

## นโยบายการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการบริษัท สหไทย เทอร์มินอล จำกัด (มหาชน) ("บริษัทฯ") และบริษัทย่อย รวมเรียกว่า "กลุ่มบริษัท" ได้ให้ความสำคัญกับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เพราะเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้กลุ่มบริษัทใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานในทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ บรรลุตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

### การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร

กลุ่มบริษัท ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้แก่กรรมการบริษัท กรรมการตรวจสอบ กรรมการชุดย่อย ผู้บริหาร และเลขานุการบริษัท เป็นต้น ให้ได้รับความรู้และเข้าอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมและให้ความรู้อาจกระทำเป็นการภายในกลุ่มบริษัท หรือใช้บริการของสถาบันภายนอก

### หลักสูตรการอบรม

- กรรมการทุกท่าน ต้องเข้าอบรมหลักสูตรของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Institute of Directors Association: IOD) ได้แก่ หลักสูตร Directors Accreditation Program (DAP) หรือ Directors Certification Program (DCP)
- ประธานเจ้าหน้าที่สายงานการเงิน (CFO) ต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมทางบัญชีและการเงิน (Orientation) ไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง (ครั้งแรก) และอบรมพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางบัญชีไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อปี
- เลขานุการบริษัท ต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Institute of Directors Association: IOD) ได้แก่ หลักสูตร Company Secretary Program (CSP) หรือหลักสูตรของชมรมเลขานุการบริษัทไทย สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทยร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงกรรมการหรือมีกรรมการเข้าใหม่ ฝ่ายบริหารจะจัดให้มีการปฐมนิเทศ เพื่อรับทราบข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ การปฏิบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบ รวมถึงสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร ข้อบังคับบริษัท ตลอดจนการให้คำแนะนำทางด้านกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อกำหนด พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องของการเป็นกรรมการบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ก่อนการปฏิบัติหน้าที่

## การพัฒนาพนักงาน

1. กลุ่มบริษัท ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน โดยให้โอกาสอย่างทั่วถึง และสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เพื่อความเจริญก้าวหน้าตามเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) ควบคู่ไปกับการเจริญเติบโตของบริษัท
2. กลุ่มบริษัท กำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานในส่วนต่างๆ ของบริษัทฯ ให้เหมาะสมกับแผนการพัฒนาระยะยาวและกำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนาโดยการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของฝ่ายต่างๆ ของบริษัทฯ เพื่อความเหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานนั้นๆ
3. กลุ่มบริษัท จะให้ความสำคัญต่อโครงการฝึกอบรมต่างๆ ทั้งที่เป็นการฝึกอบรมทางด้านงานหลัก (Functional Training Program) การพัฒนาการบริหารจัดการ (Management Development Program) และการฝึกอบรมความรู้เสริมพิเศษ (Special & Supporting Training Program) เพื่อให้พนักงานมีขีดความสามารถตรงตามความจำเป็นในงาน (Job Requirement) และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานและความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคต
4. กลุ่มบริษัท ตระหนักถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในฐานะที่เป็นเครื่องมืออันสำคัญต่อการปรับปรุงคุณภาพบริการ ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นจึงส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดฝึกอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อแก้ปัญหาในงานของฝ่ายต่างๆ
5. กลุ่มบริษัท ถือว่าผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องมีบทบาทสำคัญในการฝึกอบรมในงาน (On-the-job Training) และ/หรือถ่ายทอดสอนงาน (Coaching) ตลอดจนการเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) แนะนำงาน วัฒนธรรมองค์กร และให้คำปรึกษาด้านการปรับตัว เพื่อให้พนักงานใหม่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น ความสามารถในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบริหารของผู้บังคับบัญชา
6. กลุ่มบริษัท มีการจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีตัวชี้วัดประสิทธิภาพทั้งในระดับองค์กรและระดับหน่วยงาน และทบทวนลักษณะงานให้สอดคล้องกับแผนงานทางธุรกิจ เพื่อนำไปสู่การสร้างระบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

ประกาศ ณ วันที่ 8 พฤษภาคม 2569



(นายยุทธ วรฉัตรธาร)  
ประธานกรรมการบริษัท