

นโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริษัท, คณะกรรมการ,
และคณะกรรมการชุดย่อย

นโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนคณะกรรมการ / ประธาน
เจ้าหน้าที่บริหาร / ผู้บริหาร

ฉบับทบทวน ครั้งที่ 1

วันที่ 25 พฤศจิกายน 2567

นโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งไม่รวมกรรมการที่เป็นผู้บริหารทำหน้าที่ ในการกำหนดพิจารณาและติดตามดูแลโครงสร้างค่าตอบแทนของคณะกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารระดับสูงและ ผู้บริหาร รวมถึงการติดตามให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพิจารณาที่เหมาะสมทั้งในระยะ สั้นและระยะยาวและสื่อสารให้แก่ผู้บริหารทุกระดับทราบ ทั้งให้ดำเนินการทุกขั้นตอนกับพนักงานทุกระดับด้วยเช่นกัน

ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท รวมทั้งผลการสำรวจค่าตอบแทนกรรมการบริษัทของสาม คมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัท (IOD) โดยให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณากำหนดค่าตอบแทนตาม แนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กรรมการมีคุณภาพและสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและทิศทางธุรกิจที่ บริษัทกำหนดโดยมีกระบวนการที่โปร่งใส

1. ค่าตอบแทนกรรมการ

ค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท ให้พิจารณาจากหน้าที่รับผิดชอบของคณะกรรมการและการทำงานของกรรมการ โดยได้รับการอนุมัติจากผู้ถือหุ้น

ให้คณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณาถึงประเภทค่าตอบแทน วิธีการจ่ายค่าตอบแทน และจำนวนค่าตอบแทนกรรมการ และ นำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อให้ความเห็นชอบ และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่ออนุมัติ

ในการพิจารณาค่าตอบแทนดังกล่าวคณะกรรมการสรรหาฯ จะต้องคำนึงให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจของกรรมการ ประเภทและขนาดธุรกิจของบริษัท ตลาดและคู่แข่งชั้น ผลการดำเนินงานของบริษัท และการ เติบโตทางผลกำไรของบริษัท โดยที่ค่าตอบแทนดังกล่าวต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจ และรักษากรรมการที่มีคุณภาพ ไว้

2. ประเภทค่าตอบแทน ควรประกอบด้วย 2 ส่วน

2.1 ค่าเบี้ยประชุม เพื่อสะท้อนการทำงานของกรรมการ และเพื่อจูงใจให้กรรมการปฏิบัติหน้าที่โดยการเข้าประชุมอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ค่าตอบแทนรายเดือน เพื่อสะท้อนถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ

3. วิธีการจ่ายค่าตอบแทน

3.1 ค่าเบี้ยประชุม ให้จ่ายกับกรรมการและกรรมการเฉพาะด้านทุกท่านที่เข้าประชุม (ทั้งกรรมการอิสระ กรรมการที่ไม่เป็น ผู้บริหาร กรรมการที่เป็นผู้บริหาร และกรรมการเฉพาะด้าน)

3.2 ค่าตอบแทนรายเดือน ให้จ่ายเป็นรายเดือนสำหรับกรรมการอิสระและกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร ส่วนกรรมการที่เป็น ผู้บริหารแม้จะได้รับเงินเดือนซึ่งครอบคลุมหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะผู้บริหารแล้วก็ตาม แต่ให้จ่ายค่าตอบแทนรายเดือน เพื่อ สะท้อนถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะกรรมการ

4. ค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ให้พิจารณาจาก หน้าที่การปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ ได้รับมอบหมาย โดยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้พิจารณาทบทวน ค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งค่าตอบแทนดังกล่าวมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามโครงสร้างค่าตอบแทนของบริษัท เพื่อ เสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

ประเภทค่าตอบแทน ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ค่าตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน ค่าเบี้ยประชุม โบนัส ซึ่งได้รับค่าตอบแทนในฐานะ พนักงาน บริษัท ได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ผู้บริหาร โดยการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

5. ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ

ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และผลการดำเนินงานของบริษัท โดยได้รับการอนุมัติจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการบริหารจะเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทน และการปรับค่าจ้างประจำปีของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ

6. ค่าตอบแทนพนักงาน

บริษัทได้มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการจ่ายโดยผันแปรตามผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพของงานที่ทำได้ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และสร้างความเป็นธรรมในระยะยาว อีกทั้งยังเป็นการสร้างระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นรูปธรรม สร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น เพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การจ่ายค่าตอบแทนและการปรับเงินเดือนประจำปี จะเกิดขึ้นหลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยตั้งตัวชี้วัดความสำเร็จ (KEY PERFORMANCE INDICATOR: KPI) ที่ส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร เป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้างาน เพื่อเป็นการสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์ วัดได้ ประเมินได้ ประกอบกับการตั้งความคาดหวังเชิงพฤติกรรมหลัก (CORE COMPETENCY) ขององค์กร เพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นคนเก่ง และ คนดีในเวลาเดียวกัน

บริษัทมีความเป็นธรรมภายใน โดยพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับคนที่มีผลการปฏิบัติงานเท่ากัน และจ่ายค่าตอบแทนที่สูงกว่าสำหรับคนที่ทำผลงานได้ดีกว่า มากกว่า หรือยากกว่า โดยทั้งนี้ต้องผ่านการวิเคราะห์ค่างาน และประเมินค่างานอย่างโปร่งใส เปรียบเทียบกันได้ระหว่างงานทุกงานในองค์กร เพราะงานทุกอย่างและทุกด้านมีความสำคัญกับองค์กรทั้งสิ้น เพียงแต่จะแตกต่างกันไปด้วยลักษณะหน้าที่เท่านั้น

สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนในระยะยาวจะเป็นในรูปของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทสมทบให้พร้อมกับสวนของพนักงานซึ่งเป็นไปตามอัตราที่กำหนด

-ลงนามแล้ว-

นายสุวัชชัย วงษ์เจริญสิน

ประธานกรรมการ

บริษัท ซีพีแอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)