

# นโยบายเกี่ยวกับแผนการสืบทอด ตำแหน่งงาน

บริษัท มากุโระ กรุ๊ป จำกัด



ครั้งที่ 00	14 พฤศจิกายน 2565

หมายเหตุ: อนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 12/2565

## นโยบายเกี่ยวกับแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน

### 1. วัตถุประสงค์

บริษัท มาตรฐาน กรุ๊ป จำกัด ("บริษัท") มีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการสร้างบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่สำคัญในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่สำคัญไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ครอบคลุมการดำรงตำแหน่ง หรือตำแหน่งว่างลงด้วยเหตุอื่นใด ตลอดจนลดความเสี่ยงหรือผลกระทบจากการขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ โดยมีฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ ได้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารของบริษัท (ผู้บริหารของบริษัท หมายถึง ผู้บริหารตั้งแต่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (C-Level) ขึ้นไป หรือผู้บริหาร 4 ลำดับแรกของบริษัท ตามนิยามในประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ กจ. 17/2551 เรื่อง การกำหนดบทนิยามในประกาศเกี่ยวกับการออกและเสนอขายหลักทรัพย์ (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม)) ทั้งนี้ บุคคลที่เหมาะสมจะถูกคัดเลือกโดยคณะกรรมการบริษัทตามหลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหาคัดเลือกของบริษัทที่ได้มีการกำหนดไว้ เพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

### 2. ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า

เมื่อตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ คณะกรรมการบริษัทจะมอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งใกล้เคียงหรือตำแหน่งรองลงมาเป็นผู้รักษาการชั่วคราว จนกว่าจะมีการสรรหา และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด โดยคณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการสรรหา ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ของบริษัทซึ่ง จะต้องมีความสัมพันธ์ครบถ้วนตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชน จำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) และต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ กจ.3/2560 เรื่อง การกำหนดลักษณะขาดความน่าไว้วางใจของกรรมการและผู้บริหารของบริษัท (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) รวมทั้งมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงประสบการณ์การทำงาน ที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทด้วย

คุณสมบัติเบื้องต้นของเจ้าหน้าที่บริหาร หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า เป็นดังนี้

1. การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
2. มีประสบการณ์ในการบริหารงานในตำแหน่งผู้บริหารสายงานขึ้นไป
3. มีความเป็นผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
4. มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ และการจัดการองค์กร
5. มีการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาที่สุ่ม รอบคอบ คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร

### 3. กระบวนการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัท ระดับผู้บริหาร

เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติในการสรรหา พัฒนา และรักษาผู้บริหาร ให้สามารถทดแทนหรือรองรับการขยายงานและสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานของบริษัท โดยบริษัทกำหนดให้ทุกฝ่ายงานมีการกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งงานของผู้บริหารระดับ ผู้บริหารระดับสูง (C-Level) ในกรณีที่ตำแหน่งผู้บริหารระดับตั้งแต่ ผู้บริหารระดับสูง (C-Level) ขึ้นไปว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และเสนอชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้ต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยมีกระบวนการ ดังนี้

1. จัดแผนงานการกำหนดการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งสำคัญแผนกทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดแผนงานและนำเสนอต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารและคณะกรรมการ
2. กำหนดและระบุตำแหน่งที่วางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Succession Identification) แผนกทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและคณะกรรมการ ร่วมกันพิจารณาดำเน่งงานที่สำคัญ และกำหนดเป็น Candidate ตามคุณสมบัติและสมรรถนะที่กำหนดของแต่ละตำแหน่งงาน
3. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ( Individual Development Plan : IDP ) และแผนการพัฒนาบุคลากรแผนกทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) และแผนการพัฒนาบุคลากร โดยระบุหัวข้อหลักสูตรที่จำเป็นเพื่อเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่เป็น Candidate ตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดของแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งกำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนา ตลอดจนเวลาการพัฒนาด้านต่างๆ โดยมีแผนกทรัพยากรบุคคลคอยให้คำปรึกษา และแนะนำของดำเนินการ
4. ดำเนินการพัฒนาและติดตามผล ผู้บริหารของแต่ละสายงาน ร่วมกับ แผนกทรัพยากรบุคคล ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตามแผนงานที่กำหนด โดยแผนกทรัพยากรบุคคลคอยติดตามผล ประเมินผลและให้คำแนะนำในการประชุมคณะกรรมการบริหารตามไตรมาส เพื่อให้กระบวนการพัฒนาผู้สืบทอด เป็นไปตามวัตถุประสงค์
5. ดำเนินการทดสอบและคัดเลือก Successor เมื่อ Candidate เข้าสู่กระบวนการพัฒนาโดยสมบูรณ์ครบถ้วนทุกหลักสูตร แผนกทรัพยากรบุคคลจัดทำรายงานสรุปข้อมูลต่างๆ (กรณีที่มีการทดสอบระหว่างหลักสูตร ให้ระบุคะแนนหรือผลการทดสอบในรายงานด้วย ) และนำเสนอข้อมูลต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารและคณะกรรมการ

นโยบายเกี่ยวกับแผนการสืบทอดตำแหน่งงานฉบับนี้ อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 12/2565 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2565 และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2565 เป็นต้นไป

*Wanlame A*

(นางแววคณีย์ อัสโสรัตน์กุล)

ประธานกรรมการ

บริษัท มากูโระ กรุ๊ป จำกัด

แก้ไขครั้งที่	วันที่มีผลใช้บังคับ	ชื่อ-นามสกุล ผู้แก้ไข	ตำแหน่ง