

### ✦ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

#### • นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้สายธุรกิจและองค์กรดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทได้มีการใช้เครื่องมือและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง Manpower Planning อย่างเหมาะสม โดยเปรียบเทียบภารกิจงานปฏิบัติงาน Workload เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากรและการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่า รวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับธุรกิจปัจจุบันและการขยายตัวของธุรกิจ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป นำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัทอย่างยั่งยืน

#### • นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมในทุกสายอาชีพ ทุกระดับและทุกตำแหน่ง การสรรหาบุคลากรเชิงรุกจึงเป็นสิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง บริษัทจึงมีนโยบายเข้าร่วมกิจกรรมและมหกรรมการรับสมัครงานกับสถาบันและองค์กรต่างๆ สร้างสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ ในเชิงรุกและหลายรูปแบบ เช่น ผ่านโซเชียลมีเดียต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นใจและดึงดูดผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาสมัครงานกับบริษัทรวมทั้งเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัท สำหรับนโยบายการคัดเลือกบริษัทให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความรับผิดชอบต่อหน้าที่และจรรยาบรรณ จริยธรรม การดำเนินการจึงใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุนและผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้นๆ และหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล ให้การคัดเลือกบุคลากรเป็นไปอย่างโปร่งใส มีความเหมาะสม และรองรับธุรกิจของบริษัทเหมาะสมสถานการณ์ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายทางธุรกิจและความสำเร็จอย่างยั่งยืนของบริษัทต่อไป

#### • นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

บริษัทมีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายธุรกิจ โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ที่สอดคล้องกับแผนธุรกิจ ควบคู่กับการประเมินผลขีดความสามารถในทุกระดับ Corporate Competency รวมทั้งนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเป็นมาตรฐานมาปรับใช้ในองค์กร เพื่อสามารถควบคุม ตรวจสอบและบริหาร

ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานในทุกระดับ โดยนำผลลัพธ์ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของบริษัทอย่างยั่งยืนต่อไป

- **นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ**

บริษัทนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่าน HR website ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลรองรับทุก Digital platform เพื่อสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย ถูกต้อง เหมาะสม ปลอดภัย และลดต้นทุนการดำเนินการในทุกขั้นตอนต่อเนื่อง เป็นไปตามนโยบาย และประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งบริษัทได้ใช้ข้อมูลต่างๆ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป

- **นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน**

บริษัทมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างให้เป็นปัจจุบันตลอดเวลา และเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทและสถานะเศรษฐกิจ เพื่อกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ทักษะ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งวิเคราะห์เปรียบเทียบกับธุรกิจทั้งในอุตสาหกรรมเดียวกันและต่างอุตสาหกรรม ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เหมาะสม เป็นธรรม และสามารถแข่งขันกับบริษัทชั้นนำอื่นๆ ได้

- **นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร**

บริษัทให้ความสำคัญอย่างมากในการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทผู้บริหารระดับสูง และพนักงานทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ 2 ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลลัพธ์ที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อาทิ กิจกรรมส่งเสริมการทำงานร่วมกันและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรต่างๆ โครงการ “Lunch & Learn” โครงการ “กล่องเปิดใจ” รวมทั้งการจัดตั้งทีม DNA Culture Counsel ที่ปรึกษาจากตัวแทนพนักงานในการนำเสนอโครงการและกิจกรรมต่างๆ และการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร Engagement Survey ในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้พิจารณาอัตราการรักษาพนักงาน (Retention rate) และอัตราการลาออกจากงาน (Turnover rate) ของบริษัทอย่างใกล้ชิด ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงาน ทักษะ ความก้าวหน้าในสายอาชีพและค่าตอบแทน สวัสดิการ ปรับปรุงรูปแบบการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิต จิตใจ การเงิน และสุขภาพ และจัดโครงการหรือกิจกรรมในวาระต่างๆ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมืออาชีพ (Team of Professional) พัฒนาความผูกพันและรักษาพนักงานต่อไป

