



## นโยบายพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชดเชย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง

### 1. ค่าตอบแทนกรรมการ

ค่าตอบแทนของคณะกรรมการ ให้พิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการและการทำงานของกรรมการ โดยได้รับอนุมัติจากผู้ถือหุ้นให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน พิจารณาถึงประเภทค่าตอบแทน วิธีการจ่ายค่าตอบแทน และจำนวนค่าตอบแทนกรรมการ และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อให้อนุมัติ และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่ออนุมัติต่อไป ในการพิจารณาค่าตอบแทนดังกล่าว คณะกรรมการสรรหาฯ จะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ความตั้งใจของคณะกรรมการประเภทและขนาดธุรกิจของบริษัท ตลาด และคู่แข่ง โดยที่ค่าตอบแทนดังกล่าวต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพไว้ได้

ประเภทค่าตอบแทน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

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

วิธีจ่ายค่าตอบแทน

- 1) ค่าเบี้ยประชุม ให้จ่ายกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชดเชย ซึ่งจะได้รับเบี้ยประชุมต่อครั้งที่มาประชุมตามจำนวนที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นในแต่ละปี
- 2) ค่าตอบแทนประจำเดือน ให้จ่ายเป็นประจำเดือน ตามจำนวนที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นในแต่ละปี  
หมายเหตุ : (1) กรรมการที่เป็นผู้บริหารของบริษัท บริษัทย่อย และกลุ่มบริษัทจะไม่ได้รับค่าตอบแทน (ค่าเบี้ยประชุม/ ค่าตอบแทนประจำเดือน/ ค่าตอบแทนอื่นๆ)

### 2. ค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะพิจารณาเป็นประจำทุกปี โดยเป็นไปตามลักษณะและนโยบายค่าตอบแทน ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกำหนด โดยทบทวนความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันกับบริษัทและกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลงานตามที่คาดหวังให้มีความเป็นธรรมและเป็นการตอบแทนบุคคลที่ช่วยให้งานของบริษัทประสบความสำเร็จ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะทบทวนรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภท เช่น ค่าตอบแทนประจำ ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงาน โดยคำนึงถึง



แนวปฏิบัติที่อุตสาหกรรมเดียวกันใช้อยู่ ผลประกอบการและขนาดธุรกิจของบริษัท และความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับผลปฏิบัติงานทางการเงิน และการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในระยะยาว การพัฒนาผู้บริหาร รวมถึงพิจารณาจากการขยายตัวทาง ธุรกิจและการเติบโต กำไรของบริษัท และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติเพื่ออนุมัติค่าตอบแทนของ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

### 3. ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง

ค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง จะพิจารณาเป็นประจำทุกปีโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งจะ เป็นไปตามหลักการและนโยบายค่าตอบแทน ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประธาน เจ้าหน้าที่บริหารจะทบทวนความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับข้อมูลการจ่าย ค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัท และกำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดผล งานตามที่คาดหวัง ให้มีความเป็นธรรม และเป็นการตอบแทนบุคคลที่ช่วยให้งานของบริษัทประสบผลสำเร็จ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะทบทวนรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภท เช่น ค่าตอบแทนประจำ ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงาน โดยคำนึงแนวปฏิบัติที่อุตสาหกรรมเดียวกันใช้อยู่ ผลประกอบการและขนาด ของธุรกิจของบริษัท และความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารระดับสูง

นโยบายพิจารณาค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง นี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2568 เป็นต้นไป

(ดร.ปัญญา บุญญาภิวัฒน์)

ประธานคณะกรรมการบริษัท