

นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ให้ความสำคัญในการกำกับดูแลกิจการอย่างยั่งยืน คณะกรรมการบริษัทจึงกำหนดนโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญ หรือ ตำแหน่งงานหลัก ที่จะว่างลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและโปร่งใส รวมถึงสอดคล้องกับทิศทางการบริหารเชิงกลยุทธ์

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อลดความเสี่ยง หรือผลกระทบจากการขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ
- 1.2 เพื่อสามารถวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ล่วงหน้าในเชิงรุก โดยวางแผนการสรรหาและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรที่มีศักยภาพ หรือบุคลากรจากภายนอก
- 1.3 เพื่อวางแผนทดแทนและการสืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ หรือตำแหน่งงานหลักที่ว่างลงจากการเกษียณอายุ การลาออก หรืออื่นๆ รวมถึงการบริหารบุคลากรหรือตำแหน่งงานที่เป็นที่หมายปองของตลาด
- 1.4 เพื่อเป็นการจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีทักษะความสามารถ และมีศักยภาพให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาและปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

2. หลักเกณฑ์แผนการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญของบริษัท ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ ได้ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ ทักษะ ประสิทธิภาพ และความสามารถเป็นมืออาชีพ ผ่านคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ตามระดับพนักงาน ดังนี้

2.1 ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร(CEO)

- ฝ่ายบริหารจะเป็นผู้จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งในระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป
- เมื่อตำแหน่งระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลง เนื่องจากการเกษียณอายุ ลาออก หรืออื่นๆ บริษัทฯ จะดำเนินการให้ผู้บริหารในระดับรองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

คุณสมบัติเบื้องต้นของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการบริหารงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารประจำสายงาน
- มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการธุรกิจที่สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัท รวมถึงมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือทักษะที่จำเป็นต่อธุรกิจของบริษัท ได้แก่ ด้านการค้าปลีก ด้านโลจิสติกส์ และด้านเทคโนโลยี เป็นต้น
- มีความสามารถในการเชื่อมโยงส่วนงานต่างๆ ขององค์กร เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยความสุขุมรอบคอบ คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร
- มีภาวะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทฯ
- มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือเคยถูกตัดสินในความผิดทางอาญา รวมทั้งไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย



2.2 ระดับผู้บริหารตั้งแต่ ผู้ช่วยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ถึง รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- ฝ่ายบริหารเป็นผู้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับผู้ช่วยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ถึง รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และเมื่อตำแหน่งดังกล่าวได้ว่างลง เนื่องจากการเกษียณอายุ ลาออก ผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ หรืออื่นๆ ฝ่ายบริหารจะนำเสนอรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกไว้ เสนอต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

คุณสมบัติเบื้องต้นของผู้บริหารระดับผู้ช่วยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ถึง รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การบริหารงานในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป
- มีภาวะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทฯ
- มีความสามารถในการประเมินความพร้อมของบุคลากรในสายงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทในระยะสั้น และระยะยาว
- มีความสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยความสุขุม รอบคอบ คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร

3. การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัทมีกระบวนการ ดังนี้

3.1 วิเคราะห์สถานการณ์ การดำเนินธุรกิจของบริษัท ในด้านกลยุทธ์ นโยบาย แผนการขยายธุรกิจ

3.2 ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3.3 ระบุผู้สืบทอดตำแหน่งอย่างน้อย 2 คน จากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงานของพนักงาน โดยผู้บังคับบัญชานำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารและ/หรือ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยแจ้งให้พนักงานรับทราบล่วงหน้าเป็นการเฉพาะตัว เพื่อเตรียมรับมือบทบาทและหน้าที่ในตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น พร้อมวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ การเพิ่มขีดความสามารถและรับทราบหลักเกณฑ์การประเมิน

3.4 สร้างแผนการสืบทอดตำแหน่ง(Succession Plan) และ/หรือการสรรหาพนักงาน(Recruitment) และพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน(Employee Training and Development) ไว้ล่วงหน้าก่อนพนักงานจะเกษียณอายุ ลาออกจากตำแหน่งก่อนเวลา หรืออื่นๆ โดยมีกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานให้พร้อมรองรับการเติบโตทางธุรกิจและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น รวมทั้งการถ่ายทอดทักษะและองค์ความรู้ในตำแหน่งงานให้กับผู้สืบทอดตำแหน่งโดยวิธีการ ดังนี้

- การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training)
- การเรียนรู้ผ่านการสอนงาน และการให้คำแนะนำ (Coaching/Counseling)
- การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม(Training) จัดฝึกอบรมภายในและภายนอก ให้แก่พนักงานและผู้บริหารทุกระดับ ตามแผนการพัฒนา

3.5 คัดเลือก ประเมินผลงาน และศักยภาพของพนักงานที่สมควรเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง(Candidate Successor) เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงาน โดยต้องมีผลคะแนนการประเมินผลงาน(Performance Indicators) และทักษะความสามารถในแต่ละด้าน(Competency Assessment) อยู่ในระดับ“ดี”ขึ้นไป

- ระดับผลการประเมิน

ระดับ	ช่วงคะแนน
ดีเลิศ (Excellent)	90-100
ดี (Good)	80-89
ปานกลาง (Neutral)	60-79
พอใช้ (Fair)	50-59
ปรับปรุง (Improve)	0-49

- สรุปผลงานและการพัฒนาปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมายรายปี เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และ/หรือ คณะกรรมการบริหาร พิจารณาและประเมินผล รวมถึงรายงานความคืบหน้าของแผนการสืบทอดตำแหน่งต่อคณะกรรมการบริษัทรับทราบอย่างน้อยปีละครั้ง



3.6 พัฒนาและประเมินพนักงานที่สมควรเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งว่าจะสามารถมีพัฒนาการ และสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง กรณีไม่เป็นไปตามคาดหวังให้ดำเนินการ ดังนี้

- ดำเนินการคัดเลือกและวางแผนการสืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือ
- พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองแทน หรือ
- สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมจากบุคคลภายนอก

เมื่อผู้สืบทอดตำแหน่งมีคุณสมบัติครบตามตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น และมีตำแหน่งงานว่างลง หรือมีตำแหน่งงานใหม่ที่สูงขึ้น ให้นำเสนอการปรับเปลี่ยนชั้น/เลื่อนตำแหน่งและรักษาการ(Promotion & Acting) โดยได้รับการพิจารณาอนุมัติจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ/หรือคณะกรรมการบริหาร

นโยบายฉบับนี้ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2566 วันที่ 18 ธันวาคม 2566



นายอภิสิทธิ์ รุจิเกียรติกำจร
ประธานกรรมการบริษัท