

คำตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง

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

คณะกรรมการกำหนดให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เป็นผู้กำหนดคำตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยมีหลักเกณฑ์เป็นไปตามนโยบายการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่กำหนดไว้ และคำตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงตำแหน่งอื่นซึ่งนับต่อจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร 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 วัสดุภัณฑ์ 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 ทูนาการศึกษา) เป็นต้น ยกเว้นเงินรางวัลจูงใจตามผลงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับสูงของ HARN หมายถึงบุคคลที่กำหนดตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารที่รายชื่อแรกนับต่อจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารลงมา ซึ่งผู้บริหารระดับสูงของ HARN ที่มาปฏิบัติงานจะได้รับคำตอบแทนตามรายละเอียด ดังนี้

ในปี 2567 HARN จ่ายคำตอบแทนให้แก่ นายธรรมบุญ ตรีเพชร ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของ HARN ตามประกาศคณะกรรมการ ก.ล.ต. ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารที่รายชื่อแรกนับต่อจาก ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมถึงผู้บริหารระดับสูงบริษัทย่อย ดังนี้

คำตอบแทน	ปี 2567		ปี 2566		ปี 2565	
	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)
เงินเดือน, โบนัส และอื่นๆ ได้แก่ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม และโครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน (EJIP)	7	23,301,852	7	22,792,645	7	19,889,051
เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	7	778,085	7	748,525	7	686,084
รวม	7	24,079,937	7	23,541,170	7	20,575,135

หมายเหตุ: คำตอบแทนผู้บริหารระดับสูงอ้างอิงข้อมูลจากงบการเงินรวมของ HARN

ข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูงของ HARN ไม่มี ประวัติการทำความผิดกฎหมายในระยะ 10 ปีที่ผ่านมาเกี่ยวกับ

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

ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน

จำนวนพนักงาน

HARN มีนโยบายมุ่งเน้นการให้ความเท่าเทียม ไม่จำกัดหรือกีดกันในเรื่องเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม พัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาพนักงานให้พนักงานมีความสามารถตลอดจนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและช่วยเหลือสังคมโดยรวม ให้ก้าว

ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567 HARN มีจำนวนพนักงานรวม 248 คน และมีพนักงานของบริษัทย่อยรวม 5 คน ได้แก่ บริษัท ไอยราหาญ จำกัด 5 คน โดยบริษัท หาญเวียดนาม จำกัด ไม่มีพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

สายงาน	จำนวนพนักงาน (คน)		
	ปี 2567	ปี 2566	ปี 2565
ผู้บริหารระดับสูง	5	5	5
สายงานบริหาร	3	0	0
สายงานขายงานโครงการ	38	36	31
สายงานขายระบบดับเพลิงและความปลอดภัย	26	24	31
สายงานขายปิโตรเคมี	5	4	5
สายงานขายระบบทำความเย็น	15	15	14
สายงานสนับสนุนวิศวกรรม	8	9	9
สายงานขายระบบการพิมพ์ดิจิทัล	29	23	24
สายงานบริการ	30	31	32
สายงานขายสินค้าพิเศษ	9	12	13
สายงานปฏิบัติการ	44	41	45
สายงานการเงิน	36	40	37
รวม	248	240	246
บริษัทย่อย	5	5	5

พนักงาน	จำนวนพนักงานจำแนกตามอายุ (คน)					
	จำนวนพนักงานหญิง			จำนวนพนักงานชาย		
	ปี 2567	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2567	ปี 2566	ปี 2565
อายุน้อยกว่า 30 ปี	34	27	56	41	42	79
อายุ 30-50 ปี	61	62	34	92	89	58
อายุมากกว่า 50 ปี	8	8	7	12	12	12
จำนวนพนักงานรวม	103	97	97	145	143	149

พนักงาน	จำนวนพนักงานจำแนกตามอายุ (คน)					
	จำนวนพนักงานหญิง			จำนวนพนักงานชาย		
	ปี 2567	ปี 2566	ปี 2565	ปี 2567	ปี 2566	ปี 2565
ระดับปฏิบัติการ	86	83	85	116	117	123
ระดับบริหาร	16	13	11	25	22	22
ผู้บริหารระดับสูง	1	1	1	4	4	4
จำนวนพนักงานรวม	103	97	97	145	143	149

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

HARN สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันเกี่ยวกับการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน (KPI) ร่วมกัน ทำให้เกิดความร่วมมือและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางสายอาชีพ โดยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง แบ่งประเภทการวัดผลเป็น 3 ส่วน ดังนี้

 <p>Key Performance Indicator (KPI) คะแนนการปฏิบัติงานตาม</p>	 <p>Appraisal Performance Individual (API) การประเมินพฤติกรรม</p>	 <p>Attendance Indicator (ATI)</p>
ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสนับสนุนต่อเป้าหมายหลักของ HARN	ทำงานที่สอดคล้องกับความสามารถตามตำแหน่งงาน รวมถึงวัฒนธรรม และค่านิยมของ HARN	สถิติเวลาการทำงาน

ในปี 2566 พนักงานทุกคนได้รับการประเมินผลครบร้อยละ 100 ผลการประเมินจะถูกนำไปวิเคราะห์เพื่อกำหนดค่าตอบแทนประจำปีของพนักงาน และกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานให้พร้อมขับเคลื่อนธุรกิจปัจจุบันและอนาคตตามแผนกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนในมิติสังคม โดยมีการสื่อสารให้พนักงานทราบ เพื่อหาแนวทางพัฒนาร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน

ค่าตอบแทนของพนักงาน

(ไม่รวมประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง ตามประกาศคณะกรรมการ ก.ล.ต.)

ค่าตอบแทน	ปี 2567			ปี 2566			ปี 2565		
	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)	สัดส่วน
เงินเดือน, โบนัส และอื่นๆ ได้แก่ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม และโครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน (EJIP)									
• พนักงานหญิง	103	68,176,750	40%	96	60,922,570	38%	96	54,412,830	37%
• พนักงานชาย	145	101,974,350	60%	139	100,219,001	62%	145	95,300,890	63%
รวม	248	170,151,100	100%	235	161,141,571	100%	241	149,713,720	100%

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

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในปี 2567 HARN มีผู้บริหารและพนักงานที่เข้าร่วมและเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและยังไม่ลาออกจาก HARN จำนวน 225 คน จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 248 คน คิดเป็นร้อยละ 90.72 โดยนำเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพรวม จำนวน 4,976,433 บาท และบริหารจัดการกองทุนฯ โดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ยูโอบี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีการเปิดเผยข้อมูลตามหลักธรรมาภิบาลการลงทุน ปฏิบัติตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.2542 โดยอัตราเงินสะสมของพนักงานจะสูงขึ้นตามอายุการปฏิบัติงาน

ค่าตอบแทน	หน่วย	2567	2566	2565
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	248	240	246
จำนวนพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	คน	225	233	238
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	%	90.73%	97.08%	96.75%
จำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	บาท	4,976,433	4,762,463	4,566,559

นอกจากนี้ HARN ได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับตนเอง และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของแต่ละบุคคล ปีละไม่เกิน 4 ครั้ง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมในส่วนของพนักงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานสามารถวางแผนการเงินของตนเองได้ และมีเงินออมที่เพียงพอหลังเกษียณอายุ

คำตอบแทนอื่น

HARN ได้จัดสวัสดิการและคำตอบแทนอื่น นอกเหนือจาก เงินเดือน โบนัสตามผลงาน ค่าล่วงเวลา ค่านายหน้า เงินรางวัลจูงใจ คำตอบแทนที่เป็นหุ้น (EJIP) และเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับผู้บริหารและพนักงานตามความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ การดำรงชีพให้สามารถแข่งขันได้ ตลอดจนเทียบได้กับมาตรฐานของบริษัทในธุรกิจประเภทเดียวกัน และสอดคล้องกับผลประโยชน์ของ HARN ได้แก่

1. การตรวจสอบสุขภาพพนักงานประจำปี การจัดทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพกลุ่มให้กับผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งวงเงินผลประโยชน์พนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง และระดับความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน
2. โครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน (EJIP) ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2563 ถึง 30 เมษายน 2568 รวมระยะเวลา 5 ปี เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้บริหารเข้าร่วมโครงการตามความสมัครใจ และเป็นเจ้าของ HARN ร่วมกัน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของเงินออม เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับพนักงานในระยะยาว

3. การดูแลด้านรักษาตัวร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ยามเจ็บป่วย และทันตกรรม กระจายเยี่ยมใช้พนักงาน เงินช่วยเหลืองานอาชีพของบุคคลในครอบครัวของพนักงาน รวมทั้งการจัดฉีดวัคซีนป้องกันสุขภาพในราคาพิเศษ
4. การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา ได้แก่ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนการฝึกอบรมที่ต่างประเทศ หรือการให้ทุนการศึกษาทั้งระดับปริญญาตรี และปริญญาโท รวมทั้งการสนับสนุนทักษะทางภาษา

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