

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน)

วัตถุประสงค์

เพื่อพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ตลอดจนดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯ กรรมการชดเชยของบริษัทฯ กรรมการผู้แทนของบริษัทฯ ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯ ในเครือ กรรมการบริหารของบริษัทฯ และผู้บริหารสูงสุดของบริษัทฯ รวมถึงพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน ตามกระบวนการสรรหาที่กำหนดไว้ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติตามที่กฎหมายกำหนด

องค์ประกอบและคุณสมบัติ

1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการบริษัท อย่างน้อย 3 คน
2. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท โดยมติเสียงข้างมาก
3. ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ควรเป็นกรรมการอิสระ

วาระการดำรงตำแหน่ง

1. เข้าดำรงตำแหน่งโดยได้รับการแต่งตั้งจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท
2. การพ้นจากตำแหน่ง
 - 2.1 ออกตามวาระ
 - 2.2 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามข้อ 2.1 แล้ว กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ
 - (1) ตาย
 - (2) ลาออก
 - (3) ขาดคุณสมบัติ
 - (4) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทลงมติให้ออก
 - 2.3 ในกรณีที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ยังคงต้องรักษาการในตำแหน่งต่อไปเพียงเท่าที่จำเป็น จนกว่าคณะกรรมการบริษัทจะแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนชุดใหม่เข้ารับหน้าที่
3. วาระการดำรงตำแหน่ง
 - 3.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการของตนเอง หรือกรรมการบริษัทมีมติเป็นอย่างอื่น
 - 3.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากออกตามวาระ คณะกรรมการบริษัทสามารถแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งได้ใหม่
 - 3.3 ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีเหตุที่ไม่สามารถอยู่ได้จนครบวาระ มีผลให้จำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนน้อยกว่า 3 คน ประธานกรรมการจะแต่งตั้งกรรมการสรรหาและ

กำหนดค่าตอบแทนรายใหม่ให้ครบถ้วนภายใน 3 เดือน นับแต่วันที่จำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่ครบถ้วน โดยให้กรรมการที่เหลืออยู่ยังคงสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในระหว่างการสรรหากรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรายใหม่

ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1. ด้านการสรรหา

- (1) พิจารณากำหนดคุณสมบัติของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อยของบริษัทฯ กรรมการผู้แทนของบริษัทฯ ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทในเครือ กรรมการบริหารของบริษัทฯ และผู้บริหารสูงสุดของบริษัทฯ ที่ต้องการสรรหาให้เหมาะสม พิจารณาโครงสร้างตามขนาด ความซับซ้อนของธุรกิจ และคุณสมบัติของแต่ละบุคคล ในด้านทักษะประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทฯ และบริษัทในเครือ ดำเนินกิจการอยู่
- (2) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะมาเป็นคณะกรรมการอิสระให้เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของบริษัทฯ โดยความเป็นอิสระอย่างน้อยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด
- (3) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหารายชื่อบุคคลที่เหมาะสม ที่จะมาดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัท กรรมการชด้อยของบริษัทฯ กรรมการผู้แทนของบริษัทฯ ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทในเครือ กรรมการบริหารของบริษัทฯ และผู้บริหารสูงสุดของบริษัทฯ
- (4) พิจารณากลับกรองรายชื่อ ตรวจสอบประวัติและคุณสมบัติตามกฎหมาย และข้อกำหนดของหน่วยงานทางการของผู้ที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการบริษัท กรรมการชด้อยของบริษัทฯ กรรมการผู้แทนของบริษัทฯ ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทในเครือ และกรรมการบริหารของบริษัทฯ ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา
- (5) พิจารณาผลงาน คุณสมบัติ และความเหมาะสมของกรรมการบริษัทที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ และสมควรได้รับการเลือกตั้งใหม่ เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้พิจารณาความเห็นชอบ และเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท
- (6) พิจารณาทบทวนความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ในกรณีที่มีเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของกรรมการบริษัท
- (7) จัดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการใหม่ และพัฒนาความรู้แก่กรรมการบริษัทปัจจุบัน
- (8) จัดทำแผนการสืบทอดงาน (Succession Plan) ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (C-Level)
- (9) ปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

2. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

- (1) กำหนดและจัดทำนโยบายการกำหนดค่าตอบแทนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร
- (2) เสนอแนวทางและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชด้อยต่าง ๆ ที่คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้ง
- (3) พิจารณารูปแบบ หลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการกำหนดค่าตอบแทน ทั้งส่วนที่เป็นเงินเดือน และผลประโยชน์อื่นที่จ่ายให้แก่กรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง (C-Level) เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท

การประชุม

1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีการกำหนดการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
2. ในการประชุมจะต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการจึงจะครบองค์ประชุม
3. ถ้าประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
4. การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
5. ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีส่วนได้เสียใด ๆ ในเรื่องที่พิจารณาไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม จะเข้าประชุมและออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ ไม่ได้
6. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ที่เห็นสมควรเข้าร่วมประชุม หรือขอให้ชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้

การรายงาน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รายงานต่อคณะกรรมการบริษัท

ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2565 เป็นต้นไป

-สมคิด เลิศไพฑูรย์-

(ศ.ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์)

ประธานกรรมการ

อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2565

เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2565