

นโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง

1. บทนำ

บริษัท ออนเซ็น รีทรีต แอนด์ สปา กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) นโยบายค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอ้างอิงแนวปฏิบัติที่ดีของหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) เพื่อให้การกำหนดค่าตอบแทนมีความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถดึงดูดรักษาผู้บริหารที่มีความสามารถสูงได้อย่างยั่งยืน

หลักการสำคัญที่ใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายฉบับนี้ ได้แก่

- หลักความเป็นธรรมและความโปร่งใส (Fairness and Transparency): ค่าตอบแทนต้องสะท้อนมูลค่างานและผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง
- หลักการแข่งขันในตลาดแรงงาน (Market Competitiveness): ระดับค่าตอบแทนต้องอยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันได้กับอุตสาหกรรมเดียวกัน
- หลักความสอดคล้องกับผลประกอบการ (Pay for Performance): ค่าตอบแทนผันแปรต้องผูกโยงกับผลการปฏิบัติงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- หลักความยั่งยืนองค์กร (Corporate Sustainability): นโยบายค่าตอบแทนต้องสนับสนุนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และความยั่งยืนของบริษัทในระยะยาว

2. นิยามและคำจำกัดความ

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการตีความและน่านโยบายฉบับนี้ไปปฏิบัติ จึงกำหนดนิยามและคำจำกัดความของคำสำคัญดังนี้

- "บริษัท" หมายถึง บริษัท ออนเซ็น รีทรีต แอนด์ สปา กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- "ผู้บริหารระดับสูง" หมายถึง ผู้บริหารตามนิยามของสำนักงาน ก.ล.ต. ได้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ผู้บริหารสายแรกต่อจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารลงมา และผู้บริหารที่อยู่ในตำแหน่งเทียบเท่ากับผู้บริหารในลำดับที่สี่ทุกราย รวมถึงประธานเจ้าหน้าที่การเงิน (CFO)
- "ค่าตอบแทน" หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งหมดที่ผู้บริหารระดับสูงได้รับจากบริษัท ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีตัวเงิน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- "ค่าตอบแทนคงที่" หมายถึง เงินเดือนและสวัสดิการประจำที่ผู้บริหารระดับสูงได้รับเป็นประจำในอัตราที่กำหนด ไม่ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน

- (5) "KPI" หมายถึง ดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงในแต่ละปี
- (6) "Balanced Scorecard" หมายถึง กรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ มุมมองด้านการเงิน ลูกค้า กระบวนการภายใน และการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งบริษัทนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของธุรกิจออนเซ็นและสปา
- (7) "คณะกรรมการสรรหาฯ" หมายถึง คณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ซึ่งทำหน้าที่กำหนดและทบทวนนโยบายค่าตอบแทนของผู้บริหาร
- (8) "Top Quartile" หมายถึง ระดับค่าตอบแทนที่อยู่ในช่วงสูงสุดร้อยละ 25 (เปอร์เซ็นไทล์ที่ 75 ขึ้นไป) เมื่อเทียบกับบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน
- (9) "กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ" หมายถึง กองทุนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 เพื่อเป็นสวัสดิการระยะยาวและหลักประกันหลังเกษียณอายุ

3. วัตถุประสงค์ของนโยบาย

นโยบายค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงฉบับนี้มีวัตถุประสงค์หลัก ดังนี้

- (1) เพื่อกำหนดกรอบนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับผู้บริหารระดับสูงที่มีความชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามมาตรฐานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- (2) เพื่อกำหนดระดับค่าตอบแทนให้มีความสามารถในการแข่งขันกับบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยมุ่งให้อยู่ในระดับ Top Quartile เพื่อดึงดูด รักษา และจูงใจผู้บริหารระดับสูงที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กร
- (3) เพื่อเชื่อมโยงค่าตอบแทนผันแปรกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ ผ่านการประเมินผลตาม KPI และ Balanced Scorecard ที่สะท้อนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของบริษัทได้อย่างครบถ้วน
- (4) เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับสูงมีแรงจูงใจในการสร้างผลการดำเนินงานที่ยั่งยืน ครอบคลุมทั้งมิติด้านการเงิน การให้บริการที่เป็นเลิศ การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินธุรกิจตามหลักความยั่งยืน (ESG)
- (5) เพื่อให้การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศสำนักงาน ก.ล.ต. และหลักเกณฑ์อื่น ๆ ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

