



บริษัท สเปเชียลตี้ เนเชอรัล โพรดัคส์ จำกัด (มหาชน)

Specialty Natural Products Public Co., Ltd.

นโยบายการหาผู้บริหารมาสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan)

ผู้จัดทำ	ผู้ทบทวน	ผู้อนุมัติ
Achitdej A.	<i>Theera Kis</i>	
นายอชิตเดช อาชาไพโรจน์	ดร. วีรญา กฤษณาพงษ์	นายสุรพิทย์ กิรติบุตร
เลขานุการบริษัท	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	ประธานกรรมการ
วันที่จัดทำ 9 สิงหาคม 2566	วันที่ทบทวน 9 สิงหาคม 2566	วันที่อนุมัติ 9 สิงหาคม 2566

บริษัท สเปเชียลตี้ เนเชอรัล โปรดักส์ จำกัด (มหาชน)	หมายเลขเอกสาร : QM-SN-11	
Specialty Natural Products Public Co., Ltd.	วันที่มีผลบังคับใช้ : 9 สิงหาคม 2566	
นโยบายการหาผู้บริหารมาสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan)	หน้าที่ 3 จาก 5 หน้า	แก้ไขครั้งที่ : 01

นโยบายการหาผู้บริหารมาสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan)

การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) คือ การจัดเตรียมคนเพื่อทดแทนหรือรองรับตำแหน่งงานใดงานหนึ่งไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อรองรับการเติบโตขององค์กร โดยจัดทำเฉพาะตำแหน่งงานที่สำคัญ เช่น ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น และมีการกำหนดระบบการพัฒนาบุคคลที่จะเป็นผู้สืบทอด (Successor) อย่างเป็นระบบในระยะยาว

1. หลักการ

คณะกรรมการบริษัท ได้มีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และความต่อเนื่องในการบริหารงานที่เหมาะสม ตั้งแต่ตำแหน่งระดับประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายขึ้นไป ซึ่งมีกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน โปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ จริยธรรมและความเป็นผู้นำ เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถรองรับ และสอดคล้องกับการขยายธุรกิจ รวมทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพและศักยภาพของผู้บริหาร ส่งเสริมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้เหมาะสม รวมทั้งติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานของบริษัทจะสามารถดำเนินต่อไปได้

2. แผนการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัทมีแผนการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญทุกระดับให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ โดยคณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้พิจารณา กำหนดแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) และผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่าย ในกรณีที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) หรือผู้บริหารระดับสูง เกษียณอายุ ลาออก หรือ ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อทราบอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง รวมถึงกำกับดูแลให้กิจการมีการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีจำนวน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และแรงจูงใจที่เหมาะสม ดังนี้

2.1 ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)

เมื่อตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลงหรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีระบบการให้ผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งในระดับใกล้เคียง หรือดำรงตำแหน่งระดับรองลงมาเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่บริษัทกำหนด และต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยคณะกรรมการบริษัท จะเป็นผู้พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

คุณสมบัติเบื้องต้นของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร มีดังนี้

1. การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทสาขาเภสัชศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาศาสตร์หรือสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. มีประสบการณ์ในการบริหารงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงไม่น้อยกว่า 10 ปี
3. มีความเป็นผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

บริษัท สเปเชียลตี้ เนเชอรัล โปรดักส์ จำกัด (มหาชน)	หมายเลขเอกสาร : QM-SN-11	
Specialty Natural Products Public Co., Ltd.	วันที่มีผลบังคับใช้ : 9 สิงหาคม 2566	
นโยบายการหาผู้บริหารมาสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan)	หน้าที่ 4 จาก 5 หน้า	แก้ไขครั้งที่ : 01

4. มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ และการจัดการองค์กร
5. มีการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาที่สุขุม รอบคอบ คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร

2.2 ระดับประธานเจ้าหน้าที่ฝ่าย

เมื่อตำแหน่งระดับผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่ฝ่าย (ระดับ C Level แต่ไม่รวมประธานเจ้าหน้าที่บริหาร) หรือผู้ อยู่ในตำแหน่งดังกล่าวไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้หรือตำแหน่งว่างลง บริษัทจะมีระบบการให้ผู้บริหารที่ดำรง ตำแหน่งในระดับใกล้เคียง หรือดำรงตำแหน่งระดับรองลงมาเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือก บุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด โดยคณะกรรมการบริหารเป็นผู้สรรหาเพื่อนำเสนอผู้ที่มีความเหมาะสม ให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง

ทั้งนี้ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัทระดับผู้บริหารมีกระบวนการ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัทในด้านกลยุทธ์ของบริษัท นโยบาย แผนการลงทุน แผนงานการขยายตัว
2. ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานของบริษัททั้งในระยะ สั้นและระยะยาว
3. กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจะพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. สร้างแผนสรรหานักงาน (Recruitment) และพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน (Employee Training and Development) ไว้ได้ล่วงหน้า ก่อนพนักงานจะเกษียณหรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา
5. กำหนดความสามารถ (Competencies) ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงปรารถนา ของพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan)
6. คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม
7. ใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงาน
8. ระบุผู้สืบทอดตำแหน่ง จากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงาน ของพนักงาน ต้องมีการแจ้งให้ พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมือและเรียนรู้งาน และกำหนดหาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง
9. พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ว่าจะสามารถมีพัฒนาการและสร้าง ผลงานตามที่คาดหวังได้จริง กรณีไม่เป็นตามคาดหมายให้ดำเนินการดังนี้
 1. ดำเนินการคัดเลือกและวางแผนการสืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือ
 2. พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองแทน (ถ้ามี) หรือ
 3. สรรหา และคัดเลือกจากบุคคลภายนอก

