นโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

(Succession Planning Policy)

บริษัท เจ้าสัว ฟู้ดส์ อินดัสทรี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

บริษัท เจ้าสัว ฟู้ดส์ อินดัสทรี จำกัด (มหาชน) (**"บริษัทฯ"**) และบริษัทย่อยให้ความสำคัญถึงประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจและการจัดการความเสี่ยงองค์กรด้านงานบริหารบุคคลไว้อย่างชัดเจน โดยบริษัทฯ และบริษัทย่อยได้จัดทำนโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งฉบับนี้ขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อประเมินความพร้อมอยู่เสมอว่าองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถมากน้อยเพียงใด

1.2 เพื่อสามารถวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ล่วงหน้าเชิงรุก โดยวางแผนการสรรหาและพัฒนาจากบุคลากรในองค์กรหรือบุคลากรจากภายนอกที่มีความสามารถและมีศักยภาพ

1.3 เพื่อวางแผนทดแทนและสืบทอดตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญ หากผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ครบวาระการดำรงตำแหน่งหรือตำแหน่งว่างลงด้วยเหตุอื่นใด

1.4 เพื่อลดอัตราการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์

1.5 เพื่อเป็นการจูงใจและธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถ และมีศักยภาพเพื่อวางแผนทดแทนและสืบทอดตำแหน่งงานพร้อมได้รับโอกาสในการพัฒนา และปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

1.6 เพื่อลดความเสี่ยงหรือผลกระทบจากการขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ

2. ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการ

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลงหรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทฯ จะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียงหรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด และต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

เมื่อตำแหน่งกรรมการผู้จัดการว่างลงหรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะเป็นผู้พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการสืบทอดตำแหน่ง โดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารอาจเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว หรือพิจารณาให้ผู้บริหารที่เหมาะสมในระดับใกล้เคียงเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด

ทั้งนี้ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการสืบทอดตำแหน่งต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบเป็นระยะด้วยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3. ระดับผู้บริหารระดับสูง

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่ายว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะมีการนำเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้เสนอต่อคณะสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ทั้งนี้ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัทฯ ระดับผู้บริหารมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 วิเคราะห์สถานการณ์ประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ในด้านกลยุทธ์บริษัทฯ นโยบาย แผนการลงทุน แผนงานการขยายตัว

3.2 ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3.3 กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจะพัฒนาพนักงานหรือสรรหาพนักงาน เพื่อเตรียมทดแทนคนที่ออก

3.4 สร้างแผนสรรหาพนักงาน และพัฒนาฝึกอบรมพนักงานให้แก่ผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้สืบทอดตำแหน่ง ก่อนพนักงานจะเกษียณ หรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา

3.5 กำหนดคุณสมบัติและความสามารถซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงปรารถนาของพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล

3.6 คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม

3.7 ใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากร เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงาน

3.8 ระบุผู้สืบทอดตำแหน่ง จากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงาน ของพนักงาน โดยต้องมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมอบและเรียนรู้งานและกำหนดหาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง

3.9 พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งว่าจะสามารถมีพัฒนาการและสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง หากไม่เป็นตามคาดหมายให้ดำเนินการดังนี้

3.9.1 ดำเนินการคัดเลือกและวางแผนสืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือ

3.9.2 พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองแทน (ถ้ามี) หรือ

3.9.3 สรรหา และคัดเลือกจากบุคคลภายนอก

เมื่อผู้สืบทอดตำแหน่งมีคุณสมบัติครบตามตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น และมีตำแหน่งงานว่างลง หรือมีตำแหน่งงานใหม่ที่สูงขึ้น ให้นำเสนอการปรับเลื่อนขั้นตำแหน่ง