




บริษัท สุพรีม ดิสทริบิวชั่น จำกัด (มหาชน)

กฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

Rev.01

ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 12 เมษายน 2566

| | |
|---|---|
|  | บริษัท สุพรีม ดิสทริบิวชั่น จำกัด (มหาชน) |
| | กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน |

1. หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและการกำหนดค่าตอบแทนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมั่นใจว่า บริษัทฯ ได้มีการสรรหาบุคลากรและกำหนดค่าตอบแทนผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่ง กรรมการบริษัท รวมทั้งคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ได้กำหนดไว้ เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท ซึ่งจะนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นผู้แต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท ซึ่งจะทำให้การประชุมผู้ถือหุ้นเป็นไปโดยเรียบร้อยรวดเร็ว

บริษัทฯ ได้สรุปหลักปฏิบัติและแนวปฏิบัติสำคัญที่เกี่ยวกับกรรมการสรรหาและการกำหนดค่าตอบแทน จากหลักเกณฑ์ กฎระเบียบ และประกาศของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) เพื่อให้กรรมการสรรหาและการกำหนดค่าตอบแทน ใช้เป็นหลัก และแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง

2. วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและการกำหนดค่าตอบแทน


3. ขอบเขต

มีผลใช้กับกรรมการสรรหาและการกำหนดค่าตอบแทนของบริษัทฯ

4. โครงสร้างคณะกรรมการสรรหาและการกำหนดค่าตอบแทน

องค์ประกอบ

- 1) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท
- 2) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน โดยกรรมการมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดควรเป็นกรรมการอิสระ
- 3) ควรประกอบด้วยกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่ และประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรเป็นกรรมการอิสระเพื่อความโปร่งใสและเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง
- 4) ควรเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (Non-executive Director) เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งของผลประโยชน์ ถ้าจำเป็นต้องมีกรรมการที่เป็นผู้บริหาร (Executive Director) อยู่ในคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะเป็นส่วนน้อยของจำนวนคณะกรรมการ
- 5) ประธานกรรมการบริษัทไม่ควรเป็นประธานหรือสมาชิกของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้เพื่อให้การทำหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง

| | |
|---|---|
|  | บริษัท สุพรีม ดิสทริบิวชั่น จำกัด (มหาชน) |
| | กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน |

คุณสมบัติ


- 1) มีคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อผลงาน
- 2) ตัดสินใจด้วยข้อมูลและเหตุผล
- 3) มีวุฒิภาวะและความมั่นคง และกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างและเป็นอิสระ
- 4) ยึดมั่นในการทำงานอย่างมีหลักการและมาตรฐานเยี่ยงมืออาชีพ
- 5) มีความรู้ความชำนาญแต่ละด้านที่ต้องการ เพื่อให้มีความเหมาะสมโดยรวมของคณะกรรมการ เช่น การบัญชีและการเงิน กฎหมาย ธุรกิจของบริษัทฯ

การดำรงตำแหน่ง

- 1) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระอยู่ในตำแหน่งตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท
- 2) เมื่อกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนใหม่แทน โดยอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งตนแทน

การพ้นจากตำแหน่ง

- 1) พ้นจากการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ตามวาระแล้วได้รับเลือกตั้งกลับมาเป็นกรรมการบริษัทใหม่ ให้กรรมการบริษัทผู้นั้นดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนนั้นต่อไป จนครบวาระเดิมตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้นั้นยังเหลืออยู่
- 2) ลาออกจากการเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยจะต้องแจ้งความจำนงในการลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน พร้อมเหตุผล
- 3) เสียชีวิต ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนแทนโดยอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งตนแทน
- 4) คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

| | |
|---|---|
|  | บริษัท สุพรีม ดิสทริบิวชั่น จำกัด (มหาชน) |
| | กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน |


5. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

การสรรหา

- 1) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหากรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาความเหมาะสมของจำนวน โครงสร้าง และองค์ประกอบของคณะกรรมการ กำหนดคุณสมบัติของกรรมการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และหรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
- 2) พิจารณาสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่ง กรรมการบริษัทที่ครบวาระ และหรือมีตำแหน่งว่างลง และหรือแต่งตั้งเพิ่ม ตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด
- 3) ดำเนินการทาบทามบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีที่จะมารับตำแหน่งกรรมการของบริษัทฯ หากได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้น
- 4) เสนอรายชื่อบุคคลที่คัดเลือกต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัทแทนกรรมการที่พ้นจากตำแหน่ง
- 5) สรรหาคณะกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อยและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยมีการกำหนดวิธีการสรรหาอย่างมีหลักเกณฑ์และโปร่งใส
- 6) จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO Succession Plan) เพื่อเตรียมบุคคลที่มีศักยภาพให้สามารถสืบทอดตำแหน่งงานในกรณีที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเกษียณ ลาออก หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
- 7) ดำเนินการอื่นๆ เกี่ยวกับการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

การกำหนดค่าตอบแทน


- 1) จัดทำหลักเกณฑ์และนโยบายในการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และหรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
- 2) กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคลในแต่ละปี โดยพิจารณาความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลงานและเปรียบเทียบกับบริษัทในธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการเพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาและนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อขออนุมัติ
- 3) รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัทและมีหน้าที่ให้คำชี้แจง ตอบคำถามกับค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทในที่ประชุมผู้ถือหุ้น

| | |
|---|---|
|  | บริษัท สุพรีม ดิสทริบิวชั่น จำกัด (มหาชน) |
| | กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน |

- 4) พิจารณาเกณฑ์การประเมินผลงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้อำนวยการสายงานต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
- 5) รายงานนโยบาย หลักการและเหตุผลของการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร ตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ โดยเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/และรายงานประจำปี (“แบบ 56-1 One Report”) และรายงานประจำปี ของบริษัทฯ
- 6) กำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการและกรรมการชุดย่อย และโครงสร้างค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ตามหลักเกณฑ์การจ่ายได้พิจารณาไว้ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ส่วนของกรรมการและกรรมการชุดย่อย ให้คณะกรรมการบริษัทนำเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ
- 7) พิจารณาความเหมาะสมและให้ความเห็นชอบ ในกรณีที่มีการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่ให้กรรมการและพนักงานโดยยึดหลักให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น และสร้างแรงจูงใจให้กรรมการและพนักงานปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้ถือหุ้นในระยะยาวและสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง
- 8) ปฏิบัติการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย
- 9) ฝ่ายบริหารและหน่วยงานต่างๆ จะต้องรายงานหรือนำเสนอข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้บรรลุตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

6. การประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 1) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 2) ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการจึงจะครบองค์ประชุม
- 3) ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 4) การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาดทั้งนี้ กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีส่วนได้เสียใดๆ ในเรื่องที่พิจารณา จะต้องไม่เข้าร่วมในการแสดงความเห็น และไม่มีสิทธิออกเสียงลงมติในเรื่องนั้นๆ
- 5) การจัดส่งหนังสือเชิญประชุมให้แก่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ให้จัดส่งล่วงหน้าก่อนการประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นหรือเร่งด่วน จะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่น หรือกำหนดวันประชุมให้เร็ว

| | |
|---|---|
|  | บริษัท สุพรีม ดิสทริบิวชั่น จำกัด (มหาชน) |
| | กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน |

กว่านั้นได้ โดยให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้บันทึกรายงานการประชุม

- 6) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน สามารถเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงต่างๆ ให้แก่ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทราบได้

7. การประเมินผลคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 1) ควรประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาผลงานและปัญหาเพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป โดยควรกำหนดบรรทัดฐานที่จะใช้เปรียบเทียบกับผลปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์
- 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการควรประเมินทั้งคณะและรายบุคคล รวมทั้งเปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และผลการประเมินในภาพรวมไว้ในรายงานประจำปี

8. การรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

- 1) รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มีการประชุมต่อคณะกรรมการ ในวาระประชุมกรรมการบริษัทในครั้งถัดไป
- 2) รายงานต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในรายงานประจำปี และแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี