

หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

1) ค่าตอบแทนกรรมการ

ตามข้อบังคับบริษัท ข้อที่ 22 กำหนดให้กรรมการบริษัทมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนกรรมการจากบริษัทในรูปของเงินรางวัล เบี้ยประชุม บำเหน็จ โบนัส หรือผลประโยชน์ตอบแทนในลักษณะอื่น ตามที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นจะพิจารณาอนุมัติ

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีหน้าที่ทบทวนค่าตอบแทนกรรมการในเบื้องต้นและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาและขออนุมัติต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี โดยการพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการจะพิจารณาถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง และผลการปฏิบัติงานของกรรมการ สถานะการเงินของบริษัท และอยู่ในระดับที่เทียบเคียงได้กับอัตราค่าตอบแทนของบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน

โดยบริษัทกำหนดรูปแบบค่าตอบแทนกรรมการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนรายปี
2. ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย
3. โบนัส
4. ค่าตอบแทนอื่นๆ

หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง และบุคลากรอื่น ๆ

1) ค่าตอบแทนผู้บริหารผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีหน้าที่พิจารณากำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการดำเนินงาน (Key Performance Indicators: KPIs) ในมุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านผู้มีส่วนได้เสีย มุมมองด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กร และมุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโตขององค์กรและพนักงาน และครอบคลุมทั้งผลการปฏิบัติงานประจำปี (ระยะสั้น) และผลการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของบริษัทในระยะยาว และปัจจัยแวดล้อมอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าตอบแทนของบริษัทอื่น ๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือใกล้เคียง

2) ค่าตอบแทนพนักงาน

บริษัทมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้แก่พนักงาน ซึ่งจะพิจารณาตามความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ รวมถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และผลดำเนินงานของบริษัททั้งในระยะสั้นคือเงินโบนัส และระยะยาวคือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่เป็นหลักประกันทางการเงินให้แก่พนักงาน ตลอดจนสอดคล้องกับค่าเฉลี่ยของอุตสาหกรรมเดียวกัน

ทั้งนี้ บริษัทกำหนดให้มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนพนักงานตามผลการดำเนินงานรายบุคคลปีละ 1 ครั้ง โดยได้นำตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญ (Key Performance Indicators: KPIs) มาใช้ในการบริหาร ประเมินผลการดำเนินงานรายบุคคล และการพิจารณาค่าตอบแทนพนักงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภทหลัก คือ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานระดับองค์กร (Corporate KPI) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานระดับหน่วยงาน/ระดับบุคคล (Functional KPI)