



ประกาศ บริษัท ศักดิ์สยามลิสซิง จำกัด (มหาชน)

เรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคล

เพื่อให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัท ศักดิ์สยามลิสซิง จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสเพื่อสอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จัดทำนโยบายการบริหารงานบุคคล รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานได้มีการพัฒนาทักษะ ศักยภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนการเติบโตทางสายอาชีพของพนักงานเพื่อความยั่งยืนของบริษัท จึงกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ทั้งหมด 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน

บริษัท มีนโยบายที่ชัดเจน ในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยเคารพกฎหมาย วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม และความแตกต่างด้านวัฒนธรรมในการปฏิบัติต่อพนักงานและผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงการหลีกเลี่ยงการมีส่วนเกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมุ่งเน้นการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ดูแลบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญในการดูแลชุมชนและสังคม คู่ค้า ตลอดจนห่วงโซ่อุปทานบนพื้นฐานความเป็นธรรม ความปลอดภัยและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ด้านการจ้างงานและบรรจุพนักงาน

บริษัท มีนโยบายในการบริหารโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร โดยพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และสอดคล้องกับค่านิยมของบริษัท รวมถึงการกำกับดูแลระบบการสรรหาและคัดเลือกให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสที่เท่าเทียมกันกับคนทุกเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา การศึกษา รสนิยมทางเพศ สีผิว ฐานะ ที่ครอบครัว ผู้พิการหรือกลุ่มคนผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ ไม่ใช่แรงงานเด็กหรือแรงงานขัดต่อกฎหมาย ตลอดจนการปฏิบัติต่อพนักงาน รวมถึงผู้สมัครและผู้เกี่ยวข้อง โดยมุ่งมั่นให้ทุกขั้นตอนในกระบวนการสรรหาและจ้างงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

3. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

บริษัท มีนโยบายการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด(KPI) ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมายของบริษัท เป้าหมายของหน่วยงาน ที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกัน นอกจากนี้จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามตัวชี้วัดแล้ว บริษัท ยังพิจารณาถึงความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน รวมถึง ผลประเมินตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม สมรรถนะความสามารถ(Competency) ที่สอดคล้องกับค่านิยมของบริษัท

4. ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

บริษัท ให้ความสำคัญการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม แข่งขันได้และเป็นธรรม โดยการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นจะต้องไม่เลือกปฏิบัติและไม่เอารัดเอาเปรียบแรงงานสตรี ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ การปรับขึ้นค่าจ้างค่าตอบแทนนั้นจะต้องสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคล โดยมีการสำรวจและเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสวัสดิการในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน รวมถึงอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด ค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม แข่งขันได้อีกทั้งยังปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน สร้างความมั่นคงและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในระยะยาว บริษัท ได้ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการตัวแทนผิงานจ้างและผิงานลูกจ้างในสถานประกอบการ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ปรัชษาหารือและเสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดสวัสดิการผ่านช่องทางที่บริษัทกำหนด และเปิดเผยให้พนักงานทราบ

5. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานและการเติบโตในสายอาชีพ

บริษัท เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพของพนักงาน ด้านการสร้างแผนการฝึกอบรมประจำปี ให้สอดคล้องกับความต้องการของลักษณะงาน โดยเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและแผนการพัฒนาศักยภาพประจำปีของบริษัท เปิดโอกาสให้พนักงานได้เติบโตในสายอาชีพโดยให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อรองรับการเติบโตทางธุรกิจอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

6. ด้านการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท

บริษัท ให้ความสำคัญกับพนักงานโดยจัดทำโครงการสำรวจความพึงพอใจเพื่อสร้างความผูกพันของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยบริษัท ได้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนต่อผลสำรวจและนำผลสำรวจที่ได้มาวิเคราะห์และออกแบบและปรับปรุงนโยบายโครงสร้างการบริหารงานบุคคล รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน โดยมีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบความคืบหน้าอย่างเหมาะสม และมีการติดตามผลการปรับปรุงตามข้อคิดเห็นของพนักงานและติดตามผลการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง

7. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

บริษัท ได้ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม โดยตระหนักถึงการป้องกันและแก้ไขกิจกรรมที่อาจเกิดผลกระทบด้านความปลอดภัย เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนกำหนดให้มีการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลและทบทวนการดำเนินงานเพื่อให้พนักงานสามารถป้องกันและแก้ไขกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

8. ด้านการรับข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะจากพนักงาน

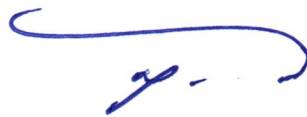
บริษัท ได้กำหนดช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ไว้ในนโยบายการกำกับดูแลกิจการ ซึ่งพนักงานสามารถใช้เป็นช่องทางในการร้องเรียนหรือแจ้งข้อเสนอแนะ รวมถึงการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การละเมิดสิทธิมนุษยชน การไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ การกระทำผิดกฎหมาย พฤติกรรมที่อาจสื่อถึงการทุจริต การประพฤตินิষอบของบุคลากร รวมถึงความบกพร่องของระบบควบคุมภายในโดยมีกลไกในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

9. ด้านการเลิกจ้างพนักงาน

การเลิกจ้างพนักงานของบริษัท จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม เคารพและคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติตามแนวทางของกฎหมายแรงงาน ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างเคร่งครัด

โดยนโยบายการบริหารงานบุคคล ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2564

ประกาศ ณ วันที่ 17 พฤษภาคม 2564



(นายศิวพงศ์ บุญสาลี)

กรรมการผู้จัดการ