## ★ นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บริษัทดำเนินการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของพนักงานในทุกระดับให้เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองและเตรียมความพร้อมรองรับการดำเนินธุรกิจของบริษัทในปัจจุบัน และการขยายตัวของธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศ บริษัทจึงมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรทุกสายวิชาชีพ ในทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพและโอกาสสู่ความก้าวหน้าของพนักงาน โดยการผสมผสานทั้งการพัฒนา ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการปลูกฝังวัฒนธรรมและจริยธรรมขององค์กรควบคู่กัน ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และแนวทางในการดำเนินธุรกิจของบริษัททั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อเป้าหมายทางธุรกิจและความสำเร็จอย่างยั่งยืนของบริษัท

### ● นโยบายการวางแผนพัฒนาอาชีพ

บริษัทกำหนดนโยบายการวางแผนพัฒนาสายอาชีพของพนักงานทุกสายวิชาชีพในทุกระดับ โดยพนักงานจะได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง โดยการนำแนวทาง Competency มาประยุกต์ใช้ในองค์กรทั้งในส่วนความสามารถหลักสำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกคนในองค์กรต้องมี (Generic Competency) ความสามารถด้านการบริหารสำหรับผู้บริหาร (Managerial Competency) และความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาชีพต่างๆ (Functional Competency) เพื่อนำไปวิเคราะห์ วางแผนและเป็นแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานรายบุคคลในทุกระดับด้วยการพัฒนาที่หลากหลายรูปแบบ ทั้งนี้เพื่อสร้างและพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน รองรับการเติบโตของธุรกิจของบริษัท

### ● นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บริษัทตระหนักเสมอว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรอันมีค่าในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และเติบโตได้อย่างยั่งยืน บริษัทจึงพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรในทุกระดับอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการนำระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ มาประยุกต์ใช้

#### - การจัดฝึกอบรมภายในบริษัท

เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อ กลยุทธ์และเป้าหมายของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด บริษัทจึงออกแบบ และพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมภายในองค์กรให้มีมาตรฐาน เป็นสากล เหมาะสมกับองค์กร และทันสมัย ตลอดจนคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในสาขาสายอาชีพนั้นๆ มาเป็นผู้พัฒนาและ/หรือ วิทยากร ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายทางธุรกิจและความสำเร็จอย่างยั่งยืนของบริษัทแบ่งเป็นระดับ ดังนี้ สำหรับพนักงานระดับบริหาร

บริษัทดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโดยจัดหลักสูตรการบริหารระดับต้น กลางและสูง เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความเป็นผู้นำควบคู่กับการเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ๆ ทั้งในการ เสริมสร้างความเชี่ยวชาญและบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งเป็นการเตรียม ความพร้อมสำหรับการปรับ/เลื่อนตำแหน่งต่างๆ ในอนาคตให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าใน สายวิชาชีพและส่งเสริมธุรกิจทุกสายธุรกิจของบริษัทให้สามารถแข่งขันและพร้อมเป็นผู้นำใน

อุตสาหกรรมธุรกิจที่ดำเนินการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น Creating & Strategic Implementation Plan, Modern Supervisory Program เป็นต้น

#### สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ

บริษัทดำเนินการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่งาน เช่น การบริหารความเสี่ยงมาตรฐานทางด้านการเงินและบัญชี ความรู้ทางด้านกฎหมาย ทักษะการใช้ระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี ทักษะการตลาดและการขายมาตรฐานทาง IT และ ISO การจัดการงานธุรการ การฝึกอบรมและการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ฯลฯ

#### สำหรับพนักงานทุกคน

บริษัทดำเนินการพัฒนาพนักงานทุกคนโดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมความรู้ความสามารถหลักและตามสายอาชีพ เพื่อให้พนักงานทุกคนของบริษัทปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร ฯลฯ

นอกจากนี้ เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจและการพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพและทักษะความสามารถทางด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่พนักงานเข้างานใหม่และพนักงานปัจจุบันในรูปแบบห้องเรียน (Classroom Training) และการเรียนรู้ออนไลน์ ระบบ V-learn E-Learning ภายในองค์กรที่มีมาตรฐานและทันสมัย ซึ่งรองรับการเข้าเรียนของพนักงานจำนวนมาก และสะดวก ทุกที่ ทุกเวลา โดยคำนึงถึงมาตรการต่างๆ เพื่อเป้าหมายทางธุรกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคตของบริษัท

#### - การจัดฝึกอบรมภายนอกบริษัท

นอกเหนือจากการจัดฝึกอบรมภายในบริษัทแล้ว บริษัทได้สนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันหรือองค์กรที่มีชื่อเสียง มีมาตรฐานและทันสมัย รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งรูปแบบห้องเรียน (Classroom Training) และการเรียนรู้ออนไลน์ e-Learning ภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนแนวความคิดและมุมมองใหม่ๆ กับองค์กรอื่นโดยคำนึงถึงมาตรการต่างๆ เพื่อเป้าหมายทางธุรกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคตของบริษัท

#### ● การพัฒนาและจัดการความรู้ในองค์กร

เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร บริษัทจึงใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการ reskill และ upskill พนักงาน โดยโครงการ “SAMART Knowledge Sharing” และระบบ V-learn (E-Learning ภายในองค์กร) และระบบห้องสมุดออนไลน์ (E-library) เพื่อส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (Knowledge Management) ให้สามารถตอบสนองเป้าหมายธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

- **นโยบายรักษาผู้มีศักยภาพสูง และการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง**

บริษัทมีนโยบายในการรักษาผู้มีศักยภาพสูงในองค์กร โดยจัดทำหลักสูตร และ/หรือเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและเตรียมวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น Job Rotation, Job Enlargement & Enrichment, Job Assignment, Talent Monitor รองรับการเติบโตในองค์กรแบบก้าวกระโดด สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ (High Performance) และมีศักยภาพสูง (High Potential) ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนี้ บริษัทยังเล็งเห็นและให้ความสำคัญกับแผนการสืบทอดตำแหน่งของบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงของบริษัทด้วยโครงการ Career Path Development Plan ทั้งนี้ เพื่อสร้างความมั่นใจได้ว่าบริษัทมีความพร้อมในการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนเมื่อมีตำแหน่งว่างหรือสำหรับรองรับการขยายธุรกิจในอนาคต

บริษัทได้ดำเนินการจัดอบรมบุคลากรของบริษัท อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในหน้าที่การงาน การบริหารธุรกิจ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ทำการจัดอบรมภายในบริษัทและภายนอกบริษัท

- **นโยบายส่งเสริมความรู้และแนวปฏิบัติด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม**

บริษัทให้ความสำคัญต่อการใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยได้มีนโยบายและกำหนดแผนงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้และนำไปปฏิบัติในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์รณรงค์ และกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท อาทิ การจัดอบรมหลักสูตรในรูปแบบห้องเรียนและออนไลน์ และเผยแพร่รณรงค์กิจกรรม 5 ส โครงการอนุรักษ์พลังงานและทรัพยากรของบริษัท เช่น ลดการใช้ทรัพยากรน้ำ ประปา ไฟฟ้า เครื่องปรับอากาศ น้ำมันเชื้อเพลิง กระดาษ โครงการบริจาคของเหลือใช้ โครงการลดขยะ การให้ความรู้อบรมพัฒนาตั้งแต่การปฐมนิเทศน์พนักงานใหม่ รวมทั้งระบบ e-learning อบรมภายในและภายนอก เพื่อสร้างความตระหนักถึงการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัท รวมทั้งบรรจุเป็นนโยบายที่สำคัญ และเผยแพร่ใน website ของบริษัทและฝ่ายทรัพยากรบุคคล รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทเป็นต้น

- **นโยบายการจ้างงานครอบคลุมผู้พิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสอื่น ๆ**

บริษัทเคารพสิทธิตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ สำหรับผู้พิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส โดยให้ความสำคัญในการให้โอกาสผู้พิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสจึงได้จ้างงานผู้พิการ และ/หรือมีการจ่ายเงินอุดหนุนเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นต้น โดยปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งยังส่งเสริมกลุ่มผู้ด้อยโอกาสผ่านโครงการบริจาคและโครงการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและช่วยเหลือสังคมต่างๆ ของบริษัท

- **นโยบายการเลิกจ้างอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม**

ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงาน บริษัทให้ความสำคัญต่อการเลิกจ้างพนักงาน ทั้งแบบมีความผิดและไม่มีความผิดอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมโดยมีขั้นตอน การดำเนินการ และการจ่ายค่าตอบแทนต่างๆ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด