

# โครงสร้างการจัดการ

## ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

ปัจจุบันคณะกรรมการบริษัท มีกรรมการจำนวน	15	คน	ประกอบด้วย
● กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารจำนวน	10	คน	คิดเป็นร้อยละ 66.67
● กรรมการที่เป็นผู้บริหารจำนวน	5	คน	คิดเป็นร้อยละ 33.33

ซึ่งกรรมการบริษัทที่ไม่เป็นผู้บริหารจำนวน 10 คน ในจำนวนนี้เป็นกรรมการอิสระ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ของคณะกรรมการบริษัท และในจำนวนกรรมการอิสระ 6 คน ดำรงตำแหน่งกรรมการตรวจสอบ จำนวน 4 คน โดยประธานกรรมการไม่เป็นบุคคลเดียวกับกรรมการผู้จัดการ

## องค์ประกอบของกรรมการบริษัท

1. คณะกรรมการของบริษัทประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 5 คน และกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร และมีกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด แต่ต้องไม่น้อยกว่า 3 คน
2. กรรมการของบริษัทมาจากการแต่งตั้งและต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด ข้อกำหนดของสำนักงาน ก.ล.ต. และข้อกำหนดของ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่สามารถ เชื่อประโชยชน์ให้แก่บริษัท ได้เป็นอย่างดี มีความทุ่มเทและสามารถ อุทิศเวลาอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามความรับผิดชอบ มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีประวัติการทำงานที่ดี
3. กรรมการอิสระของบริษัทมีคุณสมบัติเป็นไปตามกฎบัตรคณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับคุณสมบัติของกรรมการอิสระ ซึ่งได้กำหนดไว้อย่างละเอียดและเข้มงวดรัดกุมกว่าข้อกำหนดขั้นต่ำของสำนักงาน ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในเรื่องการถือหุ้นของบริษัท
4. ประธานกรรมการของบริษัทมิได้เป็นผู้บริหารและมีใช่เป็นบุคคลเดียวกับกรรมการผู้จัดการ โดยในการบริหารได้มีการแบ่งแยกบทบาท อำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนระหว่างกรรมการกับฝ่ายจัดการ นอกจากนี้ ประธานกรรมการยังได้ส่งเสริมให้กรรมการทุกคนได้มีโอกาสร่วมอภิปราย และแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทโดยให้เวลาอย่างเพียงพอและเหมาะสม
5. บริษัทกำหนดให้มีระบบการรายงานการดำรงตำแหน่งบริษัทอื่นของกรรมการที่ต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่กรรมการบริษัท และเปิดเผยเป็นที่รับทราบ
6. คณะกรรมการได้แต่งตั้งเลขานุการบริษัท โดยเปิดเผยข้อมูลรายละเอียดของเลขานุการบริษัทไว้ภายใต้เอกสารแนบ 1 เลขานุการบริษัทมีหน้าที่ให้คำแนะนำด้านกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและข้อพึงปฏิบัติด้านการกำกับดูแลในการดำเนินกิจกรรมของคณะกรรมการให้เป็นไปตามกฎหมาย ทำหน้าที่ในการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการบริษัทและการประชุมผู้ถือหุ้น ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายในบริษัท ให้ปฏิบัติตามมติคณะกรรมการบริษัทและมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นอย่างเคร่งครัด ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานกำกับดูแล เช่น สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดูแลการเปิดเผยข้อมูล และรายงานสารสนเทศต่อหน่วยงานที่กำกับดูแลและสาธารณชนให้ถูกต้อง ครบถ้วนตามกฎหมาย จัดให้มีการจัดเตรียมเอกสารเพื่อแนะนำและให้ความรู้แก่กรรมการที่แต่งตั้งใหม่ โดยมีแผนกเลขานุการบริษัทและนักลงทุนสัมพันธ์เป็นหน่วยงานสนับสนุน

## ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัท

### รายชื่อของคณะกรรมการบริษัท

	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง
1	นายบุญเกียรติ ไชควัฒนา	ประธานกรรมการ ประธานกรรมการสรรหา และประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทน
2	นางทิพาภรณ์ ไชควัฒนา	รองประธานกรรมการ
3	นายธีระศักดิ์ วิจิตเสรษฐ์	กรรมการผู้จัดการ ประธานกรรมการบริหาร กรรมการสรรหา และกรรมการกำหนดค่าตอบแทน
4	ดร.อัครกมล กลั่นความดี	กรรมการรองผู้จัดการ กรรมการสรรหา และกรรมการบริหาร
5	นางแก้วตา องค์สรณะคม	กรรมการ กรรมการสรรหา กรรมการกำหนดค่าตอบแทน กรรมการกำกับดูแลกิจการ และกรรมการบริหาร
6	ศ.ดร.ภญ.มาลิน อังสุรังษี	กรรมการ ประธานกรรมการกิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม และกรรมการบริหาร
7	นางจิตราภรณ์ วิจิตเสรษฐ์	กรรมการ กรรมการสรรหา และกรรมการบริหาร
8	นางธีรดา อัมพวันวงษ์	กรรมการ
9	นายสุเทพ ด่านศิริวิโรจน์	กรรมการ
10	พล.ร.อ.อภิชาติ เพ็งศรีทอง	กรรมการอิสระ และกรรมการกิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม
11	นางพิศมัย จันทบุบผา	กรรมการอิสระ และกรรมการกำหนดค่าตอบแทน
12	นายอมร อัครวานันท์	กรรมการอิสระ และประธานกรรมการตรวจสอบ
13	นางประติษฐา จงวัฒนา	กรรมการอิสระ และกรรมการตรวจสอบ
14	พล.ต.อ.สมชาย ประภัสร์ภักดี	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการกำกับดูแลกิจการ และกรรมการตรวจสอบ
15	ผศ.ดร.พงษ์ชัย อธิคมรัตนกุล	กรรมการอิสระ ประธานกรรมการบริหารความเสี่ยง และกรรมการตรวจสอบ
	นายสุมิตร ขอไพบุลย์	เลขานุการบริษัท

หมายเหตุ : คุณสมบัติของกรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบของบริษัท เป็นไปตามประกาศที่เกี่ยวข้องกำหนด

### กรรมการผู้มีอำนาจผูกพันบริษัท

กรรมการที่มีอำนาจลงลายมือชื่อแทนบริษัท ประกอบด้วย กรรมการสองในเก้าท่านนี้ ลงลายมือชื่อร่วมกันพร้อมประทับตราสำคัญของบริษัท ได้แก่

1. นายบุญเกียรติ ไชควัฒนา
2. นางทิพาภรณ์ ไชควัฒนา
3. นายธีระศักดิ์ วิจิตเสรษฐ์
4. นายอัครกมล กลั่นความดี
5. นางแก้วตา องค์สรณะคม
6. นางมาลิน อังสุรังษี
7. นางจิตราภรณ์ วิจิตเสรษฐ์
8. นางธีรดา อัมพวันวงษ์
9. นายสุเทพ ด่านศิริวิโรจน์

## คำตอบแทนกรรมการ

### หลักเกณฑ์ในการกำหนดคำตอบแทนของกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดนโยบายการจ่ายคำตอบแทนแก่กรรมการบริษัทอย่างเป็นธรรมและสมเหตุสมผล และได้มอบหมายให้คณะกรรมการกำหนดคำตอบแทนทำหน้าที่พิจารณากำหนดวงเงินและหลักเกณฑ์การกำหนดคำตอบแทนแก่กรรมการ ซึ่งพิจารณาจากบริษัทอื่นที่อยู่ในกลุ่มเดียวกัน การขยายตัวของธุรกิจ การเติบโตและผลการดำเนินงานของบริษัท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ สภาพคล่องทางธุรกิจ ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อบริษัท หรือภาวะเศรษฐกิจโดยรวม และผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ โดยกำหนดคำตอบแทนเป็นเบี้ยประชุม และคำตอบแทนประจำปี แล้วนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติวงเงินคำตอบแทนดังกล่าวทุกปี

