



นโยบายการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งสำคัญ บริษัท บูโอโน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

บริษัท บูโอโน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ตระหนักดีว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินกิจการของบริษัทฯ โดยเฉพาะระดับผู้บริหารที่มีส่วนที่สำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางในการวางแผนงานการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญๆ โดยกำหนดนโยบายไว้ ดังนี้

นิยาม

การสืบทอดตำแหน่งงาน หมายถึง กระบวนการในการจัดเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่ง

ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายฉบับนี้ใช้บังคับบุคลากรระดับผู้บริหารขึ้นไปรวมทั้งตำแหน่งที่สำคัญจำเป็นของบริษัท บูโอโน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนดนโยบายและกำกับติดตามแผนการสรรหาผู้สืบทอด
2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน กำหนดแผนงานการสรรหาและติดตามการดำเนินงานตามแผน และจัดทำรายงานการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัทฯ
3. ฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จัดทำแผนการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก และกำหนดให้เป็นผู้สืบทอด

ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายฉบับนี้ใช้บังคับบุคลากรระดับผู้บริหารขึ้นไปรวมทั้งตำแหน่งที่สำคัญจำเป็นของบริษัท บูโอโน (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

หน้าที่ความรับผิดชอบ

4. คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนดนโยบายและกำกับติดตามแผนการสรรหาผู้สืบทอด

5. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน กำหนดแผนงานการสรรหาและติดตามการดำเนินงานตามแผน และจัดทำรายงานการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัท
6. ฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จัดทำแผนการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก และกำหนดให้เป็นผู้สืบทอด

แนวปฏิบัติ

บริษัท มีระเบียบและหลักเกณฑ์ปฏิบัติสำหรับการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญของบริษัท ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัท ได้ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ ทักษะ ประสิทธิภาพ และความสามารถเป็นมืออาชีพ ผ่านคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน และ/หรือ คณะกรรมการบริษัท ที่ได้รับการแต่งตั้ง ในการสรรหา/คัดเลือก และวางแผนสืบทอดตำแหน่งงาน ตามระดับพนักงาน ดังนี้

1. ระดับกรรมการผู้จัดการ

พิจารณาสรรหา/คัดเลือก และวางแผนสืบทอดตำแหน่งงาน โดยมีคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เป็นผู้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารของบริษัท เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้พิจารณา สำหรับการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารของบริษัท คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน จะจัดให้มีการติดตามความคืบหน้าแผนสืบทอดตำแหน่ง

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับกรรมการผู้จัดการว่างลงหรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัท จะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัท กำหนด และต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เป็นผู้สรรหา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

คุณสมบัติเบื้องต้นของกรรมการผู้จัดการ เป็นดังนี้

- 1.1 การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- 1.2 มีประสบการณ์ในการบริหารงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสายงานขึ้นไป
- 1.3 มีความเป็นผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
- 1.4 มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ และการจัดการองค์กร
- 1.5 มีการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาที่สุชุม รอบคอบ คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร

2. ระดับผู้อำนวยการ

เมื่อตำแหน่งระดับผู้อำนวยการว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทฯ จะนำเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้เสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน และ/หรือ คณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ทั้งนี้ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัทฯ ระดับผู้อำนวยการมีกระบวนการ ดังนี้

- 2.1 วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ในด้านกลยุทธ์บริษัท นโยบาย แผนการลงทุน แผนงานขยายตัว
- 2.2 ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- 2.3 กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจะพัฒนางานหรือสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมทดแทนพนักงานที่ออกจากบริษัทฯ
- 2.4 สร้างแผนสรรหาพนักงาน (Recruitment) และพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน (Employee Training and Development) ไว้ล่วงหน้า ก่อนพนักงานจะเกษียณหรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา
- 2.5 กำหนดคุณสมบัติ (Qualifications) และความสามารถ (Competencies) ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติ ที่พึงปรารถนาของพนักงานในตำแหน่งนั้นๆ และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan)
- 2.6 คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม

2.7 ระบุผู้สืบทอดตำแหน่ง จากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงาน ของพนักงาน โดยมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมือและเรียนรู้งาน และกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง

2.8 พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ว่าจะสามารถมีพัฒนาการ และสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง กรณีไม่เป็นตามความคาดหวังให้ดำเนินการดังนี้

2.8.1 ดำเนินการคัดเลือกและวางแผนการสืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือ

2.8.2 พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองแทน (ถ้ามี) หรือ

2.8.3 สรรหา และคัดเลือกจากบุคคลภายนอก

เมื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง มีคุณสมบัติครบตามตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น และมีตำแหน่งว่างลง หรือมีตำแหน่งงานใหม่ที่สูงขึ้น ให้นำเสนอการปรับเปลี่ยนขั้นเลื่อนตำแหน่งและรักษาการ (Promotion & Acting) ตามระเบียบปฏิบัติของบริษัทฯ หรือได้รับการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทฯ

นโยบายการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งสำคัญฉบับนี้ คณะกรรมการบริษัทฯ ได้พิจารณาและอนุมัติ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2565

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 พฤษภาคม 2565 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 13 พฤษภาคม 2565

-ลงนามโดย-

(นางไขศรี เนื่องสิขิษาเพียร)
ประธานกรรมการ