

นโยบายพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชด้อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง

1. ค่าตอบแทนกรรมการ

ค่าตอบแทนของคณะกรรมการ ให้พิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการและการทำงานของกรรมการ โดยได้รับอนุมัติจากผู้ถือหุ้นให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พิจารณาถึงประเภทค่าตอบแทน วิธีการจ่ายค่าตอบแทน และจำนวนค่าตอบแทนกรรมการ และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อให้อนุมัติ และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่ออนุมัติต่อไป ในการพิจารณาค่าตอบแทนดังกล่าว คณะกรรมการสรรหาจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ความตั้งใจของคณะกรรมการ ประเภทและขนาดธุรกิจของบริษัท ตลาด และคู่แข่ง โดยที่ค่าตอบแทนดังกล่าวต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้ได้

ประเภทค่าตอบแทน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

- 1) ค่าเบี้ยประชุม เพื่อสะท้อนการทำงานของกรรมการ และเพื่อจูงใจให้กรรมการปฏิบัติหน้าที่โดยการเข้าประชุมอย่างสม่ำเสมอ
- 2) ค่าตอบแทนประจำเดือน เพื่อสะท้อนถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ
- 3) ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ประกันกลุ่ม (สุขภาพและอุบัติเหตุ) เป็นต้น

วิธีจ่ายค่าตอบแทน

- 1) ค่าเบี้ยประชุม ให้จ่ายกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชด้อย ซึ่งจะได้รับเบี้ยประชุมต่อครั้งที่มาประชุม ตามจำนวนที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นในแต่ละปี
- 2) ค่าตอบแทนประจำเดือน ให้จ่ายเป็นประจำเดือน ตามจำนวนที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นในแต่ละปี

หมายเหตุ : (1) กรรมการที่เป็นผู้บริหารของบริษัท บริษัทย่อย และกลุ่มบริษัทจะไม่ได้รับค่าตอบแทน (ค่าเบี้ยประชุม/ ค่าตอบแทนประจำเดือน/ ค่าตอบแทนอื่นๆ)

2. ค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะพิจารณาเป็นประจำปี โดยเป็นไปตามลักษณะและนโยบายค่าตอบแทน ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกำหนด โดยทบทวนความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันกับบริษัทและกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง ให้มีความเป็นธรรมและเป็นการตอบแทนบุคคลที่ช่วยให้งานของบริษัทประสบผลสำเร็จ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะทบทวนรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภท เช่น ค่าตอบแทนประจำ ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงแนวปฏิบัติที่อุตสาหกรรมเดียวกันใช้อยู่ ผลประกอบการและขนาดธุรกิจของบริษัท และความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับผลปฏิบัติงานทางการเงิน และการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในระยะยาว การพัฒนาผู้บริหาร รวมถึงพิจารณาจากการขยายตัวทางธุรกิจและการเติบโต กำไรของบริษัท และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติเพื่ออนุมัติค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

3. ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง

ค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง จะพิจารณาเป็นประจำทุกปีโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งจะเป็นไปตามหลักการและนโยบายค่าตอบแทน ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะทบทวนความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัท และกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง ให้มีความเป็นธรรม และเป็นการตอบแทนบุคคลที่ช่วยให้งานของบริษัทประสบความสำเร็จ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะทบทวนรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภท เช่น ค่าตอบแทนประจำ ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงาน โดยคำนึงแนวปฏิบัติที่อุตสาหกรรมเดียวกันใช้อยู่ ผลประกอบการและขนาดของธุรกิจของบริษัท และความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารระดับสูง

นโยบายพิจารณาค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชู้ด้อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง นี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 18 ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป



(นายปัญญา บุญญาภิวัฒน์)
ประธานกรรมการบริษัท