




บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

ระเบียบบริษัท

เรื่อง

คู่มือกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

	บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)	จัดทำครั้งแรก
	คู่มือ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	วันที่อนุมัติใช้ 24 กุมภาพันธ์ 2566
		หน้า 1 / 9

คู่มือกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนฉบับนี้ เป็นลิขสิทธิ์ของบริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่ม เพื่อมุ่งมั่นพัฒนาระบบการกำกับดูแลกิจการให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งออกโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์


คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พึงถือปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวทางคู่มือกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่กำหนดไว้นี้อย่างเคร่งครัด

เพื่อให้คู่มือกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นปัจจุบัน เหมาะสมกับสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลง จึงกำหนดให้มีการทบทวนคู่มือกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง การเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ ต้องได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัทเท่านั้น




(นายชัยวัฒน์ อุทัยวรรณ)

ประธานกรรมการ

	บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)	จัดทำครั้งแรก
	คู่มือ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	วันที่อนุมัติใช้ 24 กุมภาพันธ์ 2566
		หน้า 3 / 9

สารบัญ

	<u>หน้า</u>
1. หลักการและเหตุผล	4
2. วัตถุประสงค์	4
3. ขอบเขต	4
4. โครงสร้างคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	4
5. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	6
6. การประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	7
7. การประเมินผลคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	8
8. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	8
9. การพัฒนา ฝึกรวมกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	9

	บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)	จัดทำครั้งแรก
	คู่มือ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	วันที่อนุมัติใช้ 24 กุมภาพันธ์ 2566
		หน้า 4 / 9

1. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทดำเนินการสรรหากรรมการ ผู้บริหารระดับสูง ที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมตรงกับความต้องการของบริษัทตามหลักของบรรษัทภิบาลที่ดี เพื่อความโปร่งใสในการสรรหากรรมการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของกรรมการให้ตอบสนองต่อความจำเป็น ของธุรกิจ และเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ถือหุ้นว่าตัวบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติและศักยภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท รวมถึงทำหน้าที่ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย เพื่อให้การดำเนินกิจการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบริษัท

บริษัทได้สรุปหลักปฏิบัติและแนวปฏิบัติสำคัญที่เกี่ยวกับกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จากหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ และประกาศของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (“ตลท.”) สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (“สำนักงาน ก.ล.ต.”) เพื่อให้กรรมการใช้เป็นหลักและแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง

2. วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน


3. ขอบเขต

มีผลใช้กับกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนของบริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)

4. โครงสร้างคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

4.1 องค์ประกอบ

- 1) กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการของบริษัท
- 2) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า 2 คน
- 3) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี)
- 4) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือคณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนท่านหนึ่งเป็นประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
- 5) ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน แต่งตั้งบุคคลที่มีความเหมาะสม ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน


	บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)	จัดทำครั้งแรก
	คู่มือ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	วันที่อนุมัติใช้ 24 กุมภาพันธ์ 2566
		หน้า 5 / 9

4.2 คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 1) มีคุณสมบัติตามที่กฎหมาย ประกาศ และเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกำหนด โดยเฉพาะกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
 - 2) ดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท
 - 3) กรรมการอย่างน้อยหนึ่งรายที่มีความรู้เกี่ยวกับการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหาร หรือคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มอบหมายผู้เชี่ยวชาญภายในและ/หรือภายนอกบริษัท ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- นอกจากนี้ บริษัทจะพิจารณาคูณสมบัติในด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น ประสบการณ์ในธุรกิจ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และความมีจริยธรรม เป็นต้น

4.3 การดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง

- 1) กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี สอดคล้องตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และเมื่อครบวาระดำรงตำแหน่งอาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ได้ตามที่คณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) เห็นว่าเหมาะสม และให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่พ้นตำแหน่งตามวาระอยู่รักษาการในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการมาแทนตำแหน่ง เว้นแต่ กรณีที่ครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทแล้วแต่ไม่ได้รับเลือกให้กลับเข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทอีก
- 2) นอกเหนือจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - (1) เสียชีวิต
 - (2) ลาออกจากการเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยจะต้องแจ้งความจำนงในการลาออกต่อประธานกรรมการบริษัทเป็นหนังสือล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน พร้อมเหตุผล เพื่อให้คณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทพิจารณาแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (แล้วแต่กรณี)
 - (3) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัทตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคู่มือกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนนี้
 - (4) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

	บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)	จัดทำครั้งแรก
	คู่มือ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	วันที่อนุมัติใช้ 24 กุมภาพันธ์ 2566
		หน้า 6 / 9


- 3) ในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่ง ทำให้มีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ไม่ครบจำนวนตามที่คู่มือฉบับนี้กำหนด ให้คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน แทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีจำนวนครบตามที่คู่มือฉบับนี้กำหนดภายใน 3 เดือน นับจากวันที่จำนวนคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ไม่ครบถ้วน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ จะอยู่ในตำแหน่งเป็นระยะเวลาเท่าที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ผู้ออกจากตำแหน่ง

5. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บริษัทกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ดังนี้

การสรรหา

- 5.1 พิจารณาหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาความเหมาะสมของจำนวน โครงสร้าง และองค์ประกอบ ของคณะกรรมการ กำหนดคุณสมบัติของกรรมการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
- 5.2 พิจารณาสรรหา คัดเลือก และกลั่นกรองรายชื่อและประวัติของผู้ที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการ กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ในกรณีที่มีตำแหน่งว่างลง เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติตามหลักเกณฑ์การสรรหาประกอบกับฐานข้อมูล ต่างๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ
- 5.3 พิจารณาหลักเกณฑ์ในการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 5.4 ติดตามการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งและความต่อเนื่องในการบริหารที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 5.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงสุดของบริษัทเพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 5.6 สรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท

	บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)	จัดทำครั้งแรก
	คู่มือ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	วันที่อนุมัติใช้ 24 กุมภาพันธ์ 2566 หน้า 7 / 9

การพิจารณาค่าตอบแทน


- 5.7 กำหนดหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการ ชูดย่อย และผู้บริหาร โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาอนุมัติ แล้วแต่กรณี
- 5.8 เสนอแนะค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชูดย่อย และผู้บริหาร ให้มีผลตอบแทนที่ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 5.9 เปิดเผยกการกำหนดค่าตอบแทนและเปิดเผยค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ในรายงานประจำปีของบริษัท

การปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ

- 5.10 แนะนำให้คำปรึกษา การปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการ และการจัดการความยั่งยืน ต่อคณะกรรมการบริษัท
- 5.11 กำกับดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายจัดการให้เป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว
- 5.12 ส่งเสริมให้บริษัทมีการสื่อสารแก่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตระหนักและเข้าใจถึงนโยบายและแนวปฏิบัติด้านกำกับดูแลกิจการ จริยธรรมธุรกิจและ ข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น การพัฒนาความยั่งยืน และ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง
- 5.13 ปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท

6. การประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 6.1 ให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เกี่ยวกับการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และอาจเรียกประชุมเพิ่มเติมตามความจำเป็น โดยประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้เรียกประชุม

	บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)	จัดทำครั้งแรก
	คู่มือ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	วันที่อนุมัติใช้ 24 กุมภาพันธ์ 2566 หน้า 8 / 9


- 6.2 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องมีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนร่วมประชุมเลือกกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 6.3 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
- 6.4 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น
- 6.5 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจเชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวาระต่างๆ ที่พิจารณา เข้าร่วมประชุมได้ตามความเหมาะสม รวมถึงอาจพิจารณาให้มีการประชุมแยกต่างหากร่วมกับบุคคลอื่นเช่นว่านั้น หากเห็นว่ามีประเด็นหรือข้อควรหารือกันเป็นการเฉพาะ
- 6.6 ประธานอาจกำหนดให้จัดการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือส่งเป็นลายลักษณ์อักษร หรือจัดการในลักษณะอื่นได้ในกรณีจัด ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นไปตามพระราชกำหนดว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงกฎหมาย และระเบียบ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

7. การประเมินผลคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บริษัทจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทุกสิ้นปี เพื่อให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้ประเมินบทบาทและความสำเร็จในการกำกับดูแลการดำเนินงานในฐานะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนโดยรวม และจัดส่งคืนมายังบริษัทภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อรวบรวมข้อมูลและนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริษัทต่อไป

8. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 8.1 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีหน้าที่รับผิดชอบต่อประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และจัดให้มีรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบ และเปิดเผยต่อผู้ถือหุ้นเป็นประจำทุกปี
- 8.2 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ควรเปิดเผยการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด

	บริษัท ซีวิลเอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)	จัดทำครั้งแรก
	คู่มือ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	วันที่อนุมัติใช้ 24 กุมภาพันธ์ 2566 หน้า 9 / 9

9. การพัฒนา ฝึกอบรมกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้ความสำคัญกับการพัฒนาและฝึกอบรม โดยพิจารณารูปแบบและจัดทำแผนการพัฒนากกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพัฒนาความรู้ ของทั้งบุคลากรชุดปัจจุบันและที่เข้าใหม่ให้เข้าใจธุรกิจของบริษัท บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการต่างๆ ที่สำคัญ เช่น สภาวะเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม กฎเกณฑ์ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท เป็นต้น

เลขานุการที่ประชุมจะแจ้งไปยังกรรมการ เพื่อสอบถามความประสงค์ในการเข้ารับการอบรม และจัดให้เข้ารับการอบรมตามความจำเป็นและความเหมาะสม