

**กฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน  
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**

**หลักการและวัตถุประสงค์**

การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน มุ่งสนับสนุนให้รูปแบบและหลักเกณฑ์ การจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง ให้มีความเป็นธรรม และเป็นการตอบแทน บุคคลที่ช่วยงานของบริษัทประสบผลสำเร็จ

**โครงสร้าง องค์กรประกอบ การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และค่าตอบแทนของคณะกรรมการกำหนด ค่าตอบแทน**

ข้อ 1 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนแต่งตั้งโดยคณะกรรมการ ทอท. มีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ซึ่งพิจารณาแต่งตั้งจากกรรมการ ทอท. โดยกรรมการกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (Non-executive Director) และกรรมการอย่างน้อย 1 คนต้องเป็นกรรมการอิสระ

ข้อ 2 คณะกรรมการ ทอท. เป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทน หรือให้ผู้ที่ได้รับการ แต่งตั้งกรรมการกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมด เลือกบุคคลหนึ่งขึ้นมาเป็นประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้ประธานกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ และให้รองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ (สายงานบัญชี และการเงิน) เป็นเลขานุการ

ข้อ 3 กรรมการกำหนดค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่ง สาม (3) ปี หนึ่งปี หมายถึง ช่วงเวลา ระหว่างการประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นของปีที่ได้รับการแต่งตั้งจนถึงการประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นในปีถัดไป กรรมการที่พ้น ตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้อีก

ในกรณีที่กรรมการรายใดพ้นจากตำแหน่งก่อนครบกำหนดวาระ ให้คณะกรรมการ ทอท. พิจารณาแต่งตั้งกรรมการอื่นทดแทนกรรมการกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งดังกล่าว โดยมีวาระการดำรง ตำแหน่งเท่ากับเวลาที่เหลือของกรรมการที่ตนเข้าทำหน้าที่แทนนั้น

ข้อ 4 นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

ข้อ 4.1 ตาย

ข้อ 4.2 ลาออก

ข้อ 4.3 พ้นหรือลาออกจากตำแหน่งกรรมการ ทอท. ด้วยเหตุที่ระบุไว้ในข้อบังคับ ทอท.

การเปลี่ยนประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทนไม่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งของกรรมการ กำหนดค่าตอบแทนผู้อื่น

ข้อ 5 สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของประธานกรรมการและกรรมการกำหนดค่าตอบแทน กำหนดโดยที่ประชุมคณะกรรมการ ทอท. และที่ประชุมผู้ถือหุ้น

### **อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน**

ข้อ 6 พิจารณาแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่กรรมการ ทอท. และบุคคลภายนอก

ข้อ 7 กำหนดค่าตอบแทนโดยพิจารณาหลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรมให้แก่กรรมการ ทอท. และนำเสนอคณะกรรมการ ทอท. เพื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ

ข้อ 8 กำหนดค่าตอบแทนโดยพิจารณาหลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนให้แก่บุคคลภายนอกที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ อนุกรรมการ และผู้ทำงาน และนำเสนอคณะกรรมการ ทอท. เพื่อพิจารณาอนุมัติ  
**การพิจารณาแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน**

ข้อ 9 ทบทวนความเหมาะสมของแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

ข้อ 10 พิจารณาหลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัท

ข้อ 11 พิจารณาหลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนทั้งจำนวนเงินและสัดส่วนการจ่ายค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม ได้แก่

ข้อ 11.1 ค่าตอบแทนรายเดือน ค่าเบี้ยประชุม และสิทธิประโยชน์อื่น ให้คำนึงถึงปัจจัย 4 ประการ คือ (1) หลักเกณฑ์และอัตราตามที่กฎหมาย มติ ครม. และข้อบังคับกำหนด (2) หลักเกณฑ์และอัตราที่บริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกันใช้อยู่ (3) ผลประกอบการและขนาดของธุรกิจบริษัท (4) ความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของกรรมการบริษัท

ข้อ 11.2 ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงานของบริษัท (Incentive) เชื่อมโยงกับผลประกอบการและมูลค่าที่บริษัทสร้างให้กับผู้ถือหุ้น เช่น เงินปันผลที่จ่ายให้กับผู้ถือหุ้น เป็นต้น

