

คำตอบแทนสวัสดิการผู้บริหารและพนักงาน

คำตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นไปตามนโยบายและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนและคณะกรรมการบริษัทกำหนดสำหรับคำตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงตำแหน่งอื่นที่เป็นไปตามระเบียบที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกรรมการผู้จัดการกำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของ HARN โดยกำหนดตัวชี้วัดและตั้งค่าเป้าหมาย (Key Performance Indicators : KPI) เกี่ยวกับผลปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ในแต่ละปี และผลตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทางธุรกิจในระยะสั้นและระยะยาว ในด้านการเงิน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยผ่านวงจรความยั่งยืนของบริษัท 3 กลุ่ม ได้แก่ SMART Business, SMART People, SMART Environment ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวครอบคลุมตามมุมมอง Balance Scorecard เช่น ผลประกอบการ การเติบโตของยอดขาย ส่วนแบ่งการตลาด การขยายตลาดไปยังต่างประเทศ ความพึงพอใจของพนักงาน การพัฒนาระบบการทำงานและกระบวนการจัดการธุรกิจสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนภายใต้หลักเกณฑ์ที่โปร่งใส และพิจารณาถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงกลยุทธ์ และการสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างต่อเนื่องให้กับผู้ถือหุ้น

นอกจากนี้ การบริหารคำตอบแทนยังมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เกิดความมั่นใจว่า HARN สามารถที่จะดึงดูดและรักษาพนักงานที่ดี มีฝีมือให้มาทำงาน และอยู่สร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง

คำตอบแทนผู้บริหารระดับสูงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน จะได้รับผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์/สวัสดิการอื่นตามระเบียบของ HARN เช่นเดียวกับกับตำแหน่งผู้อำนวยการตามสายงาน ได้แก่ เงินเดือน โบนัสตามผลงาน คำตอบแทนที่เป็นหุ้น (EJIP) และผลประโยชน์อื่น (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต/สุขภาพ ทูนาการศึกษา) เป็นต้น ยกเว้นเงินรางวัลจูงใจตามผลงาน ซึ่งผู้บริหารระดับสูงของ HARN ที่มาปฏิบัติงานจะได้รับคำตอบแทน

HARN กำหนดคำตอบแทนพนักงานที่สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของ HARN ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวผ่านการบริหารผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลักดันให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายตามแผน โดยจะได้รับผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์/สวัสดิการอื่นตามระเบียบของ HARN ได้แก่ เงินเดือน โบนัสตามผลงาน ค่าล่วงเวลา ค่านายหน้า เงินรางวัลจูงใจ คำตอบแทนที่เป็นหุ้น (EJIP) และผลประโยชน์/สวัสดิการอื่น (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, ประกันชีวิต/สุขภาพ, ทูนาการศึกษา)

การจ่ายคำตอบแทนและสวัสดิการของบริษัท

	CEO / MD	ผู้บริหาร	พนักงาน
เงินเดือน จูงใจและรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	✓	✓	✓
ผลประโยชน์อื่นตามตำแหน่ง (กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, ประกันชีวิต/สุขภาพ, ทูนาการศึกษา) จูงใจและรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	✓	✓	✓
เงินโบนัสตามผลงาน ตอบแทนความสำเร็จผลงานตามดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่ได้รับมอบหมายแต่ละปี	✓	✓	✓
Incentive ตามผลงาน จูงใจให้เกิดผลงาน เพื่อสร้างความเติบโตของบริษัท	—	✓	✓
คำตอบแทนที่เป็นหุ้น (EJIP) ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของบริษัท และเป็นการรักษานักลงทุนในระยะยาว	✓	✓	✓

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ปัจจุบันมีพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 240 ราย จากจำนวนพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วมทั้งหมด 240 ราย คิดเป็น ร้อยละ 100 ในปี 2564 HARN ได้จ่ายสมทบเข้ากองทุนจำนวน 4,456,531 ล้านบาท บริหารจัดการกองทุนฯ โดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ยูโอบี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีการเปิดเผยข้อมูลตาม หลักธรรมาภิบาลการลงทุน ปฏิบัติตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2542 โดยอัตราเงินสะสมของพนักงาน จะสูงขึ้นตามอายุการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ HARN ได้เปิดโอกาส ให้พนักงานใช้สิทธิในการเลือกหรือเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุนที่ เหมาะสมกับตนเอง และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ของแต่ละบุคคล ได้ปีละ 2 ครั้ง รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนอัตราสมทบกองทุนของพนักงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีการวางแผนทางการเงิน เพื่อให้มี เงินออมที่เพียงพอหลังเกษียณอายุ

คำตอบแทนอื่นๆ

HARN ได้จัดสวัสดิการและคำตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจาก เงินเดือน โบนัส และเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับผู้บริหาร และพนักงานตามความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ การดำรงชีพให้ สามารถแข่งขันได้ ตลอดจนเทียบได้กับมาตรฐานของบริษัทในธุรกิจ ประเภทเดียวกัน และสอดคล้องกับผลประโยชน์ของการของ HARN ได้แก่

1. การตรวจสอบสุขภาพพนักงานประจำปี การจัดทำประกันชีวิต และประกันสุขภาพกลุ่มให้กับผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งวงเงินผลประโยชน์พนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกันไปตามตำแหน่ง และระดับ ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน
2. โครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน (EJIP) ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2563 ถึง 30 เมษายน 2568 รวมระยะเวลา 5 ปีเพื่อ เปิดโอกาสให้พนักงานและผู้บริหารเข้าร่วมโครงการโดยตามความ สัมครใจ และเป็นเจ้าของ HARN ร่วมกันซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของเงินออม เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับพนักงานในระยะยาว

นอกจากนี้ HARN ยังให้คำตอบแทนแก่พนักงานในรูปแบบ การให้ทุนการศึกษาพนักงานทั้งระดับปริญญาตรี และปริญญาโท การสนับสนุนค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม สัมมนาต่างๆ ทั้งการฝึกอบรม สัมมนาภายในองค์กร และภายนอกองค์กรอย่างเหมาะสม รวมทั้ง จัดให้มีการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ 4 สายพันธุ์ในราคาพิเศษ