



(This is a Thai translation of the original English version. The English version shall prevail.)

นโยบายการสรรหาและค่าตอบแทน

นโยบายสรรหาบุคลากร

คุณสมบัติ Fit & Proper

นอกเหนือจากกฎเกณฑ์และข้อกำหนดตามกฎหมาย บุคลากรที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหาร ควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

‘Fit’ หมายถึง บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ ซึ่งมีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กร

‘Proper’ หมายถึง บุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ มีลักษณะนิสัยที่ดี มีคุณธรรม ไม่มีประวัติอาชญากรรม และมีสถานะทางการเงินที่มั่นคง

บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในระดับผู้บริหารจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และคงไว้ซึ่งคุณสมบัติ **Fit & Proper** นอกจากนี้ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในระดับผู้บริหาร จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องผลประโยชน์ระหว่างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ผู้เอาประกันภัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับทางสาขา ในการสื่อสารติดต่อกับผู้มีอำนาจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในระดับผู้บริหารควรตระหนักถึงคุณภาพของข้อมูล เช่น ความถูกต้องของข้อมูลและเวลาในการสื่อสาร

การคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งระดับผู้บริหาร

สาขาได้กำหนดกฎเกณฑ์และขั้นตอนที่ใช้ในการคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งระดับผู้บริหาร (เกณฑ์ที่ใช้ในการสรรหาจะถูกกำหนดไว้แล้วแต่กรณีไป) ในเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ได้กำหนดมาตรฐานที่สอดคล้องและเป็นกลางสำหรับการคัดเลือกผู้สมัครและวิธีการประเมินผู้สมัคร กฎเกณฑ์ได้ระบุถึงทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ คุณลักษณะ และคุณสมบัติอื่นๆที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล

นโยบายค่าตอบแทน

นโยบาย

- 1) โครงสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะพิจารณาถึงเรื่องความเสี่ยงทุกประเภทและผลประโยชน์ของสาขาในระยะยาวและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับทางสาขา โครงสร้างของค่าตอบแทนนั้นจะถูกกำหนดขึ้นตามสัดส่วนของค่าตอบแทนโดยอ้างอิงข้อมูลในอุตสาหกรรม ที่ปรึกษาภายนอกและปัจจัยอื่นๆ เช่น โครงสร้างธุรกิจ องค์การ กฎหมาย การจ้างงาน โครงสร้างค่าตอบแทน สถานะทางการเงินของหน่วยงาน ความเสี่ยงที่ดำรงอยู่ ศักยภาพ และบทบาทหน้าที่ของงาน
- 2) ค่าตอบแทนจะดูนำไปเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมเดียวกันจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้

การพิจารณาค่าตอบแทน

- 1) การพิจารณาค่าตอบแทนนั้น จะพิจารณาจากวัตถุประสงค์ภายในและภายนอก ควบคู่ไปกับความเสี่ยงภัยของสาขา ความสามารถในการสรรหาบุคลากรของสาขา การสร้างและการคงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ
- 2) หลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทน มีดังนี้
 - ก. อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด และข้อตกลงของสหภาพแรงงาน
 - ข. งบประมาณค่าตอบแทนที่ได้รับการอนุมัติ
 - ค. อัตราค่าตอบแทนอ้างอิงค่าตอบแทนในอุตสาหกรรมเดียวกันของตำแหน่งนั้นๆ
 - ง. สภาวะการตลาด อุปทานของบุคลากรที่มีศักยภาพ และความต้องการดึงดูดและ คงไว้ซึ่งความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ
- 3) สาขาจะจัดให้มีการปรึกษาหารือทบทวนในกระบวนการและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหาร โดยตั้งอยู่บนกฎระเบียบภายในและการอภิปรายของคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลตามความเหมาะสม