

## ผลสำรวจค่าตอบแทนกรรมการ ประจำปี 2559

# Thai Directors Compensation Survey 2016



การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการที่เหมาะสมและโปร่งใส นั้น ถือเป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญอันหนึ่งตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพราะนอกจากจะรักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นให้เป็นไปอย่างเหมาะสมแล้ว ยังสามารถจูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพให้ปฏิบัติงานกับบริษัทได้เป็นอย่างดีและเต็มความสามารถ ซึ่งการที่คณะกรรมการจะสามารถกำหนดค่าตอบแทนกรรมการได้อย่างเหมาะสม ต้องมีการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องนี้ และอาศัยข้อมูลที่ครบถ้วนทั้งในเรื่องรูปแบบและตัวเลขของค่าตอบแทนกรรมการ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมเดียวกันหรือใกล้เคียงกันเพื่อประกอบการตัดสินใจ

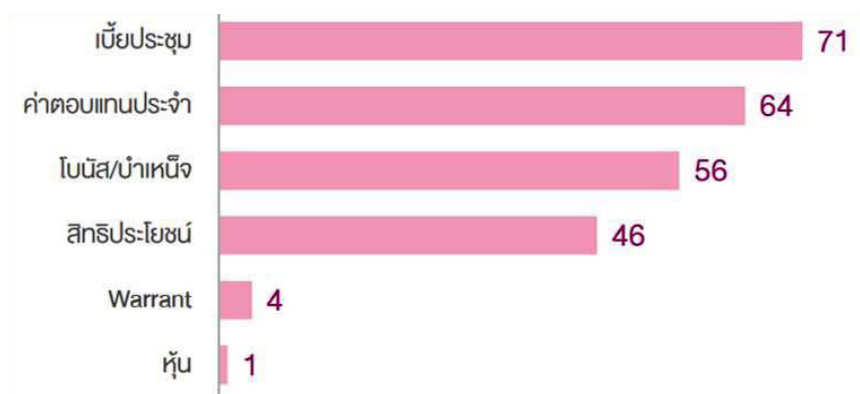
ด้วยเหตุนี้ IOD จึงตระหนักถึงความสำคัญ of ข้อมูลค่าตอบแทนกรรมการ และได้จัดทำโครงการสำรวจค่าตอบแทนกรรมการบริษัทจดทะเบียนไทยขึ้นโดยเริ่มโครงการมาตั้งแต่ ปี 2544 ซึ่งจัดทำทุก ๆ 2 ปี เพื่อสำรวจนโยบาย แนวทางและรูปแบบในการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ โดยจัดทำเป็นรายงานผลสำรวจค่าตอบแทนกรรมการขึ้น เพื่อให้คณะกรรมการ โดยเฉพาะคณะกรรมการพิจารณา

ค่าตอบแทนสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการได้อย่างเหมาะสม เพื่อเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ ซึ่งจะก่อให้เกิดความโปร่งใสต่อไป

เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2559 ดร. บัณฑิต นิจदार กรรมการผู้อำนวยการ IOD ได้นำเสนอผลจากรายงานดังกล่าว โดยได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ ดังนี้

