

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการบริษัท ของบริษัท แนนท์ แอปโซลูท เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ตระหนักถึงความสำคัญของระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี จึงได้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนขึ้น โดยการอนุมัติของคณะกรรมการบริษัทเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทในการสรรหาบุคคลที่เหมาะสม เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งพิจารณาแบบ และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร จึงได้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และกำหนดกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไว้ดังนี้

### 1. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1.1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยกรรมการบริษัท และ/หรือผู้บริหารของบริษัทอย่างน้อยสาม (3) คน และส่วนใหญ่ต้องเป็นกรรมการอิสระ

ทั้งนี้ กรณีที่มีผู้บริหารอยู่ในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ผู้บริหารดังกล่าวไม่ควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

1.2. ในกรณีที่คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งบุคคลใดให้เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรมีการเปิดเผยข้อมูลของที่ปรึกษารายดังกล่าวไว้ในรายงานประจำปี รวมทั้งความเป็นอิสระหรือไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

### 2. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 2.1. มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านธุรกิจของบริษัท และด้านอื่น ๆ มีความซื่อสัตย์ สุจริต
- 2.2. มีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศเวลา ความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทได้อย่างเต็มที่
- 2.3. ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

### 3. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่ และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

#### ด้านการสรรหา

1) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาบุคคลที่เหมาะสม เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ให้เหมาะสมกับลักษณะ และการดำเนินธุรกิจขององค์กร โดยการกำหนดคุณสมบัติ และความรู้ความชำนาญแต่ละด้านที่ต้องการให้มี

2) สรรหาบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอรายชื่อเข้าเป็นกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ หรือวิธีการสรรหา และคัดเลือกอย่างมีหลักเกณฑ์ และความโปร่งใส เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติหลักเกณฑ์ หรือวิธีการสรรหา และคัดเลือก รวมทั้งการแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาแต่งตั้งกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย

3) พิจารณารายชื่อบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อมา และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ รวมทั้งตรวจสอบว่าบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อนั้นมีคุณสมบัติตามกฎหมาย และข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4) เสนอชื่อให้คณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณา และบรรจุชื่อกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อยในหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้ง

5) จัดทำแผนพัฒนากรรมการ เพื่อพัฒนาความรู้กรรมการปัจจุบัน และกรรมการเข้าใหม่ ให้เข้าใจธุรกิจของบริษัท รวมถึงกฎเกณฑ์ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท

6) พิจารณาโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบ และกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยให้มีความเหมาะสมกับกลยุทธ์ของบริษัท และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

7) จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) เพื่อเตรียมความพร้อมในกรณีที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งนั้น ๆ เกษียณอายุ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง โดยคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนจะรายงานผลการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อทราบเป็นระยะอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงกำกับดูแลให้มีการบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีจำนวน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และแรงจูงใจที่เหมาะสม

8) ทบทวนหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหากรรมการบริษัท เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทก่อนที่จะมีการสรรหากรรมการที่ครบวาระ

- 9) พิจารณาความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละคน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน
- 10) ในกรณีที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เสนอชื่อกรรมการที่พ้นวาระกลับเข้าดำรงตำแหน่ง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการรายดังกล่าว และควรนำเสนอผลการปฏิบัติหน้าที่ ผลงาน (Contribution) รวมทั้งประวัติการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัท และการประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้ผู้ถือหุ้นใช้ประกอบการพิจารณา
- 11) พิจารณารูปแบบ และจัดทำแผนการพัฒนากฎการบริษัท คณะกรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารเพื่อพัฒนาความรู้ของทั้งบุคลากรชุดปัจจุบัน และที่เข้าใหม่ให้เข้าใจธุรกิจของบริษัท บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น สภาวะเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรม กฎเกณฑ์ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท เป็นต้น
- 12) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

