



ที่ กส. 2566/015

ประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัท บีเคไอ โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และมุ่งมั่นที่จะให้ธุรกิจสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับมิติด้านสังคม โดยเฉพาะพนักงานซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียหลัก (Primary Stakeholders) ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด ดังนั้น บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเห็นควรประกาศเป็นนโยบายที่ครอบคลุม การจ้างงาน/เลิกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาพนักงาน การดูแลพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน และการรวมกลุ่มเจรจาต่อรองสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จและเติบโตต่อเนื่องไปกับบริษัทฯ รวมถึงสร้างผลตอบแทนแก่ผู้ถือหุ้นและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1. การจ้างงาน/เลิกจ้าง

พนักงานทุกคนได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน โดยบริษัทฯ ได้นำแนวปฏิบัติหรือหลักการด้านสิทธิมนุษยชนภายในประเทศ หรือระดับสากล มายึดปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะการสนับสนุนและปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) อนุสัญญาหลักด้านสิทธิแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Organization (ILO) Conventions) และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) รวมถึงมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พระราชบัญญัติประกันสังคม พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีการกำกับดูแล ตรวจสอบ ปรับปรุงระเบียบ แนวปฏิบัติต่าง ๆ ของบริษัทฯ ให้สอดคล้องตามกฎหมาย และข้อกำหนดต่าง ๆ อยู่เสมอ



2. การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

บริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ สำหรับพนักงานทุกคน ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม สะท้อนถึงบทบาท ภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงาน โดยคำนึงถึงความมั่นคงของพนักงานและบริษัทฯ ในระยะยาว ไม่มีการพิจารณาปัจจัยเรื่องเพศสภาพอยู่ในเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทน นอกจากนี้บริษัทฯ ได้จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ นอกเหนือจากประกันสังคม ไว้ให้กับพนักงานทุกคนเพื่อเป็นหลักประกันให้กับตนเองและครอบครัว

3. การพัฒนาพนักงาน

บริษัทฯ จัดให้มีกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา การถ่ายโอนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจประกันภัยและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนำแนวคิด Competency มาเป็นเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผ่านการจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีตามความจำเป็นของตำแหน่งงาน รวมถึงหลักสูตรอื่นๆ ที่บริษัทฯ กำหนดไว้ให้กับพนักงานทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาอย่างสอดคล้องกับสมรรถนะในแต่ละระดับอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะตามความคาดหวัง สามารถขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัทฯ ไปตามแผนกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมไปถึงเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานต่อไป

4. การดูแลพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งขององค์กร จึงมุ่งให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับพนักงานไปจนถึงครอบครัวของพนักงาน เพื่อให้เกิด Work Life Effectiveness มีชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวที่มีความสุข รวมไปถึงพัฒนาและสร้างจิตสำนึกของพนักงานทุกระดับให้มีความรู้และตระหนักถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5. การรวมกลุ่มเจรจาต่อรองสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

บริษัทฯ สนับสนุนการรวมกลุ่มเพื่อการเจรจาต่อรองสิทธิประโยชน์ของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยได้จัดให้มีกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ หรือช่องทางให้พนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง

ประกาศ ณ วันที่ 22 กันยายน 2566

(ดร. อภิสิทธิ์ อันทนาถรัตน์)

ประธานคณะผู้บริหาร