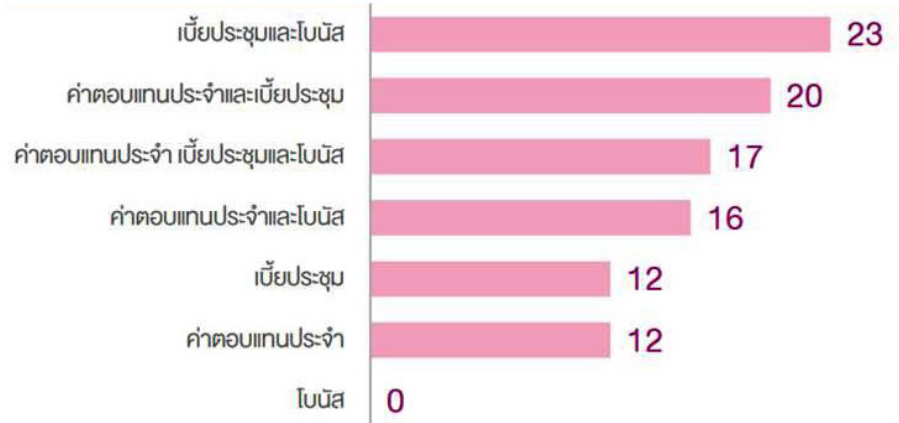
1. คณะกรรมการบริษัทไทยส่วนใหญ่ให้ค่าตอบแทนกรรมการในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เบี้ยประชุม ค่าตอบแทนประจำ และโบนัส โดยส่วนใหญ่จะให้ค่าตอบแทนใน 2 รูปแบบ คือ เบี้ยประชุมกับโบนัส มากที่สุด ทั้งนี้แนวโน้มทั้งไทยและสากล จะให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนประจำมากกว่าเบี้ยประชุม

รูปแบบของค่าตอบแทนกรรมการ (% ของบริษัทที่เข้าร่วมโครงการ)

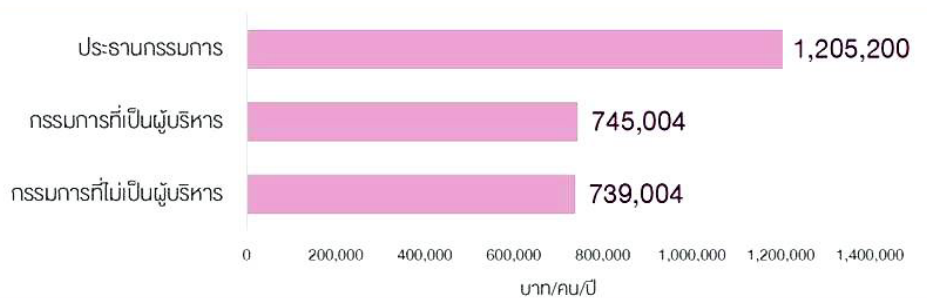




รูปแบบของค่าตอบแทนกรรมการที่เป็นตัวเงิน (% ของบริษัทที่เข้าร่วมโครงการ)



2. ค่าตอบแทนกรรมการโดยเฉลี่ยต่อคนต่อปี ของประธานกรรมการสูงกว่ากรรมการที่เป็นผู้บริหาร ร้อยละ 62 และกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร ร้อยละ 63



3. ผลการดำเนินงานของบริษัท เช่น กำไรสุทธิ เงินปันผล มูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาด ยังคงเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการในแต่ละปี

4. คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนควรให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลค่าตอบแทนทั้งในแง่นโยบาย หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทน และตัวเลขค่าตอบแทนกรรมการตามแต่ละตำแหน่ง และเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ถือหุ้นและนักลงทุนทั่วไป

ทั้งนี้ในงานนำเสนอผลรายงานดังกล่าว IOD ยังได้รับเกียรติจาก Mr. Jon Robinson Executive Rewards Leader — Asia, Mr. Shai Ganu Partner Market Business Leader Talent — Asia และ Dr. Ake Ayawongs Partner & CEO Mercer Thailand จาก Mercer ซึ่งเป็นผู้สนับสนุนในการจัดงานมาบรรยายในหัวข้อ “Non-Executive Directors’ Compensation — Global Practices and Trends” ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมงานสัมมนาเป็นอย่างยิ่งในการนำไปพัฒนาค่าตอบแทนของกรรมการไทยให้เหมาะสมต่อไป