### **การประชุมของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน**

ข้อ 12 ให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

ข้อ 13 ในการประชุมแต่ละครั้งของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน ต้องมีกรรมการกำหนดค่าตอบแทน เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มีอยู่ในขณะนั้นจึงถือเป็นองค์ประชุม

ข้อ 14 ในการลงมติของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน ให้ประธานกรรมการและกรรมการกำหนดค่าตอบแทนมีเสียงคนละหนึ่งเสียง และให้ถือคะแนนเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ กรณีที่มีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทนมีสิทธิลงคะแนน อีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด เลขานุการคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและผู้เข้าร่วมประชุมอื่นที่ไม่ใช่ประธานหรือกรรมการกำหนดค่าตอบแทนไม่มีสิทธิลงมติ

### **การรายงานของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน**

ข้อ 15 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท

ข้อ 16 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะต้องรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้น  
ในรายงานประจำปี โดยเปิดเผยรายละเอียดดังนี้

ข้อ 16.1 จำนวนครั้งที่กรรมการกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุม/จำนวนครั้ง  
ในการประชุม

ข้อ 16.2 ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรที่กำหนดไว้  
การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 17 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน จะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ  
กำหนดค่าตอบแทน และรายงานผลการประเมินประจำปีต่อคณะกรรมการ ทอท.

ที่ปรึกษา

ข้อ 18 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนสามารถขอรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญอิสระตามความเหมาะสม  
ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทโดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่คณะกรรมการ ทอท. มีมติอนุมัติ เป็นต้นไป

พลตำรวจโท



(จिरภพ ภูริเดช)

ประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทน  
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)



(นายสรารัฐ ทรงศิริโล)

ประธานกรรมการ  
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

**The Remuneration Committee Charter**  
**Airports of Thailand Public Company Limited**

**Principle and Objective**

The Remuneration Committee is responsible for establishing the methods and criteria for paying remuneration appropriate and fair for accomplishments as expected, and for appreciating persons who take part in the success of the company.

**Structure, Component, Appointment, Terms of Office, and Remuneration of the Committee**

**Item 1** The Remuneration Committee shall be appointed by the AOT Board of Directors and consist of at least three directors. The committee members shall be non-executive directors, and at least one of them shall be an independent director.

**Item 2** The AOT Board of Directors shall appoint a chairman of the Remuneration Committee or authorize the Remuneration Committee to select one of its members as the chairman. The chairman of the Committee must be the independent director. The Senior Executive Vice President (Accounting and Finance) shall serve as the secretary of the Committee.

**Item 3** The Remuneration Committee shall have an office term of three (3) years. One year means the period during the annual general shareholders' meeting in the year appointed to the annual general shareholders' meeting in the following year. Directors who have completed their term in rotation may be reappointed.

In case that any director has resigned prior to the completion of their office term, the AOT Board of Directors shall consider appointing other qualified persons to fill the position with the term of office that is equal to the remaining term of the replaced director.

**Item 4** Other than the completion of term of office, the status of members of the Remuneration Committee shall come to the end with the following reasons:

1. Pass away
2. Resignation
3. Displacement from AOT Board of Directors position under the AOT Regulations.

The change of the chairman of the Remuneration Committee does not affect the status of other committee members.

**Item 5** Fringe benefits and remuneration of the chairman and other members of the Remuneration Committee shall be determined in the meeting of the AOT Board of Directors, and in the meeting of the shareholder.

### **Authority, Duty and Responsibility of the Remuneration Committee**

**Item 6** To establish remuneration guidelines for the AOT Board of Directors and external persons.

**Item 7** To lay down fair remuneration by considering criteria and remuneration rates as well as fringe benefits for Board members, and propose those criteria and rates to the AOT Board of Directors for consideration prior to the shareholder's approval.

**Item 8** To formulate remuneration by considering criteria and remuneration rates for external persons who are appointed as members of committees, subcommittees, and working groups, and propose those criteria and rates to the AOT Board for approval.

