



บริษัท เอส.แพ็ค แอนด์ พรินท์ จำกัด
(มหาชน)

โครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัท

โครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัท

ประเภทของค่าตอบแทน ซึ่งจ่ายให้กับผู้บริหาร และพนักงาน โดยผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทฯ ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนโดยตรง (Direct Compensation)

1.1 เงินเดือน (Salary)

1.2 ค่าจ้าง (Wage)

1.3 โบนัส (Bonus)

2. ค่าตอบแทนโดยอ้อม

2.1สวัสดิการ (Welfare)

2.2 เบี้ยขยัน

ค่าตอบแทนซึ่งจ่ายให้กับผู้บริหาร ผู้มีอำนาจในการจัดการ โดยผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทฯ จะประกอบสององค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์แบบคงที่ เช่น เงินเดือน

2. โบนัสตามผลงาน

3. ค่าตอบแทนจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ผู้บริหารและพนักงาน โดยจ่ายเงินสะสมในอัตราร้อยละ 3-5 ของค่าจ้างทุกเดือน ในขณะที่บริษัทฯ ได้จ่ายเงินสทบในอัตราเท่ากัน

4. ผลประโยชน์อื่น เช่น เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้กับผู้บริหาร และช่วยเหลือในกรณีพนักงานประสบด้านสุขภาพ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต โดยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และประกันสุขภาพและสวัสดิการต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวปฏิบัติในตลาดแรงงานและตามที่กฎหมายกำหนด

ระดับของค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์และทักษะ ความชำนาญเฉพาะตัวบุคคล ซึ่งทำการจ่ายเป็นเงินสดเข้าบัญชีทุกเดือน โดยจะมีการทบทวนเป็นประจำ ทุกปี จากการพิจารณาผลการปฏิบัติงานและอัตราการขึ้นเงินเดือนในตลาดแรงงาน

7.4.2 ค่าตอบแทนรวมของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนกรรมการ

ที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2565 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2565 มีมติอนุมัติค่าตอบแทนกรรมการ แยกเป็นดังนี้

(1) ค่าเบี้ยประชุม

1.1 เบี้ยประชุมคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- เบี้ยกรรมการรายเดือน เดือนละ 7,000 บาท

1.2 เบี้ยประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ

- เบี้ยประชุม ครั้งละ 6,500 บาท (เฉพาะกรรมการที่เข้าประชุม)

(2) เงินโบนัสกรรมการ จะพิจารณาตามผลประกอบการของบริษัท

ค่าตอบแทนผู้บริหาร

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

กรรมการ

สำหรับงวดบัญชีสิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 และปี 2564 บริษัทฯ มีการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการจำนวน 3 ท่าน และ 3 ท่าน ตามลำดับ เป็นจำนวนเงินปีละ 252,000 บาทและ 252,000 บาท ตามลำดับ ในปี 2565 บริษัทฯ จ่ายโบนัสให้แก่กรรมการ 3 ท่าน จำนวน 16,800 บาท ส่วนปี 2564 บริษัทฯ จ่ายโบนัสให้แก่กรรมการจำนวน 3 ท่าน เป็นจำนวนเงิน 49,350 บาท ตั้งแต่ปี 2556 จนถึงปัจจุบันกรรมการชาวญี่ปุ่นไม่ประสงค์จะรับเงินเบี้ยประชุมและเงิน โบนัสเนื่องจากงบการเงินรวมกำไรสะสมประสบผลขาดทุน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	ค่าตอบแทนกรรมการ (บาท)		
		คณะกรรมการ บริษัท	คณะกรรมการ ตรวจสอบ	รวม
นายศิรินทร์ ตัน**	ประธานกรรมการ	-	-	-
นายวุฒิชชาติ อนันต์สุทธีวรา	ประธานกรรมการบริหาร	5,906,500.00	-	5 906,500.00
นายจุน โทมิตะ*	กรรมการบริหาร	1,260,000.00	-	1,260,000.00
นายมิกิโตะ เทระอุจิ**	กรรมการ	-	-	-
นายเคนอิจิ คามิโมโต **	กรรมการ	-	-	-

นายสุมิตร กาญจนัมพะ	กรรมการ กรรมการอิสระ ประธานกรรมการตรวจสอบ	89,600.00	39,000.00	128,600.00
พล.ต.ต.อัมพร ภัยลี	กรรมการ กรรมการอิสระ	89,600.00	39,000.00	128,600.00
รศ.ดร.สัณหะชัย กลิ่นพิกุล	กรรมการ กรรมการอิสระ	89,600.00	39,000.00	128,600.00

