

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร



บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน)

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

วัตถุประสงค์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) กำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีการสรรหาและพัฒนากรรมการและผู้บริหาร ให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ตามนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ ของบริษัทใน หมวด 4 การสรรหาและพัฒนา กรรมการและผู้บริหาร และการบริหารบุคลากร คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จึงกำหนดหลักเกณฑ์และนโยบาย ในการสรรหา การพัฒนา ค่าตอบแทน และการประเมินผลงานที่เหมาะสม เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทให้ความเห็นชอบ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา

- มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำขององค์กร มีภาวะความเป็นผู้นำสูง
- มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ
- มีประสบการณ์ในธุรกิจ Trading และการบริหารจัดการองค์กร
- การมีส่วนได้เสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ที่มีต่อบริษัท
- การดำรงตำแหน่งผู้บริหารในบริษัทอื่น ยกเว้นตำแหน่งกรรมการในองค์กรการกุศลที่ไม่แสวงหากำไร และต้องไม่ขัดกับบทบัญญัติของกฎหมาย ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ

2. การพิจารณาโครงสร้างค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารจะต้องเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว ใน ด้านการเงิน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีตัวชี้วัดต่างๆ อาทิ กำไรสุทธิ การเติบโตของยอดขาย ส่วนแบ่งการตลาด การขยายตลาดไปยังต่างประเทศ ค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงานอื่นๆ ต่อรายได้จากการดำเนินงานสุทธิ ความพึงพอใจของพนักงาน การพัฒนาระบบการทำงานและ กระบวนการจัดการธุรกิจสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนใน ระยะยาว เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนภายใต้หลักเกณฑ์ที่โปร่งใส และพิจารณาถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง วัสดุภัณฑ์ พันธกิจ รวมถึงกลยุทธ์ของบริษัท และการสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างต่อเนื่องให้กับผู้ถือหุ้น

กรรมการและผู้บริหารจะได้รับผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์/สวัสดิการอื่นๆ ตามระเบียบของ บริษัทเช่นเดียวกับพนักงาน

1) เงินเดือน

ค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นไปตามหน้าที่ ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์และทักษะความชำนาญ เฉพาะตัวบุคคล ซึ่งจ่ายเป็นเงินสดเข้าบัญชีทุกเดือน โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี จากการ พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ตามการประเมินผลตามดัชนีวัดผลการปฏิบัติงานข้างต้น และอัตราการขึ้นเงินเดือนในตลาดแรงงาน

2) โบนัสตามผลงาน

เป็นรางวัลตอบแทนที่แปรผันตามความสำเร็จของผลงานในระยะสั้น เมื่อเทียบกับแผนงานประจำปีที่ได้ กำหนดไว้ เงินโบนัสตามผลงานนี้จะพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามการประเมินผลตามดัชนีวัดผลการปฏิบัติงานข้างต้น ซึ่งเป็นผลรวมจาก ตัววัดผลที่หลากหลาย และมีการถ่วงน้ำหนักตามความสำคัญของแต่ละ

ปัจจัย โดยเป็นการตัดสินผลการปฏิบัติงานโดยรวมของบริษัทและผลการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่งของ
กรรมการและผู้บริหาร

3) **ค่าตอบแทนอื่นๆ**

เพื่อสร้างความมั่นคงปลอดภัย และเป็นการช่วยเหลือในกรณี เจ็บป่วย หรือประสบปัญหาด้านสุขภาพ ทุพพล
ภาพ หรือเสียชีวิต รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ ที่แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย บริษัทได้จัดสรรผลตอบแทนอื่นๆ ใน
รูปแบบทั้งระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

- เงินสมทบกองทุนประกันสังคม
- โครงการให้หุ้นพนักงานและกรรมการ (ESOP)
- การรักษาพยาบาล
- การตรวจสุขภาพประจำปี
- สวัสดิการต่างๆ ที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติตาม

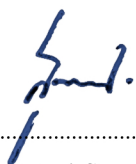
3. **หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี**

พิจารณาจากประเภทดัชนีวัดผลการปฏิบัติงาน 2 ประเภท และเปลี่ยนแปลงน้ำหนักคะแนน KPI แต่ละตัวที่ใช้
ประเมินผลให้เหมาะสม โดยมีสัดส่วนการวัดผล ดังนี้

- KPI = Key Performance Indicator (น้ำหนัก 70%) เป็นการประเมินโดยวัดจากคะแนนการปฏิบัติงาน
ของกรรมการและผู้บริหารที่สอดคล้องกับค่าตอบแทนตามข้อ 2.
- API = Appraisal Indicator (น้ำหนัก 30%) เป็นการประเมินโดยคณะกรรมการบริษัท (ที่ไม่ใช่ผู้บริหาร)

ทั้งนี้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะเสนอปรับอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่ประธาน
เจ้าหน้าที่บริหาร ต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติภายในเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี เพื่อให้มีผลต่อการจ่าย
ค่าตอบแทนในรอบเดือนมีนาคมปีเดียวกัน

นโยบายนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 มกราคม 2565 เป็นต้นไป โดยมติของคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่
ที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2565



(นายสุรียนต์ โคจรโรจน์)

กรรมการและเลขานุการบริษัท