

คำตอบแทนผู้บริหารระดับสูง

ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับสูงของ HARN หมายถึงบุคคลที่กำหนดตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) คือ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารที่รายชื่อเรียงตามลำดับจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารลงมา

คณะกรรมการกำหนดให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เป็นผู้กำหนดคำตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยมีหลักเกณฑ์เป็นไปตามนโยบายการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่กำหนดไว้ สำหรับคำตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงตำแหน่งอื่นซึ่งนับต่อจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นไปตามระเบียบที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของ HARN โดยกำหนดตัวชี้วัดและตั้งค่าเป้าหมาย (Key Performance Indicators : KPI) เกี่ยวกับผลปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ในแต่ละปี และผลตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทางธุรกิจในระยะสั้นและระยะยาว ในด้านการเงิน สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวครอบคลุมตามมุมมอง Balance Scorecard เช่น ผลประกอบการ การเติบโตของยอดขาย ส่วนแบ่งการตลาด การขยายตลาดไปยังต่างประเทศ ความพึงพอใจของพนักงาน การพัฒนาระบบการทำงานและกระบวนการจัดการธุรกิจสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนภายใต้หลักเกณฑ์ที่โปร่งใส และพิจารณาถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง วิทยาศาสตร์ พันธกิจ รวมถึงกลยุทธ์ และการสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างต่อเนื่องให้กับผู้ถือหุ้น

นอกจากนี้ การบริหารคำตอบแทนยังมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เกิดความมั่นใจว่า HARN สามารถที่จะดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดี มีฝีมือให้มาทำงาน และอยู่สร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง

คำตอบแทนผู้บริหารระดับสูงเป็นผลประโยชน์ที่จ่ายให้แก่ผู้บริหารของ HARN และบริษัทย่อย ได้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่การตลาด ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน ประกอบด้วย คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์/สวัสดิการที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบอื่นตามระเบียบของ HARN เช่นเดียวกันกับตำแหน่งผู้อำนวยการตามสายงาน ได้แก่ เงินเดือน โบนัสตามผลงาน คำตอบแทนที่เป็นหุ้น (EJIP) และผลประโยชน์อื่น (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต/สุขภาพ ทุนการศึกษา) เป็นต้น ยกเว้นเงินรางวัลจูงใจตามผลงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับสูงของ HARN หมายถึงบุคคลที่กำหนดตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารที่รายชื่อเรียงตามลำดับจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารลงมา ซึ่งผู้บริหารระดับสูงของ HARN ที่มาปฏิบัติงานจะได้รับคำตอบแทนตามรายละเอียด ดังนี้

คำตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง

ในปี 2566 HARN จ่ายคำตอบแทนให้แก่นายธรรมนูลู ตรีเพชร ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของ HARN ตามประกาศคณะกรรมการ ก.ล.ต. ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารที่รายชื่อเรียงตามลำดับจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมถึงผู้บริหารระดับสูงบริษัทย่อย ดังนี้

คำตอบแทน	ปี 2566		ปี 2565		ปี 2564	
	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (ลบ.)	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (ลบ.)	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (ลบ.)
เงินเดือน, โบนัส และอื่นๆ ได้แก่ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม และโครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน (EJIP)	7	22.79	7	19.89	7	17.90
เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	7	0.75	7	0.69	7	0.61
รวม	7	23.54	7	20.58	7	18.51

หมายเหตุ: คำตอบแทนผู้บริหารระดับสูงอ้างอิงข้อมูลจากงบการเงินรวมของ HARN

ข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูงของ HARN มีดังนี้

ไม่ปรากฏว่ามีประวัติการทำผิดกฎหมายในระยะ 10 ปีที่ผ่านมาเกี่ยวกับ

- 1) การถูกพิพากษาว่ากระทำความผิดทางอาญา ยกเว้นที่เป็นความผิดอันเกิดจากการฝ่าฝืนกฎจราจร ความผิดลหุโทษ หรือความผิดในทำนองเดียวกัน
- 2) การถูกพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายหรือถูกพิทักษ์ทรัพย์
- 3) การเป็นผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุมในบริษัท หรือห้างหุ้นส่วนที่ถูกพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายหรือถูกพิทักษ์ทรัพย์

ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน

จำนวนพนักงาน

HARN มีนโยบายมุ่งเน้นการให้ความเท่าเทียม ไม่จำกัดหรือกีดกันในเรื่องของเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม พัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานให้พนักงานมีความสามารถ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและช่วยเหลือสังคมโดยรวม ให้ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 HARN มีจำนวนพนักงานรวม 240 คน และมีพนักงานของบริษัทย่อยรวม 5 คน ได้แก่ บริษัท ไอยราหาญ จำกัด 5 คน โดยบริษัท หาญเวียดนาม จำกัด ไม่มีพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

สายงาน	จำนวนพนักงาน (คน)		
	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2564
ผู้บริหารระดับสูง	5	5	5
สายงานขายงานโครงการ	36	31	28
สายงานขายระบบดับเพลิงและความปลอดภัย	24	31	28
สายงานขายปิโตรเคมี	4	5	3
สายงานขายระบบทำความเย็น	15	14	15
สายงานสนับสนุนวิศวกรรม	9	9	9
สายงานขายระบบการพิมพ์ดิจิทัล	23	24	27
สายงานบริการ	31	32	33
สายงานขายสินค้าพิเศษ	12	13	14
สายงานปฏิบัติการ	41	45	44
สายงานการเงิน	40	37	36
รวม	240	246	242
บริษัทย่อย	5	5	7

พนักงาน	จำนวนพนักงานจำแนกตามอายุ (คน)					
	จำนวนพนักงานหญิง			จำนวนพนักงานชาย		
	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2564	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2564
อายุน้อยกว่า 30 ปี	27	56	32	42	79	56
อายุ 30-50 ปี	62	34	55	89	58	83
อายุมากกว่า 50 ปี	8	7	6	12	12	10
จำนวนพนักงานรวม	97	97	93	143	149	149

พนักงาน	จำนวนพนักงานจำแนกตามตำแหน่ง (คน)					
	จำนวนพนักงานหญิง			จำนวนพนักงานชาย		
	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2564	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2564
ระดับปฏิบัติการ	83	85	80	117	123	120
ระดับบริหาร	13	11	12	22	22	25
ผู้บริหารระดับสูง	1	1	1	4	4	4
จำนวนพนักงานรวม	97	97	93	143	149	149

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานและHARN สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันเกี่ยวกับการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน (KPI) ร่วมกัน ทำให้เกิดความร่วมมือและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางสายอาชีพ

1	KPI Key Performance Indicator	ประเมินจากคะแนนการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับมอบหมาย ซึ่งสนับสนุนต่อเป้าหมายหลักของ HARN
2	API Appraisal Indicator	ประเมินพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับความสามารถตามตำแหน่งงาน รวมถึงวัฒนธรรม และค่านิยมของ HARN
3	ATI Attendance Indicator	ประเมินจากวินัยการทำงาน

ในปี 2566 พนักงานทุกคนได้รับการประเมินผลครบร้อยละ 100 โดยผลการประเมินจะถูกนำไปวิเคราะห์เพื่อกำหนดค่าตอบแทนประจำปีของพนักงาน และกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานให้พร้อมขับเคลื่อนธุรกิจปัจจุบันและในอนาคตตามแผนกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนในมิติสังคมโดยมีการสื่อสารให้พนักงานทราบ เพื่อหาแนวทางพัฒนาร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน



ในปี 2566 พนักงานทุกคน
ได้รับการประเมินผลครบ

ร้อยละ **100**

ค่าตอบแทนของพนักงาน

(ไม่รวมประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง ตามประกาศคณะกรรมการ ก.ล.ต.)

ค่าตอบแทน	ปี 2566			ปี 2565			ปี 2564		
	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (ล้านบาท)	สัดส่วน
เงินเดือน, โบนัส และอื่นๆ ได้แก่ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม และโครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน (EJIP)									
พนักงานหญิง	96	60.92	38%	96	54.41	37%	92	50.77	35%
พนักงานชาย	139	100.2	62%	145	95.30	63%	145	95.66	65%
รวม	235	161.14	100%	241	149.71	100%	237	146.43	100%

HARN มีนโยบายค่าตอบแทนพนักงานที่เป็นธรรม สามารถแข่งขันได้ในตลาด รวมถึงสร้างความมั่นคงในสายอาชีพ มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อผลักดันให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายตามแผน ซึ่งจะได้รับค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน โบนัสตามผลงาน ค่าล่วงเวลา ค่านายหน้า เงินรางวัล จูงใจ ค่าตอบแทนที่เป็นหุ้น (EJIP) และที่เป็นค่าตอบแทน/สวัสดิการอื่นตามระเบียบของ HARN และตามที่กฎหมายกำหนด

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในปี 2566 HARN มีผู้บริหารและพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 233 คน จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 240 คน คิดเป็นร้อยละ 97.08 โดยนำเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวม จำนวน 4,762,463 บาท และบริหารจัดการกองทุนฯ โดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ยูโอบี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีการเปิดเผยข้อมูลตามหลักธรรมาภิบาลการลงทุน ปฏิบัติตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2542 โดยอัตราเงินสะสมของพนักงานจะสูงขึ้นตามอายุการปฏิบัติงาน

คำตอบแทน	หน่วย	2566	2565	2564
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	240	246	242
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	คน	233	238	240
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	%	97.08	96.75	99.17
จำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ล้านบาท	4.76	4.57	4.46

นอกจากนี้ HARN ยังได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิเลือกหรือเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับตนเอง และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของแต่ละบุคคล ได้ปีละไม่เกิน 4 ครั้ง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมในส่วนของพนักงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีการวางแผนทางการเงิน และมีเงินออมที่เพียงพอหลังเกษียณอายุ

คำตอบแทนอื่น

HARN ได้จัดสวัสดิการและคำตอบแทนอื่น นอกเหนือจาก เงินเดือน โบนัสตามผลงาน ค่าล่วงเวลา ค่านายหน้า เงินรางวัลใจ คำตอบแทนที่เป็นหุ้น (EJIP) และเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับผู้บริหารและพนักงานตามความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ การดำรงชีพให้สามารถแข่งขันได้ ตลอดจนเทียบได้กับมาตรฐานของบริษัทในธุรกิจประเภทเดียวกัน และสอดคล้องกับผลประกอบการของ HARN ได้แก่

1. การตรวจสอบสุขภาพพนักงานประจำปี การจัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพกลุ่มให้กับผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งวงเงินผลประโยชน์พนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง และระดับความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน
2. โครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน (EJIP) ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2563 ถึง 30 เมษายน 2568 รวมระยะเวลา 5 ปี เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้บริหารเข้าร่วมโครงการโดยตามความสมัครใจ และเป็นเจ้าของ HARN ร่วมกัน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของเงินออม เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับพนักงานในระยะยาว
3. การดูแลด้านรักษาตัวร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลยามเจ็บป่วย และทันตกรรม กระจายเบี้ยให้พนักงาน เงินช่วยเหลืองานฌาปนกิจศพของบุคคลในครอบครัวของพนักงาน รวมทั้งการจัดฉีดวัคซีนป้องกันสุขภาพในราคาพิเศษ
4. การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา ได้แก่ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนการฝึกอบรมที่ต่างประเทศ หรือการให้ทุนการศึกษาทั้งระดับปริญญาตรี และปริญญาโท รวมทั้งการสนับสนุนทักษะทางภาษา

นอกจากนี้ HARN ยังส่งเสริมและดูแลให้พนักงานได้มีคำตอบแทนและสวัสดิการที่ดีในด้านต่างๆ เช่น การจัดให้มีเครื่องแบบพนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยตามลักษณะของงาน หรือการให้ความช่วยเหลือประเภทต่างๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าน้ำมัน ค่าโทรศัพท์ ค่าเบี้ยเลี้ยง สวัสดิการเพื่อการสมรส สวัสดิการรับขวัญบุตร สวัสดิการซื้อบ้านหลังแรก เป็นต้น