



บริษัท เทิร์นคีย์ คอมมูนิเคชั่น เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
TURNKEY COMMUNICATION SERVICES PUBLIC COMPANY LIMITED

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและค่าตอบแทน
(The Charter of the Nomination & Remuneration Committee)

P-BOD-022





กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามนโยบายกำกับดูแลกิจการที่ดี จึงมีมติแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาหลักเกณฑ์และรูปแบบในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการเสนอชื่อเป็นกรรมการ กรรมการชุดย่อยต่างๆ และประธานกรรมการบริหาร ด้วยความโปร่งใส รวมถึงการพิจารณาค่าตอบแทนให้แก่กรรมการ กรรมการชุดย่อยต่างๆ และประธานกรรมการบริหารด้วยความเป็นธรรม สมเหตุสมผล ตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีในการสร้างความมั่นใจ และความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อเพิ่มมูลค่าและส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท

2. องค์ประกอบ

- (1) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท โดยประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและสมาชิกส่วนใหญ่ควรเป็นกรรมการอิสระ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ
- (2) ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม การจัดเตรียมวาระการประชุม การนำส่งเอกสารประกอบการประชุม และการบันทึกรายงานการประชุม

3. คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ประธานกรรมการและกรรมการต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

- (1) เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสำเร็จตามวัตถุประสงค์
- (2) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง



4. วาระการดำรงตำแหน่ง

- (1) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 3 ปี นับตั้งแต่วันที่แต่งตั้ง หรือตามการดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัท และเมื่อครบกำหนดตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งกลับเข้าทำหน้าที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอีกครั้งก็ได้
- (2) นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - (ก) ตาย
 - (ข) ลาออก
 - (ค) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัท หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - (ง) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- (3) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คนใดจะลาออกจากตำแหน่ง ให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท
- (4) ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายเข้าเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เว้นแต่วาระของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนนั้นเหลือน้อยกว่า 2 เดือน คณะกรรมการบริษัทจะไม่แต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนก็ได้ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ได้รับแต่งตั้งทดแทนจะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งตนแทน

5. การประชุม

- (1) ให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจเรียกประชุมเพิ่มเติมเป็นวาระพิเศษตามที่เห็นสมควร ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของบริษัททุกครั้ง ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้เสนอระเบียบวาระการประชุม
- (2) ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในฐานะผู้ซึ่งได้รับมอบหมายส่งหนังสือเชิญประชุม ไปยังกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนล่วงหน้า 7 วันก่อนวันประชุม เพื่อให้กรรมการมีเวลาศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้าประชุม เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน สามารถ



จัดส่งหนังสือเชิญประชุม พร้อมเอกสารต่างๆ และ/หรือ กำหนดวันนัดประชุมเร็วกว่าระยะเวลาดังกล่าวก็ได้

- (3) องค์ประชุมประกอบด้วยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมดจึงจะครบองค์ประชุม
- (4) ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่ได้เข้าร่วมประชุมให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้นเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนท่านหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- (5) ในยุคความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบัน กรรมการที่ติดภารกิจเดินทางไกลสามารถเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทางไกลผ่านทาง Video/ Teleconference หรือเครื่องมืออื่นใดในลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้ การประชุมดังกล่าวต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด
- (6) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนนและการวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือคะแนนเสียงข้างมาก ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนใดมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
- (7) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจเชิญผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรเข้าร่วมประชุม เพื่อขอให้ชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้ หรือเชิญบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษา และเข้าร่วมประชุมได้ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท

6. หน้าที่ และความรับผิดชอบ

- 6.1. ขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกประธานกรรมการบริหาร และผู้บริหารระดับสูง
 - (1) พิจารณานำเสนอโครงสร้าง องค์ประกอบ และคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ
 - (2) พิจารณาหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหา และเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมที่จะมาดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชุดย่อยต่างๆ ประธานกรรมการบริหาร และผู้บริหารระดับสูง เมื่อครบวาระหรือตำแหน่งว่างลง หรือตำแหน่งผู้บริหารอื่นตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี)



- (3) กำกับและดูแลการสรรหากรรมการบริษัท ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทในทุกกลุ่มธุรกิจขององค์กร รวมทั้งการสร้างความมั่นใจให้กับองค์กรว่า แผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารในตำแหน่งที่สำคัญ และรายชื่อผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณา จะได้รับการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ
 - (4) พิจารณากำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงาน และประเมินผลการทำงานของกรรมการ กรรมการชุดย่อยต่างๆ ประธานกรรมการบริหาร เพื่อพิจารณาทบทวนผลงาน ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละปี เพื่อสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้ และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาต่อไป และจัดทำแผนการพัฒนาคณะกรรมการ เพื่อพัฒนาคณะกรรมการปัจจุบันและกรรมการเข้าใหม่ให้เข้าใจในธุรกิจและบทบาทหน้าที่ของกรรมการ
- 6.2. ขอบเขต อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ ประธานกรรมการบริหาร และผู้บริหารระดับสูง
- (1) พิจารณานเสนอแนะการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ประธานกรรมการบริหาร และผู้บริหารระดับสูง รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ให้มีความเหมาะสม ทั้งค่าตอบแทนในอัตราคงที่ (เช่น ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม) และค่าตอบแทนตามผลดำเนินงานของบริษัท (เช่น โบนัส บำเหน็จ) ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัท ประสพการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน ทั้งนี้ ค่าตอบแทนกรรมการควรอยู่ในลักษณะที่เทียบเคียงได้กับระบบที่ปฏิบัติในอุตสาหกรรม และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี)
 - (2) เปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการที่สะท้อนถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน รวมทั้งรูปแบบและจำนวนของค่าตอบแทนด้วย ทั้งนี้ จำนวนเงินค่าตอบแทนที่เปิดเผย ให้รวมถึงค่าตอบแทนที่กรรมการแต่ละท่านได้รับจากการเป็นกรรมการของบริษัทย่อยด้วย
 - (3) พิจารณาเงื่อนไขต่างๆ ของการเสนอขายหลักทรัพย์ที่ออกใหม่ หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นให้แก่กรรมการและพนักงาน (หากมี) ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และสามารถหาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง รวมทั้งเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น



- 6.3. พิจารณา ทบทวน และปรับปรุงกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 6.4. พิจารณาและให้ความเห็นต่อข้อเสนอของประธานกรรมการบริหาร เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการทำธุรกิจขององค์กร
- 6.5. จัดหาที่ปรึกษา หรือบุคคลที่มีความเห็นอิสระ เพื่อให้ความเห็น หรือคำแนะนำตามความจำเป็น
- 6.6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการของบริษัทมอบหมายด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

7. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ผลงานประชุมหรือรายงานอื่นใดที่มีความสำคัญกับผู้ถือหุ้น และผู้ลงทุนทั่วไป และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท และลงนามโดยประธานสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจัดให้มีการประเมินผลตนเองในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทั้งคณะและรายบุคคลเป็นประจำทุกปี เพื่อพิจารณาทบทวนผลการปฏิบัติ ปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ในรอบปีที่ผ่านมา และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2567 และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2567

.....
(นายกิตติศักดิ์ อมรชัยโรจน์กุล)

ประธานกรรมการบริษัท