

# บริษัท เอสไอเอส ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บริษัท เอสไอเอส ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) ตระหนักถึงความสำคัญของนโยบาย และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัทจึงพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทในการสรรหา ประเมิน คัดเลือกและปรับตำแหน่งของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงให้เหมาะสมกับภาวะการแข่งขันในอุตสาหกรรม ผลประกอบการและความทุ่มเทของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนดำเนินการให้เกิดกระบวนการการกำหนดค่าตอบแทนที่โปร่งใส เป็นธรรม พร้อมทั้งให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับค่าตอบแทนกรรมการบริษัท กรรมการชดเชย และผู้บริหารระดับสูง เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้นภายใต้กฎหมายและการแข่งขันทางธุรกิจ

บริษัทฯ ผ่านคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้จัดทำกฎบัตรคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ขึ้นอย่างสอดคล้องกับจรรยาบรรณธุรกิจ หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนหลักเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และมีการทบทวนกฎบัตรเป็นประจำทุกปี เพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง และสถานการณ์ปัจจุบันและนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณานุมัติ

### 1. ขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่สำคัญในการ สรรหาและกลั่นกรองบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบาย และหลักเกณฑ์ ที่ได้กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระของคณะกรรมการบริษัท ในการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ และสรรหาบุคคลเพื่อเป็นกรรมการ หรือผู้บริหารระดับสูง อีกทั้งยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- 1.1 กำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ให้กับคณะกรรมการบริษัท กรรมการชดเชยและผู้บริหารระดับสูงให้มีความเป็นธรรม สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเทียบเคียงได้กับค่าตอบแทนในอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยคำนึงถึงผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้ถือหุ้นอย่างยั่งยืน
- 1.2 นำเสนอค่าตอบแทนที่กำหนดต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อให้ความเห็นชอบ และนำเสนอต่อผู้ถือหุ้นเพื่ออนุมัติค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทและกรรมการชดเชยในที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี
- 1.3 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และแนวทางการประเมินผลงานของกรรมการที่เป็นผู้บริหาร (กรรมการผู้จัดการ และกรรมการบริหาร) เปรียบเทียบกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ประจำปีเพื่อพิจารณาปรับผลตอบแทนในฐานะผู้บริหาร โดยคำนึงถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงาน และผลประกอบการขององค์กร

- 1.4 พิจารณาและให้ความเห็นชอบต่อการจัดสรรหุ้นและโครงการจูงใจระยะยาวสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน รวมถึงโครงการเสนอขายหุ้นแก่พนักงาน (ESOP) โครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้าง (EJIP) หรือโครงการอื่นใดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจและการรักษาบุคลากรของบริษัทฯ โดยให้ ความสำคัญต่อความเหมาะสม ความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนความ สอดคล้องกับผลการดำเนินงาน กลยุทธ์ระยะยาว และผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และผู้ถือหุ้น รวมทั้ง ตรวจสอบให้เป็นไปตามกฎหมาย เกณฑ์กำกับดูแล และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
- 1.5 ทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามความเหมาะสมและความสมเหตุสมผลเป็น ประจำทุกปี
- 1.6 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม ในการสรรหา ประเมิน คัดเลือกบุคคลที่มี คุณสมบัติเหมาะสมตามเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับการเลือกตั้งเป็นกรรมการ ตามความเหมาะสมและ เป็นไปตามองค์ประกอบของคณะกรรมการแต่ละชุด โดยคำนึงถึงความหลากหลายและความเป็นอิสระของ คณะกรรมการโดยรวม
- 1.7 เสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อรับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัท กรรมการ ชุดย่อย ต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้ความเห็นชอบ และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาและเลือกตั้ง
- 1.8 ดูแลและปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุกย่อย ให้มีจำนวนและคุณสมบัติที่ เหมาะสมกับขนาด ความซับซ้อน และลักษณะธุรกิจของบริษัทฯ
- 1.9 จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของกรรมการที่เป็นผู้บริหาร และผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไปขึ้นไป เพื่อให้เชื่อมั่นได้ว่า บริษัทฯ สามารถที่จะดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาและเตรียมความ พร้อมของผู้บริหารรุ่นต่อไป
- 1.10 นำเสนอค่าตอบแทนกรรมการ กรรมการชุกย่อย และนำเสนอบุคคลเพื่อให้ผู้ถือหุ้นเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัท กรรมการชุกย่อย ในที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 1.11 เปิดเผยหลักเกณฑ์และจำนวนการจ่ายผลตอบแทนของกรรมการและคณะกรรมการชุกย่อยในรายงานประจำปีของ บริษัทฯ
- 1.12 รายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 1.13 จัดทำและเปิดเผยรายงานการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ในรายงานประจำปีของ บริษัทฯ อย่างสอดคล้องกับข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 1.14 จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ สรรหา และกำหนดค่าตอบแทน โดยรวม และการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นประจำทุกปี
- 1.15 สอบทานกฎบัตรของคณะกรรมการ สรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป หรือข้อกำหนดต่าง ๆ
- 1.16 ประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับคณะกรรมการชุดอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการ บริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการกำกับดูแลบริษัทภิบาลและความยั่งยืน เพื่อให้การสรรหาและการพิจารณา

คำตอบแทนเป็นไปอย่างสอดคล้องและเกื้อหนุนต่อกลยุทธ์องค์กร หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ความยั่งยืน และการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ

- 1.17 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย ด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน หรือตามที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดในขอบเขตที่ไม่เกินอำนาจของคณะกรรมการ สรรหา และกำหนดคำตอบแทน
- 1.18 คณะกรรมการสรรหา และกำหนดคำตอบแทนมีอำนาจในการจัดหา ว่าจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกบริษัทฯ หรือผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพอื่นใด เพื่อขอความเห็น คำแนะนำ หรือความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ สรรหาและกำหนดคำตอบแทน หรืองานอื่นใดที่จำเป็นและเกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ

## 2. องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน

ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน มีองค์ประกอบดังนี้

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น ประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน และกรรมการกึ่งหนึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 2.2 คณะกรรมการบริษัท หรือคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน เป็นผู้คัดเลือกกรรมการอิสระ 1 ท่าน เพื่อดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน โดยพิจารณาถึงคุณสมบัติอย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดความความมั่นใจในความมีประสิทธิภาพโดยรวมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน

## 3. คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน

- 3.1 เป็นกรรมการบริษัท ที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่โดยเที่ยงธรรม รวมถึงสามารถอุทิศเวลาและความคิดเห็นอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานในฐานะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน
- 3.3 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสม ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจถึง หน้าที่ และความรับผิดชอบในการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน รวมทั้งความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล ความยั่งยืนและแนวโน้มนำคำตอบแทนของตลาด เพื่อประกอบการตัดสินใจอย่างมีข้อมูล
- 3.4 สามารถปฏิบัติหน้าที่ และแสดงความคิดเห็น หรือรายงานผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
- 3.5 กรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนไม่ควรดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่นเกินกว่า 5 บริษัท เนื่องจากอาจมีผลให้การปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทใดบริษัทหนึ่งทำได้ไม่เต็มที่

#### 4. วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 4.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อครบตามวาระการเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน หรือตามวาระการเป็นกรรมการบริษัท
- 4.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 3 ปี หรือตามวาระการเป็นกรรมการบริษัท ซึ่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ มีสิทธิได้รับแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งต่อไปได้ตามที่คณะกรรมการบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ
- 4.3 นอกเหนือจากการพ้นตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
  - 4.3.1 ตาย
  - 4.3.2 ยื่นใบลาออกต่อคณะกรรมการบริษัท ซึ่งจะมีผลตั้งแต่วันที่ใบลาออกถึงบริษัทฯ
  - 4.3.3 ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการกำหนดค่าตอบแทนตามที่ระบุไว้ในกฎบัตรฉบับนี้
  - 4.3.4 ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการตามหลักเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์หรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
  - 4.3.5 คณะกรรมการบริษัทมีมติถอดถอนให้พ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ การลงมติดังกล่าว ต้องได้มติเป็นจำนวน 3 ใน 4 จากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท
  - 4.3.6 ต้องโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด หรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดที่กระทำด้วยความประมาท หรือความผิดลหุโทษ
  - 4.3.7 เป็นบุคคลที่ศาลพิจารณาคัดสินให้เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ
  - 4.3.8 เป็นบุคคลที่ศาลพิจารณาคัดสินให้เป็นบุคคลล้มละลาย
- 4.4 ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประสงค์จะขอลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะต้องแจ้งให้บริษัทฯ ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยทำจดหมายแจ้งเหตุผลต่อประธานกรรมการบริษัท
- 4.5 ในกรณีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พ้นวาระหรือมีเหตุอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถอยู่ได้จนครบวาระ คณะกรรมการบริษัทต้องแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้ครบถ้วนภายใน 90 วัน นับแต่วันที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่ครบองค์ประกอบตามกฎบัตรนี้ เว้นแต่วาระของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เหลือน้อยกว่า 2 เดือน คณะกรรมการบริษัทจะไม่แต่งตั้งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนก็ได้ และให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่พ้นจากตำแหน่ง

#### 5. การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องจัดให้มีการประชุมตามหลักเกณฑ์ดังนี้

- 5.1 จัดให้มีการประชุมร่วมกันตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่น้อยกว่าปีละ 2 ครั้ง เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของกรรมการที่เป็นผู้บริหาร พิจารณาเรื่องต่างๆ ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 5.2 การประชุมต้องมีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มาร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนทั้งหมดจึงจะถือว่าครบเป็นองค์ประชุม
- 5.3 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสามารถร่วมประชุม และลงมติผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือช่องทางอื่นที่เหมาะสมได้ และให้เลขที่ประชุมจดบันทึกเรื่องดังกล่าวไว้ในรายงานการประชุม
- 5.4 ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนไม่สามารถเข้าร่วมประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่ง เป็นประธานในที่ประชุม
- 5.5 การลงมติออกเสียงเพื่อชี้ขาดในเรื่องที่ประชุม ให้ถือเอาความเห็นที่เป็นเสียงข้างมากเป็นสำคัญ โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนหนึ่งคนมีหนึ่งเสียง ยกเว้นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้เสียในเรื่องใด ห้ามมิให้ท่านนั้นไม่มีสิทธิออกเสียงลงมติในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด อย่างไรก็ตาม ความเห็นของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนอื่นๆ ที่มีได้ลงมติด้วยให้นำเสนอเป็นความเห็นแย้งต่อคณะกรรมการบริษัท
- 5.6 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อช่วยเหลือในการดำเนินงานเกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม จัดเตรียมวาระการประชุม นำส่งเอกสารประกอบการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม หรืออาจแต่งตั้งเลขานุการบริษัทหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้
- 5.7 การประชุมสามารถจัดในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์หรือ Hybrid Meeting ได้ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

## 6. ค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่พิจารณาและเสนอค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเสนอเพื่อขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น ทั้งนี้ หากยังไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาเรื่องดังกล่าวแทน



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการ  
บริษัท ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2568 เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2568

เอกสารฉบับภาษาไทยถือเป็นฉบับหลัก โดยฉบับภาษาอังกฤษจัดทำขึ้นเพื่อการแปลจากภาษาไทยเท่านั้น ในกรณีที่มี  
ความขัดแย้งหรือความไม่สอดคล้องระหว่างข้อความทั้งสองภาษา ให้ยึดถือคำตามฉบับภาษาไทยเป็นหลัก

ทั้งนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2569 เป็นต้นไป

นายลิม เคีย เม็ง

ประธานกรรมการ