

นโยบายและหลักการด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ COMPENSATION AND BENEFITS POLICY

บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักและให้ความสำคัญในการดูแลพนักงานให้มีความเป็นอยู่ที่ดี และได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของพนักงานและครอบครัว (Living Wage) โดยมุ่งมั่นกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับการดำรงชีพในแต่ละพื้นที่ รวมถึงการติดตามผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงค่าครองชีพและปัจจัยการจ้างงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินและทบทวนค่าตอบแทนให้อยู่ในอัตราที่สามารถแข่งขันได้ในตลาด และเพียงพอสำหรับใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีวิตของพนักงานและครอบครัว

แนวทางปฏิบัติ

บริษัท ดำเนินการตามนโยบายการบริหารค่าตอบแทนพนักงานภายใต้ระบบคุณธรรม และพนักงานได้รับผลตอบแทนเท่ากันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยบริษัทมุ่งมั่นจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย รวมถึงเงินอุดหนุน และค่าตอบแทนรายได้อื่นๆที่หลากหลาย เพื่อให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของพนักงานและครอบครัว โดยประเมินและทบทวนปรับปรุงค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะของตลาดแรงงานและธุรกิจประเภทเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน

นอกจากนี้ บริษัทได้จัดสวัสดิการต่างๆให้กับพนักงาน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, การจัดทำประกันอุบัติเหตุหมู่, เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน, เงินช่วยเหลือเพื่อจัดการงานศพ, ชุดพนักงาน, การตรวจสุขภาพประจำปี, กระจกเข้าเยี่ยมไข้ เป็นต้น โดยยึดหลักความเหมาะสมกับประโยชน์และความจำเป็นของพนักงาน รวมถึงสอดคล้องกับสถานการณ์จริงและสถานะของตลาดแรงงาน เพื่อให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานและสามารถสร้างผลการดำเนินงานที่ดี เพื่อขับเคลื่อนบริษัทให้บรรลุตามเป้าหมายและเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

บริษัทมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย อนุสัญญา และ ข้อบังคับต่างๆ รวมถึงการปฏิบัติตามแนวทางขององค์กร ดังต่อไปนี้

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ
(United Nations Universal Declaration of Human Rights)
- หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ
(United Nations Global Compact (UNGC) Principles)
- อนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
(International Labour Organization (ILO) Fundamental Conventions)
- คณะกรรมการค่าจ้างแห่งชาติ
(National Wage Committee)

ระเบียบวิธีปฏิบัติ

1. บริษัทใช้ระเบียบวิธีการคำนวณและอ้างอิงข้อมูลของสำนักงานกลุ่มพันธมิตรแรงงานค่าจ้างแห่งเอเชีย (Asia Floor Wage Alliance) ในการประเมินค่าจ้างที่เพียงพอในการดำรงชีวิตของพนักงาน
2. บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบภายใน เพื่อให้มั่นใจว่าค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับอย่างน้อย สอดคล้องกับจำนวนค่าจ้างที่เพียงพอในการดำรงชีวิต โดยบริษัทจะดำเนินการประเมินค่าตอบแทนและผลประโยชน์คงที่ของพนักงานทุกปี หรือในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ, ค่าครองชีพ, ปัจจัยการจ้างงาน เป็นต้น และผลการประเมินจะได้รับการติดตามและรายงานไปยังหัวหน้าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์

(นายวิฑูร สุริยวานากุล)
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)