

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นส่วนหนึ่งของการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีหน้าที่ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งสรรหาคัดเลือก และเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทตามกระบวนการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ได้กำหนดไว้ และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท ซึ่งจะนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นผู้แต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท ดังนั้น คณะกรรมการบริษัทจึงได้มีมติให้กำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนขึ้น เพื่อให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ใช้เป็นหลักและแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง

2. องค์ประกอบ

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท
- 2.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน โดยกรรมการมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดควรเป็นกรรมการอิสระ
- 2.3 ควรประกอบด้วยกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่ และประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรเป็นกรรมการอิสระเพื่อความโปร่งใสและเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง
- 2.4 ควรเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (Non-executive Director) เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งของผลประโยชน์ ถ้าจำเป็นต้องมีกรรมการที่เป็นผู้บริหาร (Executive Director) อยู่ในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะเป็นส่วนน้อยของจำนวนคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 2.5 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน สามารถแต่งตั้งพนักงานของบริษัทฯ จำนวน 1 คนทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

3. คุณสมบัติกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 3.1 ประธานกรรมการบริษัทไม่ควรเป็นประธานหรือสมาชิกของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้ เพื่อให้การทำหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง
- 3.2 มีความรู้ ความสามารถ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ติดตามการเปลี่ยนแปลงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทน และการสรรหากรรมการ และผู้บริหารระดับสูงในระดับสากล เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายด้านการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทฯ
- 3.3 มีวุฒิภาวะและความมั่นคง และกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและเป็นอิสระ
- 3.4 สามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสำเร็จตามวัตถุประสงค์
- 3.5 มีความเป็นอิสระและเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้ที่สมควรได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระ หรือกรณีอื่นๆ

- 3.6 ทั้งนี้คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้อ้างอิงตามกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท และระเบียบข้อบังคับของบริษัท

4. วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นตำแหน่ง

4.1 วาระการดำรงตำแหน่ง

- 4.1.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระอยู่ในตำแหน่งตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท
- 4.1.2 กรณีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่น ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนภายใน 3 เดือนนับตั้งแต่วันที่ตำแหน่งว่างลง เพื่อให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีจำนวนครบตามที่กำหนด โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งตนดำรงตำแหน่งแทน

4.2 การพ้นจากตำแหน่ง

- 4.2.1 พ้นจากการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ตามวาระแล้วได้รับเลือกตั้งกลับมาเป็นกรรมการบริษัทใหม่ ให้กรรมการบริษัทผู้นั้นดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนนั้นต่อไป จนครบวาระเดิมตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้นั้นยังเหลืออยู่
- 4.2.2 ลาออกจากกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยจะต้องแจ้งความจำเป็นในการลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน พร้อมเหตุผล ทั้งนี้การลาออกจะมีผลนับแต่วันที่หนังสือลาออกไปถึงประธานกรรมการบริษัท
- 4.2.3 เสียชีวิต ให้คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน แทนโดยอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งตนแทน
- 4.2.4 คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

5. ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

5.1 อำนาจ

- 5.1.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน สามารถขอรับคำปรึกษาจากที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญอิสระภายนอก ในกรณีจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ
- 5.1.2 มีอำนาจเชิญฝ่ายจัดการ หรือพนักงานของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงให้เห็นร่วมประชุมหรือส่งเอกสารตามความเห็นว่ายเกี่ยวข้องจำเป็น

5.2 หน้าที่ และความรับผิดชอบ

ด้านการสรรหา

- 5.2.1 พิจารณาโครงสร้าง ขนาด องค์ประกอบ รวมทั้งคุณสมบัติของกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูง ตามความจำเป็นและเหมาะสมของบริษัทฯ
- 5.2.2 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหาและคัดเลือกกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ เสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
- 5.2.3 พิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่ง กรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง ที่ครบวาระ และ/หรือ มีตำแหน่งว่างลง และ/หรือ แต่งตั้งเพิ่ม โดยมีการกำหนดวิธีการสรรหา อย่างมีหลักเกณฑ์ และโปร่งใส ตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด
- 5.2.4 ดำเนินการทาบทามบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีที่จะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัท หากได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้น
- 5.2.5 เสนอรายชื่อบุคคลที่คัดเลือกต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท แทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่ง
- 5.2.6 จัดทำและทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งและความต่อเนื่องในการบริหารที่เหมาะสม สำหรับตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณารับทราบ
- 5.2.7 ดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

- 5.2.8 จัดทำหลักเกณฑ์และนโยบายในการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และกรรมการชด้อย เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
- 5.2.9 กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคลในแต่ละปี โดยพิจารณาความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลงาน และเปรียบเทียบกับบริษัทฯ ในธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อขออนุมัติ
- 5.2.10 รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และมีหน้าที่ให้คำชี้แจง ตอบคำถามเกี่ยวกับค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทในที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 5.2.11 พิจารณาและอนุมัติเกณฑ์การประเมินผลงานประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท และรายงานให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณารับทราบ

- 5.2.12 รายงานนโยบาย หลักการ/เหตุผลของการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร ตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ โดยเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) และรายงานประจำปี ของบริษัทฯ
- 5.2.13 กำหนดค่าตอบแทนประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานต่างๆ ตามหลักเกณฑ์การจ่ายได้พิจารณาไว้ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานต่างๆ
- 5.2.14 พิจารณาและอนุมัติหลักเกณฑ์การขึ้นค่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างและผลตอบแทน เงินรางวัลประจำปี ของพนักงาน และรายงานให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณารับทราบ
- 5.2.15 พิจารณาความเหมาะสมและให้ความเห็นชอบ ในกรณีที่มีการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ให้กรรมการและพนักงานโดยยึดหลักให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น และสร้างแรงจูงใจให้กรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาวและสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง
- 5.2.16 ปฏิบัติการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

6. การประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 6.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และมีอำนาจในการเรียกประชุมเพิ่มได้ตามความจำเป็น
- 6.2 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องมีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จึงจะครบองค์ประชุม
- 6.3 ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 6.4 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาดทั้งนี้ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้เสียใดๆ ในเรื่องที่พิจารณาจะต้องไม่เข้าร่วมในการแสดงความเห็น และไม่มีสิทธิออกเสียงลงมติในเรื่องนั้นๆ
- 6.5 การจัดส่งหนังสือเชิญประชุมให้แก่ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้จัดส่งล่วงหน้าก่อนการประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นหรือเร่งด่วน จะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่น หรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นได้ โดยให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้บันทึกรายงานการประชุม
- 6.6 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน สามารถเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงต่างๆ ให้แก่ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทราบได้ และทางฝ่ายบริหาร และหน่วยงานต่างๆ จะต้องรายงานหรือนำเสนอข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้บรรลุตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

7. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 7.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องรายงานผลการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ผลการประชุม หรือรายงานอื่นใดที่เห็นว่าคณะกรรมการบริษัทควรทราบ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งถัดไป
- 7.2 ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนรายงานให้ผู้ถือหุ้นทราบในรายงานประจำปี และแบบแสดงข้อมูลประจำปี ถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 8.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทำการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนร่วมกันพิจารณาผลงานและปัญหา เพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป โดยควรกำหนดบรรทัดฐานที่จะใช้เปรียบเทียบกับผลปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์
- 8.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรประเมินทั้งคณะ และรายบุคคล รวมทั้งเปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และผลการประเมินในภาพรวมไว้ในรายงานประจำปี และรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2565 เป็นต้นไป

บริษัท สตาร์ฟู้ด จำกัด (มหาชน)