

แนวปฏิบัติการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของพนักงาน

วัตถุประสงค์

บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) ตระหนักถึงความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน โดยมีการกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อสร้างความมั่นใจว่า บริษัทฯ จะสามารถสร้างแรงจูงใจ และสามารถรักษาพนักงานผู้มีศักยภาพ ผลการปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพไว้กับบริษัทฯ ได้ ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ

ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแข่งขันของธุรกิจที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสม และเทียบเคียงกับค่าตอบแทนที่จ่ายอยู่ในธุรกิจประเภทเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน โดยมุ่งเป้าหมายให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักมีกำลังใจในการทำงานและสามารถสร้างผลงานที่จะช่วยนำพาบริษัทฯ สู่ความเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง

องค์ประกอบของค่าตอบแทน

บริษัทฯ กำหนดองค์ประกอบของค่าตอบแทน ประกอบด้วย

- เงินเดือน
- โบนัสประจำปีตามผลการปฏิบัติงาน
- เงินเพิ่มพิเศษ (Incentive)
- สวัสดิการต่าง ๆ อาทิ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- เงินชดเชยกรณีเลิกจ้าง (ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน)

เงินเดือน

การกำหนดเงินเดือนพนักงานจะพิจารณาจากตำแหน่งงาน บทบาท หน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน โดยคำนึงถึงประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ดังกล่าว โดยการพิจารณาปรับเงินเดือนจะพิจารณาปรับเพิ่มขึ้นโดยอิงตามผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว อัตราเงินเฟ้อ ประกอบกับการพิจารณาเป็นรายบุคคลตามระดับผลงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจ ทุ่เมเต และความอดุทธสาหะเป็นลำดับต่อมา

โบนัสประจำปีตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การจ่ายโบนัส กำหนดจ่ายประจำปีเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยงบประมาณการจ่ายจะสอดคล้องกับผลประกอบการตามเป้าหมายภาพรวมของบริษัทฯ และผลงานของฝ่ายงาน

โดยในส่วน of เป้าหมายภาพรวมของบริษัทฯ และฝ่ายงาน จะพิจารณาความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลัก Balance Score Card ทั้ง 4 มุมมอง คือมุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบริษัทจะมีการเติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานของฝ่ายงานแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกับงานในขอบเขตความรับผิดชอบ

ทั้งนี้ การจ่ายพนักงานรายบุคคลจะพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานรายบุคคล โดยผลการประเมินจะมีการกำหนดค่าคะแนนและการถ่วงน้ำหนัก ตามปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานที่สำคัญ
- พฤติกรรมการทำงานที่สำคัญตามสมรรถนะหลักของบริษัทฯ
- พฤติกรรมด้านวินัยและกิจกรรมขององค์กร

เงินเพิ่มพิเศษ (Incentive)

การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ (Incentive) ประจำไตรมาสตามผลเรียกเก็บของบริษัทฯ เป็นการจ่าย เพื่อเป็นรางวัลให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยงบประมาณการจ่ายจะอิงตามความสำเร็จของการหารายได้หรือผลเรียกเก็บของบริษัทฯ และพนักงาน ที่บริษัทฯ กำหนดจะได้รับเงินเพิ่มตามสัดส่วนโดยอิงตามบทบาทหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบ ในงาน

สวัสดิการต่าง ๆ

บริษัทฯ จะพิจารณาการให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงาน โดยอ้างอิงตามสัญญาการจ้างงาน วิธีปฏิบัติในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน รวมถึงบทบาทและตำแหน่งของพนักงาน ซึ่งปัจจุบันบริษัทฯ มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน ดังนี้

- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- การจัดทำประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ
- เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ห้องพยาบาล
- การตรวจสุขภาพประจำปี
- กระเช้าเยียมไข้
- เงินช่วยเหลือค่าการศึกษาบุตร
- เงินช่วยเหลือเพื่อจัดการงานศพ
- การฝึกอบรม / พัฒนาพนักงาน
- การสนับสนุนทุนการศึกษาระดับปริญญาโท

เงินชดเชยกรณีเลิกจ้าง จะจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

โดยสรุปคือ บริษัทฯ จะพิจารณาค่าตอบแทนของพนักงานและลูกจ้าง ตามหลักการที่ระบุไว้ในองค์ประกอบของค่าตอบแทนในแต่ละข้อ สำหรับการปรับจำนวนของค่าตอบแทนแต่ละองค์ประกอบ ดังกล่าว จะพิจารณาจากอัตราการเติบโตของผลการดำเนินงานทั้งในส่วนของการรายได้ และกำไร ในแต่ละปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ในระยะสั้น และจะพิจารณาผลการดำเนินงานที่จะเกิดขึ้น ในแต่ละมุมมอง ตามหลัก Balance Score Card เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานจะสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายธุรกิจที่กำหนดไว้ในระยะยาว