

## นโยบายการบริหารงานบุคคล

### บริษัทเอสซีจี เดคคอร์ จำกัด (มหาชน)

ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 200 (4/2565) เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2565 มีมติอนุมัตินโยบายการบริหารงานบุคคลเป็นครั้งแรก และซึ่งต่อมาได้มีมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2566 รับรองให้มีการใช้นโยบายต่อเนื่องเมื่อมีการแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัดแล้ว

บริษัทเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่สุดในการขับเคลื่อนธุรกิจ จึงมีนโยบายในการบริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรมและให้ความเชื่อมั่นในคุณค่าของคน อีกทั้งมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม ทั้งจำนวนและ ทักษะความสามารถ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ทันทั่วทั้งที่ โดยมีนโยบายในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

#### 1. การสรรหาและดูแลพนักงานที่มีความหลากหลาย เป็นคนดีและมีความสามารถ

- บริษัทเปิดโอกาส ส่งเสริมและดึงดูดให้บุคลากรที่มีความหลากหลายและแตกต่าง ทั้งในด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ ช่วงวัย (Generation) วัฒนธรรม ทักษะ คุณค่าที่ยึดถือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ และคุณลักษณะที่จำเป็นในงาน เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกและสรรหาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม โดยจะยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based) และความหลากหลายของทรัพยากรบุคคลกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพ (Diverse Talents) เป็นปัจจัยหลักในการคัดเลือก
- บริษัทฯใช้ระบบคณะกรรมการในการสัมภาษณ์และคัดเลือกพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วยผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์จากหลากหลายสายงาน สำหรับผู้ที่ผ่านการคัดเลือก บริษัทฯ จะพิจารณาให้ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสม

#### 2. การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการด้วยความเป็นธรรม

บริษัทยึดถือหลักความเป็นธรรมในการบริหารค่าจ้างและผลตอบแทนของพนักงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จึงกำหนดนโยบาย ที่พิจารณาความเป็นธรรมภายใน จากหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถของพนักงานเป็นรายบุคคล และความเป็นธรรมภายนอกจากการเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อเพิ่มโอกาสความเท่าเทียมในการดำรงชีวิต และยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานและครอบครัวพนักงาน

### 3. การบริหารผลงานเพื่อความเป็นเลิศ

บริษัทได้นำระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System) มาใช้ขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งเป็นระบบที่เชื่อมโยงระหว่างตัววัดทางธุรกิจ (Core Metrics) ภารกิจของแต่ละหน่วยงาน และภารกิจของแต่ละบุคคล (KPI) พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงานที่ต้องช่วยเหลือสนับสนุนกัน (Collaboration) เพื่อให้พนักงานที่ประกอบด้วยหลากหลายหน่วยงาน ทำงานสอดประสานไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายของบริษัทและช่วยยกระดับองค์กรไปข้างหน้า

### 4. การพัฒนาพนักงาน

พนักงานทุกระดับจะได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้และทักษะในงานปัจจุบันและเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับโอกาสในงานใหม่ที่จะรับมือบทบาทในอนาคต ควบคู่กับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ โดยได้เชื่อมโยงหน้าที่งานกับสมรรถนะ (Competency) ในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งมีวิธีการและแผนพัฒนาที่จะช่วยให้ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ไปสู่แนวทางการพัฒนาพนักงานครบทุกมิติ ในรูปแบบ 70 : 20 : 10

### 5. การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งงานเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจ

บริษัทมุ่งเน้นในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการสร้างประสบการณ์ที่หลากหลายให้แก่กลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Key Talent) ซึ่งผ่านการคัดเลือกจากความสามารถและผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ได้วางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยพนักงานจะได้หมุนเวียนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ช่วยผลักดันกลยุทธ์ธุรกิจ ตลอดจนการเข้าร่วมในโครงการที่สำคัญ เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคต ในขณะเดียวกันเราได้จัดการทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ในตำแหน่งงานที่มีความสำคัญ (Strategic Position) เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ จะมีพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพพร้อมดำรงตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งสำคัญอย่างต่อเนื่อง และพร้อมรองรับตำแหน่งที่เกิดจากทิศทางใหม่ของธุรกิจ

### 6. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านอื่นๆ

บริษัทมีแนวทางที่จะดูแล เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน รวมทั้งสื่อสารข้อมูล ข่าวสาร พร้อมทั้งเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านต่างๆ (Employee Engagement Survey) โดยใช้แนวคิด วิธีการและเครื่องมือที่สอดคล้องกับบริษัทชั้นนำระดับโลก มาวิเคราะห์ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และนำผลมาพิจารณาปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาองค์กรให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล อีกทั้งบริษัทยังคงส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัทและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

นโยบายฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 9 มิถุนายน 2566 เป็นต้นไป