

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ทรู เอ็นจิเนียริ่ง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : HARN
Market : mai กลุ่มอุตสาหกรรม : สินค้าอุตสาหกรรม หมวดธุรกิจ : SECTOR 0

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

- นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : มี
- แนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการน้ำมันและเชื้อเพลิง, การจัดการพลังงานทดแทน/พลังงานสะอาด, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ, การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ, การจัดการคุณภาพอากาศ, การจัดการมลพิษทางเสียง

HARN มุ่งมั่นที่จะดำเนินงานและสร้างการเติบโตที่ยั่งยืนแก่ธุรกิจ ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ “เรามุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำการให้บริการทางวิศวกรรมที่ยั่งยืนอย่างครบวงจร ซึ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้า ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และสิ่งแวดล้อม” บูรณาการสู่ทุกขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจ ภายใต้หลักการกำกับดูแลและจรรยาบรรณธุรกิจที่ดี โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน จึงกำหนดนโยบายการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของ HARN ตามกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจหลัก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านธุรกิจ (B : Business) และด้านความยั่งยืน (S : Sustainability) หรือ B+S เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของ HARN ในแต่ละมิติ สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินงานในระยะยาว และให้ความสำคัญในการเตรียมพร้อมเพื่อรองรับวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มุ่งเน้นการดูแลพัฒนาศักยภาพทักษะพนักงาน พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีมาพัฒนากระบวนการทำงาน เพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้องค์กรเกิดการเติบโตได้อย่างยั่งยืน

เศรษฐกิจ

- ติดตามการพัฒนาเทคโนโลยีวิศวกรรมที่ยั่งยืน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และสิ่งแวดล้อม และคัดเลือกสินค้าที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตลาดมาให้บริการ
- ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลในการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินธุรกิจ กระบวนการทำงาน และการบริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความพึงพอใจของลูกค้า
- ให้ความสำคัญต่อลูกค้า ปัญหา และแนวคิดของพนักงานและผู้บริหาร เปิดโอกาสให้วิจัยค้นคว้าพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ และแนวคิดนอกกรอบ ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ถือว่าทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและจะต้องดูแลเป็นอย่างดี
- เน้นย้ำการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่า ประหยัดการจัดใช้กำลังพลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และระบบอัตโนมัติเท่าที่จะสามารถทำได้

สิ่งแวดล้อม

- พัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวมใหม่ ยึดหลักเศรษฐกิจ 3 มิติไปพร้อมกันประกอบด้วย ระบบเศรษฐกิจชีวภาพ ซึ่งมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพอย่างคุ้มค่า, ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน ที่คำนึงถึงการนำวัสดุต่างๆ กลับมาใช้ประโยชน์ใหม่มากที่สุด และระบบเศรษฐกิจสีเขียว ซึ่งมุ่งแก้ไขปัญหามลพิษเพื่อลดผลกระทบต่อโลกอย่างยั่งยืน
- รับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มุ่งมั่นหาแนวทางในการดำเนินธุรกิจ เพื่อลดการใช้ปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก จนไปถึงการกักเก็บก๊าซเหล่านี้ไว้เพื่อมิให้ออกสู่บรรยากาศ สร้างจิตสำนึกและแบบอย่างการดำเนินชีวิตของพนักงานและผู้บริหารจนกลายเป็นวัฒนธรรมลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก พัฒนารูรั้วที่เกี่ยวข้องกับก๊าซเรือนกระจกให้เป็นธุรกิจใหม่ๆ ที่ท้าทายขององค์กร
- มุ่งมั่นสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2583 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ภายในปี 2593 ทั้งนี้หากเป็นไปได้ให้เร่งสู่ความเป็นกลางให้เร็วที่สุดโดยไม่ชักช้าและนำความรู้ที่ได้ไปประกอบให้เป็นธุรกิจใหม่ๆ ต่อไป
- ส่งเสริมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพตามเกณฑ์ของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งลงทุน พัฒนา และปรับปรุงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม รวมทั้งแสวงหามาตรการและวิธีการใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการจัดการและควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดียิ่งขึ้น คิดค้นและแสวงหาแนวทาง วิธีการลดการใช้ทรัพยากรและพลังงาน ตลอดจนลดการปล่อยมลสาร ของเสีย และก๊าซเรือนกระจก เพื่อป้องกัน ควบคุม และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน และสังคมให้มากที่สุด

สังคม

- สร้างวัฒนธรรมจิตอาสาให้กับพนักงานและผู้บริหาร โดยทำให้เกิดวัฒนธรรมการ “ให้” แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม โดยไม่จำเป็นต้องได้รับสิ่งตอบแทนเสมอ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน โดยสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมให้พนักงาน HARN ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม
- การเคารพในคุณค่าและความเท่าเทียมของคน เคารพในความแตกต่าง เปิดรับฟังความเห็นอย่างโปร่งใส ปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม มอบหมายงานให้เพียงพอตามความสามารถ และผลตอบแทนที่เหมาะสม ห้ามการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย โดยครอบคลุมถึงพนักงานและลูกจ้างของคู่ค้า และ/หรือผู้มีส่วนได้เสีย ดูแลและคุ้มครองความปลอดภัยแก่พนักงาน และทรัพย์สินของ HARN โดยไม่ให้เกิดกระทบกับสิทธิและ

ความปลอดภัยของผู้อื่น รวมทั้งปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การเก็บรักษาข้อมูลความลับ การเปิดเผยข้อมูล และการใช้ประโยชน์ข้อมูลส่วนบุคคล เคารพสิทธิ และปฏิบัติต่อพนักงานของ HARN และลูกค้า ด้วยความเท่าเทียมกันและคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน

- สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อความสุขและความปลอดภัยของพนักงาน ยกกระตือรือร้นด้านความปลอดภัยตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ตั้งเป้าหมายอุบัติเหตุจากการทำงานเป็น “ศูนย์” พร้อมทั้งห้ามดำเนินการใดๆ ที่ปราศจากมาตรการควบคุมความปลอดภัยและไม่มีอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย โดยจัดให้มีการอบรมด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

การกำกับดูแล

- ส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้ HARN สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทั้งตนเองและสังคมได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันตามหลักพื้นฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดี 5 ประการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความยุติธรรม (Fairness) ความโปร่งใส (Transparency) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ภาวะรับผิดชอบ (Accountability)
- ส่งเสริมและตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินธุรกิจโดยยึดถือและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างเคร่งครัด
- ดำเนินธุรกิจตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ HARN เข้าไปดำเนินธุรกิจ
- ให้ความสำคัญและการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการเปิดรับฟังความคิดเห็นอย่างโปร่งใสและสร้างสรรค์ ปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม และเคารพในความแตกต่าง
- ส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรม
- ส่งเสริมการเคารพสิทธิในทรัพย์สินและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
- ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของออนไลน์ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี

ความปลอดภัย

- กำหนดเป้าหมายการบาดเจ็บและเจ็บป่วยรุนแรงจากการทำงานเป็นศูนย์ โดยพัฒนา ปรับปรุง ยกกระตือรือร้นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด
- ห้ามดำเนินการใดๆ นอกเหนือจากมาตรการควบคุมความปลอดภัย รวมทั้งไม่มีอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย และการอบรมด้านความปลอดภัยที่รองรับอย่างเหมาะสมและเพียงพอ รวมถึงการมีส่วนร่วมปลูกฝังวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย ให้แก่ชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/SO07-นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : มี
เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา
นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการขยะและของเสีย,
เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ,
การจัดการคุณภาพอากาศ, การจัดการมลพิษทางเสียง

การจัดการพลังงานไฟฟ้า: ปี 2565 ตั้งเป้าลดปริมาณการซื้อไฟฟ้าร้อยละ 30 ตามด้วยเป้าหมายลดลงร้อยละ 20 ในปี 2566 และเป้าหมายลดลงร้อยละ 5 ในปี 2567 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2564, 2565 และ 2566 ตามลำดับ

การจัดการขยะและของเสีย: ปี 2565-2566 ใช้ข้อมูลน้ำหนักเฉลี่ยเท่ากับ 1.07 กิโลกรัม/คน/วัน อ้างอิงรายงานสถานการณ์ที่กำจัดขยะมูลฝอย กรมควบคุมมลพิษ ปี พ.ศ. 2565 สำหรับปี 2567 เปลี่ยนแปลงวิธีการวัดน้ำหนักขยะจริง

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่บริษัทปฏิบัติ : BCG Model, ISO 14001 - Environmental management systems

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงาน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs หรือ 5Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสีย

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสียที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs 5Rs หรือ 7Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่บริษัทปฏิบัติ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

การจัดการพลังงาน: ลดลงร้อยละ 13.68 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 อันเป็นผลมาจากการติดตั้งแผงกำเนิดไฟฟ้าแสงอาทิตย์เพิ่มขึ้นอีก 177 KW นอกจากนี้การใช้พลังงานเชื้อเพลิงยังลดลงร้อยละ 4.17 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนรถยนต์บริษัทมาเป็นรถยนต์ไฟฟ้าจำนวน 4 คัน

การจัดการทรัพยากรน้ำ: ลดการใช้น้ำประปาได้ร้อยละ 1.03 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 ซึ่งเป็นผลมาจากการส่งเสริมความรู้และสนับสนุนการใช้น้ำอย่างมีความรับผิดชอบ รวมถึงการตรวจสอบอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับน้ำเป็นประจำ

การจัดการขยะ/ของเสีย และมลพิษทางอากาศ: ลดปริมาณขยะไม่เป็นอันตรายได้ร้อยละ 74.10 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 ซึ่งเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงวิธีการวัดน้ำหนักขยะจริง รวมถึงความคิดริเริ่มในการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมของพนักงาน และให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะอย่างถูกต้องตามหลักการ 3R โดยในปี 2565 และปี 2566 การคำนวณน้ำหนักขยะใช้ค่าเฉลี่ย 1.07 กิโลกรัมต่อคนต่อวัน ตามที่ระบุไว้ในรายงานการจัดการขยะประจำปี 2565 ของกรมควบคุมมลพิษ อีกทั้งยังลดขยะอันตรายและลดขยะเคมีจากการดำเนินงานร้อยละ 45.62 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 เกิดจากการนำเทคโนโลยีผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้และการนำแผนการจัดการขยะ/ของเสียที่ได้เป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากขึ้นมาใช้ นอกจากนี้ คุณภาพอากาศทั้งภายในและโดยรอบ HARN ยังคงเป็นไปตามมาตรฐานร้อยละ 100 **ไม่มี**ข้อร้องเรียนด้านมลพิษทางอากาศ

การจัดการเพื่อลดก๊าซเรือนกระจก: มีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรงและทางอ้อมจากการดำเนินธุรกิจ เพิ่มขึ้นร้อยละ 12 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 อย่างไรก็ตาม HARN มีการดำเนินงานตามแผน สื่อสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม ส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ให้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานอย่างสม่ำเสมอตามเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้ง HARN ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎหมายกำหนด **ไม่มี**การจ่ายค่าปรับหรือถูกลงโทษด้านสิ่งแวดล้อมใดๆ

ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	0	0	0

การจัดการพลังงาน

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการพลังงานในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	3
จำนวนที่เปิดเผย :	2
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	66.67

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : มี

HARN มีระบบการเก็บข้อมูลการใช้พลังงานไฟฟ้า เพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนการควบคุมการใช้ไฟฟ้า และส่งเสริมการประหยัดพลังงานทางอ้อม ด้วยการติดตั้งแผงกำเนิดไฟฟ้าแสงอาทิตย์ จำนวน 330 แผง ขนาด 127kW และเลือกใช้ ระบบ PoE Lighting ที่มีระบบอัจฉริยะควบคุมระบบแสงสว่างจากดวงไฟภายในอาคารโดยใช้สายอินเทอร์เน็ตแทนสายไฟ ระบบจะปรับหรือแสงจากคอมมิวนิตีเมียมี่แสงอาทิตย์จากภายนอกเพียงพอ อีกทั้งยังดึงแสงจากธรรมชาติเข้ามาช่วยสร้างความสว่าง (Light Harvest) ซึ่งทำให้ประหยัดพลังงานและค่าใช้จ่ายจากการใช้ไฟฟ้า รวมถึงลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอีกด้วย

อีกทั้ง HARN ยังเรียนรู้และจัดสร้างระบบจัดการอาคารและพลังงานโดยทีมงานภายในของ HARN ร่วมกับบริษัท ไอเอรฮาเทล จำกัด (“บริษัทย่อย”) ที่มีความรู้ความชำนาญด้าน Internet of Things (IoT) ซึ่งมีเป้าหมายด้านการใช้พลังงานในการออกแบบอาคารไม่เกิน 100 kWh/m2/ปี ถือว่าต่ำกว่าอาคารสำนักงานในกรุงเทพมหานครโดยปกติถึงสองเท่า

นอกจากนี้ เมื่อต้นปี 2567 HARN ได้ติดตั้งแผงกำเนิดไฟฟ้าแสงอาทิตย์เพิ่มขึ้นอีก 177kw ส่งผลให้ในปี 2567 สามารถผลิตพลังงานทดแทนการใช้ไฟฟ้าได้เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 41.92 และมีสถิติการใช้ไฟฟ้าของอาคารสำนักงานของ HARN เฉลี่ย 56 kWh/m2/ปี ซึ่งทำได้เกินเป้าหมายในการออกแบบถึงร้อยละ 40 และถือว่าเป็นอาคารที่ใช้พลังงานไฟฟ้าต่อตารางเมตรต่ำมากจนเป็นอาคารประเภท Zero Energy Building (ZEB) ที่ 57 kWh/m2/ปี อนึ่ง HARN ได้รับรางวัลอาคารเขียว มาตรฐาน DGNB (Green Building) ระดับ Gold Certificate โดยหอการค้าเยอรมัน-ไทย และ DGNB GmbH ปี 2565

ข้อมูลจากกราฟระบบ Building Management System ข้างต้นจะเห็นสัดส่วนของการผลิตพลังงานไฟฟ้าจากแสงอาทิตย์ (สีเขียว) กับพลังงานไฟฟ้าที่ HARN ต้องซื้อจากการไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) (สีส้ม) ในแต่ละวัน โดยในช่วงเวลาระหว่าง 10.00-15.00 น. สามารถผลิตพลังงานไฟฟ้าได้เท่ากับความต้องการ โดยในปี 2567 มีสัดส่วนการใช้พลังงานในสำนักงาน HARN ดังนี้

โดยเครื่องทำน้ำเย็น (Chiller) รวมถึงอุปกรณ์ส่งลมเย็นและปรับอากาศ (Air) เป็นระบบที่ใช้พลังงานถึงร้อยละ 64 ของพลังงานไฟฟ้าที่ใช้ทั้งหมด ในขณะที่พลังงานภายในอาคารสำนักงานของ HARN ใช้พลังงานเพียงร้อยละ 9 เท่านั้น ซึ่งต่ำกว่าระบบแสงสว่างในอาคารทั่วไปที่ใช้พลังงานร้อยละ 25 ดังนั้น HARN จึงมุ่งมั่นลดการใช้พลังงานโดยการปรับตั้งดูแลรักษาให้ระบบทั้งสองนี้มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา โดยสิ่งที่ HARN ได้สรรสร้างขึ้นในอาคารสำนักงานแห่งนี้จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีสำคัญต่อการประหยัดพลังงาน และไม่ว่าพนักงานจะอยู่ที่ใดก็จะมีสำคัญในการลดการสูญเสียพลังงานเสมอ

นอกจากนี้ เพื่อช่วยลดการปล่อยมลพิษจากการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิล HARN มีเป้าหมายเปลี่ยนรถยนต์บริษัทที่ใช้ในธุรกิจเป็นรถยนต์ไฟฟ้า ร้อยละ 60 ภายใน 3 ปี และเป็น 100% ภายใน 5 ปี เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 โดยจะทยอยเปลี่ยนเมื่อรถยนต์มีอายุการใช้งานครบตามที่กำหนด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการลดพลังงานเชื้อเพลิงร้อยละ 5 ต่อปี เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 โดยในปี 2567 ได้เปลี่ยนรถยนต์บริษัทจากรถยนต์ใช้น้ำมันมาเป็นรถยนต์ไฟฟ้าแล้วจำนวน 4 คัน

ลิงก์แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/SO03_การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม-TH.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพลังงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้า : มี
และ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิงหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการซื้อไฟฟ้ามาใช้	2566 : ซื้อไฟฟ้ามาใช้ 599,714.00 กิโลวัตต์-ชั่วโมง	2567 : ลด 6%

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน : มี

HARN เข้าร่วมกิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์เครือข่ายอนุรักษ์พลังงานปี 2567 โดยมุ่งมั่นตั้งใจร่วมเป็นกำลังสำคัญในการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานให้ยั่งยืน จัดโดยกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน



พิธีรับมอบใบประกาศเจตนารมณ์เครือข่ายอนุรักษ์พลังงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : ไฟฟ้า

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	669,899.00	759,308.15	795,338.15
ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	526,461.00	599,714.00	517,656.00
ปริมาณการซื้อหรือผลิตไฟฟ้ามาใช้จากแหล่งพลังงานทดแทน (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	143,438.00	159,594.15	277,682.15
อัตราส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน / ปี)	2,723.17	3,163.78	3,207.01

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ไม่รวมการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวม (บาท)	2,513,039.47	3,076,766.67	2,491,508.33
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.22	0.26	0.22
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	0.20	0.23	0.20
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	10,215.61	12,819.86	10,046.40

คำอธิบายเพิ่มเติม: ^(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : น้ำมันและเชื้อเพลิง

ปริมาณการใช้ น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท

	2565	2566	2567
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	193,584.71	270,488.38	241,666.14
น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	96,973.08	109,063.00	126,031.82
ก๊าซหุงต้ม (กิโลกรัม)	23,404.48	19,742.31	14,943.40

คำอธิบายเพิ่มเติม: ไม่รวมการใช้ น้ำมันและเชื้อเพลิงจากภายนอกองค์กร

ค่าใช้จ่ายการใช้ น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท ^(*)

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้ น้ำมันและเชื้อเพลิงรวม (บาท)	20,973,866.94	21,856,911.74	22,359,426.55
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(**)	1.86	1.85	1.93
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	1.69	1.65	1.76

คำอธิบายเพิ่มเติม: ^(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงานรวม (ไฟฟ้า + น้ำมันเชื้อเพลิง)

ปริมาณการใช้พลังงานรวมของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้พลังงานรวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง)	N/A	N/A	0.00

ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อรายได้รวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / รายได้พันบาท) ^(*)	N/A	N/A	0.00000000

คำอธิบายเพิ่มเติม: ⁽¹⁾ รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการน้ำ

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการน้ำในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต : บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด : 3
จำนวนที่เปิดเผย : 2
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) : 66.67

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : มี

HARN ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการใช้น้ำอย่างคุ้มค่าและวางแผนการใช้น้ำตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการน้ำ เพื่อนำน้ำกลับมาหมุนเวียนใช้ประโยชน์ ด้วยการนำน้ำทิ้งจากเครื่องจ่ายลมเย็น (Air Handling Unit หรือ AHU) ของระบบปรับอากาศไปใช้รดต้นไม้ ซึ่งนอกจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าน้ำลงได้แล้ว ยังทำให้ปริมาณน้ำเสียที่จะทิ้งลงแหล่งน้ำลดลงได้อีก อีกทั้ง มีการควบคุม ตรวจสอบอุปกรณ์และความผิดปกติจากการใช้น้ำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดการสูญเสียน้ำ นอกจากนี้ ยังติดตั้งระบบรดน้ำต้นไม้อัตโนมัติที่เชื่อมต่อบรรยากาศวัดปริมาณน้ำฝน ทำให้ขณะที่ฝนตกระบบจะไม่จ่ายน้ำไปรดต้นไม้ ซึ่งเป็นอีกหนึ่งวิธีที่ช่วยลดการใช้น้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลิงก์แผนการจัดการน้ำของบริษัท : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/SO03_การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม-TH.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

การตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้น้ำ (Reduction of water withdrawal)	2566 : ใช้น้ำ 12,442.00 ลูกบาศก์เมตร	2567 : ลด 3%

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : มี

ในปี 2567 HARN ลดการใช้น้ำประปาลงได้ร้อยละ 1.03 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 ซึ่งเป็นผลมาจากการส่งเสริมความรู้และสนับสนุนการใช้น้ำอย่างมีความรับผิดชอบ รวมถึงการตรวจสอบอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับน้ำเป็นประจำ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)	9,970.00	12,571.00	12,442.00
ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	9,970.00	12,571.00	12,442.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ลูกบาศก์เมตร / คน / ปี)	40.53	52.38	50.17

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.01	0.01	0.01

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร)	9,970.00	12,571.00	12,442.00

ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.00802550	0.00947877	0.00978531

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำของบริษัท

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวม (บาท)	168,674.91	212,343.00	195,028.03
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (บาท)	168,674.91	212,343.00	195,028.03
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.01	0.02	0.02
ร้อยละค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.01	0.02	0.02
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	685.67	884.76	786.40

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการขยะและของเสีย

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการขยะและของเสียในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	3
จำนวนที่เปิดเผย :	2
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	66.67

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

HARN ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้เรื่องการจัดการขยะอย่างถูกต้อง สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์พลังงาน การรณรงค์ให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม กำหนดให้มีการคัดแยกขยะตามประเภทของขยะ 5 ประเภท คือ ขยะทั่วไป ขยะเศษอาหาร ขยะรีไซเคิล ขยะอันตราย และขยะสารเคมี โดยผู้ที่ได้รับอนุญาตจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นผู้ดำเนินการกำจัดขยะสารเคมี เช่น Solvent ใช้แล้วและภาชนะปนเปื้อน สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ สำหรับการกำจัดขยะไม่อันตรายทั่วไป ขยะเศษอาหาร และขยะอันตรายจะถูกส่งยังหลุมฝังกลบโดยหน่วยงานภาครัฐ สำหรับขยะรีไซเคิล เช่น พลาสติก, กระดาษ, แก้ว, โลหะ ส่งไปยังให้ผู้บริการเอกชน เพื่อนำไปคัดแยกและรีไซเคิลอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ HARN มีการดำเนินการควบคุมไปกับการควบคุมมลพิษทางอากาศจากกระบวนการเดิมสารดับเพลิง การผลิตชิ้นงาน 3D Printing และการสาธิตเครื่องพิมพ์ทั้งภายในพื้นที่อาคารสำนักงานและคลังสินค้า ภายใต้เกณฑ์มาตรฐานตามกฎหมาย รวมถึงควบคุมการปล่อยมลพิษจากรถยนต์ของบริษัท และรถขนส่งสินค้า โดยดำเนินการภายใต้นโยบายสิ่งแวดล้อมการปรับเปลี่ยนมาใช้รถยนต์ไฟฟ้าแทนรถยนต์ใช้น้ำมันการตรวจสอบสภาพรถของผู้ให้บริการขนส่งให้เป็นไปตามมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดพิษที่เกิดขึ้น อีกทั้งจัดให้มีเครื่องวัดคุณภาพอากาศภายในโดยรอบอาคารสำนักงาน HARN

ลิงก์แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/SO03_การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม-TH.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	วิธีการจัดการขยะและของเสีย
ลดปริมาณขยะและของเสีย ประเภทขยะ: ขยะไม่อันตรายและ ขยะอันตราย	2566 : ขยะไม่อันตรายและขยะอันตราย 54,086.35 กิโลกรัม	2567 : ลด 5%	<ul style="list-style-type: none">นำกลับมาใช้ซ้ำนำกลับมาใช้ใหม่อื่น ๆ : ลดปริมาณ

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

ในปี 2567 HARN ลดปริมาณขยะไม่อันตรายได้ร้อยละ 74.10 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 ซึ่งเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงวิธีการวัดน้ำหนักขยะจริง รวมถึงความคิดริเริ่มในการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมของพนักงาน และให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะอย่างถูกต้องตามหลักการ 3R โดยในปี 2565 และปี 2566 การคำนวณน้ำหนักขยะใช้ค่าเฉลี่ย 1.07 กิโลกรัมต่อคนต่อวัน ตามที่ระบุไว้ในรายงานการจัดการขยะประจำปี 2565 ของกรมควบคุมมลพิษ

ปริมาณขยะอันตรายและขยะเคมีจากการดำเนินงานยังลดจ้อยละ 45.62 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 เกิดจากการนำเทคโนโลยีผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้และการนำแผนการจัดการขยะ/ของเสียที่ได้เป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากขึ้นมาใช้ นอกจากนี้ คุณภาพอากาศทั้งภายในและโดยรอบ HARN ยังคงเป็นไปตามมาตรฐานร้อยละ 100 ไม่มีข้อร้องเรียนด้านมลพิษทางอากาศ

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย



การบริหารจัดการคัดแยกขยะ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท^(*)

	2565	2566	2567
ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม)	66,059.50	54,851.85	17,080.90
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (กิโลกรัม)	59,343.00	49,636.35	12,853.40
ขยะและของเสียไม่อันตราย - การฝังกลบ (กิโลกรัม)	59,343.00	49,636.35	12,853.40
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (กิโลกรัม)	6,716.50	5,215.50	4,227.50
ขยะและของเสียอันตราย - การฝังกลบ (กิโลกรัม)	6,716.50	5,215.50	4,227.50
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.05	0.04	0.01
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.05	0.04	0.01
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.01	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่เกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวม (กิโลกรัม)	N/A	N/A	5,770.90

	2565	2566	2567
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	N/A	N/A	5,770.90
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปรีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	N/A	N/A	5,770.90
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวมต่อปริมาณขยะและของเสียรวม (%)	N/A	N/A	33.79
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (%)	N/A	N/A	44.90

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่นำไป Reuse/Recycle ซึ่งเกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรและองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

การจัดการก๊าซเรือนกระจก

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการก๊าซเรือนกระจกในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	3
จำนวนที่เปิดเผย :	3
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

HARN ได้ประเมินความเสี่ยงและวิเคราะห์โอกาส จัดทำแผนกลยุทธ์/นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการลดก๊าซเรือนกระจกของ HARN เช่น การติดตั้งแผงกักเก็บไฟฟ้าแสงอาทิตย์เพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียน การเปลี่ยนรถยนต์ของบริษัทเป็นรถยนต์พลังงานไฟฟ้า การนำเทคโนโลยีและระบบดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการทำงาน การปรับโครงสร้างธุรกิจในระยะยาวสู่ธุรกิจคาร์บอนต่ำ การแสวงหาโอกาสทางธุรกิจใหม่ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน การชดเชยคาร์บอนผ่านอุตสาหกรรมชาติผ่านโครงการ Care the wild “ปลูกปอง Plant & Protect” รวมถึงศึกษาแนวทางการประเมินการกักเก็บคาร์บอนไดออกไซด์ อีกทั้ง ดร.เจน ชาญณรงค์ กรรมการบริหารของ HARN ตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับ PM2.5 จึงร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการลดไฟฟ้าและรักษาพื้นที่สีเขียว แก้ปัญหาปากท้องและสร้างปัญญาความรู้ผ่านโครงการ “บ้านก้อแซนด์บ็อกซ์”

ลิงก์แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/SO03_การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม-TH.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี
การตั้งเป้าหมายที่บริษัทมี : การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions), การตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1-3	2566 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 344,464.32 tCO ₂ e	2567 : ลด 5% เทียบกับปีฐาน	2593 : ลด 100% เทียบกับปีฐาน	• องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : Net zero • Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี

การตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1-3	2566 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 344,464.32 tCO ₂ e	2583 : ลด 100%	ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

ในปี 2567 HARN มีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรงและทางอ้อมจากการดำเนินธุรกิจ เพิ่มขึ้นร้อยละ 12 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2566 อย่างไรก็ตาม HARN มีการดำเนินงานตามแผน สื่อสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม ส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ให้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานอย่างสม่ำเสมอตามเป้าหมายที่กำหนด อีกทั้ง HARN ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎหมายกำหนด **ไม่มี** การจ่ายค่าปรับหรือถูกลงโทษด้านสิ่งแวดล้อมใดๆ

ทั้งนี้ การคำนวณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ของ HARN อ้างอิงหลักการประเมินและสุจริตตามแนวทางขององค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) และอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล ซึ่งยังไม่ผ่านการทวนสอบจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกจาก อบก.

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	1,070.29	345,771.50	387,327.87
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	807.11	1,039.11	1,121.12
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	263.18	268.07	209.10
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 3 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	N/A	344,464.32	385,997.65

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อรายได้รวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / รายได้พันบาท) ^(*)	0.000862	0.260718	0.304623
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อจำนวนพนักงานรวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน)	4.35	1,440.71	1,561.81

คำอธิบายเพิ่มเติม: ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการการลดหรือการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	N/A	N/A	0.00

ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลผลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (“as is” basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบในความเสียหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกระดับ

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท ชาญ เอ็นจิเนียริ่ง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : HARN
Market : mai กลุ่มอุตสาหกรรม : สินค้าอุตสาหกรรม หมวดธุรกิจ : SECTOR 0

สิทธิมนุษยชน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : มี
แนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : สิทธิของพนักงาน, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า

HARN ในฐานะบริษัทที่ให้บริการทางวิศวกรรมด้านระบบดับเพลิง ปรับอากาศ สุขาภิบาล ทำความเย็น การพิมพ์ดิจิทัล และการพิมพ์ 3 มิติชีวภาพ มีพันธกิจในการดำรงไว้ซึ่งการเป็นองค์กรที่ดีต่อสังคม ผ่านการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ โดยใช้ศักยภาพของบุคลากร เทคโนโลยี และความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม ชุมชน และประเทศชาติ ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ชุมชน และสังคม รวมถึงการส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นของการดำเนินธุรกิจ

โดย HARN ได้พิจารณาให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการ ความคาดหวัง และข้อกังวลของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจ สร้างคุณค่าร่วมระหว่างองค์กรและสังคมชุมชนอย่างสมดุล ตลอดจนนำไปสู่ความยั่งยืนร่วมกันต่อไปในอนาคต เพื่อสร้างภาพลักษณ์และผลลัพธ์ที่ดีทางสังคมแบบองค์รวม โดยมีนโยบายและแนวปฏิบัติ 5 ประการ ได้แก่

1. การเคารพสิทธิมนุษยชน
2. การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
3. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพพนักงานให้มีขีดความสามารถ สนับสนุนวัฒนธรรม และค่านิยมของ HARN สอดคล้องกับเป้าหมาย กลยุทธ์

และทิศทาง การขยายตัวของ HARN

4. ผู้บริหารทุกคนมีหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายและแนวทางการบริหารงานของ HARN
5. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/SO04_การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม-TH.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ : ไม่มี
และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน : มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2553) ของกระทรวงแรงงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสังคมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสังคมอื่น ๆ

1.การเคารพสิทธิมนุษยชน

HARN ยึดมั่นต่อหลักการขององค์กรสากลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด สนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน มีการ

กำหนดนโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชนบรรจุไว้ในนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เปิดเผยแพร่บนเว็บไซต์ www.harn.co.th โดยดำเนินงานตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดในทุกกระบวนการดำเนินงานและตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ ตามเป้าหมายร้อยละ 100 ของกิจกรรมทางธุรกิจ ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการที่คำนึงถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน อาทิ ความมั่นคงปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานและผู้รับเหมา สิทธิแรงงาน สภาพการทำงาน ของคู่ค้า มาตรฐานการเป็นอยู่ของชุมชน/พนักงาน เพื่อควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ระดับที่ยอมรับได้ โดยมีการติดตามการดำเนินงานตามแผนเป็นประจำทุกไตรมาส รายงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบและให้ข้อคิดเห็น เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผลที่กำหนด จากการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ในปี 2567 **ไม่มี**ข้อร้องเรียนและไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการดำเนินงานธุรกิจ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีการปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและความเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเชื่อทางการเมือง หรือความเชื่อในทางอื่นใด ขาดพันธุหรือพันพทางสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่นใด อันเป็นพื้นฐานการอยู่ร่วมกันในสังคม
- สนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชน โดยหมั่นตรวจสอบดูแลให้ธุรกิจของตนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น ไม่สนับสนุนการบังคับใช้แรงงานต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก หรือเรื่องอื่นๆ ที่แสดงถึงการไม่เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน หรือไม่อยู่บนมาตรฐานสากลเกี่ยวกับหลักการด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค
- เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งครอบคลุมถึงการมีอิสระในการให้ความเห็นโดยปราศจากการแทรกแซง การได้รับข้อมูลหรือความคิดเห็นผ่านสื่อต่างๆ รวมทั้งจัดให้มีช่องทางการสื่อสารเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเสรี
- เผ่าเรขการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร และส่งเสริมให้บริษัทย่อย คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากล
- คุ้มครองสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับความเสียหายจากการละเมิดสิทธิอันเกิดจากการดำเนินธุรกิจ โดยพิจารณาชดเชยค่าเสียหายไม่ต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายกำหนด
- ผู้บริหารและพนักงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงส่งเสริมสิทธิของบุคคลในทุกๆ ที่ที่ HARN หรือบริษัทย่อยดำเนินธุรกิจ และเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจมิได้มีส่วนร่วมกระทำ หรือลดเว้นการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

2. การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

HARN มุ่งมั่นในการขับเคลื่อนธุรกิจโดยคำนึงถึงจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในการดำเนินธุรกิจ โดยกำหนดเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ เปิดเผยแพร่บนเว็บไซต์ www.harn.co.th ได้ดำเนินงานและตรวจสอบอย่างเคร่งครัด ตามเป้าหมายร้อยละ 100 ของกิจกรรมทางธุรกิจ ทั้งนี้ ในปี 2567 **ไม่มี**ข้อพิพาท **ไม่มี**การฝ่าฝืนกฎหมายด้านแรงงานผู้บริโภค การจ้างงาน การแข่งขันทางการค้า สิ่งแวดล้อม รวมถึง**ไม่มี**การประท้วงหรือนัดหยุดงานแต่ประการใด โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- ปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างเคร่งครัด
- จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย อาชีวอนามัยที่ดีให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน
- ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพ ให้ความเคารพต่อความเป็นปัจเจกชน และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
- โฟกัสตอบแทน/ค่าจ้างที่เป็นธรรมต่อพนักงาน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบ สภาวะทางเศรษฐกิจ อัตราค่าจ้างแรงงานในปัจจุบัน
- การพิจารณาการแต่งตั้งและการโยกย้าย รวมทั้งการให้รางวัล และการลงโทษ กระทำด้วยความเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของพนักงานเป็นเกณฑ์ ไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมให้โอกาสแก่ทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม
- ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างเท่าเทียม ให้โอกาสอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยยึดหลักจรรยาบรรณ
- หลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน หรือคุกคาม และสร้างความกดดันต่อสภาพจิตใจของพนักงาน
- เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีสิทธิแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค
- พิจารณาความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียน และดำเนินการตามลำดับขั้นตอนข้อเท็จจริงโดยทันที ตามระเบียบและกระบวนการที่กำหนด

3. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพพนักงาน

HARN มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และเตรียมความพร้อมรองรับกับการแข่งขันทางธุรกิจ โดยส่งเสริมให้พนักงานและพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้สอดคล้องกับทิศทางทางเติบโตขององค์กร โดยการจัดให้มีการอบรมทั้งภายในและภายนอก รวมถึงเดินทางไปอบรม และดูงานในต่างประเทศ เพื่อเสริมทักษะงานตามความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละระดับ นอกจากนี้ HARN ยังได้ติดตามวัดผลในการนำความรู้ที่ได้รับนั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตลอดจนการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีสร้างการเติบโตร่วมกันภายในองค์กร

HARN ได้กำหนดค่านิยม POSITIVE เพื่อสร้างพฤติกรรมและวิธีการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่หล่อหลอมให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เป็นบุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคมภายนอก

HARN จึงมุ่งมั่นที่จะเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาบุคลากรนับตั้งแต่วันที่พนักงานได้เข้ามาทำงานที่ HARN โดยจัดให้มีการฝึกอบรมด้านความรู้ และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นให้สามารถปฏิบัติงานได้ พร้อมทั้งเสริมสร้างแนวคิดและทัศนคติที่ดี เสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานและพัฒนาศักยภาพ ด้วยการจัดทำแผนระยะยาว พร้อมทั้งมีการสื่อสารให้ทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ ส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเอง และนำไปต่อยอดสร้างมูลค่าทางธุรกิจได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยในปี 2567 ได้มีการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพภายในบริษัท ดังนี้

1) การเสริมสร้างขีดความสามารถหลักขององค์กร

- 1.1) หลักสูตร HARN NEW GEN
- 1.2) หลักสูตรการบริหารจัดการความเสี่ยงภายในองค์กร
- 1.3) หลักสูตรการเป็นผู้ตรวจติดตามภายในมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001:2015 Internal Auditor)
- 1.4) หลักสูตร Intro Generative AI

1.5) หลักสูตร Growth Mindset เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

2) การขายและบริการ

2.1) หลักสูตรนักขายมืออาชีพ (Sales Pro)

2.2) ความรู้เกี่ยวกับสินค้าระบบป้องกันอัคคีภัยและระบบปรับอากาศ HVAC ของ Victaulic

2.3) ความรู้เกี่ยวกับสินค้าและเทคนิคการใช้งานสินค้าของ Yeacode

3) โครงการพัฒนาศักยภาพการสอนภายในองค์กร (Train the Trainer)

3.1) หลักสูตรการใช้งานโปรแกรม Microsoft Excel เพื่อการสรุปข้อมูลและจัดทำรายงาน

3.2) หลักสูตรความรู้ด้านกระบวนการจัดซื้อผ่านระบบ SAP ของบริษัท

3.3) หลักสูตรความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์แก๊สวัดแรงดันและเทอร์โมมิเตอร์ของ Weiss

3.4) หลักสูตรข้อกำหนดระบบบริหารคุณภาพ (ISO 9001:2015)

3.5) หลักสูตร How do you improve your English email writing skills?

4) สรุปการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

จำนวนพนักงานทั้งหมด 248 คน มีจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 25.72 ชั่วโมงต่อคนต่อปี จากเป้าที่กำหนดไว้ 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

4. การบริหารทรัพยากรบุคคล

1) ด้านการวางแผนกำลังคนและการจ้างงาน

HARN มีนโยบายการจ้างงานที่มุ่งเน้นการให้ความเท่าเทียมไม่จำกัดหรือกีดกันในเรื่องของเพศ เชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ประสบการณ์ และความสามารถ ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ตามที่กำหนดไว้ในจริยธรรมทางธุรกิจให้เป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม กับผู้สมัครที่เป็นพนักงานภายใน และผู้สมัครภายนอก ในปี 2567 HARN มีพนักงานทั้งหมด 248 คน โดยมีช่วงอายุ เพศ ระดับการศึกษา และลักษณะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย และยังคงรักษาอัตราพนักงานต่อกำลังคนตามแผน คิดเป็นร้อยละ 95.75 มีอัตราพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ คิดเป็นร้อยละ 15.55

ทั้งนี้ HARN มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และเห็นถึงความสำคัญ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เพื่อสนับสนุนให้คนพิการมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ในปี 2567 HARN ได้ดำเนินการตามกฎหมายจ้างคนพิการ โดยการส่งเสริมอาชีพตามมาตรา 35 (จัดให้สัมปทาน) จำนวนทั้งหมด 2 คน สำหรับจัดกิจกรรมบริการนวดผ่อนคลายให้กับพนักงานคิดเป็นมูลค่ารวมทั้งสิ้น 239,440 บาท

2) ขอฟีฟาทด้านแรงงาน -ไม่มี-

3) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงาน

HARN มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมรวมถึงสร้างความมั่นคงในสายอาชีพและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นธรรม และจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ สำหรับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด ตามแนวปฏิบัติดังนี้

- จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมให้คำปรึกษา และเสนอแนะด้านการจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กร ผ่านช่องทางการสื่อสารที่กำหนด

- เข้าร่วมโครงการสำรวจค่าจ้างและ HR Benchmark 2021/2023 เพื่อทบทวนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้เป็นที่ดึงดูดคนที่มีความสามารถเข้าสู่ HARN รวมถึงใส่ใจและรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับ HARN รวมถึงรักษาค่านทุนของ HARN ให้เหมาะสม นอกจากเงินเดือนที่พนักงานได้รับแล้ว HARN ยังได้จัดให้มีสวัสดิการผลประโยชน์อื่นในรูปแบบต่างๆ อย่างเป็นธรรมและเหมาะสมให้แก่พนักงานอีกด้วย

4) ด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

HARN ตระหนักถึงความปลอดภัยในชีวิต สุขภาพอนามัยในการทำงานของพนักงาน ผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดนโยบายและระบบการจัดการที่สนับสนุนให้ปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยตามมาตรฐานสากล ตาม พรบ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 อย่างเคร่งครัด รวมถึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย เพื่อทำหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตามสถานการณ์ และรายงานผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม เป็นไปตามนโยบายความปลอดภัย รวมถึงประเมินความเสี่ยงและกำหนดแผนการดำเนินงาน มาตรการป้องกันประเด็นความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในปี 2567 HARN ทบทวนคู่มือความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ระเบียบการปฏิบัติงาน รวมถึงวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยและใช้ในการอบรมพนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากความมุ่งมั่นดำเนินงานตามแนวทางการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมา

4.1) สถิติการเกิดอุบัติเหตุ/อัตราการหยุดงาน/อัตราการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน

ในปี 2567 พนักงานและผู้รับเหมาของ HARN **ไม่มี**อุบัติเหตุหรือหยุดงานหรือการเจ็บป่วยจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LTFR)

4.2) การจัดการรวมและฝึกซ้อมพื้นฐานการดับเพลิงเบื้องต้น

การอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานช่างเทคนิคและผู้รับเหมาก่อสร้าง

มีการอบรมให้ความรู้และชี้แจงนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องให้กับพนักงานช่างเทคนิคและผู้รับเหมาที่อยู่ประจำไซต์งานโครงการก่อสร้างของลูกค้า เพื่อให้เข้าใจหลักการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และสามารถนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน เพื่อลดความเสี่ยงและการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

การอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานใหม่

มีการอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานใหม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมของ HARN รวมถึงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อกำหนด อีกทั้งให้พนักงานทราบถึงความเสี่ยงและอันตรายในการทำงานที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน ในปี 2567 มีการอบรมให้พนักงานใหม่ทั้งหมด 49 คน พนักงานมีจำนวนชั่วโมงอบรม 6 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ผลการทดสอบหลังการอบรมเฉลี่ยร้อยละ 90

การอบรมหลักสูตรการดับเพลิงขั้นต้นและอพยพหนีไฟ

ด้วยความใส่ใจที่ต้องการให้พนักงานมีความรู้และทักษะในการดับเพลิงขั้นต้น สามารถรับมือกับเหตุเพลิงไหม้ที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการอพยพหนีไฟที่ถูกต้องและปลอดภัย โดยในวันที่ 6 สิงหาคม 2567 HARN ได้จัดให้มีการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปีให้กับพนักงานและผู้เข้าที่สำนักงานใหญ่ของ HARN จำนวน 246 คน แบ่งเป็นพนักงานชาย 144 คน และพนักงานหญิง 102 คน ตลอดจนมีการจำลองเหตุการณ์เกิดเพลิงไหม้ และวางแผน

กำหนดผู้รับผิดชอบหน้าที่ก่อนเกิดภัย ขณะเกิดภัย และหลังเกิดภัยอย่างชัดเจน เพื่อให้ควบคุมและบรรเทาสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิทยากรจากหน่วยงานฝึกอบรม สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้ใช้เวลาในการฝึกอบรม 4 นาที 15 วินาที ซึ่งเป็นระยะเวลาตามเกณฑ์กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ.2555

การตรวจสอบความปลอดภัยในพื้นที่ปฏิบัติงาน

มีการดำเนินการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในพื้นที่สำนักงานใหญ่และคลังสินค้าตามแผนงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้อย่างมั่นใจว่าพนักงานมีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยสอดคล้องกับกฎหมาย รวมถึงมีการเผยแพร่ข้อมูลด้านความปลอดภัยต่างๆ ผ่านอีเมล, LINE Official, Intranet และ Digital Signage ไปยังผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

4.3) การตรวจสอบสุขภาพประจำปี

เพื่อเป็นการป้องกันและรักษาสุขภาพกายของพนักงานให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน HARN จึงได้จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพและการตรวจตามปัจจัยเสี่ยงตามลักษณะงาน โดยคัดเลือกสถานพยาบาลที่มีมาตรฐานเพื่อทำการตรวจสอบสุขภาพให้กับพนักงานเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567 ซึ่งมีพนักงานที่เข้าเกณฑ์รับการตรวจสอบสุขภาพจำนวนทั้งหมด 234 คน ได้เข้ารับการตรวจจริง 232 คน คิดเป็นร้อยละ 99

5) ด้านการบริหารแรงงานสัมพันธ์

HARN มีนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม เคารพสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในการรวมกลุ่ม ทั้งยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับทราบนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงเข้าใจในเป้าหมายทิศทางเดียวกัน โดย HARN จัดให้มีช่องทางสื่อสารกับพนักงานผ่านทาง LINE Official Account, อีเมล และ Digital Signage อีกทั้งมีช่องทางให้พนักงานสามารถร้องเรียนหรือเสนอแนะเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และไม่ทำให้เกิดความเดือดร้อนใดๆ กับพนักงาน หรือองค์กร นอกจากนี้ HARN ได้จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งเป็นผู้แทนของพนักงานเพื่อร่วมเสนอความคิดเห็นต่างๆ เพื่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมต่อพนักงานและองค์กร

ในปี 2567 HARN ยังคงมีนโยบายส่งเสริมการสื่อสารและสร้างความสุขในการทำงานให้พนักงาน ผ่านกิจกรรมต่างๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และสนับสนุนการเติบโตของพนักงานทุกช่วงเวลา ให้ครอบคลุมทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะช่วยเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรง สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน

- 5.1) สืบสานประเพณีสงกรานต์และทำบุญบริษัทประจำปี เพื่อสืบสานวัฒนธรรมของไทย ให้กำลังใจและสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
- 5.2) กิจกรรมสุขทรรษา (Happy Friday) ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานให้เกิดขึ้นนอกเหนือจากเวลาการทำงาน
- 5.3) ท่องเที่ยวประจำปี เพื่อให้พนักงานได้สนุกสนานและผ่อนคลายจากการทำงาน
- 5.4) HARN NO FAT ปีที่ 4 สร้างสุขภาพที่ดีของพนักงาน
- 5.5) การแข่งขันกีฬาประจำปี เชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร
- 5.6) งานเลี้ยงสังสรรค์ขึ้นปีใหม่ เสริมสร้างสัมพันธ์และความสามัคคีภายในหมู่คณะ
- 5.7) การร่วมแสดงความยินดีในงานสมรส รับขวัญบุตร และบ้านหลังแรก สนับสนุนการเติบโตของพนักงานในทุกช่วงเวลาความสำเร็จของชีวิต

5.8) การประชุมใหญ่พนักงานประจำปี วันที่ 8 มีนาคม 2567 เน้นย้ำถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เข้าใจเป้าหมายเดียวกัน

5.9) การสำรวจความผูกพัน ความสุข และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีพนักงานเข้าร่วมสำรวจ จำนวน 181 คน จากพนักงาน ทั้งหมด 245 คน คิดเป็นร้อยละ 73.88 ของพนักงาน โดยผลการสำรวจมีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 83.49 เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.23 เมื่อเทียบกับปี 2566 ที่มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 81.26 ซึ่งยังคงต่ำกว่าเป้าหมายซึ่งตั้งไว้ที่ร้อยละ 85 ทั้งนี้ HARN ได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลสำรวจ เพื่อกำหนดแผนงานและปรับปรุงการดำเนินงานที่เหมาะสม

5. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้ข้อมูลงานทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องสมบูรณ์ สามารถนำข้อมูลไปใช้งานด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ในปี 2567 HARN ยังคงใช้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ E-Business Plus เพื่อใช้ในการคำนวณเงินเดือน การขออนุมัติลาต่างๆ การขอลงเวลาว่างเวลา การเบิกสวัสดิการรักษาพยาบาล ตลอดจนการตรวจสอบข้อมูลค่าตอบแทนของพนักงาน ซึ่งพนักงานสามารถทำรายการได้ด้วยตนเอง (Self-Service) ได้ตลอดทุกที่ ทุกเวลา ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ลดภาระการตรวจสอบและจัดเก็บเอกสารในงานบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการให้ระบบงานประเมินผลการปฏิบัติงานแบบออนไลน์แทนกระดาษการลงทะเบียนเข้าร่วมประชุม/อบรม การทดสอบและวัดผลความรู้ในการฝึกอบรมที่สามารถดำเนินการผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

HARN ดูแลให้ฝ่ายจัดการจัดสรรทรัพยากรให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงผลกระทบและการพัฒนาทรัพยากรตลอดสายห่วงโซ่คุณค่า เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักได้อย่างยั่งยืน อีกทั้ง กำกับดูแลให้มีแผนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศระดับองค์กร ที่สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาครอบคลุมทุกมิติ ทั้งด้านการเพิ่มโอกาสทางธุรกิจและพัฒนารายการดำเนินงาน การบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ควบคู่ไปกับการมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เพื่อให้กิจการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของธุรกิจ

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	0	0	0

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิลูกค้า (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	0	0	0

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

ขอบเขตการเปิดเผยการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต : บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด : 3
จำนวนที่เปิดเผย : 3
ร้อยละการเปิดเผย (%) : 100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท : มี
แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัท : การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, แรงงานเด็ก, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน
ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา

HARN มุ่งมั่นในการขับเคลื่อนธุรกิจโดยคำนึงถึงจริยธรรมในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในการดำเนินธุรกิจ โดยกำหนดเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ เปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ www.harn.co.th โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างเคร่งครัด
2. ไม่สนับสนุนการบังคับใช้แรงงาน ตลอดจนการใช้แรงงานเด็ก
3. จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย อาชีวอนามัยที่ดีให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน
4. ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพ ให้ความเคารพต่อความเป็นปัจเจกชน และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
5. ให้ผลตอบแทน/ค่าจ้างที่เป็นธรรมต่อพนักงาน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบ สภาวะทางเศรษฐกิจ อัตราค่าจ้างแรงงานในปัจจุบัน
6. การพิจารณาการแต่งตั้งและการโยกย้าย รวมทั้งการให้รางวัล และการลงโทษ กระทำด้วยความเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของพนักงานเป็นเกณฑ์ ไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมให้โอกาสแก่ทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม
7. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างเท่าเทียม ให้โอกาสอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยยึดหลักจรรยาบรรณ
8. หลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน หรือคุกคาม และสร้างความกดดันต่อสภาพจิตใจของพนักงาน
9. เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับมีสิทธิแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค
10. พิจารณาความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียน และดำเนินการตามลำดับขั้นตอนขอเท็จจริงโดยทันที ตามระเบียบและกระบวนการที่กำหนด

ลิงก์แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/SO04_การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม-TH.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการ : มี
พนักงานและแรงงานหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
<ul style="list-style-type: none">• การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม• การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน• การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน• แรงงานเด็ก• ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน• การไม่เลือกปฏิบัติ	ร้อยละ 100 ของกิจกรรมทางธุรกิจ	2566: ไม่มีข้อพิพาท ไม่มีการฝ่าฝืนกฎหมายด้านแรงงานผู้บริโภคร การจ้างงาน การแข่งขันทางการค้า สิ่งแวดล้อม รวมถึงไม่มีการประท้วงหรือนัดหยุดงานแต่ประการใด	2567: 100% ของกิจกรรมทางธุรกิจ ไม่มีข้อพิพาท ไม่มีการฝ่าฝืนกฎหมายด้านแรงงานผู้บริโภคร การจ้างงาน การแข่งขันทางการค้า สิ่งแวดล้อม รวมถึงไม่มีการประท้วงหรือนัดหยุดงานแต่ประการใด

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน : มี

ในปี 2567 ได้ดำเนินงานและตรวจสอบอย่างเคร่งครัด ตามเป้าหมายร้อยละ 100 ของกิจกรรมทางธุรกิจ ไม่มีข้อพิพาท ไม่มีการฝ่าฝืนกฎหมายด้านแรงงานผู้บริโภค การจ้างงาน การแข่งขันทางการค้า สิ่งแวดล้อม รวมถึงไม่มีการประท้วงหรือนัดหยุดงานแต่ประการใด

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

การจ้างงาน

	2565	2566	2567
การจ้างงานรวม (คน)	246	240	248
ร้อยละของจำนวนพนักงานต่อการจ้างงานรวม (%)	100.00	100.00	100.00
ร้อยละของจำนวนลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	0.00	0.00	0.00
พนักงานรวม (คน)	246	240	248
พนักงานชาย (คน)	149	143	145
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	60.57	59.58	58.47
พนักงานหญิง (คน)	97	97	103
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	39.43	40.42	41.53
ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	0	0	0
ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานชาย (คน)	0	0	0
ร้อยละของลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานชาย (%)	0.00	0.00	0.00
ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานหญิง (คน)	0	0	0
ร้อยละของลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานหญิง (%)	0.00	0.00	0.00

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	135	69	75
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	54.88	28.75	30.24
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน)	92	151	153
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%)	37.40	62.92	61.69
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน)	19	20	20
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%)	7.72	8.33	8.06

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี (คน)	79	42	41
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุต่ำกว่า 30 ปี (%)	53.02	29.37	28.28
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน)	58	89	92
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%)	38.93	62.24	63.45
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	12	12	12
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%)	8.05	8.39	8.28

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี (คน)	56	27	34
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุต่ำกว่า 30 ปี (%)	57.73	27.84	33.01
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน)	34	62	61
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%)	35.05	63.92	59.22
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	7	8	8
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%)	7.22	8.25	7.77

จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	208	200	202
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%)	84.55	83.33	81.45
จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน)	33	35	41
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%)	13.41	14.58	16.53
จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน)	5	5	5
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%)	2.03	2.08	2.02

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน)	123	117	116
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%)	82.55	81.82	80.00

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน)	22	22	25
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร (%)	14.77	15.38	17.24
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง (คน)	4	4	4
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย (%)	2.68	2.80	2.76

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน)	85	83	86
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%)	87.63	85.57	83.50
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน)	11	13	16
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%)	11.34	13.40	15.53
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน)	1	1	1
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%)	1.03	1.03	0.97

จำนวนพนักงาน จำแนกตามสายงานในรอบปีที่ผ่านมา

แผนก / สายงาน / หน่วยงาน / กลุ่มธุรกิจ	จำนวนพนักงาน (คน)
ผู้บริหารระดับสูง	5
สายงานบริหาร	3
สายงานขายงานโครงการ	38
สายงานขายระบบดับเพลิงและความปลอดภัย	26
สายงานขายปิโตรเคมี	5
สายงานขายระบบทำความเย็น	15
สายงานสนับสนุนวิศวกรรม	8
สายงานขายระบบการพิมพ์ดิจิทัล	29
สายงานบริการ	30
สายงานขายสินค้าพิเศษ	9
สายงานปฏิบัติการ	44
สายงานการเงิน	36
จำนวนพนักงานรวม	248

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ : ไม่มี
 ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

การจ้างงานผู้พิการ

	2565	2566	2567
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	0	2	2
ร้อยละของการจ้างงานผู้พิการรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	0.00	0.83	0.81
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	0	0	0
พนักงานผู้พิการชาย (คน)	0	0	0
พนักงานผู้พิการหญิง (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้พิการรวมต่อพนักงานรวม (%)	0.00	0.00	0.00
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	0	2	2
ร้อยละของลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวมต่อลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานรวม (%)	0.00	0.00	0.00
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	มี	ไม่มี	ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	149,713,720.31	161,141,571.00	170,151,100.00
ค่าตอบแทน พนักงานชาย (บาท)	95,300,890.00	100,219,001.00	101,974,350.00
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานชาย (%)	63.66	62.19	59.93
ค่าตอบแทน พนักงานหญิง (บาท)	54,412,830.31	60,922,570.00	68,176,750.00
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (%)	36.34	37.81	40.07
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	608,592.36	671,423.21	686,093.15
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานชาย (บาท / คน)	639,603.29	700,832.17	703,271.38
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (บาท / คน)	560,957.01	628,067.73	661,910.19
อัตราส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ยระหว่างพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	0.88	0.90	0.94

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : มี

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

นอกจากนี้ HARN ได้เปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับตนเอง และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของแต่ละบุคคล ปีละไม่เกิน 4 ครั้ง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมในส่วนของพนักงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานสามารถวางแผนการเงินของตนเองได้ และมีเงินออมที่เพียงพอหลังเกษียณอายุ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (PVD)

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	238	233	225
สัดส่วนพนักงานที่เป็นสมาชิก PVD (%)	96.75	97.08	90.73
จำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (บาท)	4,566,559.00	4,762,463.00	4,976,433.00
ร้อยละของจำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อค่าตอบแทนรวมของพนักงานรวม (%)	3.05	2.96	2.92

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2565	2566	2567
แผนการพัฒนาพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน	มี	มี	มี
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง / คน / ปี)	12.66	26.52	25.72
ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน (บาท)	246,959.00	1,031,586.00	665,905.00
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.000219	0.000873	0.000575
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.000199	0.000778	0.000524

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำนวนชั่วโมงการทำงาน

	2565	2566	2567
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวม (ชั่วโมง)	481,893.00	470,610.00	491,478.00
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงานรวม (ชั่วโมง)	481,893.00	470,610.00	491,478.00
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงาน (ชั่วโมง)	0.00	0.00	0.00

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

	2565	2566	2567
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	0	2	0

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน)	0	2	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%)	0.00	0.83	0.00
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (%)	0.00	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน ^(*))	0.00	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 200,000 ชั่วโมงการทำงาน ^(**))	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป

^(**) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน

	2565	2566	2567
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	28	28	38
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	18	16	22
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	10	12	16
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	11.38	11.67	15.32
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	7.32	6.67	8.87
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	4.07	5.00	6.45
	2565	2566	2567
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	มี	มี	มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี

รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

- นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : มี
- แนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล, การนำข้อมูลไปใช้หรือเปิดเผย, สิทธิเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล, การเก็บรักษาและระยะเวลาจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรการที่บริษัทกำหนดกรณีมีบุคคลที่สามจะนำข้อมูลของลูกค้าไปใช้, มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : <https://www.harn.co.th/pdpolicy/>

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ

- นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : มี
- แนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : การสื่อสารการตลาดบนพื้นฐานการเคารพกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงสิทธิของผู้บริโภค, การไม่สนับสนุนโฆษณาหรือกิจกรรมส่งเสริมการขายที่สนับสนุนให้มีการกระทำความผิดต่อกฎหมายหรือศีลธรรม
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CC01-จรรยาบรรณธุรกิจ.pdf>

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : มี
- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : การไม่กล่าวอ้างหรือสื่อสารการตลาดที่เกินจริง ไม่ถูกต้อง และบิดเบือน, การติดฉลากสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่แสดงถึงรายละเอียดที่จำเป็นตามกฎหมายกำหนด, การสื่อสารการตลาดอย่างเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเด็ก หรือเยาวชนที่อายุต่ำกว่า 12 ปี, การสื่อสารการตลาดอย่างเหมาะสมผ่านช่องทางดิจิทัล
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CC01-จรรยาบรรณธุรกิจ.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

- แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : มี
- แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า, การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า/ผู้บริโภค, การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

1) การเก็บรักษาข้อมูลความลับของลูกค้า

HARN ให้ความสำคัญในการเคารพสิทธิและมุ่งมั่นที่จะคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าที่ได้ทำการจัดเก็บ รวบรวม นำไปใช้ และเปิดเผย เพื่อใช้ในการนำเสนอสินค้าและบริการให้ตรงตามความต้องการและเหมาะสม ภายใต้คำประกาศคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Notice) เพื่อแสดงความโปร่งใสในการดำเนินงาน ซึ่งมีนโยบาย แนวปฏิบัติ และกรอบการดำเนินงานสอดคล้องกับ พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ผ่านทางเว็บไซต์ www.harn.co.th ครอบคลุมรายละเอียดดังนี้

- ข้อมูลส่วนบุคคลที่ HARN เก็บรวบรวม
- วัตถุประสงค์การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล
- การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน
- ระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล
- สิทธิของท่านในฐานะเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล
- ช่องทางติดต่อ HARN และเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- การทบทวนนโยบายความเป็นส่วนตัว

โดยมีเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (DPO) ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า เพื่อปกป้องข้อมูลอันเป็นความลับไม่ให้

รั่วไหลออกไปสู่บุคคลภายนอก ซึ่งความลับของข้อมูลจะถูกแบ่งออกเป็นระดับชั้นตามความสำคัญและอยู่ในกรอบตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น โดย HARN จัดให้มีช่องทางร้องเรียนเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าย่านทางเว็บไซต์ www.harn.co.th ได้ หากลูกค้ารายใดมีข้อร้องเรียน HARN จะทำการตรวจสอบข้อเท็จจริง พิจารณาคำแนะนำการแก้ไขปัญหา ให้ความสำคัญหรือข้อเสนอแนะ ระบุมาตรการเพื่อแก้ไข พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาในการตรวจสอบที่เหมาะสมกับประเด็นปัญหาและวิธีการแก้ไขร่วมกันกับผู้เกี่ยวข้อง กรณีเกิดความเสียหายเป็นตัวเงินจะชดเชยความเสียหายตามความร้ายแรงของปัญหานั้น หรืออาจลงโทษตามกฎหมายตามแต่กรณี

2) ความรับผิดชอบต่อลูกค้า/ผู้บริโภค

HARN มุ่งมั่นที่จะจำหน่ายสินค้าให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล พัฒนาการให้บริการเป็นตามความคาดหวังและความพึงพอใจของลูกค้า ยึดมั่นจรรยาบรรณธุรกิจในการปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ โดยมุ่งดำเนินธุรกิจคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของลูกค้าภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาความรับผิดชอบต่อลูกค้า เน้นความสำคัญในการพัฒนาสินค้า บริการ และโซลูชันต่างๆ นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการการขาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งมอบผลิตภัณฑ์และการบริการให้ลูกค้าได้ตามเป้าหมาย รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อเฝ้าระวังปัญหาและอุปสรรคที่จะอาจเกิดขึ้น เพื่อให้กระบวนการวางแผนการขายและการจัดส่งผลิตภัณฑ์สอดคล้องและตรงตามความต้องการของลูกค้า และปรับตัวสู่ธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สร้างการมีส่วนร่วมกับลูกค้าผ่านเฟซบุ๊ก, เว็บไซต์, Line Official Account และการจัดสัมมนา โดยลูกค้าสามารถเข้าถึงข้อมูล แลกเปลี่ยนข้อมูลได้ผ่านระบบดิจิทัลอย่างปลอดภัย

พร้อมทั้ง ให้ความสำคัญกับการสื่อสารการตลาดบนพื้นฐานการเคารพกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง คำนึงถึงสิทธิของผู้บริโภค ไม่สนับสนุนโฆษณาหรือกิจกรรมส่งเสริมการขายที่สนับสนุนให้มีการกระทำความผิดต่อกฎหมายหรือศีลธรรม รวมถึงไม่กล่าวอ้างหรือสื่อสารการตลาดที่เกินจริง ไม่ถูกต้อง และบิดเบือน การตีตลาดผลิตภัณฑ์ที่แสดงถึงรายละเอียดที่จำเป็นตามกฎหมายกำหนด การสื่อสารการตลาดอย่างเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเด็กหรือเยาวชนที่อายุต่ำกว่า 12 ปี และการสื่อสารการตลาดอย่างเหมาะสมผ่านช่องทางดิจิทัล โดยกำหนดเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ เผยไว้บนเว็บไซต์ www.harn.co.th

นอกจากนี้ ยังมุ่งมั่นการปรับปรุงระบบบริหารจัดการตามมาตรฐาน ISO 9001:2015 อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนพัฒนาความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องของพนักงานและผู้เกี่ยวข้องในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าสินค้าและบริการที่ส่งมอบให้แก่ลูกค้าจะมีความปลอดภัยและเชื่อถือได้ รวมถึงกำหนดให้มีหน่วยงานทำหน้าที่ตรวจสอบมาตรฐานคุณภาพสินค้าเป็นประจำทุกเดือน และมีหน่วยงานตรวจสอบระบบการปฏิบัติงาน การบริการกระบวนการในการรับฟังข้อเสนอแนะ ขอร้องเรียน สอดคล้องตามนโยบาย ประกาศ และระเบียบการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี โดยจะนำข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียนไปพิจารณาปรับปรุงและดำเนินการแก้ไขอย่างรวดเร็วภายในเวลาที่สมควร

3) มาตรฐานผลิตภัณฑ์ที่จำหน่าย

HARN ให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานของสินค้าที่จัดจำหน่าย เพื่อให้ลูกค้ามั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัยของสินค้า ว่าเป็นไปตามข้อกำหนดที่ได้ตกลงไว้ โดยสินค้าที่ HARN จัดจำหน่ายส่วนใหญ่ผ่านการรับรองมาตรฐาน UL (Underwriters Laboratories) และ/หรือมาตรฐาน FM (Factory Mutual) และ/หรือมาตรฐาน BS (British Standard) และ/หรือมาตรฐาน TIS (Thai Industrial Standards) และ/หรือมาตรฐาน EN (European Standard) และ/หรือมาตรฐาน Vds สำหรับสินค้าว่าจ้างผลิตภายใต้แบรนด์ของ HARN จะผลิตภายใต้มาตรฐาน BS หรือ ASTM International รวมทั้งระบบงานทุกระบบของ HARN ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9001: 2015

4) การรับประกันสินค้า

HARN รับประกันความเสียหายหรือชำรุดของสินค้า ตามเงื่อนไขการรับประกันสินค้าที่ HARN จำหน่ายหรือติดตั้งให้แก่ลูกค้าเป็นระยะเวลา 6 เดือน ถึง 1 ปี สำหรับสินค้าประเภทเครื่อง และอะไหล่ตามลำดับ ซึ่งสินค้าของ HARN ได้รับการรับประกันมาจากผู้ผลิตสินค้าอีกทอดหนึ่งเป็นระยะเวลาใกล้เคียงกัน

สำหรับงานโครงการ ภายหลังจากติดตั้งแล้วเสร็จ HARN มีการรับประกันผลงานหลังติดตั้ง โดยรับประกันสินค้าที่จำหน่ายตามเงื่อนไขการรับประกันเป็นเวลา 1 ปี ซึ่งผู้ผลิตสินค้านี้มีการรับประกันสินค้าที่จำหน่ายให้แก่ HARN อย่างน้อย 1 ปี เช่นเดียวกัน และอาจพิจารณาซื้อการรับประกันจากผู้ขายเพิ่มกรณีลูกค้าต้องการรับประกันสินค้าที่ยาวขึ้น

5) แผนบริหารความสัมพันธ์ต่อลูกค้า

HARN ตระหนักถึงความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญ จึงได้นำมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO 9001: 2015 เข้ามาใช้ในองค์กร โดยได้กำหนดนโยบายคุณภาพไว้ว่า “เราจะสร้างความประทับใจให้ลูกค้า ด้วยบริการที่รวดเร็ว เน้นสินค้าคุณภาพ พร้อมพัฒนาบุคลากร ด้วยการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง” เพื่อรักษาความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อสินค้าและบริการ โดยมีการสื่อสารหลักการดังกล่าวไปยังทุกหน่วยธุรกิจ รวมทั้งยังมุ่งเน้นการบริหารความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าผ่านการจัดการกิจกรรมทางตลาดต่างๆ อาทิเช่น การเข้าเยี่ยมพบลูกค้าต่อเนื่อง การจัดการกิจกรรมส่งเสริมการตลาด การสำรวจความพึงพอใจลูกค้าอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสินค้าและบริการ ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจ สร้างความเป็นพันธมิตรที่ดีกับลูกค้า โดย HARN มุ่งหวังให้ลูกค้าเกิดความภักดี กลับมาซื้อสินค้าและบริการซ้ำ เป็นลูกค้าในระยะยาว

นอกจากนี้ ได้บริหารจัดการการรับข้อร้องเรียนของลูกค้าอย่างเป็นระบบและครบวงจร ผ่านช่องทางเว็บไซต์ www.harn.co.th เพื่อบริหารจัดการข้อร้องเรียน ติดตามผล และรายงานผลการแก้ไขข้อร้องเรียนจากลูกค้าในทุกหน่วยธุรกิจ รวมถึงจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจต่อผลิตภัณฑ์และบริการของ HARN ที่ส่งมอบให้กับลูกค้า เพื่อการปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์ การบริการ และกระบวนการทำงานภายในอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญช่วยให้มีความเข้าใจในความต้องการของลูกค้ามากยิ่งขึ้น

ลิงก์แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/SO05_การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติเศรษฐกิจ
-TH.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
<ul style="list-style-type: none">การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้าการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า/ผู้บริโภคการพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	มากกว่าร้อยละ 90	2566: ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าประจำปี	2567: ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าประจำปี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

ในปี 2567 ฝ่ายบริหารระบบคุณภาพทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการให้บริการ การร้องเรียน การปฏิบัติตามระเบียบ รวมถึงจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจส่งมอบให้กับลูกค้าช่วงเดือนตุลาคม 2567 โดยสัดส่วนข้อร้องเรียนจากลูกค้าที่ได้รับการแก้ไขในระยะเวลาอันเหมาะสมคิดเป็นร้อยละ 100 โดยผลสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าประจำปี 2567 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 94.14 เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.64 เมื่อเทียบกับปี 2566 และสูงกว่าเป้าหมายร้อยละ 4.14 ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90

จากผลสำรวจความพึงพอใจ HARN ยังคงรักษาระดับความพึงพอใจของลูกค้าไว้ได้ระดับสูง โดยมีการปรับปรุงคุณภาพสินค้าและการให้บริการเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารและบริการหลังการขายให้กับลูกค้า และส่งข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ทางธุรกิจให้กับลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนนำผลสำรวจสื่อสารไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาทั้งด้านสินค้าด้านการให้บริการ ด้านการทำงาน และยกระดับความพึงพอใจที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า อีกทั้ง ในปี 2567 HARN ได้ปฏิบัติตามกรอบการดำเนินงานสอดคล้องกับ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ไม่มีข้อร้องเรียนจากลูกค้าที่เกี่ยวกับการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า ไม่มีข้อร้องเรียนจากลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ผลิตภัณฑ์ และจากการตรวจสอบโดยสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ บริษัท เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด ในวันที่ 27-28 พฤศจิกายน 2567 ไม่มีข้อบกพร่องหลักที่ไม่สอดคล้องต่อกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ตาม HARN มุ่งมั่นและให้ความสำคัญในการบริหารความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า โดยเน้นกิจกรรมส่งเสริมการตลาด การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในสินค้าให้พนักงานที่เกี่ยวข้องกับการขายผ่านการอบรมอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงพัฒนาสินค้าใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งมอบสินค้าและบริการได้ตามความคาดหวังและเป็นหัวใจของลูกค้า

ความพึงพอใจของลูกค้า

	2565	2566	2567
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	มี	มี	มี

ช่องทางที่บริษัทรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค

ช่องทางการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค : มี

โทรศัพท์ : 023189744

โทรสาร : 023189744

อีเมล : dec@harn.co.th

เว็บไซต์บริษัท : www.harn.co.th

ที่อยู่ : 559 ซอยศูนย์วิจัย 4 ถนนพระราม 9 แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310

ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม :	มี
ลิงก์นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม :	https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/SO02_นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน-TH.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท :	มี
แผนการจัดการชุมชนและสังคมที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา :	การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ, การศึกษา, ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติ, กีฬาและสันทนาการ, อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต, การจัดการน้ำและสุขาภิบาล, การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

HARN ในฐานะบริษัทที่ให้บริการทางวิศวกรรมด้านระบบดับเพลิง ปรับอากาศ สุขาภิบาล ทำความเย็น การพิมพ์ดิจิทัล และการพิมพ์ 3 มิติชีวภาพ มีพันธกิจในการดำรงไว้ซึ่งการเป็นองค์กรที่ติดต่อสังคม ผ่านการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ โดยใช้ศักยภาพของบุคลากร เทคโนโลยี และความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม ชุมชน และประเทศชาติ ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ชุมชน และสังคม รวมถึงการส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาสเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นของการดำเนินธุรกิจ โดย HARN ได้พิจารณาให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับความต้องการ ความคาดหวัง และข้อกังวลของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจ สร้างคุณค่าร่วมระหว่างองค์กรและสังคมชุมชนอย่างสมดุล ตลอดจนนำไปสู่ความยั่งยืนร่วมกันต่อไปในอนาคต เพื่อสร้างภาพลักษณ์และผลลัพธ์ที่ดีทางสังคมแบบองค์รวม

ลิงก์แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท :	https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/SO04_การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม-TH.pdf
---	---

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ :	ไม่มี
--	-------

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม :	มี
--	----

1. การสนับสนุนความช่วยเหลือในรูปแบบการบริจาค

โครงการ HARN Give and Share EP.2

HARN เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมบริจาคสิ่งของเครื่องใช้อุปโภคบริโภคที่ไม่ได้ใช้งานแล้ว ส่งต่อให้กับโครงการเหลือ-ขอ เพื่อเปลี่ยนสิ่งของให้เป็นทุนการศึกษาให้แก่เด็กภายใต้การดูแลของมูลนิธิบ้านนกขมิ้น เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือสังคม พร้อมช่วยเสริมสร้างความสุขทางใจจากการเป็นผู้ให้ด้วยการบริจาคสิ่งของให้กับผู้ที่ด้อยโอกาส

โครงการจิตอาสาพาเจริญ

HARN ช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วมภาคเหนือ ณ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยมีตัวแทนผู้บริหารและพนักงาน เดินทางไปส่งมอบสิ่งของอุปโภคและบริโภคที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อน ตลอดจนมอบเงินช่วยเหลือให้กับโรงเรียนต่างๆ เพื่อร่วมฟื้นฟูอาคารเรียนให้สามารถกลับมาเปิดทำการเรียนการสอนได้ตามปกติ รวมยอดเงินสนับสนุนกิจกรรมทั้งหมด 87,811 บาท

โครงการประกันอาสาสูไฟป่า

HARN ร่วมบริจาคเงินเพื่อซื้อประกันชีวิตและอุบัติเหตุให้กับอาสาสมัครพิทักษ์อุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (อส.อส.) 20,000 คน ทั่วประเทศ ในโครงการ “ประกันกันอาสาสูไฟป่า” จัดโดย สภามหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงและเป็นขวัญกำลังใจให้กับอาสาสมัครที่เสียสละช่วยดับไฟป่า ซึ่งมีโอกาสบาดเจ็บ ทุพพลภาพ หรือจนถึงขั้นเสียชีวิต ส่งผลกระทบต่อครอบครัวของอาสาสมัครเหล่านี้ ซึ่งค่าใช้จ่ายเฉลี่ยเพื่อซื้อประกันเฉลี่ยคนละ 30 บาท ผลประโยชน์ของประกันในกรณีที่เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจะได้รับความคุ้มครองรายละ 100,000 บาท ทั้งนี้ HARN รวมทั้งผู้บริหารและพนักงานได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น จึงได้ร่วมกันบริจาคเงินเพื่อซื้อประกันชีวิตและอุบัติเหตุ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 42,299 บาท คิดเป็นจำนวนประกันชีวิตที่ซื้อได้ 1,410 คน คิดเป็นประมาณร้อยละ 7 ของจำนวนคนทั้งหมด

2. การมีส่วนร่วมในโครงการ SET Social Impact GYM

HARN ได้เข้าร่วม โครงการ SET Social Impact GYM 2024 ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาศักยภาพในการประกอบธุรกิจให้แก่ผู้ประกอบการเพื่อสังคม (Social Enterprise) ให้ดำเนินธุรกิจอย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ด้วยมุ่งหวังให้ผู้ประกอบการเพื่อสังคมมีส่วนร่วมในการดูแลและแก้ไขปัญหาสังคมครอบคลุมมิติต่างๆ ได้แก่ ด้านพัฒนาชุมชนและการเกษตร ด้านสุขภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม พร้อมขยายผลลัพธ์ทั้งทางธุรกิจและสังคมควบคู่กันได้อย่างยั่งยืน

ในปี 2567 นายวีรรัฐ สุขชัย ประธานกรรมการบริหาร ของ HARN ได้เข้าร่วมโครงการ SET Social Impact GYM 2024 เป็น “โค้ชจิตอาสา” ให้แก่ บริษัท ธีธัญมัย จำกัด ซึ่งเป็นธุรกิจเพื่อสังคมที่ทำงานและแก้ไขปัญหาด้านพัฒนาชุมชนและการเกษตร เป็นนักพัฒนาชุมชน พัฒนาพื้นที่ให้เป็นพื้นที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ สร้างสินค้าจากอัตลักษณ์ชุมชน และสร้างรายได้จากทรัพยากรท้องถิ่นให้เกิดมูลค่าเพิ่ม พัฒนาพื้นที่ให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างสมดุลให้ระบบนิเวศ

ตลอดระยะเวลาของการดำเนินโครงการฯ กว่า 9 สัปดาห์ ในช่วงเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2567 รวมทั้งหมด 34 ชั่วโมง “นายวีรรัฐ สุขชัย” ได้ให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะแบบเจาะลึกไม่เคลือบคลุม มุ่งเน้นที่สินค้าชาวอินทรีย์เป็นหลัก ให้ข้าวเป็นสินค้าที่สามารถทำรายได้หลัก โดยแนวทางการวางแผนการขาย มุ่งไปยังกลุ่มลูกค้าที่มีอำนาจซื้อ (Niche market) การสร้างโลโก้ การออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่แสดงถึงอัตลักษณ์และสภาพแวดล้อมของชุมชน มีการคำนวณต้นทุนโดยละเอียดเพื่อตั้งราคาขายที่เหมาะสม สามารถแข่งขันกับคู่แข่งในตลาดและสร้างความแตกต่างของธุรกิจจากสิ่งที่มีอยู่ รวมถึงการดูแลองค์กรและชุมชน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาและต่อยอดสินค้าที่มีอัตลักษณ์ชุมชนออกจำหน่ายเพื่อให้เกิดรายได้เพิ่มจากสินค้าหลัก ส่งเสริมให้ธุรกิจเกษตรกร และชุมชนมีอาชีพ มีรายได้ รวมถึงส่งผลให้เกิดการอนุรักษ์นักเรียนไทยที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ของชุมชนใน จ.บุรีรัมย์

3. การมีส่วนร่วมในการลดไฟฟ้าและรักษาพื้นที่สีเขียว

ดร. เจน ชาญณรงค์ กรรมการของ HARN ในฐานะประธานชมรมผู้รับพระราชทานทุนมูลนิธิอานันทมหิดล ใส่ใจและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต ตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับ PM2.5 จึงได้เริ่มศึกษาแนวทางในการลดไฟฟ้าโดยแก้ปัญหาปากท้องของชาวบ้าน เรียกว่า “บ้านก้อแซนด็อบก้อ” หมู่บ้านก้อ ตำบลก้อ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นหมู่บ้านหนึ่งที่ประสบปัญหาไฟฟ้ามากที่สุดในประเทศ ตลอด 24 ปีที่ผ่านมาพื้นที่อุทยานแม่ปิงที่ล้อมรอบบ้านก้อถูกไฟฟ้าสูงที่สุดถึงกว่า 22 ครั้ง คิดเป็นพื้นที่เผาไหม้ระหว่าง 110,000-275,000 ไร่ต่อปี โดยนักภาคประชาชนเข้าร่วมงานกับชาวบ้านและราชการในการแก้ปัญหาไฟฟ้าในพื้นที่ และความไม่เสมอภาค รวมถึงลดปัญหาปากท้อง ด้วยการบริหารทรัพยากรน้ำ ดิน ปลูกพืชทดแทน ปศุสัตว์และประมง การท่องเที่ยว การสร้างปัญญาความรู้

อีกทั้ง ได้จัดพัฒนา “ตามไฟ” ให้มีความสามารถในการระบุตำแหน่งจุดกำเนิดไฟฟ้าตั้งแต่เริ่มลุกไหม้และติดตามการลุกไหม้ต่อเนื่องจนสามารถระบุขอบเขตของไฟในแต่ละกองได้ เกิดเป็นแผนที่ไฟฟ้าของประเทศไทยในปี 2566 ได้เป็นครั้งแรก แผนที่ไฟพานี้จะมีประโยชน์มากในการอธิบายถึงแรงจูงใจในการเผาป่าในแต่ละพื้นที่ หากเข้าใจบริบทเหล่านี้แล้วย่อมจะหาหนทางในการแก้ไขถึงต้นตอของไฟฟ้าได้ต่อไป

โดยแอปพลิเคชัน “ตามไฟ” นี้เปิดให้ภาคประชาชนเข้าถึงและใช้วิเคราะห์ไฟป่าในพื้นที่ได้โดยไม่ค่าใช้จ่าย ตั้งแต่วันที่ 13 พฤศจิกายน 2564 ถึง 1 กุมภาพันธ์ 2568 มีผู้เข้าชมตามไฟแล้วจำนวนกว่า 173,538 คน หรือประมาณเดือนละ 6,000 คน

นอกจากนี้ จากการจัดทำโครงการพัฒนาการเลี้ยงโคเนื้อ ส่งผลให้ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ 20 มีรายได้เพิ่มขึ้นในครัวเรือน 78,000 บาทต่อปี และในปี 2567 จัดทำกรณีศึกษาโครงการพัฒนาน้ำบาดาล

ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (“as is” basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับจากการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบต่อความเสียหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกระณ

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริ่ง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : HARN
Market : mai กลุ่มอุตสาหกรรม : สินค้าอุตสาหกรรม หมวดธุรกิจ : SECTOR 0

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ : มี

HARN มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำการให้บริการทางวิศวกรรมในระบบบับเพลิง ระบบปรับอากาศ ระบบทำความเย็น ระบบการพิมพ์ดิจิทัล และระบบการพิมพ์ 3 มิติชีวภาพ รวมถึงการพัฒนาระบบ IoT ในสินค้าและโซลูชันที่ยั่งยืนอย่างครบวงจร ซึ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้า ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และสิ่งแวดล้อม ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจด้วยความสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ส่งเสริมให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นรากฐานที่สำคัญในการสร้างเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืน และสามารถปรับตัวภายใต้การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่างๆ

คณะกรรมการบริษัทของ HARN ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการ ตลอดจนจรรยาบรรณ จรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจ เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติมาตั้งแต่ปี 2556 โดยได้เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ www.ham.co.th ซึ่งมีการทบทวนหลักการและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.)

ทั้งนี้ HARN กำหนดให้การกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร โดยมีเป้าหมายที่จะดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน เติบโตอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมและเทคโนโลยี ควบคู่ไปกับการสร้างความร่วมมือทางธุรกิจบนพื้นฐานการดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาล มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้อย่างยั่งยืน

เพื่อเป็นค้ำประกันสัญญาและนำไปยึดถือเป็นกรอบในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ HARN ดังนี้

1. คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์สูงสุดของ HARN และยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี 5 ประการ (REACT) ในการดำเนินธุรกิจด้วยความเข้าใจ และเชื่อมั่นจนเป็นวัฒนธรรมที่ดีของบริษัท ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
2. คณะกรรมการบริษัทมีบทบาทสำคัญร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบาย และแผนงานที่สำคัญ รวมทั้งจัดโครงสร้างการบริหารที่สอดคล้องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นธรรมระหว่างคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และผู้ถือหุ้น และมีการวางแผนทางการบริหารจัดการ และการดำเนินธุรกิจที่มีความเหมาะสม รวมทั้งต้องดำเนินการเพื่อให้อุตสาหกรรมมีความก้าวหน้าและมีการเติบโตอย่างยั่งยืน มีความน่าเชื่อถือ
3. คณะกรรมการบริษัท และผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้นำในเรื่องจรรยาบรรณ และเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้
4. คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน จะยึดมั่นความเป็นธรรมโดยปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม พร้อมกับดูแลสอดส่อง ควบคุม ป้องกันการตัดสินใจหรือการกระทำใดๆ ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และรายการที่เกี่ยวข้องกัน
5. คณะกรรมการบริษัท ต้องดำเนินการให้มีระบบที่ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ได้ตระหนักและให้ความสำคัญ รวมถึงปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเคร่งครัด

6. การปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการของ HARN ถือเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการประเมินผลการบริหารจัดการทางธุรกิจของคณะกรรมการบริษัทกับผู้บริหาร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ทั้งนี้ เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2567 คณะกรรมการบริษัทได้รับทราบผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประจำปี 2567 ซึ่งครอบคลุมถึงการอนุมัติการแก้ไขกฎบัตรของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย และนโยบายการพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืน ให้เหมาะสมกับบริบททางธุรกิจของ HARN พร้อมทั้งทบทวนนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายบริหารความเสี่ยง คู่มือมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งยังคงมีความเป็นปัจจุบัน เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ต่างๆ อย่างครบถ้วน

ทั้งนี้ HARN ได้ประกาศนโยบายที่ได้รับการอนุมัติปรับใช้เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2567 เผยแพร่บน Intranet เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับรับทราบและยึดถือปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม และเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ www.ham.co.th ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อให้พนักงานและผู้สนใจทั้งชาวไทยและต่างชาติ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนำไปใช้ประโยชน์หรือนำไปใช้อ้างอิง

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการฉบับเต็ม : <https://www.ham.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CG01-นโยบายCG.pdf>

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ : มี

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับคณะกรรมการ : การสรรหากรรมการ, การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ, ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ, การพัฒนากรรมการ, การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ, การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การสรรหากรรมการ

1) หลักเกณฑ์การคัดเลือกกรรมการและกรรมการอิสระ

HARN กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกและกระบวนการแต่งตั้งกรรมการและกรรมการอิสระเป็นไปตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด และกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงประกาศ ขอบบังคับ และ/หรือ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงตามนโยบายกำกับดูแลกิจการ โดยคณะกรรมการต้องมีคุณสมบัติที่สอดคล้องตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาจากประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถที่จะเป็นประโยชน์ และไม่นำความแตกต่างทางเพศ เผ่าพันธุ์ เชื้อชาติ สัญชาติ หรือถิ่นกำเนิดมาเป็นข้อจำกัดด้านคุณสมบัติ และยังให้ความสำคัญในเรื่องความเป็นอิสระ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงพิจารณาความหลากหลายของความสามารถ ความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการในภาพรวม โดยได้จัดทำ Board Skill Matrix ตามนโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ สำหรับประกอบการพิจารณา เพื่อให้คณะกรรมการมีความเชี่ยวชาญหลากหลายและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการตรวจสอบและค้นหารายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจากบัญชีรายชื่อกรรมการอาชีพในทำเนียบกรรมการของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) หรือหน่วยงานอื่นที่มีการจัดทำข้อมูลดังกล่าว หรือช่องทางอื่นที่ HARN พิจารณาเห็นสมควร

HARN กำหนดองค์ประกอบแต่งตั้งกรรมการอิสระไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งหมด และมีกรรมการอิสระอย่างน้อย 3 คน หากมีกรรมการบริษัท และ/หรือ กรรมการอิสระคนหนึ่งคนใดพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ คณะกรรมการบริษัทอาจแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดข้างต้นเข้ามาดำรงตำแหน่งแทน โดยจะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ต้นแทน

2) วิธีการคัดเลือกกรรมการ

- เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติตามกฎหมายและตามที่ HARN กำหนด เพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัท โดยจะประกาศเชิญชวนในเว็บไซต์ www.harn.co.th ล่วงหน้าอย่างน้อย 90 วันก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น ซึ่ง HARN ได้กำหนดสัดส่วนของการถือหุ้นขั้นต่ำสำหรับผู้ถือหุ้นที่มีสิทธิเสนอชื่อกรรมการล่วงหน้า โดยต้องถือหุ้นรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมดของ HARN ทั้งนี้ การเสนอชื่อต้องมีประวัติการศึกษา และประสบการณ์การประกอบวิชาชีพที่เพียงพอ และเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ
 - คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาก่อนที่จะมีกรรมการครบวาระทุกปี เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท กรณีเสนอชื่อกรรมการรายเดิมเข้าดำรงตำแหน่งต่ออีกวาระหนึ่ง จะต้องนำผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการรายดังกล่าวมาเพื่อเสนอพิจารณาด้วย ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อช่วยในการสรรหากรรมการได้
 - คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คัดเลือกบุคคลและเสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และ/หรือ กรรมการอิสระ ต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอเพื่อขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี โดยการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียงผ่านการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเป็นรายบุคคล
 - ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเลือกตั้งกรรมการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้
 - ให้สิทธิผู้ถือหุ้นในการออกเสียงลงคะแนนแบบ หนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียง เลือกตั้งกรรมการเป็นรายบุคคล โดยให้ถือคะแนนเสียงข้างมากของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและมีสิทธิออกเสียงลงคะแนน
 - ให้สิทธิผู้ถือหุ้นใช้คะแนนเสียงที่มีอยู่เลือกตั้งบุคคลคนเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการได้ กรณีที่เลือกตั้งบุคคลหลายคนเป็นกรรมการ จะแบ่งคะแนนเสียงให้แก่ผู้ใดมากที่สุดเพียงใดไม่ได้
- ทั้งนี้ HARN ได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยสามารถเสนอรายชื่อบุคคลที่เห็นว่าเหมาะสมเพื่อคัดเลือกเป็นกรรมการ ตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2566 พร้อมทั้งเปิดเผยสารสนเทศผ่านระบบ SETLink ของตลาดหลักทรัพย์ฯ และประกาศในเว็บไซต์ www.harn.co.th โดยเมื่อครบกำหนดเวลาแล้ว ปรากฏว่าไม่มีผู้ถือหุ้นรายใดเสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามายัง HARN ซึ่งเลขานุการบริษัทได้รายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทรับทราบแล้ว

ในรอบปี 2567 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ได้พิจารณากรรมการท่านเดิมที่ครบวาระในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ปี 2567 กลับเข้าดำรงตำแหน่งต่ออีกวาระหนึ่ง จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ นายประเสริฐ ดิจจกิจ และ ดร.ธีระชัย พรสินศิริรักษ์ ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ และ นายวิรัฐ สุขชัย ดำรงตำแหน่งกรรมการ โดยไม่มีการแต่งตั้งที่ปรึกษาของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งกรรมการดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในธุรกิจเป็นอย่างดี อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของ HARN

3) วิธีการคัดเลือกประธานกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้เลือกตั้งกรรมการดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัท เพื่อดูแล ควบคุมการประชุมคณะกรรมการบริษัท และการประชุมผู้ถือหุ้นของ HARN ให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและบรรลุดุลยภาพประสงค์ในการประชุม

เพื่อให้การแบ่งแยกหน้าที่ในเรื่องการกำหนดนโยบายของ HARN และการบริหารงานประจำของ HARN ออกจากกัน และเพื่อให้กรรมการทำหน้าที่สอดคล้อง ดูแล และประเมินการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้ประธานกรรมการบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นคณะบุคคลกันเสมอ โดยประธานกรรมการบริษัททำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและต้องคอยสอดส่องดูแลการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ แต่ต้องไม่มีส่วนร่วมและไม่ก้าวล่วงในการบริหารงานปกติประจำวันของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ภายใต้กรอบอำนาจที่ได้รับจากคณะกรรมการ

ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 และในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2566 มีมติแต่งตั้ง นายพิเชษฐ สิทธิอำนวย เป็นกรรมการอิสระและประธานกรรมการบริษัท มีผลตั้งแต่วันที่ 24 เมษายน 2566 เป็นต้นไป ซึ่ง

เป็นไปตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และทำให้การทำงานของประธานกรรมการบริษัทมีความเป็นอิสระ ไม่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิตหรือทางธุรกิจระหว่างกัน มีภาวะผู้นำสูง ทำหน้าที่ดูแลกรรมการมิให้อยู่ภายใต้อิทธิพลของฝ่ายบริหาร โดยทำหน้าที่ให้ผู้เข้าร่วมประชุมใช้สิทธิออกเสียง ปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างเคร่งครัด รวมถึงเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานที่มีความโปร่งใส และดูแลผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม และไม่ไขว่คว้าคล้อยตามกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ที่ปัจจุบันดำรงตำแหน่งโดยคุณธรรมณูญ ตรีเพชร เพื่อถ่วงดุลอำนาจในการบริหารงานกัน

4) คุณสมบัติของกรรมการ

กรรมการต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ สามารถดูแลให้ระบบงานดำเนินไปในลักษณะที่ถูกต้องตามกฎหมาย และมีจริยธรรม เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สามารถควบคุมการดำเนินงานของฝ่ายบริหารให้เกิดประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมาย สามารถสร้างมูลค่าการลงทุนให้แก่ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของ HARN โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1. อายุไม่เกิน 80 ปีบริบูรณ์ กรณีกรรมการที่มีอายุครบ 80 ปี ในปีใด อาจได้รับเลือกเข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่อีกได้เป็นปีต่อไป โดยคำนึงถึงผลงาน ความรู้ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ ต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท
2. มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่ มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้งต้องไม่มีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ประกาศกำหนด โดยจะต้องเป็นบุคคลที่มีชื่ออยู่ในระบบข้อมูลรายชื่อกรรมการและผู้บริหารของบริษัทที่ออกหลักทรัพย์ตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน
3. กรรมการอิสระต้องมีคุณสมบัติเกี่ยวกับความอิสระตามประกาศตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เรื่องคุณสมบัติและขอบเขตการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบ
4. ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงานเพราะทุจริตต่อหน้าที่
5. ไม่เป็นข้าราชการเมือง เว้นแต่เป็นการดำรงตำแหน่งกรรมการตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย และไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง
6. มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ที่จะประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ HARN อย่างเต็มที่
7. เป็นตัวแทนของผู้ถือหุ้นโดยรวม มิใช่ตัวแทนของผู้ถือหุ้นกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
8. ดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้ไม่เกิน 5 บริษัท โดยไม่มีข้อยกเว้น
9. ไม่ประกอบกิจการหรือเข้าเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดชอบในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือเป็นกรรมการ ผู้บริหาร ผู้มีอำนาจในการจัดการ ในนิติบุคคลอื่นที่มีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของ HARN ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนหรือของบุคคลอื่น เว้นแต่ได้แจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง

5) คุณสมบัติของกรรมการอิสระ

คณะกรรมการบริษัท มีมติเห็นชอบการกำหนดนิยามความเป็นอิสระของกรรมการอิสระ ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) ดังนี้

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของ HARN ^{1/} ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย (ผู้เกี่ยวข้องหมายถึง บุคคลตามมาตรา 258 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์)
2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของ HARN ^{1/} เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
3. ไม่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายของกรรมการรายอื่น ผู้บริหารบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของ HARN หรือบริษัทย่อย
4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับ HARN ^{1/} ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้จรรยาบรรณอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับ HARN ^{1/} เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของ HARN ^{1/} และไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของ HARN ^{1/} เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใดๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจาก HARN ^{1/} และไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการ ของ HARN ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขัน ที่มีนัยกับกิจการของ HARN หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในห้างหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของ HARN หรือบริษัทย่อย
9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระ เกี่ยวกับการดำเนินงานของ HARN

หมายเหตุ: 1/ รวมถึงบริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของ HARN

ลิงก์การสรรหากรรมการ : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/NRC01-นโยบายการสรรหาและคำตอบแทนBOD.pdf>

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

HARN กำหนดนโยบายกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย ที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับจำนวนกรรมการ ผลประกอบการของบริษัท ขนาดธุรกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงานของกรรมการ สภาพเศรษฐกิจโดยรวม และเทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้ค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่สามารถจูงใจ โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะทำหน้าที่พิจารณากำหนดค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี จากนั้นจึงนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาเห็นชอบ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นอนุมัติต่อไป

สำหรับค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ปี 2567 จากการเทียบเคียงกับองค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันและมีขนาดธุรกิจใกล้เคียงกัน รวมถึงสภาวการณ์ทางธุรกิจโดยรวม พบว่า โครงสร้างหลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนกรรมการยังมีความเหมาะสม จึงเสนอค่าตอบแทนในอัตราเดิมเท่ากับปี 2566 **โดยไม่มีโบนัสกรรมการและไม่มีสิทธิผลประโยชน์อื่นใดเพิ่มเติม** และขอเสนอดังกล่าวได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2567

หลักการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นผู้กำหนดและจัดทำหลักการหรือนโยบาย "การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ" และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นชอบ เพื่อเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี โดยต้องสอดคล้องกับข้อบังคับบริษัท หมวดที่ 4 ว่าด้วยเรื่องคณะกรรมการ รวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- หน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการแต่ละท่าน
- มีความเหมาะสมเมื่อเทียบเคียงกับบริษัทมหาชนอื่นๆ ที่มีผลประกอบการและดำเนินธุรกิจใกล้เคียงกัน
- มีความเป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อสร้างแรงจูงใจในการรักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ
- มีความเหมาะสมกับความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัท

2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นผู้สรุปผลการจ่ายค่าตอบแทนประจำปี ทั้งนี้ต้องไม่เกินวงเงินที่ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นที่ผ่านมา และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นชอบ เพื่อรายงานต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นรับทราบถึงจำนวนเงินที่ได้จ่ายไปจริง โดยพิจารณาปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ผลการดำเนินงานของบริษัทที่ผ่านมา
- กำหนดเวลาที่เหมาะสมในการจ่าย
- รายละเอียดและเงื่อนไขการจ่าย อาทิ การจ่ายผลตอบแทนประจำปี ให้จ่ายให้กรรมการทุกคนที่ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ กรณีที่กรรมการคนใดเพิ่งเข้าดำรงตำแหน่งและยังไม่ครบปี การจ่ายผลตอบแทนประจำปี อาจจะจ่ายตามสัดส่วนของ ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งของกรรมการคนนั้น

3. กรรมการที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนกรรมการ ต้องไม่เป็นพนักงานของบริษัทซึ่งได้รับเงินเดือนประจำ

4. กรรมการบริษัทที่ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในกรรมการชุดย่อย จะได้รับค่าตอบแทนรายเดือนตามตำแหน่งที่มีค่าตอบแทนสูงที่สุดเพียงตำแหน่งเดียว

ค่าตอบแทนกรรมการประจำปี 2567 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2567 เป็นระยะเวลา 12 เดือน รวมเงินทั้งสิ้น 3,300,000 บาท **ไม่มีโบนัสกรรมการ และไม่มีสิทธิผลประโยชน์อื่นใด** ประกอบด้วย ค่าตอบแทนรายเดือน จำนวน 2,400,000 บาท และค่าเบี้ยประชุม 900,000 บาท ซึ่งเป็นไปตามมติที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2567

ลิงก์การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/NRC01-นโยบายการสรรหาและค่าตอบแทนBOD.pdf>

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ

คณะกรรมการจะต้องวินัย แสดงความคิดเห็น และออกเสียงในกิจการที่คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจ หากการตัดสินใจของคณะกรรมการตกอยู่ภายใต้ภาวะกดดันจากหน้าที่การงานหรือครอบครัว หรือมีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องนั้น ย่อมบิดเบือนการตัดสินใจให้ตัดสินใจเข้าข้างตนเอง คนใกล้ชิดหรือเพื่อประโยชน์ของตนเอง ความเป็นอิสระของกรรมการจึงเป็นเรื่องที่ต้องคำนึงถึงอย่างยิ่ง เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและ HARN กรรมการที่ขาดความเป็นอิสระ จึงไม่ควรทำหน้าที่ตัดสินใจ ทั้งนี้ในรอบปี 2567 ในการพิจารณาภาวะที่กรรมการมีส่วนได้เสียและ/หรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กรรมการที่มีส่วนได้เสียได้งดเว้นการมีส่วนร่วมในการพิจารณาภาวะนั้นๆ และงดออกเสียงลงมติ

HARN กำหนดให้กรรมการอิสระจะต้องมีความเป็นอิสระจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่หรือกลุ่มของผู้ถือหุ้นรายใหญ่และผู้บริหารของ HARN มีความสามารถเข้าถึงข้อมูลทางการเงินและทางธุรกิจอย่างเพียงพอ เพื่อที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในการปกป้องผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นรายย่อย ทำหน้าที่ด้วยความระมัดระวังและซื่อสัตย์สุจริต อีกทั้ง การดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระนั้น กำหนดเป็นนโยบายว่าให้กรรมการอิสระมีการดำรงตำแหน่งต่อเนื่อง **ไม่เกิน 9 ปี** นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือนับตั้งแต่วันที่ HARN เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยไม่มีข้อยกเว้น ทั้งนี้ในปี 2567 **ไม่มี**กรรมการอิสระท่านใดที่ดำรงตำแหน่งเกิน 9 ปี โดยจากจำนวนกรรมการของ HARN ทั้งหมด 8 คน มีกรรมการอิสระ จำนวน 4 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่เกินกว่า 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งหมด โดยมีการดำรงตำแหน่งต่อเนื่อง 4 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นายประเสริฐ ติงกิจ, มีการดำรงตำแหน่งต่อเนื่อง 3 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่ ดร.ธีระชัย พรสินศิริรักษ์ และนางวสิรัตน์ เชื้อบุญชัย, และมีการดำรงตำแหน่งต่อเนื่อง 2 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ นายพิเชษฐ สิทธิอำนวย ทั้งนี้ กรรมการอิสระมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) และไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถให้ความเห็นได้อย่างเป็นอิสระ

อีกทั้ง HARN กำหนดให้กรรมการอิสระตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติความเป็นอิสระของตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยรายงานข้อมูลความเป็นอิสระไว้ในประวัติกรรมการ ณ สิ้นปี ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report)

ลิงก์ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CG11_หลักปฏิบัติและติดตามให้มีการปฏิบัติ-TH.pdf

การพัฒนากรรมการ

1. การพัฒนากรรมการ

คณะกรรมการบริษัท มีนโยบายส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้กรรมการได้ศึกษาและอบรมเพิ่มเติมทั้งในลักษณะธุรกิจ หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และหลักสูตรอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ สนับสนุน และส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องทุกปี กับสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) และองค์กรหรือสถาบันชั้นนำอื่น โดยมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณาหลักสูตรที่ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้กับคณะกรรมการ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับธุรกิจของ HARN ให้เติบโตอย่างยั่งยืน

ในปี 2567 กรรมการบริษัททั้งหมดเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของ IOD คิดเป็นร้อยละ 100

2. การปฐมนิเทศกรรมการใหม่

HARN กำหนดให้มีการปฐมนิเทศกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ทุกครั้ง โดยกรรมการใหม่จะได้รับคู่มือกรรมการ เอกสาร ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการเป็นกรรมการบริษัท ตลอดจนนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการที่ดี

โดยการปฐมนิเทศกรรมการใหม่ จัดให้มีการบรรยายจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เกี่ยวกับลักษณะการประกอบธุรกิจ กลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินธุรกิจ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่จำเป็นมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ และส่งมอบคู่มือกรรมการให้กับกรรมการใหม่ พร้อมกับการพาเยี่ยมชมกิจการแนะนำการดำเนินงานธุรกิจ โดยเลขานุการบริษัทเป็นผู้จัดเตรียมข้อมูลประกอบด้วย

- ส่วนที่ 1 ผังโครงสร้างคณะกรรมการ ฝ่ายบริหาร และเลขานุการบริษัท
- ส่วนที่ 2 โครงสร้างกลุ่มบริษัท และโครงสร้างผู้ถือหุ้นใหญ่
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลบริษัท และลักษณะการประกอบธุรกิจ
- ส่วนที่ 4 กฎบัตรของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย
- ส่วนที่ 5 ตารางอำนาจอนุมัติการบริหารงาน
- ส่วนที่ 6 ค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย
- ส่วนที่ 7 การประชุมและหลักสูตรอบรมของคณะกรรมการ
- ส่วนที่ 8 นโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจ
- ส่วนที่ 9 บทบาทของกรรมการตามกฎหมายทั่วไป
- ส่วนที่ 10 หนังสือรับรอง หนังสือบริคณห์สนธิ และข้อบังคับบริษัท
- ส่วนที่ 11 งบการเงินรวมและงบการเงินเฉพาะกิจการ
- ส่วนที่ 12 แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report)

ทั้งนี้ ในปี 2567 HARN ไม่มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ อย่างไรก็ตาม HARN ยังคงปรับปรุงคู่มือกรรมการบริษัทให้เป็นปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ลิงก์การพัฒนากรรมการ : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/NRC01-นโยบายการสรรหาและค่าตอบแทนBOD.pdf>

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

HARN กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยเป็นประจำทุกปี ตามแนวปฏิบัติที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อเป็นกรอบในการตรวจสอบและทบทวนโครงสร้างคุณสมบัติ การประชุม และบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

- (1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยทั้งคณะ
- (2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยรายบุคคล

1. กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทั้งคณะและรายบุคคล

คณะกรรมการบริษัทในการประชุมครั้งที่ 5/2567 วันที่ 7 ตุลาคม 2567 มีมติอนุมัติแบบประเมินฯ ประจำปี 2567 ซึ่งได้มีการทบทวนและปรับปรุงแบบประเมินฯ ให้สอดคล้องและครอบคลุมบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อครบถ้วนยิ่งขึ้นตามกฎบัตรคณะกรรมการ จากนั้น นำส่งให้กรรมการทุกท่านประเมินและส่งกลับมายังเลขานุการบริษัทเพื่อวิเคราะห์ผล โดยเลขานุการบริษัทได้นำเสนอผลการประเมินและข้อคิดเห็นต่างๆ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อรับทราบและนำข้อเสนอแนะจากการประเมินดังกล่าวมากำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

- 1) คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้อนุมัติและทบทวนแบบประเมินผล เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- 2) กรรมการเป็นผู้ประเมินตนเอง ทั้งคณะ และรายบุคคล เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความเป็นอิสระ โครงสร้างการบริหาร

การพัฒนาความรู้ และความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร

- 3) เลขานุการบริษัท สรุปและวิเคราะห์ผลการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย และรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ
- 4) เลขานุการบริษัท นำผลวิเคราะห์และความเห็นเพิ่มเติมจากการประเมินผล ไปจัดทำแผนเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนากรรมการรายบุคคล

2. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทั้งคณะและรายบุคคล

หลักเกณฑ์การประเมิน

- (1) โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
- (2) การประชุมของคณะกรรมการ

(3) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

(4) เรื่องอื่นๆ

เกณฑ์การวัดผล

0 = ต้องปรับปรุง หรือไม่มีการดำเนินการในเรื่องนั้น

1 = พอใช้ หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นเล็กน้อย

2 = ปานกลาง หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นพอสมควร

3 = ดี หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นดี

4 = ดีเยี่ยม หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นอย่างดีเยี่ยม

คิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็มในแต่ละหัวข้อ คือ มากกว่า 90% ดีเยี่ยม, 80-89% ดี, 70-79% ค่อนข้างดี, 60-69% พอใช้ และต่ำกว่า 60% ควรปรับปรุง

3. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทั้งคณะและรายบุคคล

คณะกรรมการบริษัท	ทั้งหมด
92.42% รายบุคคล 92.43%	
คณะกรรมการตรวจสอบ	ทั้งหมด 94.86%
รายบุคคล 94.07%	
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	ทั้งหมด 93.04%
รายบุคคล 91.11%	
คณะกรรมการบริหาร	ทั้งหมด
86.57% รายบุคคล 84.81%	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	ทั้งหมด 91.55%
รายบุคคล 86.58%	

ทั้งนี้ กรรมการได้มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ของกรรมการให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของ HARN อีกทั้ง คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ของกรรมการต่อไป นอกจากนี้ HARN ยังได้วางแผนการพัฒนาสำหรับกรรมการเป็นประจำทุกปี เพื่อสนับสนุนการเติบโตอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการยังไม่มีที่ปรึกษาภายนอก มาช่วยในการกำหนดแนวทางและเสนอแนะประเด็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

ลิงก์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของคณะกรรมการ : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/NRC07_การประเมินผล-TH.pdf

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

HARN กำหนดนโยบายในการกำกับดูแลบริษัทย่อย และกำหนดแนวทางบริหารงาน การควบคุมภายใน การเปิดเผยข้อมูลฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน การทำรายการกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ การทำรายการอื่นที่สำคัญ การเพิ่มทุน การลดทุน และการเลิกบริษัทย่อย ให้มีความสอดคล้อง เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับดูแลบริษัทที่ HARN ถือหุ้น นำไปปฏิบัติ และผลักดันให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ผ่านผู้แทน HARN ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่กรรมการ เพื่อให้มีเอกภาพในการดำเนินงาน เสริมสร้างศักยภาพเติบโตไปด้วยกันอย่างโปร่งใสและยั่งยืนต่อไป

กรอบการบริหารจัดการตามหลักการกำกับดูแล ประกอบด้วย

1. การเข้าร่วมทุนในกิจการอื่น มีสัดส่วนการถือหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงตั้งแต่ร้อยละ 20 ถึงร้อยละ 50 และจำนวนเงินลงทุนมีนัยสำคัญต่อ HARN ในกรณีที่เป็น คณะกรรมการควรดูแลให้มีการจัดทำ Shareholders' Agreement หรือข้อตกลงอื่น เพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับอำนาจในการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสามารถใช้เป็นข้อมูลในการจัดทางการเงินของ HARN ได้ตามมาตรฐานและกำหนดเวลา
2. ข้อบังคับ ระเบียบ ข้อกำหนด และนโยบาย รวมถึงคำสั่งต่างๆ เป็นหนึ่งในหลักการกำกับดูแล เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดความเชื่อมโยงตามนโยบายของ HARN โดยผู้แทน HARN ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่กรรมการที่บริษัทย่อย นำไปปฏิบัติและผลักดันให้บรรลุผลสำเร็จและเป็นมาตรฐานเดียวกัน
3. กำกับดูแลให้มีการบริหารจัดการที่ดี กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ นโยบายการดำเนินงาน การจัดสรรทรัพยากรสำคัญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงการติดตามประเมินผล ดูแลการรายงานผลการดำเนินงาน และรายงานความคืบหน้าต่อคณะกรรมการบริษัท
4. ฝ่ายบริหารระบบคุณภาพของ HARN มีหน้าที่ตรวจสอบและรายงานประสิทธิภาพการควบคุมภายในของบริษัทย่อยให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการทราบตามแผนที่กำหนดไว้

คณะกรรมการบริษัท ซึ่งกำกับดูแลบริษัทย่อยเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน ได้มีมติแต่งตั้งผู้แทนเข้าไปดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัท โอโยรา Haley จำกัด (“บริษัทย่อย”) เพื่อทำหน้าที่ในการผลักดันนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ การบริหารความเสี่ยง การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ของ HARN ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดประจำปี และกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้แทนและผู้บริหารของบริษัทย่อยเป็นประจำทุกเดือน รายงานต่อคณะกรรมการบริษัททราบทุกครั้งที่การประชุมคณะกรรมการบริษัท

ทั้งนี้ HARN มีการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลบริษัทย่อย โดยในปี 2567 มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้แทนและผู้บริหารของบริษัทย่อย เพื่อพิจารณาข้อมูลฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงาน และรายการอื่นที่สำคัญ ซึ่งได้รายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัททราบแล้ว โดยสรุปบริษัทย่อยมีกระบวนการควบคุมภายในในการประกอบธุรกิจที่เหมาะสมและรัดกุมเพียงพอ **ไม่มี**การกระทำผิดที่ละเมิดนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

- นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการ : มี
ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย
- แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการ : ผู้ถือหุ้น, พนักงาน, ลูกค้า, คู่แข่งทางการค้า, คู่ค้า, เจ้าหนี้,
ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย : หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ, ชุมชนและสังคม

ผู้ถือหุ้น

HARN ให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองและส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้นได้ใช้สิทธิของตน รวมถึงมีการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม ทั้งในฐานะผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้ถือหุ้นรายย่อย หรือนักลงทุนสถาบัน ด้วยความมุ่งมั่นเป็นองค์กรที่เติบโตอย่างยั่งยืน ยกระดับคุณภาพชีวิต พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีในทุกภาคส่วน คำนึงถึงความสมดุล 3 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล เพื่อมั่นใจว่า HARN จะเป็นบริษัทที่ผลตอบแทนที่ดี มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่อยู่คู่สังคมไทยตลอดไป

โดย HARN ยังมีการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นช่วงเดือนเมษายนของทุกปี ซึ่งจะเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอระเบียบวาระและเสนอข้อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการ รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นส่งคำถามล่วงหน้าก่อนวันประชุม และจัดให้มีที่ปรึกษากฎหมายอิสระตรวจสอบการนับคะแนนเสียง เพื่อความโปร่งใสในการลงคะแนนเสียง

นอกจากนี้ ยังมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพบปะผู้ถือหุ้น นักลงทุน และนักวิเคราะห์ ผ่านทางช่องทางออนไลน์ต่างๆ

สิ่งที่ตอบสนองความคาดหวัง

1. เพิ่มช่องทางการเติบโต และขยายธุรกิจสู่ตลาดใหม่ๆ ที่มีศักยภาพ
2. มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี
3. พัฒนาโซลูชันและบริการให้ครบวงจร
4. จ่ายเงินปันผลไม่น้อยกว่าร้อยละ 40
5. คะแนน CG Score ระดับ "ดีเลิศ"
6. ESG Rating Score ระดับ A

ลิงก์ผู้ถือหุ้น : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CG10_แนวปฏิบัติเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย-TH.pdf

พนักงาน

HARN ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานด้วยการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม รวมทั้งยึดหลักสิทธิมนุษยชนบนพื้นฐานของความเสมอภาคและเท่าเทียม โดยปฏิบัติต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียตามหลักสิทธิมนุษยชน ภายใต้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ HARN มีการจ้างงานพนักงานภายใต้ข้อกำหนดและเงื่อนไขที่สอดคล้องกับกฎหมาย มีขั้นตอนในการกำหนดค่าจ้างที่ไม่เลือกปฏิบัติโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ปราศจากอคติ และจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย อาชีวอนามัยที่ดี และได้รับการฝึกอบรมทักษะการทำงานที่เหมาะสม

โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอเกี่ยวกับสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ รวมถึงปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัพนักงานอย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ ในปี 2567 **ไม่มี**ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

สิ่งที่ตอบสนองความคาดหวัง

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการสื่อสารแบบสองทางภายในองค์กร
2. ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน
3. มีช่องทางการร้องเรียนหรือเสนอแนะข้อคิดเห็น
4. ปัญหาแรงงานหรือการร้องเรียน ร้อยละ 0
5. เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นเทียบผลกับตลาดแรงงานทุกปี
 - กลุ่มงานส่วนกลาง อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
 - กลุ่มงานขายและบริการ สูงกว่าตลาดเฉลี่ย
6. **ไม่มี**อุบัติเหตุของพนักงานจากการปฏิบัติงาน จำนวนพนักงานทั้งหมด 248 คน คิดเป็นร้อยละ 0
7. จำนวนพนักงานที่มีการวัดผลตามเกณฑ์ ร้อยละ 100
8. ความพึงพอใจต่อการทำงาน ร้อยละ 83.49

ลูกค้า

HARN มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาความรับผิดชอบต่อลูกค้า เล็งเห็นถึงความสำคัญของผลิตภัณฑ์ที่มีความปลอดภัย มีคุณภาพ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเป็นไปตามมาตรฐานที่ลูกค้ากำหนด รวมถึงการนำนวัตกรรมมาพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้ามากขึ้น และนอกจากผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพแล้ว HARN ยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารและการรักษาสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืนกับลูกค้า โดยมีช่องทางการรับข้อเสนอแนะจากลูกค้าผ่านหลายช่องทาง เช่น การเข้าพบลูกค้า การสัมมนา การสำรวจความพึงพอใจ LINE Official โทรศัพท์ อีเมล และเว็บไซต์ www.harn.co.th เป็นต้น

ทั้งนี้ให้ความสำคัญกับความเป็นส่วนตัวและมุ่งมั่นที่จะคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 โดยมีการเผยแพร่ประกาศความเป็นส่วนตัวของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มผ่านทางเว็บไซต์ www.harn.co.th ตลอดจนทำการสำรวจความพึงพอใจลูกค้า ประจำปี 2567 มีค่าเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 94.14

ทั้งนี้ ในปี 2567 ไม่มีข้อร้องเรียนจากลูกค้าที่เกี่ยวกับการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และ ไม่มีข้อร้องเรียนจากลูกค้าที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ผลิตภัณฑ์

สิ่งที่ตอบสนองความคาดหวัง

1. ให้ความรู้แก่ลูกค้า/คู่ค้า ผ่านโครงการ Knowledge Sharing Project ให้การอบรมพนักงาน
2. การร้องเรียนด้านสินค้า/บริการ ร้อยละ 0.027
3. จำนวนพนักงานที่มีการอบรมด้านสินค้า/บริการ 114 คน คิดเป็นชั่วโมงอบรมเฉลี่ย 20.7 ชั่วโมง
4. ความพึงพอใจลูกค้า ร้อยละ 94.10
5. จัดโครงการ Knowledge Sharing Project จำนวน 8 ครั้งทั้งในเขตกรุงเทพฯ ปริมณฑล และต่างจังหวัด

ลิงก์ลูกค้า : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CG10_แนวปฏิบัติเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย-TH.pdf

คู่แข่งทางการค้า

HARN ปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้าด้วยความเสมอภาค ภายใต้กฎหมายเกี่ยวกับการแข่งขันทางการค้าและกรอบกติกาสากลของการแข่งขันอย่างเสรี ยึดถือถือการแข่งขันทันอย่างเป็นธรรม ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้า ด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม และไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางเสื่อมเสียโดยปราศจากความจริง รวมทั้งไม่ทำความตกลงใดๆ กับคู่แข่งหรือบุคคลใดที่มีลักษณะเป็นการลดหรือจำกัดการแข่งขันทางการค้า

ทั้งนี้ ในปี 2567 ไม่มีการเอาเปรียบโดยแสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสมหรือทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางร้าย จึง ไม่มีคดีความระหว่าง HARN กับคู่แข่งทางการค้า

สิ่งที่ตอบสนองความคาดหวัง

1. ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งด้วยวิธีที่ไม่สุจริต
2. ไม่มีปัญหาหรือข้อร้องเรียน

ลิงก์คู่แข่งทางการค้า : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CG10_แนวปฏิบัติเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย-TH.pdf

คู่ค้า

HARN ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อคู่ค้าในฐานะพันธมิตรสำคัญทางธุรกิจ จึงมีการกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อความเป็นธรรม เท่าเทียม โปร่งใสกับคู่ค้าทุกราย โดยมีกระบวนการคัดเลือกคู่ค้าด้วยความยุติธรรม ภายใต้หลักเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติและศักยภาพอย่างชัดเจน

โดยคู่ค้าทุกรายจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดในเรื่องต้นทุน คุณภาพของสินค้า แผนการตลาด กำไรการผลิต การสต็อกสินค้า และการจัดส่งสินค้าอย่างเคร่งครัด อีกทั้งต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติในจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้า ตลอดจนมาตรฐานความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด และตามเงื่อนไขกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคกำหนด

นอกจากนี้ ยังกำหนดแนวปฏิบัติการจัดหาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Procurement) ให้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายเพิ่มมูลค่าการจัดหาผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมร้อยละ 25 ของรายได้ ภายในปี 2583

ในปี 2567 ไม่มีข้อพิพาท ไม่มีการฝ่าฝืนกฎหมายด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนผู้บริโภค การจ้างงาน การแข่งขันทางการค้า สิ่งแวดล้อม รวมถึง ไม่มีการประท้วงหรือนัดหยุดงานแต่ประการใด

สิ่งที่ตอบสนองความคาดหวัง

1. สื่อสารข่าวสาร และนโยบายการซื้อขายที่ครบถ้วน ทันเวลา
2. เข้าเยี่ยมพบ แลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อปรับปรุงการทำงานร่วมกัน

3. การประเมินผลผู้ขาย ปีละ 2 ครั้ง
4. การเข้าเยี่ยมพบ/ตรวจประเมิน (Site visit) จำนวน 12 ครั้ง
5. ผลการประเมินผู้ขายในประเทศ ปี 2567 ครั้งปีแรกร้อยละ 95.45 และครั้งปีหลังร้อยละ 95.20
6. ผลการประเมินผู้ขายต่างประเทศ ปี 2567 ครั้งปีแรกร้อยละ 96.04 และครั้งปีหลังร้อยละ 97.47

ลิงก์คู่ค้า : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CG10_แนวปฏิบัติเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย-TH.pdf

เจ้าหน้าที่

HARN ปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ทางการค้าอย่างเสมอภาค ด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส เป็นธรรม ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม ทั้งสองฝ่าย โดยชำระหนี้ให้ตรงตามกำหนดเวลา เพื่อรักษาความน่าเชื่อถือของ HARN ต่อคู่ค้าผู้เป็นเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติตามสัญญา หรือเงื่อนไขต่างๆ ที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะเงื่อนไขการค้าประกัน

อีกทั้ง HARN จะรายงานฐานะและข้อมูลทางการเงินแก่เจ้าหน้าที่ทางการค้าตามเงื่อนไขที่ตกลงกันด้วยความถูกต้องและโปร่งใสอย่างสม่ำเสมอ กรณีไม่สามารถดำรงสถานะหรือปฏิบัติตามเงื่อนไขสัญญาด้วยเหตุผลใดจนอาจเป็นเหตุของการผิดสัญญา HARN จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทางการค้าทราบโดยทันที เพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกันโดยยุติธรรมและรวดเร็ว

อย่างไรก็ตาม ด้วยโครงสร้างเงินทุนของ HARN ที่ไม่มีการกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงิน ทำให้ไม่มีดอกเบี้ยจ่ายที่เกิดจากการกู้ยืมเงินทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้คู่ค้าและ/หรือเจ้าหน้าที่มีแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ครอบคลุมประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม HARN ได้ทบทวนนโยบายและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการยกระดับศักยภาพของคู่ค้าและ/หรือเจ้าหน้าที่ให้อยู่ภายใต้กระบวนการบริหารความเสี่ยงและข้อกำหนดตามคู่มือมาตรฐานต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่กำหนด

1. อำนวยความสะดวกในการอบรมและศึกษาดูงานสำหรับผู้บริหารและพนักงาน กับคู่ค้าและ/หรือเจ้าหน้าที่ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ นำถ่ายทอดให้กับพนักงานในสายงานตนเองและสายงานอื่นผ่านการอบรมภายใน
2. การเชิญคู่ค้าและ/หรือเจ้าหน้าที่เข้าเยี่ยมชมกิจการและจัดการประชุมพบปะผู้บริหารทั้งที่สำนักงานของ HARN และผ่านระบบ VDO Conference เพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพที่ยั่งยืนและให้ความเชื่อถือซึ่งกันและกัน
3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคู่ค้ากลุ่มผู้รับเหมาก่อสร้าง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานติดตั้ง รวมถึงสามารถใช้ประโยชน์จากสินค้าได้อย่างเต็มที่
4. สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรไปสู่การคิดค้น พัฒนานวัตกรรมใหม่ที่จะสร้างความยั่งยืนทางธุรกิจ เช่น การออกแบบพัฒนาสินค้าและบริการ การวิจัย และการร่วมมือกับคู่ค้า

ในปี 2567 **ไม่มี**ข้อพิพาท **ไม่มี**การฝ่าฝืนกฎหมายด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนผู้บริโภค การจ้างงาน การแข่งขันทางการค้า สิ่งแวดล้อม รวมถึง**ไม่มี**การประท้วงหรือนัดหยุดงานแต่ประการใด

สิ่งที่ตอบสนองความคาดหวัง

1. สื่อสารข่าวสาร และนโยบายการซื้อขายที่ครบถ้วน ทันเวลา
2. เข้าเยี่ยมพบ แลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อปรับปรุงการทำงานร่วมกัน

ลิงก์เจ้าหน้าที่ : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CG10_แนวปฏิบัติเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย-TH.pdf

หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ

HARN สนับสนุนนโยบายของภาครัฐที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม มุ่งสู่การเป็นองค์กรคาร์บอนต่ำและยั่งยืน ด้วยการประกาศตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2583 และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ ภายในปี 2593 พร้อมขับเคลื่อนเป็นส่วนของประเทศมุ่งสู่ Net Zero อีกทั้ง HARN ดำเนินธุรกิจเป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งของภาครัฐที่มีผลผูกพันต่อธุรกิจ โดยมีการติดตามการเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐและการบัญญัติกฎหมายใหม่อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ทัน รวมถึงสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎหมายให้แก่พนักงานและปฏิบัติงานทุกระดับ

สิ่งที่ตอบสนองความคาดหวัง

1. ทบทวนกฎหมาย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
2. ทวนสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
3. ไม่มีเบี้ยปรับจากการละเลยการปฏิบัติตามกฎหมาย
4. ได้รับการรับรองต่ออายุการเป็นสมาชิกโครงการแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ครั้งที่ 2 รอบไตรมาส 2/2567
5. **ไม่มี**การทุจริต ประพฤติผิดจริยธรรม จรรยาบรรณ
6. คะแนน CG Score ระดับ “ดีเลิศ”

ลิงก์หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CG10_แนวปฏิบัติเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย-TH.pdf

ชุมชนและสังคม

HARN กำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและรักษาระบบนิเวศ ตลอดจนมุ่งเน้นการลดความเสี่ยงและผลกระทบต่อชุมชนอันเกิดจากการดำเนินธุรกิจ สร้างความสัมพันธ์อันดี และยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับชุมชนใกล้เคียงและชุมชนที่อยู่ไกล ภายใต้กรอบการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและมีจริยธรรมอย่างเคร่งครัด

สิ่งที่ตอบสนองของความคาดหวัง

- ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ใช้พลังงานทดแทนด้วยแผงกานาเนดไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ 41.92 ของพลังงานไฟฟ้าที่ใช้ทั้งปี 2567

ลิงก์ชุมชนและสังคม : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CG10_แนวปฏิบัติเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย-TH.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ : มี

HARN กำหนดจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) ตามหลักมาตรฐานสากล ภายใต้กรอบคุณธรรม ความซื่อสัตย์ เสมอภาค และเท่าเทียม ต่อผู้มีส่วนได้เสีย คำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจที่ดีให้ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนยึดถือปฏิบัติ รวมถึงให้ความสำคัญในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านคอร์รัปชันด้วย

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมกำกับดูแลกิจการที่ดีให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนในองค์กร ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีหน้าที่รับผิดชอบต่อกำกับดูแลและสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานในบังคับบัญชา ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากละเว้นหรือฝ่าฝืนย่อมมีความผิดทางวินัย

โดยในปี 2567 HARN **ไม่มี** การละเมิดการกระทำที่ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) มีสาระสำคัญดังนี้

1. การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
2. การปฏิบัติตน
3. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยัน หมั่นเพียร และความมีระเบียบวินัย
4. การรักษาข้อมูลอันเป็นความลับของบริษัท
5. การรักษาทรัพย์สินของบริษัท
6. การใช้สิทธิทางสังคม และการเมือง
7. การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความเป็นธรรม
8. การเคารพหลักสิทธิมนุษยชนสากล
9. การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการเคารพวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละท้องถิ่น
10. การรักษาความลับ และการใช้ข้อมูลภายใน
11. การสื่อสารทางการตลาด
12. ทรัพย์สินทางปัญญา
13. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
14. การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

คณะกรรมการบริษัท ได้ทบทวนจรรยาบรรณธุรกิจ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2567 วันที่ 27 มีนาคม 2567 ยังคงมีความเป็นปัจจุบัน เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ต่างๆ อย่างครบถ้วน รายละเอียดเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ www.harn.co.th

ลิงก์จรรยาบรรณธุรกิจฉบับเต็ม : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CC01-จรรยาบรรณธุรกิจ.pdf>

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ : การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์, การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน, การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน, การป้องกันการใช้อุปกรณ์ภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์, การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ, การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ, การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน, การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม, การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ, การจัดการสิ่งแวดล้อม, สิทธิมนุษยชน, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

HARN มีการเปิดเผยข้อมูลเพื่อป้องกันการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนกับ HARN ป้องกันกิจกรรมที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน กิจกรรมที่ผิดกฎหมายไม่เหมาะสม ให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการ โดยคณะกรรมการบริษัทได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ไว้ในนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานถือปฏิบัติ บนหลักการที่ว่า การตัดสินใจใดๆ จะต้องทำเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของ HARN เท่านั้น และถือเป็นหน้าที่ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับที่จะหลีกเลี่ยงการมีส่วนเกี่ยวข้องกับทางการเงิน และ/หรือ ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกอื่น ซึ่งจะส่งผลให้ HARN ต้องเสียผลประโยชน์หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งในด้านความภักดี หรือผลประโยชน์หรือขีดความสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับรายการที่พิจารณา ต้องแจ้งให้ HARN ทราบถึงความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวข้องของตนในรายการดังกล่าว รวมถึง ห้ามไม่ให้กรรมการและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการพิจารณาตัดสินและไม่มีอำนาจอนุมัติหรือเกี่ยวข้องกับธุรกรรมนั้นๆ โดยดำเนินการดังนี้

1. HARN กำหนดให้กรรมการและผู้บริหาร 4 อันดับแรกทุกคน (ตามคำนิยามของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ต้องจัดทำแบบรายงานการมีส่วนได้ส่วนเสีย และแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เมื่อเข้ารับตำแหน่งครั้งแรก และให้รายงานทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลการมีส่วนได้เสีย และให้รายงานเป็นประจำภายในเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำกับดูแลด้านการมีส่วนได้ส่วนเสียของทุกคน โดยเปิดเผยรายการที่สงสัยว่าจะเป็นผลประโยชน์ที่ขัดกันกับผลประโยชน์ของ HARN และในการอนุมัติใดๆ สำหรับกรณีดังกล่าวต้องยึดถือหลักการไม่ให้นักบริหารกำหนดเงื่อนไขหรือข้อกำหนดพิเศษผิดไปจากปกติถือเป็นกระบวนการควบคุมภายในของ HARN รวมทั้งกำหนดให้คณะกรรมการตรวจสอบเป็นผู้ดูแลและจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งผลประโยชน์ดังกล่าว และให้เลขานุการบริษัทจัดเก็บเพื่อใช้ในการตรวจสอบและกำกับดูแลด้านการขัดแย้งทางผลประโยชน์ ทั้งนี้ ในปี 2567 **ไม่มี**รายการที่มีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหาร 4 อันดับแรก และบุคคลที่เกี่ยวข้อง
2. คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายเรื่องการมีส่วนได้เสียในการประชุมคณะกรรมการบริษัททุกครั้ง ประธานกรรมการ หรือเลขานุการบริษัท จะแจ้งต่อที่ประชุมเพื่อขอความร่วมมือกรรมการปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ว่าในระเบียบวาระใดที่กรรมการเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย ขอให้กรรมการงดออกเสียงหรือให้ความเห็นใดๆ และบันทึกไว้ในรายงานการประชุมด้วย
3. คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่ในการพิจารณาสอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงานของ HARN โดยเป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ทั้งนี้ ในปี 2567 กรรมการและผู้บริหาร 4 อันดับแรกทุกคน ได้จัดทำแบบรายงานการมีส่วนได้ส่วนเสีย และรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์และลงนามรับทราบแนวปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของ HARN ครบร้อยละ 100 อีกทั้งได้เรียนรู้และผ่านการทดสอบวัดความรู้ออนไลน์ผ่านระบบ HARN Academy เกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ครบร้อยละ 100 โดย**ไม่มี**การกระทำผิดที่ละเมิดเกี่ยวกับประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ของกรรมการและผู้บริหาร 4 อันดับแรก และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ลิงก์การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CC01-จรรยาบรรณธุรกิจ.pdf>

การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

1. นโยบายการป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน

HARN กำหนดให้มี “นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน” รวมถึงคำนิยาม หน้าที่ความรับผิดชอบ นโยบายและแนวทางปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการ บรรลุไว้ในคู่มือมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยคณะกรรมการบริษัทมีมติอนุมัติใช้ตั้งแต่วันที่ 10 พฤษภาคม 2561 ซึ่งเป็นเอกสารในระบบคุณภาพ ISO 9001:2015 มีการประกาศใช้ทั่วองค์กร และสื่อสารให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน รวมถึงบริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทอื่นที่บริษัทมีอำนาจควบคุม รวมถึงตัวแทนทางธุรกิจ (ถ้ามี) บุคคลภายนอกอื่นที่เกี่ยวข้อง รับทราบและยึดถือเป็นแนวสำคัญในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันกำหนดว่า คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน รวมถึงบริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทอื่นที่บริษัทมีอำนาจควบคุม รวมถึงตัวแทนทางธุรกิจ (ถ้ามี) ห้ามเข้าไปมีส่วนร่วม และไม่ยอมรับการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อหาประโยชน์ให้กับตนเองและผู้เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะผู้รับ ผู้ให้ หรือผู้เสนอจ่ายสินบน ทั้งที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน แก่หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานเอกชน คู่ค้า ที่ HARN ได้ดำเนินธุรกิจหรือติดต่อดูแล โดยมีการดำเนินงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

- 1) ลงนามประกาศเจตนารมณ์เป็นสมาชิกโครงการแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2560 ได้ผ่านการรับรองเป็นสมาชิก CAC รอบไตรมาส 3/2561 และได้รับการรับรองต่ออายุการเป็นสมาชิก CAC ครั้งที่ 1 รอบไตรมาส 2/2564 และได้รับการรับรองต่ออายุการเป็นสมาชิก CAC ครั้งที่ 2 รอบไตรมาส 2/2567 เพื่อแสดงถึงเจตนารมณ์อันแน่วแน่ในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันของ HARN ที่มีการดำเนินงานยึดหลักธรรมาภิบาล จรรยาบรรณ และจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- 2) ประกาศใช้นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ในปี 2561 ไว้ในคู่มือมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของแนวทางนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อให้มีมาตรการดำเนินงานและแนวทางการบริหารจัดการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 3) นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ต้องไม่ดำเนินการหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการทุจริตและคอร์รัปชัน การให้หรือรับสินบนทุกรูปแบบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานต้องดำเนินการตามแนวปฏิบัติในนโยบาย ซึ่งครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานต่างๆ อย่างจริงจัง เช่น การบริจาคเพื่อการกุศล การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทรัพยากรบุคคล การควบคุมภายใน เป็นต้น

2. แนวทางปฏิบัติในการป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน

เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่ HARN ประกาศใช้ฉบับล่าสุด กำหนดให้มีแนวทางในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติ ดังนี้

- 1) กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายการบริหารความเสี่ยง นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างสม่ำเสมอทุกปี

2) ติดตามให้มีการทบทวนนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานของ HARN สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ ระเบียบ ข้อบังคับของ HARN และข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นำเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท

3) กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน ปรับปรุงกลไกการทำงาน ยับยั้งการทุจริต และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ส่งเสริมให้มีการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้เสีย

4) กำหนดให้ฝ่ายบริหารระบบคุณภาพตรวจสอบและติดตามการนำมาตรการนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของฝ่ายต่างๆ ไปปฏิบัติ ผ่านการตรวจติดตามคุณภาพภายใน และรายงานผลต่อประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน และที่ประชุมทบทวนฝ่ายบริหารทุกเดือน โดยนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นรายไตรมาส

5) หากการสืบสวนข้อเท็จจริงพบว่า ข้อมูลจากการตรวจสอบ หรือข้อร้องเรียน มีหลักฐานที่มีเหตุอันควรให้เชื่อว่ามีการกระทำความผิดหรือการกระทำซึ่งอาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อฐานะการเงิน และผลการดำเนินงานของ HARN รวมถึงการฝ่าฝืนการกระทำผิดกฎหมายหรือจรรยาบรรณ/จริยธรรมธุรกิจ หรือแนวทางปฏิบัติในการป้องกันกรณีมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน หรือข้อสงสัยในการรายงานการทางการเงิน หรือระบบการควบคุมภายใน คณะกรรมการตรวจสอบจะรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการตรวจสอบเห็นสมควร โดยจะดำเนินการตรวจสอบโดยไม่เปิดเผยชื่อผู้แจ้งเบาะแสเพื่อคุ้มครองผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับผู้แจ้งข้อร้องเรียนหรือชอกล่าวหา

3. การสื่อสาร ฝึกอบรมและการดำเนินงานที่สำคัญ

เพื่อให้เป็นแนวทางสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน รวมถึงบริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทอื่นที่บริษัทมีอำนาจควบคุม รวมถึงตัวแทนทางธุรกิจ (ถ้ามี) บุคคลภายนอกอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดให้มีการสื่อสาร ฝึกอบรม และการดำเนินงานในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ดังนี้

1) สื่อสารนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึงกฎหมาย หรือกฎระเบียบอื่นใดที่เกี่ยวข้องให้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของ HARN รวมถึงบริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทอื่นที่ HARN มีอำนาจควบคุม คู่ค้าทางธุรกิจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งสาธารณชนให้ทราบผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น อีเมล, เว็บไซต์, HARN Intranet, จอดิจิทัล Signage, LINE Official เป็นต้น เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับผลกระทบ แนวทางปฏิบัติ และการควบคุมไม่ให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน พร้อมเน้นย้ำถึงผลที่ตามมาของการประพฤติมิชอบดังกล่าว

2) จัดให้มีการฝึกอบรมและทดสอบความรู้สำหรับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และบทลงโทษผ่านระบบ E-Learning HARN Academy ซึ่งเป็นหลักสูตรบังคับทุกปี โดยหัวข้อดังกล่าวเป็นหนึ่งในหัวข้อสำหรับการประเมินพนักงานใหม่ทุกคน ที่ต้องได้รับการอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

4. การกำกับดูแลและติดตามประเมินผลการปฏิบัติ

เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในฐานะบริษัทจดทะเบียนที่ต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม จึงกำหนดให้มีการกำกับดูแลและติดตามประเมินผลการปฏิบัติ ดังนี้

1) คณะกรรมการบริษัท กำกับดูแลให้ HARN มีกลไกที่สนับสนุนการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และปลูกฝังจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร

2) คณะกรรมการตรวจสอบ กำกับดูแลการควบคุมภายใน การจัดทำรายงานทางการเงิน และกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องกับมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตาม สอบทานมาตรการและการควบคุมภายในที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันมีความเพียงพอและมีประสิทธิภาพ สอบทานการประเมินความเสี่ยงและให้คำแนะนำต่อคณะกรรมการบริษัท

3) คณะกรรมการตรวจสอบ กำหนดและทบทวนนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้ข้อเสนอแนะ แนวทาง ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี รวมถึงสนับสนุนให้มีประเมินความเสี่ยงและทบทวนมาตรการด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในระดับปฏิบัติการ ให้เพียงพอเหมาะสม และรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัททุกไตรมาส

4) ผู้บริหารระดับสูงกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันในกระบวนการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ทบทวนความเหมาะสมของกระบวนการ มาตรการ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งสื่อสารไปยังพนักงานและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ

5) พัฒนาแบบประเมินและควบคุมความเสี่ยงด้วยตนเอง (Risk & Control Self-Assessment: RCSA) เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นแนวทางการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันในกระบวนการปฏิบัติงานและกำหนดกระบวนการควบคุมภายในที่เหมาะสม

6) ฝ่ายบริหารระบบคุณภาพดำเนินการตรวจสอบการนำมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันไปใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน ตามแผนการตรวจติดตามคุณภาพภายใน รายงานผลต่อประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน และที่ประชุมทบทวนฝ่ายบริหารทุกเดือน

7) ผู้ตรวจสอบภายในดำเนินการสอบทานรายการที่อาจมีโอกาสดังกล่าวและประสิทธิภาพขององค์กรในการบริหารความเสี่ยงจากการทุจริตภายในองค์กรและในระดับปฏิบัติการ อีกทั้งมีการรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบและผู้บริหารระดับสูงเมื่อพบรายการที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลการดำเนินงาน รวมถึงกรณีที่เกิดทุจริต

เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2567 คณะกรรมการบริษัทได้ทบทวนนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งยังคงมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการดำเนินงานธุรกิจ ระเบียบ ข้อบังคับ และบทบัญญัติของกฎหมาย รายละเอียดเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ www.harn.co.th

ลิงก์การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CAC01-คู่มือมาตรการต่อต้านการทุจริต.pdf>

การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

HARN ได้จัดให้มีช่องทางในการร้องเรียน และการแจ้งเบาะแส ซึ่งครอบคลุมกระบวนการรับเรื่องร้องเรียน การตรวจสอบข้อเท็จจริง และการสรุปผล รวมทั้งการให้ความคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสรายบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบหรือมีความเสี่ยงที่จะได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของ HARN เกี่ยวกับการทำผิดจรรยาบรรณธุรกิจ การทำผิดกฎหมาย รวมทั้งการก

ระทำใดๆ ที่อาจส่งถึงการทุจริตคอร์รัปชัน

1. มาตรการดำเนินการแจ้งเบาะแสและการร้องเรียน

คณะกรรมการบริษัท จัดให้มีมาตรการ ขอบเขต กระบวนการ และช่องทางสำหรับการแจ้งเบาะแสและการร้องเรียนทุกรูปแบบ สำหรับผู้มีส่วนได้เสียของ HARN ทุกกลุ่ม ดังนี้

1) มาตรการและขอบเขต

พนักงานไม่ควรพึมพำหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่อาจฝ่าฝืนมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ได้แก่ การกระทำใดๆ ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ หรือจรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับของ HARN ที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เพื่อตนเองและหรือผู้อื่น เช่น การทุจริตคอร์รัปชัน การยกยอกทรัพย์สิน การฉ้อโกง เป็นต้น รวมถึงการทำให้พนักงานได้รับความไม่เป็นธรรมจากการปฏิบัติงาน หรือพบเห็นระบบการควบคุมภายในของ HARN ที่บกพร่อง จนทำให้สงสัยว่าอาจเป็นช่องทางในการทุจริตคอร์รัปชัน หรือทำให้ HARN เสียผลประโยชน์

2) ช่องทางและวิธีการแจ้งเบาะแสการทุจริตคอร์รัปชัน

ระบบหน้าของให้ชัดเจนว่าเป็น "เอกสารลับ" ถึง ประธานกรรมการตรวจสอบ ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ ดังนี้

ประธานกรรมการตรวจสอบ

บริษัท ฮายู เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 559 ซ.ศูนย์วิจัย 4 ถ.พระราม 9 แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310

อีเมล. chairac@harn.co.th

เว็บไซต์. <https://www.harn.co.th/corporate-governance/corruption-report/>

3) ช่องทางการขอคำแนะนำ

พนักงานหรือบุคคลทั่วไปมีข้อสงสัยหรือต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน สามารถปรึกษาผ่านทางช่องทาง ดังนี้

ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน

บริษัท ฮายู เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 559 ซ.ศูนย์วิจัย 4 ถ.พระราม 9 แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310

โทร. 02-318-9744 ต่อ 4004

อีเมล. visit.w@harn.co.th

4) ช่องทางการติดต่อ HARN

ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย จรรยาบรรณธุรกิจ กฎระเบียบองค์กร และอื่นๆ ที่มีข้เรื่องการทุจริตคอร์รัปชันผ่านช่องทาง ดังนี้

เลขานุการบริษัท, อีเมล: wasukan.b@harn.co.th โทรศัพท์: (02) 318-9744 ต่อ 4011

นักกลุ่ทุนสัมพันธ์, อีเมล: wirat.s@harn.co.th โทรศัพท์: (02) 318-9744 ต่อ 5001

ทางไปรษณีย์, บริษัท ฮายู เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) เลขที่ 559 ซ.ศูนย์วิจัย 4 ถ.พระราม 9 แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310

พนักงานของ HARN สามารถร้องเรียน หรือเสนอข้อคิดเห็นได้หลากหลายช่องทาง เช่น กลองแสดงความเห็น, LINE Official หรือแจ้งโดยตรงผ่านอีเมลไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งพนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องรับทราบตั้งแต่การปฐมนิเทศเป็นพนักงานใหม่แล้ว

2. กระบวนการเมื่อได้รับการแจ้งเบาะแสร้องเรียน

1) เมื่อประธานกรรมการตรวจสอบได้รับแจ้งเบาะแส หรือเลขานุการบริษัท หรือนักกลุ่ทุนสัมพันธ์ หรือช่องทางอื่นใดที่ได้รับแจ้งเบาะแสและร้องเรียนต่างๆ จากผู้มีส่วนได้เสียของ HARN จะทำการพิจารณาเบื้องต้นว่า เรื่องที่ได้รับแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเข้าข่ายประเภทใด จะดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการช้ช้อยที่เกี่ยวข้อง ยกเว้นเป็นข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันที่ส่งถึงประธานกรรมการตรวจสอบซึ่งจะถูกส่งไปยังประธานกรรมการตรวจสอบโดยตรง ประธานกรรมการตรวจสอบจะเป็นผู้เปิดจดหมายเหล่านั้นด้วยตนเอง

2) ข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะของพนักงาน HARN มีกระบวนการในการจัดการโดยพิจารณาว่าเรื่องที่พนักงานร้องเรียนเข้าข่ายเป็นเรื่องที่อาจเป็นการกระทำผิดหรือไม่ และอยู่ในความผิดระดับไหน เพื่อที่จะได้กำหนดบทลงโทษสำหรับการกระทำนั้นๆ ได้อย่างเป็นธรรมและถูกต้อง

3) HARN มีกระบวนการในการลงโทษกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รวมถึงการกระทำใดๆ ที่ฝ่าฝืนหรือไม่เป็นไปตามนโยบาย ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม จะได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบที่ HARN กำหนด ซึ่งมีขั้นตอนการสืบสวนข้อเท็จจริง การสอบสวน การลงโทษ และการอุทธรณ์ที่ชัดเจน หรือมีโทษตามกฎหมาย กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัท มอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งเป็นกรรมการอิสระทั้งคณะ ทำหน้าที่รับผิดชอบเป็นศูนย์กลางรับแจ้งเหตุเบาะแส ติดตามเรื่องแจ้งเหตุ ปกป้องคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ร้องเรียน หรือผู้ให้ข้อมูลเบาะแสที่เกี่ยวข้องกับการเกิดทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กร และรายงานผลการสอบสวนและการลงโทษต่อคณะกรรมการบริษัท

โดยคณะกรรมการตรวจสอบ มอบหมายให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมจะต้องตั้งคณะสอบสวนดำเนินการรวบรวม คัดกรอง ตรวจสอบข้อร้องเรียนหรือเบาะแสที่ได้รับ พิจารณาความเพียงพอของหลักฐาน รวมทั้งสอบสวนและสอบหาข้อเท็จจริงภายใน 30 วัน ยกเว้นต้องหาพยานหลักฐานเพิ่มเติมให้ดำเนินการแล้วเสร็จภายใน 60 วัน และส่งรายงานสรุปผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร นำเสนอรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาดำเนินการโดยใช้มาตรการที่เหมาะสม เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นรายไตรมาส

3. มาตรการคุ้มครองและรักษาความลับของผู้ร้องเรียนและผู้แจ้งเบาะแส

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิและรักษาความลับของผู้ร้องเรียนและผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเบาะแสที่กระทำโดยเจตนา สุจริต HARN จะดำเนินการดังนี้

1) กำหนดให้ปกปิด ชื่อ ที่อยู่ หรือข้อมูลใดๆ ที่สามารถระบุตัวผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสได้ และเก็บรักษาข้อมูลของผู้ร้องเรียนและผู้แจ้งเบาะแสไว้เป็นความลับที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยจำกัดเฉพาะผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเท่านั้นที่จะเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้

2) กำหนดกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองพนักงานที่ปฏิเสธ หรือแจ้งเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม HARN โดยจะไม่ลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือให้ผลลบต่อพนักงาน ไม่มีการเปลี่ยนตำแหน่ง ลักษณะงาน สถานที่ทำงาน พักงาน ชมเชย รมขบวนการปฏิบัติงาน เลิกจ้าง หรือกระทำอื่นใดที่ไม่เป็นธรรม แม้ว่ากรกระทำนั้นจะทำให้ HARN สูญเสียโอกาสทางธุรกิจ และจะยกย่องเป็นแบบอย่างความประพฤติที่บริษัทสนับสนุน

3) ผู้ได้รับข้อมูลจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียน มีหน้าที่เก็บรักษาข้อมูล ข้อร้องเรียนและเบาะแส และเอกสารหลักฐานของผู้ร้องเรียนและผู้แจ้งเบาะแสไว้เป็นความลับ ห้ามเปิดเผยข้อมูลแก่บุคคลอื่นที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่เป็นการเปิดเผยตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด หากมีการจงใจ ฝ่าฝืนนำข้อมูลออกไปเปิดเผย HARN จะดำเนินการลงโทษตามระเบียบข้อบังคับ และ/หรือดำเนินการตามกฎหมายแล้วแต่กรณี

ในปี 2567 HARN **ไม่มี**ข้อร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดด้านการทุจริตคอร์รัปชันและ**ไม่มี**การละเมิดด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม HARN ยังคงสื่อสารให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ได้รับทราบหลักการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ คู่มือมาตรการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการร้องเรียนและแจ้งเบาะแสในประเด็นดังกล่าว

ลิงก์การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CAC05_การปฏิบัติและผลการดำเนินงาน-TH.pdf

การป้องกันการรั่วข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

HARN กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีเรื่องการรักษาความลับ การเก็บรักษาข้อมูล และการใช้ข้อมูลภายใน เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานถือปฏิบัติไว้เป็นนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ โดยบุคลากรของ HARN ต้องรักษาข้อมูลภายในหรือข้อมูลความลับที่ยังไม่เปิดเผยสู่สาธารณะไว้เป็นความลับ และต้องไม่นำข้อมูลภายในที่ตนล่วงรู้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนไปบอกผู้อื่น หรือนำข้อมูลภายในไปใช้แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบเสียเอง หรือทำให้ประโยชน์ของ HARN ลดลง

นอกจากนี้ HARN ประกาศนโยบายห้ามกรรมการ และผู้บริหาร รวมถึงพนักงานซึ่งอยู่ในตำแหน่งที่สามารถเข้าถึงข้อมูลภายใน ใช้ข้อมูลภายในโดยมิชอบ โดยห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ของ HARN ในช่วง 30 วันก่อนที่จะมีการเผยแพร่เงินต่อสาธารณชน และจนกว่าจะพ้นระยะเวลา 24 ชั่วโมงนับแต่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะแล้ว นอกจากนี้เวลาที่กล่าวสามารถซื้อขายได้ตามปกติ และกำหนดให้กรรมการ และผู้บริหาร 4 อันดับแรก ซึ่งหมายถึง คู่สมรส หรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยา และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะที่จะซื้อขายหลักทรัพย์ ต้องแจ้งให้เลขานุการบริษัททราบล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน และต้องจัดทำรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ภายใน 3 วันทำการ นับจากวันที่ซื้อ ขาย โอน หรือรับโอน รวมทั้ง HARN ได้กำหนดนโยบายให้มีการเปิดเผยรายงานการซื้อ ขาย โอน หรือรับโอน เปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหาร 4 อันดับแรกต่อคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกไตรมาส โดยกำหนดเป็นวาระปกติในปฏิทินการประชุมคณะกรรมการบริษัทไว้ล่วงหน้า

ทั้งนี้ เลขานุการบริษัทจะแจ้งเตือน และรณรงค์ในการระงับการใช้ข้อมูลภายในผ่านช่องทางอีเมลไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องให้ทราบช่วงระยะเวลาห้ามซื้อขายล่วงหน้าเป็นประจำ ไม่ให้เปิดเผยข้อมูลภายในแก่บุคคลภายนอกที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันไม่ให้นำข้อมูลภายในไปใช้ในทางมิชอบ อีกทั้งยังจัดสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ผ่านระบบ HARN Academy เกี่ยวกับการป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน และการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้ความรู้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนเป็นประจำทุกปี โดยได้ดำเนินการดังนี้

1. เลขานุการบริษัทได้จัดทำตารางแจ้งช่วงเวลาห้ามซื้อขายหุ้น HARN ประจำปี 2567 แจ้งเป็นอีเมลไปยังกรรมการและผู้บริหาร รวมถึงพนักงานซึ่งอยู่ในตำแหน่งที่สามารถเข้าถึงข้อมูลภายใน ให้ทราบช่วงระยะเวลาที่ห้ามซื้อขายหุ้น HARN ล่วงหน้า มีรายละเอียดคือ (1) งบปี 2566 ระหว่างวันที่ 27 มกราคม ถึงวันที่ 1 มีนาคม 2567 (2) งบไตรมาส 1 ปี 2567 ระหว่างวันที่ 12 เมษายน ถึงวันที่ 15 พฤษภาคม 2567 (3) งบไตรมาส 2 ปี 2567 ระหว่างวันที่ 13 กรกฎาคม ถึงวันที่ 16 สิงหาคม 2567 (4) งบไตรมาส 3 ปี 2567 ระหว่างวันที่ 12 ตุลาคม ถึงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2567 โดยมีหลักการห้ามทำการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทของตนเองรวมถึงคู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ในช่วง 30 วันก่อนที่จะมีการเผยแพร่เงินต่อสาธารณชน และจนกว่าจะพ้นระยะเวลา 24 ชั่วโมงนับแต่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะแล้ว นอกจากนี้เวลาที่กล่าวสามารถซื้อขายได้ตามปกติ

2. กำหนดให้กรรมการ และผู้บริหาร 4 อันดับแรกที่จะซื้อขายหลักทรัพย์ ต้องแจ้งเลขานุการบริษัทล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน และต้องจัดทำแบบรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้าของผู้บริหาร (แบบ 59) ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบของ ก.ล.ด. ภายใน 3 วันนับตั้งแต่วันที่ซื้อขายหลักทรัพย์ของ HARN โดยเลขานุการบริษัทรายงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบทุกไตรมาส

ทั้งนี้ ในปี 2567 กรรมการ และผู้บริหาร 4 อันดับแรก ได้ปฏิบัติตามที่นโยบายของ HARN กำหนดไว้ถูกต้องครบถ้วน **ไม่มี**การซื้อ ขาย รับโอนหลักทรัพย์ของ HARN ได้เรียนรู้และผ่านการทดสอบวัดความรู้ออนไลน์ผ่านระบบ HARN Academy เกี่ยวกับการป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน ครบถ้วนร้อยละ 100 โดย**ไม่มี**การกระทำผิดเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายในที่ยังไม่เปิดเผยให้สาธารณชนรับทราบ ของกรรมการและผู้บริหาร 4 อันดับแรก และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ

การให้ หรือรับของขวัญ หรือทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใด

การให้ หรือรับของขวัญ หรือทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใด สามารถกระทำได้ในวิสัยที่สมควร โดยให้อยู่ในมูลค่าที่เหมาะสม และไม่เรียกร้อยให้ หรือรับ หรือสัญญาว่าจะให้ หรือจะรับของขวัญ หรือทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นไม่ว่ากรณีใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้รับ ทั้งนี้ให้ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติว่าด้วยการให้ หรือรับของขวัญ หรือทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใด

แนวทางปฏิบัติ - การให้

1. การให้ของขวัญ กับลูกค้า หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดี และเป็นไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น หรือธรรมเนียมปฏิบัติทางการค้า ไม่บ่อยครั้งจนเกินไป โดยไม่หวังที่จะได้รับการบริการ สิ่งตอบแทน สิทธิพิเศษ ที่ไม่ถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณธุรกิจ
2. การให้เงินช่วยเหลือตามประเพณีนิยม ซึ่งมีธรรมเนียมปฏิบัติอยู่ เช่น ทำบุญ เปิดกิจการใหม่ งานศพ ฯลฯ
3. ไม่ให้ของขวัญ ของที่ระลึก ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด แก่คู่สมรส บุตร หรือผู้เกี่ยวข้องของเจ้าหน้าที่รัฐ ลูกค้า คู่ค้า และบุคคลที่ติดต่อด้วย เนื่องจากโดยพฤติการณ์ถือเป็นการรับแทน
4. พนักงานของบริษัทไม่ควรยอมรับของขวัญจากผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจะยินยอม หรือรู้เห็นเป็นใจให้ญาติของตน รับของขวัญจากพนักงานที่เป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีได้ไม่ว่ากรณีใดๆ

แนวทางปฏิบัติ - การรับ

5. พนักงานของบริษัทและ/หรือ ครอบครัว ไม่เรียกร้อยของขวัญ หรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้รับเหมา ผู้ค้า ผู้ขาย ผู้ร่วมทุน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น
6. ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาว่าไม่สมควรรับของขวัญ หรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ให้ส่งคืนแก่ผู้ให้โดยทันที ถ้าไม่สามารถส่งคืนได้ให้ดำเนินการตาม 3.9
7. ของขวัญที่มอบให้แก่บริษัทและมีคุณค่าแก่การระลึกถึงเหตุการณ์ที่สำคัญๆ ของบริษัทเช่น เมื่อมีการลงนามสัญญาร่วมทุนต่างๆ ของบริษัทเมื่อมีการรับรางวัลต่างๆ หรือของที่ระลึกจากการรวมใจกิจกรรมช่วยเหลือสังคม เป็นต้น อนุญาตให้พนักงานของบริษัทรับแทนบริษัทแต่ต้องมีราคาหรือมูลค่าไม่เกินสามพันบาท
8. กรณีการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ไม่ว่าจะเป็นการรับทั้งจากในประเทศหรือจากต่างประเทศ ที่มีมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท ไม่ว่าจะระบุเป็นของส่วนตัวหรือไม่ แต่จำเป็นต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรีมิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ผู้รับจะต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว
9. การรับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ตามข้อ 3.7-3.8 หลังจากรายงานผู้บังคับบัญชาแล้ว ให้ส่งมอบของขวัญต่อให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อบันทึกตามขั้นตอนในระเบียบของบริษัทที่กำหนดไว้ เพื่อพิจารณาดำเนินการให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัทโดยส่วนรวม
10. พนักงานของบริษัทไม่ให้ หรือรับ หรือสัญญาว่าจะให้ หรือจะรับประโยชน์ หรือสิ่งมีค่าใดๆ เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติ รวมทั้งการกระทำใดๆ ที่เข้าข่ายดังกล่าว รวมทั้งต้องไม่ให้สินบน หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแก่พนักงานด้วยตนเอง หรือบุคคลภายนอก โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ การให้ของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดแก่บุคคลภายนอก เจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ต้องให้แน่ใจว่าการให้นั้นไม่ขัดต่อกฎหมาย และจารีตประเพณีท้องถิ่น
11. หน่วยงานที่ติดต่อกับลูกค้า ลูกค้า ผู้ร่วมทุน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทต้องแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องดังกล่าวทราบถึงแนวปฏิบัตินี้ด้วย

การเลี้ยงรับรองหรือการบริการต้อนรับ

เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกค้า, Supplier หรือบุคคลภายนอกอื่นๆ กับพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานขาย การเลี้ยงรับรองและการบริการต้อนรับเป็นนโยบายทางการขายอย่างหนึ่งที่บริษัทจัดสรรให้สามารถดำเนินการได้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการทำความรู้จัก, สร้างความประทับใจและความเป็นกันเองระหว่างลูกค้า, Supplier หรือบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ควรหลีกเลี่ยงการเลี้ยงรับรองคนจำนวนมาก ในคราวเดียว หรือการเลี้ยงรับรองติดต่อกัน และเลี้ยงบ่อยๆ การเลี้ยงรับรอง ต้องเป็นค่ารับรองหรือการบริการอันจำเป็นตามธรรมเนียมประเพณีทางธุรกิจทั่วไป และบุคคลซึ่งได้รับการรับรองหรือรับบริการนั้นต้องมีพนักงานของบริษัท เว้นแต่พนักงานดังกล่าวจะมีหน้าที่เข้าร่วมในการรับรองนั้นด้วย

แนวทางปฏิบัติ

1. สถานที่ในการเลี้ยงรับรอง ควรเลือกสถานที่ที่เหมาะสม
2. การขออนุมัติเลี้ยงรับรอง ก่อนที่พนักงานจะสามารถไปเลี้ยงรับรองได้ต้องขออนุมัติล่วงหน้าโดยทำเรื่องขออนุมัติตามขั้นตอนในระเบียบของบริษัทที่กำหนดไว้ และส่งให้ผู้มีอำนาจพิจารณาอนุมัติล่วงหน้า ตามอำนาจอนุมัติการบริหารงาน บริษัทจะงดจ่ายค่าเลี้ยงรับรองที่ไม่มีการขออนุมัติล่วงหน้า ยกเว้นแต่กรณีความจำเป็นเร่งด่วนที่ไม่สามารถวางแผนล่วงหน้าได้ ต้องได้รับการอนุมัติจากผู้อำนวยการ (ตามสายงาน) และมีวงเงินไม่เกิน 3,000 บาท
3. การเบิกเงินค่าเลี้ยงรับรอง พนักงานจะต้องกรอกรายละเอียดเพิ่มเติมในใบขออนุมัติเบิกเงินเลี้ยงรับรองเพื่อขออนุมัติเงินเลี้ยงรับรองจริง ให้ครบถ้วนและส่งให้ผู้บังคับบัญชาตามขั้นตอนเพื่อพิจารณาอนุมัติตามลำดับ ทั้งนี้ต้องแนบใบเสร็จรับเงินที่ปรากฏชื่อร้าน-สถานที่ที่เลี้ยงรับรองอย่างชัดเจน และระบุชื่อ-ที่อยู่ของบริษัทที่ถูกต้อง พร้อมใบขออนุมัติเบิกเงินเลี้ยงรับรองกับใบขอเบิกค่าใช้จ่าย ทุกครั้งที่มีการเบิกเงินค่าเลี้ยงรับรอง โดยเอกสาร 1 ใบต่อการเลี้ยงรับรอง 1 ครั้ง
4. ห้ามเลี้ยงรับรอง ในกรณีดังต่อไปนี้

- 4.1 เป็นการค้าฝ่าฝืนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กฎระเบียบ และ/หรือนโยบายของบริษัท
- 4.2 มีเจตนาเพื่อสร้างอิทธิพลในการตัดสินใจทางธุรกิจ
- 4.3 เข้าข่ายเป็นการดัดสินบน
- 4.4 สนับสนุนกิจกรรมทางการเมือง
- 4.5 ทรูหรา หรือสิ้นเปลืองเกินความจำเป็น
- 4.6 ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อชื่อเสียงของบริษัท
- 4.7 การเลี้ยงรับรองที่ขัดต่อกฎหมาย จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามอย่างชัดเจน

ลิงก์การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CAC01-คู่มือมาตรการต่อต้านการทุจริต.pdf>

การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ

บริษัทให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในทุกพื้นที่ที่เข้าไปดำเนินธุรกิจ รวมถึงการเคารพความแตกต่างด้านวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละท้องถิ่น โดยบุคลากรของบริษัทฯต้องศึกษา ทำความเข้าใจ เคารพ ไม่ฝ่าฝืนกฎหมาย ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย และไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการขัดต่อวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีนั้นๆ รวมทั้งแจ้งข้อร้องเรียนและเบาะแส เมื่อพบเห็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

แนวทางปฏิบัติที่ดี

1. บุคลากรของบริษัทต้องศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ หรือประเทศปลายทางก่อนการเดินทาง รวมถึงระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนโดยตรงให้ถี่ถ้วน และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้แน่ใจว่าสินค้า ตัวอย่างสินค้า และอุปกรณ์ที่นำไปด้วย เอกสารในการเดินทาง วัตถุประสงค์ของการเดินทางและการปฏิบัติงานในประเทศปลายทาง ไม่ผิดกฎหมายหรือไม่ขัดข้องต่อขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของประเทศปลายทาง ทั้งนี้ หากไม่แน่ใจให้ขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา และห้ามปฏิบัติไปตามความเข้าใจของตนเองโดยไม่มีคำแนะนำ
2. บริษัทเคารพต่อขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่นในทุกประเทศที่บริษัทเข้าไปลงทุน โดยดำเนินธุรกิจและปฏิบัติตามกฎหมายในแต่ละประเทศหรือท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ด้วยตระหนักเสมอว่ากฎหมาย กฎเกณฑ์ หรือขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ในแต่ละท้องถิ่นอาจมีเงื่อนไข ขั้นตอน หรือวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกัน
3. บุคลากรของบริษัทจะไม่ให้การช่วยเหลือ สนับสนุนการกระทำที่เป็นการหลีกเลียง หรือฝ่าฝืนการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท เมื่อพบว่าระเบียบ ข้อกำหนด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือหนังสือสั่งการของบริษัทแตกต่างจากที่บังคับใช้ในพื้นที่หรือประเทศนั้นๆ ให้ปรึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินการใดๆ
4. เมื่อพบเห็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือช่องทางรับเรื่องร้องเรียนตาม “มาตรการการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส” และในกรณีที่เห็นว่าเป็นเรื่องที่อาจมีผลกระทบต่อบริษัท อย่างมีนัยสำคัญให้รายงานผู้บังคับบัญชาโดยทันที

ลิงก์การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CC01-จรรยาบรรณธุรกิจ.pdf>

การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน

การรักษาข้อมูลอันเป็นความลับของบริษัท

แนวทางปฏิบัติที่ดี

1. ไม่แสวงหาประโยชน์อันมิชอบ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือของผู้อื่น โดยใช้ข้อมูลของบริษัทฯ พึ่งใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ของบริษัทเท่านั้น
2. ไม่เปิดเผยข้อมูลภายในของบริษัทที่ห้ามไม่ให้เปิดเผยแก่บุคคลใด เว้นแต่เป็นข้อมูลที่มีอำนาจอนุมัติให้เปิดเผยแก่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องได้ หรือเป็นข้อมูลที่เผยแพร่ต่อสาธารณชนแล้ว
3. ไม่เปิดเผยข้อมูลเชิงธุรกิจต่อคู่แข่งชั้น แม้หลังพ้นสภาพการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท

การรักษาทรัพย์สินของบริษัท

แนวทางปฏิบัติที่ดี

1. ไซเบอร์พยากรและทรัพย์สินของบริษัท อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด
2. ดูแลและรักษาทรัพย์สินของบริษัทให้อยู่ในสภาพดี มิให้ชำรุด สูญหาย เพื่อประโยชน์ในการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
3. ไม่นำทรัพย์สินของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลอื่น

ลิงก์การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CC01-จรรยาบรรณธุรกิจ.pdf>

การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม

บริษัทกำหนดนโยบายที่คำนึงถึงจริยธรรมในการประกอบการค้า ความเป็นธรรมในการแข่งขัน โดยปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้า ภายใต้กรอบแห่งกฎหมาย โดยยึดหลักการแข่งขันอย่างเป็นธรรมและสุจริต ไม่กระทำการที่อาจส่งผลให้เกิดความไม่เป็นธรรมทางการค้าและขัดขวางการแข่งขันเสรี

แนวทางปฏิบัติที่ดี

1. ปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้าอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม และส่งเสริมการแข่งขันโดยเสรี ไม่กระทำการใดๆ ที่ก่อให้เกิดการบิดเบือนราคาตลาด ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อผู้บริโภค
2. ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม
3. ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหา ให้ร้ายป้ายสี และโจมตีคู่แข่ง โดยปราศจากความจริง
4. ไม่ละเมิดความลับ หรือล่วงรู้ความลับทางการค้าของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีอันผิด
5. ไม่ทำความตกลงใดๆ กับคู่แข่งหรือบุคคลใด ที่มีลักษณะเป็นการลดหรือจำกัดการแข่งขันทางการค้า หรือมีลักษณะผูกขาดทางการค้า

ลิงก์การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CC01-จรรยาบรรณธุรกิจ.pdf>

การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

บริษัทจัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อใช้ในการดำเนินธุรกิจ โดยบุคลากรของบริษัทต้องใช้สิ่งเหล่านี้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย คำสั่ง นโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทางบริษัทกำหนด เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท และระมัดระวังมิให้เกิดผลกระทบต่อบริษัท หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แนวทางปฏิบัติที่ดี

1. บุคลากรของบริษัทต้องปฏิบัติงานโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่มีลิขสิทธิ์ถูกต้อง หากปฏิบัติหน้าที่บนเครื่องคอมพิวเตอร์ภายนอกสำนักงาน ให้ตรวจสอบลิขสิทธิ์ก่อนทุกครั้ง ห้ามติดตั้งหรือใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ลิขสิทธิ์ไม่ถูกต้องในสำนักงานเด็ดขาด
2. บุคลากรของบริษัทต้องเก็บรักษาทรัพย์สินของตนเองให้เป็นความลับไม่บอกบุคคลอื่น เพื่อป้องกันไม่ให้บุคคลอื่นเข้าถึงรหัสผ่านของตน รวมทั้งไม่ใช้อินเตอร์เน็ตหรือเข้าไปยังเว็บไซต์ที่ไม่คุ้นเคย อันอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อระบบคอมพิวเตอร์ของบริษัท
3. บุคลากรของบริษัทต้องไม่ใช้คอมพิวเตอร์ทำร้าย ละเมิด หรือรบกวนการทำงานของผู้อื่น ทั้งนี้ บริษัทจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สอดคล้องตามมาตรฐานสากล ซึ่งบุคลากรของบริษัทมีหน้าที่รับผิดชอบในการรักษาความปลอดภัยของระบบดังกล่าว
4. บุคลากรของบริษัทต้องไม่ใช้คอมพิวเตอร์ในการสอดแนม หรือแก้ไข เปิดดูในแฟ้มของผู้อื่น หรือสร้างหลักฐานที่เป็นเท็จ อันอาจก่อให้เกิดการโจรกรรมข้อมูลข่าวสาร
5. บุคลากรของบริษัทใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อกิจกรรมส่วนตัวได้ตามสมควร แต่ไม่นำไปใช้ในเชิงธุรกิจส่วนตัว ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบริษัท รวมทั้งไม่รบกวนประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างความรำคาญแก่ผู้อื่น
6. บุคลากรของบริษัทใช้อีเมลและอินเทอร์เน็ตที่จัดให้ เพื่อธุรกิจของบริษัทอย่างระมัดระวัง และไม่นำมาซึ่งความเสี่ยงชื่อเสียงของบริษัท และไม่ใช้ชื่อหรือตราของบริษัทในสื่ออิเล็กทรอนิกส์สาธารณะ
7. บุคลากรของบริษัทต้องไม่คัดลอกโปรแกรมผู้อื่นที่มีลิขสิทธิ์
8. บุคลากรของบริษัทมีหน้าที่ดูแลบุคลากรภายนอกในการเข้าถึงแฟ้มข้อมูลและโปรแกรมเท่าที่จำเป็นต่อการทำงาน และปฏิบัติตามกฎหมายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเคร่งครัด
9. บุคลากรของบริษัทมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องของบริษัทอย่างเคร่งครัด อาทิ นโยบายและแผนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น
10. หากบริษัทพบว่าบุคลากรของบริษัทมีการละเมิด และผลการสอบสวนปรากฏว่าเป็นจริง จะได้รับการพิจารณาลงโทษทางวินัย และ/หรือกฎหมาย ตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี

ลิงก์การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CC01-จรรยาบรรณธุรกิจ.pdf>

การจัดการสิ่งแวดล้อม

บริษัทกำหนดนโยบายในการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ กฎเกณฑ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความปลอดภัย ความมั่นคงต่อสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม คำนึงถึงผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางปฏิบัติที่ดี

1. ดำเนินธุรกิจตามกฎหมายและมาตรฐานคุณภาพ ความมั่นคง ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และการจัดการพลังงาน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ต่อสังคมและชนรุ่นหลัง
2. ไม่กระทำการใดๆ ที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
3. ใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด และพยายามหาสิ่งทดแทนทรัพยากรธรรมชาติที่นำมาใช้ โดยคำนึงถึงสภาวะแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต
4. ปกป้องจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นในบุคลากรของบริษัทอย่างต่อเนื่อง
5. มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม มุ่งสร้างสรรคและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่อยู่รอบสถานประกอบการของบริษัท
6. ให้การตอบสนองอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพต่อเหตุการณ์ที่ผลกระทบต่อชุมชน และสิ่งแวดล้อม อันเนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัท โดยให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สิทธิมนุษยชน

บริษัทยึดถือหลักสิทธิมนุษยชนสากล เป็นหลักปฏิบัติร่วมกัน โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค บริษัทจะไม่กระทำการใดๆ และไม่ส่งเสริมให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนสากลอย่างเคร่งครัด โดยหมั่นตรวจตราดูแลมิให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน

แนวทางปฏิบัติที่ดี

1. บริษัทต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากลอย่างเคร่งครัด ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล รวมถึงข้อจำกัดของกฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศที่เข้าไปดำเนินธุรกิจ รวมถึงนโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสิทธิมนุษยชนของบริษัท โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขอนามัยตามมาตรฐานสากล ปลอดภัยจากยาเสพติด และปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนโดยเสมอภาคกัน ไม่เลือกปฏิบัติด้วยสาเหตุอันเนื่องมาจากความเหมือน หรือความแตกต่างของถิ่นกำเนิด เพศ อายุ สีผิว เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ความเชื่อ ความคิดเห็นทางการเมือง ความทุพพลภาพ ฐานะชาติตระกูล หรือสถานะอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงเคารพสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล และคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
2. บริษัทต้องหมั่นตรวจตราดูแลมิให้การดำเนินธุรกิจของบริษัท เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการเข้าร่วมและการยอมรับหลักปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโลก เช่น หลักสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ เป็นต้น
3. บริษัทต้องให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชนสากลแก่บุคลากรของบริษัท เพื่อนำไปปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน และไม่สนับสนุนกิจการ และ/หรือ กิจกรรมที่ละเมิดหลักสิทธิมนุษยชนสากล

ลิงก์สิทธิมนุษยชน : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CC01-จรรยาบรรณธุรกิจ.pdf>

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทกำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานกับผู้มีส่วนได้เสียให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน กำหนดตัวชี้วัด และรายงานผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมอย่างโปร่งใส โดยมีส่วนรวมและให้คำปรึกษากับผู้มีส่วนได้เสีย เน้นหลักการป้องกันอุบัติเหตุ และโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานตามลำดับขั้นของการควบคุม พร้อมทั้งตระหนักถึงอันตราย มีการประเมินความเสี่ยง และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ มุ่งมั่นดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย และข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัย

แนวทางปฏิบัติที่ดี

1. ผู้บริหาร พนักงาน และพนักงานของผู้รับจ้าง หรือบุคคลภายนอกที่มาติดต่อ จะต้องยึดถือและปฏิบัติตามให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายระเบียบ ข้อกำหนดและมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม รวมถึงมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
2. บริษัทจัดให้มีการประชาสัมพันธ์และสื่อสารกับพนักงาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติงานและขอระดมมิตรว้างต่างๆ ทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนนำไปยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้องโดยไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม
3. บริษัทจัดให้มีการควบคุม ดูแล และป้องกันความสูญเสียในรูปแบบต่างๆ อันเนื่องมาจากอุบัติเหตุ อัคคีภัย การบาดเจ็บ หรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน การสูญหายหรือเสียหายในทรัพย์สิน การละเมิดระบบรักษาความปลอดภัย การปฏิบัติงานไม่ถูกวิธี และความผิดพลาดต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อพนักงาน และผู้ปฏิบัติงานสมทบ และพนักงานของผู้รับจ้างหรือบุคคลภายนอกที่มาติดต่อ โดยถือเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงาน ในการรายงานการเกิดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงานหรือบริเวณใกล้เคียงตามขั้นตอนที่กำหนด
4. บริษัทจัดให้มีแผนควบคุมและป้องกันเหตุฉุกเฉินในพื้นที่ปฏิบัติการ เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการจัดการเหตุฉุกเฉินต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น เช่น เพลิงไหม้ การประสบอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน
5. บริษัทจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในทุกระดับที่อยู่บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร
6. บริษัทส่งเสริม สนับสนุน ติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นไปตามแผนงาน เพื่อให้มีการจัดการความปลอดภัยที่เหมาะสมกับสถานประกอบกิจการ
7. บริษัทส่งเสริม สนับสนุน และติดตามการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นไปตามแผนงาน เพื่อให้มีการจัดการความปลอดภัยที่เหมาะสมกับสถานประกอบกิจการ
8. บริษัทกำกับ ดูแล และติดตามให้มีการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่ได้รับรายงาน หรือข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน
9. บริษัทพัฒนาระบบการบริหารความปลอดภัยให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง และให้มีการตรวจประเมินและทบทวนอย่างสม่ำเสมอ
10. บริษัทจัดให้มีการทดสอบและฝึกซ้อมขั้นตอนการอพยพหนีไฟอย่างสม่ำเสมอ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ลิงก์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CC01-จรรยาบรรณธุรกิจ.pdf>

การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

การส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตาม : มี
จรรยาบรรณธุรกิจ

บริษัทกำหนดให้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ที่จะต้องรับทราบ และยึดถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท

โดยบริษัทจะส่งเสริมพัฒนาให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน นอกจากนี้ บริษัทยังกำหนดให้ผู้บริหารทุกระดับจะต้องดูแลรับผิดชอบ และถือเป็นเรื่องสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานภายใต้การบังคับบัญชา ให้ความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทอย่างเคร่งครัด

บริษัทจะไม่ดำเนินการใดๆ ที่ผิดกฎหมาย หรือขัดกับจรรยาบรรณธุรกิจโดย

(1) หากกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานกระทำความผิดหลักการหรือแนวปฏิบัติต่างๆ ตามที่กำหนดไว้จะได้รับโทษทางวินัย

(2) หากมีการกระทำที่เชื่อได้ว่าทำผิดกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบและข้อบังคับของภาครัฐ บริษัทจะพิจารณาส่งเรื่องให้เจ้าหน้าที่รัฐดำเนินการศึกษาต่อไป

(3) หากพนักงานของบริษัทประสบปัญหาในการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจที่มีกำหนดไว้ในเอกสารฉบับนี้ ให้ตั้งคำถามเกี่ยวกับการกระทำนั้นกับตนเองดังต่อไปนี้

การกระทำนั้นขัดต่อกฎหมายหรือไม่ หากขัดต่อกฎหมาย ขอให้ยุติ

การกระทำนั้นส่งผลเสียต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทอย่างร้ายแรงหรือไม่ หากส่งผลเสียต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างร้ายแรง ขอให้ยุติ

การกระทำนั้นส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของบริษัทหรือไม่ หากส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของบริษัท ขอให้ยุติ

การกระทำนั้นเป็นที่ยอมรับ และสามารถเปิดเผยต่อสังคมได้หรือไม่ หากการกระทำนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ และไม่สามารถเปิดเผยต่อสังคม ขอให้ยุติ

สังคม ขอให้ยุติ

(4) แจ้งผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ เมื่อพบเห็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท

(5) ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ กับหน่วยงานหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

(6) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท ตลอดจนส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าใจว่าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจเป็นสิ่งที่ถูกต้องและต้องปฏิบัติ

ทั้งนี้ หากพนักงานหรือบุคคลภายนอกที่พบเห็นหรือทราบเบาะแส รวมถึงบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท หรือจากการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทที่ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและ/หรือจรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายและระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของบริษัท รวมถึงการกระทำที่อาจส่งถึงการทุจริต สามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสผ่านช่องทางตามมาตรการการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสของบริษัท ได้แก่

(1) **ส่งจดหมาย** เรียนประธานกรรมการตรวจสอบ บริษัท ชาญ เอ็นจิเนียริ่ง โซลูชันส์ จำกัด (มหาชน) เลขที่ 559 ซอยศูนย์วิจัย 4 ถนนพระราม 9 แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310,

(2) **อีเมล:** chairac@harn.co.th

(3) **เว็บไซต์:** www.harn.co.th

โดยบริษัทจะดำเนินการตรวจสอบโดยไม่เปิดเผยชื่อผู้แจ้งเบาะแส เพื่อคุ้มครองผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับผู้แจ้งข้อร้องเรียนหรือข้อกล่าวหาดังกล่าว ตามกลไกการคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส

ลิงก์แสดงกระบวนการที่ส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CC01-จรรยาบรรณธุรกิจ.pdf>
และพนักงานปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์เป็นภาคีเครือข่าย : มี

ในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

ภาคีเครือข่ายหรือโครงการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันที่บริษัท : โครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption: CAC)

เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์ : สถานะการรับรองเป็นสมาชิกโครงการ CAC : ได้รับการรับรองเอกสารการรับรองสถานะการเป็นสมาชิก CAC : 2567.11.11 CAC Certificate ครบ 31 ธค.70 _200 dpi.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากิจการที่สำคัญของนโยบายแนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนากิจการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติของระบบการกำกับดูแลกิจการหรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ : มี
แนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลง : มี
และพัฒนากิจการที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ

คณะกรรมการบริษัทกำกับดูแล ติดตามและส่งเสริมการดำเนินงานของ HARN ให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2567 ได้รับทราบผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลที่ดีของ HARN รวมถึงได้รับทราบและอนุมัติการทบทวนนโยบาย หลักการ และแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ HARN โดยได้นำกฎเกณฑ์ ประกาศ และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ ก.ล.ต. และ ตลท. รวมถึง หลักการและหลักเกณฑ์ประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของหน่วยงานอื่นๆ มาเทียบเคียงและปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบททางธุรกิจของ HARN ดังนี้

1. ปรับปรุงกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้หน้าที่และความรับผิดชอบมีความครบถ้วน เหมาะสมมากขึ้น
2. ปรับปรุงนโยบายการพัฒนาคอร์ปออย่างยั่งยืน ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์หลักของ HARN ได้แก่ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ เป็นไปตามแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ ก.ล.ต. และ ต.ล.ท. ที่ปัจจุบันมุ่ง เน้นและให้ความสำคัญมากขึ้น
3. นโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ คู่มือมาตรการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน และนโยบายการบริหารความเสี่ยง ยังคง มีความเป็นปัจจุบัน เหมาะสม และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ต่างๆ อย่างครบถ้วนเพียงพอ

การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) มาปฏิบัติ

การนำหลักการ CG Code ตามที่ : นำมาปฏิบัติใช้เป็นส่วนใหญ่
สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนดมาปฏิบัติ

จากความมุ่งมั่นดำเนินการในด้านต่างๆ ส่งผลให้ในปี 2567 HARN ได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการระดับ 5 ดาว “ดีเลิศ” ต่อเนื่อง เป็นปีที่ 6 และได้รับ 100 คะแนนเต็ม ในการประเมินคุณภาพการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ต่อเนื่องเป็นปีที่ 7 ตลอดจนได้รับการประเมินความยั่งยืนระดับ A แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง

คณะกรรมการบริษัทได้ทบทวนนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (CG Code) 8 ข้อ และนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมบริบททางธุรกิจของ HARN แต่อาจไม่ครอบคลุมเกณฑ์ของโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการบริษัท จดทะเบียนไทย (CGR) ใน 5 ประเด็น ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการโดยการลงคะแนนเสียงแบบสะสม (Cumulative Voting)

ข้อบังคับของ HARN กำหนดให้เลือกตั้งกรรมการโดยวิธีคะแนนเสียงข้างมาก และผู้ถือหุ้นแต่ละคนมีคะแนนเสียงเท่ากับจำนวนหุ้นที่ตนถืออยู่ นอกจากนี้ HARN ได้กำหนดให้มีวิธีการอื่นในการดูแลสิทธิของผู้ถือหุ้นรายย่อยมาโดยตลอด เช่น การสนับสนุนให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยใช้สิทธิเสนอวาระการประชุมและเสนอชื่อบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการได้ล่วงหน้า เป็นต้น

2) การจัดทำรายงานความยั่งยืน

ปัจจุบันได้เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย จรรยาบรรณ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การปฏิบัติต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เฉพาะความสำคัญที่มีผลต่อธุรกิจหลัก และรายงานในหัวข้อนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และหัวข้อการขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืนในแบบ 56-1 One Report

3) การกำหนดให้มีจำนวนกรรมการอิสระไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่มีอยู่

ปัจจุบัน HARN มีจำนวนกรรมการอิสระ 4 คน จากจำนวนกรรมการทั้งหมด 8 คน คิดเป็นสัดส่วน 50% ซึ่งสินค้าที่บริษัทเป็นตัวแทนจำหน่ายมีความหลากหลาย จำเป็นต้องมีความรู้ในสินค้า ตลาด สภาพการแข่งขัน และความต้องการของลูกค้าเป็นอย่างดี

4) การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริษัทภิบาล

กำหนดให้ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการเป็นผู้ดูแลและนำเสนอคณะกรรมการบริษัทรับทราบการปฏิบัติอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยในปี 2567 ได้พิจารณาทบทวนเรื่องเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2567 วันที่ 27 มีนาคม 2567 ทั้งนี้ HARN **ไม่มี**การละเมิดด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณทางธุรกิจ และการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมีการบริหารจัดการความปลอดภัยและกฎหมายที่ได้มาตรฐาน

5) การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการความยั่งยืนของกิจการ

HARN ได้แต่งตั้งคณะทำงานความยั่งยืน ในปี 2567 เพื่อร่วมกันกำหนดทิศทาง ผลักดันการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล หรือ ESG ให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนสร้างการรับรู้ การมีส่วนร่วม และส่งต่อจิตสำนึกด้านความยั่งยืนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มของ HARN นำเสนอคณะกรรมการบริษัทรับทราบการปฏิบัติอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยพิจารณาทบทวนนโยบายการพัฒนาคอร์ปออย่างยั่งยืน ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2567 วันที่ 27 มีนาคม 2567 ทั้งนี้ HARN กำหนดแผนกลยุทธ์และเป้าหมายการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน สมดุลทั้งด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล โดยมีเป้าหมายที่จะมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนในปี 2583 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ภายในปี 2593

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีอื่น ๆ

HARN ปฏิบัติตามนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ คู่มือมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน นโยบายการบริหารความเสี่ยง และนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) พร้อมทั้งสื่อสารและเน้นย้ำการปฏิบัติตามให้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนอย่างต่อเนื่อง โดยผลการดำเนินงานในรอบปี 2567 มีดังนี้

1. ส่งมอบนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจของ HARN พร้อมสื่อสารเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจให้กับกรรมการที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ครบร้อยละ 100 พร้อมทั้งเน้นย้ำการปฏิบัติตามการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ เช่น การใช้ข้อมูลภายใน ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการมีส่วนได้เสีย เป็นต้น ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างต่อเนื่อง
2. ประเมินความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ การปฏิบัติตามกฎหมาย การบริหารการเงิน การบริหารงานภายใน ความปลอดภัยด้านระบบ

สารสนเทศ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ชื่อเสียงองค์กร และการทุจริตคอร์รัปชัน ครอบคลุมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และรายงานผลการควบคุม ความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัททุกไตรมาส โดยในปี 2567 ไม่มีการกระทำผิดของ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของ HARN ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ การทุจริต การใช้ข้อมูลภายใน และความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์

3. ให้ความรู้และปลูกฝังเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ และการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้กับพนักงานที่เข้ามาเป็น พนักงานของ HARN ตั้งแต่วันแรก ในการปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่ พร้อมกับทดสอบวัดความรู้ ส่งผลให้พนักงานใหม่ในปี 2567 รวม 50 คน ได้รับ การสื่อสาร ฝึกอบรมและผ่านการทดสอบ ครบร้อยละ 100

4. มีการสื่อสารเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การป้องกันการใช้อุปกรณ์ภายใน การป้องกัน ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การบริหารความเสี่ยง ภัยคุกคามด้านไซเบอร์ และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตลอดทั้งปีให้กับกรรมการ ผู้บริหาร และ พนักงานทุกคน โดยการส่งอีเมล, Digital Signage, ระบบ Intranet และ LINE Official ครบร้อยละ 100

5. ฝึกอบรมและทดสอบออนไลน์บนระบบ HARN Academy เรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การป้องกันการใช้อุปกรณ์ภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการบริหารความเสี่ยงให้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ส่งผลให้ คณะกรรมการบริษัทรวม 8 คน และผู้บริหารสูงสุดรวม 5 คน ผ่านการทดสอบครบร้อยละ 100 รวมถึงพนักงานรวม 238 คน ผ่านการทดสอบร้อยละ 99.16

ทั้งนี้ ในปี 2567 HARN ได้ประกาศข้อมูลจากเหตุการณ์สำคัญภายในระยะเวลาที่ทางการกำหนด เพื่อให้การซื้อขายหลักทรัพย์ของ HARN ใน ตลาดหลักทรัพย์มีสภาพคล่อง มีความยุติธรรม และเป็นไปอย่างมีระเบียบ ส่งผลให้ไม่มีรายการผิดพลาดที่มีสาระสำคัญที่กระทบกับ HARN และผู้ถือหุ้น

อีกทั้ง HARN และคณะกรรมการ และผู้บริหารของ HARN ไม่มีการถูกเปรียบเทียบปรับ ก้าวโทษ หรือมีการดำเนินการทางแพ่ง รวมถึงไม่มี การกระทำผิดที่ผิดด้านการทุจริต จริยธรรมหรือจรรยาบรรณธุรกิจ การกำกับดูแลกิจการที่ขัดต่อกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนกฎ ระเบียบของหน่วยงานกำกับดูแล เช่น ก.ล.ด., ต.ล.ท. หรือ ป.ป.ช. เป็นต้น

นอกจากนี้ HARN ยังปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการซื้อหุ้นคืนหรือการกีดกันไม่ให้ผู้ถือ หุ้นสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันหรือการไม่เปิดเผยต่อสาธารณะระหว่างผู้ถือหุ้น และไม่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรายการระหว่างกันหรือ การซื้อขายสินทรัพย์

ตลอดจน ไม่มีกรรมการอิสระหรือกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารหรือคณะกรรมการตรวจสอบลาออกอันเนื่องมาจากประเด็นเรื่องการกำกับดูแล กิจการ ยังคงรักษาชื่อเสียงขององค์กรในเชิงบวกโดยไม่กระทำการกระทำใดๆ ที่สร้างความเสียหายต่อความน่าเชื่อถือของ HARN ในทางลบ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

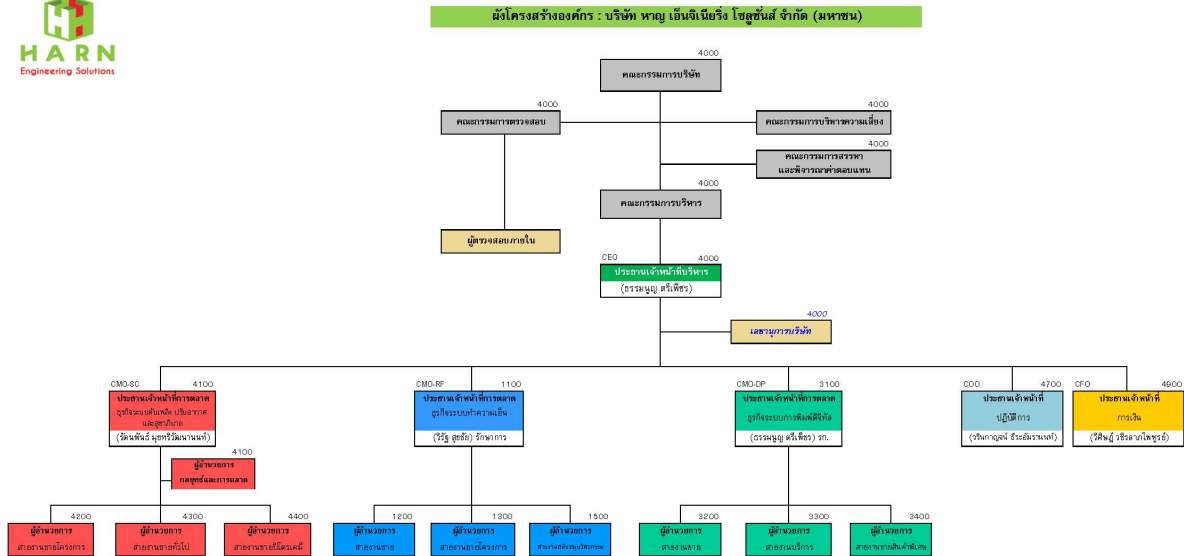
แผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ ณ วันที่ : 1 มี.ค. 2567

รูปแผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ



วันที่ 1/3/2567



Uncontrolled Document : การ save/copy ใดก็ไม่ควรส่งต่อต้นฉบับจากระบบ Intranet ถือว่าผิดข้อกักหนตาม P-QMO-002 การควบคุมเอกสารและข้อมูล

ผู้อนุมัติลำดับที่ 1 : วรินกาญจน์ ศรีธรรมานนท์ วันที่ 29 /02/2024 12:55 ผู้อนุมัติลำดับที่ 2 : บรรณัญ ศรีเพชร วันที่ 29/02/2024 14:38

S-QMO-014 Rev.10

แผนภาพโครงสร้างองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

	2567	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)
กรรมการรวม	8	
	6	2
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	2	
	2	0
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	6	
	4	2

	2567	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)
กรรมการอิสระ	4	
	3	1
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	2	
	1	1

	2567	
	ชาย (%)	หญิง (%)
กรรมการรวม	100.00	
	75.00	25.00
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	25.00	
	25.00	0.00
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	75.00	
	50.00	25.00
กรรมการอิสระ	50.00	
	37.50	12.50
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	25.00	
	12.50	12.50

คำอธิบายเพิ่มเติม : % ที่แสดงคิดจากสัดส่วนของกรรมการรวม

	2567	
	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)
อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัท	59	
	57	66

ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล

รายชื่อคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>1. นาย พิเชษฐ สิทธิอำนวย เพศ: ชาย อายุ : 59 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 : 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>ประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>24 เม.ย. 2566</p>	<p>การจัดการกลยุทธ์, ความยั่งยืน, การจัดการความเสี่ยง, เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร, กฎหมาย</p>
<p>2. นาง สิริมา เอี่ยมสกุลรัตน์ เพศ: หญิง อายุ : 62 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 81,884,151 หุ้น (14.009264 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 : 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>5 ก.ย. 2555</p>	<p>การเงิน, ความยั่งยืน, บริหารธุรกิจ, การจัดการความเสี่ยง</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>3. นาย วิรัฐ สุขชัย เพศ: ชาย อายุ : 59 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 89,657,617 หุ้น (15.339199 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 : 13,000,000 หุ้น (2.224123 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีการลาออกระหว่างปี)</p>	5 ก.ย. 2555	การจัดการกลยุทธ์, การจัดการความเสี่ยง, บริหารธุรกิจ
<p>4. นาย ธรรมบุญ ตรีเพชร เพศ: ชาย อายุ : 57 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 23,786,313 หุ้น (4.069515 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 : 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีการลาออกระหว่างปี)</p>	1 พ.ย. 2559	การจัดการกลยุทธ์, การจัดการความเสี่ยง, ความยั่งยืน, เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, การจัดการทรัพยากรมนุษย์

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>5. นาย เจน ชาญณรงค์ เพศ: ชาย อายุ : 58 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 68,953,030 หุ้น (11.796926 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 : 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>28 เม.ย. 2560</p>	<p>เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p>
<p>6. นาย ประเสริฐ ดิจจกิจ เพศ: ชาย อายุ : 58 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 : 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>23 เม.ย. 2564</p>	<p>กฎหมาย, การเงิน, ความยั่งยืน, การจัดการทรัพยากรมนุษย์</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>7. นาย วีระชัย พรสินศิริรักษ์ เพศ: ชาย อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 : 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีกรลาออกระหว่างปี)</p>	25 เม.ย. 2565	การจัดการความเสี่ยง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ความยั่งยืน, การจัดการกลยุทธ์, เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร
<p>8. นาง วลีรัตน์ เชื้อบุญชัย เพศ: หญิง อายุ : 70 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 5,671,700 หุ้น (0.970351 %) • การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหารตามมาตรา 59 : 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีกรลาออกระหว่างปี)</p>	15 พ.ค. 2565	การจัดการทรัพยากรมนุษย์, การเงิน

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) ความผิดตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์พ.ศ. 2535 หรือพระราชบัญญัติสัญญาซื้อขายล่วงหน้า พ.ศ. 2546 ทั้งนี้ เฉพาะความผิดในเรื่องดังต่อไปนี้

- (1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง
- (2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้ลำค้ำผิด หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อตัดสินใจของผูถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
- (3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความดังกล่าว

(**) การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59 พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เช่น คู่สมรสหรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภรรยา (ชายหญิงที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสแต่อยู่กินกันอย่างเปิดเผย) บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ เป็นต้น

รายชื่อกรรมการ จำแนกตามตำแหน่ง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	กรรมการ ที่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ อิสระ	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร และไม่ดำรง ตำแหน่ง กรรมการ อิสระ	กรรมการ ผู้มีอำนาจ ลงนาม ผูกพันบริษัท ตามหนังสือ รับรอง
1. นาย พิเชษฐ สิทธิอำนวย	ประธานกรรมการ		✓	✓		
2. นาง สิริมา เอี่ยมสกุลรัตน์	กรรมการ		✓		✓	✓
3. นาย วิรัฐ สุขชัย	กรรมการ	✓				✓
4. นาย ธรรมบุญ ตรีเพชร	กรรมการ	✓				✓
5. นาย เจน ชาญณรงค์	กรรมการ		✓		✓	✓
6. นาย ประเสริฐ ติงกิจ	กรรมการ		✓	✓		
7. นาย ชีระชัย พรสินศิริรักษ์	กรรมการ		✓	✓		
8. นาง วลีรัตน์ เชื้อบุญชัย	กรรมการ		✓	✓		
รวม (คน)		2	6	4	2	4

ภาพรวมทักษะและความชำนาญของกรรมการ

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4	50.00
2. กฎหมาย	2	25.00
3. การเงิน	3	37.50
4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	4	50.00
5. ความยั่งยืน	5	62.50
6. การจัดการกลยุทธ์	4	50.00
7. การจัดการความเสี่ยง	5	62.50
8. บริหารธุรกิจ	2	25.00

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัทอื่นๆ ^(*)^(**)

	2567
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลเดียวกัน	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ	ใช่
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นสมาชิกในคณะกรรมการบริหารหรือคณะทำงาน	ไม่ใช่
บริษัทแต่งตั้งกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อกำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ	ใช่

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : มี

วิธีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : การแต่งตั้งกรรมการอิสระคนหนึ่ง ร่วมพิจารณากำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้เลือกตั้งกรรมการดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัท เพื่อดูแล ควบคุมการประชุมคณะกรรมการบริษัท และการประชุมผู้ถือหุ้นของ HARN ให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและบรรลุวัตถุประสงค์ในการประชุม

เพื่อให้การแบ่งแยกหน้าที่ในเรื่องการกำหนดนโยบายของ HARN และการบริหารงานประจำของ HARN ออกจากกัน และเพื่อให้กรรมการทำหน้าที่สอดส่อง ดูแล และประเมินการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้ประธานกรรมการบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นคนละบุคคลกันเสมอ โดยประธานกรรมการบริษัททำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและต้องคอยสอดส่องดูแลการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ แต่ต้องไม่มีส่วนร่วมและไม่ก้าวไกลในการบริหารงานปกติประจำวันของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ภายใต้กรอบอำนาจที่ได้รับจากคณะกรรมการ

ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 และในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2566 เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2566 มีมติแต่งตั้ง นายพิเชษฐ สิทธิอำนวย เป็นกรรมการอิสระและประธานกรรมการบริษัท มีผลตั้งแต่วันที่ 24 เมษายน 2566 เป็นต้นไป ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และทำให้การทำงานของประธานกรรมการบริษัทมีความเป็นอิสระ ไม่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิตหรือทางธุรกิจระหว่างกัน มีภาวะผู้นำสูง ทำหน้าที่ดูแลกรรมการมิให้อยู่ภายใต้อิทธิพลของฝ่ายบริหาร โดยทำหน้าที่ให้ผู้เข้าร่วมประชุมใช้สิทธิออกเสียง ปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างเคร่งครัด รวมถึงเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานที่มีความโปร่งใส และดูแลผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม และไม่ใช่มุขคล้อยตามกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ที่ปัจจุบันดำรงตำแหน่งโดยคุณธรรมณู ตรีเพชร เพื่อถ่วงดุลอำนาจในการบริหารงานกัน

ลิงก์มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CG11_หลักปฏิบัติและติดตามให้มีการปฏิบัติ-TH.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : มี

คณะกรรมการบริษัท มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นตัวแทนของผู้ถือหุ้น ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ และงบประมาณให้ฝ่ายจัดการดำเนินงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจการ และควบคุมดูแลการดำเนินงานของฝ่ายจัดการให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้มอบหมายไว้ ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สอดคล้องกับกฎหมาย ข้อบังคับและนโยบายต่างๆ รวมถึงจรรยาบรรณธุรกิจ ด้วยเหตุนี้ คณะกรรมการบริษัท จะได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้นด้วยกระบวนการที่โปร่งใส ทุกท่านจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่สามารถเอื้อประโยชน์ให้แก่บริษัท มีความทุ่มเท ให้ความสำคัญเพิ่มเติมในการปฏิบัติหน้าที่ มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ สามารถดูแลให้มีระบบงานที่ให้ความเชื่อมั่นได้วากิจการต่างๆ ของบริษัท ให้ดำเนินไปในลักษณะที่ถูกต้องตามกฎหมาย และมีจริยธรรม และต้องเป็นอิสระจากฝ่ายจัดการของบริษัท โดยจัดให้มีระบบแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการที่ชัดเจน

ลิงก์กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/1-01-กฎบัตร.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการบริษัท

บทบาทหน้าที่

- บรรษัทภิบาล

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการเปรียบเสมือนตัวแทนของผู้ถือหุ้น มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ถือหุ้น เป็นผู้กำหนดทิศทางทางธุรกิจเชิงเติบโต กำกับดูแลให้การจัดทำแผนกลยุทธ์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของ HARN ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับ ตัดสินใจเรื่องสำคัญของ HARN ด้วยความระมัดระวังและซื่อสัตย์สุจริต และติดตามให้มีการถ่ายโอนกลยุทธ์ที่ระยะสั้นและระยะยาวไปปฏิบัติในระดับปฏิบัติการ อีกทั้ง ยังมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลกิจการเพื่อประโยชน์สูงสุดของ HARN คณะกรรมการจึงต้องทำหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน และเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร เพื่อดูแลการทำงานและผลประกอบการของฝ่ายบริหาร การบริหารความเสี่ยง รวมทั้งการกำหนดค่าตอบแทน

ปัจจุบันนายพิเชษฐ สิทธิอำนวย ดำรงตำแหน่งเป็นประธานกรรมการบริษัท และนายธรรมณู ตรีเพชร ดำรงตำแหน่งเป็น ประธานเจ้าหน้าที่

บริหารของ HARN ซึ่งเป็นคนละคนกัน โดยมีการแบ่งแยกอำนาจและหน้าที่ ไม่ก้าวร้าวกันอย่างชัดเจน ตามนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจ

1. บทบาทหน้าที่ของประธานกรรมการบริษัท

- 1.1 ประธานกรรมการ ไม่ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ความจากกรรมการอิสระ มีความอิสระจากฝ่ายจัดการ ไม่ก้าวร้าวในการบริหารงานประจำของฝ่ายจัดการ โดยแบ่งบทบาทหน้าที่กันอย่างชัดเจนกับฝ่ายบริหาร เพื่อถ่วงดุลอำนาจในการบริหารงาน
- 1.2 เรียกประชุมคณะกรรมการบริษัท ตามระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับบริษัท หรือกรณีที่มีจำเป็นเร่งด่วน โดยส่งหนังสือนัดประชุมล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 5 วันทำการก่อนวันประชุม รวมทั้งเป็นประธานในการประชุมคณะกรรมการบริษัท และการประชุมผู้ถือหุ้น ตลอดจนมีบทบาทในการกำหนดระเบียบวาระการประชุมร่วมกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 1.3 มีหน้าที่ควบคุมการประชมให้มีประสิทธิภาพ จัดสรรเวลาให้เพียงพอ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้กรรมการหรือผู้ถือหุ้นซักถามและแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ควบคุมประเด็นในการอภิปรายและสรุปมติที่ประชุม รวมถึงเสริมสร้างสัมพันธอันดีระหว่างกรรมการ และระหว่างคณะกรรมการกับฝ่ายบริหาร
- 1.4 ส่งเสริมให้คณะกรรมการบริษัท ปฏิบัติตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามกฎหมาย และตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี เช่น การงดออกเสียงลงมติ เมื่อมีการพิจารณาระเบียบวาระที่กรรมการมีส่วนได้เสีย และ/หรือ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- 1.5 กำกับ ติดตาม และดูแลการบริหารงาน การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
- 1.6 เป็นผู้ลงคะแนนชี้ขาดกรณีมีการลงคะแนนเสียง และคะแนนเสียงทั้งสองฝ่ายเท่ากัน

2. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

- 2.1 กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย จรรยาบรรณธุรกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงานประจำปี โครงสร้างการบริหารงาน และแผนที่สำคัญของ HARN รวมทั้งพิจารณาประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าผู้บริหารจะสามารถนำวิสัยทัศน์ ทิศทางและกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปปฏิบัติให้เกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม
 - 2.2 ประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงาน รวมทั้งดูแลให้มีกลไกการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานและผู้บริหารที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
 - 2.3 ดูแลให้มีระบบบัญชี การรายงานทางการเงินและการสอบบัญชี รวมทั้งดูแลให้มีระบบการควบคุมภายใน และการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กำหนดแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างครอบคลุม มีกลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียนและให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และดูแลให้ผู้บริหารมีระบบหรือกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความเสี่ยง พร้อมทั้งติดตามผลการปฏิบัติเป็นประจำทุกไตรมาส
 - 2.4 สอดส่องดูแลและจัดการเกี่ยวกับรายการที่เกี่ยวข้องกัน และจัดการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น พร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ
 - 2.5 ดูแลให้มีการทบทวนความเหมาะสมและสื่อสารนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) เป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
 - 2.6 สอดส่องดูแลให้นโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสื่อสารคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับ และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมให้เป็นวัฒนธรรม
 - 2.7 ควบคุมกำกับดูแลการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร ให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน และงบประมาณที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนดูแลให้ HARN มีการบริหารจัดการตามนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
 - 2.8 อนุมัติการนำเงินไปลงทุนระยะยาว การให้กู้ยืมเงิน หรือการสนับสนุนทางการเงินในรูปแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม
 - 2.9 อนุมัติแผนสืบต่อตำแหน่ง (Succession Plan) รวมทั้งดูแลให้มีกระบวนการที่มีประสิทธิผล
 - 2.10 อนุมัติ และ/หรือ ให้ความเห็นต่อรายการที่เกี่ยวข้องกัน การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ การลงทุน และการดำเนินการใดๆ ของ HARN และบริษัทย่อย ตามกฎหมาย ประกาศ ข้อกำหนด และระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ยกเว้นเรื่องที่กฎหมายกำหนดให้ต้องขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น
 - 2.11 แต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และคณะกรรมการชุดย่อย ซึ่งมาจากการสรรหาตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและคณะกรรมการชุดย่อย
- ในกรณีที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือบุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่แทนในเรื่องใด ต้องระบุขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้รับมอบอำนาจ และจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรือบันทึกเป็นมติคณะกรรมการบริษัทในรายงานการประชุมอย่างชัดเจน
- ทั้งนี้ การมอบอำนาจนั้น ต้องไม่มีลักษณะเป็นการมอบอำนาจที่ทำให้สามารถอนุมัติรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์อื่นใดกับ HARN หรือบริษัทย่อย ยกเว้นเป็นการอนุมัติรายการที่เป็นไปตามนโยบายและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริษัทพิจารณาและอนุมัติไว้แล้ว

- 2.12 แต่งตั้งเลขานุการบริษัท ที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์เหมาะสม ตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

ลิงก์กฏบัตร

<https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2024/05/S-CGO-003-กฏบัตร.pdf>

คณะกรรมการตรวจสอบ

บทบาทหน้าที่

- การสอบทานรายงานทางการเงินและระบบควบคุมภายใน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. สอบทานให้มีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและเพียงพอ
2. สอบทานให้มีการควบคุมภายใน กระบวนการบริหารความเสี่ยง และกระบวนการตรวจสอบภายใน ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และพิจารณาความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ตลอดจนพิจารณาแต่งตั้ง โยภชัย เลิกจ้างหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน พิจารณาแผนการตรวจสอบประจำปี งบประมาณ รวมทั้งบุคลากร
3. สอบทานการดำเนินงานให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของ HARN
4. สอบทานให้ปฏิบัติตามแบบประเมินตนเอง และเอกสารอ้างอิงที่เกี่ยวกับมาตรฐานการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
5. สอบทานให้ความเห็นต่อรายการที่มีโอกาสเกิดการทุจริตที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน พร้อมทั้งรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ
6. รับเรื่องร้องเรียน แจ้งเบาะแส และตรวจสอบข้อเท็จจริง และเสนอคณะกรรมการบริษัทร่วมพิจารณาโทษหรือแก้ไขปัญหาด้านนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
7. พิจารณาคัดเลือก เสนอแต่งตั้ง เลิกจ้าง บุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระ เป็นผู้สอบบัญชีของ HARN และเสนอค่าตอบแทนผู้สอบบัญชี ตลอดจนสอบทานให้มีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ รวมทั้งเข้าร่วมประชุมกับผู้สอบบัญชี โดยไม่มีฝ่ายบริหารอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
8. สอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์
9. เปิดเผยรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของคณะกรรมการตรวจสอบ และค่าตอบแทนของผู้สอบบัญชี ในแบบแสดงรายการประจำปี/รายงานประจำปีของ HARN
10. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือคณะกรรมการบริษัทมอบหมาย ทั้งนี้ ต้องอยู่ในขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบ
11. จัดทำกฏบัตรให้สอดคล้องกับขอบเขต ความรับผิดชอบในการดำเนินงาน โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท และมีการสอบทานความเหมาะสมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
12. รายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในของคณะกรรมการตรวจสอบต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ

ลิงก์กฏบัตร

<https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2024/05/S-CGO-003-กฏบัตร.pdf>

คณะกรรมการบริหาร

บทบาทหน้าที่

- การพัฒนาความยั่งยืน
- การกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริหาร มีหน้าที่กำกับการและกำหนดนโยบาย แผนธุรกิจ งบประมาณ โครงสร้างการบริหารงาน และอำนาจการบริหารต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติ และ/หรือ ให้ความเห็นชอบ ดังนี้

1. เสนอนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน และงบประมาณประจำปี การตั้งกิจการใหม่/เลิกกิจการ/ควบกิจการ/โอนกิจการ การร่วมลงทุน (โดยมีส่วนร่วมในการบริหารงาน) การกำหนดแผนการเงิน โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน ตลอดจนพิจารณาและกำกับการขอเสนอของฝ่ายบริหาร เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
2. ควบคุมดูแลการดำเนินงาน และติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน เป้าหมาย และงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท หรือตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย และรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำ
3. อนุมัติการใช้จ่ายเงินลงทุนที่สำคัญตามที่กำหนดไว้ในงบประมาณประจำปีที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
4. อนุมัติเงินลงทุนนอกงบประมาณประจำปีเป็นจำนวนเงินไม่เกิน 10 ล้านบาทต่อปี และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบ
5. อนุมัติการกู้ยืมเงิน การจัดหาวงเงินสินเชื่อ หรือการขอสินเชื่อของ HARN ภายในวงเงินไม่เกิน 10 ล้านบาท รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท กรณีต้องใช้ทรัพย์สินของ HARN เป็นหลักประกัน ต้องนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
6. เสนอจ่ายเงินปันผลระหว่างกาลหรือเงินปันผลประจำปี เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ
7. ให้อำนาจในการมอบอำนาจให้บุคคลอื่นใดปฏิบัติงานเฉพาะอย่างแทนได้ โดยการมอบอำนาจ และ/หรือการมอบหมายให้อยู่ภายใต้ขอบเขตแห่งการมอบอำนาจตามหนังสือมอบอำนาจ และ/หรือให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อกำหนด หรือคำสั่งที่คณะกรรมการบริษัท และ/หรือบริษัทกำหนดไว้ ทั้งนี้ การมอบอำนาจของคณะกรรมการบริหารดังกล่าวข้างต้นไม่สามารถกระทำได้ หากคณะกรรมการบริหารมีส่วนได้เสียหรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในลักษณะใดๆ กับ HARN ในการใช้อำนาจดังกล่าว โดยในปี 2567 ไม่มีการดำเนินการใดๆ ที่นอกเหนือขอบเขตอำนาจดังกล่าว
8. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายเป็นคราวไป

ลิงก์กฏบัตร

<https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2024/05/S-CGO-003-กฏบัตร.pdf>

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บทบาทหน้าที่

- การสรรหากรรมการ / ผู้บริหารระดับสูง
- การพิจารณาค่าตอบแทน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1) ด้านการสรรหา

1. พิจารณาคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย โดยคำนึงถึงองค์ประกอบ ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และมีความเป็นอิสระตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
2. พิจารณาคุณสมบัติของประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่เหมาะสมกับการบริหารธุรกิจของ HARN เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบ การศึกษาประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และนำปัจจัยสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่สำคัญมาประกอบการพิจารณาด้วย
3. คัดเลือก กำหนดกระบวนการ และหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างที่กำหนดไว้ในข้อ 1. และข้อ 2. ตามองค์ประกอบใน Board Skill Matrix ของ HARN เพื่อให้เกิดความโปร่งใส
4. พิจารณาเสนอชื่อกรรมการบริษัท เพื่อทำหน้าที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยพิจารณาคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของกรรมการที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้งเมื่อมีตำแหน่งว่างลง
5. กำกับดูแลให้มีการประชุมชี้แจง และมอบเอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่
6. จัดทำและทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูงของ HARN เพื่อให้การบริหารงานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง
7. สนับสนุนเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัท
8. ทบทวนกฎบัตรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อรายงานผลให้คณะกรรมการบริษัททราบ และเปิดเผยรายงานการดำเนินงานไว้ในแบบแสดงรายการประจำปี/รายงานประจำปี รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

2) ด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

1. กำหนดหลักเกณฑ์และจัดทำนโยบายการกำหนดค่าตอบแทน ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ โดยเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลการดำเนินงานโดยรวมของ HARN รวมทั้งพิจารณาเสนอค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และสิทธิประโยชน์อื่นๆ อย่างเป็นธรรมและสมเหตุสมผล เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ
2. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และพิจารณาปรับอัตราค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
3. ทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อรายงานผลให้คณะกรรมการบริษัททราบ และเปิดเผยรายงานการดำเนินงานไว้ในแบบ 56-1 One Report รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ลิงก์กฎบัตร

<https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2024/05/S-CGO-003-กฎบัตร.pdf>

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

บทบาทหน้าที่

- การกำกับดูแลด้านความเสี่ยง

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. กำหนดและทบทวนนโยบาย แนวทางการบริหารความเสี่ยงของ HARN ทั้งความเสี่ยงจากการดำเนินงาน และความเสี่ยงตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณารับทราบ
2. กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารความเสี่ยง ประเมิน ติดตาม และดูแลความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม
3. ดูแลและติดตามการปฏิบัติตามนโยบายการบริหารความเสี่ยงภายใต้แนวทางที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
4. กำหนดเกณฑ์วัดความเสี่ยงและพาดานความเสี่ยงที่ยอมรับได้
5. กำหนดมาตรการในการจัดการความเสี่ยงให้เหมาะสมต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
6. ทบทวนความเพียงพอถึงความมีประสิทธิภาพของระบบและการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนด
7. รายงานการบริหาร การดำเนินงาน สถานะความเสี่ยง และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รวมถึงสิ่งที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์ที่กำหนด
8. ดูแลให้มีคณะทำงานบริหารความเสี่ยงตามความจำเป็น
9. สนับสนุนคณะทำงานบริหารความเสี่ยงด้านบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรอื่นที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับขอบเขตความรับผิดชอบ
10. สนับสนุนและพัฒนาการบริหารความเสี่ยงในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงภายในอย่างมีประสิทธิภาพ
11. ทบทวนและประเมินประสิทธิผลของการจัดการความเสี่ยงอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเปิดเผยไว้ในแบบ 56-1 One Report และในกรณีที่มีปัจจัย หรือเหตุการณ์สำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อ HARN หรือผู้มีส่วนได้เสียของ HARN อย่างมีนัยสำคัญ ต้องรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ

ลิงก์กฎบัตร

<https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2024/05/S-CGO-003-กฎบัตร.pdf>

ข้อมูลคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด

รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาง วลีรัตน์ เชื้อบุญชัย ^(*) เพศ: หญิง อายุ : 70 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	ประธานกรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	25 เม.ย. 2566	การจัดการทรัพยากรมนุษย์, การเงิน
2. นาย ประเสริฐ ติงกิจ ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 58 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	23 เม.ย. 2564	กฎหมาย, การเงิน, ความ ยั่งยืน, การจัดการทรัพยากร มนุษย์
3. นาย ธีระชัย พรสินศิริรักษ์ เพศ: ชาย อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	25 เม.ย. 2566	การจัดการความเสี่ยง, การ จัดการทรัพยากรมนุษย์, ความ ยั่งยืน, การจัดการกลยุทธ์, เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการบริหาร

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
1. นาย วิรัฐ สุขชัย เพศ: ชาย อายุ : 59 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	ประธานกรรมการบริหาร	1 มี.ค. 2561
2. นาย ธรรมบุญ ตรีเพชร เพศ: ชาย อายุ : 57 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาตรี สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	11 พ.ย. 2559
3. นาย เจน ชาญณรงค์ เพศ: ชาย อายุ : 58 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาเอก สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 มี.ค. 2560
4. นาย รัตนพันธ์ มุขหริวัฒนานนท์ เพศ: ชาย อายุ : 46 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 เม.ย. 2565
5. นาย วิศิษฎ์ วชิรลาภไพฑูริย์ เพศ: ชาย อายุ : 50 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาโท สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 มี.ค. 2560
6. นาง วรินกาญจน์ ธีระอัมรานนท์ เพศ: หญิง อายุ : 59 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาตรี สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 มี.ค. 2560

คณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	นาย ประเสริฐ ตีจกิง	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาง วลีรัตน์ เชื้อบุญชัย	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย เจน ชาญณรงค์	กรรมการชุดย่อย
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	นาย ชีระชัย พรสินศิริรักษ์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วิรัฐ สุขชัย	กรรมการชุดย่อย
	นาย ธรรมบุญ ตรีเพชร	กรรมการชุดย่อย
	นาย รัตนพันธ์ มุขหริพัฒนานนท์	กรรมการชุดย่อย
	นาย วิศิษฐ์ วชิรลาภไพฑูรย์	กรรมการชุดย่อย
	นาง วรินกาญจน์ ชีระอัมรานนท์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ประภาส รักปัญญา	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว วรางคณา จงหน้อย	กรรมการชุดย่อย
	นาย สุชาติ สุวัฒน์นอม	กรรมการชุดย่อย
	นาย กิตติพงษ์ กิตติเมธาวัฒน์	กรรมการชุดย่อย
	นาย วชิรวิทย์ อัครเศรณี	กรรมการชุดย่อย
	นาย สุกิจ ลิตติกรณ์	กรรมการชุดย่อย
	นาย วิฑูรย์ ทามิ	กรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

รายชื่อและตำแหน่งของผู้บริหาร

รายชื่อผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย วิรัฐ สุขชัย เพศ: ชาย อายุ : 59 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่การตลาด (ผู้บริหารสูงสุด)	1 มี.ค. 2565	การจัดการกลยุทธ์, การจัดการความเสี่ยง, บริหารธุรกิจ
2. นาย ธรรมบุญ ตรีเพชร เพศ: ชาย อายุ : 57 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (ผู้บริหารสูงสุด)	1 มี.ค. 2565	การจัดการกลยุทธ์, การจัดการความเสี่ยง, ความยั่งยืน, เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, การจัดการทรัพยากรมนุษย์
3. นาย รัตนพันธ์ มุขหริวัฒนานนท์ เพศ: ชาย อายุ : 46 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่การตลาด (ผู้บริหารสูงสุด)	1 มี.ค. 2565	การจัดการกลยุทธ์
4. นาย วิศิษฐ์ วชิรลาภไพฑูริย์ ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 50 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน (ผู้บริหารสูงสุด)	10 ต.ค. 2562	บัญชี, การเงิน, กฎหมาย, การจัดการความเสี่ยง
5. นาง วรินกาญจน์ ธีระอัมรานนท์ เพศ: หญิง อายุ : 59 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (ผู้บริหารสูงสุด)	10 ต.ค. 2562	การจัดการความเสี่ยง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัญชี

คำอธิบายเพิ่มเติม :

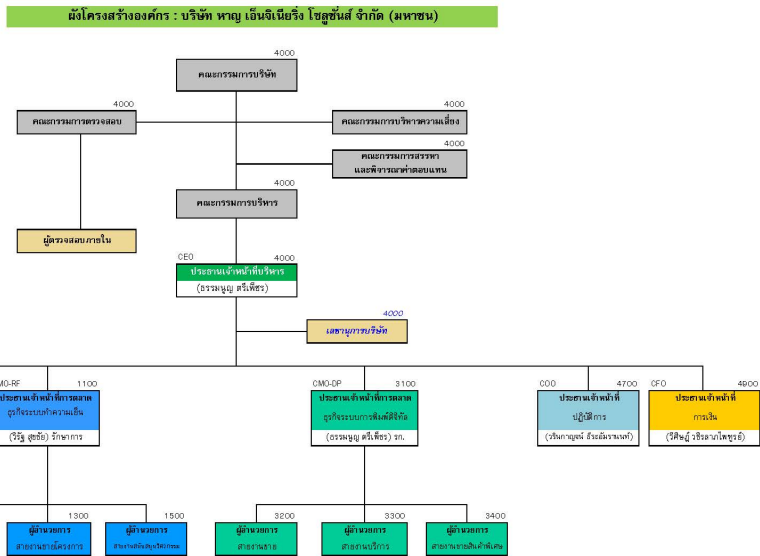
(*) ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน

แผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

โครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด ณ : 1 มี.ค. 2567
 วันที่

รูปแผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

วันที่ 1/3/2567



Uncontrolled Document : การ save/copy โดสไม่ตรวจสอบต้นฉบับจากระบบ Intranet ถือว่าผิดข้อกำหนดตาม P-QMO-002 การควบคุมเอกสารและข้อมูล

ข้อมูลล่าสุดที่ 1 : วิชาญกฤษ ศรีระอรรณนท์ วันที่ 29 /02/2024 12:55 ข้อมูลล่าสุดที่ 2 : ธรรมบุญ ศรีเฟื่อง วันที่ 29/02/2024 14:38

S-QMO-014 Rev.10

แผนภาพโครงสร้างองค์กร

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

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

คณะกรรมการกำหนดให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน เป็นผู้กำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยมีหลักเกณฑ์เป็นไปตามนโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่กำหนดไว้ และค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงตำแหน่งอื่นซึ่งนับต่อจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นไปตามระเบียบที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของ HARN โดยกำหนดตัวชี้วัดและตั้งค่าเป้าหมาย (Key Performance Indicators : KPI) เกี่ยวกับผลปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ในแต่ละปี และผลตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทางธุรกิจ ในระยะสั้นและระยะยาว ในด้านการเงิน สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวครอบคลุมตามมุมมอง Balance Scorecard เช่น ผลประกอบการ การเติบโตของยอดขาย ส่วนแบ่งการตลาด การขยายตลาดไปยังต่างประเทศ ความพึงพอใจของพนักงาน การพัฒนาระบบการทำงานและกระบวนการจัดการธุรกิจสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนภายใต้หลักเกณฑ์ที่โปร่งใส และพิจารณาถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงกลยุทธ์ และการสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างต่อเนื่องให้กับผู้ถือหุ้น

นอกจากนี้ การบริหารค่าตอบแทนยังมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เกิดความมั่นใจว่า HARN สามารถที่จะดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดี มีฝีมือให้มาทำงาน และอยู่สร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง

ค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงเป็นผลประโยชน์ที่จ่ายให้แก่ผู้บริหารของ HARN และบริษัทย่อย ได้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่การตลาด ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์/สวัสดิการที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบอื่นตามระเบียบของ HARN เช่นเดียวกับกับตำแหน่งผู้อำนวยการตามสายงาน ได้แก่ เงินเดือน โบนัสตามผลงาน ค่าตอบแทนที่เป็นหุ้น (EJIP) และผลประโยชน์อื่น (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต/สุขภาพ ทุนการศึกษา) เป็นต้น ยกเว้นเงินรางวัลจากผลงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับสูงของ HARN หมายถึงบุคคลที่กำหนดตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารสี่รายแรกนับต่อจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารลงมา

ในปี 2567 HARN จ่ายค่าตอบแทนให้แก่นายธรรมนุญ ตริเพ็ชร ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของ HARN ตามประกาศคณะกรรมการ ก.ล.ต. ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารสี่รายแรกลงมานับต่อจาก ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมถึงผู้บริหารระดับสูงบริษัทย่อย

ลิงก์นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/NRC04_ค่าตอบแทนและสวัสดิการ-TH.pdf

คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนมีความเห็น : มี
 ตอนนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารหรือไม่

ในการกำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะทำหน้าที่พิจารณาตามนโยบายกำหนดค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประจำทุกปี โดยพิจารณาจากโครงสร้างค่าตอบแทน และ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ส่วน คือ Key Performance Indicator (KPI) และ Appraisal Indicator (API) ตามวัตถุประสงค์ในแต่ละปี และตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทางธุรกิจในระยะสั้นและระยะยาว ในด้านการเงิน สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งครอบคลุมตามมุมมอง Balance Scorecard จากนั้นจึงนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

สำหรับปี 2567 จากการพิจารณาตามโครงสร้างและหลักเกณฑ์ จึงเสนอจ่ายค่าตอบแทนและเงินโบนัสประจำปีสำหรับผลการดำเนินงานปี 2566 โดยคณะกรรมการบริษัทเห็นว่าข้อเสนอดังกล่าวมีความสมเหตุสมผลและเหมาะสม และได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2567

ในปี 2567 HARN จ่ายค่าตอบแทนให้แก่นายธรรมนุญ ตริเพ็ชร ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของ HARN ตามประกาศคณะกรรมการ ก.ล.ต. ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารสี่รายแรกลงมานับต่อจาก ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมถึงผู้บริหารระดับสูงบริษัทย่อย

ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารรวม (บาท)	20,575,135.00	23,541,170.00	24,079,937.00

เงินเดือน, โบนัส และอื่นๆ ได้แก่ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม และโครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน (EJIP), เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ค่าตอบแทนอื่นของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2565	2566	2567
เงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับกรรมการบริหารและผู้บริหาร (บาท)	686,084.00	748,525.00	778,085.00
Employee Stock Ownership Plan (ESOP)	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
Employee Joint Investment Program (EJIP)	มี	มี	มี

HARN ได้จัดสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น นอกเหนือจาก เงินเดือน โบนัสตามผลงาน ค่าล่วงเวลา ค่านายหน้า เงินรางวัลใจ ค่าตอบแทนที่เป็นหุ้น (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. การดูแลด้านรักษาสุขภาพร่างกายและจิตใจ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลยามเจ็บป่วย และทันตกรรม กระเช้าเยี่ยมไข้พนักงาน เงินช่วยเหลืองานฌาปนกิจศพของบุคคลในครอบครัวของพนักงาน รวมทั้งการจัดฉีดวัคซีนป้องกันสุขภาพในราคาพิเศษ
4. การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา ได้แก่ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สัมมนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนการฝึกอบรมที่ต่างประเทศ หรือการให้ทุนการศึกษาทั้งระดับปริญญาตรี และปริญญาโท รวมทั้งการสนับสนุนทักษะทางภาษา

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

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหารใน : 0.00
รอบปีที่ผ่านมา

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

รายชื่อผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว อนัญญา โปรงเงิน	ananya.p@harn.co.th	02-318-9744 Ext 4090

รายชื่อเลขานุการบริษัท

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว วาสุกาญจน์ บุญมี	wasukan.b@harn.co.th	02-318-9744 ext.4011

รายชื่อหัวหน้างานตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายในที่ว่างจากภายนอก

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว ชลภา ธีระพัฒนานนท์	cholada@ultimataxacc.ocm	02-434-6180
2. นางสาว สิริพรรณ ดันติพานิชพันธ์	siripan@ultimataxacc.ocm	02-689-2454

รายชื่อหัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัท (Compliance)

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาง วรินกาญจน์ ธีระอัมรานนท์	varinkan.t@harn.co.th	02-318-9744 ต่อ 4003

หัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

บริษัทมีการแต่งตั้งหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์หรือไม่ : มี

รายชื่อหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย วิรัฐ สุขชัย	wirat.s@harn.co.th	02-318-9744 ต่อ 5001

ผู้สอบบัญชีของบริษัท

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัท

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
<p>บริษัท กรินทร์ ออดิท จำกัด เลขที่ 72 อาคาร กสท โทรคมนาคม ชั้นที่ 24 ถนนเจริญกรุง แขวงบางรัก เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500 โทรศัพท์ +66 2105 4661</p>	<p>1,300,000.00</p>	<p>ประเภทของงานบริการอื่น : ค่าบริการอื่น (Non-audit Fee) นอกเหนือจากค่าบริการสอบบัญชี ซึ่งเรียกเก็บได้ตามจริงของค่าบริการ</p> <p>รายละเอียดข้อมูลค่าบริการอื่น ๆ : เช่น ค่าบริการสังเกตการณ์ ทำลายสินค้า ค่าสอบกระดาษทำการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ค่าเดินทาง ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น</p> <p>ส่วนที่จ่ายไปในระหว่างปีบัญชี 0.00 บาท ส่วนที่ต้องจ่ายในอนาคต 0.00 บาท รวมค่าบริการ 196,331.00 บาท</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. นาย เจษฎา หังสพฤกษ์ อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 02105-4661 เลขที่ใบอนุญาต: 3759 2. นางสาว กรรณิการ์ วิภาณุรัตน์ อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 021054661 เลขที่ใบอนุญาต: 7305 3. นาย จิโรจ ศิริโรจน์ อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 021054661 เลขที่ใบอนุญาต: 5113 4. นาง สุมณา เสนิงค์ ณ อยู่ธยา อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 021054661 เลขที่ใบอนุญาต: 5897 5. นาย โกมินทร์ ลีนปราขญา อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 021054661 เลขที่ใบอนุญาต: 3675 6. นางสาว กชมน ชุ่มห้วน อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 021054661 เลขที่ใบอนุญาต: 11536 7. นาย วรพล วิริยะกุลพงศ์ อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 021054661 เลขที่ใบอนุญาต: 11181 8. นาย พจน์ อัครสันติชัย อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 021054661 เลขที่ใบอนุญาต: 4891 9. นาย วิเชียร ประพาศนิช อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 021054661 เลขที่ใบอนุญาต: 5851

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัทย่อย

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
<p>บริษัท กรินทร์ ออดิท จำกัด เลขที่ 72 อาคาร กสท โทรคมนาคม ชั้นที่ 24 ถนนเจริญกรุง แขวงบางรัก เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500 โทรศัพท์ +66 2105 4661</p>	146,014.26	-	<p>1. นาย เจษฎา หังสพฤกษ์ อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 021054661 เลขที่ใบอนุญาต: 3759</p> <p>2. นางสาว กรรณิการ์ วิภาณุรัตน์ อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 021054661 เลขที่ใบอนุญาต: 7305</p> <p>3. นาย จิโรจ ศิริโรจน์ อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 021054661 เลขที่ใบอนุญาต: 5113</p> <p>4. นาง สุนมา เสนิงค์ ณ อยู่ธยา อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 021054661 เลขที่ใบอนุญาต: 5897</p> <p>5. นาย โกมินทร์ ลีนปราชาญา อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 021054661 เลขที่ใบอนุญาต: 3675</p> <p>6. นางสาว กชมน ชุ่มห้วน อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 021054661 เลขที่ใบอนุญาต: 11536</p> <p>7. นาย วรพล วิริยะกุลพงศ์ อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 021054661 เลขที่ใบอนุญาต: 11181</p> <p>8. นาย พจน์ อัครสันติชัย อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 021054661 เลขที่ใบอนุญาต: 4891</p> <p>9. นาย วิเชียร ประพาศนิช อีเมล: audit@karinaudit.co.th โทรศัพท์: 021054661 เลขที่ใบอนุญาต: 5851</p>

บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย กรณีที่เป็นบริษัทต่างประเทศ

บริษัทมีบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทยหรือไม่ : ไม่มี

ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

ในปี 2567 คณะกรรมการบริษัทได้ดำเนินการทบทวนและอนุมัติวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของ HARN อย่างเป็นระบบเป็นประจำทุกปี เพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงแนวโน้มทางธุรกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว แนวทางนี้สอดคล้องกับกระแสโลกที่มุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว โดย HARN มีเป้าหมายที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้นำในการให้บริการทางวิศวกรรมที่ยั่งยืนอย่างครบวงจร ส่งมอบผลตอบแทนที่เหมาะสมและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับผู้มีส่วนได้เสีย และขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

การสรรหาคณะกรรมการ / การพัฒนากรรมการ / การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาคณะกรรมการ

การสรรหากรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์การคัดเลือกกรรมการและกรรมการอิสระ

HARN กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกและกระบวนการแต่งตั้งกรรมการและกรรมการอิสระเป็นไปตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด และกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงประกาศ ข้อบังคับ และ/หรือ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงตามนโยบายกำกับดูแลกิจการ โดยคณะกรรมการต้องมีคุณสมบัติที่สอดคล้องตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยพิจารณาจากประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถที่จะเป็นประโยชน์ และไม่มีความแตกต่างทางเพศ เผ่าพันธุ์ เชื้อชาติ สัญชาติ หรือถิ่นกำเนิดมาเป็นข้อจำกัดด้านคุณสมบัติ และยังให้ความสำคัญในเรื่องความเป็นอิสระ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงพิจารณาความหลากหลายของความสามารถ ความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการในภาพรวม โดยได้จัดทำ Board Skill Matrix ตามนโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ สำหรับประกอบการพิจารณา เพื่อให้คณะกรรมการมีความเชี่ยวชาญหลากหลายและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการตรวจสอบและค้นหารายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจากบัญชีชื่อกรรมการอาชีพที่ทำเนียบกรรมการของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) หรือหน่วยงานอื่นที่มีการจัดทำข้อมูลดังกล่าว หรือช่องทางอื่นที่ HARN พิจารณาเห็นสมควร

HARN กำหนดองค์ประกอบแต่งตั้งกรรมการอิสระไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งหมด และมีกรรมการอิสระอย่างน้อย 3 คน หากมีกรรมการบริษัท และ/หรือ กรรมการอิสระคนหนึ่งคนใดพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ คณะกรรมการบริษัทอาจแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดข้างต้นเข้ามาดำรงตำแหน่งแทน โดยจะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

วิธีการคัดเลือกกรรมการ

- เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติตามกฎหมายและตามที่ HARN กำหนด เพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัท โดยจะประกาศเชิญชวนในเว็บไซต์ www.harn.co.th ล่วงหน้าอย่างน้อย 90 วันก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น ซึ่ง HARN ได้กำหนดสัดส่วนของการถือหุ้นขั้นต่ำสำหรับผู้ถือหุ้นที่มีสิทธิเสนอชื่อกรรมการล่วงหน้า โดยต้องถือหุ้นรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมดของ HARN ทั้งนี้ การเสนอชื่อต้องมีประวัติการศึกษา และประสบการณ์การประกอบวิชาชีพที่เพียงพอ และเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ
- คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาก่อนที่จะมีกรรมการครบวาระทุกปี เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท กรณีเสนอชื่อกรรมการรายเดิมเข้าดำรงตำแหน่งต่ออีกวาระหนึ่ง จะต้องนำผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการรายดังกล่าวมาเพื่อเสนอพิจารณาด้วย ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อช่วยในการสรรหากรรมการได้
- คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คัดเลือกบุคคลและเสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนดดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และ/หรือ กรรมการอิสระ ต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอเพื่อขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี โดยการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียงผ่านการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเป็นรายบุคคล
- ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเลือกตั้งกรรมการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้
 1. ให้สิทธิผู้ถือหุ้นในการออกเสียงลงคะแนนแบบ หนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียง เลือกตั้งกรรมการเป็นรายบุคคล โดยให้ถือคะแนนเสียงข้างมากของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและมีสิทธิออกเสียงลงคะแนน
 2. ให้สิทธิผู้ถือหุ้นใช้คะแนนเสียงที่มีอยู่เลือกตั้งบุคคลคนเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการได้ กรณีที่เลือกตั้งบุคคลหลายคนเป็นกรรมการจะแบ่งคะแนนเสียงให้แก่ผู้ใดมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ทั้งนี้ HARN ได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยสามารถเสนอชื่อบุคคลที่เห็นว่าเหมาะสมเพื่อคัดเลือกเป็นกรรมการ ตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2566 พร้อมทั้งเปิดเผยแพร่สารสนเทศผ่านระบบ SETLink ของตลาดหลักทรัพย์ฯ และประกาศในเว็บไซต์ www.harn.co.th โดยเมื่อครบกำหนดเวลาแล้ว ปรากฏว่าไม่มีผู้ถือหุ้นรายใดเสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามายัง HARN ซึ่งเลขานุการบริษัทได้รายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทรับทราบแล้ว

ในรอบปี 2567 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ได้พิจารณากรรมการท่านเดิมที่ครบวาระในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นปี 2567 กลับเข้าดำรงตำแหน่งต่ออีกวาระหนึ่ง จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ นายประเสริฐ ติงกิจ และ ดร.ธีระชัย พรสินศิริรักษ์ ดำรงตำแหน่งกรรมการ

อิสระ และนายวิรัช สุขชัย ดำรงตำแหน่งกรรมการ โดยไม่มีการแต่งตั้งที่ปรึกษาของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งกรรมการดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในธุรกิจเป็นอย่างดี อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของ HARN

คุณสมบัติของกรรมการอิสระ

คณะกรรมการบริษัท มีมติเห็นชอบการกำหนดนิยามความเป็นอิสระของกรรมการอิสระ ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) ดังนี้

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของ HARN ^{1/} ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย (ผู้เกี่ยวข้องหมายถึง บุคคลตามมาตรา 258 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์)
2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของ HARN ^{1/} เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
3. ไม่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายของกรรมการรายอื่น ผู้บริหารบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของ HARN หรือบริษัทย่อย
4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับ HARN ^{1/} ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้วิจารณญาณอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับ HARN ^{1/} เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของ HARN ^{1/} และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของ HARN ^{1/} เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใดๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจาก HARN ^{1/} และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการ ของ HARN ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขัน ที่มีนัยกับกิจการของ HARN หรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของ HARN หรือบริษัทย่อย
9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระ เกี่ยวกับการดำเนินงานของ HARN

หมายเหตุ: 1/ รวมถึงบริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของ HARN

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพ : ไม่มี
ของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

สิทธิของผู้ลงทุนรายย่อยในการแต่งตั้งกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองและเคารพสิทธิของผู้ถือหุ้น ทั้งในฐานะผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้ถือหุ้นรายย่อย หรือนักลงทุนสถาบัน จึงดูแลให้ผู้ถือหุ้นสามารถใช้สิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมายที่ผู้ถือหุ้นพึงได้รับ เช่น สิทธิในการเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้น สิทธิในการแสดงความคิดเห็น สิทธิในการร่วมตัดสินใจในเรื่องสำคัญ รวมถึงมีผลกระทบสำคัญต่อการดำเนินงาน HARN กำหนดให้มีการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเป็นประจำทุกปี ภายใน 4 เดือน นับตั้งแต่วันสิ้นรอบปีบัญชีของ HARN และในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนต้องเสนอวาระเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งเป็นเรื่องที่กระทบหรือเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นหรือเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขหรือกฎหมายที่ กฏหมาย ที่ใช้บังคับที่ต้องได้รับการอนุมัติจากผู้ถือหุ้นแล้ว HARN จะเรียกประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้นเป็นกรณีไป

ทั้งนี้ HARN ได้จัดทำหนังสือเชิญประชุม ระบุสถานที่ วัน เวลา วาระการประชุม ข้อมูลประกอบการพิจารณาอย่างครบถ้วน เพียงพอต่อการใช้สิทธิของผู้ถือหุ้น พร้อมความเห็นของคณะกรรมการในแต่ละวาระที่ระบุไว้ในหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้น และข้อมูลประกอบที่สำคัญ จำเป็นสำหรับการตัดสินใจ

สำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2567 HARN ส่งเสริมการให้สิทธิของผู้ถือหุ้นนอกเหนือจากสิทธิขั้นพื้นฐาน อาทิ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอระเบียบวาระการประชุมและเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษาเลือกตั้งเป็นกรรมการของ HARN ล่วงหน้าก่อนวันประชุม ตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม ถึง 31 ธันวาคม 2566 โดยกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ รวมทั้งขั้นตอนแนวทางการพิจารณา เผยแพร่บนเว็บไซต์ www.harn.co.th และแจ้งข่าวประกาศบนเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอย่างไรก็ตาม ไม่มีผู้ถือหุ้นเสนอวาระการประชุม และไม่มีการเสนอชื่อบุคคลเสนอแต่งตั้งเป็นกรรมการในระยะเวลาดังกล่าว ซึ่งเปิดเผยไว้ในหนังสือเชิญประชุม และเลขานุการบริษัทได้รายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทรับทราบแล้ว นอกจากนั้น ได้แจ้ง

ให้ผู้ถือหุ้นส่งคำถามล่วงหน้าสำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2567 ได้ 3 ช่องทาง ได้แก่ ไปรษณีย์, อีเมล และโทรสารตามที่กำหนดไว้ จนถึงวันที่ 22 เมษายน 2567 รวมทั้งได้เผยแพร่หลักเกณฑ์บนเว็บไซต์ www.harn.co.th ซึ่งไม่มีผู้ถือหุ้นส่งคำถามล่วงหน้าในระยเวลาดังกล่าว

วิธีการแต่งตั้งกรรมการ : วิธีการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายละเอียดการพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
1. นาย พิเชษฐ สิทธิอำนวย (ประธานกรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2566: Role of the Chairman Program (RCP) • 2551: Successful Formulation & Execution of Strategy (SFE) • 2548: Director Certification Program (DCP)
2. นาง สิริมา เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2561: Board Nomination and Compensation Program (BNCP) • 2558: Director Certification Program (DCP) • 2558: Successful Formulation & Execution of Strategy (SFE) • 2555: Director Accreditation Program (DAP)
3. นาย วิรัฐ สุขชัย (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2558: Director Certification Program (DCP) • 2558: Role of the Chairman Program (RCP) • 2558: Successful Formulation & Execution of Strategy (SFE) • 2555: Director Accreditation Program (DAP)
4. นาย ธรรมบุญ ตรีเพชร (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2558: Director Accreditation Program (DAP) • 2558: Director Certification Program (DCP) • 2558: Financial Statements for Directors (FSD) • 2558: Successful Formulation & Execution of Strategy (SFE)
5. นาย เจน ชาญณรงค์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2567: The Board's Roles in Climate Governance (BCG) • 2565: Board Nomination and Compensation Program (BNCP) • 2558: Successful Formulation & Execution of Strategy (SFE) • 2556: Director Certification Program (DCP)
6. นาย ประเสริฐ ติงกิจ (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2567: Advanced Audit Committee Program (AAP) • 2565: Board Nomination and Compensation Program (BNCP) • 2564: Director Accreditation Program (DAP)
7. นาย วีระชัย พรสินศิริรักษ์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2566: Advanced Audit Committee Program (AAP) • 2558: Director Certification Program (DCP)
8. นาง วลีรัตน์ เชื้อบุญชัย (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) <ul style="list-style-type: none"> • 2566: Advanced Audit Committee Program (AAP) • 2565: Board Nomination and Compensation Program (BNCP) • 2558: Director Certification Program (DCP) • 2558: Financial Statements for Directors (FSD) • 2555: Director Accreditation Program (DAP)

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทั้งคณะและรายบุคคล

คณะกรรมการบริษัทในการประชุมครั้งที่ 5/2567 วันที่ 7 ตุลาคม 2567 มีมติอนุมัติแบบประเมินฯ ประจำปี 2567 ซึ่งได้มีการทบทวนและปรับปรุงแบบประเมินฯ ให้สอดคล้องและครอบคลุมบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้ครบถ้วนยิ่งขึ้นตามกฎบัตรคณะกรรมการ จากนั้น นำส่งให้กรรมการทุกท่านประเมินและส่งกลับมายังเลขานุการบริษัทเพื่อวิเคราะห์ผล โดยเลขานุการบริษัทได้นำเสนอผลการประเมินและข้อคิดเห็นต่างๆ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อรับทราบและนำข้อเสนอแนะจากการประเมินดังกล่าวมากำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้อนุมัติและทบทวนแบบประเมินผล เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
2. กรรมการเป็นผู้ประเมินตนเอง ทั้งคณะ และรายบุคคล เพื่อแสดงความเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความเป็นอิสระ โครงสร้างการบริหาร การพัฒนาความรู้ และความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร
3. เลขานุการบริษัท สรุปและวิเคราะห์ผลการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย และรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ
4. เลขานุการบริษัท นำผลวิเคราะห์และความเห็นเพิ่มเติมจากการประเมินผล ไปจัดทำแผนเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนากรรมการรายบุคคล

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทั้งคณะและรายบุคคล

- (1) โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
- (2) การประชุมของคณะกรรมการ
- (3) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ
- (4) เรื่องอื่นๆ

เกณฑ์การวัดผล

0 = ต้องปรับปรุง หรือไม่มีการดำเนินการในเรื่องนั้น

1 = พอใช้ หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นเล็กน้อย

2 = ปานกลาง หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นพอสมควร

3 = ดี หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นดี

4 = ดีเยี่ยม หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นอย่างดีเยี่ยม

คิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็มในแต่ละหัวข้อ คือ มากกว่า 90% ดีเยี่ยม, 80-89% ดี, 70-79% ค่อนข้างดี, 60-69% พอใช้ และต่ำกว่า 60% ควรปรับปรุง

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

ผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทั้งคณะและรายบุคคล

คณะกรรมการบริษัท	ทั้งคณะ	92.42%	ดีเยี่ยม
รายบุคคล	92.43%	ดีเยี่ยม	
คณะกรรมการตรวจสอบ	ทั้งคณะ	94.86%	ดีเยี่ยม
บุคคล	94.07%	ดีเยี่ยม	
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	ทั้งคณะ	93.04%	ดีเยี่ยม
รายบุคคล	91.11%	ดีเยี่ยม	
คณะกรรมการบริหาร	ทั้งคณะ	86.57%	ดี
รายบุคคล	84.81%	ดี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	ทั้งคณะ	91.55%	ดีเยี่ยม
บุคคล	86.58%	ดี	

ทั้งนี้ กรรมการได้มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของ HARN อีกทั้ง คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการต่อไป

นอกจากนี้ HARN ยังได้วางแผนการพัฒนาสำหรับกรรมการเป็นประจำปี เพื่อสนับสนุนการเติบโตอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการยังไม่มีที่ปรึกษาภายนอก มาช่วยในการกำหนดแนวทางและเสนอแนะประเด็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

รายชื่อคณะกรรมการ	รูปแบบการประเมินผล	เกรด / คะแนนที่ได้รับเฉลี่ย	เกรด / คะแนนเต็ม
-------------------	--------------------	-----------------------------	------------------

รายชื่อคณะกรรมการ	รูปแบบการประเมินผล	เกรด / คะแนนที่ได้รับเฉลี่ย	เกรด / คะแนนเต็ม
คณะกรรมการตรวจสอบ	การประเมินแบบรายคณะ	A / 94.86	A / มากกว่า 90
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	A / 94.07	A / มากกว่า 90
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	การประเมินแบบรายคณะ	A / 93.04	A / มากกว่า 90
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	A / 91.11	A / มากกว่า 90
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการบริหาร	การประเมินแบบรายคณะ	B / 86.57	B / 80-89
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	B / 84.81	B / 80-89
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	การประเมินแบบรายคณะ	A / 91.55	A / มากกว่า 90
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	B / 86.58	B / 80-89
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการบริษัท	การประเมินแบบรายคณะ	A / 92.42	A / มากกว่า 90
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	A / 92.43	A / มากกว่า 90
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ : มี
ของผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการบริษัทจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประจำทุกปี โดยกำหนดหลักเกณฑ์ กระบวนการ และ การสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประจำปี 2567 ดังนี้

หลักเกณฑ์การประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร พิจารณาหลักเกณฑ์จากดัชนีวัดผลการปฏิบัติงาน 2 ส่วนและเปลี่ยนแปลงน้ำหนัก คะแนน KPI แต่ละตัวที่ใช้ประเมินผลให้เหมาะสม ดังนี้

ส่วนที่ 1 - Key Performance Indicator (KPIs) น้ำหนัก 70% เป็นการประเมินผลปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ในแต่ละปี และตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทางธุรกิจในระยะสั้นและระยะยาว ในด้านการเงิน สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวครอบคลุมตามมุมมอง Balance Scorecard ประกอบด้วย 8 หัวข้อ คือ การประเมินการกำกับดูแลกิจการ (CGR Score), อัตราการทำกำไร EBITDA, ประสิทธิภาพการรักษา มาตรฐาน ISO, ส่วนแบ่งทางการตลาด, ความพึงพอใจของลูกค้าและพนักงาน, การปฏิบัติตามกฎหมาย, การบริหารสินค้าคงคลัง และการพัฒนาหรือเปิด ตลาดสินค้าใหม่

ส่วนที่ 2 - Appraisal Indicator (API) น้ำหนัก 30% ซึ่งคณะกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารเป็นผู้ทำการประเมิน โดยประเมินจากผลการ ทำงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมของที่กำหนดไว้ ตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 8 หัวข้อ คือ การกำหนดกลยุทธ์, การปฏิบัติตามกลยุทธ์สอดคล้องกับเป้าหมายแต่ละมิติ ESG ที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน, การวางแผนและผลปฏิบัติทางการ

เงิน, ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ, ความสัมพันธ์กับภายนอก, การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร, ความเป็นผู้นำ และคุณลักษณะส่วนตัว โดยมีเกณฑ์การประเมินผล 5 ระดับ คือ 5 ดีเลิศ, 4 ดีมาก, 3 ดี, 2 พอใช้ และ 1 ปรับปรุง

นอกจากนี้ มีการให้ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับจุดแข็งที่สำคัญที่ควรรักษาไว้ และประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนามากขึ้นในปีถัดไปของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

กระบวนการประเมิน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารประจำปี เพื่อให้มีความครบถ้วน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมายทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท โดยกำหนดให้คณะกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารอย่างเป็นอิสระ และมอบหมายให้เลขานุการบริษัทสรุปและวิเคราะห์ผลการประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้ความเห็นชอบและนำผลการประเมินฯ รวมถึงข้อเสนอแนะจัดทำแผนพัฒนาและพิจารณากำหนดอัตราการปรับขึ้นค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

ทั้งนี้ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประจำปี 2567 ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 79.20 อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้สื่อสารให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารทราบ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้เป็นไปตามกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้แล้ว

ลิงก์หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้บริหารระดับสูง : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/CG11_หลักปฏิบัติและติดตามให้มีการปฏิบัติ-TH.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

จำนวนการประชุมของคณะกรรมการบริษัท ในรอบปีที่ผ่านมา (ครั้ง) : 6
 การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM) : 29 เม.ย. 2567
 การประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น (EGM) : ไม่มี

รายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1. นาย พิเชษฐ สิทธิอำนวย (ประธานกรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A
2. นาง สิริมา เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการ)	6	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A
3. นาย วิรัฐ สุขชัย (กรรมการ)	6	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A
4. นาย ธรรมบุญ ตรีเพชร (กรรมการ)	6	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A
5. นาย เจน ชาญณรงค์ (กรรมการ)	6	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
6. นาย ประเสริฐ ติงกิจ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A
7. นาย วีระชัย พรสินศิริรักษ์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A
8. นาง วลีรัตน์ เชื้อบุญชัย (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	1	/	1	N/A	/	N/A

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

ลักษณะคำตอบแทนของคณะกรรมการ

HARN กำหนดนโยบายกำหนดคำตอบแทนของกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย ที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับจำนวนกรรมการ ผลประกอบการของบริษัท ขนาดธุรกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงานของกรรมการ สภาพเศรษฐกิจโดยรวม และเทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้คำตอบแทนอยู่ในระดับที่สามารถจูงใจ โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะทำหน้าที่พิจารณา กำหนดคำตอบแทนเป็นประจำทุกปี จากนั้นจึงนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาเห็นชอบ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นอนุมัติต่อไป

สำหรับคำตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ปี 2567 จากการเทียบเคียงกับองค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันและมีขนาดธุรกิจใกล้เคียงกัน รวมถึงสภาพการณ์ทางธุรกิจโดยรวม พบว่า โครงสร้างหลักเกณฑ์และอัตราคำตอบแทนกรรมการยังมีความเหมาะสม จึงเสนอคำตอบแทนในอัตราเดิมเท่ากับปี 2566 โดยไม่มีโบนัสกรรมการและไม่มีสิทธิผลประโยชน์อื่นใดเพิ่มเติม และขอเสนอดังกล่าวได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2567

หลักการจ่ายคำตอบแทนคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย:

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เป็นผู้กำหนดและจัดทำหลักการหรือนโยบาย "การจ่ายคำตอบแทนกรรมการ" และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นชอบ เพื่อเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี โดยต้องสอดคล้องกับข้อบังคับบริษัท หมวดที่ 4 ว่าด้วยเรื่องคณะกรรมการ รวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- หน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการแต่ละท่าน
- มีความเหมาะสมเมื่อเทียบเคียงกับบริษัทมหาชนอื่นๆ ที่มีผลประกอบการและดำเนินธุรกิจใกล้เคียงกัน
- มีความเป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อสร้างแรงจูงใจในการรักษากรรมการที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ
- มีความเหมาะสมกับความสามารถในการจ่ายคำตอบแทนของบริษัท

2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เป็นผู้สรุปผลการจ่ายคำตอบแทนประจำปี ทั้งนี้ต้องไม่เกินวงเงินที่ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นปีที่ผ่านมา และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นชอบ เพื่อรายงานต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นรับทราบถึงจำนวนเงินที่ได้จ่ายไปจริง โดยพิจารณาปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ผลการดำเนินงานของบริษัทปีที่ผ่านมา
- กำหนดเวลาที่เหมาะสมในการจ่าย
- รายละเอียดและเงื่อนไขการจ่าย อาทิ การจ่ายผลตอบแทนประจำปี ให้จ่ายให้กรรมการทุกคนที่ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ กรณีที่กรรมการคนใดเพิ่งเข้าดำรงตำแหน่งและยังไม่ครบปี การจ่ายผลตอบแทนประจำปี อาจจ่ายตามสัดส่วนของ ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งของกรรมการคนนั้น

3. กรรมการที่มีสิทธิได้รับคำตอบแทนกรรมการ ต้องไม่เป็นพนักงานของบริษัทซึ่งได้รับเงินเดือนประจำ
4. กรรมการบริษัทที่ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ในกรรมการชุดย่อย จะได้รับคำตอบแทนรายเดือนตามตำแหน่งที่มีคำตอบแทนสูงที่สุดเพียงตำแหน่งเดียว

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

รายละเอียดคำตอบแทนของกรรมการแต่ละรายบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
1. นาย พิเชษฐ สิทธิอำนวย (ประธานกรรมการ)			480,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท	120,000.00	360,000.00	480,000.00	ไม่มี	
2. นาง สิริมา เอี่ยมสกุลรัตน์ (กรรมการ)			330,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท	90,000.00	240,000.00	330,000.00	-	
3. นาย วิรัช สุขชัย (กรรมการ)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
4. นาย ธรรมบุญ ตรีเพชร (กรรมการ)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
5. นาย เจน ชาญณรงค์ (กรรมการ)			1,010,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท	90,000.00	900,000.00	990,000.00	-	
คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00	-	
คณะกรรมการสรรหาและ พิจารณาค่าตอบแทน	20,000.00	0.00	20,000.00	-	
6. นาย ประเสริฐ ดีจงกิจ (กรรมการ)			480,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท	90,000.00	300,000.00	390,000.00	-	
คณะกรรมการตรวจสอบ	60,000.00	0.00	60,000.00	-	
คณะกรรมการสรรหาและ พิจารณาค่าตอบแทน	30,000.00	0.00	30,000.00	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
7. นาย ชีระชัย พรลินิกิริรักษ์ (กรรมการ)			510,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท	90,000.00	300,000.00	390,000.00	-	
คณะกรรมการตรวจสอบ	60,000.00	0.00	60,000.00	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	60,000.00	0.00	60,000.00	-	
8. นาง วลีรัตน์ เชื้อบุญชัย (กรรมการ)			490,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท	90,000.00	300,000.00	390,000.00	-	
คณะกรรมการตรวจสอบ	80,000.00	0.00	80,000.00	-	
คณะกรรมการสรรหาและ พิจารณาค่าตอบแทน	20,000.00	0.00	20,000.00	-	
9. นาย รัตนพันธ์ มุขหริวัฒนา นนท์ (กรรมการบริหาร)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
10. นาย วิศิษฎ์ วชิรลาภ ไพฑูริย์ (กรรมการบริหาร)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
11. นาง วรินกาญจน์ ชีระอัม รานนท์ (กรรมการบริหาร)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
12. นาย ประภาส รักปัญญา (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
13. นางสาว วรภรณา จงหุ้ย (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
14. นาย สุชาติ สุวัฒน์ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
15. นาย กิตติพงษ์ กิตติ เมธาวิวัฒน์ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
16. นาย วชิรวิทย์ อัครเศรษฐี (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
17. นาย สุกิจ ลิตติกรณ์ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
18. นาย วิฑูรย์ ทามี่ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
1. คณะกรรมการบริษัท	570,000.00	2,400,000.00	2,970,000.00
2. คณะกรรมการตรวจสอบ	200,000.00	0.00	200,000.00
3. คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00
4. คณะกรรมการสรรหาและ พิจารณาค่าตอบแทน	70,000.00	0.00	70,000.00

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
5. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	60,000.00	0.00	60,000.00

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

	2567
ค่าเบี้ยประชุมต่อปี (บาท)	900,000.00
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่น ๆ (บาท)	2,400,000.00
รวม (บาท)	3,300,000.00

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจายของกรรมการบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจาย : 0.00
 ของกรรมการบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา
 (บาท)

ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทมีบริษัทย่อยและบริษัทร่วมหรือไม่ : มี
 กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม : มี
 กลไกในการกำกับดูแลการจัดการและ : การส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตาม
 รับผิดชอบการดำเนินงานในบริษัทย่อยและ : สัดส่วนการถือครองหุ้น, การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความ
 บริษัทร่วมที่อนุมัติโดยคณะกรรมการ : รับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการกำหนด
 นโยบายที่สำคัญ, การเปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน,
 การทำรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง, การทำรายการ
 อื่นที่สำคัญ, การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์, ระบบการควบคุม
 ภายในของบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลักมีความเหมาะสมและรัดกุม
 เพียงพอในบริษัทย่อยที่เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจหลัก

HARN กำหนดนโยบายในการกำกับดูแลบริษัทย่อย และกำหนดแนวทางการบริหารงาน การควบคุมภายใน การเปิดเผยข้อมูลฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน การทำรายการกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ การทำรายการอื่นที่สำคัญ การเพิ่มทุน การลดทุน และการเลิกบริษัทย่อย ให้มีความสอดคล้อง เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับดูแลบริษัทที่ HARN ถือหุ้น นำไปปฏิบัติ และผลักดันให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ผ่านผู้แทน HARN ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่กรรมการ เพื่อให้มีเอกภาพในการดำเนินงาน เสริมสร้างศักยภาพเติบโตไปด้วยกันอย่างโปร่งใสและยั่งยืนต่อไป

กรอบการบริหารจัดการตามหลักการกำกับดูแล ประกอบด้วย

1. การเข้าร่วมทุนในกิจการอื่น มีสัดส่วนการถือหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงตั้งแต่ร้อยละ 20 ถึงร้อยละ 50 และจำนวนเงินลงทุนมีนัยสำคัญต่อ HARN ในกรณีที่ทำเป็น คณะกรรมการควรดูแลให้มีการจัดทำ Shareholders' Agreement หรือข้อตกลงอื่น เพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับอำนาจในการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสามารถใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำงบการเงินของ HARN ได้ตามมาตรฐานและกำหนดเวลา
 2. ข้อบังคับ ระเบียบ ข้อกำหนด และนโยบาย รวมถึงคำสั่งต่างๆ เป็นหนึ่งในหลักการกำกับดูแล เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดความเชื่อมโยงตามนโยบายของ HARN โดยผู้แทน HARN ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่กรรมการที่บริษัทย่อย นำไปปฏิบัติและผลักดันให้บรรลุผลสำเร็จและเป็นมาตรฐานเดียวกัน
 3. กำกับดูแลให้มีการบริหารจัดการที่ดี กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ นโยบายการดำเนินงาน การจัดสรรทรัพยากรสำคัญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมถึงการติดตามประเมินผล ดูแลการรายงานผลการดำเนินงาน และรายงานความคืบหน้าต่อคณะกรรมการบริษัท
 4. ฝ่ายบริหารระดับคุณภาพของ HARN มีหน้าที่ตรวจสอบและรายงานประสิทธิภาพการควบคุมภายในของบริษัทย่อยให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการทราบตามแผนที่กำหนดไว้
- คณะกรรมการบริษัท ซึ่งกำกับดูแลบริษัทย่อยเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน ได้มีมติแต่งตั้งผู้แทนเข้าไปดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัท โอเยรา หลู จำกัด (“บริษัทย่อย”) เพื่อทำหน้าที่ในการผลักดันนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ การบริหารความเสี่ยง การ

ต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน ของ HARN ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดประจำปี และกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้แทนและผู้บริหารของบริษัทย่อยเป็นประจำทุกเดือน รายงานต่อคณะกรรมการบริษัททราบทุกครั้งที่มีการประชุมคณะกรรมการบริษัท

ทั้งนี้ HARN มีการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลบริษัทย่อย โดยในปี 2567 มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้แทนและผู้บริหารของบริษัทย่อย เพื่อพิจารณาข้อมูลฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงาน และรายการอื่นที่สำคัญ ซึ่งได้รายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัททราบแล้ว โดยสรุปบริษัทย่อยมีกระบวนการควบคุมภายในในการประกอบธุรกิจที่เหมาะสมและรัดกุมเพียงพอ **ไม่มี**การกระทำผิดที่ละเมิดนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้ง : มี
ทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

HARN กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีเรื่องการรักษาความลับ การเก็บรักษาข้อมูล และการใช้ข้อมูลภายใน เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานถือปฏิบัติไว้ในนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ โดยบุคลากรของ HARN ต้องรักษาข้อมูลภายในหรือข้อมูลความลับที่ยังไม่เปิดเผยสู่สาธารณะไว้เป็นความลับ และต้องไม่นำข้อมูลภายในที่ตนล่วงรู้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนไปบอกผู้อื่น หรือนำข้อมูลภายในไปใช้แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบเสียเอง หรือทำให้ประโยชน์ของ HARN ลดลง

นอกจากนี้ HARN ประกาศนโยบายห้ามกรรมการ และผู้บริหาร รวมถึงพนักงานซึ่งอยู่ในตำแหน่งที่สามารถเข้าถึงข้อมูลภายใน ใช้ข้อมูลภายในโดยมิชอบ โดยห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ของ HARN ในช่วง 30 วันก่อนที่จะมีการเผยแพร่เงินต่อสาธารณชน และจนกว่าจะพ้นระยะเวลา 24 ชั่วโมง นับแต่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะแล้ว นอกจากนี้เวลาที่กล่าวสามารถซื้อขายได้ตามปกติ และกำหนดให้กรรมการ และผู้บริหาร 4 อันดับแรก ซึ่งหมายถึง คู่สมรส หรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภรรยา และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะที่จะซื้อขายหลักทรัพย์ ต้องแจ้งเลขานุการบริษัทล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน และต้องจัดทำรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ภายใน 3 วันทำการ นับจากวันที่ซื้อ ขาย โอน หรือรับโอน รวมทั้ง HARN ได้กำหนดนโยบายให้มีการเปิดเผยรายงานการซื้อ ขาย โอน หรือรับโอน เปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหาร 4 อันดับแรกต่อคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกไตรมาส โดยกำหนดเป็นวาระปกติในปฏิทินการประชุมคณะกรรมการบริษัทไว้ล่วงหน้า

ทั้งนี้ เลขานุการบริษัทจะแจ้งเตือน และรณรงค์ในการละเว้นการใช้ข้อมูลภายในผ่านช่องทางอีเมลไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องให้ทราบช่วงระยะเวลาห้ามซื้อขายล่วงหน้าเป็นประจำ ไม่ให้เปิดเผยข้อมูลภายในแก่บุคคลภายนอกที่ไม่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันไม่ให้นำข้อมูลภายในไปใช้ในทางมิชอบ อีกทั้งยังจัดสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ผ่านระบบ HARN Academy เกี่ยวกับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน และการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้ความรู้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนเป็นประจำทุกปี โดยได้ดำเนินการดังนี้

1. เลขานุการบริษัทได้จัดทำตารางแจ้งช่วงเวลาห้ามซื้อขายหุ้น HARN ประจำปี 2567 แจ้งเป็นอีเมลไปยังกรรมการและผู้บริหาร รวมถึงพนักงานซึ่งอยู่ในตำแหน่งที่สามารถเข้าถึงข้อมูลภายใน ให้ทราบช่วงระยะเวลาที่ห้ามซื้อขายหุ้น HARN ล่วงหน้า มีรายละเอียดคือ (1) งบปี 2566 ระหว่างวันที่ 27 มกราคม ถึงวันที่ 1 มีนาคม 2567 (2) งบไตรมาส 1 ปี 2567 ระหว่างวันที่ 12 เมษายน ถึงวันที่ 15 พฤษภาคม 2567 (3) งบไตรมาส 2 ปี 2567 ระหว่างวันที่ 13 กรกฎาคม ถึงวันที่ 16 สิงหาคม 2567 (4) งบไตรมาส 3 ปี 2567 ระหว่างวันที่ 12 ตุลาคม ถึงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2567 โดยมีหลักการห้ามทำการซื้อขายหลักทรัพย์บริษัทของตนเองรวมถึงคู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ในช่วง 30 วันก่อนที่จะมีการเผยแพร่เงินต่อสาธารณชน และจนกว่าจะพ้นระยะเวลา 24 ชั่วโมงนับแต่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะแล้ว นอกจากนี้เวลาที่กล่าวสามารถซื้อขายได้ตามปกติ

2. กำหนดให้กรรมการ และผู้บริหาร 4 อันดับแรกที่จะซื้อขายหลักทรัพย์ ต้องแจ้งเลขานุการบริษัทล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน และต้องจัดทำแบบรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้าของผู้บริหาร (แบบ 59) ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบของ ก.ล.ด. ภายใน 3 วันนับตั้งแต่วันที่ซื้อขายหลักทรัพย์ของ HARN โดยเลขานุการบริษัทรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบทุกไตรมาส

ทั้งนี้ ในปี 2567 กรรมการ และผู้บริหาร 4 อันดับแรก ได้ปฏิบัติตามที่นโยบายของ HARN กำหนดไว้ถูกต้องครบถ้วน **ไม่มี**การซื้อ ขาย รับโอนหลักทรัพย์ของ HARN ได้เรียนรู้และผ่านการทดสอบวัดความรู้ออนไลน์ผ่านระบบ HARN Academy เกี่ยวกับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน ครบถ้วนร้อยละ 100 โดย**ไม่มี**การกระทำผิดเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลภายในที่ยังไม่เปิดเผยให้สาธารณชนรับทราบ ของกรรมการและผู้บริหาร 4 อันดับแรก และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลภายใน : มี
เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

HARN มีการเปิดเผยข้อมูลเพื่อป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลภายในส่วนตนกับ HARN ป้องกันกิจกรรมที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน กิจกรรมที่ผิดกฎหมายไม่เหมาะสม ให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการ โดยคณะกรรมการบริษัทได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ไว้ในนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานถือปฏิบัติ บนหลักการที่ว่า การตัดสินใจใดๆ จะต้องทำเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของ HARN เท่านั้น และถือเป็นหน้าที่ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับที่จะหลีกเลี่ยงการมีส่วนเกี่ยวข้องกับทางการเงิน และ/หรือ ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกอื่น ซึ่งจะส่งผลให้ HARN ต้องเสียผลประโยชน์หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งในด้านความภักดีหรือผลประโยชน์หรือขีดความสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับรายการที่พิจารณา ต้องแจ้งให้ HARN ทราบถึงความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวข้องของตนในรายการดังกล่าว รวมถึง ห้ามไม่ให้กรรมการและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการพิจารณาตัดสินและไม่มีอำนาจอนุมัติหรือเกี่ยวข้องกับธุรกรรมนั้นๆ โดยดำเนินการดังนี้

1. HARN กำหนดให้กรรมการและผู้บริหาร 4 อันดับแรกทุกคน (ตามคำนิยามของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ต้องจัดทำแบบรายงานการมีส่วนได้ส่วนเสีย และแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เมื่อเข้าดำรงตำแหน่งครั้งแรก และให้รายงานทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลการมีส่วนได้เสีย และให้รายงานเป็นประจำภายในเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำกับดูแลด้านการมีส่วนได้ส่วนเสียของทุกคน โดยเปิดเผยรายการที่สงสัยว่าจะเป็นผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกับผลประโยชน์ของ HARN และในการอนุมัติใดๆ สำหรับกรณีดังกล่าวต้องยึดถือหลักการไม่ให้มีการกำหนดเงื่อนไขหรือข้อกำหนดพิเศษใดไปจากปกติถือเป็นกระบวนการควบคุมภายในของ HARN รวมทั้งกำหนดให้คณะกรรมการตรวจสอบเป็นผู้ดูแลและจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งผลประโยชน์ดังกล่าว และให้เลขานุการบริษัทจัดเก็บเพื่อใช้ในการตรวจสอบและกำกับดูแลด้านการขัดแย้งทางผลประโยชน์ ทั้งนี้ ในปี 2567 **ไม่มี**รายการที่สงสัยของกรรมการและผู้บริหาร 4 อันดับแรก และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2. คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายเรื่องการมีส่วนได้เสียในการประชุมคณะกรรมการบริษัททุกครั้ง ประธานกรรมการ หรือเลขานุการบริษัท จะแจ้งต่อที่ประชุมเพื่อขอความร่วมมือกรรมการปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ว่าในระเบียบวาระใดที่กรรมการเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย ขอให้กรรมการงดออกเสียงหรือให้ความเห็นใดๆ และบันทึกไว้ในรายงานการประชุมด้วย

3. คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่ในการพิจารณาสอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงานของ HARN โดยเป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ทั้งนี้ ในปี 2567 กรรมการและผู้บริหาร 4 อันดับแรกทุกคน ได้จัดทำแบบรายงานการมีส่วนได้ส่วนเสีย และรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์และลงนามรับทราบแนวปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของ HARN ครบร้อยละ 100 อีกทั้ง ได้เรียนรู้และผ่านการทดสอบวัดความรู้ออนไลน์ผ่านระบบ HARN Academy เกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ครบร้อยละ 100 โดย**ไม่มี**การกระทำผิดที่ละเมิดเกี่ยวกับประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ของกรรมการและผู้บริหาร 4 อันดับแรก และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

การดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้าน : มี
ทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

รูปแบบการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน : การทบทวนความเหมาะสมในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน, การประเมินและระบุความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน, การสื่อสารและฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การตรวจสอบความครบถ้วนเพียงพอของกระบวนการจากคณะกรรมการตรวจสอบหรือผู้สอบบัญชี

นโยบายการป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน

HARN กำหนดให้มี “นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน” รวมถึงคำนิยาม หน้าที่ความรับผิดชอบ นโยบายและแนวทางปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการ บรรจุไว้ในคู่มือมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยคณะกรรมการบริษัทมีมติอนุมัติใช้ตั้งแต่วันที่ 10 พฤษภาคม 2561 ซึ่งเป็นเอกสารในระบบคุณภาพ ISO 9001:2015 มีการประกาศใช้ทั่วองค์กร และสื่อสารให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน รวมถึงบริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทอื่นที่บริษัทมีอำนาจควบคุม รวมถึงตัวแทนทางธุรกิจ (ถ้ามี) บุคคลภายนอกอื่นที่เกี่ยวข้อง รับทราบและยึดถือเป็นแนวสำคัญในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันกำหนดว่า คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน รวมถึงบริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทอื่นที่บริษัทมีอำนาจควบคุม รวมถึงตัวแทนทางธุรกิจ (ถ้ามี) ห้ามเข้าไปมีส่วนร่วม และไม่ยอมรับการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อหาประโยชน์ให้กับตนเองและผู้เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะผู้รับ ผู้ให้ หรือผู้เสนอจ่ายสินบน ทั้งที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน แก่หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานเอกชน คู่ค้า ที่ HARN ได้ดำเนินธุรกิจหรือติดต่อดูแล โดยมีการดำเนินงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. ลงนามประกาศเจตนารมณ์เป็นสมาชิกโครงการแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2560 ได้ผ่านการรับรองเป็นสมาชิก CAC รอบไตรมาส 3/2561 และได้รับการรับรองต่ออายุการเป็นสมาชิก CAC ครั้งที่ 1 รอบไตรมาส 2/2564 และได้รับการรับรองต่ออายุการเป็นสมาชิก CAC ครั้งที่ 2 รอบไตรมาส 2/2567 เพื่อแสดงถึงเจตนารมณ์อันแน่วแน่ในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันของ HARN ที่มีการดำเนินงานยึดหลักธรรมาภิบาล จรรยาบรรณ และจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายตลอดห่วงโซ่อุปทาน
2. ประกาศใช้นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ในปี 2561 ไว้ในคู่มือมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของแนวทางนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อให้มีมาตรการดำเนินงานและแนวทางการบริหารจัดการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
3. นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ต้องไม่ดำเนินการหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการทุจริตและคอร์รัปชัน การให้หรือรับสินบนทุกรูปแบบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานต้องดำเนินการตามแนวปฏิบัติในนโยบาย ซึ่งครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานต่างๆ อย่างจริงจัง เช่น การบริจาคเพื่อการกุศล การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทรัพยากรบุคคล การควบคุมภายใน เป็นต้น

แนวทางปฏิบัติในการป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน

เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่ HARN ประกาศใช้ฉบับล่าสุด กำหนดให้มีแนวทางในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายการบริหารความเสี่ยง นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างสม่ำเสมอทุกปี
2. ติดตามให้มีการทบทวนนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานของ HARN สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ ระเบียบ ข้อบังคับของ HARN และข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นำเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท
3. กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน ปรับปรุงกลไกการทำงาน ยับยั้งการทุจริต และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ส่งเสริมให้มีการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้เสีย
4. กำหนดให้ฝ่ายบริหารระบบคุณภาพตรวจสอบและติดตามการนำมาตรการนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของฝ่ายต่างๆ ไปปฏิบัติ ผ่านการตรวจติดตามคุณภาพภายใน และรายงานผลต่อประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน และที่ประชุมทบทวนฝ่ายบริหารทุกเดือน โดยนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นรายไตรมาส
5. หากการสืบสวนข้อเท็จจริงพบว่า ข้อมูลจากการตรวจสอบ หรือข้อร้องเรียน มีหลักฐานที่มีเหตุอันควรให้เชื่อว่ามีรายการหรือการกระทำซึ่งอาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อฐานะการเงิน และผลการดำเนินงานของ HARN รวมถึงการฝ่าฝืนการกระทำผิดกฎหมายหรือจรรยาบรรณ/จริยธรรมธุรกิจ หรือแนวทางปฏิบัติในการป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน หรือข้อสงสัยในการรายงานการทางการเงิน หรือระบบการควบคุมภายใน คณะกรรมการตรวจสอบจะรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการตรวจสอบเห็นสมควร โดยจะดำเนินการตรวจสอบโดยไม่เปิดเผยชื่อผู้แจ้งเบาะแสเพื่อคุ้มครองผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับผู้แจ้งข้อร้องเรียนหรือข้อกล่าวหา

การสื่อสาร ฝึกอบรมและการดำเนินงานที่สำคัญ

เพื่อให้เป็นแนวทางสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน รวมถึงบริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทอื่นที่บริษัทมีอำนาจควบคุม รวมถึงตัวแทนทางธุรกิจ (ถ้ามี) บุคคลภายนอกอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดให้มีการสื่อสาร ฝึกอบรม และการดำเนินงานในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ดังนี้

1. สื่อสารนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึงกฎหมาย หรือกฎระเบียบอื่นใดที่เกี่ยวข้องให้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของ HARN รวมถึงบริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทอื่นที่ HARN มีอำนาจควบคุม คู่ค้าทางธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสีย รวมทั้งสาธารณชนให้ทราบผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น อีเมล, เว็บไซต์, HARN Intranet, จอดิจิทัล Signage, LINE Official เป็นต้น เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับผลกระทบ แนวทางปฏิบัติ และการควบคุมไม่ให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน พร้อมเน้นย้ำถึงผลที่ตามมาของการประพฤติมิชอบดังกล่าว
2. จัดให้มีการฝึกอบรมและทดสอบความรู้สำหรับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และบทลงโทษผ่านระบบ E-Learning HARN Academy ซึ่งเป็นหลักสูตรบังคับทุกปี โดยหัวข้อดังกล่าวเป็นหนึ่งในหัวข้อสำหรับการประเมินทัศนคติพนักงานใหม่ทุกคน ที่ต้องได้รับการอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

5.4.4 การกำกับดูแลและติดตามประเมินผลการปฏิบัติ

เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในฐานะบริษัทจดทะเบียนที่ต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม จึงกำหนดให้มีการกำกับดูแลและติดตามประเมินผลการปฏิบัติ ดังนี้

1. คณะกรรมการบริษัท กำกับดูแลให้ HARN มีกลไกที่สนับสนุนการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และปลูกฝังจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร
2. คณะกรรมการตรวจสอบ กำกับดูแลการควบคุมภายใน การจัดทำรายงานทางการเงิน และกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องกับมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตาม สอบทานมาตรการและการควบคุมภายในที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันมีความเพียงพอและมีประสิทธิภาพ สอบทานการประเมินความเสี่ยงและให้คำแนะนำต่อคณะกรรมการบริษัท
3. คณะกรรมการตรวจสอบ กำหนดและทบทวนนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้ข้อเสนอแนะ แนวทาง ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี รวมถึงสนับสนุนให้มีประเมินความเสี่ยงและทบทวนมาตรการด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในระดับปฏิบัติการ ให้เพียงพอเหมาะสม และรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัททุกไตรมาส

4. ผู้บริหารระดับสูงกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันในกระบวนการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต ทบทวนความเหมาะสมของกระบวนการ มาตรการ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งสื่อสารไปยังพนักงานและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ
 5. พัฒนาแบบประเมินและควบคุมความเสี่ยงด้วยตนเอง (Risk & Control Self-Assessment: RCSA) เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นแนวทางการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันในกระบวนการปฏิบัติงานและกำหนดกระบวนการควบคุมภายในที่เหมาะสม
 6. ฝ่ายบริหารระบบคุณภาพดำเนินการตรวจสอบการนำมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันไปใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน ตามแผนการตรวจติดตามคุณภาพภายใน รายงานผลต่อประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน และที่ประชุมทบทวนฝ่ายบริหารทุกเดือน
 7. ผู้ตรวจสอบภายในดำเนินการสอบทานรายการที่อาจมีโอกาสดังกล่าวและประสิทธิภาพขององค์กรในการบริหารความเสี่ยงจากการทุจริตภายในองค์กรและในระดับปฏิบัติการ อีกทั้งมีการรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบและผู้บริหารระดับสูงเมื่อพบรายการที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลการดำเนินงาน รวมถึงกรณีการเกิดทุจริต
- เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2567 คณะกรรมการบริษัทได้ทบทวนนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งยังคงมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการค้าเงินธุรกิจ ระเบียบ ข้อบังคับ และบทบัญญัติของกฎหมาย รายละเอียดเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ www.harn.co.th

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม (กรณี)	0	0	0

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

การดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแสในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแส ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่ : มี

คณะกรรมการบริษัท จัดให้มีมาตรการ ขอบเขต กระบวนการ และช่องทางสำหรับการแจ้งเบาะแสและการร้องเรียนทุกรูปแบบ สำหรับผู้มีส่วนได้เสียของ HARN ทุกกลุ่ม ดังนี้

มาตรการและขอบเขต

พนักงานไม่ว่าตรงหรืออ้อมหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่อาจฝ่าฝืนมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ได้แก่ การกระทำใดๆ ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ หรือจรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับของ HARN ที่สื่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เพื่อตนเองและหรือผู้อื่น เช่น การทุจริตคอร์รัปชัน การยกยอกทรัพย์สิน การฉ้อโกง เป็นต้น รวมถึงการทำให้พนักงานได้รับความไม่เป็นธรรมจากการปฏิบัติงาน หรือพบเห็นระบบการควบคุมภายในของ HARN ที่บกพร่อง จนทำให้สงสัยว่าอาจเป็นช่องทางในการทุจริตคอร์รัปชัน หรือทำให้ HARN เสียผลประโยชน์

ช่องทางและวิธีการแจ้งเบาะแสด้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ระบุหน้าของให้ชัดเจนว่าเป็น "เอกสารลับ" ถึง ประธานกรรมการตรวจสอบ ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ ดังนี้

ประธานกรรมการตรวจสอบ

บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) เลขที่ 559 ซ.ศูนย์วิจัย 4 ถ.พระราม 9 แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ

10310

chairac@harn.co.th

<https://www.harn.co.th/corporate-governance/corruption-report/>

ช่องทางการขอคำแนะนำ

พนักงานหรือบุคคลทั่วไปมีข้อสงสัยหรือต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน สามารถปรึกษาผ่านทางช่องทาง ดังนี้

ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน

บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) เลขที่ 559 ซ.ศูนย์วิจัย 4 ถ.พระราม 9 แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง

กรุงเทพฯ 10310

02-318-9744 ต่อ 4004

wisit.w@harn.co.th

ช่องทางการติดต่อ HARN

ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความเห็น ข้อเสนอแนะ ขอร้องเรียนและแจ้งเบาะแสด้านการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย จรรยาบรรณธุรกิจ กฎระเบียบองค์กร และอื่นๆ ที่มีข้เรื่องการทุจริตคอร์รัปชันผ่านทาง ดังนี้

เลขานุการบริษัท อีเมล: wasukan.b@harn.co.th โทรศัพท์: (02) 318-9744 ต่อ 4011

นักลงทุนสัมพันธ์ | อีเมล: wirat.s@harn.co.th โทรศัพท์: (02) 318-9744 ต่อ 5001
ทางไปรษณีย์ | บริษัท หาญ เอ็นจิเนียริง โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) เลขที่ 559 ซ.ศูนย์วิจัย 4 ถ.พระราม 9 แขวง
บางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310

พนักงานของ HARN สามารถร้องเรียน หรือเสนอข้อคิดเห็นได้หลากหลายช่องทาง เช่น กล้องแสดงความคิดเห็น, LINE Official หรือแจ้ง
โดยตรงผ่านอีเมลไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งพนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องรับทราบตั้งแต่การปฐมนิเทศเป็นพนักงานใหม่แล้ว

กระบวนการเมื่อได้รับการแจ้งเบาะแส/ร้องเรียน

- เมื่อประธานกรรมการตรวจสอบได้รับแจ้งเบาะแส หรือเลขานุการบริษัท หรือนักลงทุนสัมพันธ์ หรือช่องทางอื่นใดที่ได้รับแจ้งเบาะแสและ
ร้องเรียนต่างๆ จากผู้มีสิทธิได้เสียของ HARN จะทำการพิจารณาเบื้องต้นว่า เรื่องที่ได้รับแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเข้าข่ายประเภทใด จะดำเนินการ
รวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการชุดย่อยที่เกี่ยวข้อง ยกเว้นเป็นข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันที่ส่งถึงประธานกรรมการ
ตรวจสอบซึ่งจะถูกส่งไปยังประธานกรรมการตรวจสอบโดยตรง ประธานกรรมการตรวจสอบจะเป็นผู้เปิดจดหมายเหล่านั้นด้วยตนเอง
 - ข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอนั้นของพนักงาน HARN มีกระบวนการในการจัดการโดยพิจารณาว่าเรื่องที่พนักงานร้องเรียนเข้าข่ายเป็นเรื่องที่
อาจเป็นการกระทำผิดหรือไม่ และอยู่ในความผิดระดับไหน เพื่อที่จะได้กำหนดบทลงโทษสำหรับการกระทำนั้นๆ ได้อย่างเป็นธรรมและถูกต้อง
 - HARN มีกระบวนการในการลงโทษกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเหมาะสมและ
เป็นธรรม รวมถึงการกระทำใดๆ ที่ฝ่าฝืนหรือไม่เป็นไปตามนโยบาย ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม จะได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบที่ HARN
กำหนด ซึ่งมีขั้นตอนการสืบสวนข้อเท็จจริง การสอบสวน การลงโทษ และการอุทธรณ์ที่ชัดเจน หรือมีโทษตามกฎหมาย กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานต้อง
ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด
- ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัท มอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งเป็นกรรมการอิสระทั้งคณะ ทำหน้าที่รับผิดชอบเป็นศูนย์กลางรับแจ้งเหตุ
เบาะแส ติดตามเรื่องแจ้งเหตุ ปกป้องคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ร้องเรียน หรือผู้ให้ข้อมูลเบาะแสที่เกี่ยวข้องกับการเกิดทุจริตคอร์รัปชันภายใน
องค์กร และรายงานผลการสอบสวนและการลงโทษต่อคณะกรรมการบริษัท
- โดยคณะกรรมการตรวจสอบ มอบหมายให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมจะต้องตั้งคณะสอบสวนดำเนินการรวบรวม คัด
กรอง ตรวจสอบข้อร้องเรียนหรือเบาะแสที่ได้รับ พิจารณาความเพียงพอของหลักฐาน รวมทั้งสอบสวนและสอบหาข้อเท็จจริงภายใน 30 วัน ยกเว้นต้องหา
พยานหลักฐานเพิ่มเติมให้ดำเนินการแล้วเสร็จภายใน 60 วัน และส่งรายงานสรุปผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร นำเสนอ
รายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาดำเนินการโดยใช้มาตรการที่เหมาะสม เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นรายไตรมาส

มาตรการคุ้มครองและรักษาความลับของผู้ร้องเรียนและผู้แจ้งเบาะแส

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิและรักษาความลับของผู้ร้องเรียนและผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเบาะแสที่กระทำโดยเจตนา
สุจริต HARN จะดำเนินการดังนี้

- กำหนดให้ปกปิด ชื่อ ที่อยู่ หรือข้อมูลใดๆ ที่สามารถระบุตัวผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสได้ และเก็บรักษาข้อมูลของผู้ร้องเรียนและผู้แจ้ง
เบาะแสไว้เป็นความลับอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยจำกัดเฉพาะผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเท่านั้นที่จะเข้าถึงข้อมูลดัง
กล่าวได้
 - กำหนดกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองพนักงานที่ปฏิเสธ หรือแจ้งเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้อง
กับกิจกรรม HARN โดยจะไม่ลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือให้ผลลตต่อพนักงาน ไม่มีมีการเปลี่ยนตำแหน่ง ลักษณะงาน สถานที่ทำงาน พักงาน ชมขู รมกวนการ
ปฏิบัติงาน เลิกจ้าง หรือกระทำการอื่นใดที่ไม่เป็นธรรม แม้ว่ากระทำความผิดนั้นจะทำให้ HARN สูญเสียโอกาสทางธุรกิจ และจะยกย่องเป็นแบบอย่างความ
ประพฤดีที่บริษัทสนับสนุน
 - ผู้ได้รับข้อมูลจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียน มีหน้าที่เก็บรักษาข้อมูล ข้อร้องเรียนและเบาะแส และเอกสารหลักฐานของผู้
ร้องเรียนและผู้แจ้งเบาะแสไว้เป็นความลับ ห้ามเปิดเผยข้อมูลแก่บุคคลอื่นที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่เป็นการเปิดเผยตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด หากมี
การจงใจ ฝ่าฝืนนำข้อมูลออกไปเปิดเผย HARN จะดำเนินการลงโทษตามระเบียบข้อบังคับ และ/หรือดำเนินการตามกฎหมายแล้วแต่กรณี
- ในปี 2567 HARN **ไม่มี**ข้อร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดด้านการทุจริตคอร์รัปชันและ**ไม่มี**การละเมิดด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี
จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม HARN ยังคงสื่อสารให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และ
พนักงานทุกคน ได้รับทราบหลักการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ คู่มือมาตรการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการ
ร้องเรียนและแจ้งเบาะแสในประเด็นดังกล่าว

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางแจ้งเบาะแส รวม (กรณี)	0	0	0

การติดตามการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการอื่น ๆ

HARN ปฏิบัติตามนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ คู่มือมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน นโยบายการบริหารความ
เสี่ยง และนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) พร้อมทั้งสื่อสารและเน้นย้ำการปฏิบัติตามให้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนอย่างต่อ
เนื่อง โดยผลการดำเนินงานในรอบปี 2567 มีดังนี้

- ส่งมอบนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจของ HARN พร้อมทั้งสื่อสารเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณใน
การดำเนินธุรกิจให้กับกรรมการที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ครบร้อยละ 100 พร้อมทั้งเน้นย้ำการปฏิบัติตามการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณในการดำเนิน

ธุรกิจ เช่น การใช้ข้อมูลภายใน ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการมีส่วนได้เสีย เป็นต้น ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างต่อเนื่อง

2. ประเมินความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ การปฏิบัติตามกฎหมาย การบริหารการเงิน การบริหารงานภายใน ความปลอดภัยด้านระบบสารสนเทศ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ชื่อเสียงองค์กร และการทุจริตคอร์รัปชัน ครอบคลุมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และรายงานผลการควบคุมความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัททุกไตรมาส โดยในปี 2567 **ไม่มี**การกระทำผิดของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของ HARN ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ การทุจริต การใช้ข้อมูลภายใน และความขัดแย้งทางผลประโยชน์

3. ให้ความรู้และปลูกฝังเรื่องการค้ากับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ และการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้กับพนักงานที่เข้ามาเป็นพนักงานของ HARN ตั้งแต่วันแรก ในการปฐมฤกษ์สำหรับพนักงานใหม่ พร้อมกับทดสอบวัดความรู้ ส่งผลให้พนักงานใหม่ในปี 2567 รวม 50 คน ได้รับการสื่อสาร ฝึกอบรมและผ่านการทดสอบ ครบร้อยละ 100

4. มีการสื่อสารเรื่องการค้ากับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การบริหารความเสี่ยง ภัยคุกคามด้านไซเบอร์ และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตลอดทั้งปีให้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน โดยการส่งอีเมล, Digital Signage, ระบบ Intranet และ LINE Official ครบร้อยละ 100

5. ฝึกอบรมและทดสอบออนไลน์บนระบบ HARN Academy เรื่องการค้ากับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการบริหารความเสี่ยงให้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ส่งผลให้คณะกรรมการบริษัทรวม 8 คน และผู้บริหารสูงสุดรวม 5 คน ผ่านการทดสอบครบร้อยละ 100 รวมถึงพนักงานรวม 238 คน ผ่านการทดสอบร้อยละ 99.16

ทั้งนี้ ในปี 2567 HARN ได้ประกาศข้อมูลจากเหตุการณ์สำคัญภายในระยะเวลาที่ทางการกำหนด เพื่อให้การซื้อขายหลักทรัพย์ของ HARN ในตลาดหลักทรัพย์มีสภาพคล่อง มีความยุติธรรม และเป็นไปอย่างมีระเบียบ ส่งผลให้**ไม่มี**รายการผิดพลาดที่มีสาระสำคัญที่กระทบกับ HARN และผู้ถือหุ้น อีกทั้ง HARN และคณะกรรมการ และผู้บริหารของ HARN **ไม่มี**การถูกเปรียบเทียบปรับ กล่าวโทษ หรือมีการดำเนินการทางแพ่ง รวมถึง**ไม่มี**การกระทำผิดที่ผิดด้านกาทุจริต จริยธรรมหรือจรรยาบรรณธุรกิจ การกำกับดูแลกิจการที่ขัดต่อกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบของหน่วยงานกำกับดูแล เช่น ก.ล.ต., ต.ล.ท. หรือ ป.ป.ช. เป็นต้น

นอกจากนี้ HARN ยังปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด **ไม่มี**การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการซื้อหุ้นคืนหรือการกีดกันไม่ให้ผู้ถือหุ้นสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันหรือการไม่เปิดเผยข้อมูลระหว่างผู้ถือหุ้น และ**ไม่มี**การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรายการระหว่างกันหรือการซื้อขายสินทรัพย์

ตลอดจน **ไม่มี**กรรมการอิสระหรือกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารหรือคณะกรรมการตรวจสอบลาออกอันเนื่องมาจากประเด็นเรื่องการกำกับดูแลกิจการ ยังคงรักษาชื่อเสียงขององค์กรในเชิงบวกโดยไม่กระทำการกระทำใดๆ ที่สร้างความเสียหายต่อความน่าเชื่อถือของ HARN ในทางลบ

ข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

การเข้าประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ (ครั้ง) : 4

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาง วลีรัตน์ เชื้อบุญชัย (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	4	/	4
2 นาย ประเสริฐ ติงกิจ (กรรมการตรวจสอบ)	4	/	4
3 นาย ธีระชัย พรสินศิริรักษ์ (กรรมการตรวจสอบ)	4	/	4

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

1. การสอบทานรายงานทางการเงิน

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานรายงานทางการเงิน ทั้งข้อมูลทางการเงินเฉพาะกิจการและข้อมูลทางการเงินรวมรายไตรมาสและประจำปี ประเด็นที่เป็นสาระสำคัญจากการตรวจสอบ ความเพียงพอเหมาะสมของวิธีการบันทึกบัญชี การเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญอื่นๆ ในรายงานผู้สอบบัญชีของบริษัท กรินทร์ ออดิท จำกัด โดยการพิจารณาความเชื่อถือได้ของตัวเลขประมาณการ ข้อสมมติฐานที่ฝ่ายบริหารต้องใช้ดุลยพินิจ การแสดงรายการที่สำคัญซึ่งมีผลกระทบต่อรายงานทางการเงิน ตลอดจนรับฟังคำชี้แจงจากผู้สอบบัญชีและผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่ารายงานทางการเงินมีความถูกต้องเพียงพอ ครบถ้วนและน่าเชื่อถือ เป็นประโยชน์ต่อผู้รายงานทางการเงิน เป็นไปตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน และมีการปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ต.ล.ท.) ทั้งนี้ ผู้สอบบัญชีได้สอบทานและตรวจสอบแล้ว และรายงานความเห็นอย่างไม่มีเงื่อนไข

2. การกำกับดูแลงานตรวจสอบภายใน

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานและอนุมัติแผนตรวจสอบประจำปี การปฏิบัติงานตามแผน ผลการตรวจสอบ โดยให้ข้อเสนอแนะและติดตามปรับปรุงแก้ไขประเด็นที่มีนัยสำคัญประจำทุกไตรมาส และพิจารณาความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ของบริษัท อัลทิมา แอ๊ดไวเซอร์ จำกัด เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและนโยบาย สนับสนุนการนำระบบบริหารจัดการงานตรวจสอบและเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลมาช่วยจัดการงานตรวจสอบภายใน นอกจากนี้ ยังได้ผลักดันให้เกิดการพัฒนาและยกระดับคุณภาพงานตรวจสอบภายในให้มีความเป็นมืออาชีพ สามารถสร้างคุณค่าเพิ่มอย่างยั่งยืนให้แก่องค์กร กำกับให้มีการประเมินคุณภาพการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานวิชาชีพสากล เพื่อให้เกิดการกำกับดูแลที่ดี มีการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่เพียงพอ

3. การพิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกัน

คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาและสอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจจะมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของ HARN และบริษัทย่อยให้เป็นไปตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ต.ล.ท.) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีความเห็นว่า การเข้าทำรายการดังกล่าวเป็นไปตามเงื่อนไขการกำกับดูแล มีความเป็นธรรม สมเหตุสมผล คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของธุรกิจและผู้ถือหุ้นเป็นสำคัญ อีกทั้ง การเปิดเผยข้อมูลต่อ ตทท. เป็นไปอย่างถูกต้องตามเวลาที่กำหนด

4. การสอบทานการปฏิบัติตามกฎหมาย การกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการกำกับดูแลกิจการที่ดี สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินธุรกิจตามแนวการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอบทานการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนกำกับให้มีการติดตามและเตรียมความพร้อมสำหรับกฎหมายใหม่ที่จะมีผลบังคับใช้ในอนาคตและอาจส่งผลกระทบต่อ HARN รวมถึงสอบทานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริหารความเสี่ยง มาตราการจัดการความเสี่ยง และติดตามผลการบริหารความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงความเสี่ยงที่สำคัญอื่น ทั้งยังเน้นย้ำในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ คณะกรรมการตรวจสอบยังได้ติดตามความเพียงพอเหมาะสมของการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ กฎระเบียบ ข้อบังคับทั้งองค์กร รวมถึงสอบทานนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสการทุจริต ตลอดจนให้ความเห็นชอบผลการประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในตามที่ ก.ล.ต. กำหนด ทำให้เชื่อมั่นได้อย่างสมเหตุสมผลว่า HARN ปฏิบัติตามกฎหมายไม่พบประเด็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เป็นสาระสำคัญ โดยมีกระบวนการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินธุรกิจ

5. การพิจารณาเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชีและค่าสอบบัญชีประจำปี 2567

คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาคัดเลือกผู้สอบบัญชีจากผลการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ ความเป็นอิสระ ค่าตอบแทนการสอบบัญชี รวมทั้งต้องไม่ขัดต่อประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ โดยมีมติเห็นชอบเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาและขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นให้แต่งตั้งผู้สอบบัญชีจากบริษัท กรินทร์ ออดิท จำกัด ได้แก่ นายเจษฎา หังสพฤกษ์ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เลขที่ 3759 และ/หรือ นางสาวกรรณิการ์ วิภาณรัตน์ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เลขที่ 7305 และ/หรือ นายจิโรจ ศิริโรจนันต์ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เลขที่ 5113 และ/หรือ นางสาวนงลักษณ์ พัฒนบัณฑิต ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เลขที่ 4713 และ/หรือ นางสาวมน เสนีวงศ์ ณ อยุธยา ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เลขที่ 5897 และ/หรือ นายโกมินทร์ ลีนปราชญา ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เลขที่ 3675 และ/หรือ นางสาวกชมน ชูन्हวัน ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เลขที่ 11536 และ/หรือ นายวรพล วิริยะกุลพงษ์ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เลขที่ 11181 และ/หรือ นายพจน์ อัศวสันติชัย ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เลขที่ 4891 และ/หรือ นายวิเชียร ปรงพานิข ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เลขที่ 5851 และ/หรือ หรือผู้สอบบัญชีท่านอื่นที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ให้ความเห็นชอบที่บริษัท กรินทร์ ออดิท จำกัด มอบหมายให้เป็นผู้สอบบัญชีผู้รับผิดชอบ เป็นผู้สอบบัญชีของ HARN และอนุมัติค่าสอบบัญชี ประจำปี 2567

6. การประเมินคุณภาพของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบ รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบภาพรวมทั้งคณะ และรายบุคคล ตามแนวปฏิบัติที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผลการประเมินภาพรวมทั้งคณะและรายบุคคลอยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยได้รายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ อีกทั้ง มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแลกิจการ การบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของ HARN

ทั้งนี้ HARN กรรมการ และผู้บริหาร ไม่มีการฝ่าฝืน/ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการซื้อหุ้นคืน/การกีดกันไม่ให้ผู้ถือหุ้นสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกัน/การไม่เปิดเผยข้อมูลระหว่างผู้ถือหุ้น และการฝ่าฝืน/ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรายการระหว่างกันหรือการซื้อขายสินทรัพย์

โดยสรุป คณะกรรมการตรวจสอบได้ปฏิบัติหน้าที่และมีความรับผิดชอบตามที่ระบุไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ความระมัดระวัง ความรอบคอบ และมีความเป็นอิสระอย่างเพียงพอ ตลอดจนได้ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่า HARN และบริษัทย่อย ได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล มีการจัดทำรายงานทางการเงินที่แสดงข้อมูลอันเป็นสาระสำคัญครบถ้วน ถูกต้องและเชื่อถือได้ สอดคล้องตามมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน มีการเปิดเผยข้อมูลรายการระหว่างกันที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างเพียงพอ มีกระบวนการควบคุมภายใน กระบวนการบริหารความเสี่ยง กระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันที่เพียงพอและเหมาะสม รวมถึงได้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และข้อผูกพันที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ มีการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร

การประชุมคณะกรรมการบริหาร (ครั้ง) : 12

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย วิรัช สุขชัย (ประธานกรรมการบริหาร)	12	/	12
2 นาย ธรรมบุญ ตรีเพ็ชร (กรรมการบริหาร)	12	/	12
3 นาย เจน ชาญณรงค์ (กรรมการบริหาร)	12	/	12
4 นาย รัตน์ มุขทวีวัฒนานนท์ (กรรมการบริหาร)	12	/	12
5 นาย วิศิษฐ์ วชิรลาภไพฑูรย์ (กรรมการบริหาร)	12	/	12
6 นาง วรินกาญจน์ ธีระอัมรานนท์ (กรรมการบริหาร)	12	/	12

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

1. กำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และแผนการดำเนินงานธุรกิจของ HARN และบริษัทย่อย

พิจารณากำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานธุรกิจของ HARN ในแต่ละสายธุรกิจและบริษัทย่อยในรอบปีเป็นประจำทุกเดือน โดยกำหนดให้มีการประชุมติดตามและได้มีการถ่ายทอดแผนดังกล่าวไปสู่ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับในองค์กรให้ไดทราบ เพื่อนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลกระทบ รวมถึงโอกาสและความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และรายงานความคืบหน้าตามแผนกลยุทธ์ให้คณะกรรมการบริษัททราบทุกไตรมาส

2. ทบทวนและติดตามผลการดำเนินงาน

พิจารณาทบทวนและติดตามผลการดำเนินงานของ HARN ในแต่ละหน่วยธุรกิจและบริษัทย่อยเป็นประจำทุกเดือน ตลอดจนความก้าวหน้าของโครงการต่างๆ งบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการบริษัททราบทุกไตรมาส

3. พิจารณาให้ความเห็นชอบงบประมาณและการลงทุนประจำปี

พิจารณากลั่นกรองและให้ความเห็นชอบงบประมาณและการลงทุนประจำปีของ HARN รวมถึงโครงการลงทุนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เปลี่ยนแปลงอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ปรับปรุงระบบป้องกันอัคคีภัย โครงการนวัตกรรมใหม่ และเรื่องอื่นที่มีความสำคัญทางธุรกิจ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานอย่างยั่งยืนสะท้อนด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล ก่อนเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณา

4. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อการจ่ายเงินปันผลประจำปี 2566

พิจารณากลั่นกรองและให้ความเห็นชอบต่อการจ่ายเงินปันผล ในอัตรา 0.15 บาทต่อหุ้น โดยเป็นการจ่ายเงินปันผลของกำไรสุทธิจากผลการดำเนินงาน ประจำปี 2566 อ้างอิงงบการเงินเฉพาะกิจการ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัท และที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณา

5. กำหนดและทบทวนโครงสร้างองค์กร การบริหารงาน นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

พิจารณาโครงสร้างองค์กร การบริหารงาน นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้พิจารณาหลักเกณฑ์ในการกำหนดการสรรหา อบรม พัฒนาการประเมินผลงาน การโยกย้าย เลิกจ้าง การกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือน การกำหนดโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ประจำปี 2567 ที่เหมาะสมสำหรับพนักงาน และผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป ยกเว้นตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

6. กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

กำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ HARN และบริษัทย่อยให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากลและหน่วยงานกำกับดูแล เช่น การจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี การเปิดเผยข้อมูลของ HARN ที่มีสาระสำคัญ ครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา สอดคล้องตามเกณฑ์ที่

หน่วยงานกำกับดูแลกำหนด และติดตามการบริหารจัดการข้อร้องเรียนให้เป็นไปตามนโยบายการร้องเรียน/แจ้งเบาะแส เป็นต้น

7. กำกับดูแลการพัฒนาวัตรมองค์กร

ผลักดันให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะการจัดการวัตรม เพื่อให้กระบวนการพัฒนาวัตรมองค์กรมีความครบถ้วนสมบูรณ์ การบริหารงานด้าน วัตรมและเทคโนโลยีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพด้านวัตรมที่สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายหลักของ HARN รวมถึงใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมสามารถต่อยอดทางธุรกิจได้ตามเป้าหมาย มุ่งสู่การเป็นองค์กรวัตรม นำไปสู่การ เติบโตอย่างยั่งยืน

8. พิจารณาด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พิจารณาเห็นชอบแผนพัฒนาด้านการยั่งยืนประจำปี ครอบคลุมทั้งการประเมินความสำเร็จ การ พัฒนา รวมถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมและการสื่อสารการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ตลอดจนได้ให้ข้อคิดเห็น คำแนะนำ และติดตามผลการปฏิบัติงานตาม แผนงานที่กำหนดไว้ โดยกิจกรรมสำคัญที่ได้ดำเนินการในปี 2567 คือ ทบทวนนโยบายการพัฒนางานอย่างยั่งยืน กำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อม ครอบคลุม ในทุกมิติ ESG โดยกำหนดเป้าหมายลดคาร์บอนไดออกไซด์ในกระบวนการดำเนินงานทั้งทางตรงและทางอ้อม มุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ในปี 2583 และมุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Greenhouse Gas Emission) ภายในปี 2593 อีกทั้ง สร้างวัฒนธรรมด้านความยั่งยืนให้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานผ่านการสื่อสารและกิจกรรมต่างๆ

9. ทบทวนกฎบัตรและการประเมินคณะกรรมการบริหาร

พิจารณากฎบัตรคณะกรรมการบริหาร ให้มั่นใจว่าการปฏิบัติหน้าที่มีความครบถ้วน เหมาะสม เพียงพอ และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึง ทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567 แบบทั้งคณะและรายบุคคล สอดคล้องกับกฎบัตรและแนวปฏิบัติที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งผลการประเมินภาพรวมทั้งคณะและรายบุคคลอยู่ในเกณฑ์ดี โดยได้รายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหาร มีความตั้งใจจะนำผลการประเมินที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

ทั้งนี้ HARN กรรมการ และผู้บริหาร **ไม่มี**การถูกเปรียบเทียบปรับ กล่าวโทษ หรือมีการดำเนินการทางแพ่ง โดยหน่วยงานกำกับดูแล เช่น ก. ล.ต., ต.ล.ท. หรือ ป.ช. เกี่ยวกับการกระทำผิดด้านทุจริต ด่านจริยธรรมหรือจรรยาบรรณธุรกิจ การกำกับดูแลกิจการ การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการบริหารมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความรอบคอบ คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลให้ HARN มีการปฏิบัติตามนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี การต่อต้านคอร์รัปชัน จรรยาบรรณธุรกิจ และการพัฒนางานอย่าง ยั่งยืนอย่างเคร่งครัด คำนึงถึงสมดุลด้าน ESG ตลอดจนสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ทางธุรกิจของ HARN ตามทิศทางด้านความยั่งยืนใน ระดับสากล ทั้งนี้ จากความมุ่งมั่นส่งผลให้ HARN ได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการระดับ 5 ดาว “ดีเลิศ” ต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 และการจัดประชุมผู้ ถือหุ้น 100 คะแนนเต็ม ต่อเนื่องเป็นปีที่ 7 รวมถึงได้รับการประเมินด้านความยั่งยืนระดับ A เป็นปีแรก ความสำเร็จต่างๆ ที่ได้รับแสดงให้เห็นถึง มาตรฐานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ HARN ควบคู่ไปกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม อันเกิดจากความมุ่งมั่นและความร่วมมือของ คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อให้ HARN เติบโตอย่างต่อเนื่องยั่งยืน เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน และสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้ถือ หุ้นในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน

การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน : 2 (ครั้ง)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ประเสริฐ ติงกิจ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	2	/	2
2 นาง วลีรัตน์ เชื้อบุญชัย (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2
3 นาย เจน ชาญณรงค์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. การปฏิบัติหน้าที่ด้านการสรรหา

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ได้ดำเนินการตามกระบวนการกลั่นกรองและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน

นโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเคร่งครัด อยากรอบคอบจากหลากหลายด้านคุณสมบัติที่จำเป็นตาม Board Skill Matrix ทั้งด้านเพศ อายุ และไม่นำความแตกต่างด้านเผ่าพันธุ์ เชื้อชาติ สัญชาติหรือถิ่นกำเนิด มาเป็นข้อจำกัด เพื่อเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้คณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งตามที่กฎหมายกำหนด โดยได้นำข้อมูลบัญชีรายชื่อกรรมการอาชีพในทำเนียบสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) มาร่วมประกอบการสรรหาบุคคลที่เหมาะสม โดยการพิจารณาองค์ประกอบคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัททั้งในภาพรวมและรายบุคคล เพื่อให้เหมาะสมกับขนาด ประเภท ความซับซ้อน และความหลากหลายของการดำเนินงานธุรกิจ รวมถึงการพิจารณาคุณสมบัติส่วนบุคคลซึ่งครอบคลุมทั้งทางด้านการศึกษา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของ HARN รวมทั้งความเป็นอิสระตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายและ HARN กำหนด โดยมีการดำเนินการดังนี้

1) สรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการแทนกรรมการที่ครบวาระ

ทบทวนหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัท ให้มีความครบถ้วน เหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ และแนวปฏิบัติที่ดีในด้านการสรรหาและการคัดเลือกกรรมการบริษัท ทั้งนี้ ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทแทนกรรมการที่ออกตามวาระ ประจำปี 2567 เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และที่ประชุมผู้ถือหุ้นตามลำดับ โดยเสนอชื่อกรรมการให้ดำรงตำแหน่งต่ออีกวาระหนึ่ง จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ นายประเสริฐ ติงกิจ (กรรมการอิสระ), ดร.ธีระชัย พรสินศิริรักษ์ (กรรมการอิสระ) และนายวิริฐ สุขชัย (กรรมการ) โดยบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อทั้งหมดมีคุณสมบัติตามกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับการประกอบธุรกิจของ HARN และผู้ที่ได้รับเสนอชื่อเป็นกรรมการอิสระมีคุณสมบัติเป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวกับกรรมการอิสระ สามารถให้ความเห็นได้อย่างอิสระ และเป็นผู้ที่ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับ HARN โดยคณะกรรมการบริษัท และที่ประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี 2567 ได้มีมติอนุมัติแต่งตั้งตามข้อเสนอของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

2) ปฐมนิเทศและมอบเอกสารกรรมการใหม่

สำหรับกรรมการที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ HARN ได้จัดให้มีการปฐมนิเทศ เพื่อให้กรรมการใหม่ได้รับทราบนโยบายธุรกิจ รวมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ พร้อมทั้งส่งมอบคู่มือกรรมการบริษัท ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ ในปี 2567 ไม่มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ อย่างไรก็ตาม ในปี 2567 HARN ได้ปรับปรุงคู่มือกรรมการบริษัทให้เป็นปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

3) ทบทวนกรอบโครงสร้างคุณสมบัติโดยรวม (Board Skill Matrix)

ทบทวนตารางความรู้ ความชำนาญ และความหลากหลายของทักษะ (Board Skill Matrix) เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และได้มีการประเมินความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านของกรรมการบริษัท ประจำปี 2567 เพื่อทบทวนความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมทั้งเชิงกำกับดูแลและเชิงกลยุทธ์ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของธุรกิจ

4) ทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งงาน

กำหนดแผนสืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) และมีการรายงานความคืบหน้าผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายต่อคณะกรรมการบริษัทไตรมาส โดยในปี 2567 ได้พิจารณาบุคลากรภายในที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อพัฒนาทักษะด้านการเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและรองรับทิศทางธุรกิจในอนาคต ในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่การตลาด จำนวน 2 คน

5) ทบทวนแผนการพัฒนาระบบการและผู้บริหารระดับสูง

พิจารณาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ การกำกับดูแลกิจการที่ดี การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการปฏิบัติหน้าที่กรรมการของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของกรรมการให้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาผู้บริหารประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสนับสนุนการดำเนินงานของ HARN โดยในปี 2567 ได้ส่งนายประเสริฐ ติงกิจ เข้าร่วมหลักสูตร Advanced Audit Committee Program (AACP) รุ่น 53/2024 และได้ส่ง ดร.เจน ชาญณรงค์ เข้าร่วมหลักสูตร The Board's Roles in Climate Governance (BCG) รุ่น 2/2024

6) เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอวาระและรายชื่อบุคคลเพื่อเป็นกรรมการ

ส่งเสริมและสนับสนุนการเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอวาระและรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัท เพื่อเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2568 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567 โดยเปิดหลักเกณฑ์ผ่านช่องทางเว็บไซต์ของ HARN พร้อมทั้งแจ้งข่าวประกาศบนเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอีกทางหนึ่ง ปรากฏว่าไม่มีผู้ถือหุ้นเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ากระบวนการสรรหาเป็นกรรมการ

2. การปฏิบัติหน้าที่ด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ได้พิจารณาค่าตอบแทนคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจาก ผลประกอบการและความซับซ้อนทางธุรกิจ ผลงานคณะกรรมการ หน้าที่ความรับผิดชอบ การเทียบเคียงกับบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน โดยมีการดำเนินการดังนี้

1) กำหนดค่าตอบแทนและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ

พิจารณากำหนดกรอบอัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย เพื่อขออนุมัติต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2567 ซึ่งจากการเปรียบเทียบกับบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมใกล้เคียงกัน พบว่าโครงสร้างหลักเกณฑ์ อัตราค่าตอบแทนประจำและค่าเบี้ยประชุม ที่กำหนดไว้เดิมมีความเหมาะสมดีแล้ว จึงเสนอค่าตอบแทนในอัตราเดิมเท่ากับปี 2566 ซึ่งได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2567 แล้ว และได้รับทราบรายงานผลการสำรวจค่าตอบแทนกรรมการประจำปี 2567 ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย

2) ทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)

ให้ความเห็นชอบค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหารประจำปี 2567 โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานประจำปี 2566 ตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประจำปี 2567 เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 ส่วน คือ KPI คือ ดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย น้ำหนัก 70% และ API คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน น้ำหนัก 30%

3. การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎบัตร

1) ทบทวนนโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหากรรมการบริษัท และพิจารณาโครงสร้างค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท หลักการจ่ายค่าตอบแทน รวมทั้งการส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นโยบายยังคงครอบคลุมแนวทางในการปฏิบัติงาน ครบถ้วน เพียงพอ และเหมาะสม ไม่มีประเด็นที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม

2) ทบทวนนโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

พิจารณาหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา โครงสร้างค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ให้สอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์และเกิดประโยชน์สูงสุดกับ HARN นโยบายยังคงเป็นไปตามหลักการและนโยบายที่กำหนด ไม่มีประเด็นที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม

3) ทบทวนนโยบายการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

พิจารณาหลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมทั้งภายนอกและภายในองค์กร คุณสมบัติ ระเบียบปฏิบัติ และกระบวนการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อลดความเสี่ยงหรือผลกระทบจากการขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ นโยบายยังคงเป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส ไม่มีประเด็นที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม

4) ทบทวนกฎบัตร การประชุม และการประเมินคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

พิจารณากฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ให้ความครบถ้วน เหมาะสม เพียงพอ สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน รวมถึงทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567 แบบทั้งคณะและรายบุคคล สอดคล้องกับกฎบัตรและแนวปฏิบัติที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อีกทั้งกำหนดการประชุมล่วงหน้าสำหรับปี 2568 เพื่อพิจารณา ติดตามและรายงานการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ ผลการประเมินภาพรวมทั้งคณะและรายบุคคลอยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยได้รายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ความระมัดระวัง และความเป็นอิสระอย่างเพียงพอในการให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์โดยรวมของ HARN เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้น รวมถึงทำหน้าที่สอดส่องดูแลให้คณะกรรมการปฏิบัติภายใต้ระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นไปตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ในปี 2567 ไม่มีรายการผิดพลาดที่มีสาระสำคัญที่กระทบกับ HARN และผู้ถือหุ้น รวมถึง ไม่มีกรรมการอิสระหรือกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารลาออกก่อนเนื่องจากประเด็นการกำกับดูแลกิจการของ HARN ตลอดจนหลีกเลี่ยงวิธีการทำลายชื่อเสียงในทางลบของ HARN

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

การประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (ครั้ง) : 4

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ชีระชัย พรสินศิริรักษ์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	4	/	4
2 นาย วิรัช สุขชัย (กรรมการชุดย่อย)	3	/	4
3 นาย ธรรมบุญ ตรีเพชร (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4
4 นาย รัตน์พันธ์ มุขทวีวัฒนานนท์ (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4
5 นาย วิศิษฎ์ วชิรลาภไพฑูริย์ (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4
6 นาง วรินกาญจน์ ชีระอัมรานนท์ (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
7 นาย ประภาส รักปัญญา (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4
8 นางสาว วรางคณา จงหนุ่ย (กรรมการชุดย่อย)	3	/	4
9 นาย สุชาติ สุวัฒน์นอม (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4
10 นาย กิตติพงษ์ กิตติเมธาวิวัฒน์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	4
11 นาย วชิรวิทย์ อัครเศรษฐี (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4
12 นาย สุกิจ ลิตติกรณ์ (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4
13 นาย วิฑูรย์ ทามี่ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

1. ทบทวนนโยบายการบริหารความเสี่ยง

พิจารณาทบทวนนโยบายการบริหารความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ให้มีกรอบและกระบวนการ ครอบคลุมประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงปัจจัยความเสี่ยงใหม่ที่อาจกระทบกับการดำเนินงานในอนาคต และความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน สอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์การดำเนินงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีความยืดหยุ่นในการดำเนินการอย่างเหมาะสม ได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการดำเนินงาน การปฏิบัติการ ด้านการเงิน ด้านปัจจัยภายนอก เป็นต้น เพื่อให้มั่นใจว่าลดผลกระทบจากความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

2. ทบทวนรายงานการควบคุมความเสี่ยง

พิจารณาตัวชี้วัดความเสี่ยงเพื่อเฝ้าระวังและเตือนภัยล่วงหน้า และตัวชี้วัดความเสี่ยงเพื่อวัดประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยง ให้ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายจัดการในการทบทวน/ปรับปรุงการบริหารจัดการความเสี่ยงให้ดียิ่งขึ้น โดยการทบทวนแผนบริหารความเสี่ยงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และปัจจัยเสี่ยงใหม่ ตลอดจนให้มีการรายงานผลการดำเนินงานและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยได้มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้สามารถบริหารความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพทันทางที่

3. กำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงเพื่อลดผลกระทบต่อการดำเนินงานธุรกิจ

ติดตามสถานการณ์สำคัญต่างๆ ทั่วโลก รวมถึงความเสี่ยงใหม่ที่อาจเกิดขึ้นที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของ HARN มีมาตรการเชิงรุกที่เน้นบริหารจัดการ และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงทุกระดับทั้งองค์กร เพื่อลดโอกาสเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงทุกรายการ และมีมาตรการเชิงรับหากเกิดความเสียหายขึ้น เพื่อลดผลกระทบไม่ให้เกิดต่อเป้าหมายองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการบริหารความเสี่ยงของ HARN มีความเหมาะสม และสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. กำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และ การกำกับดูแล

เน้นย้ำเรื่องกระบวนการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ ผลักดันให้มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติงานทุกสายงาน มีการติดตามผลการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อให้มั่นใจว่า HARN มีการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนายั่งยืนขององค์กร สอดคล้องตามทิศทางกลยุทธ์และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในอนาคตต่อไป

5. พิจารณากลับกรองให้สอดคล้องต่อการลงทุนในอนาคต

ให้ความสำคัญกับกระบวนการกำกับการลงทุน โดยพิจารณาประเด็นและแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเข้มงวด แลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน มีการวิเคราะห์ กลั่นกรอง และสอบทานกระบวนการลงทุนอย่างรอบคอบ รัดกุม มีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามสถานะแวดล้อมทางธุรกิจของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป

6. ติดตามการบริหารความเสี่ยงองค์กร

กำกับดูแล ติดตาม และสอบทานแผนงาน รวมถึงเสนอแนะแนวทางการบริหารความเสี่ยงองค์กร มาตรการ ดัชนีวัดประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยง ประจำปี 2567 และโครงการที่สำคัญเป็นประจำทุกไตรมาส เพื่อให้มั่นใจว่ามีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ สอดคล้องกับนโยบายบริหารความเสี่ยงและคู่มือมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ตลอดจนรายงานผลการดำเนินงานบริหารความเสี่ยง ให้คณะกรรมการบริษัททราบทุกไตรมาส ทั้งนี้ ภายใต้อาณัติที่คณะกรรมการบริษัทได้ผลักดันให้มีการติดตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง ด้านลูกหนี้ที่มีปัญหาอย่างใกล้ชิด และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

7. ทบทวนกฎบัตรและการประเมินคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

พิจารณากฎบัตรคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ให้อำนาจการปฏิบัติหน้าที่ มีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2567 แบบทั้งคณะและรายบุคคล สอดคล้องกับกฎบัตรและแนวปฏิบัติที่ดีของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งผลการประเมินภาพรวมทั้งคณะและรายบุคคลอยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยได้รายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงสรุปในรอบปี 2567 HARN ได้บริหารความเสี่ยงขององค์กรให้ครอบคลุมปัจจัยเสี่ยงทุกด้านตามนโยบายการบริหารความเสี่ยง ครอบคลุมทั้งความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ การดำเนินงานการเงิน การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ การปฏิบัติตามสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนมีการประชุมติดตามและจัดการประเด็นความเสี่ยงที่เพียงพอ โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ สามารถพิจารณาความเสี่ยงที่มีความสำคัญและเร่งด่วนให้เกิดประสิทธิผล เพื่อให้มั่นใจว่า HARN ได้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเพียงพอ มีประสิทธิภาพ เหมาะสม และควบคุมให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ สามารถบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจและสร้างคุณค่าให้กับกิจการอย่างยั่งยืนในระยะยาวภายใต้สภาพแวดล้อมที่ท้าทาย

นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน : มี

ด้วยความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานและสร้างการเติบโตที่ยั่งยืนแก่ธุรกิจ ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ “เรามุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำการให้บริการทางวิศวกรรมที่ยั่งยืนอย่างครบวงจร ซึ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้า ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และสิ่งแวดล้อม” บูรณาการสู่ทุกขั้นตอนของการดำเนินงานธุรกิจ ภายใต้หลักการกำกับดูแลและจรรยาบรรณธุรกิจที่ดี โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนห่วงโซ่มูลค่า จึงกำหนดนโยบายการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของ HARN ตามกลยุทธ์การดำเนินงานธุรกิจหลัก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านธุรกิจ (B : Business) และด้านความยั่งยืน (S : Sustainability) หรือ B+S เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของ HARN ในแต่ละมิติ สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินงานในระยะยาว และให้ความสำคัญในการเตรียมพร้อมเพื่อรองรับวิกฤตที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มุ่งเน้นการดูแลพัฒนา ศักยภาพทักษะพนักงาน พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีมาพัฒนากระบวนการทำงาน เพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้องค์กรเกิดการเติบโตได้อย่างยั่งยืน

จากการทบทวนเนื้อหาและประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามนโยบายโดยคณะกรรมการบริษัท ในปี 2567 มีการปรับปรุงประเด็นการพัฒนา อย่างยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานธุรกิจ เพื่อสะท้อนถึงการดำเนินการด้านความยั่งยืนของ HARN ในแต่ละมิติ เปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ www.harn.co.th ตลอดจนสื่อสารกับผู้บริหารและพนักงานทั่วทั้งองค์กร

เศรษฐกิจ

- ติดตามการพัฒนาเทคโนโลยีวิศวกรรมที่ยั่งยืน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และสิ่งแวดล้อม และคัดเลือกสินค้าที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตลาดมาให้บริการ
- ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลในการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน กระบวนการทำงาน และการบริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า
- ให้ความสำคัญต่อลูกค้า ปัญหา และแนวคิดของพนักงานและผู้บริหาร เปิดโอกาสให้วิจัยค้นคว้าพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ และแนวคิดนอกรอบ ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ถือว่าทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและจะต้องดูแลเป็นอย่างดี
- เน้นย้ำการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่า ประหยัดการจัดใช้กำลังพลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และระบบอัตโนมัติเท่าที่จะสามารถทำได้

สิ่งแวดล้อม

- พัฒนาเศรษฐกิจแบบองค์รวมใหม่ ยึดหลักเศรษฐกิจ 3 มิติไปพร้อมกันประกอบด้วย ระบบเศรษฐกิจชีวภาพ ซึ่งมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรชีวภาพอย่างคุ้มค่า ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน ที่คำนึงถึงการนำวัสดุต่างๆ กลับมาใช้ประโยชน์ใหม่มากที่สุด และระบบเศรษฐกิจสีเขียว ซึ่งมุ่งแก้ไขปัญหามลพิษเพื่อลดผลกระทบต่อโลกอย่างยั่งยืน
- รับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มุ่งมั่นหาแนวทางในการดำเนินงานธุรกิจ เพื่อลดการใช้ปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก จนถึงถึงการกักเก็บก๊าซเหล่านี้ไว้เพื่อมีให้ออกสู่อากาศ สร้างจิตสำนึกและแบบอย่างการดำเนินชีวิตของพนักงานและผู้บริหารจนกลายเป็นวัฒนธรรมลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก พัฒนาธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับก๊าซเรือนกระจกให้เป็นธุรกิจใหม่ๆ ที่ท้าทายขององค์กร
- มุ่งมั่นสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2583 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ภายในปี 2593 ทั้งนี้หากเป็นไปได้ให้เร่งสู่ความเป็นกลางให้เร็วที่สุดโดยไม่ชักช้าและนำความรู้ที่ได้ไปประกอบให้เป็นธุรกิจใหม่ๆ ต่อไป
- ส่งเสริมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพตามเกณฑ์ของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งลงทุน พัฒนา และปรับปรุงระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม รวมทั้งแสวงหามาตรการและวิธีการใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการจัดการและควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดียิ่งขึ้น คิดค้นและแสวงหาแนวทาง วิธีการลดการใช้ทรัพยากรและพลังงาน ตลอดจนลดการปล่อยมลสาร ของเสีย และก๊าซเรือนกระจก เพื่อป้องกัน ควบคุม และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน และสังคมให้มากที่สุด

สังคม

- สร้างวัฒนธรรมจิตอาสาให้กับพนักงานและผู้บริหาร โดยทำให้เกิดวัฒนธรรมการ “ให้” แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม โดยไม่จำเป็นต้องได้รับสิ่งตอบแทนเสมอ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน โดยสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์เพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมให้พนักงาน HARN ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม
- การเคารพในคุณค่าและความเท่าเทียมของคน เคารพในความแตกต่าง เปิดรับฟังความเห็นอย่างโปร่งใส ปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม มอบหมายงานให้เพียงพอด้านความสามารถ และผลตอบแทนที่เหมาะสม ห้ามการจ้างแรงงานผิดกฎหมาย โดยครอบคลุมถึงพนักงานและลูกจ้างของคู่ค้า และ/หรือผู้มีส่วนได้เสีย ดูแลและคุ้มครองความปลอดภัยแก่พนักงาน และทรัพย์สินของ HARN โดยไม่ไ้กระทบกับสิทธิและความปลอดภัยของผู้อื่น รวมทั้งปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การเก็บรักษาข้อมูลความลับ การเปิดเผยข้อมูล และการใช้ประโยชน์ข้อมูลส่วนบุคคล เคารพสิทธิและปฏิบัติต่อพนักงานของ HARN และคู่ค้า ด้วยความเท่าเทียมกันและคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่มูลค่า
- สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อความสุขและความปลอดภัยของพนักงาน ยกกระดับมาตรฐานด้านความปลอดภัยตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ตั้งเป้าหมายอุบัติเหตุจากการทำงานเป็น “ศูนย์” พร้อมทั้งห้ามดำเนินการใดๆ ที่ปราศจากมาตรการควบคุมความปลอดภัยและไม่มีอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย โดยจัดให้มีการอบรมด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

การกำกับดูแล

- ส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้ HARN สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตัวเองและสังคมได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีแนวปฏิบัติไป

ในทิศทางเดียวกันตามหลักพื้นฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดี 5 ประการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความยุติธรรม (Fairness) ความโปร่งใส (Transparency) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ภาวะรับผิดชอบ (Accountability)

- ส่งเสริมและตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินธุรกิจโดยยึดถือและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างเคร่งครัด
- ดำเนินธุรกิจตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ HARN เข้าไปดำเนินธุรกิจ
- ให้ความสำคัญและการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการเปิดรับฟังความคิดเห็นอย่างโปร่งใสและสร้างสรรค์ ปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม และเคารพในความแตกต่าง
- ส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรม
- ส่งเสริมการเคารพต่อสิทธิในทรัพย์สินและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
- ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและคุ้มครองความเป็นส่วนตัวออนไลน์ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี

ความปลอดภัย

- กำหนดเป้าหมายการบาดเจ็บและเจ็บป่วยรุนแรงจากการทำงานเป็นศูนย์ โดยพัฒนา ปรับปรุง ยกระดับมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด
- ห้ามดำเนินการใดๆ นอกเหนือจากมาตรการควบคุมความปลอดภัย รวมทั้งไม่มีอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย และการอบรมด้านความปลอดภัยที่รองรับอย่างเหมาะสมและเพียงพอ รวมถึงการมีส่วนร่วมปลูกฝังวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย ให้แก่ชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ

นโยบายด้านภาษี

HARN มุ่งเป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างมีคุณค่า มีความรับผิดชอบต่อภาษี สอดคล้องและตรงตามมาตรฐานทางบัญชีและหลักเกณฑ์ด้านภาษี ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

- โครงสร้างทางภาษี : หลักเลี่ยงการใช้โครงสร้างภาษีแบบฉ้อฉลหรือเป็นแนวทางที่ไม่ถูกต้อง หรือสร้างความซับซ้อนเพื่อประโยชน์ทางภาษีในเบื้องต้นและหลีกเลี่ยงภาษี
- สิทธิประโยชน์ทางภาษี (Tax Incentives) : มุ่งใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอย่างถูกต้องตามกฎหมายและเต็มประสิทธิภาพ ภายใต้การตัดสินใจในการประกอบธุรกิจอย่างยั่งยืนและเหมาะสม ซึ่งอยู่ภายใต้นโยบายภาษีของประเทศ
- ความโปร่งใสด้านภาษี : มีการรายงานการกีดกันภาษีต่อภาครัฐอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

นโยบายการปฏิบัติและการเคารพสิทธิมนุษยชน

HARN มุ่งดำเนินธุรกิจตามหลักกฎหมายและสิทธิมนุษยชน โดยให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองและคุ้มครอง ทั้งโดยกฎหมายไทยและกฎหมายระหว่างประเทศ ผู้บริหารและพนักงานมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน ยึดมั่นในหลักนิติธรรม เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพ ปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

- ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีการปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและความเท่าเทียมในทุกระดับ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเชื่อทางการเมือง หรือความเชื่อในทางอื่นใด ชาติพันธุ์หรือพื้นเพทางสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่นใด อันเป็นพื้นฐานการอยู่ร่วมกันในสังคม
- สนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชน โดยหมั่นตรวจสอบดูแลมิให้ธุรกิจของตนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น ไม่สนับสนุนการบังคับใช้แรงงานต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก หรือเรื่องอื่นๆ ที่แสดงถึงการไม่เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน หรือไม่อยู่บนมาตรฐานสากลเกี่ยวกับหลักการด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค
- ผู้บริหารและพนักงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงส่งเสริมสิทธิของบุคคลในทุกๆ ที่ที่ HARN หรือบริษัทย่อยดำเนินธุรกิจ และเพื่อให้เห็นใจว่าการดำเนินธุรกิจมิได้มีส่วนร่วมกระทำ หรือเร่งรัดเว้นการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

การเปิดเผยข้อมูล

- เปิดเผยนโยบายการพัฒนางานอย่างยั่งยืน ข้อมูลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนและผลการดำเนินงานในทุกมิติ ตามหลักเกณฑ์และข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมาตรฐานสากลขององค์กรสหประชาชาติอย่างเพียงพอ ด้วยความโปร่งใส และในเวลาที่เหมาะสม เพื่อแสดงเจตนาความมุ่งมั่นและความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างยั่งยืน
- เปิดเผยนโยบายการพัฒนางานอย่างยั่งยืนแก่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบและถือปฏิบัติในการปฏิบัติงานและการดำเนินธุรกิจของ HARN

การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

สร้างความตระหนักและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี สนับสนุนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน โดยจัดให้มีการสื่อสารอย่างทั่วถึง และการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีในการปฏิบัติงานและการดำเนินธุรกิจ ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญต่อความยั่งยืนให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กรเป็นประจำทุกปี

หลักปฏิบัติและติดตามให้มีการปฏิบัติ

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริมและปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนางานอย่างยั่งยืนจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่สมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการ

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนหรือไม่ : มี

HARN กำหนดเป้าหมายการพัฒนาสู่ความยั่งยืนที่คำนึงถึงผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ สะท้อนแนวโน้มด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล (Environment, Social and Governance: ESG) ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างเหมาะสม เพื่อมุ่งความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี 2583 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ภายในปี 2593 โดยมีคณะทำงานความยั่งยืน ทำหน้าที่ขับเคลื่อนกลยุทธ์และกำหนดทิศทางของการดำเนินงานให้สอดคล้องตามกรอบการดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืนของ HARN และสนับสนุนต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) ดังนี้

- ลดการใช้พลังงานไฟฟ้า ร้อยละ 30 ภายในปี 2571 โดยการปรับเปลี่ยนไปใช้พลังงานหมุนเวียน
- ควบคุมปริมาณการใช้พลังงานเชื้อเพลิง ลดลงร้อยละ 5 ต่อปี โดยการปรับเปลี่ยนรถบริษัทเป็นรถยนต์ที่ขับเคลื่อนด้วยพลังงานไฟฟ้าร้อยละ 60 ภายใน 3 ปี และเป็นร้อยละ 100 ภายใน 5 ปี
- ควบคุมปริมาณการใช้น้ำประปา ลดลงร้อยละ 3 ต่อปี โดยการติดตาม ควบคุมการบริหารจัดการน้ำ และตรวจสอบอุปกรณ์ในการใช้น้ำประปา
- ลดปริมาณขยะหรือของเสียอันตราย ขยะหรือของเสียอันตราย ปริมาณมลพิษทางอากาศ ที่เกิดจากการดำเนินงานของ HARN ร้อยละ 5 ต่อปี โดยการเปลี่ยนแปลงตามหลัก 3R ช่วยกันลด (Reduce), ใช้น้ำ (Reuse) และรีไซเคิล (Recycle)
- ควบคุมปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขต 1 และ 2 ลดลงร้อยละ 5 ต่อปี ขอบเขต 3 สุทธิเป็นศูนย์ภายในปี 2593 โดยการจัดทำโครงการต่างๆ และลดการใช้ทรัพยากรและพลังงานที่สามารถลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
- จัดหาผลิตภัณฑ์ทดแทนผลิตภัณฑ์ปัจจุบัน ด้วยผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 25 ของรายได้ ภายในปี 2583
- สนับสนุนโครงการสีเขียวหรือโครงการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมถึงพลังงานทดแทนอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี
- จัดให้มีการดำเนินกิจกรรมทางด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อชุมชนและสังคมอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี
- จัดให้มีการฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี
- บริหารสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องตามข้อกำหนดของกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องของ การละเมิดต่อกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้านสิ่งแวดล้อมต้องเป็นศูนย์

เป้าหมาย SDGs ขององค์การสหประชาชาติ : Goal 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being), Goal 5 ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality), Goal 6 น้ำสะอาดและสุขาภิบาล (Clean Water and Sanitation), Goal 8 งานที่มีคุณค่าเศรษฐกิจที่เติบโต (Decent Work and Economic Growth), Goal 9 อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน (Industry, Innovation and Infrastructure), Goal 13 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Action), Goal 15 ระบบนิเวศบนบก (Life on Land), Goal 16 สันติภาพและสถาบันเข้มแข็ง (Peace, Justice and Strong Institutions), Goal 17 หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา (Partnerships for the Goals)

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ/หรือ : มี
เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเกี่ยวกับนโยบาย : มี
และ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

จากการทบทวนเนื้อหาและประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามนโยบายโดยคณะกรรมการบริษัท ในปี 2567 มีการปรับปรุงประเด็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ เพื่อสะท้อนถึงการดำเนินการด้านความยั่งยืนของ HARN ในแต่ละมิติ เผยไว้บนเว็บไซต์ www.harn.co.th ตลอดจนสื่อสารกับผู้บริหารและพนักงานทั่วทั้งองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

ห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของ HARN มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริมและปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่สมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการ HARN ได้ระบุผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรด้วยการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องในสายโซ่คุณค่าของธุรกิจ โดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนสากลอย่างจริงจัง ตั้งแต่การจัดซื้อและจัดหา การบริหารคลัง การตลาดและการขาย การกระจายสินค้า และการบริการลูกค้า

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

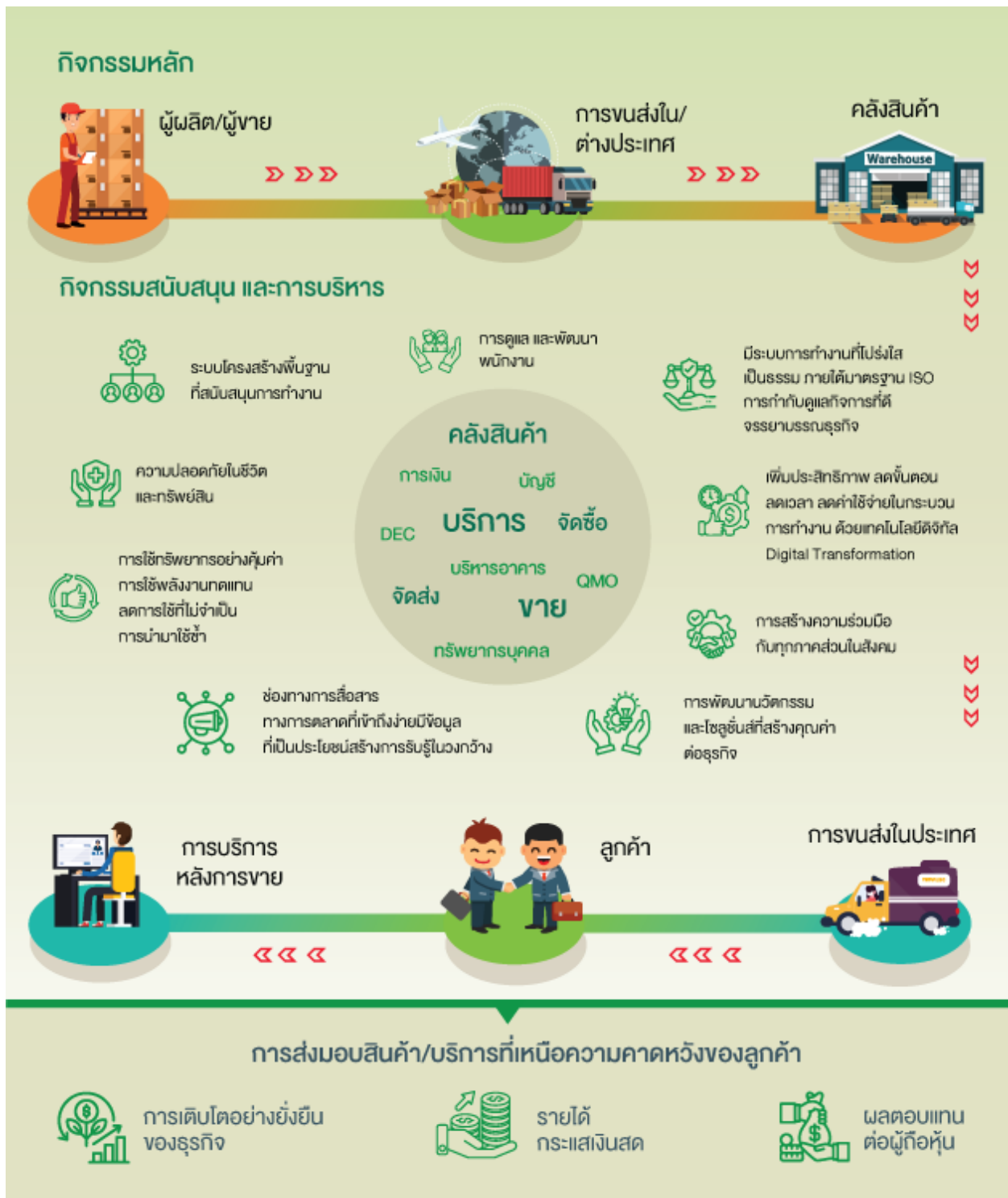
รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ยุติธรรม มีโอกาสเติบโตและก้าวหน้า มีความปลอดภัยและถูกสุขอนามัย มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการสื่อสารแบบสองทางภายในองค์กร ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน มีช่องทางการร้องเรียนหรือเสนอแนะข้อคิดเห็น ปัญหาแรงงานหรือการร้องเรียน ร้อยละ 0 เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นเทียบเท่ากับตลาดแรงงานทุกปี <ul style="list-style-type: none"> กลุ่มงานส่วนกลาง อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน กลุ่มงานขายและบริการ สูงกว่าตลาดเฉลี่ย ไม่มีอุบัติเหตุของพนักงานจากการปฏิบัติงาน จำนวนพนักงานทั้งหมด 248 คน คิดเป็นร้อยละ 0 จำนวนพนักงานที่มีการวัดผลตามเกณฑ์ ร้อยละ 100 ความพึงพอใจต่อการทำงาน ร้อยละ 83.49 	<ul style="list-style-type: none"> การประชุมภายในองค์กร การรับเรื่องข้อร้องเรียน การสำรวจความผูกพันพนักงาน การอบรม / สัมมนา

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> ลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งมอบสินค้าและบริการตามข้อตกลง พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในสินค้า/บริการสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างถูกต้อง ได้รับการบริการหลังการขายตรงเวลา ความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> ให้ความรู้แก่ลูกค้า/คู่ค้า ผ่านโครงการ Knowledge Sharing Project ให้การอบรมพนักงาน การร้องเรียนด้านสินค้า/บริการ ร้อยละ 0.027 จำนวนพนักงานที่มีการอบรมด้านสินค้า/บริการ 114 คน คิดเป็นชั่วโมงอบรมเฉลี่ย 20.7 ชั่วโมง ความพึงพอใจลูกค้า ร้อยละ 94.10 จัดโครงการ Knowledge Sharing Project จำนวน 8 ครั้งทั้งในเขตกรุงเทพฯ ปริมณฑล และต่างจังหวัด 	<ul style="list-style-type: none"> การเยี่ยมชม การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก การรับเรื่องข้อร้องเรียน การสำรวจความพึงพอใจ การอบรม / สัมมนา
<ul style="list-style-type: none"> เจ้าหน้าที่ คู่ค้า 	<ul style="list-style-type: none"> มีความเป็นธรรมปฏิบัติตามข้อตกลงการค้า ได้รับทราบปัญหาและแนวทางการแก้ไขอย่างตรงไปตรงมา 	<ul style="list-style-type: none"> สื่อสารข่าวสาร และนโยบายการซื้อขายที่ครบถ้วน ทันเวลา เข้าเยี่ยมพบ แลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อปรับปรุงการทำงานร่วมกัน การประเมินผลผู้ขาย ปีละ 2 ครั้ง การเข้าเยี่ยมพบ/ตรวจประเมิน (Site visit) จำนวน 12 ครั้ง ผลการประเมินผู้ขายในประเทศ ปี 2567 ครั้งปีแรก ร้อยละ 95.45 และครั้งปีหลังร้อยละ 95.20 ผลการประเมินผู้ขายต่างประเทศ ปี 2567 ครั้งปีแรก ร้อยละ 96.04 และครั้งปีหลังร้อยละ 97.47 	<ul style="list-style-type: none"> การเยี่ยมชม การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก การรับเรื่องข้อร้องเรียน
<ul style="list-style-type: none"> คู่แข่งทางการค้า 	<ul style="list-style-type: none"> แข่งขันบนกรอบแห่งกฎหมายอย่างเสรี 	<ul style="list-style-type: none"> ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งด้วยวิธีที่ไม่สุจริต ไม่มีปัญหาหรือข้อร้องเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> การรับเรื่องข้อร้องเรียน

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ถือหุ้น 	<ul style="list-style-type: none"> • การเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน • ได้รับผลตอบแทนอย่างต่อเนื่อง • การดำเนินธุรกิจมีความโปร่งใส 	<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มช่องทางการเติบโต และขยายธุรกิจสู่ตลาดใหม่ ๆ ที่มีศักยภาพ • มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี • พัฒนาโซลูชันและบริการให้ครบวงจร • จ่ายเงินปันผลไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 • คะแนน CG Score ระดับ "ดีเลิศ" • ESG Rating Score ระดับ A 	<ul style="list-style-type: none"> • การเยี่ยมชม • การแถลงข่าว • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี • การรับเรื่องข้อร้องเรียน
<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง • ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบและมีความโปร่งใส 	<ul style="list-style-type: none"> • ทบทวนกฎหมาย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง • ทวนสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ • ไม่มีเบี้ยปรับจากการละเลยการปฏิบัติตามกฎหมาย • ได้รับการรับรองต่ออายุการเป็นสมาชิกโครงการแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ครั้งที่ 2 รอบไตรมาส 2/2567 • ไม่มีการทุจริตประพฤติผิดจรรยาบรรณจรรยาบรรณ • คะแนน CG Score ระดับ "ดีเลิศ" 	<ul style="list-style-type: none"> • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การอบรม / สัมมนา
<ul style="list-style-type: none"> • ชุมชน • สังคม • อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • สิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินธุรกิจที่ลดผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> • ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม • ใช้พลังงานทดแทนด้วยแผงกำเนิดไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ 41.92 ของพลังงานไฟฟ้าที่ใช้ทั้งปี 2567 	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การรับเรื่องข้อร้องเรียน

รูปภาพรายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ



ห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืนของ HARN

ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

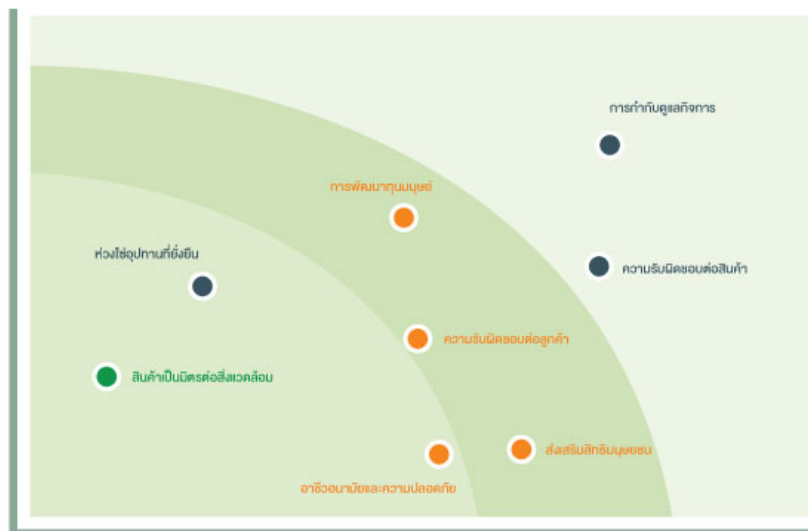
ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

- บริษัทมีการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร : มี
- ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวน : มี
- ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

รายละเอียดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
มิติเศรษฐกิจและการกำกับดูแลกิจการ, สังคม, สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการภาษีเรือนกระจก การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพ สิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค การกำกับดูแลกิจการที่ดี การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน การพัฒนานวัตกรรม

รูปภาพประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร



มิติเศรษฐกิจและการกำกับดูแล

- ห่วงโซ่อุปทานยั่งยืน
- ความรับผิดชอบต่อสินค้า
- การกำกับดูแลกิจการที่ดี

มิติสังคม

- การพัฒนาทุนมนุษย์
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- การส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
- ความรับผิดชอบต่อลูกค้า

มิติสิ่งแวดล้อม

- สินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

การประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืนของบริษัท : ไม่มีข้อมูล

การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายการบริหารความเสี่ยง

HARN ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงภายใต้การเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ จึงมุ่งมั่นบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องตามหลักการ COSO ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลในการบริหารความเสี่ยงมาอย่างต่อเนื่อง โดยถือว่าการบริหารความเสี่ยงเป็นองค์ประกอบสำคัญของทุกกระบวนการในการดำเนินธุรกิจ และต้องมีความเชื่อมโยงกันทุกระดับ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยงที่ผู้บริหารและพนักงานทุกคนต้องถือปฏิบัติ มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงในภาพรวมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การบริหารความเสี่ยง

HARN บริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบผ่านคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้แผนบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ของทุกหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารที่รับผิดชอบในการจัดการและควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งมีการระบุไว้อย่างชัดเจนในหน้าที่งานของทุกหน่วยงาน

อีกทั้ง ได้ศึกษาและนำเครื่องมือบริหารความเสี่ยงในรูปแบบต่างๆ มาประยุกต์ใช้ เช่น การกำหนดแบบประเมินและควบคุมความเสี่ยงด้วยตนเอง (Risk & Control Self-Assessment: RCSA) ที่องค์กรยอมรับได้ โดยมีการจัดลำดับปัจจัยความเสี่ยงและวิเคราะห์ความเสี่ยงตามแผนการประเมินระดับโอกาสและระดับความรุนแรง (ผลกระทบ) ของความเสี่ยงที่สำคัญ และดัชนีชี้วัดความเสี่ยงที่สำคัญ (Key Risk Indicator: KRI) มาใช้ในการบ่งชี้ผลกระทบต่อผลประกอบการในรูปแบบระดับการควบคุมที่มีอยู่ (Control Level) รวมถึงกำหนดมาตรการรองรับ ป้องกัน และติดตามการบริหารความเสี่ยง นอกจากนี้ ยังติดตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่สำคัญ รวมถึงความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ เพื่อให้สามารถเตรียมมาตรการจัดการความเสี่ยงในเชิงรุกได้ก่อนที่จะกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ

HARN ปฏิบัติงานด้านบริหารความเสี่ยงให้แก่พนักงานทุกคน รวมถึงการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมในการบริหารความเสี่ยง มุ่งเน้นให้มีการจัดสรรทรัพยากรและให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพ มีการเผยแพร่นโยบายการบริหารความเสี่ยงบนเว็บไซต์ www.harn.co.th ให้ทุกคนเข้าถึงได้ จัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านการบริหารความเสี่ยง ประชุมทบทวนความรู้ความเข้าใจของเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงขององค์กรเป็นประจำ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารความเสี่ยงขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

ลิงก์นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง : <https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/RM01-นโยบายการบริหารจัดการความเสี่ยง.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : มี

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : COSO - Enterprise risk management framework (ERM)

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงด้าน ESG

ปัจจัยความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือกลุ่มบริษัทในปัจจุบัน

ความเสี่ยงที่ 1 ความเสี่ยงจากการสูญเสียการเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้า

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การพึ่งพาคู่ค้าหรือตัวแทนจำหน่ายรายใหญ่หรืออ่อนราย

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่มี

ลักษณะความเสี่ยง

HARN เป็นผู้จำหน่ายผลิตภัณฑ์ระดับเพเลิง ระบบปรับอากาศ ระบบสุขาภิบาล ระบบทำความเย็น ระบบการพิมพ์ดิจิทัล และระบบการพิมพ์ 3 มิติ รวมถึงระบบไอโอที ที่มีสินค้าหลากหลายรายการ โดย HARN เป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าที่มีชื่อเสียงระดับโลก ซึ่งตราสินค้าที่มียอดขายสูงสุด 3 อันดับแรก มีสัดส่วนร้อยละ 54 และร้อยละ 49 ของรายได้จากการขายรวมในปี 2566 และปี 2567 ตามลำดับ ดังนั้น หาก HARN สูญเสียการเป็นตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในตราสินค้าที่สำคัญไป อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อรายได้ของ HARN

การได้รับแต่งตั้งเป็นตัวแทนจำหน่ายตราสินค้าเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับธุรกิจของ HARN ซึ่งการเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าให้กับคู่ค้ามีทั้งลักษณะที่กำหนดอายุของการเป็นตัวแทนและไม่มีกำหนดอายุของการเป็นตัวแทน โดยส่วนใหญ่ HARN ไม่ได้ทำสัญญาเป็นตัวแทนจำหน่ายอย่างเป็นทางการกับบริษัทเจ้าของตราสินค้า

ผลกระทบจากความเสียหาย

ดังนั้น อาจมีความเสี่ยงจากการเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าในกรณีดังกล่าว โดยหากถูกยกเลิกการเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าให้แก่เจ้าของตราสินค้า หรือหากถูกยกเลิกสัญญาไม่ว่าด้วยกรณีใดๆ เช่น บริษัทคู่ค้ามีการควบรวมกิจการกับบริษัทอื่น หรือมีการเลิกกิจการคู่ค้า เป็นต้น อาจส่งผลกระทบต่อรายได้ของ HARN ได้ ซึ่งตั้งแต่ปี 2554 เป็นต้นมา HARN ไม่มีการสูญเสียตราสินค้าที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นตัวแทนจำหน่าย อย่างไรก็ตาม จากประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจกว่า 60 ปี HARN มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคู่ค้า ลูกค้า และปฏิบัติตามเงื่อนไขทางการค้าอย่างมีจริยธรรม จึงได้รับความไว้วางใจจากบริษัทผู้ผลิตที่เป็นเจ้าของตราสินค้าและแต่งตั้งให้เป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้ามาโดยตลอด

มาตรการจัดการความเสี่ยง

HARN มีตราสินค้าที่จัดจำหน่ายมากกว่า 60 ตราสินค้า นอกจากนี้ยังมีฐานลูกค้าที่กว้างขวางมากกว่า 5,400 ราย ด้วยภาพลักษณ์ของผู้จัดจำหน่ายสินค้าด้านวิศวกรรมครบวงจรอย่างมืออาชีพที่มีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจมายาวนาน รวมถึง HARN มีการดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงระบบ และช่องทางจัดจำหน่าย เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มลูกค้าเป้าหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ดังนั้น HARN จึงมั่นใจว่าหากสูญเสียการเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าในตราสินค้าใดสินค้าหนึ่งไป ก็มีความสามารถในการหาผลิตภัณฑ์ตราสินค้าอื่น เข้ามาทดแทนเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดได้ ทั้งนี้ HARN ยังมีมาตรการลดความเสี่ยงและความเสียหายจากการสูญเสียการเป็นตัวแทนจำหน่าย โดยมีการคัดสรรสินค้าคุณภาพที่ดีมีเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา และยังมีพัฒนาตราสินค้าภายใต้เครื่องหมายการค้าของ HARN ในบางผลิตภัณฑ์เองเพื่อรองรับความต้องการของลูกค้า ในปี 2567 HARN มีรายได้จากการขายสินค้าในตราสินค้าของตนเองสัดส่วนร้อยละ 5.42 ของรายได้จากการขายและบริการ

ดังนั้นจะเห็นได้จากการที่ HARN มียอดขายที่เติบโตขึ้นเป็นลำดับ ประกอบกับการที่ HARN มีช่องทางการจำหน่ายที่มีประสิทธิภาพ มีทีมงานขายที่เข้มแข็ง มีสินค้าที่เป็นตัวแทนจำหน่ายสามารถสร้างยอดขายให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการนำเทคโนโลยี IoT มาปรับใช้กับสินค้าที่ HARN เป็นตัวแทนจำหน่าย เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าอย่างต่อเนื่อง จึงเชื่อมั่นว่าบริษัทเจ้าของตราสินค้าจะยังคงมอบหมายให้ HARN เป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าต่อไป จึงจัดเป็นความเสี่ยงในระดับบ่งชี้การประเมินการควบคุมความเสี่ยงนี้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

ความเสี่ยงที่ 2 ความเสี่ยงจากการที่บริษัทเจ้าของตราสินค้าอาจเข้ามาทำตลาดเอง

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การแข่งขัน / การเพิ่มขึ้นของคู่แข่ง / การเข้ามาดำเนินธุรกิจได้โดยง่ายของผู้รายใหม่

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่มี

ลักษณะความเสี่ยง

กรณีที่เจ้าของตราสินค้าจากต่างประเทศมีความประสงค์จะเข้ามาทำตลาดในประเทศไทยโดยไม่ผ่าน HARN

ผลกระทบจากความเสี่ยง

อาจทำให้มีความเสี่ยงในการสูญเสียความเป็นตัวแทนจำหน่ายตราสินค้านั้นๆ และมีความเสี่ยงที่จะต้องแข่งขันกับบริษัทเจ้าของตราสินค้าดังกล่าว

มาตรการจัดการความเสี่ยง

HARN เชื่อมั่นว่า ความเสี่ยงดังกล่าวมีโอกาสเกิดขึ้นน้อย เนื่องจาก HARN ได้รับความไว้วางใจจากบริษัทเจ้าของตราสินค้าในการสร้างยอดขายในประเทศไทยเป็นอย่างดี นอกจากนี้บริษัทเจ้าของตราสินค้าดังกล่าวจะต้องพิจารณาถึงความคุ้มค่าในการลงทุนเข้ามาจำหน่ายสินค้าเอง อีกทั้งการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในระบบวิศวกรรมอาคาร ได้แก่ ระบบดับเพลิง ระบบปรับอากาศ ระบบสุขาภิบาล ระบบความเย็น และระบบการพิมพ์ดิจิทัล รวมถึงระบบการพิมพ์ 3 มิติทางชีวภาพ ต้องมีความหลากหลาย สามารถตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าได้อย่างครบวงจร เนื่องจาก ลูกค้าจะคำนึงถึงความสะดวกในการสั่งซื้อสินค้าจากผู้แทนจำหน่ายที่มีสินค้าครบตามที่ต้องการ ดังนั้น การที่ HARN เป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าหลากหลายตราสินค้า มีทีมงานที่มีความชำนาญในสินค้าและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้ามาเป็นระยะเวลานาน รวมทั้งมีฐานลูกค้าที่เข้มแข็งในหลายกลุ่มอุตสาหกรรม จะสามารถช่วยลดความเสี่ยงจากการลดลงของยอดขายในกรณีที่เจ้าของตราสินคารายใดรายหนึ่งเข้ามาทำตลาดในประเทศไทยเอง ซึ่งจากที่ผ่านมามีผู้ผลิตสินค้าจากต่างประเทศบางรายให้บริษัทในเครือเข้ามาดำเนินธุรกิจโดยตรงแทน แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จและเลือกกลับไปจำหน่ายผ่านตัวแทนเหมือนเดิม HARN จึงประเมินการควบคุมความเสี่ยงนี้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

ความเสี่ยงที่ 3 ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- นโยบายของรัฐ

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- กฎระเบียบและกฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจ
- การละเมิดกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- การกำกับดูแลกิจการ

ความเสี่ยงด้าน ESG : มี

ลักษณะความเสี่ยง

บัญญัติกฎหมายและข้อบังคับใหม่ การเปลี่ยนแปลงนโยบายของภาครัฐต่างๆ เช่น กฎหมายว่าด้วยการแข่งขันทางการค้า กฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการพัสดุภาครัฐ กฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) กฎหมายสิทธิมนุษยชน กฎหมายว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ กฎหมายว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ตลอดจนปัญหาการตีความที่ไม่ชัดเจน

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ความเสี่ยงที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตาม หรือปฏิบัติตามไม่ครบถ้วนอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่อาจส่งผลกระทบต่อดำเนินธุรกิจ และภาพลักษณ์ขององค์กร ถูกลงโทษตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งเสียโอกาสทางธุรกิจ ทำให้ต้องมีความรับผิดชอบทางกฎหมาย

มาตรการจัดการความเสี่ยง

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจสอดคล้องกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ประกาศ ระเบียบ คำสั่งของภาครัฐ และหน่วยงานกำกับที่มีผลผูกพัน ในการดำเนินธุรกิจที่จะถูกบังคับในอนาคต รวมถึงบริบทการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไป HARN ได้กำหนดระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ สื่อสารกับผู้บริหารและพนักงานในองค์กรได้ทราบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตน ตลอดจนตั้งเป้าหมายเพื่อติดตามและป้องกันไม่ให้เกิด ความเสี่ยงการกระทำผิดกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ดำเนินการอย่างสอดคล้องกับธรรมาภิบาลและมีการควบคุมภายในที่เพียงพอ โดยมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

ในปี 2567 HARN **ไม่มี**การละเมิดด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณทางธุรกิจ และการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมีการบริหารจัดการความปลอดภัยและกฎหมายที่ไต่มาตราฐาน

ความเสี่ยงที่ 4 ความเสี่ยงจากสถานการณ์รุนแรงที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจ หรือทำให้ธุรกิจหยุดชะงัก

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่มี

ลักษณะความเสี่ยง

การดำเนินงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาจเกิดจากภัยธรรมชาติ ความไม่สงบทางการเมือง การก่อการร้าย ภัยคุกคามทางไซเบอร์ อุบัติเหตุที่อาจส่งผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการแพร่ระบาดของโรค และความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลกระทบจากความเสียหาย

การดำเนินธุรกิจมีโอกาสได้รับผลกระทบจากการหยุดชะงักของการดำเนินธุรกิจ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

HARN ให้ความสำคัญต่อการจัดการความปลอดภัยด้วยการมุ่งเน้นการบริหารจัดการและควบคุมความเสี่ยงด้านปฏิบัติการอย่างเป็นระบบผ่าน การนำเทคโนโลยีตามหลักวิศวกรรมและมาตรฐานสากลที่ทันสมัย เพื่อลดโอกาสและผลกระทบของภัยคุกคามทางไซเบอร์ดังกล่าว ขณะเดียวกันมีการติดตาม สถานการณ์ความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ สถานการณ์ทางการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ รวมถึงมีมาตรฐานการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม และมาตรฐานระบบการบริหารความต่อเนื่องธุรกิจ เพื่อไม่ให้เกิดการหยุดชะงักและเป็นการปกป้องกิจกรรมที่สร้างมูลค่าตลอดสายโซ่ธุรกิจ ให้ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ HARN ยังทบทวน ปรับปรุง พัฒนาแผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ แผนการจัดเตรียมทรัพยากรบุคคล มาตรการการทำงานจากสถานที่ต่างๆ (Work from Anywhere) และแผนการจัดเตรียมระบบสารสนเทศ ให้เชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยธุรกิจ

ด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีช่องทางติดต่อกับคณะทำงานที่เข้าถึงง่าย รวมถึงมีการติดตามข้อมูลสถานการณ์แนวโน้มการแพร่ระบาดของโรค จำนวนผู้ติดเชื้อและบุคคลกลุ่มเสี่ยง ประกาศมาตรการและแนวปฏิบัติจากหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมากำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติในการป้องกันและลดความเสี่ยงในการติดเชื้อในพื้นที่ปฏิบัติงานของ HARN

การบริหารจัดการเพื่อควบคุมความเสี่ยงด้านความปลอดภัยสำหรับการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแผนงานและเป้าหมายระยะยาวในการป้องกันและ ควบคุมความเสี่ยงจากอุบัติเหตุที่อาจส่งผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายอุบัติเหตุที่เกิดการบาดเจ็บต่อพนักงานและผู้ รับเหมาถึงขั้นหยุดงานต้องเป็นศูนย์ กำหนดมาตรฐานการทำงานเทียบเท่ามาตรฐานสากล สร้างวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยให้พนักงานและผู้รับเหมา โดย ให้ความรู้และจัดกิจกรรมส่งเสริมสร้างความตระหนักด้านความปลอดภัย เป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติที่ทั่วทั้งองค์กรและมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ผลการควบคุมความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ควบคุมได้ **ไม่มี**การเสียชีวิตหรือเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน และไม่ได้รับผลกระทบจากภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนของ HARN อย่างมีนัยสำคัญ

ความเสี่ยงที่ 5 ความเสี่ยงจากอัตราค่าจ้างและความสามารถของบุคลากรไม่เพียงพอต่อความต้องการทางธุรกิจ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การพึ่งพิงบุคลากรในตำแหน่งงานสำคัญ

- การขาดแคลนหรือพึ่งพิงแรงงานที่มีศักยภาพ

- การปฏิบัติงานของพนักงาน

ความเสี่ยงด้าน ESG : มี

ลักษณะความเสี่ยง

ความท้าทายในการเตรียมความพร้อมขององค์กรด้านบุคลากร โครงสร้าง และวัฒนธรรม เพื่อรองรับรูปแบบการดำเนินงานที่เข้ามาใหม่ และ รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปให้มีประสิทธิภาพ เพียงพอ และทันเวลา

ผลกระทบจากความเสียหาย

เป็นความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อรายได้และกำไรของธุรกิจและการบรรลุเป้าหมายในระยะยาวได้

มาตรการจัดการความเสี่ยง

HARN มีการปรับโครงสร้างและจำนวนบุคลากร รวมถึงปรับกลยุทธ์ในการสรรหาและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้ทันต่อความต้องการทาง ธุรกิจ สอดรับกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ทิศทางขององค์กร และสอดคล้องกับรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ ปรับรูปแบบการสื่อสารภาพลักษณ์ การวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ ตอบโจทย์ความต้องการในอนาคต ด้วยการออกแบบองค์ความรู้ที่จำเป็นและเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง การนำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

อีกทั้ง ยังมีการสร้างสื่อการเรียนรู้ เพิ่มช่องทางการสื่อสารข้อมูลและสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรเพื่อตอบโจทย์บุคลากรในทุกช่วงอายุ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นตามลักษณะของงาน เพิ่มความหลากหลายของสวัสดิการ รวมทั้งปรับแผนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อ HARN ให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร รวมถึงสนับสนุนการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในสถานที่ปฏิบัติงาน

ในปี 2567 ผลการสำรวจความผูกพัน ความสุข และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 83.49 เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.23 เมื่อเทียบกับปี 2566 ที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 81.26 อย่างไรก็ตาม HARN ได้ติดตามและนำผลมาปรับปรุงกิจกรรม นโยบาย และรูปแบบการทำงานให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ อัตราการลาออกของพนักงานในปี 2567 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 15.55 ซึ่งทำได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ 14 ต่อปี และลดจากร้อยละ 3.87 เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2566 ที่มีอัตราการลาออกของพนักงานร้อยละ 11.68 โดยอัตราการสรรหาพนักงานเข้าบรรจุใน ตำแหน่งที่ว่างปี 2567 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 21.43 ทำได้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 18 และเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.05 เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2566 ที่มีอัตราการสรรหาพนักงานเข้าบรรจุในตำแหน่งที่ว่างร้อยละ 13.38 อย่างไรก็ตาม จำนวนพนักงานปัจจุบันต่อกำลังคนที่เรียกเข้าเท่ากับร้อยละ 95.75 ซึ่งยังอยู่ในระดับความเสี่ยงที่ควบคุมได้

ทั้งนี้ HARN มุ่งมั่นที่จะพัฒนาปรับปรุงระบบงานต่างๆ ให้สามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ อีกทั้ง ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าตอบแทนในตลาดแรงงานในระดับเดียวกันเป็นประจำทุกปี

ความเสี่ยงที่ 6 ความเสี่ยงด้านนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การละเมิดกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้อง

ความเสี่ยงด้าน ESG : มี

ลักษณะความเสี่ยง

ข้อมูลส่วนบุคคลถือเป็นความเสี่ยงที่องค์กรต้องทำการบริหารจัดการให้เหมาะสม เนื่องจากเป็นข้อมูลที่มีจำเพาะหรือผู้ไม่หวังดีอาจนำไปใช้ประโยชน์ในทางที่ผิด

ผลกระทบจากความเสียหาย

หากฝ่ายที่ดูแลข้อมูลไม่สามารถปกป้องได้ อันเป็นผลทำให้องค์กรขาดความน่าเชื่อถือในการดำเนินการ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

HARN ตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ที่ได้ทำการจัดเก็บ รวบรวม นำไปใช้ เปิดเผย และการถ่ายโอนข้อมูล ได้จัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายคุกกี้ การบันทึก การรายงานและการเก็บรักษาข้อมูล เปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ www.harn.co.th โดยมีวัตถุประสงค์ในการยกระดับความเข้มงวดของมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 (Personal Protection Data Act: PDPA) ด้วยการทำมาตรการ เช่น จัดตั้งคณะทำงานข้อมูลส่วนบุคคล, จัดทำระบบและกำหนดสิทธิพื้นฐานข้อมูลส่วนบุคคล, อบรมให้ความรู้และสื่อสารแก่บุคลากรภายในองค์กร มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น โดยมีเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (DPO) ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อปกป้องข้อมูลอันเป็นความลับไม่ให้รั่วไหลออกไปสู่บุคคลภายนอก และหากมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลสามารถแจ้งผ่านเว็บไซต์ www.harn.co.th

ความเสี่ยงที่ 7 ความเสี่ยงจากความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการเงิน

- ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน / อัตราดอกเบี้ย / อัตราเงินเฟ้อ
- ความผันผวนของผลตอบแทนในสินทรัพย์หรือเงินลงทุน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่มี

ลักษณะความเสี่ยง

ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยนมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อต้นทุนสินค้า เนื่องจากผลิตภัณฑ์ระบบดับเพลิง ระบบปรับอากาศ ระบบ สุขาภิบาล ระบบทำความเย็น ระบบการพิมพ์ดิจิทัล รวมถึงระบบการพิมพ์ 3 มิติชีวภาพ อ้างอิงราคาจากผู้ผลิตต่างประเทศ

ผลกระทบจากความเสียหาย

ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยนจะส่งผลกระทบต่อกำไรขั้นต้นของ HARN ในระดับหนึ่ง เนื่องจาก มีข้อตกลงสำหรับลูกค้าบางรายให้ชำระราคาเป็นเงินสกุล USD EUR และ GBP ขณะที่สินค้าเกือบทั้งหมดจัดจำหน่ายในประเทศไทย

มาตรการจัดการความเสี่ยง

ยอดสั่งซื้อสินค้าจากต่างประเทศ ในปี 2566 และ ปี 2567 ร้อยละ 76.19 และร้อยละ 73.39 ของยอดการสั่งซื้อรวมตามลำดับ การเสนอซื้อและการชำระสินค้าส่วนใหญ่ใช้สกุลเงินดอลลาร์สหรัฐอเมริกา ปอนด์สเตอร์ลิง และยูโร รวมกันร้อยละ 99.21 และร้อยละ 99.49 ของยอดสั่งซื้อสินค้าต่างประเทศตามลำดับ

เพื่อลดผลกระทบจากความผันผวนของค่าเงินตราต่างประเทศ HARN ได้จัดทำนโยบายการบริหารอัตราแลกเปลี่ยน รวมถึงข้อกำหนดในเรื่องการบริหารความเสี่ยงต่างๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อฐานะทางการเงิน ดังนี้

กำหนดให้ต้องดำเนินการเปิดวงเงินซื้อขายเงินตราต่างประเทศล่วงหน้ากับสถาบันการเงินเพื่อป้องกันความเสี่ยงดังกล่าว ซึ่งเป็นวงเงินที่สามารถครอบคลุมยอดสั่งซื้อสินค้าจากต่างประเทศเกือบทั้งหมด โดย HARN จะพิจารณาซื้อเงินตราต่างประเทศล่วงหน้าให้สัดส่วนสมดุลกับใบแจ้งหนี้ซื้อสินค้าเงินสกุลต่างประเทศในแต่ละรอบการสั่งซื้อ รวมทั้ง บริหารเงินในบัญชีเงินฝากสกุลต่างประเทศในสกุลเงิน USD GBP EUR JPY และ AUD เพื่อรับชำระหนี้เป็นสกุลเงินตราต่างประเทศจากลูกค้าอย่างเหมาะสม

ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของค่าเงินอย่างต่อเนื่องเพื่อสามารถติดตาม ประเมินและบริหารความเสี่ยงจากอัตราแลกเปลี่ยนได้อย่างใกล้ชิด

อย่างไรก็ตาม หากอัตราแลกเปลี่ยนมีการเปลี่ยนแปลงจนส่งผลกระทบต่อต้นทุนสินค้าเพิ่มมากขึ้น HARN จะทำการปรับราคาสินค้าตามสภาพตลาด โดยแจ้งให้ลูกค้าทราบล่วงหน้า อีกทั้ง HARN ยังได้บริหารจัดการสินค้าในสต็อกให้เพียงพอต่อการขายล่วงหน้า ทำให้ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยนไม่ส่งผลกระทบต่อรายได้และต้นทุนอย่างมีนัยสำคัญ

ในปี 2566 และ ปี 2567 HARN ดำเนินการซื้อ-ขายเงินสกุลต่างประเทศล่วงหน้า เพื่อเตรียมการชำระหนี้เงินสกุลต่างๆ และธุรกรรมการค้า จำนวน 536.53 ล้านบาท และ 587.84 ล้านบาท ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 92.29 และร้อยละ 95.65 ของยอดการสั่งซื้อสินค้าจากต่างประเทศ ด้วยการติดตามความเคลื่อนไหวของอัตราแลกเปลี่ยนอย่างสม่ำเสมอทำให้ HARN ได้รับผลกระทบจากความเสียดังกล่าวไม่มากนัก ดังจะเห็นได้จากผลการบริหารความเสี่ยงจากอัตราแลกเปลี่ยน ในปี 2566 และ ปี 2567 มีกำไรจากอัตราแลกเปลี่ยนเท่ากับ 2.97 ล้านบาท และ 3.27 ล้านบาท ตามลำดับ ทำให้ผลการควบคุมความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ควบคุมได้

ความเสี่ยงที่ 8 ความเสี่ยงจากการด้อยค่าของค่าความนิยม

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- พฤติกรรมหรือความต้องการของลูกค้า / ผู้บริโภค
- การแข่งขัน / การเพิ่มขึ้นของคู่แข่ง / การเข้ามาดำเนินธุรกิจได้โดยง่ายของผู้รายใหม่

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การขาดแคลนหรือความผันผวนของราคาวัตถุดิบหรือปัจจัยการผลิต

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่มี

ลักษณะความเสี่ยง

HARN บันทึกค่าความนิยมจากมูลค่าดีธรรมของสิ่งตอบแทนเพื่อซื้อและรับโอนกิจการทั้งหมดของบริษัท ซิลแมทซ์ จำกัดและบริษัทย่อย ซึ่งมีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าดีธรรมของสินทรัพย์สุทธิ (Net Assets) ของบริษัท ซิลแมทซ์ จำกัดและบริษัทย่อย ณ วันที่ออกหุ้นสามัญเพิ่มทุนเพื่อตอบแทนการรับโอนกิจการทั้งหมด โดยการออกหุ้นเพิ่มทุนจำนวน 675.36 ล้านบาท เพื่อแลกกับสินทรัพย์สุทธิที่ระบุได้ของทั้ง 2 บริษัท จำนวน 340.69 ล้านบาท ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดค่าความนิยม จำนวน 334.67 ล้านบาท โดยฝ่ายบริหารของ HARN ทำการทดสอบการด้อยค่าอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี และตั้งค่าเผื่อการด้อยค่า (ถ้ามี)

ผลกระทบจากความเสี่ยง

HARN อาจมีความเสี่ยงหากผู้สอบบัญชีพิจารณาว่าเกิดการด้อยค่าของค่าความนิยม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกำไรขาดทุนสุทธิทางบัญชีของ HARN ส่วนของเจ้าของ และอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนเจ้าของ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

สิ้นปีสิ้นสุด 31 ธันวาคม 2567 ฝ่ายบริหารของ HARN ได้จัดทำประมาณการทางการเงินของหน่วยธุรกิจระบบทำความเย็นและระบบพิมพ์ดิจิทัล เพื่อทดสอบการด้อยค่าของค่าความนิยม ในการประเมินมูลค่าจากการใช้ (Value in Use) ใช้วิธีมูลค่าปัจจุบันของกระแสเงินสดสุทธิ (Present Value of Future Free Cash Flow หรือ DCF) ที่คาดว่าจะได้รับในแต่ละปีจากการประมาณการทางการเงินประมาณ 5 ปี (ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2572) ด้วยอัตราคิดลดที่ได้จากการคำนวณต้นทุนทางการเงินถ่วงน้ำหนัก (Weighted Average Cost of Capital : WACC) ของหน่วยธุรกิจ ร้อยละ 5.81 และอัตราเติบโตของมูลค่าปัจจุบันสุดท้าย (Terminal Value Growth Rate) ร้อยละ 0 ฝ่ายบริหารพิจารณาแล้วเชื่อว่าค่าความนิยมไม่เกิดการด้อยค่าสำหรับหน่วยธุรกิจระบบพิมพ์ดิจิทัล แต่หน่วยธุรกิจระบบทำความเย็นเกิดการด้อยค่า ณ 31 ธันวาคม 2567 จำนวน 18.70 ล้านบาท ส่งผลให้ค่าความนิยม ณ 31 ธันวาคม 2567 แสดงมูลค่าตามบัญชี จำนวน 315.97 ล้านบาท เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานรายงานทางการเงิน ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแล้ว

ความเสี่ยงที่ 9 ความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- ความเสียหายด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียง

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ระบบงานหรือระบบการควบคุมภายใน
- การทุจริตคอร์รัปชัน

ความเสี่ยงด้าน ESG : มี

ลักษณะความเสี่ยง

การปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง อาทิ การนำเข้าสินค้า การเดินพิธีการศุลกากร การเสนอขายสินค้า การประมูลงานขาย และ/หรือบริการติดตั้งโครงการที่มีมูลค่าสูง รวมถึงกระบวนการภายในซึ่งอาจเกิดจากกระแสเลยของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมสินค้าหรือทรัพย์สิน การจ่ายเงินค่าอำนวยความสะดวก การจ่ายเงินหรือถูกเรียกเสนอรับเงินจากเจ้าหน้าที่รัฐ การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสม หรือการบันทึกบัญชีไม่ถูกต้อง เป็นต้น

ผลกระทบจากความเสี่ยง

หาก HARN ไม่สามารถป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันได้ อันเป็นผลทำให้องค์กรขาดความน่าเชื่อถือในการดำเนินการ

มาตรการจัดการความเสี่ยง

HARN ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส เป็นธรรมตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ไม่ว่าจะดำเนินการกิจกรรมทางธุรกิจนั้นจะ

อยู่ในประเทศ หรือต่างประเทศ จะจัดจำหน่ายให้แก่หน่วยราชการ หรือบริษัทเอกชน HARN จะปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเสมอ และไม่ยอมรับการทุจริตและคอร์รัปชันทุกรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม

· จัดทำและประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานทั่วทั้งองค์กรยึดถือปฏิบัติตามในแนวทางเดียวกัน และสอดคล้องกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงของ HARN รวมถึงสื่อสารผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกให้รับทราบ ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนให้คู่ค้าร่วมดำเนินการตามมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

· จัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อประเมิน วิเคราะห์ และกำหนดมาตรการในการบริหารความเสี่ยงของการดำเนินธุรกิจ รวมถึงป้องกันและติดตามความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งในระดับองค์กร และระดับปฏิบัติการเป็นรายไตรมาส

· กำหนดโครงสร้างการจัดการ บทบาทหน้าที่ที่เหมาะสม กำหนดช่องทางการรับข้อร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสที่โปร่งใส เป็นธรรม รวมถึงมีระบบการควบคุมภายใน และการตรวจสอบจากผู้ตรวจสอบภายนอกที่เป็นอิสระเพียงพอและเหมาะสม โดยรายงานตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทรับทราบเป็นรายไตรมาส อีกทั้งยังมีการตรวจติดตามคุณภาพภายในตามมาตรฐานคุณภาพ ISO 9001:2015 ประจำปีทุกปี

· ลงนามประกาศเจตนารมณ์เป็นสมาชิกโครงการแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2560 ได้ผ่านการรับรองเป็นสมาชิก CAC รอบไตรมาส 3/2561 และได้รับการรับรองต่ออายุการเป็นสมาชิก CAC ครั้งที่ 1 รอบไตรมาส 2/2564 และได้รับการรับรองต่ออายุการเป็นสมาชิก CAC ครั้งที่ 2 รอบไตรมาส 2/2567

ทั้งนี้ ในรอบปี 2567 **ไม่มี**ข้อร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดด้านการทุจริตและ**ไม่มี**การฝ่าฝืนจริยธรรม จรรยาบรรณธุรกิจ ผลการควบคุมความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันอยู่ในระดับที่ควบคุมได้

ความเสี่ยงที่ 10 ความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ความปลอดภัยของข้อมูลหรือระบบคอมพิวเตอร์และการโจมตีทางไซเบอร์
- การขัดข้องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่มี

ลักษณะความเสี่ยง

ปัจจุบันอาชญากรรมทางไซเบอร์มีรูปแบบการโจมตีและภัยคุกคามที่หลากหลาย และมีการนำวิธีการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้โจมตีผ่านช่องทางต่างๆ มากขึ้น ประกอบกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจและสถานะการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลง ผลักดันให้องค์กรต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและยกระดับความสามารถทางการแข่งขัน

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ถือเป็นความเสี่ยงทางด้านดิจิทัลที่อาจเป็นการเพิ่มโอกาสที่ HARN จะถูกโจมตีทางไซเบอร์ได้ และอาจส่งผลต่อการดำเนินงาน ความเสียหายทางการเงิน ความน่าเชื่อถือ และภาพลักษณ์ขององค์กร

มาตรการจัดการความเสี่ยง

HARN ตระหนักถึงอันตรายของภัยดังกล่าว จึงได้จัดทำนโยบายและแผนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดทำแผนงานและการลงทุนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีมาตรฐานสากล เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีระบบควบคุมภายในและการตรวจสอบจากผู้ตรวจสอบภายนอกที่เป็นอิสระอย่างเพียงพอ เหมาะสมต่อการดำเนินงาน รวมถึงมีการสื่อสาร แจ้งเตือน เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนในองค์กรเกิดความระมัดระวัง อีกทั้ง มีการกำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล ระบุการใช้งานที่ไม่เหมาะสม การวางเครือข่ายตั้งศูนย์สำรองข้อมูลเพื่อรองรับภาวะฉุกเฉินมีแผนรองรับการตอบสนองการเกิดเหตุด้านไซเบอร์ ทดสอบระบบและฝึกซ้อมแผนกู้ระบบสารสนเทศ เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถจัดการกับความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรและโอกาสทางธุรกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง

ในปี 2567 ทบทวนนโยบายและแผนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นกรอบในการทำงานตามแผน Digital Transformation ปี 2565-2568 ทั้งด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ กำหนดเป้าหมายผลสำเร็จในแต่ละปีของทุกกิจกรรมร้อยละ 100 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินงานของธุรกิจ และตอบสนองต่อภัยคุกคามทางไซเบอร์ โดยกำหนดงบประมาณตามแผนเป็นจำนวนเงิน 2.32 ล้านบาท ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทแล้ว

ผลการดำเนินงานต่อภัยคุกคามทางไซเบอร์ ได้วิเคราะห์แก้ไขข้อบกพร่องด้านความปลอดภัยไซเบอร์ขององค์กร และมีการดำเนินการป้องกันการโจมตีจากภายนอกผ่านแอปพลิเคชัน การใช้ระบบ Virtual Private Network (VPN) การตรวจสอบอีเมลจากภายนอก การจำกัดการเข้าถึงเว็บไซต์อันตราย การป้องกันการติดไวรัส และยังได้ทำการสำรองข้อมูลเพื่อป้องกันความเสียหายของข้อมูลในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน และการซ้อมแผนสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ดังกล่าว อีกทั้งได้จัดสรรทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

ความเสี่ยงที่ 11 ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเกิดภัยพิบัติ
- ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ

ความเสี่ยงด้าน ESG : มี

ลักษณะความเสี่ยง

ปัจจุบันวิกฤตการณ์เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น ขอบเขตของพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัญหาที่ระดับสากลขึ้นมาเป็นประเด็นหลักมากขึ้น สะท้อนจากประเด็นสำคัญในการประชุมประเทศภาคี ว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศแห่ง

สหประชาชาติ ครั้งที่ 29 (COP 29) ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ 11-22 พฤศจิกายน 2567 ที่กรุงบากู ประเทศอาเซอร์ไบจาน โดยมีภาคีสัญญา สหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (UNFCCC) ทั้ง 198 ภาค (197 ประเทศ+สหภาพยุโรป) ที่พยายามควบคุมอุณหภูมิโลกไม่ให้สูงขึ้น เกิน 1.5 องศาเซลเซียสจากช่วงยุคก่อนปฏิวัติอุตสาหกรรม

HARN ดำเนินธุรกิจ ในหลายประเทศ จึงเผชิญกับความท้าทายจากกฎระเบียบของหน่วยงานภาครัฐที่ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในประเทศ ความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคและแนวโน้มของตลาดที่ต้องการสินค้าและบริการที่มีคาร์บอนฟุตพริ้นท์ต่ำ บรรลุภัณฑ์ที่สลายตัวได้ทางชีวภาพ รวมถึงความท้าทายด้านต้นทุนการดำเนินงานที่สูงขึ้นจากการต้องลงทุนในเทคโนโลยีคาร์บอนต่ำเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรือต้นทุนวัตถุดิบที่เพิ่มขึ้นจากการเข้าสู่ธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมหรือพลังงานหมุนเวียนที่เพิ่มขึ้น

ผลกระทบจากความเสถียร

หากไม่สามารถปรับรูปแบบการดำเนินงานได้ทันการณ์ อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร รวมถึงการเพิ่มขึ้นของต้นทุนการเงิน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่เพิ่มขึ้นจากการจัดเก็บภาษีที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

มาตรการจัดการความเสี่ยง

เพื่อขับเคลื่อนความเป็นผู้นำด้านความยั่งยืน HARN ได้ประกาศเป้าหมายมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2583 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ภายในปี 2593 ภายใต้โมเดลเศรษฐกิจ BCG ครอบคลุม 3 แนวทางสำคัญ ได้แก่ Bio-Circular-Green เศรษฐกิจชีวภาพ-เศรษฐกิจหมุนเวียน-เศรษฐกิจสีเขียว ซึ่งนโยบายต่างๆ ได้ถูกถ่ายทอดให้ผู้บริหารและพนักงานปรับทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย รวมถึงสื่อสารเป็นประจําอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ HARN ได้กำหนดมาตรการควบคุมและลดผลกระทบ เพื่อส่งเสริมโมเดลเศรษฐกิจ BCG ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสิ่งแวดล้อม สังคม ชุมชน อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

- จัดตั้งคณะกรรมการจัดการคาร์บอนฟุตพริ้นท์ และจัดตั้งคณะทำงานความยั่งยืน เพื่อวางกรอบเป้าหมายที่ชัดเจนในการยกระดับการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ กำหนดเป้าหมายและการดำเนินการผ่านกลไกสนับสนุนต่างๆ เพื่อมุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ลดสัดส่วนการใช้แหล่งพลังงานที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพิ่มการใช้แหล่งพลังงานหมุนเวียนและพลังงานทางเลือก เช่น ติดตั้งโซลาร์เซลล์ทดแทนพลังงานไฟฟ้า, ใช้รถยนต์พลังงานไฟฟ้าทดแทนพลังงานฟอสซิล
- ปรับรูปแบบการใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานผ่านกลยุทธ์ 3R ด้วยการลดการใช้ที่ไม่จำเป็น (Reduce) ใช้อย่างคุ้มค่าที่สุดโดยการนำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) และนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) เช่น รมรณรงค์การใช้พลาสติก และเข้าร่วมโครงการรณรงค์การนำพลาสติกใช้แล้วเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลให้กลับมาเป็นเม็ดพลาสติกรีไซเคิล สามารถกลับมาเป็นวัตถุดิบตั้งต้นในกระบวนการผลิตอีกครั้ง รวมถึงการบริหารจัดการน้ำด้วยการลดการใช้น้ำ การบำบัดน้ำเสียและการนำน้ำกลับมาใช้ซ้ำ
- เสริมสร้างความรู้ และสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับผู้บริหารและพนักงานในการคัดแยกขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี
- พัฒนาสินค้า บริการ และโซลูชันตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน สินค้าที่มีคาร์บอนต่ำเพื่อช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- สร้างเครือข่ายร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน รวมถึงเข้าไปมีบทบาทสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน บริหารจัดการแก้ปัญหาไฟป่า และรักษาพื้นที่ชุ่มน้ำที่สีเขียว เพื่อช่วยลดปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับ PM2.5

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP) : ไม่มี

การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติ : ไม่มี
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท : มี

ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของ HARN มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริมและปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาคอร์ปอย่างยั่งยืนจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่สมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการ HARN ได้ระบุผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรด้วยการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องในสายโซ่คุณค่าของธุรกิจ โดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนสากลอย่างจริงจัง ตั้งแต่การจัดซื้อและจัดหา การบริหารคลัง การตลาดและการขาย การกระจายสินค้า และการบริการลูกค้า

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

เพื่อให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้เสียได้รับการดูแลอย่างสมดุลตามพันธกิจขององค์กร HARN วิเคราะห์และระบุผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่าทั้งด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มทั้งภายในและภายนอก ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ในการรับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม เพื่อกำหนดแนวทางดำเนินการตอบสนองต่อความคาดหวังได้อย่างเหมาะสม

ลิงก์แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/SO02_นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน-TH.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านมาการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

คู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านมาการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

บริษัทมีการคัดกรองประเด็น : ไม่มี
ด้านความยั่งยืนกับคู่ค้ารายใหม่หรือไม่

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : มี
ลิงก์จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2023/06/CC_จรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

คู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

บริษัทกำหนดให้คู่ค้ารายสำคัญร่วมลงนามรับทราบ : ไม่มี
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจหรือไม่

การพัฒนานวัตกรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กร

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท (R&D)

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท : มี

ลิงก์นโยบายการวิจัยและพัฒนาของบริษัท : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/SO02_นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน-TH.pdf

ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนา (R&D) ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา (ล้านบาท)	210,000.00	90,000.00	194,056.72

คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

HARN เป็นผู้ร่วมสนับสนุนทุนวิจัยร่วมกับสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ ภายใต้ชื่อโครงการ “หัวพิมพ์วัสดุชีวภาพที่มีอุปกรณ์วัดฝังตัวสำหรับงานพิมพ์ 3/4 มิติ เพื่อพิมพ์วัสดุชีวภาพให้กับอาจารย์รัชทิน จันท์เจริญ กล่าวได้ว่าผลงานการวิจัยและพัฒนาตอบโจทย์เป้าหมายของโครงการ รวมถึงได้สนับสนุนทุนวิจัยวัสดุอ่อนนุ่ม พิมพ์ด้วยเครื่องพิมพ์ 3 มิติ ชนิด Bio-compatible กับ ดร. รัวภัทร มณีโชติ และทีมวิจัย MTEC ผลิตนวัตกรรมเสมือนจริงด้วยวัสดุอ่อนนุ่มด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อต่อยอดและสร้างช่องทางในการขยายธุรกิจ

ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม : มี
ด้านนวัตกรรมขององค์กร

การดำเนินธุรกิจหลักของ HARN เกี่ยวกับซ็อกเก็ตระบบวิศวกรรม ทั้งระบบดับเพลิง ระบบปรับอากาศ ระบบสุขาภิบาล ระบบทำความเย็น ระบบการพิมพ์ดิจิทัล ระบบการพิมพ์ 3 มิติชีวภาพ และระบบไอโอที จึงปรับปรุงกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ผ่านการวางแผนและจัดสรรทรัพยากรในการสนับสนุนงานวิจัยและการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ เพื่อเสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และส่งเสริมให้สามารถบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ ภายใต้กรอบการดำเนินงาน อาทิ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เป็นไปตามความต้องการของตลาด การเสริมสร้างความเข้มแข็งของหน่วยสนับสนุน กำหนดทิศทางการลงทุนในอนาคตที่มุ่งเน้นกลุ่มธุรกิจที่มีมูลค่าสูงและคาร์บอนต่ำ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน และสามารถต่อยอดไปสู่ธุรกิจมูลค่าสูงได้ผ่านการลงทุนด้านนวัตกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมส่งเสริมการสร้างความร่วมมือระยะยาวกับหน่วยงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก โดย HARN มีการดำเนินโครงการพัฒนานวัตกรรมที่หลากหลาย ดังนี้

1) โครงการรวนภา

งานวิจัยการประเมินการกักเก็บคาร์บอนและสมดุลการตรึงคาร์บอนไดออกไซด์สุทธิของระบบนิเวศป่าเต็งรังด้วยการสำรวจระยะไกล ภายใต้ชื่อ "โครงการรวนภา"

2) ธุรกิจระบบดับเพลิงและความปลอดภัย

สินค้า Quick Installation Products ซึ่งมีโซลูชันที่มีความต้องการในงานระบบดับเพลิงและระบบปรับอากาศ มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย รวดเร็ว เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากเป็นอุปกรณ์ติดตั้งที่ไม่มีการเชื่อมต่อทำให้ระบบท่อสะอาด ไม่ต้องใช้แรงงานที่มีประสบการณ์ นอกจากนี้ ยังมีเป้าหมายในการพัฒนาเทคโนโลยีและแนวทางผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อาทิ สารดับเพลิงกลุ่มแก๊สเฉื่อยในงานระบบดับเพลิง ไม่เป็นพิษกับผู้บริโภค รวมถึงสิ่งแวดล้อม และท่อประปา PEX ในงานระบบสุขาภิบาล ไร้กลิ่น สะอาด ปลอดภัย ถูกสุขอนามัยต่อผู้บริโภค ปราศจากสารพิษ และเคมีตกค้าง เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

3) ธุรกิจระบบทำความเย็น

นวัตกรรมการประหยัดพลังงานในระบบทำความเย็น ภายใต้ชื่อ Telechill Smart Solutions (S2) ระบบ IoT Monitoring เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีคุณสมบัติในการตรวจสอบ แจ้งเตือน เก็บสถิติค่าอุณหภูมิ ติดตามคุณภาพการใช้พลังงานของระบบทำความเย็นผ่านหน้าจอห้องควบคุมได้ทันที ช่วยรักษาคุณภาพของสินค้าในห้องเย็นให้คงคุณภาพ ส่งถึงมือลูกค้าได้อย่างปลอดภัย ลดความเสี่ยงและป้องกันการสูญเสียคุณภาพของสินค้าได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งช่วยลดค่าใช้จ่ายสำหรับธุรกิจห้องเย็น ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สอดรับกับแนวโน้มการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (CO₂ Emission) เป็นศูนย์

4) ธุรกิจระบบการพิมพ์ดิจิทัล

เดินทางข้ามเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อผู้บริโภคในโครงการประยุกต์ใช้บาร์โค้ด 2 มิติ กับสถาบันรหัสสากล สมาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย GS1 ยกระดับความปลอดภัยให้แก่ผู้บริโภค และสร้างแบบจำลองอวัยวะด้วยเทคโนโลยีการพิมพ์สามมิติขั้นสูงเพื่อช่วยให้คณะแพทย์วินิจฉัยและวางแผนการรักษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในโครงการวิจัย 3DMed รวมถึงเล็งเห็นกระแสความสนใจเกี่ยวกับการลดคาร์บอนฟุตพริ้นท์จากการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ที่ HARN จำหน่ายและให้บริการ จึงเลือกใช้เทคโนโลยีการพิมพ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

5) ธุรกิจระบบไอโอที

บริษัท โอราหาญ จำกัด ("บริษัทย่อย") ได้วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้าน IoT จำนวน 3 โครงการ เป็นการพัฒนาดำเนินการจากงานวิจัย Platform Software 1 โครงการ และ Hardware 2 โครงการ โดยทำงานภายใต้ Ecosystem เดียวกัน ได้แก่ IoT Platform Software (IoTNow), IoT Gateway for Cold Storage System version 1.5 และ iCDU with IoT Ready ซึ่งจะช่วยให้สินค้าระบบควบคุมทำความเย็นที่จัดจำหน่ายโดยหน่วยธุรกิจระบบทำความเย็นของ HARN จากเดิมที่เป็น Stand Alone System มีความสามารถด้าน IoT แบบ Built-in ซึ่งจะช่วยให้ลูกค้าสามารถบริหารจัดการระบบทำความเย็นได้ครบถ้วนมากขึ้น โดยการจัดการจากระยะไกล และเพิ่มขีดความสามารถในการดูแลลูกค้าด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ ผลิตภัณฑ์นี้อยู่ระหว่างพัฒนา และคาดว่าจะสามารถเริ่มจัดจำหน่ายได้ในช่วงครึ่งปีหลังของปี 2568

ลิงก์กระบวนการพัฒนาและส่งเสริม วัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร : https://www.harn.co.th/wp-content/uploads/2025/03/SO05_การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติเศรษฐกิจ-TH.pdf

ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรมและค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน ("as is" basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับจากการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบในความสูญหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกรณี