บริษัท เถ้าแก่น้อย ฟู้ดแอนด์มาร์เก็ตติ้ง จำกัด (มหาชน)
TAOKAENOI FOOD & MARKETING PUBLIC COMPANY LIMITED
12/1, Moo 4, Namai, Ladlumkaew, Pathumthani 12140 THAILAND
Tel. +66(0) 2108 6888, +66(0) 2108 6999 Fax. +66(0) 2108 8708

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Remuneration Committee : NRC) ของบริษัท เถ้าแก่น้อย ฟู้ดแอนด์มาเก็ตติ้ง จำกัด (มหาชน) (“**บริษัทฯ**”) ได้จัดตั้งขึ้นครั้งแรกโดยมติของที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 3/2559 เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2559 เพื่อส่งเสริมหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Good Governance) โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรับผิดชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายในการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย รวมทั้งสรรหา คัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทเห็นควรให้จัดทำกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และแนวทางปฏิบัติตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายเพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นธรรม เหมาะสม และโปร่งใส เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

2. คำจำกัดความ

“ผู้บริหารระดับสูง” หมายถึง ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป

3. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท และ ประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นกรรมการบริษัท อย่างน้อย 3 คน โดยประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และ สมาชิกมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมดจะต้องเป็นกรรมการอิสระ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ

ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเลือกกรรมการอิสระคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม การจัดเตรียมวาระและเอกสารสำหรับการประชุม การนำส่งเอกสารประกอบการประชุม และการบันทึกรายงานการประชุม

4. คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(1) ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นกรรมการอิสระ และกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนส่วนใหญ่เป็นกรรมการอิสระที่มีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงประกาศ ข้อบังคับ และ/หรือ ระเบียบของสำนักงาน ก.ล.ต. คณะกรรมการกำกับตลาดทุน และตลาดหลักทรัพย์ฯ

(2) ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับมอบจากคณะกรรมการบริษัทให้ตัดสินใจในการดำเนินกิจการของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย หรือบริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน (ถ้ามี) ผู้ถือหุ้นรายใหญ่หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท

(3) ไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท หรือเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือกรรมการในนิติบุคคลอื่นซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนหรือผู้อื่น เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง

(4) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

5. วาระการดำรงตำแหน่ง

(1) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี และให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท

(2) เมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่ง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งต่อไปได้อีกตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นว่าเหมาะสม

(3) นอกเหนือจากการพ้นจากตำแหน่งตามข้อ (1) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพ้นตำแหน่งเมื่อ

ก) พ้นจากการเป็นกรรมการของบริษัท

ข) ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด

ค) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อคณะกรรมการบริษัท ซึ่งจะมีผลนับตั้งแต่วันที่ระบุในหนังสือลาออก หรือวันที่หนังสือลาออกไปถึงบริษัทฯ แล้วแต่วันที่ใดจะถึงหลัง

ง) เสียชีวิต

จ) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

(4) คณะกรรมการบริษัทมีอำนาจในการแต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ หรือเพื่อทดแทนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่งตามข้อ (1) หรือ (3) ได้ โดยบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทดแทนตามข้อ (3) จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งตนเข้ามาแทนเท่านั้น

6. ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท โดยมีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

6.1. ขอบเขตหน้าที่

(1) คัดเลือกบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอรายชื่อเป็นกรรมการและผู้บริหารระดับสูง โดยให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการสรรหาและคัดเลือกอย่างมีหลักเกณฑ์และความโปร่งใสเพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

(2) พิจารณาแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนให้แก่กรรมการและผู้บริหารระดับสูง โดยให้มีการกำหนดรูปแบบ หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผลเพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ

(3) พิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการทำธุรกิจขององค์กร กำกับและดูแลการสรรหากรรมการบริษัท ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทในทุกกลุ่มธุรกิจขององค์กร รวมทั้งการสร้างความมั่นใจให้กับองค์กรว่าแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารในตำแหน่งที่สำคัญ และรายชื่อผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาจะได้รับการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ

(4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

(5) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจแสวงหาความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาทางวิชาชีพอื่นใดเมื่อเห็นว่าจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท

โดยฝ่ายบริหาร และหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องรายงานหรือนำเสนอข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้บรรลุตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

6.2. ความรับผิดชอบ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัทโดยตรงตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และคณะกรรมการบริษัทยังคงมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัทฯ ต่อบุคคลภายนอก

7. การประชุม

(1) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะจัดให้มีการประชุมตามที่เห็นสมควร อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยองค์ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องประกอบด้วย กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมด และต้องประกอบด้วยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นอิสระอย่างน้อยหนึ่งคน จึงจะถือว่าครบองค์ประชุม

ทั้งนี้ การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอาจเป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยการประชุมดังกล่าว ต้องเป็นไปกฎระเบียบของบริษัทฯ และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

(2) กรรมการทุกท่านควรเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง ยกเว้นมีเหตุจำเป็นไม่อาจเข้าร่วมประชุมได้ และควรแจ้งให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทราบล่วงหน้า

(3) ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประธานที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานที่ประชุม

(4) กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องที่พิจารณาเรื่องใดมิให้ออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ ทั้งนี้ การพิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัททั้งคณะไม่ถือว่าเป็นการพิจารณาในเรื่องที่ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

(5) การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เข้าร่วมประชุม โดยกรรมการคนหนึ่งมี 1 เสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

(6) ในการเชิญประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนหรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยคำสั่งประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ส่งหนังสือนัดประชุมไปยังกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนก่อนวันประชุมอย่างน้อย 3 วัน เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้

ทั้งนี้ ในการจัดส่งหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุมแก่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทุกท่าน เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อาจจัดส่งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์แทนได้ โดยเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องจัดเก็บสำเนาหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุมไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งอาจพิจารณาจัดเก็บในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ได้

(7) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถเชิญผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรรมการบริษัท ผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัท และ/หรือบริษัทย่อย (ถ้ามี) ผู้สอบบัญชี ผู้ตรวจสอบภายใน ให้เข้าร่วมประชุม หารือ ชี้แจง หรือตอบข้อซักถามได้

(8) ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือผู้ที่ได้รับมอบจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้จัดทำรายงานการประชุม และให้ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้รายงานผลการประชุมต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการบริษัททราบถึงกิจกรรมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

8. การรายงาน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการรายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งลงนามโดยประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ

9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในรูปแบบของการประเมินรายบุคคลและการประเมินรายคณะ เพื่อนำมาเป็นกรอบในการพิจารณาทบทวนการปฏิบัติงาน ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ในรอบปีที่ผ่านมา ตลอดจนนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและองค์กรอย่างสูงสุด

10. การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องสอบทานและทบทวนความเหมาะสมของกฎบัตรอย่างสม่ำเสมอ เป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเนื้อหาในกฎบัตรนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยกฎบัตรที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างมีนัยสำคัญนั้นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาและอนุมัติ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 9 เมื่อวันที่ **9 ธันวาคม 2567** ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ **9 ธันวาคม 2567** เป็นต้นไป