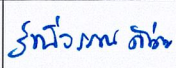




Company Policy

เรื่อง : นโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

หมายเลขเอกสาร : PB-CO-16

	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	วัน/เดือน/ปี
จัดทำโดย	น.ส.รัชนิวรรณ ดีเดช	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล		25/02/2568
ทบทวนโดย	นายสุทธิเกียรติ กิตติภัทรากุล	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร		25/02/2568
อนุมัติโดย	นายคุณา วิทยานกรณ์	ประธานกรรมการบริษัท		25/02/2568

 YUEMMAI (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED บริษัท ยูเอ็มมาอี (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	นโยบายบริษัท (Company Policy)	หมายเลขเอกสาร (Doc. No.) : PB-CO-16	
		หน้าที่ (Page No)	แก้ไขครั้งที่
		3 / 4	03
		วันที่บังคับใช้ (Issue Date) : 25/02/2568	
เรื่อง : นโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง			

1. บทนำ

บริษัท ยูเอ็มมาอี (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งเพื่อให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมั่นคง บริษัทจึงจัดทำมีนโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ซึ่งเป็นการวางแผนเพื่อจัดหาบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญไว้ล่วงหน้า เช่น ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่าย เป็นต้น โดยพิจารณาคัดเลือกจากความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ จริยธรรมและความเป็นผู้นำ ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทจะสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น

2. หลักการในการหาผู้สืบทอดตำแหน่ง

- (1) ระบุตำแหน่งงานที่สามารถทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างลง
- (2) พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่ดำรงอยู่ในตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่สามารถเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานสำคัญที่ว่างลงนั้นๆ ได้
- (3) จัดทำตารางการประเมินผู้สืบทอดตำแหน่งงาน โดยระบุรายชื่อและตำแหน่งงานของบุคคลที่คัดเลือกไว้ในตารางการประเมินผู้สืบทอดตำแหน่งงาน

3. แผนการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัทมีแผนการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งผู้บริหารสำคัญทุกระดับ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่า บริษัทได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพเข้ามาบริหารจัดการ โดยมีคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาอนุมัตินโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ดังนี้

2.1 ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารนั้นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทกำหนดให้ผู้บริหารระดับรองลงมาเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด ซึ่งบุคคลที่มาดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีรายละเอียด ดังนี้

- (1) คณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้พิจารณากำหนดความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร พร้อมทั้งกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสม และมอบหมายให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้พิจารณาสรรหาบุคลากรจากภายนอก หรือคัดเลือกบุคลากรภายในองค์กร และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan)
- (2) คณะกรรมการบริหารกำหนดแผนการสรรหาและพัฒนาผู้บริหารระดับสูง โดยคัดเลือกประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของผู้บริหารระดับสูงแต่ละคนเพื่อพิจารณาความเหมาะสม

 YUENHAI (THAILAND) PUBLIC COMPANY LIMITED บริษัท ยูเอ็นไฮ (ประเทศไทย) จำกัด	หมายเลขเอกสาร (Doc. No.) : PB-CO-16	
	นโยบายบริษัท (Company Policy)	หน้าที่ (Page No)
		แก้ไขครั้งที่
		วันที่บังคับใช้ (Issue Date) : 25/02/2568
เรื่อง : นโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง		

- (3) ระบุผู้บริหารระดับสูงผู้ที่สามารถสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร จากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงาน ของผู้บริหารดังกล่าว โดยแจ้งให้ผู้บริหารระดับสูงทุกรายรับทราบเพื่อกำหนดตัวผู้สืบทอดตำแหน่งไว้ในตารางการประเมินผู้สืบทอดตำแหน่งงาน
- (4) จัดทำตารางผู้สืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- (5) คณะกรรมการบริษัท ทบทวนและสรุปผลการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำทุกปี

2.2 ผู้บริหารระดับสูง

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ตั้งแต่ระดับประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายขึ้นไปจนถึงรองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Deputy CEO) ว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งดังกล่าวไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีการนำเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีการคัดเลือกไว้เสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ทั้งนี้ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง มีรายละเอียด ดังนี้

- (1) คณะกรรมการบริหารจะเป็นผู้พิจารณากำหนดความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ รวมถึงระดับผู้บริหารที่ต้องการในแต่ละตำแหน่ง พร้อมทั้งกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสม และมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้พิจารณาสรรหาบุคลากรจากภายนอก หรือคัดเลือกบุคลากรภายในองค์กร และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan) ทั้งนี้ ในกรณีที่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงว่างลงและอยู่ระหว่างการพิจารณาสรรหาหรือคัดเลือก บริษัทจะกำหนดให้ผู้บริหารระดับสูงที่อยู่ระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งที่ว่างลงจนกว่าจะมีการสรรหาหรือคัดเลือกผู้บริหารที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งได้
- (2) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำหนดแผนการสรรหาและพัฒนาผู้บริหารระดับสูง โดยคัดเลือกประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานแต่ละคนเพื่อพิจารณาความเหมาะสม
- (3) กำหนดให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้คัดเลือก และประเมินการปฏิบัติงานและความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีคุณสมบัติเข้าข่ายได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารระดับสูง เทียบกับระดับความสามารถที่ต้องการ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในการลด Competency Gap
- (4) จัดทำตารางผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงตามตารางโครงสร้างตำแหน่ง
- (5) กำหนดให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรของพนักงานที่เข้าข่ายได้รับการคัดเลือกเป็นผู้บริหารระดับสูง เสนอต่อคณะกรรมการบริหารเป็นประจำปีละ 1 ครั้ง

4. การทบทวนนโยบาย

นโยบายฉบับนี้ กำหนดให้มีการทบทวนเป็นประจำอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง หรือเมื่อมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลง