

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน)

### วัตถุประสงค์

เพื่อพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ตลอดจนดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯ กรรมการชดเชยของบริษัทฯ กรรมการผู้แทนของบริษัทฯ ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯในเครือ กรรมการบริหารของบริษัทฯ และผู้บริหารสูงสุดของบริษัทฯ รวมถึงพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน ตามกระบวนการสรรหาที่กำหนดไว้ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติตามที่กฎหมายกำหนด

### องค์ประกอบ การแต่งตั้ง คุณสมบัติ และค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการบริษัท อย่างน้อย 3 คน
2. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท โดยมติเสียงข้างมาก
3. ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ควรเป็นกรรมการอิสระ
4. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับมอบจากคณะกรรมการบริษัทให้ตัดสินใจในการดำเนินกิจการของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย หรือบริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน (ถ้ามี) ผู้ถือหุ้นรายใหญ่หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท
5. ไม่เป็นกรรมการของบริษัทใหญ่ บริษัทย่อย หรือบริษัทย่อยลำดับเดียวกัน (ถ้ามี) เฉพาะที่เป็นบริษัทจดทะเบียน
6. ไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท หรือเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือกรรมการในนิติบุคคลอื่นซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนหรือผู้อื่น เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง
7. มีคุณสมบัติและไม่มียกเว้นต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
8. ค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาจากปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และขนาดธุรกิจของบริษัท โดยเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นซึ่งอยู่ในธุรกิจอุตสาหกรรมเดียวกันกับบริษัท และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณา ก่อนที่จะนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาและอนุมัติต่อไป

### 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 สมาชิกในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งครั้งละ 3 ปี
  - 3.2 บุคคลที่เข้ามาแทนตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ว่างลง จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน
  - 3.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากออกตามวาระ คณะกรรมการบริษัทสามารถแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งได้ใหม่

### ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

#### 1. ด้านการสรรหา

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

## 2. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

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

### การประชุม

1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีการกำหนดการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และมีอำนาจในการเรียกประชุมเพิ่มได้ตามความจำเป็น
2. ในการประชุมจะต้องมีการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการจึงจะครบองค์ประชุม
3. ทั้งนี้ การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อาจเป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยการประชุมดังกล่าว จะต้องเป็นไปตามที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์กำหนด รวมถึงจัดให้มีการบันทึกภาพและเสียง รวมถึงข้อมูลจรรยาบรรณอิเล็กทรอนิกส์ตลอดการประชุม โดยภาพและเสียง รวมถึงข้อมูลจรรยาบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่บันทึกไว้ ให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของรายงานการประชุมด้วย
4. ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประธานที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนติดภารกิจหรือไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
5. การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เข้าร่วมประชุม โดยกรรมการคนหนึ่งมี 1 เสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนผู้มีส่วนได้เสียใด ๆ ในเรื่องที่พิจารณาห้ามมิให้แสดงความเห็นและออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ
6. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือผู้เกี่ยวข้องหรือผู้ที่เห็นสมควรเข้าร่วมประชุม หรือขอให้ชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้

### การรายงาน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รายงานต่อคณะกรรมการบริษัท

### การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้เป็นการประเมินทั้งแบบคณะและรายบุคคลอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา รวมถึงใช้เป็นข้อมูลประกอบความเห็นของคณะกรรมการบริษัทในการนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาเลือกตั้งกรรมการแทนกรรมการซึ่งออกจากตำแหน่งตามวาระ



การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการอาจพิจารณาทบทวนกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปีเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติการแก้ไข (ถ้ามี)

ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 14 พฤศจิกายน 2567 เป็นต้นไป

-สมคิด เลิศไพฑูรย์-

---

(ศ.ดร. สมคิด เลิศไพฑูรย์)

ประธานกรรมการ

อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2567

เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2567