

 บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)			
หัวข้อ	นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	เลขอ้างอิง	HR 1/2569-SCP
		ฉบับแก้ไขเมื่อ	19 มกราคม 2569
อนุมัติโดย	การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ครั้งที่ 1/2569 การประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2569	วันที่มีผลบังคับใช้	19 มกราคม 2569
		จำนวนหน้า	2 หน้า
ลงนามโดย	คุณวีรศักดิ์ โสสิตไพศาล (รักษาการประธานกรรมการ)	หน่วยงานรับผิดชอบ	สายงานทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ ฝ่ายเลขานุการบริษัท

กรอบนโยบาย (Policy Description)

บริษัทฯ มีการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารในสายงานหลักหรือตำแหน่งสำคัญ (Key Position) โดยการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานและความพร้อมของแต่ละบุคคลเป็นหลัก

วัตถุประสงค์(Objective)

เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนเพื่อจัดให้มีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคคลที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน เพื่อสืบทอดงานในกรณีที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือผู้บริหารในตำแหน่งสำคัญไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

ขอบเขต (Scope)

1. บริษัทฯ มีการจัดทำแผนหรือพิจารณาตำแหน่งสำคัญ (Key Position) การสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารในระดับต่างๆ โดยเฉพาะตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงในสายงานหลัก ซึ่งเน้นการสรรหาจากบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีศักยภาพได้เติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับขั้นของพนักงานทั้งผู้บริหารระดับกลางและพนักงาน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน และคณะกรรมการบริษัท
2. ผู้บริหารที่ได้รับการกำหนดให้เป็นบุคลากรที่จะสืบทอดตำแหน่ง นอกจากจะต้องเป็นผู้ที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์การทำงานในสายงานที่เหมาะสมแล้ว ยังต้องได้รับการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ด้วยการหมุนเวียนปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่จำเป็นเพิ่มเติม เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในอนาคต และเพื่อให้มีการส่งมอบงานเป็นไปอย่างราบรื่น และการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนการปฏิบัติ (Procedures)

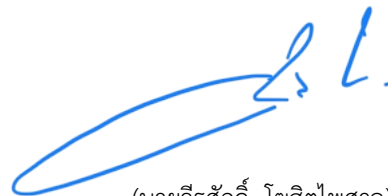
1. ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- 1.1 เมื่อตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลงหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ สายงานทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการเสนอคณะกรรมการบริษัทโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนแต่งตั้งรักษาการประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 1.2 ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ร่วมกับสายงานทรัพยากรบุคคล โดยมีการรายงานความคืบหน้าต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
- 1.3 ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นผู้รับผิดชอบในการเสนอบุคคลผู้สืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสม เป็นไปตามที่กำหนดใน "นโยบายการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนประธาน

เจ้าหน้าที่บริหาร” เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนให้เห็นชอบเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท

2. ผู้บริหาร

- 2.1 การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหาร มีขั้นตอนดังนี้
 - 2.1.1 สายงานทรัพยากรบุคคลวิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ในด้านกลยุทธ์บริษัทฯ ทั้งระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาวนโยบาย แผนการลงทุน แผนงานการขยายตัว
 - 2.1.2 ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงแผนเกษียณอายุในแต่ละปี
 - 2.1.3 กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจะพัฒนาพนักงานหรือสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมทดแทนเมื่อตำแหน่งว่างลง
 - 2.1.4 สร้างแผนสรรหาพนักงาน (Recruitment) และพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน (Employee Training and Development) ไว้ได้ล่วงหน้า ก่อนพนักงานจะเกษียณหรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา
 - 2.1.5 กำหนดความสามารถ (Competencies) ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงปรารถนาของพนักงานในตำแหน่งนั้นๆ และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan)
 - 2.1.6 คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม
 - 2.1.7 ใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงาน
 - 2.1.8 พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ว่าจะสามารถมีพัฒนาการ และสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง หากไม่เป็นตามคาดหมายการเปลี่ยนตัวย่อมสามารถทำได้
 - 2.1.9 รายงานความคืบหน้าการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
- 2.2 เมื่อตำแหน่งผู้บริหารว่างลงหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ สายงานทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้ต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หากผู้สืบทอดตำแหน่งมีคุณสมบัติครบถ้วน สามารถปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น อาจมีการนำเสนอเพื่อเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม
- 2.3 ในกรณีที่ผู้บริหารในตำแหน่งที่สำคัญว่างลงหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ จะมีการแต่งตั้งผู้รักษาการในระหว่างการสรรหาผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง



(นายวีรศักดิ์ โฉมิตไพศาล)

รักษาการประธานคณะกรรมการบริษัท
บริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน