
COMPENSATION AND BENEFITS POLICY AND PRINCIPLE



นโยบายและหลักการด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย





นโยบายและหลักการด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

COMPENSATION AND BENEFITS POLICY AND PRINCIPLE
Charoen Pokphand Foods Public Company Limited and Subsidiaries

หลักการ / INTRODUCTION

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หรือ ซีพีเอฟ ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนหลักเพื่อความยั่งยืนของบริษัท ซีพีเอฟมุ่งมั่นที่จะให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมโดยกำหนดให้ค่าจ้างพนักงานอยู่ในระดับที่ยุติธรรมและสามารถตอบสนองโจทย์การใช้ชีวิตได้จริง บริษัทยังทำให้พนักงานมั่นใจว่าพนักงานได้รับผลตอบแทนเท่ากันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน นโยบายและหลักการนี้ครอบคลุมกระบวนการจ่ายผลตอบแทนโดยรวม ซึ่งทำให้บริษัทสามารถมีระบบในการสรุปว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ในแพ็คเกจได้รับการส่งมอบให้กับพนักงานอย่างครบถ้วน

Charoen Pokphand Foods Public Company Limited or “CPF” recognizes the importance of human resources as a key driver for company sustainability. CPF is committed to fair compensation by ensuring that the pay for employees is set at a level that is both fair and livable, and that employees receive equal pay for equal work. This policy and principle cover the overall compensation process which provides a structured way for the Company to outline how the various elements of its compensation packages deliver compensation to the employees.

ขอบเขต / SCOPE OF THIS POLICY

นโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้บังคับใช้กับซีพีเอฟและบริษัทย่อย

This group-wide policy and principle apply to CPF and all of its subsidiaries.

นิยาม / DEFINITIONS

“บริษัท” หรือ **“ซีพีเอฟ”** หมายถึง บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

บริษัทย่อย หมายถึงหมายถึง บริษัทที่ซีพีเอฟมีอำนาจควบคุม ทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศ

The Company or **CPF** means Charoen Pokphand Foods Public Company Limited.

Subsidiaries mean companies which CPF has control over, both in Thailand and overseas.

แนวทางปฏิบัติ / IMPLEMENTATION

นโยบายและหลักการนี้ยึดตามนโยบายและหลักการค่าตอบแทนโดยรวมพื้นฐานที่มีอยู่แล้วของบริษัท ซีพีเอฟได้ใช้ **12 ตัวชี้วัดค่าจ้างที่เป็นธรรม** ของ Fair Wage Network (เครือข่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม) ในการพัฒนานโยบายและหลักการค่าจ้างที่เพียงพอในการดำรงชีวิต

This policy and principle is based on the Company's existing fundamental total remuneration policy and principle. The Company also referred to **12 Fair Wage Dimensions** of Fair Wage Network when developing our living wage policy and principle.

ซีพีเอฟมุ่งมั่นในการประเมินค่าจ้างและผลประโยชน์ของพนักงาน เพื่อให้มั่นใจว่า ค่าจ้างและผลประโยชน์ของบริษัทอยู่ในอัตราที่ไม่เพียงสามารถแข่งขันได้ในตลาดเท่านั้น แต่ยังเป็นจำนวนเงินที่พนักงานในระดับค่าจ้างที่ต่ำสุดสามารถใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีวิตพื้นฐานได้ นอกจากนี้ ซีพีเอฟยังมุ่งมั่นที่จะจ่ายค่าจ้างที่เพียงพอในการดำรงชีวิตให้กับพนักงานทุกคนภายในปี 2566

The Company is committed to annual assessment of all employees' salaries and benefits ensuring that such salaries and benefits not only competitive in the market, but the amounts at the lowest employee level shall cover their living needs. In addition, the Company is committed to paying all employees a living wage by 2023.

บริษัท มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย อนุสัญญา และ ข้อบังคับต่าง ๆ นอกจากนี้ ซีพีเอฟยังปฏิบัติตามแนวทางขององค์กรดังต่อไปนี้

The Company is committed to strictly complying with all applicable laws, conventions and regulations. Additionally, the guidelines from the following organizations are followed:

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ
United Nations Universal Declaration of Human Rights
- หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ
United Nations Global Compact (UNGC) Principles
- อนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
International Labour Organization (ILO) Fundamental Conventions
- สมาคมแรงงานยุติธรรม
Fair Labor Association (FLA)
- คณะกรรมการค่าจ้าง
National Wage Committee

ระเบียบวิธีปฏิบัติ / METHODOLOGY

1. ซีพีเอฟอ้างอิงถึงเอกสารของสมาคมแรงงานยุติธรรม โดยใช้ระเบียบวิธีการคำนวณของสำนักงานกลุ่มพันธมิตรแรงงานค่าจ้างแห่งเอเชีย ในการประเมินค่าจ้างที่เพียงพอในการดำรงชีวิตของพนักงาน

The Company refers to ‘Fair Labor Association’ publication and uses the Asia Floor Wage Alliance methodology to assess the living wage amounts of employees.

2. ซีพีเอฟมีกระบวนการตรวจสอบภายในเพื่อให้แน่ใจว่าจำนวนเงินที่พนักงานได้รับอย่างน้อย สอดคล้องกับจำนวนค่าจ้างที่เพียงพอในการดำรงชีวิต ซึ่งมีกระบวนการดังนี้

The Company ensures that the amounts paid to employees at least meet the living wage amount via the following internal monitoring processes.

- 2.1 บริษัทจะประเมินค่าตอบแทนและผลประโยชน์คงที่ของพนักงานทุกปี

The Company shall annually assess the employee fixed compensation and benefits.

- 2.2 ผลการประเมินในระดับประเทศจะได้รับการติดตามและรายงานไปยังหัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

The results of the country assessment are monitored and reported to the head of HR.

