

ประกาศที่ 020/2566

นโยบายการบริหารแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการ (CEO) (ฉบับปรับปรุง)

บริษัท อีชิตัน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ได้มีการจัดทำแผนการเตรียมการสืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญอย่างเป็นระบบ เพื่อทดแทนบุคลากรผู้เกษียณอายุ หรือบรรจลงในตำแหน่งงานใหม่ที่เกิดขึ้นจากการขยายกิจการ หรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของบริษัท หรือการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงสุด เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหาร และเพื่อให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ พร้อมทั้งจะดำรงตำแหน่งงานสำคัญดังกล่าว โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2566 ประชุมเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2566 ได้มีมติอนุมัตินโยบายการบริหารแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการ (CEO) ซึ่งเป็นตำแหน่งสำคัญอย่างยิ่งของบริษัท โดยมีบทบาทและหน้าที่หลักในการพัฒนารูปร่าง และขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของบริษัทให้เป็นไปตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนดอย่างมั่นคงและยั่งยืน รวมถึงเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานกับบุคลากรทุกคนในบริษัท ดังนั้นเพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารงานของบริษัทจะสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้โดยกรรมการผู้อำนวยการที่มีศักยภาพและเป็นผู้นำที่มีธรรมาภิบาล จึงกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการ ดังนี้

1. การสรรหาและพิจารณาผู้สมัคร

1.1. วิธีการสรรหา

เพื่อให้บริษัทมีโอกาสได้พิจารณาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและความสามารถจากหลากหลายประสบการณ์ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจึงกำหนดแนวทางการการสรรหาดังนี้

- 1.1.1. การสรรหาจากภายในองค์กร – บริษัทเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในที่มีความรู้ความเข้าใจในธุรกิจ และมีความสนใจตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการ สมัครเข้ารับการพิจารณาเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการ
- 1.1.2. การสรรหาจากภายนอกองค์กร – บริษัทเปิดรับสมัครผู้สนใจตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการจากภายนอก เพื่อเพิ่มทางเลือกและโอกาสในการได้มาซึ่งกรรมการผู้อำนวยการที่มีศักยภาพและวิสัยทัศน์ใหม่ๆ จากภายนอก
- 1.1.3. บริษัทจะดำเนินการสรรหาผ่านระบบหรือช่องทางต่างๆ เช่น HR Line Official / www.ichitangroup.com / บริษัทจัดหาคน (Recruitment Agency) เป็นต้น

1.2. คุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เชิงพฤติกรรม

เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครมีความชัดเจน และสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของประธานกรรมการบริหาร และกรรมการผู้อำนวยการ บริษัทฯ จึงกำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เชิงพฤติกรรมเบื้องต้นของกรรมการผู้อำนวยการ จากมุมมองและความคิดเห็นของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ดังนี้

1.2.1. คุณสมบัติตามตำแหน่ง

- 1.2.1.1. การศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท (หรือเทียบเท่า) ด้านบริหารธุรกิจหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง
- 1.2.1.2. ประสบการณ์ในอุตสาหกรรม FMCG หรือที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า 10 ปี
- 1.2.1.3. ประสบการณ์ในตำแหน่งระดับบริหารระดับสูง ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและขับเคลื่อนกลยุทธ์ ไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 1.2.1.4. สามารถพัฒนาและบริหารจัดการบุคลากรในตำแหน่งระดับบริหาร (ระดับสูง)
- 1.2.1.5. สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว

1.2.2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์เชิงพฤติกรรม

1.2.2.1. มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement Orientation)

1.2.2.2. มุ่งมั่นปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Business Orientation)

1.2.2.3. เชี่ยวชาญแบบมืออาชีพ (Professional Expertise)

1.2.2.4. การเป็นผู้นำทีม (Team Leadership)

1.2.2.5. มีความซื่อตรง (Integrity)

1.3 ทักษะที่จำเป็น

1.3.1 การบริหารจัดการธุรกิจ

1.3.2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์

1.3.3 การวางแผนการตลาด

1.3.4 การพัฒนาองค์กร

1.3.5 การกำกับดูแลกิจการ

1.3.6 การบริหารความเสี่ยง

1.3.7 บัญชี การเงิน

2. การพิจารณาคัดเลือกผู้สมัคร :

เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมถึงคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการได้ตามคุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เชิงพฤติกรรมของกรรมการผู้อำนวยการที่กำหนด คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจึงกำหนดขั้นตอนและวิธีการพิจารณา ดังนี้

- 2.1. ผู้สนใจเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการ ต้องยื่นความประสงค์ขอสมัครเข้ารับการคัดเลือกอย่างเป็นทางการ
- 2.2. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาประวัติและประสบการณ์ของผู้สมัครจากเอกสารการสมัคร
- 2.3. ผู้สมัครเข้ารับการสัมภาษณ์กับตัวแทนจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และ/หรือตัวแทนจากคณะกรรมการบริษัท หรือตัวแทนจากคณะกรรมการบริหาร
- 2.4. มีมติอนุมัติผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการจากที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท โดยผู้ผ่านการคัดเลือกสามารถมีมากกว่า 1 คน
- 2.5. บริษัทดำเนินการแจ้งหรือประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบผลการคัดเลือก

3. การพัฒนาขีดความสามารถ :

เพื่อเพิ่มศักยภาพผู้สืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการให้มีคุณสมบัติสอดคล้องกับที่กำหนด และมีขีดความสามารถในการพัฒนาธุรกิจและขับเคลื่อน นโยบายและยุทธศาสตร์ของบริษัทได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถ ดังนี้

- 3.1. ผู้สืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการต้องได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความพร้อมตามมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณสมบัติและขีดความสามารถตามที่กำหนด รวมถึงสอดคล้องกับระเบียบและข้อบังคับขององค์กรภายนอก

- 3.2. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้ประเมินผลการพัฒนาขีดความสามารถของผู้สืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
- 3.3. ในกรณีที่ผู้สืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการที่ไม่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้กรรมการผู้อำนวยการ จะได้รับการพัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งอื่นในระดับสูงต่อไป

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน :

เพื่อให้มั่นใจว่าผู้สืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการ สามารถบริหารงานตามทิศทาง แผนงาน และเป้าหมายที่บริษัทมอบหมาย คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจึงกำหนดแนวทางการติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 4.1. ผู้สืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบและวิธีการประเมินผลของบริษัท
- 4.2. ผู้สืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการและบุคลากรระดับบริหาร (ระดับสูง) ต้องแลกเปลี่ยนมุมมองการทำงานและความเห็นต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน
- 4.3. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และตัวชี้วัดที่ได้ตกลงร่วมกัน
- 4.4. เมื่อตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการว่างหรือกำลังจะว่าง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาผู้สืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการที่มีผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์ที่กำหนดและมีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการ และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท

5. การเปลี่ยนประธานกรรมการบริหาร :

เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทมีความมั่นคงและต่อเนื่องในช่วงการเปลี่ยนกรรมการผู้อำนวยการ หลังจากบริษัทแต่งตั้งกรรมการผู้อำนวยการคนใหม่ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจึงกำหนดแนวทางการเปลี่ยนผ่านจากกรรมการผู้อำนวยการคนปัจจุบันไปสู่กรรมการผู้อำนวยการคนใหม่ ดังนี้

- 5.1. ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทมีมติอนุมัติการคัดเลือกกรรมการผู้อำนวยการ และดำเนินการแจ้งหรือประกาศให้กับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องรับทราบอย่างเป็นทางการ
- 5.2. กรรมการผู้อำนวยการที่กำลังจะเข้ารับตำแหน่ง จะได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งตามแนวทางที่บริษัทกำหนด รวมถึงเข้ารับการปฐมนิเทศกับคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
- 5.3. กรรมการผู้อำนวยการที่กำลังจะเข้ารับตำแหน่ง ต้องเข้าร่วมประชุมกรรมการผู้อำนวยการที่กำลังจะพ้นตำแหน่ง เพื่อเรียนรู้งานและรับถ่ายโอนบทบาทและความรับผิดชอบ รวมถึงรับทราบความคาดหวังของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการบริหาร บุคลากรระดับบริหาร (ระดับสูง) และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
- 5.4. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน นำเสนอค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของกรรมการผู้อำนวยการคนใหม่ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 5.5. กรรมการผู้อำนวยการคนใหม่ ต้องแสดงวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย กับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
- 5.6. กรณีมอบหมายให้กรรมการผู้อำนวยการที่พ้นตำแหน่งแล้วทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาชั่วคราวให้กับกรรมการผู้อำนวยการคนใหม่ ต้องมีมติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และต้องกำหนดกรอบระยะเวลา เงื่อนไข และบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนของที่ปรึกษาชั่วคราว พร้อมระบุเหตุผลและความจำเป็น

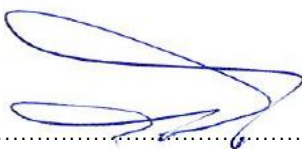
6. การพิจารณาและทบทวนนโยบายการบริหารแผนสืบทอดตำแหน่งประธานกรรมการบริหาร และกรรมการผู้ำนวยการ (CEO)

เพื่อให้นโยบายการบริหารแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้ำนวยการ ตอบสนองต่อทิศทางการดำเนินธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมในการแข่งขัน คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจึงกำหนดให้ดำเนินการ ดังนี้

- 6.1. คณะกรรมการกำหนดให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีบทบาทในการเสนอแนะและให้ความคิดเห็นเพื่อทบทวนนโยบายการบริหารแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้ำนวยการ (CEO)
- 6.2. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนดำเนินการทบทวนนโยบายการบริหารแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้ำนวยการทุกปี และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 21 ธันวาคม 2566



(อิง ภาสกรนที)

รองกรรมการผู้ำนวยการ