บริษัท สเปเชียลตี้ เนเชอรัล โปรดักส์ จำกัด (มหาชน)	หมายเลขเอกสาร : QM-SN-11	
Specialty Natural Products Public Co., Ltd.	วันที่มีผลบังคับใช้ : 9 สิงหาคม 2566	
นโยบายการหาผู้บริหารมาสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan)	หน้าที่ 5 จาก 5 หน้า	แก้ไขครั้งที่ : 01

3. ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

1. จัดทำนโยบาย แผนธุรกิจ และกลยุทธ์ทางธุรกิจ และงบประมาณประจำปีของบริษัทฯ และบริษัทย่อย เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป
2. บริหารกิจการ กำกับดูแลและควบคุมการดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ นโยบาย วิสัยทัศน์ ทิศทางในการดำเนินธุรกิจ แผนธุรกิจและงบประมาณประจำปี ภายใต้กรอบที่อนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท และ/หรือตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริหาร และ/หรือคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อกำหนด และข้อบังคับของบริษัทฯ และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลที่ดี และมีหน้าที่รายงานผลการดำเนินงานการบริหารจัดการ รวมถึงความคืบหน้าในการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัท
3. แสวงหาโอกาสทางธุรกิจและการลงทุนใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทและสามารถสร้างผลตอบแทนที่ดีให้กับผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหาร หรือคณะกรรมการบริษัท (แล้วแต่กรณี)
4. พิจารณาอนุมัติการดำเนินงานที่เป็นธุรกรรมปกติธุรกิจของบริษัทฯ ตามงบลงทุนหรืองบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท โดยวงเงินสำหรับแต่ละรายการเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในตารางอำนาจอนุมัติที่ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท และไม่เกินงบประมาณประจำปีที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท รวมถึงการเข้าทำสัญญาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องับเรื่องดังกล่าว
5. มีอำนาจพิจารณาอนุมัติการใช้จ่ายในการดำเนินการตามธุรกิจปกติของบริษัทฯ ตามงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท และเป็นไปตามอำนาจอนุมัติที่ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท แล้ว
6. มีอำนาจออกคำสั่ง ระเบียบ ประกาศ และบันทึกต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นไปตามนโยบายและเพื่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ รวมถึงเพื่อรักษาระเบียบวินัยภายในองค์กร
7. มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานชุดต่างๆ เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพการจัดการที่ดี และโปร่งใส และมีอำนาจในการมอบอำนาจให้บุคคลอื่นใดหนึ่งคนหรือหลายคนปฏิบัติกรอย่างหนึ่งอย่างใด โดยอยู่ภายใต้การควบคุมของประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรืออาจมอบอำนาจให้บุคคลดังกล่าวมีอำนาจตามที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเห็นสมควร และภายในระยะเวลาที่เห็นสมควร ซึ่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารอาจยกเลิก เพิกถอน เปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจ หรือการมอบอำนาจนั้นๆ ได้ตามที่เห็นสมควร
8. มีอำนาจแต่งตั้งที่ปรึกษาด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ ภายในวงเงินตามตารางอำนาจอนุมัติ ที่ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท และ/หรือตามที่คณะกรรมการบริหาร และ/หรือคณะกรรมการบริษัทกำหนด
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริหาร หรือคณะกรรมการบริษัท

ทั้งนี้ ในการดำเนินการเรื่องใดที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือผู้รับมอบอำนาจจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง (ตามนิยามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และ/หรือตลาด

บริษัท สเปเชียลตี้ เนเชอรัล โปรดักส์ จำกัด (มหาชน)	หมายเลขเอกสาร : QM-SN-11	
Specialty Natural Products Public Co., Ltd.	วันที่มีผลบังคับใช้ : 9 สิงหาคม 2566	
นโยบายการหาผู้บริหารมาสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan)	หน้าที่ 6 จาก 5 หน้า	แก้ไขครั้งที่ : 01

หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ/หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด) มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ หรือบริษัทย่อยของบริษัท และ/หรือบริษัทที่เกี่ยวข้อง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารไม่มีอำนาจอนุมัติการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว โดยเรื่องดังกล่าวจะต้องเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการและ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) เพื่ออนุมัติต่อไป ยกเว้นเป็นการอนุมัติรายการที่เป็นไปตามธุรกิจปกติและเงื่อนไขการค้าปกติซึ่งเป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และ/หรือ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ/หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด

นโยบายการหาผู้บริหารมาสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan) ฉบับนี้ได้รับอนุมัติโดยมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2566 และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 สิงหาคม 2566 เป็นต้นไป

.....

(นายสุรพิทย์ กิรติบุตร)

ประธานกรรมการ

บริษัท สเปเชียลตี้ เนเชอรัล โปรดักส์ จำกัด (มหาชน)