

บริษัท เจริญอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน

	นโยบายเรื่อง : นโยบายด้านการจ่ายค่าตอบแทน	เลขที่	
		วันที่เริ่มใช้	19 สิงหาคม 2564
	อนุมัติโดย : มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2564 วันที่ 13 เดือนสิงหาคม พ.ศ.2564	ฉบับที่	

บริษัท เจริญอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)
นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน (REMUNERATION POLICY)

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณากำหนดนโยบายค่าตอบแทนสำหรับกรรมการและผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทและ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติตามลำดับ

1. ค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย

1.1 ค่าตอบแทนรายเดือนหรือค่าเบี้ยประชุม

คณะกรรมการบริษัทกำหนดค่าตอบแทนกรรมการโดยพิจารณาถึงภารกิจ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ โดยเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่มีขนาดและลักษณะของธุรกิจที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งนำเงินปันผลที่จ่ายให้กับผู้ถือหุ้นเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาด้วย โดยค่าตอบแทนกรรมการอาจแบ่งเป็นรูปแบบค่าตอบแทนรายเดือน ค่าตอบแทนเบี้ยประชุม หรือทั้งสองรูปแบบ ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณาอนุมัติค่าตอบแทนกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อยต่างๆ เพื่อนำเสนอขอความเห็นชอบต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นต่อไป

1.2 โบนัสกรรมการ

โบนัสจ่ายสำหรับกรรมการและอนุกรรมการทั้งคณะให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติวงเงินโบนัสเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี ทั้งนี้ ในการพิจารณาการจ่ายโบนัสกรรมการและอนุกรรมการ คณะกรรมการบริษัทจะพิจารณาจากผลประกอบการในปีนั้นๆ โดยให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาจัดสรรร่วมกันทั้งคณะ

1.3 ค่าตอบแทนอื่น

บริษัทไม่มีค่าตอบแทนอื่นของกรรมการ

2. ค่าตอบแทนผู้บริหาร

คณะอนุกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะเป็นผู้พิจารณาทบทวนค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและประธานเจ้าหน้าที่สายงานอื่นๆ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติในแต่ละปี ซึ่งค่าตอบแทนดังกล่าว มีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามโครงสร้างค่าตอบแทนของบริษัทโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและประธานเจ้าหน้าที่สายงานอื่นๆ จะเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทนและการปรับค่าจ้างประจำปีของผู้อำนวยการและระดับผู้จัดการ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและผลการดำเนินงานของบริษัท

บริษัทได้จัดให้มีค่าตอบแทนอื่นของผู้บริหาร ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3. ค่าตอบแทนพนักงาน

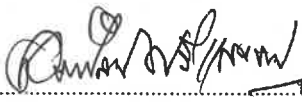
บริษัทมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Pay for Performance) ซึ่งจะเป็นการจ่ายโดยผันแปรตามผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำได้ ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และสร้างความเป็นธรรมในระยะยาว อีกทั้งยังเป็นการสร้างระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นรูปธรรม สร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น เพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การจ่ายค่าตอบแทนและการปรับเงินเดือนประจำปี จะเกิดขึ้นหลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicator: KPI) ที่ส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร เป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้างาน เพื่อเป็นการสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์ วัดได้ ประเมินได้

บริษัทพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานเท่ากันจะได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน และพนักงานที่ทำผลงานได้ดีกว่า มากกว่า หรือยากกว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า ทั้งนี้บริษัทมีการวิเคราะห์และประเมินค่างานอย่างโปร่งใส เปรียบเทียบกันได้ระหว่างงานของทุกงานในองค์กร เพราะงานทุกอย่างและทุกด้านมีความสำคัญกับองค์กรทั้งสิ้น เพียงแต่แตกต่างกันไปด้วยลักษณะหน้าที่เท่านั้น

บริษัทมีนโยบายการจ่ายสวัสดิการเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของพนักงาน เช่น เครื่องแบบพนักงาน และมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทจ่ายสมทบให้พนักงาน เพื่อสนับสนุนให้พนักงานเก็บออมในระยะยาว และมีเงินทุนจำนวนหนึ่งหากจำเป็นต้องออกจากงาน

อนุมัติตามมติที่ประชุมกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2564 (ครั้งแรกหลังแปรสภาพ) ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2564

ลงชื่อ..........ประธานกรรมการบริษัท

(ศ.นพ.อุดมศิลป์ ศรีแสงนาม)