



บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริ่ง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน)  
HARN ENGINEERING SOLUTIONS PUBLIC COMPANY LIMITED

## นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ได้รับการอนุมัติโดยมติคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2566  
โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 6 ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป



## เอกสารสนับสนุน (Supporting Document)

ชื่อเอกสาร	นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร				
เลขที่เอกสาร	S-CGO-006	หน่วยงาน	: ฝ่ายบริหาร		
วันที่เริ่มใช้	6 ตุลาคม 2566	แก้ไขครั้งที่	2	หน้า	1/2

เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีการสรรหาและพัฒนาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ตามนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ ของบริษัทใน หมวด 4 การสรรหาและพัฒนาประธานเจ้าหน้าที่บริหารและการบริหารบุคลากร คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จึงกำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายในการสรรหา การพัฒนา ค่าตอบแทน และการประเมินผลงานที่เหมาะสม เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทให้ความเห็นชอบ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

### 1. หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา

- มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ
- มีประสบการณ์ในธุรกิจ และการบริหารจัดการองค์กร
- มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำขององค์กร มีภาวะความเป็นผู้นำสูง
- การมีส่วนได้เสียและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ที่มีต่อบริษัท
- การดำรงตำแหน่งผู้บริหารในบริษัทอื่น ยกเว้นตำแหน่งกรรมการในองค์กรการกุศลที่ไม่แสวงหากำไร และต้องไม่ขัดกับบทบัญญัติของกฎหมาย ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ

### 2. การพิจารณาโครงสร้างค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร จะต้องเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในด้านการเงิน สังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาล ผ่านวงจรความยั่งยืน เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ของบริษัท โดยมีตัวชี้วัดต่างๆ อาทิ กำไรสุทธิ การเติบโตของยอดขาย ส่วนแบ่งการตลาด การขยายตลาดไปยังต่างประเทศ ค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงานอื่นๆ ต่อรายได้จากการดำเนินงานสุทธิ ความพึงพอใจของพนักงาน การพัฒนาระบบการทำงานและกระบวนการจัดการธุรกิจสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว ฯลฯ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนภายใต้หลักเกณฑ์ที่โปร่งใส และพิจารณาถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงกลยุทธ์ของบริษัท และการสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างต่อเนื่องให้กับผู้ถือหุ้น

นอกจากนี้ การบริหารค่าตอบแทนยังมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เกิดความมั่นใจว่าบริษัทสามารถที่จะดึงดูด และรักษาผู้บริหารที่ดี มีฝีมือ ให้มาทำงาน และอยู่สร้างผลงานให้กับบริษัทอย่างต่อเนื่อง

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะได้รับผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์/สวัสดิการอื่นๆ ตามระเบียบของบริษัท เช่นเดียวกับพนักงาน

#### 2.1 เงินเดือน

ค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นไปตามหน้าที่ ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน ประสบการณ์และทักษะความชำนาญเฉพาะตัวบุคคล ซึ่งจ่ายเป็นเงินสดเข้าบัญชีทุกเดือน โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี จากการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ตามการประเมินผลตามดัชนีวัดผลการปฏิบัติงานข้างต้น และอัตราการขึ้นเงินเดือนในตลาดแรงงาน



## เอกสารสนับสนุน (Supporting Document)

ชื่อเอกสาร	นโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร				
เลขที่เอกสาร	S-CGO-006	หน่วยงาน	: ฝ่ายบริหาร		
วันที่เริ่มใช้	6 ตุลาคม 2566	แก้ไขครั้งที่	2	หน้า	2/2

### 2.2 โบนัสตามผลงาน

เป็นรางวัลตอบแทนที่แปรผันตามความสำเร็จของผลงานในระยะสั้น เมื่อเทียบกับแผนงานประจำปีที่ได้กำหนดไว้ เงินโบนัสตามผลงานนี้จะพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ตามการประเมินผลตามดัชนีวัดผลการปฏิบัติงานข้างต้น ซึ่งเป็นผลรวมจากตัววัดผลที่หลากหลาย และมีกรอบน้ำหนักตามความสำคัญของแต่ละปัจจัย โดยเป็นการตัดสินผลการปฏิบัติงานโดยรวมของบริษัท และผลการปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่งของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

### 2.3 ค่าตอบแทนอื่นๆ

เพื่อสร้างความมั่นคงปลอดภัย และเป็นการช่วยเหลือในกรณี เจ็บป่วย หรือประสบปัญหาด้านสุขภาพ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ ที่แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย บริษัทได้จัดสรรผลตอบแทนอื่นๆ ในรูปแบบทั้งระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

- เงินสมทบกองทุนประกันสังคม
- เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- โครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Employee Joint Investment Program: EJIP)
- ค่ารถประจำตำแหน่ง
- แผนประกันชีวิตและสุขภาพ
- การรักษาพยาบาล
- การตรวจสุขภาพประจำปี
- สวัสดิการต่างๆ สอดคล้องกับแนวปฏิบัติในตลาดแรงงาน และตามที่กฎหมายกำหนด

### 3. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

พิจารณาจากประเภทดัชนีวัดผลการปฏิบัติงาน 2 ประเภท และเปลี่ยนแปลงน้ำหนักคะแนน KPI แต่ละตัวที่ใช้ประเมินผลให้เหมาะสม โดยมีสัดส่วนการวัดผล ดังนี้

- KPI = Key Performance Indicator (น้ำหนัก 70%)

เป็นการประเมินโดยวัดจากคะแนนการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่สอดคล้องกับค่าตอบแทนตามข้อ 2.

- API = Appraisal Indicator (น้ำหนัก 30%)

เป็นการประเมินโดยคณะกรรมการบริษัท (ที่ไม่ใช่ผู้บริหาร)

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะเสนอปรับอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติภายในเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี เพื่อให้มีผลต่อการจ่ายค่าตอบแทนในรอบเดือนมีนาคมปีเดียวกัน