



นโยบายการบริหารงานบุคคล

ของ

บริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ



บริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
เรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคล

สารบัญ

	หน้า
วัตถุประสงค์	1
ขอบเขต	1- 4

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) และบริษัทในเครือ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใสเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จัดทำนโยบายการบริหารงานบุคคล รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานได้มีการพัฒนาทักษะ ศักยภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการเติบโตทางสายอาชีพของพนักงานเพื่อความยั่งยืนของบริษัทและบริษัทในเครือ

ขอบเขต

นโยบายการบริหารงานบุคคลของบริษัทและบริษัทในเครือ มีสาระสำคัญดังนี้

1. การปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน

บริษัทและบริษัทในเครือ มีนโยบายที่ชัดเจนที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร จะส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยเคารพกฎหมาย วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม และความแตกต่างด้านวัฒนธรรมในการปฏิบัติต่อพนักงานและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทและบริษัทในเครือ รวมถึงการหลีกเลี่ยงการมีส่วนเกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมุ่งเน้นการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ คู่เสวนุเคราะห์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญในการดูแลชุมชนและสังคม คู่ค้า ตลอดจนทั้งห่วงโซ่อุปทานบนพื้นฐานความเป็นธรรม ปลอดภัยและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

2. การจ้างงานและบรรจุพนักงาน

บริษัทและบริษัทในเครือ มีนโยบายในการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร โดยพัฒนากระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และสอดคล้องกับค่านิยมของบริษัท รวมถึงการกำกับดูแลระบบการสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เลือกปฏิบัติ โดยให้โอกาสที่เท่าเทียมกันกับคนทุกเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา การศึกษา รสนิยมทางเพศ สติปัญญา ที่ครอบคลุมสตรี ผู้พิการหรือกลุ่มคนผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ ไม่ใช่แรงงานเด็กหรือแรงงานขัดต่อกฎหมาย ตลอดจนการปฏิบัติต่อพนักงาน รวมถึงผู้สมัครและผู้เกี่ยวข้อง โดยมุ่งมั่นให้ทุกขั้นตอนในกระบวนการสรรหาและจ้างงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน

บริษัทและบริษัทในเครือ มีนโยบายการบริหารผลการปฏิบัติงานให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมายของบริษัท เป้าหมายของหน่วยงาน และเป้าหมายของแต่ละบุคคล ที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกัน นอกจากนี้จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานรายบุคคลจากตัวชี้วัด (KPI) แล้ว บริษัทและบริษัทในเครือยังพิจารณาถึงความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน รวมถึง ผลประเมินตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร

4. การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

บริษัทและบริษัทในเครือ ให้ความสำคัญการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม แข่งขันได้ และเป็นธรรม โดยการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นจะต้องไม่เลือกปฏิบัติและไม่เอาใจเอาเปรียบแรงงานสตรีผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ การปรับขึ้นค่าจ้างค่าตอบแทนนั้นจะต้องสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคล โดยมีการสำรวจและเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสวัสดิการในกลุ่มธุรกิจใกล้เคียงกันรวมถึงอัตราค่าจ้างแรงงานของตลาดที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม แข่งขันได้ อีกทั้งยังปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน สร้างความมั่นคงและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในระยะยาว บริษัทและบริษัทในเครือได้ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการตัวแทนพนักงานจ้างและพนักงานจ้างในสถานประกอบการเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มหรือรวมตัวกันเพื่อเจรจาต่อรองบริษัทในข้อตกลงที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ปรึกษาหารือระหว่าง และเสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดสวัสดิการผ่านช่องทางที่บริษัทกำหนดและเปิดเผยให้พนักงานทราบ

5. การพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานและการเติบโตในสายอาชีพ

บริษัทและบริษัทในเครือ เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพของพนักงาน ด้วยการสร้างแผนการฝึกอบรมประจำปีให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นของลักษณะงาน โดยเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและแผนการพัฒนากการ ฝึกอบรมประจำปีของบริษัท บริษัทและบริษัทในเครือ เปิดโอกาสให้พนักงานได้การเติบโตในสายอาชีพ โดยให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน โดยให้โอกาสที่เท่าเทียมกันกับพนักงานทุกเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา การศึกษา รสนิยมทางเพศ สีสัน ฐานะ ที่ครอบคลุมสตรี ผู้พิการหรือกลุ่มคนผู้ด้อยโอกาสอื่นๆ เพื่อ รองรับการเติบโตทางธุรกิจอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

6. การสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทและบริษัทในเครือ

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อบริษัทและบริษัทในเครือ จึงได้จัดทำโครงการ สำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานอย่างต่อเนื่อง (Employee Engagement) โดยบริษัทได้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนต่อผลสำรวจความผูกพันของพนักงาน และนำผลสำรวจที่ ได้มาวิเคราะห์และออกแบบและปรับปรุงนโยบายโครงสร้างการบริหารงานบุคคล รวมถึง สวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน โดยมีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบ ความคืบหน้าอย่างเหมาะสมและมีการติดตามผลการปรับปรุงตามข้อคิดเห็นของพนักงานและติด จามผลการดำเนิน โครงการอย่างต่อเนื่อง

7. ความปลอดภัยในการทำงาน

บริษัทและบริษัทในเครือ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัย และ สิ่งแวดล้อม โดยตระหนักถึงการป้องกันและแก้ไขกิจกรรมที่อาจเกิดผลกระทบด้านความปลอดภัย เพื่อให้ สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนกำหนดให้มีการตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และทบทวนการดำเนินงาน เพื่อให้พนักงานและผู้รับเหมาสามารถป้องกันและแก้ไขกิจกรรม ที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพัฒนาวิธีปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง

8. การรับข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะจากพนักงาน

บริษัทและบริษัทในเครือ ได้กำหนดช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน (“whistleblower”) การดำเนินการรวมถึงการรายงานและการติดตามผลไว้ในนโยบายการกำกับดูแลกิจการ ซึ่งพนักงานสามารถใช้เป็นช่องทางในการร้องเรียนหรือแจ้งข้อเสนอแนะ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การละเมิดสิทธิมนุษยชน การไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ การกระทำผิดกฎหมาย พฤติกรรมที่อาจสื่อถึงการทุจริต การประพฤตินอกขอบของบุคลากร รวมถึงความบกพร่องของระบบควบคุมภายใน โดยมีกลไกในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

9. การเลิกจ้างพนักงาน

การเลิกจ้างพนักงานของบริษัทและบริษัทในเครือ จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ อย่างถูกต้องและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม เคารพและคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติตามแนวทางของกฎหมายแรงงานและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

(ดร.ทนนท์ พิทยะ)

ประธานกรรมการ