* เป็นกรรมการของบริษัทย่อย และรับค่าตอบแทนที่บริษัทย่อย

**ไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนใด ๆ จากบริษัท เนื่องจากไม่ได้มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย

ทั้งนี้กรรมการทุกท่านมิได้ผลประโยชน์อื่นใดนอกจากค่าตอบแทนดังกล่าวข้างต้น

- กรรมการตรวจสอบ

สำหรับปี 2565 บริษัทฯ มีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กรรมการตรวจสอบกรณีที่มีการประชุมจำนวนเงิน 6,500 บาทต่อการประชุม โดยมีการประชุมจำนวน 6 ครั้งและมีการจ่ายค่าเบี้ยประชุมจำนวน 117,000 บาท ในปี 2564 มีการประชุมจำนวน 5 ครั้งและจ่ายค่าเบี้ยประชุม 6,500 บาทต่อการประชุมเป็นจำนวนเงิน 97,500 บาท ตามตารางข้างต้น ทั้งนี้กรรมการตรวจสอบมิได้รับผลประโยชน์อื่นใดนอกเหนือดังกล่าวตามตารางข้างต้น

- กรรมการบริหาร และผู้บริหาร

ในปี 2565 บริษัทฯ ได้จ่ายค่าตอบแทนอันประกอบด้วย เงินเดือน โบนัส ให้แก่ผู้บริหารจำนวน 7 ท่าน เป็นจำนวนทั้งสิ้น 11.69 ล้านบาทและในปี 2564 บริษัทฯ มีการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้บริหารทั้ง 6 ท่านในรูปเงินเดือนและโบนัส เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 14.72 ล้านบาท

- ค่าตอบแทนอื่น ๆ สำหรับกรรมการบริษัท กรรมการบริหาร และผู้บริหาร

บริษัทฯ ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ผู้บริหาร เริ่มตั้งแต่งวดเดือนกรกฎาคม 2546 เป็นต้นมาโดยผู้บริหารจะจ่ายเงินสะสมในอัตราร้อยละ 3-5 ของค่าจ้างทุกเดือน ในขณะที่บริษัทฯ จะจ่ายเงินสมทบในอัตราเท่ากัน โดยในปี 2565 มีการจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับผู้บริหาร 6 ท่านจำนวนเงิน 0.40 ล้านบาท ในปี 2564 จำนวน 6 ท่านเป็นเงิน 0.39 ล้านบาท

7.5 ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน

บริษัทมีพนักงานทั้งหมด 308 คน โดยในปี 2565 บริษัทได้จ่ายผลตอบแทนให้แก่พนักงานจำนวนทั้งสิ้น 60.29 ล้านบาท ซึ่งผลตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินโบนัส ค่าเบี้ยขยัน ค่าอาหารกลางวัน เงินประกันสังคม และเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หน่วยงาน	ณ วันที่ 31 ธ.ค. 2565	ณ วันที่ 31 ธ.ค. 2564
1. ฝ่ายผลิต	280	262
2. ฝ่ายการตลาด	10	10
3. ฝ่ายบัญชีและการเงิน	10	10
4. แผนกบุคคลและธุรการ	8	8
จำนวนพนักงานรวม (คน)	308	290
เงินเดือนและโบนัส (ล้านบาท)	60.29	62.42
ค่าเฉลี่ยผลตอบแทน (ล้านบาท)	0.196	0.215

สรุปค่าตอบแทนแก่บุคลากร

หน่วย : บาท

รายการ	ปี 2565	ปี 2564
เงินเดือนรวม	55,695,280.91	51,859,140.88
โบนัสรวม	4,599,704.14	10,557,836.82
เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	2,078,146.21	2,019,086.59
อื่น ๆ* (ถ้ามี)	10,071,680.04	16,714,353.96
รวม	72,444,811.30	81,150,418.25

* ค่าตอบแทนอื่น ๆ หมายถึง ค่าล่วงเวลา ค่าน้ำมัน ค่ายานพาหนะ ค่าเบี้ยขยัน ค่าอาหารกลางวัน

ค่าตอบแทนแก่บุคลากรในปี 2565 ที่ลดลงจากปี 2564 ในอัตราร้อยละ 10.73 เกิดจากเงินเดือนรวมเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.40 เนื่องจากมีพนักงานเพิ่มขึ้น 18 คน จากการเพิ่มเครื่องจักร และเพิ่มกระบวนการผลิต ขณะที่การปรับอัตราเงินเดือนค่าจ้างประจำปี เฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 3 โบนัสรวมลดลง เนื่องจากผลประกอบการที่เทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต่างกันมาก สาเหตุจากการระบาดของโรคโควิด-19 ที่คลี่คลายลง ประกอบกับถุงมือยางดันตลาด มีสต็อกคงค้างจำนวนมาก แม้ว่าในประเทศจีนยังคงระบาดอยู่ แต่ในประเทศอื่น ๆ เริ่มดีขึ้น ยอดขายโดยรวมที่เพิ่มขึ้นเกิดจากยอดขายในกลุ่มอาหาร และอิเล็กทรอนิกส์ ขณะที่มิตันทุนเพิ่มขึ้นเนื่องจากราคาวัตถุดิบที่เพิ่ม และค่าพลังงานที่ยังเพิ่มขึ้นอย่าง

ต่อเนื่อง ทำให้อัตราการทำกำไรลดลงไปมากในปี 2565 อย่างไรก็ตามในรอบระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานที่เพิ่มขึ้น หากก็จะเป็นไปเนื่องจากการเพิ่มกำลังการผลิต เพิ่มกะทำงาน การลาออกของพนักงานไม่มีอัตราที่มันัยสำคัญ และบริษัทฯ ไม่เคยมีข้อพิพาททางด้านแรงงาน เนื่องจากบริษัท และบริษัทย่อยปฏิบัติตามข้อบังคับทางด้านแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยให้เป็นไปตามนโยบายของกลุ่มโอจี ซึ่งเป็นบริษัทแม่ที่ประเทศญี่ปุ่น

- นโยบายในการพัฒนาพนักงาน

พนักงานถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจการผลิตบรรจุภัณฑ์กระดาษ ดังนั้นบริษัทฯ และบริษัทย่อยจึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการจัดอบรมพนักงานถึงทักษะ เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้การผลิตบรรจุภัณฑ์กระดาษของบริษัทฯ และบริษัทย่อยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในสองปีที่ผ่านมา กลุ่มโอจี จะมีการแข่งขันกีฬาสำหรับบริษัทที่อยู่ในภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก โดยจะหมุนเวียนไปตามประเทศต่าง ๆ ซึ่งบริษัทและบริษัทย่อย ได้ส่งทีมเข้าร่วมการแข่งขันทุกครั้งเพื่อเป็นการเชื่อมสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประเทศในกลุ่มโอจีด้วยกัน และจะได้เป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน สำหรับงานด้านความปลอดภัย ซึ่งกลุ่มโอจีถือปฏิบัติเป็นอันดับที่หนึ่งในการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างประเทศในเรื่องความปลอดภัยจากการทำงาน พร้อมทั้งมีการเผยแพร่การเกิดอุบัติเหตุในกลุ่มโอจีทั้งหมด เพื่อเป็นการปลุกฝัง ความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยแก่พนักงานทุกคน ซึ่งบริษัท จะปกป้องและปิดจุดเสี่ยงให้พนักงานได้ทำงานอย่างปลอดภัย รวมทั้งมีการซ้อมดับเพลิงและอพยพหากเกิดภัยอันเนื่องมาจากไฟ 2 ครั้งต่อปี เนื่องจากบริษัทตระหนักถึงความปลอดภัยของพนักงานอันจะรวมถึงครอบครัวของพนักงานที่จะต้องทำงานอย่างปลอดภัยทั้งในบ้านและที่ทำงาน เพื่อให้ชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมั่นคงและเป็นสุข

หลังจากบริษัทฯ ได้รับใบรับรองจากคณะกรรมการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทย ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในปลายปี 2560 แนวทางในการปฏิบัติยังคงเน้นให้พนักงานรับทราบพร้อมทั้งปลุกฝังให้ทุกคน ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยมีการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในของสำนัก พิชัย แมเนจเม้นท์ แอนด์ คอนซัลแทนส์ เน้นการตรวจสอบให้ครอบคลุมถึงความเสี่ยงในด้านการทุจริต สำหรับแต่ละหัวข้อที่มาตรวจประจำไตรมาส ซึ่งพบว่า ในรายงานไม่พบการทุจริตในส่วนที่มีความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ตามโครงการที่ได้รับการรับรอง รวมถึง มีการสื่อสารถึงพนักงานทุกท่านในกรณีที่เกิดขึ้น และมีการนำเอกสารมาเผยแพร่ผ่านทางกลุ่มโอจี

ในปี 2563 บริษัทได้รับอนุมัติการต่ออายุใบรับรองโครงการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันจากคณะกรรมการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในไตรมาสที่ 3/2563 แสดงให้เห็นถึง

เจตจำนงอันแน่วแน่ในการเข้าร่วม โครงการและปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวทางที่มีความเที่ยงธรรมและ ถูกต้องตามหลักสากล

ในเรื่องความปลอดภัย และอาชีวอนามัย กลุ่มโอจีจัดให้มีการตรวจสอบจาก บุคคลภายนอก พร้อมทั้งรายงานส่งให้ผู้บริหารระดับสูง ถึงข้อเสนอแนะ แนวทางปฏิบัติทั้งด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย การจัดการสารเคมีที่เป็นอันตราย การกำจัดขยะอันตราย ข้อกำหนด ตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมายทุกฉบับ มีการปรับให้ทันกับสภาพปัจจุบัน ทั้งทางกฎหมายระเบียบต่าง ๆ เป็น ประจำ ในด้านความปลอดภัยจัดให้มีการประชุม ประกวดและตรวจข้ามบริษัทในเครือประจำปี ประชุม ร่วมกัน และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในกลุ่มที่มีสถิติอุบัติเหตุเกิดขึ้น จะมีการเผยแพร่ จัดประชุมระดับ หัวหน้า และสื่อสารไปยังพนักงานทุกระดับ รับทราบและหาแนวทางป้องกัน แก้ไข โดยปลูกฝังให้ ไม่มี อุบัติเหตุเกิดขึ้นซ้ำ เพราะทุกบริษัท ต้องสำรวจในส่วนที่ปฏิบัติงานของตนว่า ยังมีข้อบกพร่อง ประการ ใด หากมีก็ให้ปฏิบัติการปิดจุดเสี่ยง อันอาจเกิดอันตรายขึ้นได้ ส่วนการซ้อมอพยพดับเพลิง ตามกฎหมาย บังคับให้มีการฝึกอบรมปีละหนึ่งครั้ง ด้วยความตระหนักในด้านความปลอดภัยอย่างสูง ฝ่ายบริหารให้ ดำเนินการฝึกซ้อมดับเพลิงปีละ 2 ครั้ง โดยให้พนักงานทุกระดับได้ฝึกซ้อมหมุนเวียนให้ครบทุกคนทั้ง พนักงานกะกลางวันและกะกลางคืน

ในส่วนของการอบรมพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุดขององค์กร บริษัทฯ กำหนดให้พนักงานทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละหนึ่งหลักสูตร ในบางหน่วยงาน ที่จำเป็นต้องอบรมเฉพาะทาง ก็จัดให้มีการอบรมตามที่สมควรเพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับ เทคโนโลยีที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไป พนักงานบริษัทฯ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีถิ่นอาศัยใน ระแวกเดียวกับบริษัท เป็นคนในพื้นที่ ทำให้อัตราการเข้าออกของพนักงานต่ำมาก เมื่อครบครวัได ประสพเหตุ พนักงานทุกคนจะมีส่วนร่วมในการช่วยเหลืออยู่เนื่อง ๆ ทำให้ความเป็นอยู่ในบริษัท เผล เช่นเดียวกับเป็นเรือญาติ เอื้อเฟื้อและเกื้อหนุนกันและกัน ส่วนใหญ่พนักงานจะทำงานโดยมีอายุงาน เกือบ 30 ปี นับว่าเป็นจุดแข็งของบริษัทประการหนึ่ง และเป็นความภาคภูมิใจในการที่บริษัทฯ ได้สร้าง รายได้ให้แก่ชุมชนรอบข้าง ทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้เศรษฐกิจของ ประเทศชาติเติบโตควบคู่กันไป

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงาน โดยพนักงานจะจ่ายเงิน สะสมในอัตราร้อยละ 3-5 ของค่าจ้างทุกเดือน ในขณะที่บริษัทฯ จะจ่ายเงินสมทบในอัตราเท่ากัน ค่าใช้จ่ายในส่วนของบุคลากรที่ลดลงมาจากจำนวนทำงานล่วงเวลาลด แม้ว่าจะมีพนักงานใหม่เพิ่มเข้ามา แต่พนักงานใหม่ส่วนใหญ่อัตราเงินเดือนยังไม่สูงนัก สำหรับในรอบระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมาบริษัทฯ



อัตราการลาออกของพนักงาน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีถิ่นที่อยู่อาศัยอยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับบริษัทฯ หรือหากมาจากจังหวัดใกล้เคียงก็มาตั้งหลักปักฐานที่จังหวัดสงขลา โดยมีการสร้างบ้านอยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งที่ถาวร รวมทั้งบริษัทฯ ไม่เคยมีข้อพิพาททางด้านกฎหมายแรงงานกับพนักงาน แต่มีจำนวนที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากการเพิ่มเครื่องจักร และเพิ่มกะการทำงานในปีที่ผ่านมา