



บริษัท ไทยเพอร์ซิเดนท์พัลป์ จำกัด (มหาชน)

**กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา
และกำหนดค่าตอบแทน**

ได้รับอนุมัติโดยมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 8/2568 เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2568

มีผลบังคับใช้

ตั้งแต่วันที่ 16 กรกฎาคม 2568 เป็นต้นไป

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ด้วยคณะกรรมการบริษัท ไทยเพรซิเดนท์ฟูดส์ จำกัด (มหาชน) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามหมวด 3/1 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2565 คณะกรรมการบริษัทฯ จึงเห็นสมควรกำหนดกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทฯ ในการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ด้านการสรรหา

- 1) เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อยอย่างโปร่งใส
- 2) เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของกรรมการให้ตอบสนองต่อความจำเป็นของธุรกิจ

การกำหนดค่าตอบแทน

- 1) เพื่อพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริษัทอย่างเป็นธรรม
- 2) เพื่อพิจารณากำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงสุดอย่างเหมาะสม

2. องค์ประกอบและคุณสมบัติ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ประกอบด้วย ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยคณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้แต่งตั้งกรรมการบริษัท และ/หรือ บุคคลอื่นให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องมีความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะทำหน้าที่สรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการบริษัท

3. วาระการดำรงตำแหน่ง

3.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 1 ปี นับจากวันที่มีมติแต่งตั้ง และเมื่อครบวาระแล้ว หากคณะกรรมการบริษัทฯ ยังไม่ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนชุดใหม่ ก็ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนชุดเดิม ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าคณะกรรมการบริษัทฯ จะได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนชุดใหม่แทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนชุดเดิมที่หมดวาระลง ในการแต่งตั้งต้องกระทำภายใน 2 เดือน นับแต่วันครบวาระของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนชุดเดิม กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ก็ได้

3.2 ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลง เพราะสาเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระและยังคงเหลือวาระไม่น้อยกว่า 2 เดือน ให้คณะกรรมการบริษัทฯ แต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน แทนตำแหน่งที่ว่างในการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ คราวถัดไป บุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแทนดังกล่าว จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ตนแทน

3.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (ก) ครบกำหนดตามวาระ
- (ข) ลาออก
- (ค) ถึงแก่กรรม
- (ง) คณะกรรมการบริษัทฯ มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

3.4 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ลาออกก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่ง ให้แจ้งต่อบริษัทฯ ล่วงหน้า 1 เดือน พร้อมเหตุผล

4. การประชุม

4.1 วาระการประชุม มีการกำหนดวัน เวลา สถานที่ และวาระการประชุม โดยส่งหนังสือนัดประชุมพร้อมเอกสารประกอบที่เพียงพอ ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน ก่อนวันประชุม เว้นแต่กรณีจำเป็นรีบด่วนจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นและกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้ และต้องจัดทำรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร

4.2 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องประชุมกันอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และอาจเรียกประชุมเพิ่มเติมตามความจำเป็น

4.3 ผู้เข้าร่วมประชุม ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องมีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมด จึงจะครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

4.4 การลงคะแนนเสียง มติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่เข้าร่วมประชุม กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ทั้งนี้ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้เสียในเรื่องที่พิจารณา ไม่มีสิทธิแสดงความเห็นและออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

5. อำนาจดำเนินการ

5.1 มีอำนาจเชิญฝ่ายจัดการหรือพนักงานของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง ให้ความเห็นร่วมประชุม หรือส่งเอกสารตามที่เห็นว่าเกี่ยวข้องจำเป็น

5.2 ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ หรือ ที่ปรึกษาของบริษัทฯ (ถ้ามี) หรือ จ้างที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก กรณีจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ

6. หน้าที่และความรับผิดชอบ

ด้านการสรรหา

6.1 พิจารณาโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ให้เหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจ

6.2 พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย

6.3 พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญจากหลากหลายวิชาชีพ ที่เหมาะสมกับธุรกิจของบริษัทฯ โดยเป็นไปตามข้อบังคับของบริษัทฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

6.4 พิจารณาแผนการพัฒนากิจกรรมบริษัทและกรรมการชุดย่อย

6.5 พิจารณาแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงสุด

6.6 ปฏิบัติการอื่นใด ตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ มอบหมาย

ด้านการกำหนดค่าตอบแทน

6.1 พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูงสุด ให้เหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลประกอบการและขนาดธุรกิจของบริษัทฯ

6.2 พิจารณาเกณฑ์ประเมินผู้บริหารระดับสูงสุด และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงสุด

6.3 ปฏิบัติการอื่นใด ตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ มอบหมาย

7. การรายงาน

7.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัทฯ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ได้รับอนุมัติโดยมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 8/2568 เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2568 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 กรกฎาคม 2568 เป็นต้นไป โดยยกเลิกกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 เมษายน 2567

ลงชื่อ พิพัฒน์ พะเนียงเวทย์
(นายพิพัฒน์ พะเนียงเวทย์)
ประธานกรรมการบริษัทฯ