



PTG ENERGY GROUP

เอกสารสนับสนุน

เรื่อง

นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits Policy)

ประวัติการแก้ไข

00	23/12/2564	จัดทำครั้งแรก
แก้ไขครั้งที่	วันที่บังคับใช้	รายละเอียดการแก้ไข



นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี ("กลุ่มบริษัท") ให้ความสำคัญต่อการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อให้พนักงานและครอบครัว สามารถดำรงชีวิตบนพื้นฐานของความเป็นอยู่ที่ดี กลุ่มบริษัท มีการทบทวนค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานสม่ำเสมอ โดยมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ กิจการทำหน้าตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง รวมถึงเสนอข้อคิดเห็น และแนะนำ แนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งมีการประชุมเป็นประจำทุกไตรมาส โดยองค์ประกอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการของกลุ่มบริษัท ได้แก่

ขอบเขต

1. นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินธุรกิจของ กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี
2. นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของกลุ่มบริษัท โดยให้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

คำนิยาม

เงินเดือน หมายถึง เงินและ/หรือสิ่งของที่จ่ายให้แก่คนทำงานเพื่อเป็นค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน รวมทั้งค่าจ้างที่จ่ายให้แก่เจ้าของกิจการ ลูกจ้างที่มาทำงานเป็นครั้งคราว ไม่ว่าจะจ่ายเป็นงวดรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน รายชั่วโมง หรือรายชิ้นเงิน

สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อให้พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร นั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดี

แนวปฏิบัติ

1. เงินเดือน

กลุ่มบริษัท กำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงานให้สอดคล้องกับค่างานตามตำแหน่งงาน ค่าครองชีพ ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย และพิจารณาให้อยู่ในระดับเทียบเคียงได้กับธุรกิจชั้นนำประเภทเดียวกันในประเทศไทย และสถานะการแข่งขันของธุรกิจในปัจจุบันและที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อีกทั้ง ยังกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในการพิจารณาปรับฐานเงินเดือนพนักงาน เพื่อสร้างความมั่นใจว่า กลุ่มบริษัท จะสามารถสร้างแรงจูงใจ และรักษาพนักงานที่มีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีไว้กับองค์กรได้ นำไปสู่การสร้าง ความยั่งยืนอันเป็นหลักประกันเพื่อความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงาน

2. สวัสดิการและค่าตอบแทนจูงใจระยะสั้น

กลุ่มบริษัท มอบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานทุกระดับชั้น ได้แก่ โบนัสประจำปี เงินรางวัลตามยอดขาย สวัสดิการส่วนลดในการซื้อสินค้าและบริการของกลุ่มบริษัท แผนประกันชีวิตและสุขภาพของพนักงาน การตรวจสุขภาพประจำปี และการให้สิทธิพนักงานในการซื้อแผนประกันชีวิตให้แก่สมาชิกครอบครัว ในราคาสวัสดิการ เพื่อเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ

3. ค่าตอบแทนจูงใจระยะยาว

กลุ่มบริษัท จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน เพื่อให้เป็นเงินออมหลังเกษียณ และ กำหนดให้พนักงานสามารถซื้อหลักทรัพย์ของกลุ่มบริษัทได้ในราคา ณ วันที่บริษัทมีการเสนอขายหุ้นใหม่แก่ประชาชนทั่วไปเป็นครั้งแรก (Initial Public Offering: IPO) ตามข้อกำหนดของบริษัท โดยไม่มีเงื่อนไขการถือครอง เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมและมีสิทธิในฐานะเจ้าของกิจการคนหนึ่ง ซึ่งเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่พร้อมจะสร้างความเติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน