

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

บริษัทมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงาน รายบุคคลและของทีมงาน ที่สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว เชื่อมโยงกับระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับภาวะของการแข่งขันและสภาพตลาดแรงงานที่เปลี่ยนไปในแต่ละช่วงเวลา โดยใช้เครื่องมือทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบการพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Competency) และ ตัวชี้วัดผลงาน (Key Performance Indicator) เป็นต้น

โดยบริษัทได้จ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานและบุคลากรอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท โดยพิจารณาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงสอดคล้องกับ การจ่ายผลตอบแทนของอุตสาหกรรมเดียวกัน ตลอดจนจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้แล้วบริษัทยังนำผลประเมินการปฏิบัติงานมาพิจารณาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพพนักงานในด้านต่างๆอย่างเหมาะสมอีกด้วย

บริษัทมีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม และสามารถแข่งขันกับตลาดแรงงาน มุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นคง และการพัฒนาทางอาชีพระยะยาว เปิดโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Career Path) ให้แก่พนักงานทุกตำแหน่ง รวมถึงมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานซึ่งเชื่อมโยงกับอัตราการขึ้นเงินเดือนเท่าเทียมกันตามผลปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

ในปี 2567 บริษัทและบริษัทย่อย มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ดังนี้

- เงินเดือน 1,054,765,282 บาท
- โบนัส 95,025,194 บาท

ค่าตอบแทนของพนักงาน

	Y 2565		Y 2566		Y 2567	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
ค่าตอบแทนพนักงานตามเพศชาย -หญิง (บาท)	697,419,524	228,844,820	700,500,469	238,484,006	880,954,517	288,819,860
สัดส่วนค่าตอบแทน (%)	75%	25%	75%	25%	75%	25%
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	926,264,344		938,984,475		1,169,774,377	

หมายเหตุ : ข้อมูลของ บริษัทซีโน-ไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) : STEC ซึ่งเป็นบริษัทย่อยที่ดำเนินธุรกิจหลัก