#### (1) คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ได้อนุมัติคำตอบแทนกรรมการบริษัทวงเงินรวมไม่เกิน 15 ล้านบาทเท่ากับปีก่อน จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการพิจารณาหลักเกณฑ์การจ่ายคำตอบแทนดังกล่าวต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกำหนดคำตอบแทน และได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท โดยไม่เกินวงเงินที่ได้รับจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นและได้เปรียบเทียบกับบริษัทในกลุ่มธุรกิจระดับเดียวกัน ทั้งนี้ ไม่รวมถึงคำตอบแทนหรือสวัสดิการที่กรรมการบริษัทได้รับในฐานะพนักงาน หรือลูกจ้างของบริษัท

- คำตอบแทนกรรมการบริษัทประจำปี จ่ายให้กรรมการบริษัททุกคน โดยให้คณะกรรมการกำหนดคำตอบแทนไปพิจารณาจัดสรรตามหลักเกณฑ์และผลการปฏิบัติงาน และเสนอคณะกรรมการบริษัท
- ค่าเบี้ยประชุมจ่ายเฉพาะกรรมการที่เข้าร่วมประชุม กรณีมีการประชุมในแต่ละเดือนมากกว่า 1 ครั้ง คงให้ได้รับเบี้ยประชุมไม่เกิน 1 ครั้ง
- สำหรับคำตอบแทนของคณะกรรมการชุดย่อยอื่นที่คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งขึ้น กำหนดให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการกำหนดคำตอบแทน โดยนำเสนอตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท

#### รายละเอียดการจ่ายค่าเบี้ยประชุม มีดังนี้

	ปี 2564 (บาท/ครั้ง)		ปี 2563 (บาท/ครั้ง)	
	ประธาน	กรรมการ	ประธาน	กรรมการ
คณะกรรมการบริษัท	12,000	10,000	12,000	10,000
คณะกรรมการตรวจสอบ				
คณะกรรมการสรรหา				
คณะกรรมการกำหนดคำตอบแทน				
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	10,000	9,000	10,000	9,000
คณะกรรมการกิจกรรมองค์กรเพื่อสังคม				
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ				

ในปี 2564 บริษัทฯ จ่ายค่าเบี้ยประชุม 1,835,000 บาท และคำตอบแทนกรรมการประจำปี 12,800,000 บาท รวมทั้งสิ้น 14,635,000 บาท

#### คำตอบแทนอื่น

บริษัทฯ ไม่มีนโยบายให้คำตอบแทนอื่นนอกไปจากคำตอบแทนในฐานะกรรมการหรือพนักงานซึ่งได้รับจากบริษัท ตามปกติ ไม่มีการให้หุ้น หุ้นกู้ หรือหลักทรัพย์อื่นใดแก่กรรมการของบริษัท

## ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

### ผู้บริหาร

ปัจจุบันผู้บริหารของบริษัทฯ ซึ่งเป็นผู้บริหารตามคำนิยามของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ มีจำนวน 13 คน ซึ่งได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ดำเนินงานภายใต้นโยบายที่บริษัทได้กำหนดไว้

