



นโยบาย การปฏิบัติต่อพนักงาน และการพิจารณาค่า ครองชีพของพนักงาน	เลขที่อ้างอิง	: SRMD 08 / 2021
	วันที่ทบทวน	: 26 กันยายน 2568
	วันที่อนุมัติ	: 26 กันยายน 2568
	(การประชุมคณะกรรมการบริหาร ครั้งที่ 3 ประจำปี 2568)	
	วันที่มีผลบังคับใช้	: 26 กันยายน 2568
	บังคับใช้แทนวันที่	: 23 มีนาคม 2565

นโยบายนี้ให้กรอบแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานและค่าครองชีพของพนักงานกลุ่มบริษัท เบอร์ลี ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า "กลุ่มบริษัท") โดยอ้างอิงจาก จรรยาบรรณธุรกิจ ซึ่งให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และความพึงพอใจของพนักงาน เพราะบริษัทตระหนักดีว่าหากบริษัทให้ผลตอบแทนและสวัสดิการพนักงานที่เหมาะสม ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย และความต้องการที่จำเป็นอื่นๆ ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี และดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน รวมทั้งจัดเตรียมสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม และส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และพึงพอใจกับบริษัท ก็จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย

ยิ่งไปกว่านั้น ยังสามารถดึงดูดบุคคลทั่วไปให้สนใจร่วมงานกับกลุ่มบริษัท และช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานอีกด้วย กลุ่มบริษัทจึงจัดทำนโยบายฉบับนี้เพื่อเป็นแนวทางต่อการปฏิบัติ และพิจารณาให้ค่าครองชีพของพนักงานอย่างเหมาะสม

ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัท เบอร์ลี ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) และบริษัท ย่อย รวมถึงการส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการร่วมกับคู่ค้า คู่สัญญา และแฟรนไชส์ของกลุ่มบริษัท

แนวปฏิบัติ

1. กลุ่มบริษัทจะให้ผลตอบแทนและสวัสดิการพนักงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งค่าจ้างขั้นพื้นฐานของพนักงานจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด และมาจากการคำนวณอย่างมีระเบียบวิธีการที่วัดค่าได้ และได้รับการยอมรับจากสากล โดยจะกำหนดตามตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ และประสบการณ์ของพนักงาน รวมถึงมีการเทียบเคียงผลตอบแทนในตลาดสำหรับอุตสาหกรรมใกล้เคียง มีการประเมินค่าครองชีพของพนักงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และดูแลครอบครัวได้ตามความเหมาะสม และพิจารณาข้อกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเป็นธรรมและความพึงพอใจต่อพนักงาน
2. ส่งเสริมให้มีการจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงานทุกคนให้เพียงพอต่อความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีพและเลี้ยงดูครอบครัวได้อย่างเหมาะสม โดยพยายามผลักดันให้อัตราเงินเดือนของพนักงานทุกคนไม่ต่ำกว่าค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living wage) ของพนักงาน ทั้งนี้ การคำนวณค่าจ้างเพื่อชีวิตของพนักงานจะต้องมีวิธีการหรือแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
3. กลุ่มบริษัทจะจัดให้มีการประเมินความเหมาะสมของค่าจ้างขั้นพื้นฐานเป็นประจำทุกปี
4. กลุ่มบริษัทสนับสนุนให้คู่ค้า คู่สัญญา และแฟรนไชส์ มีการประเมิน และกำหนดค่าจ้างขั้นพื้นฐานของพนักงานที่เหมาะสมกับปัจจัยต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่าครอบคลุมความ



นโยบาย การปฏิบัติต่อพนักงาน และการพิจารณาค่า ครองชีพของพนักงาน	เลขที่อ้างอิง	: SRMD 08 / 2021
	วันที่ทบทวน	: 26 กันยายน 2568
	วันที่อนุมัติ	: 26 กันยายน 2568
	(การประชุมคณะกรรมการบริหาร ครั้งที่ 3 ประจำปี 2568)	
	วันที่มีผลบังคับใช้	: 26 กันยายน 2568
	บังคับใช้แทนวันที่	: 23 มีนาคม 2565

- ต้องการพื้นฐานของพนักงานและครอบครัว สอดคล้องตามหลักการพิจารณาค่าจ้างเพื่อชีวิต (Living wage) และควรมีการพิจารณาปรับค่าจ้างให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันในระยะเวลาที่เหมาะสม
- ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน รวมถึงการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน
 - กลุ่มบริษัทกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อวันและต่อสัปดาห์ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด
 - กลุ่มบริษัทจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงานในช่วงวันลาพักผ่อนประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด
 - ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงานจำนวนมาก กลุ่มบริษัทกำหนดระยะเวลาแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อยตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด พร้อมทั้งดำเนินการสื่อสารอย่างโปร่งใสและให้เป็นธรรมแก่พนักงาน
 - การแต่งตั้งและโยกย้ายพนักงาน รวมถึงการให้รางวัลและการลงโทษ ต้องกระทำด้วยความสุจริตใจ และตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของพนักงาน
 - สนับสนุนส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของพนักงานโดยให้โอกาสอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