

นโยบายค่าตอบแทนพนักงาน

พนักงานที่มีคุณภาพถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้กลยุทธ์ประสบความสำเร็จ การสรรหา การรักษา การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาพนักงาน ถือว่าเป็นการลงทุนระยะยาวที่มีคุณค่าในการส่งมอบนำพาให้องค์กรสู่ความสำเร็จในระยะยาว นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญในการบริหารค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่เป็นธรรม และการสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจให้แก่บริษัทอีกด้วย

1) มีการประเมินค่างานอย่างเป็นระบบ เพื่อจัดกลุ่มงานและระดับตำแหน่งงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและความสำคัญที่มีต่อองค์กร เพื่อให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันได้กับตลาดแรงงานภายนอก และในขณะเดียวกันสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้ด้วย

2) มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง

3) การพิจารณาค่าตอบแทนระยะสั้นตามความสำเร็จของงาน

(1) เป้าหมายการทำงานและการกำหนดตัวชี้วัดประจำปี ระดับความสำเร็จของผลงานทั้งระดับองค์กร ทีมงาน และบุคคล

(2) ความสามารถหรือทักษะความชำนาญเฉพาะตัว

(3) ภาวะผู้นำ

4) การพิจารณาให้ค่าตอบแทนระยะยาวตามความสำเร็จของงาน โดยเลื่อนตำแหน่งงานกับการเพิ่มขึ้นของเปอร์เซ็นต์ของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามจำนวนปีที่ทำงานเพิ่ม และ/หรือ ให้สวัสดิการพนักงานเป็นจำนวนเงินค่ารักษาพยาบาลเพิ่ม เพื่อเป็นการรักษาและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

5) การวัดผลสำเร็จของการทำงานระยะยาวเชื่อมโยงกับความสำเร็จของกลยุทธ์ โดยใช้ Balanced Scorecard เป็นตัวชี้วัด