รายชื่อของผู้บริหาร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564

	รายชื่อ	ตำแหน่ง
1.	นายธีระศักดิ์ วิจิตเสรษฐ์	กรรมการผู้จัดการ / กรรมการที่เป็นผู้บริหาร
2.	ดร.อรรถกร กลั่นความดี	กรรมการรองผู้จัดการ/กรรมการที่เป็นผู้บริหาร
3.	นางแก้วตา องค์สรณะคม	กรรมการ/กรรมการที่เป็นผู้บริหาร
4.	ศ.ดร.ภญ.มาลินี อังสุรังษี	กรรมการ/กรรมการที่เป็นผู้บริหาร
5.	นางจิตราภรณ์ วิจิตเสรษฐ์	กรรมการ/กรรมการที่เป็นผู้บริหาร
6.	Mr.Bo Nystrup Nielsen	ผู้จัดการฝ่าย Strategy and Coporate Development
7.	Mr.Simon Rhoderick Knight	ผู้จัดการฝ่ายธุรกิจต่างประเทศ
8.	นางทองสุข อุปลัมภากุล	ผู้จัดการฝ่ายธุรกิจในประเทศ
9.	นายปรัชญ์ ศรีจันทร์	ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน
10.	นายวาทสิทธิ์ ตริตราพันธ์	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายสำนักงาน (บัญชีและการเงิน)
11.	นางพัชรา พงษ์วิจารณ์	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล
12.	นางดารณี อรรจนียกุล	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายเทคนิค
13.	ดร.อรุษา นุชกรภินันท์	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย Automation and Digital Technology

### ประวัติข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหาร

รายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารอยู่ใน เอกสารแนบ 1 “รายละเอียดเกี่ยวกับกรรมการ ผู้บริหาร ผู้บริหารสูงสุด ด้านบัญชีและการเงิน ผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี และเลขานุการบริษัท”

### ค่าตอบแทนผู้บริหาร

#### หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหาร

การจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารจะเป็นไปตามหลักการที่บริษัทกำหนดไว้ โดยพิจารณาจาก ผลการดำเนินงานของบริษัท ภาระหน้าที่ ระดับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงและบริหารเป็นรายบุคคล ซึ่งผู้บริหารระดับสูงจะได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบเดียวกับที่ผู้บริหารได้รับ

### ค่าตอบแทนรวมของผู้บริหาร

(ก) ค่าตอบแทนผู้บริหารที่เป็นตัวเงิน หมายถึง ค่าตอบแทนของกรรมการบริหารที่ไม่ใช่ผู้บริหาร จำนวน 5 คน และผู้บริหารตามคำนิยามของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 8 คน รวมเป็นทั้งสิ้น 13 คน โดยได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน เงินอุดหนุน เบี้ยเลี้ยง เบี้ยประชุม ซึ่งได้รับค่าตอบแทนในฐานะพนักงาน

รายละเอียดค่าตอบแทนผู้บริหาร

ค่าตอบแทน	ปี 2564		ปี 2563	
	จำนวนรายชื่อ	จำนวนเงิน(บาท)	จำนวนรายชื่อ	จำนวนเงิน(บาท)
เงินเดือนและเงินอุดหนุน	13	64,609,130	13	54,042,696
ค่าเบี้ยประชุม	13	718,000	13	678,000
รวม		65,327,130		54,720,696

(ข) ค่าตอบแทนอื่นของผู้บริหาร

บริษัทฯ ได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ผู้บริหาร โดยการสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนี้บริษัท สมทบในอัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือน

รายละเอียดค่าตอบแทนอื่นของผู้บริหาร

ค่าตอบแทนอื่น	ปี 2564		ปี 2563	
	จำนวนรายชื่อ	จำนวนเงิน (บาท)	จำนวนรายชื่อ	จำนวนเงิน (บาท)
เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	13	282,636	13	156,312
รวม		282,636		156,312

บุคลากร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการพิจารณาจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับขนาดของหน่วยงาน และเพื่อเตรียมความพร้อมของกำลังคนต่อแผนงานในอนาคตด้วย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564 และ 2563 บริษัทฯ มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,615 และ 1,675 คน ตามลำดับ แบ่งตามสายงานหลักเป็น 10 ฝ่าย ได้ดังนี้

สายงานหลัก	ปี 2564 (คน)	ปี 2563 (คน)
ฝ่ายพัฒนารูทกิจ	120	123
ฝ่ายสำนักงาน	99	98
ฝ่ายจัดซื้อจัดหา	49	47
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	125	127
ฝ่ายเทคนิค	218	222
ฝ่ายโรงงาน	824	872
ฝ่ายประกันคุณภาพ	155	160
ฝ่าย Automation and Digital Technology	20	19
ฝ่าย Strategy and Corporate Development	4	4
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	1	3
รวมทั้งสิ้น	1,615	1,675

การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัทให้ความสำคัญตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก และพัฒนา เพื่อตอบโจทย์บริบทขององค์กรในการสร้างคนดีและคนเก่งให้กับสังคม ซึ่งกระบวนการสรรหา คัดเลือกคนดี และพัฒนาให้คนในองค์กรเป็นคนเก่งนั้น จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีข้อได้เปรียบในการแข่งขัน ท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน

ทั้งนี้ในปี 2564 จากนโยบายขององค์กรที่มุ่งเน้นการเจริญเติบโตด้วยการสร้างธุรกิจใหม่ๆ และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งในด้านผลิตภัณฑ์และบริการ ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่บริษัทให้ความสำคัญในลำดับต้นๆ เพื่อเป็นการตอบสนองต่อโจทย์ทางธุรกิจดังกล่าว บริษัทฯ ได้มีการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเริ่มจากการปรับโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนขึ้น มีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรรุ่นใหม่ในระดับบริหารเข้ามาช่วยงานในตำแหน่งต่างๆ มากขึ้น ดังนั้นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลากร จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์ทางธุรกิจ โดยมีหัวข้อการพัฒนาหลักๆ ที่มุ่งเน้นการสร้างทัศนคติและแนวคิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร การพัฒนาหัวหน้างานให้เป็นผู้ดำเนินการสร้างคน สร้างงาน อย่างมืออาชีพ ตลอดจนการสอดแทรกแนวคิดการสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่จำเป็นต่อองค์กร ผ่านกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างฐานการรองรับการขยายตัวของธุรกิจในอนาคต

### การบริหารค่าตอบแทนและการรักษาพนักงาน

การบริหารค่าตอบแทนที่ดีและเป็นมาตรฐานจะช่วยสนับสนุนให้พนักงานที่มีความสามารถร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการรักษาให้พนักงานที่เก่งและดีอยู่กับบริษัท ทั้งนี้บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม ตามคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน โดยเงินเดือนขั้นต่ำของพนักงานเป็นไปตามค่าแรงขั้นต่ำตามที่รัฐบาลกำหนด รวมทั้งมีการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนเพื่อให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานอีกด้วย ทั้งนี้บริษัทฯ กำหนดให้มีการพิจารณาปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนประจำปีและโบนัส ให้แก่พนักงานปีละ 1 ครั้ง โดยประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านกระบวนการ Competency Model และ Key Performance Indicator (KPI) บริษัทฯ ยังมีการศึกษา เปรียบเทียบ และปรับปรุงการบริหารค่าจ้างผลตอบแทนกับบริษัทชั้นนำเป็นประจำทุกปี

ผลตอบแทนรวมที่ให้กับพนักงาน	ปี 2564 (ล้านบาท)	ปี 2563 (ล้านบาท)
ค่าใช้จ่ายพนักงาน	834.8	729.0
เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	9.7	9.8
<b>รวม</b>	<b>844.5</b>	<b>738.8</b>

จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund – PVD)

บริษัท	มี/ไม่มี PVD	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	คิดเป็นสัดส่วนต่อพนักงานทั้งหมด
บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนล เอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)	มี	1,127	69.78%

บริษัทฯ มีนโยบายสนับสนุนให้คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัท คัดเลือกผู้จัดการกองทุนที่ร่วมปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลการลงทุนที่บริหารการลงทุนอย่างรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อม สังคม ธรรมาภิบาล (Environment, Social and Governance – ESG) มีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลการลงทุนอย่างดี เนื่องจากเป็นแนวทางการลงทุนที่นำไปสู่ประโยชน์ที่ดีที่สุดของสมาชิกกองทุนซึ่งคือพนักงานของบริษัทในระยะยาวได้

นอกจากนี้บริษัทฯ มีการจ่ายค่าตอบแทนอื่นของพนักงาน เช่น เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงานในทุกระดับ โดยบริษัทได้สมทบในอัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือนพนักงาน สหกรณ์ออมทรัพย์ เงินบำเหน็จเกษียณอายุ รวมถึงการให้รางวัลสำหรับพนักงานปฏิบัติงานครบ 30 ปี 20 ปี 10 ปี รางวัลเกียรติคุณสำหรับพนักงานที่มีความวิริยะ ไม่มีสถิติ ขาด ลา มาสาย เป็นต้น

บริษัทฯ คำนึงถึงความสำคัญของทุนมนุษย์ในองค์กร ที่เป็นผู้ขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนและก้าวกระโดด ทั้งนี้ความรู้ ความสามารถของบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องมีการดูแลและพัฒนาอย่างเป็นระบบรวมไปถึงการปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นการเข้ามาเป็นพนักงานผ่านการทำกิจกรรมและกระบวนการให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในห้องและนอก

ห้องเรียนอาทิเช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การมอบหมาย Project งาน การส่งไปดูงาน ฯลฯ ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมาบริษัทไม่มีกรณีการเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานหรือข้อพิพาทด้านแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญ

### **การพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน**

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรทุกระดับในองค์กร ทั้งนี้บริษัทได้มุ่งเน้นในกระบวนการสร้างคุณค่าของการพัฒนาและการฝึกอบรมโดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาธุรกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองโจทย์ธุรกิจในอนาคต ทั้งนี้ในปี 2564 บริษัทได้มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะของทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจ โดยเฉพาะทักษะการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะเหล่านี้มีความจำเป็นสำหรับพนักงานและผู้บริหารทั้งในปัจจุบันและอนาคต ที่ต้องมีการวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าในปีบริษัทได้ประสบกับภาวะวิกฤตจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 บริษัทฯ ก็ได้มีการพัฒนาบุคลากรในหัวข้อที่จำเป็นตามหมวดต่างๆให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด โดยเปลี่ยนแปลงวิธีการในการพัฒนาบุคลากรโดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการฝึกอบรม ประเมินผล ติดตามผล ซึ่งสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ “รายงานการพัฒนาย่างยั่งยืน ประจำปี 2564 หัวข้อ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล”

### **สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน**

บริษัทฯ ตระหนักในสิทธิความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคโดยเท่าเทียมกัน มีการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่อง อายุ เพศ เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา ภาษา ชนชั้น ความพิการ รวมไปถึงการไม่ใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

บริษัทฯ กำหนดให้มีแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อพนักงานทุกระดับตามกรอบของจรรยาบรรณและจริยธรรมการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการดำเนินงานตามระบบมาตรฐานแรงงานไทย มีการเลือกตั้งและแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ คณะกรรมการความปลอดภัย เพื่อเป็นตัวแทนของพนักงานร่วมปรึกษาหารือ และเสนอความคิดเห็นต่อคณะกรรมการบริหารของบริษัท และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การประชุม กล่องรับความคิดเห็น แบบประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### **การจ้างงานคนพิการ**

บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามหลักความเสมอภาคและนโยบายไม่เลือกปฏิบัติกับบุคคลในทุกๆ ด้าน โดยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา 33 และ 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ อันเป็นการส่งเสริมให้คนพิการทั่วประเทศสามารถเข้าถึงโอกาสพึ่งพาตนเองได้อย่างมีเกียรติ โดยดำเนินงานภายใต้โครงการ “S & J (Care You)” ที่ดำเนินโครงการมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2560 จนถึงปัจจุบัน

**หมายเหตุ :** สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ “รายงานการพัฒนาย่างยั่งยืน ประจำปี 2564 หัวข้อ คนดี”