บริษัท ดูโฮม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
เลขที่ตั้ง 88/111 หมู่ 3 ตำบลบางพูน
อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 12000
โทร. 0-2027-8787

ครบ ถูก ดี

นโยบายบริษัท

เรื่อง แผนการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัท ดูโฮม จำกัด (มหาชน)

บริษัท ดูโฮม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่
เลขที่ตั้ง 88/111 หมู่ 3 ตำบลบางพูน
อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 12000
โทร. 0-2027-8787

ครบ ถูก ดี

CP-HSOD-0002.000

นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง

(Succession Planning Policy)

1. วัตถุประสงค์ (Objectives)

1. เพื่อประเมินความพร้อมอยู่เสมอว่าองค์กรมีกำลังคนที่มีคุณสมบัติ (Qualifications) และความสามารถ (Competencies) มากน้อยเพียงใด
2. เพื่อสามารถวางแผนการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรได้ล่วงหน้าเชิงรุก โดยวางแผนการสรรหาและพัฒนาจากบุคลากรในองค์กรที่มีศักยภาพในตำแหน่งงานระดับหัวหน้าขึ้นไป หรือบุคลากรจากภายนอก
3. เพื่อวางแผนทดแทน และสืบทอดตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญ หากผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือตำแหน่งว่างลงด้วยเหตุอื่นใด
4. เพื่อลดอัตราการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์
5. เพื่อเป็นการจูงใจ และธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถ และมีศักยภาพเพื่อวางแผนทดแทนและสืบทอดตำแหน่งพร้อมได้รับโอกาสในการพัฒนา และปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
6. เพื่อลดความเสี่ยง หรือผลกระทบจากการขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ

2. ขอบเขต

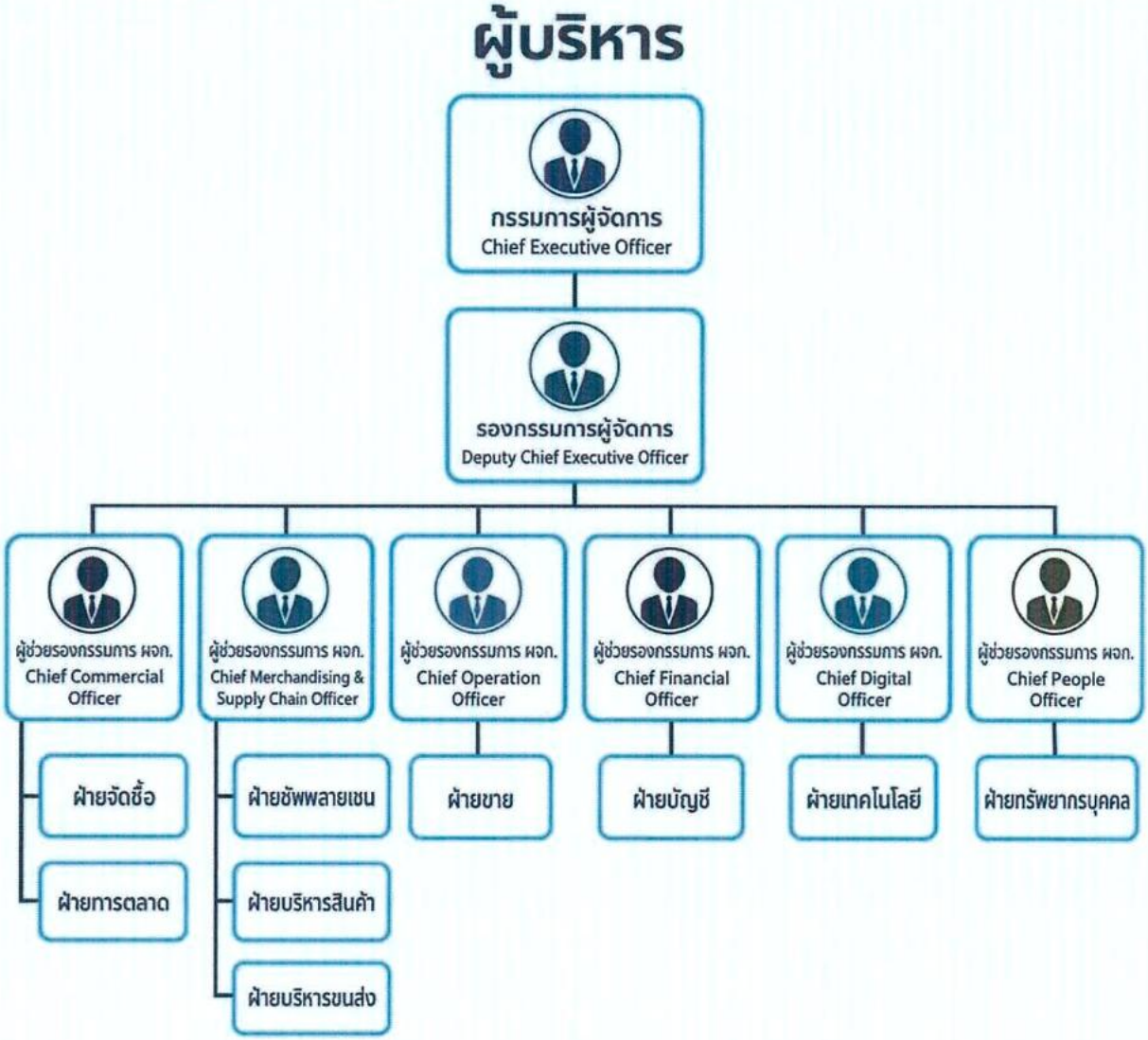
1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และ/หรือ คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท หรือคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนในการสรรหา/คัดเลือก ("คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งในการสรรหา/คัดเลือก") ให้มีหน้าที่ในการดูแลนโยบายฉบับนี้ว่าได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง
2. พนักงานทุกคนในบริษัท ดูโฮม จำกัด (มหาชน) ("บริษัทฯ") ที่มีทักษะ และความพร้อม

3. ระเบียบปฏิบัติ และหลักเกณฑ์

บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์ และระเบียบปฏิบัติการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งบริหารที่สำคัญของบริษัทฯ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม โปร่งใส มีคุณสมบัติครบถ้วน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด มีทักษะที่จำเป็นต่อธุรกิจ และมีความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) ทั้งด้านทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความรู้ความสามารถประสบการณ์ในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ (Board Skill Matrix) ไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านการจัดการ การบริหารธุรกิจ การบัญชีและการเงิน นิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิศวกรรม และรัฐศาสตร์ เป็นต้น เพื่อผสานความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยไม่มีข้อจำกัดทางด้าน อายุ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ และศาสนา หรือข้อจำกัดอื่น เป็นต้น เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ ได้ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถเป็นมืออาชีพ ผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และ/หรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งในการสรรหา/คัดเลือก และวางแผนสืบทอดตำแหน่งงาน ตามระดับพนักงาน ดังนี้

3.1. กระบวนการสรรหากรรมการผู้จัดการ และกรรมการบริหาร

3.1.1. "กรรมการผู้จัดการ และกรรมการบริหาร" หมายความว่า บุคคลซึ่งรับผิดชอบในการบริหารงานของบริษัท ไม่ว่าโดยพฤตินัยการณ์ หรือโดยได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนประกาศกำหนด (มาตรา 89/1) ซึ่งคณะกรรมการกำกับตลาดทุนได้ออกประกาศที่ ทจ.23/2551 กำหนดว่า "ผู้บริหาร" ตามมาตรา 89/1 หมายถึง ผู้จัดการหรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร 4 รายแรกนับต่อจากกรรมการผู้จัดการลงมา ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่ากับผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร รายที่ 4 ทุกราย และให้หมายความรวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่า



3.1.2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมโดยกลั่นกรองจากผู้ที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ ความสามารถ ในการดำเนินธุรกิจผู้ที่มีทักษะ ประสบการณ์ วิชาชีพ คุณสมบัติเฉพาะ ในด้านต่างๆ ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจของบริษัท

3.1.3. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคัดเลือกผู้ที่เหมาะสม ซึ่งสามารถสรรหาได้ทั้งจากบุคคลภายในและบุคคลภายนอก

3.1.4. หลังจากคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมแล้ว คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะเสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

3.2. หลักเกณฑ์การสรรหากรรมการผู้จัดการและกรรมการบริหาร

3.2.1. ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการ และประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัท มีความเชี่ยวชาญคุณสมบัติเฉพาะในด้านต่างๆ ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจของบริษัท และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยไม่มีการกีดกันทางเพศ อายุ และเชื้อชาติ

3.2.2. มีภาวะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สามารถอุทิศเวลาได้เพียงพออันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

3.2.3. มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส รวมถึงต้องไม่มีลักษณะอันต้องห้ามตามที่กำหนดโดยประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

3.3. แผนผู้สืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการและกรรมการผู้บริหาร

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต บริษัทมีนโยบายที่จะวางแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็นไว้ สำหรับบุคคลสืบทอดสำหรับตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ กรรมการบริหารของบริษัท ทั้งนี้ การวางแผนรับการสืบทอดงานจะถูกกำกับดูแลโดย คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยการสนับสนุนจากคณะกรรมการบริหาร และฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างราบรื่น และต่อเนื่องโดยจะดำเนินการทบทวนแผนดังกล่าวเป็นประจำทุกปี

3.4. ระดับผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป

เมื่อตำแหน่งระดับผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปว่างลง หรือ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะนำเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้เสนอต่อคณะกรรมการบริหาร และ/หรือ บุคคล ที่ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริหาร ทั้งนี้การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัทฯ ระดับผู้บริหารมีกระบวนการ ดังนี้

3.4.1. วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ในด้านกลยุทธ์บริษัทฯ นโยบาย แผนการลงทุน แผนงานขยายตัว

3.4.2. ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3.4.3. กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจะพัฒนาพนักงานหรือสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมทดแทนพนักงานที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทั้งในกรณีชั่วคราวและถาวร

3.4.4. สร้างแผนสรรหาพนักงาน (Recruitment) และพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน (Employee Training and Development) ให้แก่ผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้สืบทอดตำแหน่ง ก่อนพนักงานจะเกษียณ หรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา

3.4.5. กำหนดคุณสมบัติ (Qualifications) และความสามารถ (Competencies) ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงปรารถนาของพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan)

3.4.6. คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม

3.4.7. ใช้เครื่องมือทดสอบ และประเมินบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงาน

3.4.8. ระบุผู้สืบทอดตำแหน่งจากการประเมิน และวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงาน ของพนักงาน โดยมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมอบและเรียนรู้งาน และกำหนดหาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง

3.4.9. พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ว่าจะสามารถมีพัฒนาการ และสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง กรณีไม่เป็นตามคาดหมายให้ดำเนินการดังนี้

3.4.9.1. ดำเนินการคัดเลือก และวางแผนสืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือ

3.4.9.2. พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองแทน (ถ้ามี) หรือ

3.4.9.3. สรรหา และคัดเลือกจากบุคคลภายนอก

เมื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง มีคุณสมบัติครบตามตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น และมีตำแหน่งงานว่างลง หรือมีตำแหน่งงานใหม่ที่สูงขึ้น ให้นำเสนอการปรับเลื่อนขั้นตำแหน่ง และรักษาการ ตามนโยบายของบริษัท เรื่อง การโปรโมท หรือได้รับการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการบริหาร

นโยบายแผนสืบทอดตำแหน่ง นี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2561 เป็นต้นไป

ทั้งนี้นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่งนี้ ได้ผ่านการพิจารณาและทบทวนแล้ว โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทได้รับการทบทวนและอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 พฤศจิกายน 2569

(นายฉัตรชัย ตวงรัตนพันธ์)
ประธานกรรมการบริษัท
บริษัท ดูโฮม จำกัด (มหาชน)

บริษัท ดูโฮม จำกัด (มหาชน)
Dohome Public Company Limited