

นโยบายการบริหารผลการดำเนินงานและค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

คณะกรรมการบริษัทกำหนดนโยบายการบริหารผลการดำเนินงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อติดตามดูแลผลการดำเนินงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารให้เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัท รับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยอาจมอบอำนาจให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ทำหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ตัวชี้วัดและหัวข้อประเมินที่เหมาะสมเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อร่วมประเมินและพิจารณาอนุมัติ รวมทั้งให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานของบริษัทให้เป็นไปในลักษณะเดียวกันกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

องค์ประกอบของการประเมินผลงาน

- วัตถุประสงค์ระยะยาว วัตถุประสงค์ประจำปี แผนประจำปี แผนกลยุทธ์ ควรเป็นที่เห็นพ้องต้องกันและสอดคล้องกัน
- ให้น้ำหนักแต่ละวัตถุประสงค์
- สร้างตัวชี้วัดแต่ละวัตถุประสงค์ที่เห็นชอบแล้ว
- เชื่อมโยงเงินเดือนและโบนัสกับวัตถุประสงค์ที่บรรลุผลสำเร็จ
- ให้มีการรับฟังคำอธิบายจากทั้งสองฝ่ายในกระบวนการประเมิน
- ตกลงกันว่าคณะกรรมการสามารถสนับสนุนการพัฒนาของประธานเจ้าหน้าที่บริหารอย่างไร

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์นี้ต้องการตกลงเห็นชอบกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- สอดคล้องกับแผนและกลยุทธ์ประจำปี
- มีไม่เกิน 7 ข้อ
- มีมากกว่าแผนทางการเงิน

- ตัวชี้วัดใช้วิธี "บาลานซ์ สกอร์การ์ด" ซึ่งรวมถึง การเงิน ขั้นตอนการทำงานภายใน กลยุทธ์และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย
- มีการให้น้ำหนักตามความสำคัญ เช่น การเงิน = 30% ขั้นตอนการทำงานภายใน = 20% กลยุทธ์และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ = 20% ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย = 30% ที่สามารถวัดได้ เช่น ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย: ความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้น โดยรวม 75%

เกณฑ์ค่าตอบแทน

ระยะสั้น

การตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะขึ้นกับผลสำเร็จของแผนดำเนินงานประจำปีประกอบด้วย

- ยอดขายและผลกำไรตามแผนที่ได้ตกลงไว้กับคณะกรรมการ
- พนักงานมีการพัฒนาทางความรู้และทักษะด้านอื่นที่จำเป็นต่อการทำงาน
- ขั้นตอนการทำงานภายในองค์กรได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัย
- ความพึงพอใจของลูกค้า
- ประเด็นอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในระยะสั้น

ระยะยาว

- กลยุทธ์ที่วางไว้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- อัตราการลาออกของพนักงานต่ำ โดยเฉพาะพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งที่สำคัญ
- ได้รับการยกย่องจากภายนอกว่าเป็นบริษัทที่มีความมั่นคง โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล ดึงดูดผู้มีความสามารถในการเข้าร่วมงานกับบริษัท
- ดูแลลูกค้าและรักษาสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท
- ประเด็นอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว เช่น ประเด็นการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ การลดก๊าซเรือนกระจก การใช้นวัตกรรม เป็นต้น

คณะกรรมการบริษัท ใช้ข้อมูลดังกล่าวในการพิจารณาค่าตอบแทน เงินเดือน โบนัส และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ให้กับประธานเจ้าหน้าที่ผู้บริหาร

กระบวนการประเมินโดยสองฝ่าย

บริษัทกำหนดกระบวนการประเมินแบบสองฝ่าย โดยให้คณะกรรมการบริษัทประเมินผลการดำเนินงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและประธานเจ้าหน้าที่บริหารประเมินผลการดำเนินงานของตนเอง เพื่อเห็นถึงความคาดหวังของทั้งสองฝ่ายและอาจปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมร่วมกัน

ทบทวน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่ทบทวนการบริหารผลการดำเนินงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาหรืออาจเปลี่ยนแปลงเมื่อคณะกรรมการบริษัทเห็นควร

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568



(ดร.อภิชาติ ชินวรรโณ)

ประธานกรรมการ