

นโยบายแผนการสืบทอดต่อแห่ง

ดูไบม จำกัด (มหาชน)

นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง

Succession Planning Policy

วัตถุประสงค์

- เพื่อประเมินความพร้อมอยู่เสมอว่าองค์กรมีกำลังคนที่มีคุณสมบัติ (Qualifications) และความสามารถ (Competencies) มากน้อยเพียงใด
- เพื่อสามารถวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ล่วงหน้าซึ่งรุก โดยทางแผนการสรรหาและพัฒนา บุคลากรในองค์กรที่มีศักยภาพในตำแหน่งงานระดับหัวหน้าขึ้นไป หรือ บุคลากรจากภายนอก
- เพื่อวางแผนทดแทนและสืบทอดตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญ หากผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้ ควร-var าระการดำรงตำแหน่ง หรือ ตำแหน่งว่างลงด้วยเหตุอื่นใด
- เพื่อลดอัตราการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์
- เพื่อเป็นการชูจุดแข็งและชี้ทางรักษาพนักงานที่มีความสามารถ และมีศักยภาพเพื่อวางแผนทดแทนและสืบทอดตำแหน่งพร้อมได้รับโอกาสในการพัฒนา และปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
- เพื่อลดความเสี่ยงหรือผลกระทบจากการขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ

ผู้ที่เกี่ยวข้อง

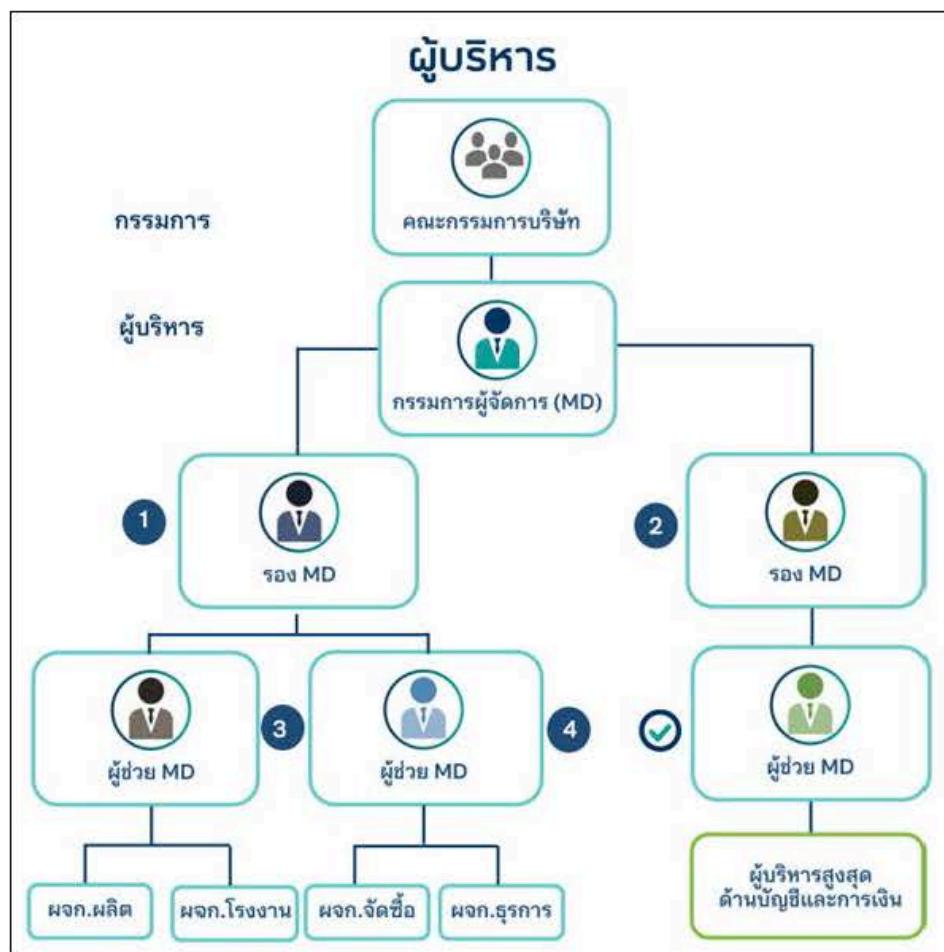
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และ/หรือ คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท หรือคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ในการสรรหา/คัดเลือก ("คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งในการสรรหา/คัดเลือก") ให้มีหน้าที่ในการดูแล นโยบายฉบับนี้ว่าได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง
- พนักงานทุกคนในบริษัท ดูโอม จำกัด (มหาชน) ("บริษัท") ที่มีทักษะ และความสามารถ

ระบบปฏิบัติและหลักเกณฑ์

บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์ และระบบปฏิบัติการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งบริหารที่สำคัญ ของบริษัทฯ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม โปร่งใส มีคุณสมบัติครบถ้วน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด มี ทักษะที่จำเป็นต่อธุรกิจ และมีความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) ทั้งด้านทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ (Board Skill Matrix) ไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านการจัดการ การบริหารธุรกิจ การบัญชีและการเงิน นิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิศวกรรม และ รัฐศาสตร์ เป็นต้น เพื่อผลลัพธ์ที่มีความสามารถที่สูง สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตลอดจนสามารถสนับสนุน ให้กับผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถเป็นมืออาชีพ ผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคลคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และ/หรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งในการสรรหา/คัดเลือก และวางแผนสืบทอดตำแหน่งงาน ตามระดับพนักงาน ดังนี้

1. กระบวนการสรรหากรรมการผู้จัดการ และกรรมการบริหาร

1.1. "กรรมการผู้จัดการ และกรรมการบริหาร" หมายความว่า บุคคลซึ่งรับผิดชอบในการบริหารงานของบริษัท ไม่ว่าโดยพฤติกรรมหรือโดยได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนประกาศกำหนด (มาตรา 89/1) ซึ่งคณะกรรมการกำกับตลาดทุนได้ออกประกาศที่ ทจ. 23/2551 กำหนดว่า "ผู้บริหาร" ตามมาตรา 89/1 หมายถึง ผู้จัดการหรือผู้ดํารงตำแหน่งระดับบริหาร 4 ราย แรกนับตั้งแต่จากการทรงมา ซึ่งตํารงตำแหน่งเทียบเท่ากับผู้ดํารงตำแหน่งระดับบริหารรายที่ 4 ทุกราย และให้หมายความรวมถึงผู้ดํารงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่า



1.2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมโดยกลั่นกรองจากผู้ที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ ความสามารถ ใน การดําเนินธุรกิจผู้ที่มีทักษะ ประสบการณ์ วิชาชีพ คุณสมบัติเฉพาะ ในด้านต่างๆ ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจของบริษัท

1.3. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคัดเลือกผู้ที่เหมาะสม ซึ่งสามารถสรรหาได้ทั้งจากบุคคลภายในและบุคคลภายนอก

1.4. หตุ้งจากคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมแล้ว คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะเสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์การสรรหากรรมการผู้จัดการและกรรมการบริหาร

- ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์เป็นการบริหารจัดการ และประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัท มีความเชี่ยวชาญด้านบัญชีและทางการเงิน ไม่เป็นอย่างยิ่ง และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจของบริษัท และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยไม่มีภารกิจกันทางเพศ อาชญากรรม และเชื้อชาติ
- มีภาวะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สามารถอุทิศเวลาได้เพียงพออันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท
- มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส รวมถึงต้องไม่มีลักษณะอันต้องห้ามตามที่กำหนดโดยประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

แผนผู้สืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการและกรรมการผู้บริหาร

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต บริษัทมีนโยบายที่จะวางแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็นไว้สำหรับบุคคลสืบทอดสำหรับตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ กรรมการบริหารของบริษัท ทั้งนี้ กระบวนการแผนรับการสืบทอดงานจะถูกกำหนดโดย คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยการสนับสนุนจากคณะกรรมการบริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างราบรื่นและต่อเนื่องโดยจะดำเนินการทบทวนแผนดังกล่าวเป็นประจำทุกปี

2. ระดับผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป

เมื่อตำแหน่งระดับผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปกว่าลง หรือ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะนำเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้เสนอต่อคณะกรรมการบริหาร และ/หรือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริหาร ทั้งนี้กระบวนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัทฯ ระดับผู้บริหารมีกระบวนการดังนี้

- 1.5. วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ในด้านกลยุทธ์บริษัทฯ นโยบาย แผนการลงทุน แผนงานขยายตัว
- 1.6. ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- 1.7. กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจะพัฒนาพนักงานหรือสร้างพนักงานเพื่อเตรียมทดแทนพนักงานที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทั้งในกรณีทั่วไปและเฉพาะ
- 1.8. สร้างแผนสรรหาพนักงาน (Recruitment) และพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน (Employee Training and Development) ให้แก่ผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้สืบทอดตำแหน่ง ก่อนพนักงานจะเขียนหรือออกจากการตำแหน่งก่อนเวลา
- 1.9. กำหนดคุณสมบัติ (Qualifications) และความสามารถ (Competencies) ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พิจารณาของพนักงานในตำแหน่งนั้นๆ และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan)
- 1.10. คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม

- 1.11. ใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงาน
- 1.12. ระบุผู้สืบทอดตำแหน่งจากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงาน ของพนักงาน โดยมีการแจ้งให้ พนักงานทราบต่อหน้า เพื่อเตรียมรับมอบและเรียนรู้งานและกำหนดหมายสืบทอดตำแหน่งสำรอง
- 1.13. พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ว่าจะสามารถมีพัฒนาการ และ สร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง กรณีไม่เป็นตามคาดหมายให้ดำเนินการดังนี้

1.13.1. ดำเนินการคัดเลือกและวางแผนสืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือ

1.13.2. พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองแทน (ถ้ามี) หรือ

1.13.3. สรรหาร และคัดเลือกจากบุคลากรภายนอก

เมื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง มีคุณสมบัติครบตามตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น และมีตำแหน่งงาน ช่างลง หรือมีตำแหน่งงานใหม่ที่สูงขึ้น ให้นำเสนอการปรับเปลี่ยนขั้นตำแหน่งและรักษาการ ตามนโยบาย ของบริษัท เรื่อง การป्रอโมท หรือได้รับการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการบริหาร

นโยบายแผนสืบทอดตำแหน่ง นี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2561 เป็นต้นไป

นโยบายแผนสืบทอดตำแหน่ง นี้ ได้ผ่านการพิจารณาและทบทวนแล้ว โดยที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน ครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2565 และได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2565

