

กฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน

บริษัท ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่พิจารณาและทบทวนนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนของผู้บริหาร และสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการบริษัทในการประเมินและเสนอผู้มีความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารของบริษัท

สมาชิกคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน:

รายชื่อ	ตำแหน่ง
1. นางสาวคามิลล์ มา	ประธานคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน
2. นายอนิล ฐาดานี	กรรมการกำหนดค่าตอบแทน
3. นายจรัมพร โชติกเสถียร	กรรมการกำหนดค่าตอบแทน
4. นายธีรพงศ์ จันศิริ	กรรมการกำหนดค่าตอบแทน
5. นางสาวสุวภา เจริญยิ่ง	กรรมการกำหนดค่าตอบแทน

กฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 ท่าน โดยจะได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทตามคำแนะนำของคณะกรรมการสรรหาและกำกับดูแลกิจการ และคณะกรรมการบริษัทสามารถถอดถอนกรรมการกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อย 2 ท่านต้องเป็นกรรมการอิสระและต้องมีความคุณสมบัติความเป็นอิสระตามที่บริษัทกำหนด

วัตถุประสงค์ของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน ได้แก่การปฏิบัติหน้าที่เพื่อสนับสนุนคณะกรรมการบริษัท ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนของผู้บริหาร ทั้งนี้ คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ร่วมกับคณะกรรมการบริษัทในการพัฒนาและพิจารณาผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ซึ่งรวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และดูแลการพัฒนาแผนผู้สืบทอดตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง
2. ทบทวนและอนุมัติเป้าหมายและวัตถุประสงค์ประจำปีของบริษัทเพื่อพิจารณาค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการประเมินในครั้งนี้เป็นปัจจัยที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งรวมถึง เงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนอื่นที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นหุ้นและไม่ใช่หุ้น

3. ทบทวนและอนุมัติขั้นตอนการประเมินและโครงสร้างผลตอบแทนประจำปีของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทตามการแนะนำเบื้องต้นของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะประเมินผลงานของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท และจะพิจารณาอนุมัติผลตอบแทนประจำปีของผู้บริหารระดับสูงซึ่งรวมถึงเงินเดือน โบนัส และผลตอบแทนอื่นที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นหุ้นและไม่ใช้หุ้น นอกจากนี้ คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะดูแลการตัดสินใจของผู้บริหารในส่วนที่เกี่ยวกับผลการดำเนินงานและค่าตอบแทนของพนักงานบริษัท
4. ทบทวนและพิจารณาค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปแบบของหุ้น และแผนค่าตอบแทนอื่นที่เกี่ยวข้องกับหุ้น รวมถึงให้คำแนะนำในการปรับปรุงแผนค่าตอบแทนดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัทตามที่เห็นสมควร โดยคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทในการบริหารแผนค่าตอบแทนดังกล่าว
5. ดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่องกับผู้บริหารของบริษัท ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้บริหาร การพิจารณาข้อมูลจากความเห็นของพนักงาน และการพิจารณาผลของขั้นตอนในการประเมินผู้บริหารประจำปี
6. ทบทวนและประสานงานกับผู้บริหารในการพิจารณาและวิเคราะห์ค่าตอบแทนของบริษัท และนำเสนอคำแนะนำต่อคณะกรรมการบริษัทให้พิจารณาและวิเคราะห์ค่าตอบแทน ซึ่งการพิจารณาและวิเคราะห์ดังกล่าวจะเผยแพร่ในรายงานประจำปีและหนังสือมอบฉันทะของบริษัท

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนสามารถอ้างและมอบหมายให้ที่ปรึกษาภายนอกที่เชี่ยวชาญตามที่เห็นสมควร โดยคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนมีอำนาจในการพิจารณาและอนุมัติค่าใช้จ่ายและค่าดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะนำเสนอรายงานและให้คำแนะนำต่อคณะกรรมการบริษัททุกครั้งภายหลังการประชุมและจะนำเสนอผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ประจำปีของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนต่อคณะกรรมการบริษัท นอกจากนี้ คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่ในการพิจารณาความเพียงพอของกฎบัตรและเสนอแนะการแก้ไขใดๆ อย่างน้อยปีละครั้ง

แนวทางปฏิบัติหลัก

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนได้วางแนวทางปฏิบัติหลักเพื่อสนับสนุนการทำงานและปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้กำหนดในกฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน ดังนี้

1. **การประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน** การประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะจัดประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
2. **หลักการในการกำหนดค่าตอบแทน** คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งได้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน และผู้บริหารอื่น และยังมีหน้าที่ในการกำหนดหรืออนุมัติค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงด้วย ทั้งนี้หน้าที่หลักของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานได้แก่การพัฒนาและดำเนินการตามระบบค่าตอบแทนของผู้บริหารที่สามารถ

แสดงให้เห็นถึงการทำงานที่ดีเยี่ยมจากผลการดำเนินงานทางการเงินและทางธุรกิจ รวมถึงภาวะความเป็นผู้นำ โดยให้สอดคล้องกับผลประโยชน์ระยะยาวของผู้ถือหุ้นของบริษัทเป็นสำคัญ อีกทั้งการกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารนั้นยังมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารทำงานให้กับบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต โดยคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะประเมินประสิทธิผลของปัจจัยที่มีความแตกต่างกันของค่าตอบแทนของผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ การกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

- คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะใช้ดุลยพินิจในการกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารภายหลังจากที่ได้พิจารณาและทบทวนผลการดำเนินงานของบริษัท รวมถึงจะทบทวนและพิจารณาผลการปฏิบัติของผู้บริหารแต่ละท่านในปีที่ผ่านมาอย่างรอบครอบ โดยจะเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้สำหรับปีนั้นๆ นอกจากนี้จะพิจารณาภาวะความเป็นผู้นำ ผลการดำเนินงานทางธุรกิจ ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่กำหนดไว้ ระยะเวลาทำงานกับบริษัท ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน และความสามารถระยะยาวในการเพิ่มมูลค่าให้กับผู้ถือหุ้น
- คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนไม่มีสูตรที่แน่นอนในการกำหนดมูลค่าหรือสูตรในการพิจารณา ค่าตอบแทน ทั้งนี้ การคำนวณค่าตอบแทนจะปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงระยะสั้นที่เกิดจากผลการประกอบธุรกิจ
- ในแต่ละปี บริษัทจะรายงานค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน และผู้บริหารตามคำนิยาม “ผู้บริหาร” ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (กลต.) ในรายงานประจำปี

3. **รูปแบบแผนค่าตอบแทนผู้บริหาร** รูปแบบที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารจะมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- **เงินเดือน** เงินเดือนสำหรับผู้บริหารระดับสูงจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
- **โบนัสประจำปี** การพิจารณาโบนัสประจำปีของปีปัจจุบันและสัดส่วนของการ เปลี่ยนแปลงของโบนัสในปีที่ผ่านมาของผู้บริหารระดับสูงซึ่งจะพิจารณาภายหลังจากการประเมินภาพรวมผลประกอบการของบริษัท ผลการดำเนินงานด้านธุรกิจหรือการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย และการเปรียบเทียบผลงานของผู้บริหารกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละปี นอกจากนี้ โบนัสประจำปีนั้นจะสะท้อน (และเหมาะสม) ผลการดำเนินงานประจำปีของบริษัทด้วย
- **โครงการหุ้น** โครงการหุ้นของบริษัทเป็นโครงการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจโดยรูปแบบโครงการจะสอดคล้องกับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ความรับผิดชอบในการทำงาน ค่าตอบแทนตามผลงาน และความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เพื่อให้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในอนาคต และเป็นการปรับผลประโยชน์ของผู้บริหารและผู้ถือหุ้นให้สอดคล้องกัน รวมถึงรักษาบุคลากรของบริษัทผ่านแผนค่าตอบแทน ทั้งนี้ เป้าหมายของ

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนได้แก่การพิจารณาต้นทุนของโครงการหุ้นเปรียบเทียบกับผลประโยชน์ที่บริษัทจะได้รับ โดยจะไม่คำนึงถึงสัดส่วนการถือหุ้นในปัจจุบันของผู้บริหาร

- **ผลตอบแทนสำหรับการทำงานระยะยาว** คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนอาจอนุมัติผลตอบแทนแก่ผู้บริหารตามผลการดำเนินงานระยะยาวเป็นครั้งคราว ค่าตอบแทนดังกล่าวเป็นการจูงใจที่สำคัญในการทำให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายทางการเงินที่กำหนดไว้ ซึ่งบริษัทเห็นว่าจะมีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท และเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มมูลค่าให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว

4. **แนวทางการถือหุ้น** บริษัทกำหนดให้ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทถือหุ้นของบริษัทในอัตราที่กำหนดไว้ โดยสูตรการถือหุ้นจะคำนวณจากการนำฐานเงินเดือนประจำปีคูณด้วยเกณฑ์ที่กำหนดตามตารางด้านล่าง โดยผู้บริหารมีระยะเวลาในการเตรียมการเพื่อให้การถือหุ้นเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ ภายใน 5 ปี หลังจาก
ที่แนวทางการถือหุ้นได้มีการกำหนดขึ้น หรือมีการเปลี่ยนแปลง หรือนับตั้งแต่วันที่ผู้บริหารได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง แล้วแต่อย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นทีหลัง

ตำแหน่ง	ฐานคูณ
ประธานคณะกรรมการจัดการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท	3.0 เท่า
ผู้บริหารระดับสูงในกลุ่ม Tier 1* and Tier 2*	2.0 เท่า
ผู้บริหารระดับสูงในกลุ่ม Tier 3*	1.0 เท่า
ผู้บริหารระดับสูงในกลุ่ม Tier 4*	0.5 เท่า

หมายเหตุ *ผู้บริหารระดับสูงที่มีคุณสมบัติตามแผนค่าตอบแทนระยะยาว (Long-Term Incentive Plan - LTIP) แบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่ม (Tier 1-4)

ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องในข้อกำหนดการถือหุ้นของผู้บริหารตามแนวทางที่คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนกำหนด

5. **เงินบำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจูงใจให้ผู้บริหารทำงานกับบริษัทในระยะยาว และยังทำให้เกิดดุลยภาพระหว่างประสิทธิผลของแผนเงินบำนาญซึ่งเป็นผลตอบแทน และเครื่องมือจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายของบริษัทในการบริหารจัดการแผนเหล่านั้น
6. **ค่าตอบแทนอื่น** บริษัทมีค่าตอบแทนอื่นสำหรับผู้บริหารโดยคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาว่าค่าตอบแทนเหล่านั้นมีความเหมาะสม สามารถแข่งขันได้ และสอดคล้องกับแผนค่าตอบแทนโดยรวมของผู้บริหาร
7. **แผนผู้สืบทอดตำแหน่ง** คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนได้รับการมอบหมายให้ดูแลแผนผู้สืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท โดยแผนดังกล่าวจะถูกนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัททุกปี