



นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัท เพเนลส์มาติก โซลูชั่นส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) มีแผนการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สำคัญทุกระดับให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ โดยมีคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการและผู้บริหารของบริษัท เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณา

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อลดความเสี่ยงหรือผลกระทบจากการความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ
- 1.2 เพื่อสามารถวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ล่วงหน้าแบบเชิงรุก จากบุคลากรในองค์กรที่มีศักยภาพหรือบุคลากรจากภายนอก
- 1.3 เพื่อวางแผนทดแทนและสืบทอดตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญ หากผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือตำแหน่งว่างลงด้วยเหตุอื่นใด
- 1.4 เพื่อเป็นการจูงใจและธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถและมีศักยภาพ ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

2. ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการและผู้บริหารอื่นในตำแหน่งสำคัญ

เมื่อตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการหรือผู้บริหารอื่นในตำแหน่งสำคัญว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีระบบการให้ผู้บริหารในลำดับใกล้เคียงหรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด และต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ แต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

ทั้งนี้ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการหรือผู้บริหารอื่นในตำแหน่งสำคัญจะรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการสืบทอดตำแหน่งต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบเป็นระยะอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3. ระดับผู้บริหาร

เมื่อบุคลากรในตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีการนำเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้เสนอต่อคณะผู้บริหาร ทั้งนี้ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัทในระดับผู้บริหารมีขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 วิเคราะห์สถานการณ์ทางธุรกิจของบริษัทในด้านกลยุทธ์บริษัท นโยบาย แผนการลงทุน แผนการขยายกิจการ
- 3.2 ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว



3.3 กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานและสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมทดแทนเมื่อมีตำแหน่งว่างลง

3.4 กำหนดคุณสมบัติและความสามารถ (Qualifications and Competencies) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่จำเป็นของพนักงานในตำแหน่งนั้นๆ

3.5 ประเมินผลงานและศักยภาพของพนักงาน โดยใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากร เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกกลุ่มพนักงานผู้มีศักยภาพ (Key Talent Pool)

3.6 ระบุพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งจากกลุ่มพนักงานผู้มีศักยภาพ โดยจะต้องแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมเรียนรู้งานและกำหนดหาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง ทั้งนี้ ผู้ที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ควรมีมากกว่า 1 คน ในกรณีที่เป็นการเป็นตำแหน่งงานสำคัญ

3.7 จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan) ให้แก่พนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยมีการมอบหมายงานที่ท้าทาย รวมทั้งหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและความรอบรู้ในงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ก่อนพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งจะเกษียณ หรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา

3.8 พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งว่าจะสามารถมีพัฒนาการและสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง หากไม่เป็นไปตามที่คาดหมายให้ดำเนินการ ดังนี้

- 1) ดำเนินการคัดเลือกและวางแผนสืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือ
- 2) พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองแทน (ถ้ามี) หรือ
- 3) สรรหาและคัดเลือกจากบุคคลภายนอก

เมื่อตำแหน่งงานว่างลงและผู้สืบทอดตำแหน่งผู้มีคุณสมบัติครบได้เข้าปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น ให้นำเสนอการปรับเปลี่ยนขั้นตำแหน่งตามความเหมาะสม

4. การเปลี่ยนแปลงนโยบาย

บริษัทจะจัดให้มีการทบทวนนโยบายด้านแผนการสืบทอดตำแหน่งเป็นประจำทุกปี การยกเลิกหรือแก้ไขนโยบายฉบับนี้ จะต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการของบริษัทเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น



อนุมัติโดย

มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2566 และมีผลบังคับใช้ในวันเดียวกัน

บริษัท เพเนเลสแมติก โซลูชันส์ จำกัด (มหาชน)

(นายพิเศษ จิยาศักดิ์)

ประธานกรรมการบริษัท