

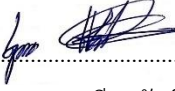

 โรงพยาบาลราชพฤกษ์ Ratchaphruek Hospital	ประเภท : นโยบายปฏิบัติงาน Document Type : Hospital policy
	แผนก : องค์กรบริหารสูงสุด ภาวะผู้นำและทิศทาง (Department) : Governance, Leadership, Direction
	ครั้งที่แก้ไข : 00 (Revision) :
เรื่อง : นโยบายและหลักเกณฑ์ในการกำหนด ค่าตอบแทนกรรมการบริษัท	หมายเลขเอกสาร : HP – GLD - 020 (Document No.) Standard Type : GLD
วันที่ประกาศใช้เอกสาร : 1 มกราคม 2565 (Issue Date) :	หน้า/จำนวนหน้า : 1/5 (Page No.) :
ผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการรับทราบ : พนักงานทุกระดับและผู้ที่ทำงานในบริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน) ทุกคน	
<hr/> <hr/> <hr/>	

หมายเหตุ : นโยบายฉบับนี้ ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2565 ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2565 เป็นต้นไป

ผู้ขออนุมัติจัดทำ	ผู้ทบทวน/ตรวจสอบ	ผู้อนุมัติ
 (คุณจุฬารัตน์ ศิริสิงห์) เลขานุการบริษัท วันที่.....01.....มกราคม.....2565....	 (คุณจุฬารัตน์ ศิริสิงห์) เลขานุการบริษัท วันที่.....01.....มกราคม.....2565....	 (นายสุธน ศรียะพันธุ์) ประธานกรรมการบริษัท วันที่.....01.....มกราคม.....2565....

 โรงพยาบาลราชพฤกษ์ Ratchaphruek Hospital	แผนก : องค์กรบริหารสูงสุด ภาวะผู้นำ และทิศทาง	วันที่ประกาศใช้ : 01 มกราคม 2565 ครั้งที่แก้ไข ; 0
เรื่อง : นโยบายและหลักเกณฑ์ในการ กำหนดค่าตอบแทนกรรมการ	หมายเลขเอกสาร HP – GLD - 020	หน้า : 2 / 5

1. วัตถุประสงค์

ในความท้าทายจากการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่ต้องปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ดำเนินธุรกิจ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และวิกฤตการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นตลอดเวลา กับผลักดันให้มีการปรับตัวและฟื้นคืน (Resilience) อย่างรวดเร็วทันที่

เพื่อนำพาธุรกิจให้อยู่รอดและยังคงสนับสนุนการกำกับดูแลกิจการเพื่อความยั่งยืน อันเป็นภาระหน้าที่ของคณะกรรมการที่เพิ่มขึ้นและยากยิ่งขึ้นกว่าในสถานการณ์ที่ผ่านมา ค่าตอบแทนกรรมการเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง เพื่อเป็นการตอบแทนการทำหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและเพิ่มขึ้นตามลำดับในหลักการ Fiduciary Duty ตามแนวปฏิบัติที่ดีสำหรับ คณะกรรมการในการกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืน และแนวปฏิบัติสำหรับคณะกรรมการด้านการกำกับดูแลกิจการ คณะกรรมการบริษัทฯ ได้พิจารณาข้อกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการของบริษัท

2. ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้บังคับใช้กับกรรมการของบริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน)


3. นโยบายกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

- 3.1 สอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมายทางธุรกิจ ผลการดำเนินงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวของบริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน)
- 3.2 ค่าตอบแทนกรรมการ เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบกับการใช้ความรู้และประสบการณ์ของกรรมการที่ทำให้เกิดคุณค่าและประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทและผู้ถือหุ้น
- 3.3 ค่าตอบแทนกรรมการทั้งในรูปแบบตัวเงินและรูปแบบอื่น สามารถจูงใจและรักษากรรมการที่มีความสามารถให้ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว
- 3.4 รูปแบบและจำนวนเงินของค่าตอบแทนคณะกรรมการ มีความเหมาะสมกับสถานะและตัวเลขทางเศรษฐกิจกับสามารถเทียบเคียงได้กับกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันและบริษัทที่มีรายได้ใกล้เคียงกัน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- 3.5 ค่าตอบแทนกรรมการ มีความโปร่งใสในการเปิดเผยค่าตอบแทนกรรมการในทุกรูปแบบ ทั้งในการประชุมผู้ถือหุ้นและการเปิดเผยในรายงานอื่น ๆ

4. หลักเกณฑ์และองค์ประกอบค่าตอบแทนกรรมการ

ค่าตอบแทนกรรมการเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง เพื่อเป็นการตอบแทนการทำหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ตามหลักการ Fiduciary Duty ในแนวปฏิบัติที่ดีในการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

นอกจากนี้การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการทั้งในรูปแบบตัวเงินและค่าตอบแทนรูปแบบ อื่น เช่น ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต สิทธิประโยชน์ตามข้อบังคับของบริษัท ต้องเป็นไป อย่างเหมาะสมสามารถจูงใจ และรักษากรรมการที่มีความสามารถให้ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลราชพฤกษ์ ได้อย่าง มีประสิทธิภาพในระยะยาว กับต้องมีความโปร่งใสในการเปิดเผยค่าตอบแทนกรรมการในทุกรูปแบบ ในการประชุมผู้ถือหุ้น และเปิดเผยในรายงาน 56-1 One Report ด้วย

 โรงพยาบาลราชพฤกษ์ Ratchaphruek Hospital	แผนก : องค์กรบริหารสูงสุด ภาวะผู้นำ และทิศทาง	วันที่ประกาศใช้ : 01 มกราคม 2565 ครั้งที่แก้ไข ; 0
เรื่อง : นโยบายและหลักเกณฑ์ในการ กำหนดค่าตอบแทนกรรมการ	หมายเลขเอกสาร HP – GLD - 020	หน้า : 3 / 5

4.1 หลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ


คณะกรรมการบริษัท ได้กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการไว้ ดังนี้

- (1) ผู้ถือหุ้นต้องเป็นผู้อนุมัติโครงสร้าง และอัตราค่าตอบแทนกรรมการทั้งรูปแบบที่เป็นตัว เงินและไม่ใช้ตัวเงิน
- (2) พิจารณาค่าตอบแทนแต่ละรูปแบบให้มีความเหมาะสม ได้แก่
 - ค่าตอบแทนในอัตราคงที่ เช่น ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม
 - ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงานแท้จริงของบริษัท เช่น เงินรางวัลกรรมการ เงินบำเหน็จกรรมการ โดยควรเชื่อมโยงกับมูลค่าที่บริษัทสร้างให้กับผู้ถือหุ้น แต่ไม่ควรอยู่ในระดับที่สูงเกินไป จนทำให้เกิดการมุ่งเน้นแต่ผลประโยชน์ระยะสั้น
 - ค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น เช่น ค่าชดเชยพาหนะเดินทาง ค่าเดินทาง ค่าตรวจ สุขภาพประจำปี การประกันอุบัติเหตุและประกันชีวิตกลุ่ม การประกันความรับผิด ของกรรมการ เป็นต้น
- (3) กรรมการที่เป็นผู้บริหาร นอกเหนือจากจะได้รับค่าตอบแทนในฐานะผู้บริหารแล้ว ก็ได้รับค่าตอบแทนรายเดือน เบี้ยประชุมและเงินรางวัลกรรมการในฐานะคณะกรรมการบริษัทเช่นกัน

4.2 องค์ประกอบของค่าตอบแทนและอัตราค่าตอบแทนกรรมการ

ในทางปฏิบัตินั้นค่าตอบแทนกรรมการนอกจากเป็นตัวเงิน คณะกรรมการบริษัท ได้พิจารณาการตอบแทนในรูปแบบอื่นด้วย เพื่อความคล่องตัวและให้สอดคล้องกับสถานะและตัวเลขทางเศรษฐกิจกับสามารถเทียบเคียงได้กับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง (Retaining Fees)
กรรมการบริษัททั้งที่เป็นกรรมการอิสระ (ID) กรรมการที่เป็นผู้บริหาร (ED) และกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (NED) จะได้รับค่าตอบแทนประจำตำแหน่งเพียงตำแหน่งเดียว ได้แก่ ประธานกรรมการบริษัท กรรมการบริษัท
- 2) ค่าตอบแทนกรรมการ (Committee Fees)
กรรมการอิสระ (ID) และกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร (NED) จะได้รับค่าตอบแทนกรรมการสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในคณะกรรมการชุดย่อย (Board Committee)
- 3) เบี้ยประชุมต่อครั้ง (Attendance Fees)
- 4) คณะกรรมการจะได้รับเบี้ยประชุมทุกครั้งี่เข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ คณะกรรมการชุดย่อย (Board Committee)
- 5) เงินรางวัลกรรมการ (Bonus)
กรรมการบริษัท จะได้รับเงินรางวัลกรรมการตามมติและหลักเกณฑ์ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีอนุมัติให้จ่าย โดยพิจารณาเป็นรายปี หรือตามความเห็นของคณะกรรมการบริษัทซึ่งได้เสนอพิจารณาต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี

 โรงพยาบาลราชพฤกษ์ Ratchaphruek Hospital	แผนก : องค์กรบริหารสูงสุด ภาวะผู้นำ และทิศทาง	วันที่ประกาศใช้ : 01 มกราคม 2565 ครั้งที่แก้ไข ; 0
เรื่อง : นโยบายและหลักเกณฑ์ในการ กำหนดค่าตอบแทนกรรมการ	หมายเลขเอกสาร HP – GLD - 020	หน้า : 4 / 5

6) ค่าตอบแทนในสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

กรรมการบริษัทอาจจะได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทจะ
กำหนดไว้ อาทิ

- ค่าตรวจสอบสุขภาพประจำปี
- สวัสดิการรักษายาบาลสำหรับกรรมการและครอบครัว (วงเงินค่ารักษาขึ้นอยู่กับมติ
ที่ประชุมของที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น)
- ค่าใช้จ่ายในการเข้าเป็นสมาชิก สัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ของสถาบันกรรมการ บริษัท
ไทย (IOD) และสถาบันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

- ไม่มี

6. Flow Chart กระบวนการทำงาน

- ไม่มี

7. ข้อควรระวัง/ข้อแนะนำ/สังเกตเพิ่มเติม

- ไม่มี

8. การเฝ้าติดตามและการวัดกระบวนการ/การบริการ

คณะกรรมการบริษัทควรทบทวนนโยบายฉบับนี้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

9. เอกสารอ้างอิง

- รายงานผลสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ปี 2562 สมาคมส่งเสริมสถาบัน
กรรมการบริษัทไทย
- รายงานผลสำรวจค่าตอบแทนกรรมการบริษัทจดทะเบียนไทย ปี 2561 สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการ
บริษัทไทย
- หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 (CG Code) สำนักงานคณะกรรมการ
กำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์