



บริษัท เอทู เทคโนโลยี จำกัด และบริษัทในเครือ

---

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

## การอนุมัติ

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บริษัท เอทู เทคโนโลยี จำกัด และบริษัทในเครือ  
ผ่านการอนุมัติ โดยมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2565 วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565 ให้มีผลบังคับใช้  
ตั้งแต่วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2565 เป็นต้นไป



(นายมนู เสียวไพโรจน์)

ประธานกรรมการ

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nominating and Remuneration Committee)

### 1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นส่วนหนึ่งของการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีหน้าที่ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชื่อย่อย และผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งสรรหาคัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทตามกระบวนการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ได้กำหนดไว้ และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท ซึ่งจะนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นผู้แต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท ดังนั้น คณะกรรมการบริษัทจึงได้มีมติให้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนขึ้น เพื่อให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ใช้เป็นหลักและแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง

### 2. องค์ประกอบ

2.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท

2.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน โดยกรรมการมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดควรเป็นกรรมการอิสระ

2.3 ควรประกอบด้วยกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่ และประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ควรเป็นกรรมการอิสระเพื่อความโปร่งใสและเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง

2.4 ควรเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (Non-Executive Director) เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งของผลประโยชน์ ถ้าจำเป็นต้องมีกรรมการที่เป็นผู้บริหาร (Executive Director) อยู่ในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะเป็นส่วนน้อยของจำนวนคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

2.5 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน สามารถแต่งตั้งพนักงานของบริษัทฯ จำนวน 1 คน ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

### 3. คุณสมบัติกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

3.1 ประธานกรรมการบริษัทไม่ควรเป็นประธานหรือสมาชิกของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้ เพื่อให้การทำหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง

3.2 มีความรู้ ความสามารถ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ติดตามการเปลี่ยนแปลงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทน และการสรรหากรรมการ และผู้บริหารระดับสูง ในระดับสากล เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายด้านการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทฯ

3.3 มีวุฒิภาวะและความมั่นคง และกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและเป็นอิสระ

3.4 สามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3.5 มีความเป็นอิสระและเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้ที่สมควรได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัททดแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระ หรือกรณีอื่น ๆ

3.6 ทั้งนี้คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้อ้างอิงตามกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท และระเบียบข้อบังคับของบริษัท

#### 4. วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นตำแหน่ง

##### 4.1 วาระการดำรงตำแหน่ง

4.1.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระอยู่ในตำแหน่งตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท

4.1.2 กรณีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่น ให้คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนภายในเดือนนับตั้งแต่วันที่ตำแหน่งว่างลง เพื่อให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีจำนวนครบตามที่กำหนด โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งตนดำรงตำแหน่งแทน

##### 4.2 การพ้นจากตำแหน่ง

4.2.1 พ้นจากการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ตามวาระแล้วได้รับเลือกตั้งกลับมาเป็นกรรมการบริษัทใหม่ ให้กรรมการบริษัทผู้นั้นดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนนั้นต่อไป จนครบวาระเดิมตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้นั้นยังเหลืออยู่

4.2.2 ลาออกจากการเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยจะต้องแจ้งความจำนงในการลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน พร้อมเหตุผล ทั้งนี้การลาออกจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงประธานกรรมการบริษัท

4.2.3 เสียชีวิต ให้คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน แทนโดยอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งตนแทน

4.2.4 คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

#### 5. ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

##### 5.1 อำนาจ

5.1.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน สามารถขอรับคำปรึกษาจากที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญอิสระภายนอก ในกรณีจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ

5.1.2 มีอำนาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือพนักงานของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงให้ความเห็นร่วมประชุมหรือส่งเอกสารตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น

