CG Corner

Topic	การกำหนดค่าตอบแทน กรรมการและผู้บริหารระดับสูง
Issue	ตุลาคม 2558

ในปัจจุบันการจ่ายผลตอบแทนให้แก่กรรมการและผู้บริหารมีด้วยกันหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยประชุม โบนัส รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น โดยผลตอบแทนนั้นควรสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทเพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กรรมการและผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และรับผิดชอบ หากเป็นเช่นนี้ ผลที่ได้ก็จะมาในรูปของผลประกอบการที่ดี การยอมรับของผู้บริโภค คู่ค้า และนักลงทุน ท้ายที่สุดประโยชน์ก็เป็นของผู้ถือหุ้นทุกราย

ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูงนั้น อย่างไรจึงจะเรียกได้ว่าเป็นธรรมและเหมาะสม เรื่องนี้ไม่มีสูตรสำเร็จ แต่ในมุมของการกำกับดูแลกิจการที่ดี ค่าตอบแทนควรอยู่ในลักษณะที่เทียบได้กับอุตสาหกรรม รวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารแต่ละคน ซึ่งการกำหนดค่าตอบแทนบริษัทควรให้ ***"คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน" อันประกอบด้วยกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่เป็นผู้พิจารณาหลักเกณฑ์ รูปแบบ และลักษณะของค่าตอบแทน*** ตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย ทั้งนี้ ก็เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ทั้งต่อผู้รับ (กรรมการ / ผู้บริหารระดับสูง) และผู้ให้ (บริษัทซึ่งมีผู้ถือหุ้นเป็นเจ้าของ) นอกจากนี้ ในการจ่ายค่าตอบแทน ***บริษัทควรเปิดเผยในรายงานประจำปีถึงนโยบาย หลักเกณฑ์ และจำนวนค่าตอบแทนของกรรมการเป็นรายคน รวมถึงของ CEO ด้วย*** โดยค่าตอบแทนของ CEO นั้นควรเปิดเผยทั้งระยะสั้น ระยะยาว และตามผลการปฏิบัติงาน อนึ่ง ในเรื่องดังกล่าวนี้ จากการสำรวจในปี 2558 พบว่าบริษัทจดทะเบียน ร้อยละ 64 ได้จัดตั้งคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนแล้ว และได้เปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารร้อยละ 96 ขณะที่นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนของ CEO ทั้งระยะสั้นและระยะยาวมีการเปิดเผยเพียงร้อยละ 6 เท่านั้น

ในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนของผู้บริหาร มีตัวอย่างในต่างประเทศที่จะนำมาเล่าสู่กันฟัง คือ กรณีของบริษัท GlaxoSmithKline (Glaxo) เป็นบริษัทผลิตและวิจัยยาสัญชาติอังกฤษ จดทะเบียนใน London Stock Exchange แบบ Premium Listing (บริษัทจดทะเบียนที่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบ และ CG ได้ตามมาตรฐานระดับสูงสุด) จึงอยู่ภายใต้ข้อกำหนดประการหนึ่ง คือ ค่าตอบแทนผู้บริหารจะต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยจัดทำเป็น Remuneration Committee Report เรื่องมีอยู่ว่า ในปี 2002 บริษัทได้เสนอค่าตอบแทนให้กับผู้บริหารรวมเป็นเงินทั้งสิ้น 11 ล้านปอนส์ ประกอบด้วย เงินเดือน และหลักทรัพย์ ให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ แต่ผู้ถือหุ้นใหญ่ของ Glaxo เห็นว่าค่าตอบแทนดังกล่าวไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัท จึงได้เข้าหารือกับประธาน Glaxo ในเรื่องนี้ บริษัทจึงต้อง

ถอนวาระค่าตอบแทนออก โดยในปี 2003 Glaxo ได้นำเสนอ Remuneration Committee Report ต่อที่ประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหุ้นแต่ก็ไม่ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมฯ ในปีถัดมา บริษัทต้องปรับปรุงเรื่องการกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น โดยมีการนำ Earnings per share และ Total Shareholder Return มาเป็น parameter ในการกำหนดค่าตอบแทนด้วย

สำหรับในประเทศไทย ไม่มีกฎระเบียบหรือกฎหมายบังคับให้ค่าตอบแทนผู้บริหารจะต้องได้รับอนุมัติจากผู้ถือหุ้นเหมือนในบางประเทศ แต่หากมองในเชิงของ CG ที่ดีแล้ว ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งของ CEOsหรือ MDs ควรผ่านการพิจารณาอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท ส่วนค่าตอบแทนของกรรมการนั้นตามกฎหมายบังคับให้เป็นไปตามข้อบังคับบริษัทหรือมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น ดังนั้น ในการประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการ บริษัทจึงควรให้ข้อมูลที่เพียงพอในหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นล่วงหน้าก่อนการประชุม ได้แก่ หลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทน ประเภทค่าตอบแทน จำนวนค่าตอบแทนแยกตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ และข้อมูลเปรียบเทียบค่าตอบแทนในปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการกำหนดค่าตอบแทนนั่นเอง

อนึ่ง ตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้จัดทำ “**ผลสำรวจข้อมูลค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารของบริษัทจดทะเบียน**” เป็นประจำทุกปี โดยข้อมูลล่าสุดของปี 2557 บริษัทจดทะเบียนสามารถเข้าดู และ download ได้ที่เว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์ http://www.set.or.th/sustainable_dev/th/cg/principle_p1.html ตั้งแต่สัปดาห์ที่สองของเดือนพฤศจิกายนเป็นต้นไป

CG Center: http://www.set.or.th/th/regulations/cg/cg/history_p1.html

ข้อมูลอ้างอิง: หนังสือ Corporate Governance, 3rd edition, Oxford University press โดย Christine A.Mallin