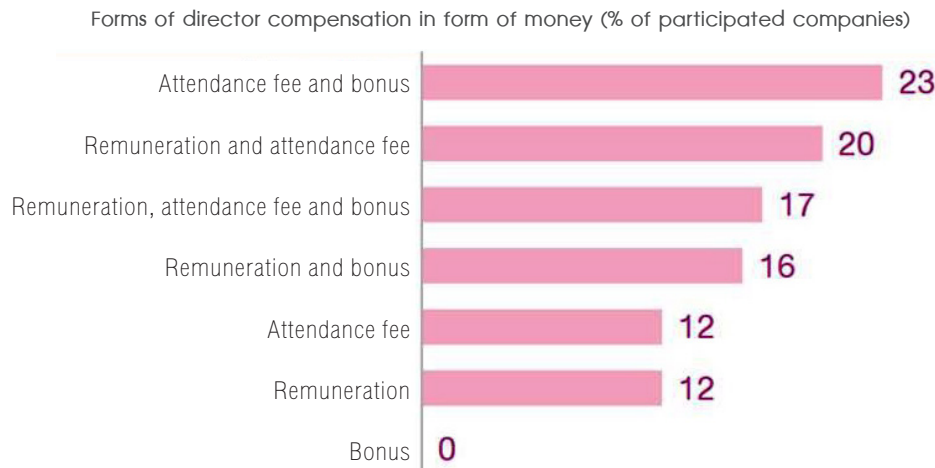


Transparent and appropriate director compensation is a corporate governance practice, as it not only protects the interests of shareholders, but it also ensures that qualified directors will continue to work for the company. The board of directors can properly set director compensation by complying with good practice and relying on information about it from various sources, especially from companies in the same or similar industries.

Aware of the importance of director compensation, IOD began conducting the Thai Director Compensation Survey for Thai Listed companies in 2001. The results of the most recently conducted survey are now available. The survey, which is conducted biannually, covers policy, approach and the form of director compensation. The information is obtained through the director compensation report made for the board of directors, especially the nomination and compensation committee, to use to determine director compensation. After the compensation is decided, it is presented at a shareholder's meeting for approval. Overall, this process boosts transparency.

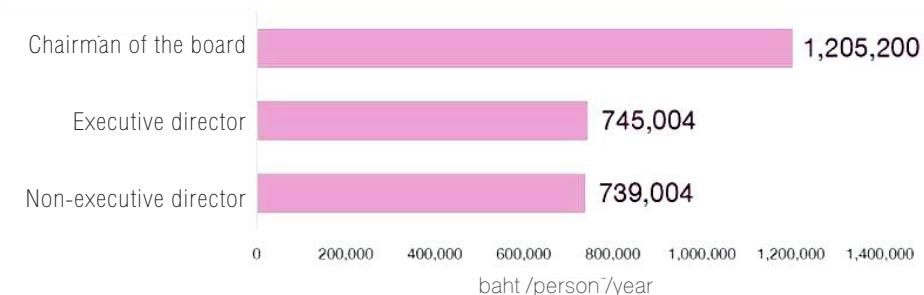
On November 28, 2016, Dr. Bandid Nijathavorn, President of IOD, presented the report of the Thai Directors Compensation Survey 2016. Some highlights of the report are as follows:

1. Most directors in Thai companies received compensation in the form of money. The compensation covered attendance fee, remuneration and bonus. Mostly, it was for an attendance fees and bonus. In general, Thai and international companies prefer to pay remuneration rather than an attendance fee.



2. The average director compensation per person per year for the chairman of the board was 62 per cent higher than the compensation

of policy, criteria for compensation and amount of compensation of director in each position and for the individual in order to provide the



for the executive director and 63 percent higher than non-executive director.

information to the shareholders and investors.

3. The performance of a company, such as net profit, dividend, and market cap, continued to be key factors in director compensation each year.

Also at this event, representatives of the company sponsors of the survey, Mr. Jon Robinson Executive Rewards Leader – Asia, Mr. Shai Ganu Partner Market Business Leader Talent – Asia and Dr. Ake Ayawongs Partner & CEO Mercer Thailand from Mercer spoke on the topic “Non-Executive Directors’ Compensation – Global Practices and Trends” during which they stressed the need to take a transparent approach when determining Thai director compensation.

4. The nomination and compensation committee should pay attention to the information disclosure of compensation both in terms

Forms of director compensation (% of participating companies)

