

แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

บริษัทเอสซีจี เคมิคอลส์ จำกัด (มหาชน)

ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 279 (15/2564) เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2564 มีมติอนุมัติแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นครั้งแรก ซึ่งต่อมาได้มีมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 282 (3/2565) เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2565 รับรองให้มีการใช้แผนต่อเนื่องเมื่อมีการแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัดแล้ว

ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเอสซีจี เคมิคอลส์ จำกัด (มหาชน) ("บริษัท") ได้อนุมัติแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของบริษัท โดยบริษัทมีแผนการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สำคัญทุกระดับให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ โดยมีคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารของบริษัท เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณา

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อลดความเสี่ยง หรือผลกระทบจากการขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ
- 1.2 เพื่อสามารถวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ล่วงหน้าแบบเชิงรุก จากบุคลากรในองค์กรที่มีศักยภาพ หรือ บุคลากรจากภายนอก
- 1.3 เพื่อวางแผนทดแทนและสืบทอดตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญ (Critical Position) หากผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือ ตำแหน่งว่างลงด้วยเหตุอื่นใด
- 1.4 เพื่อเป็นการจูงใจและธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถ และมีศักยภาพ ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนา และปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

2. ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารอื่นในตำแหน่งสำคัญ

เมื่อตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือผู้บริหารอื่นในตำแหน่งสำคัญว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียงหรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด และต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป ทั้งนี้ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือผู้บริหารอื่นในตำแหน่งสำคัญจะรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการสืบทอดตำแหน่งต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบเป็นระยะอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3. ระดับผู้บริหาร

เมื่อบุคลากรในตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีการนำเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้เสนอต่อคณะกรรมการ ทั้งนี้ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัทในระดับผู้บริหารมีขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 วิเคราะห์สถานการณ์ทางธุรกิจของบริษัทในด้านกลยุทธ์บริษัท นโยบาย แผนการลงทุน แผนการขยายกิจการ
- 3.2 ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว

- 3.3 กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานและสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมทดแทนเมื่อมีตำแหน่งงานว่างลง
- 3.4 กำหนดคุณสมบัติ (Qualifications) ความสามารถ (Competencies) ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่จำเป็นของพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ
- 3.5 ประเมินผลงานและศักยภาพของพนักงาน โดยใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากร เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกกลุ่มพนักงานผู้มีศักยภาพ (Key Talent Pool)
- 3.6 ระบุพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง จากกลุ่มพนักงานผู้มีศักยภาพ โดยจะต้องแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมเรียนรู้งานและกำหนดหาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง ทั้งนี้ ผู้ที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ควรมีมากกว่า 1 คน ในกรณีที่ เป็นตำแหน่งงานสำคัญ
- 3.7 จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan) ให้แก่พนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยมีการมอบหมายงานที่ท้าทาย รวมทั้งหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และความรอบรู้ในงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ก่อนพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งจะเกษียณ หรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา
- 3.8 พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งว่าจะสามารถมีพัฒนาการและสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง หากไม่เป็นตามคาดหมายให้ดำเนินการดังนี้
 - 1) ดำเนินการคัดเลือกและวางแผนสืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือ
 - 2) พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองแทน (ถ้ามี) หรือ
 - 3) สรรหาและคัดเลือกจากบุคคลภายนอก

เมื่อตำแหน่งงานว่างลงและผู้สืบทอดตำแหน่งผู้มีคุณสมบัติครบได้เข้าปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น ให้นำเสนอการปรับเลื่อนขึ้นตำแหน่งตามความเหมาะสม

4. การเปลี่ยนแปลงนโยบาย

บริษัทจะจัดให้มีการทบทวนนโยบายด้านแผนการสืบทอดตำแหน่งนี้เป็นประจำทุกปี การยกเลิกหรือแก้ไขนโยบายฉบับนี้ จะต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

แผนการสืบทอดตำแหน่งฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 มกราคม 2565

ประกาศ ณ วันที่ 4 เมษายน 2565



(นายชุมพล ณ ลำเลียง)

ประธานกรรมการ

หมายเหตุ:

*ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 280 (1/2565) เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2565 ได้มีมติแก้ไขเพิ่มเติมแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) (ครั้งที่ 1) เพื่อให้สอดคล้องกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 278 (14/2564) เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2564 ที่อนุมัติการปรับผังโครงสร้างองค์กรรวมถึงการเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่ง “กรรมการผู้จัดการใหญ่” เป็น “ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่” ที่มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2565 เป็นต้นมา และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 279 (15/2564) เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2564 ที่มอบหมายให้ฝ่ายจัดการพิจารณาปรับปรุงกฎบัตรและนโยบายต่าง ๆ ที่มีการระบุชื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง รวมถึงการปรับปรุงชื่อและขอบเขตของ “คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน” เป็น “คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน” ให้สอดคล้องกับการปรับผังโครงสร้างองค์กรดังกล่าว