



บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)
T.K.S. TECHNOLOGIES PUBLIC COMPANY LIMITED

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Remuneration Committee Charter)

บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 5/2568 ประชุม ณ วันที่ 14 พฤศจิกายน 2568



Certified by





กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน บริษัท ที.เค.เอส. เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Remuneration Committee : NRC) ได้จัดตั้งขึ้นโดยมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 3/2562 เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2562 เป็นส่วนหนึ่งของระบบหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนั้นจึงได้มีมติกำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม เหมาะสม โปร่งใส และให้ตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตน และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท

2. องค์ประกอบ การแต่งตั้ง คุณสมบัติ

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อยสาม (3) คน และอย่างน้อยหนึ่ง (1) คน ต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 2.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท
- 2.3 ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ควรเป็นกรรมการอิสระ เพื่อช่วยเป็นแกนหลักในการผลักดันให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปอย่างอิสระ
- 2.4 ประธานกรรมการของบริษัทไม่ควรเป็นประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือเป็นกรรมการในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้การทำหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเกิดการตรวจสอบและถ่วงดุลและมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง
- 2.5 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงมีความรู้เรื่องการกำกับดูแลกิจการเป็นอย่างดี และสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสำเร็จตามวัตถุประสงค์
- 2.6 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้ดำรงตำแหน่งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน การนัดหมายประชุม และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

3. วาระการดำรงตำแหน่ง

- 3.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยครบรอบออกตามวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการบริษัทและอาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทอีกก็ได้
- 3.2 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - พ้นจากการเป็นกรรมการของบริษัท





- ลาออก
 - เสียชีวิต
 - ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด
 - ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 3.3 กรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่น นอกจากถึงคราวออกตามวาระตามข้อ 3.2 ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเข้าเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และให้อยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งตนเข้ามาแทน
- 3.4 กรณีกรรมการสรรหาและกำหนด คนใดจะลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่ง ให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัทฯ ล่วงหน้า เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทจะได้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการอื่นมาทดแทนบุคคลที่ลาออก และเพื่อให้ครบจำนวนตามที่คณะกรรมการกำหนด

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

4.1 ด้านการสรรหา

- 1) พิจารณาเสนอแนะโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบ และคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยให้มีความเหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจของ บริษัทฯ ทั้งในด้านการศึกษา ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ ความเป็นอิสระตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด
- 2) พิจารณาทบทวนความเป็นอิสระของกรรมการบริษัท รวมถึงการมีผลประโยชน์ขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่
- 3) พิจารณาคุณลักษณะของบุคคลที่จะมาเป็นกรรมการบริษัทให้มีความเหมาะสม โดยมีแนวทางในการพิจารณาจาก
 - 3.1) คุณลักษณะทั่วไป (General Characteristics) ได้แก่ ความมีคุณธรรมและความรับผิดชอบ การตัดสินใจด้วยข้อมูลและเหตุผล กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและเป็นอิสระ ยึดมั่นในการทำงานอย่างมีหลักการและมาตรฐานเยี่ยงมืออาชีพร มีความหลากหลายในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความรู้ ประสบการณ์ อายุ และเพศ เป็นต้น
 - 3.2) คุณลักษณะความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน (Skill Characteristics) เพื่อให้สอดคล้องกับธุรกิจและความต้องการของบริษัท
 - 3.3) พิจารณากรรมการที่สามารถอุทิศเวลาในการทำหน้าที่กรรมการได้อย่างเต็มที่ โดยกรรมการต้องไม่ควรดำรงตำแหน่งในบริษัทจดทะเบียนเกิน 5 แห่ง
- 4) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหากรรมการที่จะมาดำรงตำแหน่งเพื่อเสนอชื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา
- 5) พิจารณากลั่นกรอง และคัดเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสม เพื่อดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง (C-level) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และกระบวนการที่กำหนด พร้อมทั้งเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป
- 6) สนับสนุนให้บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัทฯ
- 7) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และประเมินตนเองเป็นรายบุคคล
- 8) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร



- 8) จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา รวมทั้งกำกับดูแลให้บริษัทมีแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูงของบริษัทด้วย
- 10) พิจารณาทบทวนกฎบัตรอย่างน้อยปีละครั้ง และหากมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามที่เห็นสมควร ให้นำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 11) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

4.2 ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

- 1) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ และกรรมการชุดย่อย ประกอบด้วย ค่าตอบแทนประจำ (Retainer Fees) เบี้ยประชุม (Meeting Fees) ค่าตอบแทนรูปแบบอื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน เพื่อให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้ได้ และสอดคล้องกับผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น รวมทั้งให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้กำหนดไว้ ควรจัดให้อยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยค่าตอบแทนกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย ต้องนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 2) กำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหาร ประกอบด้วย เงินเดือน โบนัสประจำปี สิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานต่าง ๆ โดยให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสมตามดุลยพินิจที่เห็นสมควร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้บริหารเพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืนให้แก่บริษัท
- 3) พิจารณาแนวทางในการประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพิจารณาผลตอบแทนประจำปี
- 4) พิจารณาทบทวน ศึกษา ติดตามความเปลี่ยนแปลงในเรื่องผลตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหาร อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทอนุมัติ
- 5) ในกรณีจำเป็น อาจพิจารณาว่าจ้างที่ปรึกษาภายนอกเพื่อให้คำแนะนำในการกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารให้เป็นไปอย่างเหมาะสม โดยค่าใช้จ่ายดังกล่าวถือเป็นความรับผิดชอบของบริษัท
- 6) เปิดเผยข้อมูลบทบาท หน้าที่ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน รายชื่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จำนวนครั้งของการประชุมในรอบปีที่ผ่านมา ตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ ไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) และรายงานประจำปีของบริษัท
- 7) พิจารณาทบทวนกฎบัตรอย่างน้อยปีละครั้ง และหากมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามที่เห็นสมควร ให้นำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 8) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

5. การประชุม

- 1) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งแล้วแต่ความจำเป็นและความเหมาะสมตามสถานการณ์ทางธุรกิจ
- 2) ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องมีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเข้าร่วมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง (1/2) จึงจะครบเป็นองค์ประชุม
- 3) ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุม เลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานที่ประชุม
- 4) การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ถือตามเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่ง (1) เสียงในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการบริหารซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไม่มีสิทธิ



ออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น และหากคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

- 5) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อาจเชิญฝ่ายจัดการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมประชุม และให้ข้อมูลหรือเอกสารในส่วนที่เกี่ยวข้องได้
- 6) วาระการประชุม และเอกสารการประชุมจะต้องจัดส่งให้แก่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนล่วงหน้าก่อนการประชุม รวมถึงจัดเก็บบันทึกการประชุมในแต่ละครั้ง

6. การรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทฯ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เลขานุการที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม และประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัทรับทราบ และจัดทำรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อเสนอต่อผู้ถือหุ้นในรายงานประจำปี โดยจะเปิดเผยรายละเอียดดังนี้

- 1) จำนวนครั้งในการประชุม
- 2) จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมการประชุม
- 3) ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดไว้

อนึ่ง หากมีกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อยู่ก่อนวันที่กฎบัตรฉบับนี้ประกาศใช้ ให้ยกเลิกและให้ใช้กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้แทน

กฎบัตรฉบับนี้ให้มีผล ตั้งแต่วันที่ 14 พฤศจิกายน 2568

ประกาศ ณ วันที่ 14 พฤศจิกายน 2568

(นายอภิศักดิ์ ตันติวรวงศ์)
ประธานกรรมการบริษัท