

แนวปฏิบัติการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์พนักงาน

Guidelines for compensation and employee
benefits



บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน)

แนวปฏิบัติการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์พนักงาน

วัตถุประสงค์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) กำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทให้กับพนักงานทุกคน โดยนโยบายนี้จะทำให้มั่นใจได้ว่าบริษัทจะสามารถดึงดูดใจ พัฒนาศักยภาพ และรักษาพนักงานผู้มีผลการปฏิบัติงานสูงและมีแรงจูงใจในการทำงานไว้ในตลาดที่มีการแข่งขัน พนักงานจะได้รับการเสนอค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมและเป็นไปตามแนวทางของตลาดซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของค่าตอบแทน ผลที่ได้รับ ก็คือพนักงานรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน และทำให้บริษัทคงการเติบโตไว้ได้

องค์ประกอบค่าตอบแทน ได้แก่

- เงินเดือน
- เงินสหบทกองทุนประกันสังคม
- การรักษาพยาบาล
- การตรวจสอบสุขภาพประจำปี
- โบนัสประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน
- โครงการให้หุ้นพนักงานและกรรมการ (ESOP)
- สวัสดิการต่างๆ
- เงินชดเชยในกรณีเลิกจ้าง (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน)

เงินเดือน

จะได้รับการกำหนดโดยอิงตามบทบาทและตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน ซึ่งรวมถึงประสบการณ์ด้านวิชาชีพ ความรับผิดชอบ ความซับซ้อนของงาน โดยการพิจารณาปรับเงินเดือนจะพิจารณาปรับเพิ่มขึ้นโดยอิงตามผลการดำเนินงานของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว อัตราเงินเฟ้อ ประกอบกับการพิจารณาเป็นรายบุคคลตามระดับผลงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจ ทุ่่มเท และความอดุ่ตสาหะเป็นลำดับต่อมา

โบนัสประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน

การจ่ายโบนัส กำหนดจ่ายเป็นประจำปีเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายภาพรวมของบริษัทและผลงานของฝ่ายงาน

โดยในส่วน of เป้าหมายภาพรวมของบริษัทและฝ่ายงาน จะพิจารณาความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลัก Balance Score Card ทั้ง 4 มุมมองคือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้และเติบโต เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบริษัทจะมีการเติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานของฝ่ายงานแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกับงานในของเขคความรับผิดชอบ

ทั้งนี้การจ่ายพนักงานรายบุคคลจะพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานบุคคล โดยผลการประเมินจะมีการกำหนดค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักตามปัจจัยต่างๆ ดังนี้

- ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานที่สำคัญ

- พฤติกรรมการทำงานที่สำคัญตามสมรรถนะหลักของบริษัท
- พฤติกรรมด้านวินัยและกิจกรรมขององค์กร

การเสนอขายใบสำคัญแสดงสิทธิที่ออกให้กับพนักงานและกรรมการ (ESOP)

บริษัทจะพิจารณาการเสนอขายใบสำคัญแสดงสิทธิที่ออกให้กับพนักงานและกรรมการ เพื่อเป็นแรงจูงใจและตอบแทนการปฏิบัติงานของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทให้มีความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของและความสำเร็จของบริษัทในการประกอบกิจการ รวมทั้งเพื่อเป็นการตอบแทนสำหรับความตั้งใจ พยายาม เสียสละในการทำงานให้แก่บริษัทในระยะยาว และเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรดังกล่าวมีความตั้งใจในการทำงาน อันเป็นส่วนหนึ่งของการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบริษัท อันพึงจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท

สวัสดิการต่างๆ

บริษัทจะพิจารณาการให้สวัสดิการต่างๆ แก่พนักงาน โดยอ้างอิงตามสัญญาจ้างงาน วิธีปฏิบัติในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน รวมถึงบทบาทและตำแหน่งของพนักงาน ซึ่งปัจจุบันบริษัทมีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงาน ดังนี้

- การตรวจสุขภาพประจำปี
- การฝึกอบรม / พัฒนาพนักงาน
- เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ห้องพยาบาล

เงินชดเชยกรณีเลิกจ้าง (จะจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน)

บริษัทจะพิจารณาค่าตอบแทนของพนักงานและลูกจ้าง ตามหลักการที่ระบุไว้ในองค์ประกอบของค่าตอบแทนในแต่ละข้อ สำหรับการปรับจำนวนของค่าตอบแทนแต่ละองค์ประกอบดังกล่าวจะพิจารณาจากอัตราการเติบโตของผลการดำเนินงานทั้งในส่วนจากรายได้ และกำไร ในแต่ละปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทในระยะสั้น และจะพิจารณาผลการดำเนินงานที่จะเกิดขึ้นในแต่ละมุมมอง ตามหลัก Balance Score Card เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานจะสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายธุรกิจที่กำหนดไว้ในระยะยาว

แนวปฏิบัติการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์พนักงานนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 มกราคม 2565 เป็นต้นไป โดยมีมติของคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2565



 (นายสุรินทร์ โคจรโรจน์)
 กรรมการและเลขานุการบริษัท