

ประกาศคณะกรรมการบริษัท ที่ 1/2559

เรื่อง กฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน พ.ศ. 2552 ปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2559

ตามที่คณะกรรมการบริษัทได้จัดทำกฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน พ.ศ. 2552 ประกาศเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2552 เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) แล้วนั้น

เพื่อพัฒนาหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนให้ดียิ่งขึ้น ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2016 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2016 จึงได้พิจารณาและเห็นชอบให้มีการปรับปรุงและประกาศกฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน พ.ศ. 2552 ปรับปรุงครั้งที่ 1 พ.ศ. 2559 เพื่อใช้ทดแทนกฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนเดิมต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 13 มิถุนายน 2559



(นายชินนิต วงศ์สกุลกิจ)

ประธานกรรมการบริษัท

กฎบัตร

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน พ.ศ. 2552

คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นสมควรให้กำหนด กฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน (Compensation Committee Charter) พ.ศ. 2552 เพื่อรวบรวมองค์ประกอบ หน้าที่ความรับผิดชอบและแนวทางปฏิบัติที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน เป็นลายลักษณ์อักษร คณะกรรมการบริษัทจึงกำหนดกฎบัตร ดังนี้

- ข้อ 1. กฎบัตรนี้เรียกว่า “กฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน พ.ศ. 2552”
- ข้อ 2. ให้ใช้กฎบัตรนี้ตั้งแต่วันที่ประธานกรรมการบริษัทลงนามเป็นต้นไป
- ข้อ 3. องค์ประกอบและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน
 - 3.1. มีกรรมการจำนวนอย่างน้อย 3 คน พิจารณาและแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท
 - 3.2. มีกรรมการอิสระเป็นประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน
 - 3.3. ประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนเป็นสมาชิกในคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ได้เพียงคนเดียว
 - 3.4. กรรมการในคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนต้องเป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (Non-Executive Director)
 - 3.5. ผู้อำนวยการสายทรัพยากรมนุษย์เป็นเลขานุการคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน
- ข้อ 4. วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง
 - 4.1. กรรมการกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละ 3 ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท
 - 4.2. กรรมการกำหนดค่าตอบแทนซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับเลือกเข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ได้ โดยผ่านการพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหากรรมการโดยคณะกรรมการบริษัท ภิบาลและสรรหา
 - 4.3. กรรมการกำหนดค่าตอบแทนที่ประสงค์จะลาออกก่อนครบวาระ ขอให้แจ้งต่อคณะกรรมการบริษัท ล่วงหน้า 1 เดือนพร้อมเหตุผล

ข้อ 5. หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน¹

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่เสนอแนะความเห็นเกี่ยวกับการบริหารผลตอบแทนต่างๆ ต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่ออนุมัติหรือเพื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี ดังนี้

- 5.1. เสนอแนวทางจ่ายผลตอบแทน วิธีการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นใดให้แก่คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยคณะต่างๆที่คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้ง และบุคคลอื่นใดที่เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัทหรือประชุมคณะกรรมการชุดย่อยคณะต่างๆ
- 5.2. พิจารณาเสนอแนะการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นใด โดยคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ตลอดจนพิจารณาหลักเกณฑ์และประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี
- 5.3. พิจารณาทบทวนโครงสร้าง หลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับค่าตอบแทนตามข้อ 1 และข้อ 2 ให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ ผลการดำเนินงานของบริษัทและให้สอดคล้องกับภาวะตลาดด้วย
- 5.4. พิจารณางบประมาณในภาพรวม เกี่ยวกับการขึ้นเงินเดือนและเงินรางวัลประจำปี ตลอดจนผลประโยชน์อื่นใดของพนักงานบริษัท
- 5.5. ทบทวนและเสนอข้อแก้ไข ขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาวะการณ์
- 5.6. จัดทำรายงานการปฏิบัติงานเสนอคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 5.7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

เพื่อให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนดำเนินการดังนี้

- (1) ในการปฏิบัติตามขอบเขต อำนาจหน้าที่ ให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนเชิญฝ่ายจัดการหรือหัวหน้างานเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงหรือให้ส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องได้
- (2) คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนอาจจ้างที่ปรึกษาหรือใช้จ่ายอื่นใดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายดังกล่าว

¹ หน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน ตามประกาศคณะกรรมการบริษัทที่ 3/2547

ข้อ 6. กำหนดเกณฑ์การพิจารณาและกำหนดค่าตอบแทน ให้มีรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม ดังนี้

6.1. ทบทวนความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

6.2. พิจารณาข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัท

6.3. ทบทวนการจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภท โดยพิจารณาจำนวนเงินและสัดส่วนการจ่ายค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม ได้แก่

(1) ค่าตอบแทนประจำ (Retainer Fee) เป็นค่าตอบแทนรายเดือน โดยคำนึงถึงปัจจัย 4 ประการ คือ (1) ผลประกอบการและขนาดธุรกิจของบริษัท (2) แนวปฏิบัติที่บริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกันใช้อยู่ (3) ความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของกรรมการบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (4) ผลประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

(2) ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงานของบริษัท เชื่อมโยงกับผลประกอบการและมูลค่าที่บริษัทสร้างให้กับผู้ถือหุ้น เช่น เงินปันผลที่จ่ายให้กับผู้ถือหุ้น เป็นต้น

(3) นอกจากนั้น กรรมการบริษัทได้รับค่าเบี้ยประชุม (Attendance Fee) เพิ่มเติมจากค่าตอบแทนประจำรายเดือนตามการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อจูงใจให้กรรมการบริษัทปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

(4) พิจารณาภาพรวมและโครงสร้างของการขึ้นเงินเดือนและเงินรางวัลประจำปี ตลอดจนผลประโยชน์อื่นใดของพนักงานบริษัท เพื่อความเหมาะสม การเกิดผลงานตามที่คาดหวัง มีความเป็นธรรมและเป็นการตอบแทนพนักงานที่ช่วยให้งานของบริษัทประสบผลสำเร็จ

6.4. คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนนำเสนอค่าตอบแทนที่กำหนดต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่ออนุมัติค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ส่วนค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท คณะกรรมการบริษัทจะต้องนำเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