### **Remuneration Guidelines and Criteria Consideration**

**Item 9** To review the appropriateness of the current remuneration guidelines

**Item 10** To consider the criteria and remuneration rates of the other companies in the same industry as the company.

**Item 11** To establish the criteria and remuneration rates, both appropriate amount and proportion of remuneration as follows:

**Item 11.1** Monthly fees, attendance fees and other fringe benefits shall take the following 4 factors into consideration:

1. Criteria and rates as specified by law, Cabinet resolutions, and regulations
2. Current criteria and rates of the other companies in the same industry
3. Operational performance and the size of the business
4. Responsibility, knowledge, competency and experience of the Directors

**Item 11.2** Incentive fees should be related to the company's value and performance created for the shareholders, e.g. the dividend distribution for the shareholders.

### **Meeting of the Remuneration Committee**

**Item 12** The Remuneration Committee shall arrange meetings at least twice a year.

**Item 13** In each meeting of the Remuneration Committee, not less than half of the existing committee members shall be required to constitute a quorum.

**Item 14** The chairman of the Remuneration Committee and the committee members shall have one vote, evenly. The decision shall be made upon a simple majority. In case of a tie, the decision shall be made by the final vote from the chairman. The secretary of the Remuneration Committee and other attendees who are not either the chairman or committee members are not entitled to vote.

### **Report of the Remuneration Committee**

**Item 15** The Remuneration Committee shall report their progress of work to the AOT Board of Directors.

**Item 16** The Remuneration Committee shall report to the shareholders by providing the following details in the AOT annual report.

**Item 16.1** Meeting attendances of each committee member and also the total number of meetings held.

**Item 16.2** Progress outcomes in accordance with the committee's Charter

### **Work Evaluation**

**Item 17** The Remuneration Committee shall evaluate their own work and report the annual evaluation to the AOT Board of Directors.

### **Advisor**

**Item 18** The Remuneration Committee can request advice from independent specialists as appropriate with the expenses of AOT, upon approval of the AOT Board of Directors.

This Charter is effective from the date of the AOT Board of Directors' approval onwards.

(Police Lieutenant General Jirabhop Bhuridej)

Chairman of the Remuneration Committee  
Airports of Thailand Public Company Limited

(Mr.Sarawut Songsivjai)

Chairman  
Airports of Thailand Public Company Limited

**กฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน  
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**

**หลักการและวัตถุประสงค์**

การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน มุ่งสนับสนุนให้รูปแบบและหลักเกณฑ์ การจ่ายค่าตอบแทนมีความเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง ให้มีความเป็นธรรม และเป็น การตอบแทน บุคคลที่ช่วยงานของบริษัทประสบผลสำเร็จ

**โครงสร้าง องค์กรประกอบ การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และค่าตอบแทนของคณะกรรมการกำหนด ค่าตอบแทน**

ข้อ 1 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนแต่งตั้งโดยคณะกรรมการ ทอท. มีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ซึ่งพิจารณาแต่งตั้งจากกรรมการ ทอท. โดยกรรมการกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (Non-executive Director) และกรรมการอย่างน้อย 1 คนต้องเป็นกรรมการอิสระ

ข้อ 2 คณะกรรมการ ทอท. เป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทน หรือให้ผู้ที่ได้รับ การแต่งตั้งกรรมการกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมด เลือกบุคคลหนึ่งขึ้นมาเป็นประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้ประธานกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการอิสระ และให้รองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ (สายงานบัญชี และการเงิน) เป็นเลขานุการ

ข้อ 3 กรรมการกำหนดค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่ง สาม (3) ปี หนึ่งปี หมายถึง ช่วงเวลา ระหว่างการประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นของปีที่ได้รับการแต่งตั้งจนถึงการประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้นในปีถัดไป กรรมการที่พ้น ตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้อีก

ในกรณีที่กรรมการรายใดพ้นจากตำแหน่งก่อนครบกำหนดวาระ ให้คณะกรรมการ ทอท. พิจารณาแต่งตั้งกรรมการอื่นทดแทนกรรมการกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งดังกล่าว โดยมีวาระการดำรง ตำแหน่งเท่ากับเวลาที่เหลือของกรรมการที่ตนเข้าทำหน้าที่แทนนั้น

ข้อ 4 นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

ข้อ 4.1 ตาย

ข้อ 4.2 ลาออก

ข้อ 4.3 พ้นหรือลาออกจากตำแหน่งกรรมการ ทอท. ด้วยเหตุที่ระบุไว้ในข้อบังคับ ทอท.

