่านลงนามไว้เป็นหลักฐาน และรายงานคณะกรรมการสรรหา เพื่อทราบในคราวประชุมครั้งถัดไป ทั้งนี้ให้จัดบันทึกเรื่องดังกล่าวไว้ในรายงานการประชุมในครั้งนั้นด้วย

- 6.1.3. การจัดส่งหนังสือเชิญประชุมให้แก่กรรมการสรรหา ให้จัดส่งล่วงหน้าก่อนการประชุมไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ เพื่อให้กรรมการสรรหา มีเวลาในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ หรือเรียกข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม หนังสือเชิญประชุมจะต้องมีรายละเอียดวาระการประชุมและเอกสารประกอบการประชุม โดยวาระการประชุมจะครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท เว้นแต่ในกรณีจำเป็นหรือเร่งด่วน อาจแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่น หรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นได้

## 6.2 ผู้เข้าร่วมประชุม

- 6.2.1. การประชุมคณะกรรมการสรรหา ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม โดยกรรมการต้องเข้าประชุมด้วยตนเอง เว้นแต่กรณีมีความจำเป็นที่ไม่สามารถเข้าร่วมประชุม Physical Meeting ได้ก็สามารถเข้าร่วมประชุมแบบ E-Meeting ได้
- 6.2.2. ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหา ไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหา ที่เข้าร่วมประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

## 6.3 การลงคะแนนเสียง

- 6.3.1. การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมคณะกรรมการสรรหา ให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการสรรหา ที่ร่วมประชุมโดยกรรมการสรรหา หากมีเสียงหนึ่งเสียง ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาดสำหรับการวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม
- กรณีที่กำหนดให้ใช้มติเวียนให้ถือเสียงข้างมากของจำนวนกรรมการสรรหา ที่มีอยู่ทั้งหมดในขณะนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานกรรมการสรรหา ออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
- 6.3.2. กรรมการสรรหา ผู้มีส่วนได้เสียใด ๆ ในเรื่องที่พิจารณาสามารถให้ข้อเท็จจริง แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ เว้นแต่เป็นการพิจารณาด้านค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้

## 6.4 บันทึกรายงานการประชุม

ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้บันทึกและจัดทำรายงานการประชุม

## 7. การรายงาน

คณะกรรมการสรรหา มีหน้าที่รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัท อย่างสม่ำเสมอ

## 8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหา ควรประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง อย่างน้อยปีละครั้ง และนำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท

## 9. คำตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาฯ จะได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น

## 10. ที่ปรึกษา

คณะกรรมการสรรหาฯ อาจแต่งตั้งบุคคลจากภายนอกที่มีความรู้ มีประสบการณ์เป็นที่ปรึกษา เพื่อให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในประเด็นที่สำคัญต่าง ๆ ได้ โดยเด็มโก้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าว

## 11. การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาฯ จะทบทวนกฎบัตรนี้ทุกปี เพื่อพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาฯ ที่กำหนดไว้ และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

กฎบัตรฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 เป็นต้นไป

กฎบัตรนี้ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ และพิจารณาคำตอบแทน ครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2566 และได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2566