

นโยบายการสรรหาและการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัท

บริษัท เมตตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ให้ความสำคัญและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดำเนินธุรกิจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้นและเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนั้น บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทที่ทำหน้าที่กำกับดูแลและผู้บริหารบริษัทจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม จึงกำหนดเป็นนโยบายการสรรหาและการกำหนดค่าตอบแทนไว้

1. หลักการ

เนื่องจากกรรมการบางท่านครบกำหนดออกจากตำแหน่งกรรมการตามวาระ ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับและตามที่กฎหมายกำหนด บริษัทจึงได้จัดให้มีกระบวนการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อสรรหาและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม และกำหนดค่าตอบแทน ก่อนการเสนอให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาเลือกตั้ง ซึ่งจะช่วยให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้พิจารณาเลือกตั้งบุคคลด้วยความโปร่งใส เรียบร้อย และรวดเร็วมากขึ้น โดยบริษัท เปิดโอกาสให้แก่ผู้ถือหุ้นสามารถเสนอชื่อบุคคลที่เห็นเหมาะสมต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาเลือกตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ และอนุมัติค่าตอบแทนกรรมการประจำปี รวมทั้งความจำเป็นในการมีมาตรการในการสรรหาผู้บริหารระดับสูงเพื่อรองรับการดำรงตำแหน่งทดแทนหรือเกษียณอายุเพื่อให้บริษัทบริหารงานได้อย่างราบรื่นและต่อเนื่อง

2. นโยบายการสรรหากรรมการ

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการ ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน คณะกรรมการบริษัทควรประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์กับบริษัท รวมทั้งอุทิศเวลาและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อตำแหน่งกรรมการว่างลง คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้ทำหน้าที่ในการสรรหา คัดเลือก และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคคลที่เข้ามาเป็นกรรมการเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ บริษัทได้จึงกำหนด หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการสรรหาไว้ดังนี้

แนวปฏิบัติในการสรรหากรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน กำหนดแนวปฏิบัติในการสรรหากรรมการ ดังนี้

2.1 กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของบริษัท ตลอดจนคัดเลือกและเสนอชื่อต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

2.2 ตรวจสอบด้วยความรอบคอบว่าบุคคลที่จะถูกเสนอชื่อนั้น มีคุณสมบัติไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อกำหนดตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และข้อบังคับบริษัท รวมทั้งการตรวจสอบรายชื่อผู้ที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการกับหน่วยงานเกี่ยวข้องว่าไม่ได้เป็นผู้ที่ถูกขึ้นบัญชีดำหรือถอดถอนจากบัญชีรายชื่อที่หน่วยงานเหล่านี้จัดทำขึ้น

2.3 ดำเนินการหาบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีจะมารับตำแหน่งกรรมการบริษัท หากได้รับการเลือกตั้งจากผู้ถือหุ้น

2.4 เสนอชื่อต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาและบรรจุในหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาเลือกตั้งต่อไป

2.5 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน อาจได้รับมอบหมายให้พิจารณาสรรหาผู้บริหารระดับสูงโดยเฉพาะ ตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงิน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ เลขานุการบริษัท เป็นต้น

3. นโยบายการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณากลับกรอง การเสนอค่าตอบแทนกรรมการจากความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับประสบการณ์ ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง โดยกำหนดแนวปฏิบัติในการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง ดังนี้

แนวปฏิบัติในการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง

3.1 พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมในส่วนของค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงิน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ เป็นต้น เพื่อให้รูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายมีความเหมาะสม

3.2 พิจารณาเกณฑ์ในการประเมินผลประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงิน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ

3.3 พิจารณากำหนดค่าตอบแทนประจำปีของกรรมการ โดยพิจารณาการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งนั้น โดยบรรจุเข้าเป็นระเบียบวาระการประชุมและขออนุมัติต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

3.4 พิจารณาเงื่อนไขและรายละเอียดในการเสนอขายหลักทรัพย์ใหม่หรือใบสำคัญแสดงสิทธิที่จะซื้อหุ้นให้แก่กรรมการและพนักงาน (ถ้ามี)