การเปลี่ยนประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทนไม่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งของกรรมการ กำหนดค่าตอบแทนผู้อื่น

ข้อ 5 สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของประธานกรรมการและกรรมการกำหนดค่าตอบแทน กำหนดโดยที่ประชุมคณะกรรมการ ทอท. และที่ประชุมผู้ถือหุ้น

### **อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน**

ข้อ 6 พิจารณาแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่กรรมการ ทอท. และบุคคลภายนอก

ข้อ 7 กำหนดค่าตอบแทนโดยพิจารณาหลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรมให้แก่กรรมการ ทอท. และนำเสนอคณะกรรมการ ทอท. เพื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ

ข้อ 8 กำหนดค่าตอบแทนโดยพิจารณาหลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนให้แก่บุคคลภายนอกที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ อนุกรรมการ และผู้ทำงาน และนำเสนอคณะกรรมการ ทอท. เพื่อพิจารณาอนุมัติ  
**การพิจารณาแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน**

ข้อ 9 ทบทวนความเหมาะสมของแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

ข้อ 10 พิจารณาหลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัท

ข้อ 11 พิจารณาหลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนทั้งจำนวนเงินและสัดส่วนการจ่ายค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม ได้แก่

ข้อ 11.1 ค่าตอบแทนรายเดือน ค่าเบี้ยประชุม และสิทธิประโยชน์อื่น ให้คำนึงถึงปัจจัย 4 ประการ คือ (1) หลักเกณฑ์และอัตราตามที่กฎหมาย มติ ครม. และข้อบังคับกำหนด (2) หลักเกณฑ์และอัตราที่บริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกันใช้อยู่ (3) ผลประกอบการและขนาดของธุรกิจบริษัท (4) ความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของกรรมการบริษัท

ข้อ 11.2 ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงานของบริษัท (Incentive) เชื่อมโยงกับผลประกอบการและมูลค่าที่บริษัทสร้างให้กับผู้ถือหุ้น เช่น เงินปันผลที่จ่ายให้กับผู้ถือหุ้น เป็นต้น

### **การประชุมของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน**

ข้อ 12 ให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

ข้อ 13 ในการประชุมแต่ละครั้งของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน ต้องมีกรรมการกำหนดค่าตอบแทน เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มีอยู่ในขณะนั้นจึงถือเป็นองค์ประชุม

ข้อ 14 ในการลงมติของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน ให้ประธานกรรมการและกรรมการกำหนดค่าตอบแทนมีเสียงคนละหนึ่งเสียง และให้ถือคะแนนเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ กรณีที่มีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทนมีสิทธิลงคะแนน อีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด เลขานุการคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและผู้เข้าร่วมประชุมอื่นที่ไม่ใช่ประธานหรือกรรมการกำหนดค่าตอบแทนไม่มีสิทธิลงมติ

### **การรายงานของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน**

ข้อ 15 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท

ข้อ 16 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะต้องรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้นในรายงานประจำปี โดยเปิดเผยรายละเอียดดังนี้



ข้อ 16.1 จำนวนครั้งที่กรรมการกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุม/จำนวนครั้ง  
ในการประชุม

ข้อ 16.2 ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรที่กำหนดไว้  
การประเมินผลการปฏิบัติงาน

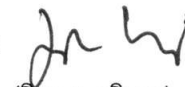
ข้อ 17 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน จะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ  
กำหนดค่าตอบแทน และรายงานผลการประเมินประจำปีต่อคณะกรรมการ ทอท.

ที่ปรึกษา

ข้อ 18 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนสามารถขอรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญอิสระตามความเหมาะสม  
ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทโดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท


กฎบัตรนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่คณะกรรมการ ทอท. มีมติอนุมัติ เป็นต้นไป

พลตำรวจโท



(จिरภพ ภูริเดช)

ประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทน  
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)



(นายสรารัฐ ทรงศิริไล)

ประธานกรรมการ  
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)