



นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง
(Succession Plan)

บริษัท พรีเม เซอร์วิส โซลูชั่น จำกัด (มหาชน)

1. วัตถุประสงค์

บริษัท ปริโม เซอร์วิส โซลูชั่น จำกัด(มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) มีแผนการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานของบริษัทในทุกระดับให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายด้านแผนการสืบทอดตำแหน่งโดยมีวัตถุประสงค์หลัก ดังต่อไปนี้

1.1 เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพและเป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง (Career Development & Succession Plan) ตามที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้

1.2 เพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญ (Critical Position) ของบริษัทให้สามารถรับช่วงหรือรับผิดชอบงานแทนผู้ที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำผู้บริหารที่มีศักยภาพสูงมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง

1.3 ระบุความต้องการในการทดแทนตำแหน่งเพื่อให้องค์กรนำไปใช้ในการจัดการพัฒนาและเตรียมความพร้อมต่อการดำเนินธุรกิจในอนาคต (ทดแทน หรือรองรับผู้บริหารที่มีการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้าย)

1.4 เพื่อให้การแต่งตั้งผู้บริหารและ/หรือพนักงานของบริษัทมีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น และลดความเสี่ยงในการตัดสินใจ

1.5 เพื่อเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพโดดเด่นในองค์กร

1.6 เพื่อวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) ที่ชัดเจน และเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน

1.7 เพื่อควบคุมและวางแผนอัตรากำลังในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ขอบเขต

ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรที่เป็นกำลังที่เป็นกำลังสำคัญของบริษัท ปริโม เซอร์วิส โซลูชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

3. คำนิยาม

คำนิยามในส่วนนี้เป็นการให้คำจำกัดความสำหรับศัพท์ที่ใช้งานนโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่งฉบับนี้ เพื่อให้ความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน

“แผนสืบทอดตำแหน่ง: Succession Plan”	หมายความว่า	กระบวนการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อให้งานได้ตำแหน่งหลัก (Key Positions) ของหน่วยงานมีความต่อเนื่อง
-------------------------------------	-------------	---

“แผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล: Individual Development Plan”	หมายความว่า	โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ และพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งดังกล่าว แผนการพัฒนาพนักงานแต่ละคนให้มีความรู้ ทักษะและพฤติกรรมตาม สมรรถนะที่กำหนด เพื่อยกระดับ ความสามารถของพนักงานและองค์กร
“พนักงานกลุ่มที่เป็นกำลังสำคัญ”	หมายความว่า	พนักงานที่จะช่วยผลักดันการดำเนินธุรกิจ ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของบริษัท ตั้งเป้าหมายไว้

4. กระบวนการสรรหา

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะพิจารณาสรรหาบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่ง
กรรมการของบริษัทจากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ผู้ดำรงตำแหน่งใกล้เคียงหรือตำแหน่งรองลงมา
- 2) ผู้ที่รับการยอมรับจากองค์กรธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
- 3) ผู้ที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทฯ
- 4) การสรรหาโดยกระบวนการอื่น ๆ ที่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
เห็นสมควรและเหมาะสม

5. คุณลักษณะทั่วไปและความรู้ความสามารถเบื้องต้นของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

การสรรหาบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารที่ว่างลง จะพิจารณาดังนี้

- 1) ความรู้ความสามารถในการดำเนินธุรกิจ หรือความรู้และประสบการณ์ในอุตสาหกรรม
และธุรกิจหลัก
- 2) ความรู้และประสบการณ์เฉพาะทางที่จำเป็นตามความเหมาะสม และพิจารณาจาก
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
- 3) มีความรู้ความสามารถในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 4) ประสบการณ์ด้านการเป็นผู้นำ
- 5) ไม่ขัดแย้งต่อข้อบังคับ ระเบียบ เรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์

6. แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

เมื่อตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะมอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งใกล้เคียงหรือตำแหน่งรองลงมา เป็นผู้รักษาการชั่วคราว จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติ และหลักเกณฑ์ในการสรรหา ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทและพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมในด้านความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสนอชื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้ง นอกจากนี้ บริษัทกำหนดให้มีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) ของพนักงานในทุก ระดับ กล่าวคือ พนักงานในตำแหน่งงานหลัก (Key Position) และ/หรือตำแหน่งงานสำคัญ (Critical Position) โดยผ่าน 6 ขั้นตอนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง (Career Development & Succession Plan) ตามที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ กล่าวคือ

- 4.1 พิจารณาเลือกตำแหน่งและจัดลำดับเพื่อวางแผนจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
- 4.2 กำหนดคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่งงานหลัก (Key Position) และ/หรือตำแหน่งงานสำคัญ (Critical Position)
- 4.3 คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เป็นผู้ที่สมควรเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Candidate Successor)
- 4.4 ประเมินผู้ที่เหมาะสมเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Candidate Successor)
- 4.5 สรุปรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Approved List)
- 4.6 ออกแบบและ/หรือจัดทำแผนพัฒนาเพื่อเตรียมก้าวเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญในอนาคต (Succession Development Plan (IDP) Grooming and Successor Development)

หมายเหตุ พิจารณานุมัติการทบทวนโดยมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 8/2566
เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2566



(นายมาโรจน์ วรานันท์)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท ปริโม เซอร์วิสโซลูชั่น จำกัด (มหาชน)