3.5 ค่าตอบแทนของกรรมการ ควรจัดให้อยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรม ขนาดของธุรกิจ การขยายตัวทางธุรกิจ ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และการเติบโตทางผลกำไรของบริษัท ตลอดจนพิจารณาเปรียบเทียบกับการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการของบริษัทที่อยู่ในระดับของกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันและขนาดธุรกิจใกล้เคียงกันของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมถึงประโยชน์ที่บริษัทจะได้จากกรรมการแต่ละท่าน ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นจะต้องสามารถจูงใจให้กรรมการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับบริษัทมาเป็นกรรมการได้ กรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เช่น เป็นสมาชิกของคณะกรรมการชุดย่อย ควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมที่เหมาะสมด้วย เป็นต้น

3.6 ค่าตอบแทนของกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง ควรเป็นไปตามหลักการและนโยบายที่คณะกรรมการกำหนดภายในกรอบที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น และเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท ระดับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนจูงใจในระยะยาว ควรสอดคล้องกับผลงานของบริษัท และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารแต่ละคน

การกำหนดรูปแบบค่าตอบแทนกรรมการ และผู้บริหารระดับสูง

ค่าตอบแทนกรรมการ

1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

บริษัทได้กำหนดนโยบายค่าตอบแทนกรรมการบริษัท อนุกรรมการ ไว้อย่างชัดเจน โดยได้พิจารณาถึงความเหมาะสมประการต่างๆ ตามนโยบายของบริษัท ซึ่งค่าตอบแทนกรรมการ และอนุกรรมการที่เป็นตัวเงินกรรมการได้ขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วทุกปี โดยจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบค่าเบี้ยประชุม และค่าตอบแทนพิเศษ / บำเหน็จ ที่พิจารณาจากผลการดำเนินงานของบริษัทในแต่ละปี ไม่เกินร้อยละ 5 ของกำไรสุทธิประจำปี

2) คำตอบแทนอื่นๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน

สิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ให้คณะกรรมการบริษัท ได้แก่ ประกันภัยคุ้มครองความรับผิดชอบของกรรมการและเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท และค่าใช้จ่ายในการเข้าสัมมนาอบรมหลักสูตรของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย และสถาบันอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

คำตอบแทนผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง โดยพิจารณาปัจจัยต่างๆ จากหน้าที่ความรับผิดชอบ ผลการดำเนินงานทางธุรกิจของบริษัท การดำเนินงานตามนโยบายที่ได้รับจากคณะกรรมการบริษัท การบริหารงานภายใต้สภาวะการณ์เศรษฐกิจและสังคม ความสามารถในการพัฒนาธุรกิจ รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ดีขึ้นในแต่ละปีและนำเสนอคำตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงที่เหมาะสมต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

1) คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

คำตอบแทนผู้บริหาร บริษัทมีเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารโดยเชื่อมโยงกับผลการดำเนินการของบริษัท ความรู้ ความสามารถ และผลประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

2) คำตอบแทนอื่นๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน โดยที่พนักงานส่งเงินเข้าเป็นเงินสะสมของกองทุนโดยสมัครใจ โดยพนักงานจะส่งเงินสะสมในอัตราร้อยละ 2-7 ของเงินเดือน และบริษัทจ่ายสมทบในอัตราร้อยละ 5 - 7 ของเงินเดือนเช่นกัน สำหรับเงินกองทุนที่จดทะเบียนนี้ บริหารโดยผู้จัดการกองทุนรับอนุญาตแห่งหนึ่ง โดยปฏิบัติตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2530 ผู้บริหารได้สวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานในด้านต่างๆ อาทิ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ ตรวจสอบสุขภาพประจำปีตามแผนการตรวจที่แบ่งตามช่วงอายุของพนักงาน การประกันชีวิตแก่พนักงานทุกคน เงินช่วยในงานฌาปนกิจของครอบครัวพนักงาน การเที่ยวและการเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี

ทั้งนี้ ให้นโยบายนี้มีผลตั้งแต่วันที่ 13 พฤศจิกายน 2566 เป็นต้นไป

พล.ต.ต.



(มงคล ھرุ่นเริ่งใจ)
ประธานกรรมการ