

นโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน

Remuneration Policy

กลุ่มบริษัทสยามแก๊ส (“บริษัทฯ”) ได้กำหนดนโยบายค่าตอบแทนกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่สมเหตุสมผล และเป็นธรรม โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Objective) วิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) รวมทั้งเป้าหมายหลักขององค์กรในระยะยาว

ค่าตอบแทนกรรมการ

นโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนกรรมการสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงานของกรรมการ กรรมการเฉพาะเรื่อง และที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัท
2. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้พิจารณากำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสม ให้แก่กรรมการ กรรมการเฉพาะเรื่อง และที่ปรึกษาคณะกรรมการบริษัท
3. ค่าตอบแทนกรรมการ และกรรมการเฉพาะเรื่อง จะนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีเพื่อขออนุมัติ
4. กรรมการที่ได้รับค่าตอบแทนรายปี ได้แก่ ประธานกรรมการตรวจสอบ และกรรมการตรวจสอบ
5. กรรมการ หรือกรรมการเฉพาะเรื่อง ได้รับค่าเบี้ยประชุมตามอัตราที่กำหนดต่อครั้งที่มาประชุม

ประเภทค่าตอบแทนคณะกรรมการ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้พิจารณาถึงภารกิจ ความรับผิดชอบและการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ รวมถึงการเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่มีขนาดและลักษณะของธุรกิจที่ใกล้เคียงกัน โดยค่าตอบแทนกรรมการที่เป็นตัวเงิน แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1.1. ค่าเบี้ยประชุม เพื่อสะท้อนการทำงานของกรรมการ และเพื่อจูงใจให้กรรมการปฏิบัติหน้าที่ ในการเข้าประชุมอย่างสม่ำเสมอ โดยกรรมการหรือกรรมการเฉพาะเรื่องจะได้รับเบี้ยประชุมต่อครั้งที่มาประชุม

1.2. ค่าตอบแทนรายปี เพื่อสะท้อนถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน - ไม่มี -

ค่าตอบแทนผู้บริหาร

นโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหาร มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนของผู้บริหารอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

2. ประธานกรรมการ และกรรมการผู้จัดการ จะเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทน และการปรับเงินเดือนประจำปีของผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ
3. บริษัทฯ ได้จัดให้มีค่าตอบแทนอื่นของผู้บริหาร ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยบริษัทฯ ได้สมทบใน อัตราส่วนร้อยละ 5 ของเงินเดือน

ค่าตอบแทนพนักงาน

นโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

บริษัทฯ มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Pay for Performance) ซึ่งจะผันแปรตามผลการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงานที่ทำได้ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และสร้างความเป็นธรรมในระยะยาว อีกทั้งยังเป็นการสร้างระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นรูปธรรม สร้างแรงจูงใจให้พนักงานใช้ศักยภาพของตนเองให้มากขึ้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคำนึงถึงความเพียงพอต่อการดำรงชีพที่เหมาะสมกับภาวะค่าครองชีพ และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งมีการจ่ายโบนัสประจำปีและโบนัสพิเศษให้แก่พนักงาน โดยการจ่ายโบนัสพิเศษจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การจ่ายค่าตอบแทน และการปรับเงินเดือนประจำปี จะเกิดขึ้นหลังจากมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยตั้งตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicator: KPI) ที่ส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร เป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้างาน เพื่อเป็นการสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์ วัดได้ ประเมินได้ ประกอบกับการตั้งความคาดหวังเชิงพฤติกรรมหลัก (Core Competency) ขององค์กร เพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นคนเก่งและคนดีในเวลาเดียวกัน

บริษัทฯ พิจารณาค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม โดยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานเท่ากันจะได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน และพนักงานที่ทำผลงานได้ดีกว่า มากกว่า หรือยากกว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า ทั้งนี้บริษัทฯ มีการวิเคราะห์และประเมินค่าจ้างอย่างโปร่งใส เปรียบเทียบกันได้ระหว่างงานของทุกงานในองค์กร เพราะงานทุกอย่างและทุกด้านมีความสำคัญกับองค์กรทั้งสิ้น เพียงแต่แตกต่างกันไปด้วยลักษณะหน้าที่เท่านั้น

บริษัทฯ มีนโยบายการจ่ายสวัสดิการ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของพนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าอาหารกลางวัน เครื่องแบบพนักงาน ทุนการศึกษาบุตรของพนักงาน เงินช่วยเหลือพิเศษและค่าครองชีพ ค่าพาหนะ ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง รถยนต์ประจำตำแหน่ง ค่าอุปกรณ์การสื่อสาร ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ จัดหาสถาบันการเงิน เพื่อรองรับสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ ยังมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่บริษัทฯ จ่ายสมทบให้พนักงาน เพื่อสนับสนุนให้พนักงานเก็บออมในระยะยาว และเงินชดเชยตามกฎหมายจำนวนหนึ่ง เมื่อครบวาระเกษียณ เมื่อพนักงานมีอายุ ครบ 60 ปีบริบูรณ์