

นโยบายแผนการสีบทอดตำแหน่ง



(ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทในการประชุมครั้งที่ 1/2564 วันที่ 27 กรกฎาคม 2564)

นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง บริษัท บริทาเนีย จำกัด (มหาชน)

1. วัตถุประสงค์

บริษัท บริทาเนีย จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ("บริษัท") มีแผนการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานของบริษัทในทุกระดับให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายด้านแผนการสืบทอดตำแหน่งโดยมีวัตถุประสงค์หลัก ดังต่อไปนี้

- 1.1 เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพและเป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง (Career Development & Succession Plan) ตามที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้
- 1.2 เพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญ (Critical Position) ของบริษัทให้สามารถรับช่วงหรือรับผิดชอบงานแทนผู้ที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำผู้บริหารที่มีศักยภาพสูงมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง
- 1.3 ระบุความต้องการในการทดแทนตำแหน่งเพื่อให้องค์กรนำไปใช้ในการจัดการพัฒนาและเตรียมความพร้อมต่อการดำเนินธุรกิจในอนาคต (ทดแทน หรือรองรับผู้บริหารที่มีการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้าย)
- 1.4 เพื่อให้การแต่งตั้งผู้บริหารและ/หรือพนักงานของบริษัทมีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้นและลดความเสี่ยงในการตัดสินใจ
- 1.5 เพื่อเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพโดดเด่นในองค์กร
- 1.6 เพื่อวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) ที่ชัดเจน และเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน
- 1.7 เพื่อควบคุมและวางแผนอัตรากำลังในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

เมื่อตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะมอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งใกล้เคียงหรือตำแหน่งรองลงมาเป็นผู้รักษาการชั่วคราว จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติ และหลักเกณฑ์ในการสรรหา ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทฯกำหนดให้มีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) ของพนักงานในทุกระดับ กล่าวคือ พนักงานในตำแหน่งงานหลัก (Key Position) และ/หรือตำแหน่งงานสำคัญ (Critical Position) โดยผ่าน 6 ขั้นตอนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในตามแผนความก้าวหน้า

ในอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง (Career Development & Succession Plan) ตามที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้
กล่าวคือ

- 2.1 พิจารณาเลือกตำแหน่งและจัดลำดับเพื่อวางแผนจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
- 2.2 กำหนดคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่งงานหลัก (Key Position) และ/หรือตำแหน่งงานสำคัญ (Critical Position)
- 2.3 คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เป็นผู้ที่สมควรเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Candidate Successor)
- 2.4 ประเมินผู้ที่เหมาะสมควรเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Candidate Successor)
- 2.5 สรุปรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Approved List)
- 2.6 ออกแบบและ/หรือจัดทำแผนพัฒนาเพื่อเตรียมก้าวเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญในอนาคต (Succession Development Plan (IDP) Grooming and Successor Development)



(ดร.วิจารย์ สิมาฉายา)

ประธานกรรมการสรรหาและพิจาราค่าตอบแทน
บริษัท บริทาเนีย จำกัด (มหาชน)



(นายเมธา จันทรแจ่มจรัส)

ประธานกรรมการบริษัท
บริษัท บริทาเนีย จำกัด (มหาชน)