

ประกาศ ฉบับที่ 15/2567

## เรื่อง นโยบายค่าจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานที่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ( Living Wage )

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมั่นคงให้กับพนักงานทุกคน โดยคำนึงถึงที่มอบค่าจ้างค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ( Living Wage ) โดยปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่พนักงานพึงจะได้รับ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความเป็นธรรม ความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตามความรู้ ความสามารถ รวมถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และสอดคล้องกับ ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และค่าเฉลี่ยที่เทียบเคียงกับอุตสาหกรรมเดียวกัน รวมถึงค่าตอบแทนพนักงานจะต้องเหมาะสมกับการขยายตัวทางธุรกิจ และการเติบโตของบริษัทฯ นโยบายค่าแรงที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางการเงินและคุณภาพชีวิตที่ดี ให้กับพนักงาน ลดความเหลื่อมล้ำ รวมถึงส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

### 1. แนวปฏิบัติการจ่ายค่าจ้างที่เพียงพอต่อค่าครองชีพ

โดยบริษัทจะปฏิบัติตามกฎหมาย อนุสัญญาและข้อบังคับต่างๆ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (United Nations Universal Declaration of Human Rights) หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nation Global Compact (UNGC) Principles) อนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization (ILO) Fundamental Conventions) รวมถึงประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย (The Nation wage Committee's notification on minimum wage rate) เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยนำหลักการมาประยุกต์ใช้เพื่อที่จะสนับสนุนค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของพนักงานและครอบครัว (Living Wage) ในการเติมเต็มความต้องการพื้นฐานที่สอดคล้องกับท้องที่ปฏิบัติงาน ทั้งการเดินทาง เครื่องแบบชุดทำงาน ชุดคลุมท้อง ประกันสุขภาพ การดูแลสุขภาพเจ้าหน้าที่พยาบาลให้คำปรึกษาพื้นฐาน การรักษาพยาบาลทั้งแบบผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ให้คำปรึกษาทางการเงิน การออม ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ MOU สถาบันทางการเงิน การจัดหาแหล่งเงินกู้ซื้อบ้าน/ปรับปรุงอาคารเงินกู้ปรับปรุงหนี้ในครัวเรือน/ส่วนตัวในอัตราดอกเบี้ยพิเศษ และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ตลอดจนกิจกรรมสหสาขาวิชาชีพ ชนบทธรรมนิยม ประเพณีสอดคล้องกับท้องถิ่น รวมถึงบริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงค่าจ้างให้สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อช่วยให้เกิดความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจ ลดความเหลื่อมล้ำ และสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน

### 2. แนวปฏิบัติการปรับค่าจ้างประจำปี และผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน ทั้งสตรี ผู้พิการ กลุ่มเปราะบาง ซึ่งคำนึงถึงความเป็นธรรม ความเสมอภาค โปร่งใส

2.1 พิจารณาปรับค่าจ้างประจำปี อ้างอิงตาม Benchmark เทียบเคียงธุรกิจของบริษัท ภาวะเงินเฟ้อ สภาวะทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ค่าครองชีพที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาจากการประเมินผลส่วนบุคคล (Personal Evaluation: PE) , การประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล (Individual KPIs) , การประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน (Functional KPIs) และการประเมินผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร (Corporate KPIs)

2.2 ค่าตอบแทนพิเศษหรือเงินรางวัลประจำปี (Bonus) บริษัทฯ เป็นผู้กำหนดอัตราการจ่ายเงินรางวัลประจำปี โดยพิจารณาจากผลประกอบการ และความสามารถในการจ่าย ตลาดแรงงาน อ้างอิงตาม Benchmark ที่อยู่ในระดับใกล้เคียงอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยอ้างอิงตามผลการปฏิบัติงานประจำปีและผลประกอบการ

3. ดูแลสวัสดิการต่างๆ ให้กับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนดและความเหมาะสมกับท้องถิ่น และอุตสาหกรรม เทียบเคียงหรืออุตสาหกรรมเดียวกัน รวมถึงจัดสรรอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ( PPE ) เครื่องแบบชุดทำงาน ยูนิฟอร์ม ชุดคลุมท้อง เบี้ยขยัน ค่ากะ บริการรถรับส่งพนักงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตรวจสอบภาพ พยาบาลประจำบริษัท ประกันกลุ่ม เงินช่วยเหลือคลอดบุตร เงินช่วยเหลือจัดการงานศพ การจัดหาแหล่งเงินกู้ซื้อบ้าน/ปรับปรุงอาคารเงินกู้ปรับปรุงหนี้ในครัวเรือน/ส่วนตัวในอัตราดอกเบี้ยพิเศษ และ สิ่งจำเป็นอื่น ๆ ตลอดจนกิจกรรมสันทนาการ เป็นต้น และมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เพื่อรวมทบทวนสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

4. และผลตอบแทนในระยะยาว บริษัทมีหลักเกณฑ์การวัดผลการปฏิบัติงานและศักยภาพของพนักงาน โดยจ่ายผลตอบแทนอย่างเหมาะสมให้กับพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการทำงานสูง เป็นการรักษาประสิทธิภาพขององค์กร สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ลดอัตราสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งจัดให้มีการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง โยกย้ายตำแหน่ง การเติบโตทางสายอาชีพ ( Career Path ) และแผนทดแทนตำแหน่งงาน ( Succession Plan ) โดยเปิดโอกาสอบรมพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

นโยบายฉบับนี้ บริษัทจะสื่อสารและประกาศนโยบายนี้ให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน และจะทำการทบทวนการดำเนินงานตามนโยบายนี้อย่างสม่ำเสมอและรายงานผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส บริษัทจะปรับปรุงนโยบายนี้ตามความเหมาะสม และจำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

ประกาศ ณ วันที่ 5 สิงหาคม 2567




( นายประภูตร์ จิระพรทิพย์ )

กรรมการผู้จัดการ