#### **ด้านการกำหนดค่าตอบแทน**

- 1) พิจารณาหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ หรือวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และสมเหตุสมผล เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 2) ทบทวนรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภท เช่น ค่าตอบแทนประจำ ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงาน และค่าเบี้ยประชุม โดยคำนึงถึงแนวปฏิบัติที่อุตสาหกรรมเดียวกันใช้อยู่ ผลประกอบการ และขนาดของธุรกิจของบริษัท และความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่บริษัทต้องการ
- 3) พิจารณาเกณฑ์การประเมินผลงานรวมทั้งประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา
- 4) กำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริษัทได้อนุมัติ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่้อนุมัติค่าตอบแทนของกรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และในส่วนของค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทให้คณะกรรมการบริษัทนำเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 5) พิจารณาความเหมาะสม และให้ความเห็นชอบ ในกรณีที่มีการเสนอขายหลักทรัพย์ที่ออกใหม่ให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน โดยยึดหลักให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น และสร้างแรงจูงใจให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาว และสามารถรักษานักลงทุนที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง และเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป
- 6) ให้คำแนะนำการจัดทำนโยบาย และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพิจารณาผลตอบแทนประจำปี และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

#### **ด้านอื่น ๆ**

- 1) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องประเมินผลการปฏิบัติด้วยตนเอง และประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 2) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ควรดูแลให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้รับการอบรม และพัฒนาความรู้ที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง
- 3) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ควรสนับสนุนให้เชิญประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้สารสนเทศ รายละเอียดเพิ่มเติมในฐานะที่เกี่ยวข้องกับปัญหาโดยตรง และเพื่อให้มีโอกาสรู้จักผู้บริหารระดับสูง สำหรับใช้ประกอบการพิจารณาแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

#### **4. การแต่งตั้ง และวาระการดำรงตำแหน่ง**

- 4.1. คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 4.2. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนดำรงตำแหน่งวาระไม่เกิน 3 ปี โดย 1 ปี ในที่นี้ หมายถึง ช่วงเวลาระหว่างวันประชุมสามัญผู้ถือหุ้นของปีที่ได้รับการแต่งตั้ง จนถึงวันประชุมสามัญผู้ถือหุ้นในปีถัดไป และกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการเสนอชื่อ และแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งใหม่ก็ได้
- 4.3. นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
  - ก) ตาย
  - ข) ลาออก

- ค) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- ง) ที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้ออกจากกรรมการบริษัทก่อนถึงคราวออกตามวาระ ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ (3/4) ของจำนวนผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุม และมีสิทธิออกเสียง และมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนหุ้นที่ถือ โดยผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียง ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด มาตรา 76
- จ) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัท หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด หรือมีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) รวมทั้งประกาศของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ที่เกี่ยวข้อง
- ฉ) พ้นวาระจากการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท

4.4. เมื่อกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระเท่าที่เหลืออยู่

## 5. การประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

5.1. ควรมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยอาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือผู้บริหารหรือพนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรมาร่วมประชุม ให้ความเห็น หรือส่งเอกสาร ข้อมูลตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้อง หรือจำเป็น

5.2. ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกครั้ง องค์ประชุมต้องประกอบด้วยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมดที่มีอยู่ในตำแหน่งขณะนั้น จึงจะถือว่าครบองค์ประชุม

5.3. กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่พิจารณาเรื่องใด มิให้ออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ ยกเว้นกรณีการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัททั้งคณะ

5.4. ในการออกเสียง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนลงมติโดยมีสิทธิออกเสียง คนละ 1 เสียง และใช้คะแนนเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ ในกรณีที่การลงมติโดยมีเสียงเท่ากัน ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีสิทธิออกเสียงอีก 1 เสียง เพื่อเป็นการชี้ขาด

## 6. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

รายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ และจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท และลงนาม โดยประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

## 7. การทบทวน และปรับปรุงกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาทบทวน และปรับปรุงกฎบัตรเป็นประจำทุกปีหากเห็นควรให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงจะนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณานุมัติต่อไป