

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บริษัท ดุไฮม จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน “คณะกรรมการสรรหาฯ”) จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชุดย่อย และกรรมการผู้จัดการของบริษัท รวมทั้งพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการ กรรมการชุดย่อย และกรรมการผู้จัดการ เพื่อเสนอความเห็นต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี)

2. องค์ประกอบ

คณะกรรมการสรรหาฯ ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนอย่างน้อย 3 คน ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ควรเป็นกรรมการอิสระ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสรรหาฯ เลือกกรรมการสรรหาฯ ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ 1 คน ดำรงตำแหน่งเป็นประธานคณะกรรมการสรรหาฯ และแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาฯ เกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม จัดเตรียมวาระการประชุม นำส่งเอกสารประกอบการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม

3. คุณสมบัติของกรรมการสรรหาฯ

กรรมการสรรหาฯ ต้องเป็นบุคคลผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

- (1) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่แก่บริษัทได้
- (2) มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- (3) ไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท หรือเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือกรรมการในนิติบุคคลอื่นซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนหรือผู้อื่น เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง

4. การแต่งตั้งและวาระการดำรงตำแหน่ง

ให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในข้อ 3. ข้างต้น เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาฯ โดยกรรมการสรรหาฯ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี และให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท (กรณีกรรมการสรรหาฯ ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทด้วย) ทั้งนี้ กรรมการสรรหาฯ ซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสรรหาฯ ได้อีกในกรณีที่กรรมการสรรหาฯ ครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือไม่อาจดำรงตำแหน่งจนครบกำหนดวาระได้ ซึ่งจะส่งผลให้มีจำนวนกรรมการสรรหาฯ ต่ำกว่า 3 คน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้ง

กรรมการสรรหาฯ รายใหม่ให้ครบถ้วนในทันทีหรืออย่างช้าภายใน 3 เดือนนับแต่วันที่จำนวนกรรมการสรรหาฯ ไม่ครบถ้วน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาฯ ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาฯ ในกรณีข้างต้นจะอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาฯ ซึ่งตนแทน

กรรมการสรรหาฯ อาจพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุดังต่อไปนี้

- (1) พ้นสภาพจากการเป็นกรรมการของบริษัท
- (2) ครบวาระการดำรงตำแหน่ง
- (3) ตาย
- (4) ลาออก
- (5) ถูกถอดถอน
- (6) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัท หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด หรือมีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชน เป็นผู้ถือหุ้นตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

5. อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

- (1) พิจารณาโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท ในเรื่องของจำนวนคณะกรรมการที่เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ
- (2) กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหากรรมการ และกรรมการผู้จัดการของบริษัท และพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมในด้านความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ เพื่อเสนอชื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา แต่งตั้ง และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งต่อไป (แล้วแต่กรณี) โดยจะดำเนินการให้ผู้ถือหุ้นได้รับข้อมูล อย่างเพียงพอเกี่ยวกับบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อประกอบการตัดสินใจ
- (3) ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีสรรหากรรมการ เพื่อเสนอแนะต่อคณะกรรมการก่อนที่จะมีการสรรหากรรมการที่ครบวาระ และในกรณีที่คณะกรรมการสรรหาฯ และกำหนดคำตอบแทนเสนอชื่อกรรมการรายเดิม ควรคำนึงถึงผลการปฏิบัติ หน้าที่ของกรรมการรายดังกล่าวประกอบด้วย
- (4) พิจารณาความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละท่าน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน

- (5) พิจารณารูปแบบและกระบวนการในการพัฒนากรรมการ กรรมการชุดย่อย และกรรมการผู้จัดการของบริษัท เพื่อให้สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัทและสภาวะการณ์ในกรณีกรรมการเข้าใหม่ คณะกรรมการสรรหาควรดูแลให้บริษัท จัดให้มีการปฐมนิเทศ และแจกเอกสารและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการด้วย
- (6) จัดทำและทบทวนแผนการพัฒนากรรมการผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูง เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นแผนต่อเนื่องให้มีผู้สืบทอดงาน (Succession plan) ในกรณีที่กรรมการผู้จัดการหรือผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งนั้น ๆ เกษียณอายุ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง
- (7) พิจารณาโครงสร้างค่าตอบแทน รูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน (ไม่ว่าจะอยู่ในรูปเงินสด หลักทรัพย์ หรืออื่นใด) ของกรรมการ และกรรมการชุดย่อย ให้เหมาะสม เป็นธรรม และ เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการกำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จรางวัล เงินโบนัส และปรับขึ้นเงินเดือน สำหรับกรรมการ และกรรมการชุดย่อย เพื่อนำเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาต่อไป (แล้วแต่กรณี)
- (8) พิจารณาแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของบริษัท ประสิทธิภาพ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ (accountability and responsibility) รวมถึง ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน ทั้งนี้ค่าตอบแทนกรรมการควรอยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรม รวมถึงพิจารณาแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักของบริษัท และสอดคล้องกับผลประโยชน์ของบริษัทในระยะยาว
- (9) พิจารณาเกณฑ์ประเมินผลกรรมการผู้จัดการของบริษัท และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- (10) ทบทวนและเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแก้ไขขอบเขตอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาฯ ให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์
- (11) ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทหรือตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนด

6. การประชุม

- (1) ให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ตามที่ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ เห็นสมควร แต่ให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

- (2) ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ หรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมาย ส่งหนังสือนัดประชุม พร้อมระเบียบวาระและเอกสารประกอบการประชุมให้กรรมการสรรหาฯ ทุกท่านล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 5 วันก่อนวันประชุม เพื่อให้กรรมการสรรหาฯ ได้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอ เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน เพื่อรักษาสิทธิ หรือประโยชน์ของบริษัท ให้สามารถแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่น หรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

7. องค์ประชุมและการลงคะแนนเสียง

- (1) ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ต้องมีกรรมการสรรหาฯ เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาฯ ทั้งหมดจึงจะครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาฯ ซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาฯ คนใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม
- (2) การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเอาเสียงข้างมาก
- (3) ในการออกเสียงลงคะแนน กรรมการสรรหาฯ คนหนึ่งมีสิทธิออกเสียงหนึ่งเสียง เว้นแต่กรรมการสรรหาฯ ซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ทั้งนี้ ในกรณีที่คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุม ออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด
- (4) ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ เป็นผู้รายงานผลการประชุมต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทในคราวถัดไปเพื่อทราบทุกครั้ง

8. คำตอบแทน

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณากำหนดคำตอบแทนกรรมการสรรหาฯ และนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณา

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาฯและกำหนดคำตอบฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 3 พฤษภาคม 2561 เป็นต้นไป

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาฯและกำหนดคำตอบฉบับนี้ได้ผ่านการพิจารณาและทบทวนโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2564