



นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน

ของ

บริษัท ชาเม่ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน

1. วัตถุประสงค์

บริษัท ชาม่า คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ("บริษัทฯ") ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องในระยะยาว จึงได้กำหนดให้มีแผนการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อประเมินและเตรียมความพร้อมในการสร้างบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่สำคัญในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่สำคัญไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ตลอดจนลดความเสี่ยงหรือผลกระทบจากการขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ โดยมีฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ ได้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารของบริษัทฯ (ผู้บริหารของบริษัทฯ หมายถึง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารสายแรก นับต่อจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารลงมา ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่ากับผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารสายที่สี่ทุกราย และให้หมายความรวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชี หรือการเงินที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป หรือเทียบเท่า และให้หมายความรวมถึงกรรมการตามมาตรา 89/1 ด้วย ตามนियามในประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ กจ. 17/2551 เรื่อง การกำหนดบทนิยามในประกาศเกี่ยวกับการออกและเสนอขายหลักทรัพย์ (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารของบริษัทฯ เป็นบุคคลที่เหมาะสม และมีคุณสมบัติที่จะขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัทฯ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ยั่งยืนได้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหาคัดเลือกของบริษัทฯ ที่ได้มีการกำหนดไว้ เพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

2. ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า

เมื่อตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลง หรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งใกล้เคียงหรือตำแหน่งรองลงมา เช่น รองประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งชั่วคราวจนกว่าจะมีการสรรหา และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด โดยคณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทฯ ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติของกรรมการบริษัทมหาชน (ในกรณีที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ ด้วย) ตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) และต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ กจ. 3/2560 เรื่อง การกำหนดลักษณะขาดความน่าไว้วางใจของกรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) รวมทั้งเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และเหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กร โดยคณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้ดำเนินการสรรหาและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งต่อไป

3. กระบวนการวางแผนการสรรหาตำแหน่งของบริษัทฯ ระดับผู้บริหาร

บริษัทฯ กำหนดให้ทุกฝ่ายงานมีการวางแผนสรรหาตำแหน่งงานของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่าย เมื่อตำแหน่งระดับผู้บริหารตั้งแต่ผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไปว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ บริษัทฯ จะนำเสนอผู้สรรหาตำแหน่งที่คัดเลือกไว้ต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ในด้านนโยบาย กลยุทธ์ของบริษัทฯ แผนการลงทุน แผนงาน และแผนการขยายธุรกิจ
2. ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ ทั้งระยะสั้น และระยะยาว
3. กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจะพัฒนาพนักงานหรือสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมทดแทนพนักงานที่ออกจากบริษัทฯ
4. สร้างแผนการสรรหาพนักงาน (Recruitment) และพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน (Employee Training and Development) ไว้ล่วงหน้า ก่อนพนักงานจะเกษียณ หรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา
5. กำหนดคุณสมบัติ (Qualifications) และความสามารถ (Competencies) ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติสำหรับตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยจัดทำแผนเป็นรายบุคคล
6. คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม
7. ระบุผู้สรรหาตำแหน่งจากการประเมิน และวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงานของพนักงาน โดยมีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมือและเรียนรู้งาน รวมถึงกำหนดหาผู้สรรหาตำแหน่งสำรอง
8. พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สรรหาตำแหน่ง ว่าสามารถมีพัฒนาการ และสามารถสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง และในกรณีที่ไม่เป็นตามคาดหมาย การเปลี่ยนตัวย่อมสามารถทำได้ โดยให้ดำเนินการ ดังนี้
 - 1) ดำเนินการคัดเลือกผู้สรรหาตำแหน่งใหม่
 - 2) พัฒนาผู้สรรหาตำแหน่งสำรองแทน (ถ้ามี)
 - 3) สรรหา และคัดเลือกจากบุคคลภายนอก

นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่งงานฉบับนี้ ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2565 และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 21 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 21 ตุลาคม 2565



(ดร. นิธินาถ สีนฤเดชะ)

ประธานกรรมการ

บริษัท ชามะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)