

นโยบายเกี่ยวกับแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน

ของ

บริษัท สเตคอน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

นโยบายเกี่ยวกับแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan)

1. หลักการและเหตุผล

บริษัท สเตคอน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ (“บริษัท”) มีนโยบายในการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในเชิงรุก เพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งงานที่สำคัญ (Key Positions) โดยการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงที่ดำรงตำแหน่งซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่งงานดังกล่าวจะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียถึงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความต่อเนื่อง สอดรับกับทิศทางการดำเนินธุรกิจ และสภาวะแวดล้อมในอนาคตขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

ความหมายของการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Planning)

การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งงานเป็นกระบวนการสรรหาและเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่มีความโดดเด่น (Talent) ภายในองค์กร ให้สามารถดำรงตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร เมื่อตำแหน่งนั้น ๆ ได้ว่างลงเนื่องจากการเกษียณอายุการทำงาน การครบวาระ การลาออก หรืออื่น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการองค์กร มีความต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน

- 2.1 เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการองค์กร
- 2.2 เพื่อเตรียมความพร้อมด้านอัตรากำลังพล และลดกระทบอันเนื่องมาจากการขาดแคลนอัตรากำลังในการปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์กร
- 2.3 เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จำเป็น เพื่อดำรงตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร

3. ตำแหน่งที่ต้องวางแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan)

บริษัทกำหนดตำแหน่งที่จะทำการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ ได้แก่

- 3.1 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม/กรรมการผู้จัดการใหญ่
- 3.2 ประธานเจ้าหน้าที่กลุ่มบัญชีและการเงิน/รองกรรมการผู้จัดการใหญ่

4. ความรู้ ทักษะ และความสามารถ (Competency) ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับตำแหน่งงานเป้าหมาย

4.1 ความรู้และทักษะที่จำเป็น (Core Competency)

- 1) ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและกระบวนการทางธุรกิจ (Business Process)
- 2) ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning)
- 3) ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำและบริหารแผนงาน (Action Plan and Management Plan)
- 4) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์กร (Human Resources and Organization Management)
- 5) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการงบประมาณ (Budgeting)
- 6) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการตลาด (Marketing Management)
- 7) ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน (Sustainability Management)
- 8) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง (Risk Management)
- 9) ความรู้เกี่ยวกับการเงินและการลงทุน (Finance and Investment)

4.2 ความสามารถทางการบริหาร (Managerial Competency)

- 1) ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ (Planning and Organizing)
- 2) ความสามารถในการบริหารทีมงาน (People Management)
- 3) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making)
- 4) ความสามารถในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
- 5) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง (Emotional Self Control)

5. หน้าที่ปฏิบัติและคุณสมบัติของผู้สืบทอดตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงานที่สำคัญ (Key Positions)	หน้าที่ปฏิบัติ (Job Description)	คุณสมบัติและประสบการณ์ (Qualification & Experience)
<p>ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่ม/กรรมการผู้จัดการใหญ่</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มบริษัท ทั้งระยะสั้นและระยะยาว - กำกับดูแลการปฏิบัติงานทุกด้านของกลุ่มบริษัทให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบริหารงานในการดำเนิน ธุรกิจให้เป็นไปตามนโยบาย ทิศทาง กลยุทธ์ แผนธุรกิจที่ คณะกรรมการบริษัทกำหนด - พัฒนาและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ที่ครอบคลุมซึ่ง สอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร โดย คำนึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย - ควบคุม ตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานของฝ่าย บริหาร และเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหาร ดำเนินการตามยุทธศาสตร์และแผน ธุรกิจที่วางไว้ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัทฯ และ รายงานผลการดำเนินงานและความคืบหน้าในการ ดำเนินงานของฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการต่อคณะ กรรมการบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบและ คณะกรรมการบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ - สร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักลงทุน คู่ค้า พนักงาน 	<p>วุฒิการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - วุฒิมหาบัณฑิตระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจ วิศวกรรมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ หรือ สาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง <p>ประสบการณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีประสบการณ์ทำงานโดยรวมไม่น้อยกว่า 15 ปี โดยเคยดำรงตำแหน่ง เป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรไม่น้อยกว่า 5 ปี
<p>ประธานเจ้าหน้าที่กลุ่มบัญชี และการเงิน/รองกรรมการ ผู้จัดการใหญ่</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดนโยบาย และแผนกลยุทธ์งานบัญชีและการเงิน ให้ เป็นไปตามทิศทางการเติบโต และเป้าหมายของกลุ่มบริษัท - ควบคุมและกำกับดูแลการทำบัญชี การเงิน และการ ปฏิบัติงานทั้งหมดภายในกลุ่มบริษัท - ควบคุมการวิเคราะห์รายงานทางการเงินรวมถึงการจัดทำ บัญชีประมาณ และประเมินความเหมาะสมผลของประมาณ การทางการเงิน - พัฒนาและกำหนดแผนทางการเงินให้สอดคล้องกับแผน ธุรกิจเชิงกลยุทธ์และการเติบโตของกลุ่มบริษัท 	<p>วุฒิการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - วุฒิมหาบัณฑิตระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาการบัญชี การเงิน และ บริหารธุรกิจ <p>ประสบการณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประสบการณ์ทำงานในด้านการ บัญชีและการเงิน 10 ปี - มีประสบการณ์ในระดับบริหาร อย่างน้อย 5 ปี

	<p>- วางแผน และบริหารงานด้านบัญชีให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย มาตรฐานการบัญชี และสอดคล้องตามนโยบายทางการบัญชีของกลุ่มบริษัท</p> <p>- กำกับและควบคุมการดำเนินการปิดบัญชีทุกสิ้นงวด รวมถึงควบคุมการจัดทำรายละเอียดประกอบบัญชีให้ถูกต้องและครบถ้วน เพื่อนำส่งให้กับหน่วยงานกำกับดูแลตามกำหนดเวลา รวมทั้งเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจของผู้ที่มีส่วนได้เสีย</p>	
--	--	--

6. แนวทางปฏิบัติตามนโยบายการสืบทอดตำแหน่ง

6.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานผู้บริหารระดับสูงซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ รวมถึงกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการสรรหา โดยประกอบไปด้วยขั้นตอน ดังนี้

- (1) พิจารณาเลือกตำแหน่งและจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง
- (2) กำหนดคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่ง
- (3) สรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นผู้ที่สมควรเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Candidate)
- (4) ประเมินผู้ที่เหมาะสมเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Candidate)
- (5) จัดทำแผนการพัฒนาและติดตามผลที่สมควรเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Candidate)
- (6) ทดสอบและคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

ทั้งนี้ ในกรณีที่ไม่เป็นไปตามคาคหมาย การพิจารณาผู้สืบทอดตำแหน่ง จะพิจารณาจากบุคลากรภายในบริษัท ก่อนเป็นลำดับแรก หลังจากนั้นจะพิจารณาผู้สืบทอดตำแหน่งจากบุคลากรภายนอกเป็นลำดับต่อไป

6.2 เมื่อตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม/กรรมการผู้จัดการใหญ่หรือประธานเจ้าหน้าที่กลุ่มบัญชีและการเงิน/รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะมอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าหรือรองลงมาเป็นผู้รักษาการชั่วคราว จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติ ตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด ซึ่งกรณีที่บุคคลดังกล่าวดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท จะต้องมีความรู้ความเข้าใจตามคุณสมบัติของกรรมการบริษัทมหาชน ตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) และกรณีที่บุคคลดังกล่าวดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทหรือผู้บริหารของบริษัท ต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ กจ. 3/2560 เรื่อง การกำหนดลักษณะขาดความน่าไว้วางใจของกรรมการและผู้บริหารของบริษัท (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) รวมทั้งเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และเหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กร โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้ดำเนินการสรรหาและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งต่อไป

นโยบายเกี่ยวกับแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) ฉบับนี้ อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 เป็นต้นไป

ประกาศใช้ ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567



(นายวัลลภ รุ่งกิจวรเสถียร)

ประธานกรรมการ
บริษัท สเตคอน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)