



PTG ENERGY GROUP

เอกสารสนับสนุน

เรื่อง

นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits Policy)

ประวัติการแก้ไข

04	01/01/2569	ทบทวน ประจำปี 2568
03	01/01/2568	แก้ไขเพิ่มเติมสวัสดิการของพนักงาน
02	01/01/2567	ทบทวน ประจำปี 2566
01	01/01/2566	ทบทวน ประจำปี 2565
00	23/12/2564	จัดทำครั้งแรก
แก้ไขครั้งที่	วันที่บังคับใช้	รายละเอียดการแก้ไข



นโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี (“กลุ่มบริษัท”) ให้ความสำคัญต่อการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อให้พนักงานและครอบครัว สามารถดำรงชีวิตบนพื้นฐานของความเป็นอยู่ที่ดี กลุ่มบริษัท มีการทบทวนค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานสม่ำเสมอ โดยมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการพิจารณาการทบทวนอัตรา ค่าตอบแทน ค่าจ้าง การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง รวมถึงเสนอข้อคิดเห็น และแนะนำแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งมีการประชุมเป็นประจำทุกไตรมาส โดยองค์ประกอบค่าตอบแทนและสวัสดิการของกลุ่มบริษัท 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 หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

แนวปฏิบัติ

1. เงินเดือนและค่าตอบแทน

กลุ่มบริษัท กำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงานให้สอดคล้องกับค่าจ้างตามตำแหน่งงาน ค่าครองชีพ ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย รวมถึงค่าตำแหน่ง ค่าวิชาชีพ และค่าทักษะที่สอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ตามตำแหน่งงาน ทั้งนี้ จะพิจารณาให้อยู่ในระดับเทียบเคียงได้กับธุรกิจชั้นนำประเภทเดียวกันในประเทศไทย และสภาวะการแข่งขันของธุรกิจในปัจจุบัน รวมถึงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ อีกทั้ง ยังกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาปรับฐานเงินเดือนพนักงาน เพื่อสร้างความมั่นใจว่า กลุ่มบริษัท จะสามารถสร้างแรงจูงใจ และรักษากำลังคนที่มีความสามารถ ประกอบกับมีผลการปฏิบัติงานที่ดีไว้กับองค์กรได้ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างที่ยั่งยืนเป็นหลักประกันเพื่อความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงานต่อไป

2. สวัสดิการและค่าตอบแทนงูจรระยะสั้น

กลุ่มบริษัท มอบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานทุกระดับชั้น ได้แก่ โบนัสประจำปี เงินรางวัลตามยอดขาย สวัสดิการส่วนลดในการซื้อสินค้าและบริการของกลุ่มบริษัท แผนประกันชีวิตและสุขภาพกลุ่มของพนักงาน การตรวจสุขภาพประจำปี และการให้สิทธิพนักงานในการซื้อแผนประกันชีวิตให้แก่สมาชิกครอบครัวในราคาสวัสดิการ การให้สิทธิสินเชื่อเพื่อพนักงาน ผ่านสถาบันการเงินต่างๆ ที่ลงนามร่วมกันกับบริษัท ในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าบุคคลทั่วไป นอกจากนี้ ยังจัดให้มีสวัสดิการชดเชยพนักงาน อุบัติเหตุคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล สวัสดิการเงินช่วยเหลือ ได้แก่ เงินช่วยเหลืองานฌาปนกิจ เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติตามธรรมชาติ เงินช่วยเหลือกรณีประสบอันตรายจากพิษภัยทรัพย์สินของบริษัท เป็นต้น ทั้งนี้ การจัดสวัสดิการต่างๆ กลุ่มบริษัท มุ่งเน้นสนับสนุนความเสมอภาค ความหลากหลาย และยอมรับความแตกต่างของพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านเชื้อชาติ เพศสภาพ วัฒนธรรม หรือความบกพร่องทางร่างกาย ในรูปแบบกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ที่จัดขึ้นต่อเนื่องตลอดทั้งปี เพื่อเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขให้กับพนักงาน การมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ และเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Engagement) ให้สูงขึ้น

3. ค่าตอบแทนงูจรระยะยาว

กลุ่มบริษัท จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน เพื่อให้เป็นเงินออมหลังเกษียณ โดยให้พนักงานกำหนดอัตราสะสม พร้อมเลือกแผนนโยบายการลงทุนได้ตามสมควรใจ และกำหนดให้พนักงานสามารถซื้อหลักทรัพย์ของกลุ่มบริษัทได้ในราคา ณ วันที่บริษัทมีการเสนอขายหุ้นใหม่แก่ประชาชนทั่วไปเป็นครั้งแรก (Initial Public Offering: IPO) ตามข้อกำหนดของบริษัท โดยไม่มีเงื่อนไขการถือครอง เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมและมีสิทธิในฐานะเจ้าของกิจการคนหนึ่ง ซึ่งเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่พร้อมจะสร้างความเติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน