

นโยบายค่าตอบแทนคณะกรรมการ / ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร / ผู้บริหาร

(Policy for Remuneration of Directors / CEO / Executives)

ค่าตอบแทนกรรมการ

บริษัทฯ โดยคณะกรรมการตรวจสอบเป็นผู้พิจารณาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการเบื้องต้นเป็นประจำทุกปี ซึ่งการพิจารณาจะเป็นไปอย่างรอบคอบ ชัดเจน โปร่งใส และเหมาะสม สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวขององค์กร โดยเปรียบเทียบอ้างอิงกับข้อมูลการจ่ายผลตอบแทนกับบริษัทจดทะเบียนอื่นๆ ในธุรกิจประเภทเดียวกันที่มีขนาดใกล้เคียงกัน รวมทั้งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และพิจารณาจากการขยายตัวทางธุรกิจและการเติบโตทางผลกำไรของบริษัท ซึ่งสูงเพียงพอที่จะดึงดูดและรักษากรรมการที่มีคุณสมบัติที่ต้องการไว้ได้ และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาเห็นชอบ เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป ทั้งนี้ กรรมการที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มสูงขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่นั้นเช่นกัน โดยมีรูปแบบของค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน

ค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)

บริษัทฯ โดยคณะกรรมการตรวจสอบจะพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) เป็นประจำทุกปี โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กร รวมถึงผลประโยชน์ของกิจการในระยะยาว ซึ่งจะคำนึงถึงความเหมาะสมของสัดส่วนค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สัมพันธ์กับผลการดำเนินงานระยะสั้นและระยะยาวของกิจการ ขนาดของธุรกิจ ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงานของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับได้พัฒนาความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและ ESG โดยเปรียบเทียบอ้างอิงกับข้อมูลการจ่ายผลตอบแทนกับบริษัทจดทะเบียนอื่นๆ ที่มีขนาดใกล้เคียงกัน ในธุรกิจประเภทเดียวกัน ซึ่งสูงเพียงพอที่จะดึงดูด และรักษาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ที่มีคุณสมบัติที่ต้องการไว้ได้ โดยรูปแบบของค่าตอบแทน คือค่าตอบแทนประจำรายเดือน โบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และค่าตอบแทนอื่น

ค่าตอบแทนของผู้บริหาร

บริษัทฯ โดยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) จะพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการและผู้บริหารเป็นประจำทุกปี โดยใช้การชี้วัดแบบรายบุคคล (KPIs) ที่มีรูปแบบชัดเจน เป็นธรรมและเท่าเทียมกัน โดยจะนำผลของการประเมินมาบริหารจัดการในเรื่องของการให้รางวัลตอบแทน และการพิจารณาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจ โดยพิจารณาค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กร รวมถึงผลประโยชน์ของกิจการในระยะยาว ซึ่งจะคำนึงถึงความเหมาะสมของสัดส่วนค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สัมพันธ์กับผลการดำเนินงานระยะสั้นและระยะยาวของกิจการ ขนาดของธุรกิจ ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงานของบุคคลดังกล่าว และเปรียบเทียบกับข้อมูลการจ่ายผลตอบแทนของบริษัทจดทะเบียนอื่นๆ ที่มีขนาดใกล้เคียงกัน ในธุรกิจประเภทเดียวกัน โดยรูปแบบของค่าตอบแทน คือ ค่าตอบแทนประจำรายเดือน โบนัส กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และค่าตอบแทนอื่น

นโยบายค่าตอบแทนคณะกรรมการ / ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร / ผู้บริหาร (Policy for Remuneration of Directors / CEO / Executives) นี้ ได้ทำการทบทวนในการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 5/2567 เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2566 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 พฤศจิกายน 2566 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 13 พฤศจิกายน 2566

.....
(รองศาสตราจารย์มานพ พงศทัต)

ประธานกรรมการ

บริษัท แอสเซท ไฟร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)