

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

### 1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนถูกแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท เพื่อเข้ามาสรรหา และเสนอแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่กรรมการบริษัท กรรมการบริหาร และผู้บริหารระดับสูง ให้เป็นไปอย่าง โปร่งใสเป็นธรรม และเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2. องค์ประกอบ

- 2.1 คณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนไม่จำเป็นต้องเป็นกรรมการบริษัท
- 2.2 คณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยคณะกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่มากกว่า 5 คน
- 2.3 ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องมีความเป็นอิสระ

### 3. คุณสมบัติ

- 3.1 กรรมการต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทได้
- 3.2 กรรมการไม่สามารถประกอบกิจการเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือเข้าเป็นกรรมการในนิติบุคคลอื่นที่มีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทไม่ว่าจะเพื่อประโยชน์ของตน หรือประโยชน์ของบุคคลอื่น

### 4. อำนาจดำเนินการ

- 4.1 ปรีกษาผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาของบริษัท (ถ้ามี) หรือจ้างที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก ในกรณีจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท
- 4.2 มีอำนาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือพนักงานของบริษัทที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง ให้ความเห็น ร่วมประชุมหรือส่งเอกสาร ตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น

### 5. หน้าที่และความรับผิดชอบ

- 5.1 เสนอหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดเลือกกรรมการบริษัท กรรมการบริหาร และผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งเสนอหลักเกณฑ์และแนวทางกำหนดค่าตอบแทน

- 5.2 ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและเสนอผู้ที่มีคุณภาพและคุณสมบัติเหมาะสมให้ดำรงกรรมการบริษัท กรรมการบริหาร และตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้งและกำหนดค่าตอบแทน
- 5.3 เสนอหลักเกณฑ์วิธีการ และขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลงานกรรมการบริษัท กรรมการบริหาร และผู้บริหารระดับสูงต่อคณะกรรมการบริษัท
- 5.4 ดำเนินการประเมินผลงานของกรรมการบริษัท กรรมการบริหาร และผู้บริหารระดับสูงตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
- 5.5 พิจารณาการปรับปรุงนโยบายและระเบียบการบริหารค่าตอบแทนของบริษัทให้สอดคล้องกับสถานะของตลาดแรงงานในขณะนั้น
- 5.6 ให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่กล่าวข้างต้น อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 6. การเลือกตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนและการดำรงตำแหน่ง

##### 6.1 วาระการดำรงตำแหน่ง

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทฯ อีกได้

##### 6.2 การพ้นจากตำแหน่ง

###### 6.2.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- ครบกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง
- ลาออก
- ตาย
- ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่บริษัทระบุ หรือตามหลักเกณฑ์กำหนดในประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- คณะกรรมการบริษัทฯ มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

###### 6.2.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้ตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ เห็นว่าเหมาะสม

###### 6.2.3 การลาออกของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน และสำเนาหนังสือลาออกให้ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทราบ

###### 6.2.4 ในกรณีที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่น นอกเหนือจากถึงคราวออกตามวาระให้คณะกรรมการบริษัทฯ แต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนแทนบุคคลที่ลาออก

โดยบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งจะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลือของกรรมการสรรหาและ  
กำหนดค่าตอบแทนที่ตนแทน

## 7. การประชุม

- 7.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องจัดให้มีหรือเรียกประชุมตามที่เห็นสมควร
- 7.2 มติที่ประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะถือตามเสียงข้างมากของกรรมการที่มาประชุมครบองค์ประชุม ทั้งนี้ กรรมการผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องใดจะต้องไม่เข้าร่วมในการพิจารณาหรือลงมติเกี่ยวกับเรื่องนั้น
- 7.3 การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงเป็นองค์ประชุม
- 7.4 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้ถือเสียงข้างมาก โดยกรรมการคนหนึ่งมีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

## 8. ขั้นตอนการพิจารณาสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

เมื่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้กำหนดรายชื่อบุคคลที่ถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการสรรหา  
กำหนดค่าตอบแทนแล้ว ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาคัดกรองตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- 8.1 พิจารณาความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัทที่มี  
ประสบการณ์ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมหลักที่บริษัทฯ ดำเนินกิจการอยู่ เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทมี  
องค์ประกอบตามที่กำหนด โดยจัดทำเป็น Board Skill Matrix ซึ่งช่วยทำให้การสรรหากรรมการมีความ  
สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
- 8.2 ตรวจสอบบุคคลที่ถูกเสนอชื่อนั้นว่ามีคุณสมบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เช่น  
พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เป็นต้น
- 8.3 พิจารณาการอุทิศเวลาของกรรมการ โดยหากเป็นกรรมการเดิมที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระ อาจ  
พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง รวมถึงพิจารณาจำนวนบริษัทที่กรรมการแต่ละคนจะไป  
ดำรงตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะหรือสภาพธุรกิจของบริษัท ซึ่งไม่ควรเกิน 3 บริษัทจดทะเบียน เพื่อให้  
มั่นใจว่าประสิทธิภาพการทำงานจะไม่ลดลง
- 8.4 กรณีแต่งตั้งกรรมการอิสระ ควรพิจารณาความเป็นอิสระของบุคคลที่จะเสนอให้เป็นกรรมการอิสระตาม  
หลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต กำหนดและหลักเกณฑ์ของบริษัทเอง ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการสรร  
หากรรมการอิสระเพิ่มเติม กรณีที่ปรากฏว่ามีกรรมการอิสระปัจจุบันขาดคุณสมบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้โครงสร้าง  
กรรมการของบริษัทเป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด

8.5 จัดทำรายชื่อที่ได้พิจารณาคัดกรองแล้ว พร้อมคุณสมบัติและเหตุผลในการคัดเลือกเรียงตามลำดับเสนอ

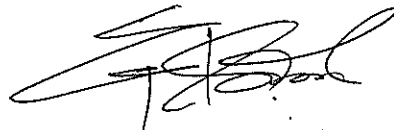
คณะกรรมการบริษัทพิจารณา

8.6 ดำเนินการทบทวนบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อจะได้มั่นใจว่าบุคคล

ดังกล่าวมีความยินดีจะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัท

#### 9. ที่ปรึกษา

คณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนสามารถขอรับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญอิสระตามความเหมาะสมด้วย  
ค่าใช้จ่ายของบริษัท โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท



( นายคู่มือ จงสุทธนามณี )

ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน



( หม่อมหลวงเต็มแสง สรรพโส )

ประธานกรรมการ

บริษัท ดีโอดี ไบโอเทค จำกัด (มหาชน)

วันที่ 11 มีนาคม 2561