## 5.2 หน้าที่ และความรับผิดชอบ

### ด้านการสรรหา

- 5.2.1 พิจารณาโครงสร้าง ขนาด องค์ประกอบ รวมทั้งคุณสมบัติของกรรมการบริษัท กรรมการชด  
ย้อย และผู้บริหารระดับสูง ตามความจำเป็นและเหมาะสมของบริษัทฯ
- 5.2.2 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหาและคัดเลือกกรรมการบริษัท กรรมการ  
ชดช้อย และผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อ  
ที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
- 5.2.3 พิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่ง กรรมการบริษัท  
กรรมการชดช้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง ที่ครบวาระ และ/หรือ  
มีตำแหน่งว่างลง และ/หรือ แต่งตั้งเพิ่ม โดยมีการกำหนดวิธีการสรรหา อย่างมีหลักเกณฑ์  
และโปร่งใส ตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด
- 5.2.4 ดำเนินการทาบทามบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจ  
ว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีที่จะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัท หากได้รับการแต่งตั้ง  
จากผู้ถือหุ้น
- 5.2.5 เสนอรายชื่อบุคคลที่คัดเลือกต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท  
แทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่ง
- 5.2.6 จัดทำและทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งและความต่อเนื่องในการบริหารที่เหมาะสม  
สำหรับตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อ  
พิจารณารับทราบ
- 5.2.7 ดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวกับการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัท  
มอบหมาย

### ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

- 5.2.8 จัดทำหลักเกณฑ์และนโยบายในการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และ  
กรรมการชดช้อย เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุม  
ผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
- 5.2.9 กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินของคณะกรรมการ  
บริษัทเป็นรายบุคคลในแต่ละปี โดยพิจารณาความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ  
ผลงาน และเปรียบเทียบกับบริษัทฯ ในธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ  
จากกรรมการ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น  
เพื่อขออนุมัติ

- 5.2.10 รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และมีหน้าที่ให้คำชี้แจง ตอบคำถามเกี่ยวกับคำตอบแทนของกรรมการบริษัท ในที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 5.2.11 พิจารณาและอนุมัติเกณฑ์การประเมินผลงานประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท และรายงานให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณารับทราบ
- 5.2.12 รายงานนโยบาย หลักการ/เหตุผลของการกำหนดคำตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร ตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ โดยเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) และรายงานประจำปี ของบริษัทฯ
- 5.2.13 กำหนดคำตอบแทนประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานต่างๆ ตามหลักเกณฑ์การจ่ายได้พิจารณาไว้ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติคำตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานต่างๆ
- 5.2.14 พิจารณาและอนุมัติหลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างและผลตอบแทนเงินรางวัลประจำปีของพนักงาน และรายงานให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณารับทราบ
- 5.2.15 พิจารณาความเหมาะสมและให้ความเห็นชอบ ในกรณีที่มีการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ให้กรรมการและพนักงานโดยยึดหลักให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น และสร้างแรงจูงใจให้กรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาวและสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง
- 5.2.16 ปฏิบัติการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดคำตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

## 6. การประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน

6.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และมีอำนาจในการเรียกประชุมเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

6.2 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน ต้องมีกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนจึงจะครบองค์ประชุม

6.3 ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน เลือกกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

6.4 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนที่มีส่วนได้เสียใด ๆ ในเรื่องที่พิจารณาจะต้องไม่เข้าร่วมในการแสดงความเห็น และไม่มีสิทธิออกเสียงลงมติในเรื่องนั้น ๆ

6.5 การจัดส่งหนังสือเชิญประชุมให้แก่ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้จัดส่งล่วงหน้าก่อนการประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นหรือเร่งด่วน จะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่น หรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นได้ โดยให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้บันทึกรายงานการประชุม

6.6 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน สามารถเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้แก่ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทราบได้ และทางฝ่ายบริหารและหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องรายงานหรือนำเสนอข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้บรรลุตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

## 7. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

7.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องรายงานผลการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนผลการประชุม หรือรายงานอื่นใดที่เห็นว่าคณะกรรมการบริษัทควรทราบ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งถัดไป

7.2 ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรายงานให้ผู้ถือหุ้นทราบในรายงานประจำปี และแบบแสดงข้อมูลประจำปี ถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

## 8. การประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

8.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทำการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนร่วมกันพิจารณาผลงานและปัญหาเพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป โดยควรกำหนดบรรทัดฐานที่จะใช้เปรียบเทียบกับผลปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์

8.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรประเมินทั้งคณะและรายบุคคล รวมทั้งเปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และผลการประเมินในภาพรวมไว้ในรายงานประจำปี และรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