- (6) เพื่อสนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลค่าตอบแทนผู้บริหารต่อผู้ถือหุ้นและสาธารณชนอย่างครบถ้วนและเหมาะสม ตามหลักการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส (Disclosure and Transparency Principle) ของหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ OECD ที่ ก.ล.ต. นำมาใช้เป็นมาตรฐาน

4. ขอบเขตการบังคับใช้

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ตามนิยามของสำนักงาน ก.ล.ต. ได้แก่

- ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer: CEO)
- ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน (Chief Financial Officer: CFO)
- ผู้บริหารสายแรกต่อจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารลงมา
- ผู้บริหารที่อยู่ในตำแหน่งเทียบเท่ากับผู้บริหารในลำดับที่สูงกว่า

5. นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับผู้บริหารระดับสูงให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ โดยยึดมั่นในกรอบของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหา พิจารณาจ่ายค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยมุ่งให้ค่าตอบแทนของบริษัทอยู่ในระดับสูงสุด (Top Quartile) เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน

5.1 นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนในระยะสั้น

การจ่ายค่าตอบแทนในระยะสั้นสำหรับผู้บริหารระดับสูง จะอิงตามดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators: KPI) และผลสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) โดยจะพิจารณาผลงานของผู้บริหารระดับสูง ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน Balanced Scorecard ซึ่งครอบคลุม 3 ด้านหลัก ดังนี้

- มุมมองด้านการดำเนินธุรกิจปกติ (Business as Usual): การบรรลุเป้าหมายด้านรายได้ กำไร และประสิทธิภาพการดำเนินงาน
- มุมมองด้านโครงการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Initiatives): การขับเคลื่อนโครงการและแผนงานเชิงกลยุทธ์ที่สร้างมูลค่าให้กับบริษัทในระยะยาว
- มุมมองด้านการสนับสนุนกลยุทธ์และความยั่งยืน (Strategic Enablers & Sustainability): การบริหารทรัพยากรบุคคล ดิจิทัล นวัตกรรม และการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

ดัชนีชี้วัดดังกล่าวจะถูกนำมาใช้กำหนด Corporate KPI ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญของเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการสรรหา

พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาลในช่วงสิ้นปี ก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาและให้ความเห็นชอบ

5.2 นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนในระยะยาว

สำหรับค่าตอบแทนระยะยาว บริษัทดำเนินการในรูปแบบของเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นไปตามอัตราที่กำหนด และจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้บริหารมีความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว และสร้างความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณอายุ

6. ประเภทค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง

- (1) เงินเดือน (Base Salary): ค่าตอบแทนคงที่รายเดือนที่กำหนดตามระดับตำแหน่ง ความรับผิดชอบ และความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน
- (2) โบนัสประจำปี (Annual Bonus): ค่าตอบแทนผันแปรที่ผูกโยงกับผลการปฏิบัติงานตาม KPI และผลการดำเนินงานของบริษัท
- (3) เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ: เงินสมทบของบริษัทตามอัตราที่กำหนด เพิ่มขึ้นตามอายุงาน เพื่อเป็นสวัสดิการระยะยาว
- (4) ประกันชีวิตและประกันสุขภาพ: ความคุ้มครองด้านชีวิตและสุขภาพที่บริษัทจัดให้ตามระดับตำแหน่งและความเหมาะสม
- (5) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น: สวัสดิการเพิ่มเติมอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบเป็นรายกรณี

7. กระบวนการกำหนดและทบทวนค่าตอบแทน

บริษัทกำหนดกระบวนการในการพิจารณาและทบทวนค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำทุกปี โดยมีขั้นตอนดังนี้

- (1) คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน จัดทำการสำรวจและเปรียบเทียบค่าตอบแทนกับบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- (2) คณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงตามกรอบ KPI และ Balanced Scorecard ที่กำหนดไว้ในช่วงต้นปี
- (3) นำเสนอผลการประเมินและข้อเสนอการปรับค่าตอบแทนต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ

- (4) เปิดเผยข้อมูลค่าตอบแทนรวมของผู้บริหารในรายงานประจำปีและแบบ 56-1 One Report ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.ล.ต.

8. การมีผลบังคับใช้และการทบทวนนโยบาย

นโยบายฉบับนี้ได้รับการอนุมัติโดยมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2569 ซึ่งประชุมเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2569 ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2569 เป็นต้นไป

บริษัทจะทบทวนนโยบายฉบับนี้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ หรือมีเหตุอันสมควรอื่นใด โดยคณะกรรมการสรรหา พิจารณา ค่าตอบแทน จะเป็นผู้รับผิดชอบในการทบทวนและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

.....
(นายสมิทธิ์ เมฆอรุณกมล)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร