



นโยบายค่าตอบแทน  
สำหรับกรรมการ  
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร  
คณะผู้บริหาร

ความเป็นอยู่ที่ดี  
ของมนุษย์



เคารพความแตกต่างของกันและกัน

อิสระในการทำงานและการใช้ชีวิต  
ส่วนบุคคล

เชื่อมั่นในตัวตนในฐานะที่เป็นผู้ใหญ่

พูดความจริงในสิ่งที่เราทำทุกวัน



ความมุ่งมั่นของเมก้า คือ

การจัดการผลิตภัณฑ์ และให้บริการที่มีคุณภาพแก่  
ลูกค้า

โดยการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและ  
นวัตกรรม



## นโยบายค่าตอบแทนสำหรับกรรมการ/ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/ คณะผู้บริหาร

คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและคณะกรรมการพิจารณาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่กำหนด พิจารณา และติดตามโครงสร้างค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และคณะผู้บริหาร นอกจากนี้ คณะกรรมการสรรหาและคณะกรรมการพิจารณาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการความยั่งยืน บริหารความเสี่ยง และกำกับดูแลกิจการ จะทำหน้าที่ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉพาะเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการสื่อสารให้ผู้บริหารในทุกระดับรับทราบ

## คณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทจะมอบหมายให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาค่าตอบแทนของกรรมการอย่างเหมาะสมและโปร่งใส โดยการเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในสาขาที่คล้ายกันและในระดับเดียวกัน รวมถึงพิจารณาหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการขยายตัวของธุรกิจและการเติบโตของกำไรของบริษัทที่เพียงพอจะรักษากรรมการที่มีศักยภาพ และมีคุณสมบัติ ค่าตอบแทนของกรรมการในแต่ละปีจะถูกนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาและเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติต่อไป ทั้งนี้ กรณีที่กรรมการได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบมากขึ้นจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมตามหน้าที่ที่ได้รับ

## ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)

ค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ถูกกำหนดเป็นประจำทุกปีโดยคณะกรรมการ โดยเป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการสรรหาและคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ โดยให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยใช้ตัวชี้วัดเฉพาะบุคคล (KPIs) เพื่อกำหนดอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม ผลการประเมินจะถูกนำมาใช้ในการจัดการรางวัลและพิจารณาเส้นทางการเติบโตในสายงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจควบคู่กับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของผู้บริหาร



## คณะผู้บริหาร

ค่าตอบแทนของผู้บริหารถูกกำหนดเป็นประจำทุกปีโดย CEO ตามนโยบายของคณะกรรมการสรรหาและคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ โดยให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยใช้ตัวชี้วัดเฉพาะบุคคล (KPIs) เพื่อกำหนดอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม ผลการประเมินจะถูกนำมาใช้ในการจัดการรางวัลและพิจารณาเส้นทางการเติบโตในอาชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจควบคู่กับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของผู้บริหาร