

TANACHIRA

นโยบายการสืบทอดตำแหน่งงาน

(Succession Policy)

บริษัท ธนจิรา รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ("บริษัทฯ") กำหนดให้มีการจัดทำนโยบายการสืบทอดตำแหน่งเพื่อเตรียมความพร้อมในการสร้างบุคลากรเข้าทดแทนพนักงานในตำแหน่งผู้บริหารของบริษัทฯ ตามนิยามในประกาศของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ("ผู้บริหารระดับสูง") ในกรณีที่ตำแหน่งว่างลงด้วยเหตุใดก็ตาม ตลอดจนเพื่อลดความเสี่ยงหรือผลกระทบจากการขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ โดยกำหนดขั้นตอนหลักในการสืบทอดตำแหน่งงาน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดหรือเสนอชื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง

บริษัทฯ จะจัดให้ผู้บริหารระดับสูงทุกตำแหน่ง หรือเฉพาะตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งตามที่เห็นสมควร มีผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยในการกำหนดหรือเสนอชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง บริษัทฯ จะพิจารณาจากพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อยเป็นลำดับแรก โดยฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ของบริษัทฯ จะจัดตั้งคณะกรรมการคัดเลือก อันประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ จำนวน 2 คน และผู้บังคับบัญชาสูงสุดจากฝ่ายอื่น จำนวน 1 คน รวมเป็น 3 คน ("คณะกรรมการคัดเลือก") ร่วมกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) โดยจะดำเนินการประเมิน 2 ส่วนที่สำคัญ คือ

- (1) ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance) และ
- (2) ประเมินศักยภาพ (Potential) โดยพิจารณาจากศักยภาพความเป็นผู้นำ (Leadership Competency) และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (Core Value) ที่กำหนดโดยคณะกรรมการบริษัท¹

ผู้ผ่านการประเมินเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งจะถือเป็นพนักงานผู้มีศักยภาพสูง (High Potential Talent) และจะได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมเพื่อเตรียมเป็นผู้นำขององค์กรในอนาคตต่อไป โดยผู้บริหารสูงสุดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์จะดำเนินการดังนี้

- (1) กรณีผู้ผ่านการประเมินเพื่อพิจารณาผู้สืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ผู้บริหารสูงสุดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์จะนำเสนอรายชื่อดังกล่าวต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อพิจารณานุมัติการกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่ง ทั้งนี้ หากตำแหน่งดังกล่าวว่างลงในอนาคต คณะกรรมการ

¹ ค่านิยมหลักขององค์กรที่คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดไว้ในการประชุมครั้งที่ 7/2563 วันที่ 13 พฤศจิกายน 2563 มีดังนี้

inclusivity มีใจเปิดกว้าง - ชนอาสาทำงานเป็นทีม

agility คล่องตัวและรอบรู้

humility อ่อนน้อม ถ่อมตน ใจที่ซื่อสัตย์ สุจริตและจริงใจ

grit มุ่งมั่น ตั้งใจ เพียรพยายาม เพื่อไปถึงเป้าหมาย

ethics เติบโตอย่างมีจริยธรรมประจำใจ

TANACHIRA

สรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะนำเสนอรายชื่อบุคคลดังกล่าวให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ต่อไป

- (2) กรณีผู้ผ่านการประเมินเพื่อพิจารณาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงอื่นๆ ผู้บริหารสูงสุดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์จะนำเสนอรายชื่อดังกล่าว ต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) เพื่อพิจารณาอนุมัติการกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงอื่นๆ ทั้งนี้ หากตำแหน่งดังกล่าวว่างลงในอนาคต ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) สามารถดำเนินการแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวได้เอง

ทั้งนี้ หากไม่สามารถหาผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีความเหมาะสมได้จากภายในบริษัท หรือบริษัทย่อย บริษัทฯ อาจพิจารณาทำการสรรหาจากบุคคลผู้มีความเหมาะสมจากภายนอกได้

2. การสรุปและทบทวนรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Slate)

บริษัทฯ อาจกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีคุณสมบัติใกล้เคียง หรือตรงกับคุณสมบัติที่กำหนดโดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ซึ่งพร้อมทำงานในตำแหน่งนั้นได้ทันที หรือ มีความพร้อมในอีก 1-2 ปี หรือ มีความพร้อมในมากกว่า 2 ปีขึ้นไป

2.1. กรณีการทบทวนรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง

- (1) ในกรณีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO): คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะพิจารณาทบทวนรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) (ถ้ามี) ที่คณะกรรมการคัดเลือกร่วมกันจัดทำกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) โดยจะพิจารณาทบทวนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- (2) สำหรับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงอื่นๆ: ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) จะพิจารณาทบทวนรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงตำแหน่งอื่น (ถ้ามี) ที่จัดทำร่วมกับคณะกรรมการคัดเลือก โดยจะพิจารณาทบทวนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3. การจัดทำแผนพัฒนา (Development Plan)

เมื่อสามารถระบุผู้ที่ผ่านการประเมินเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งได้แล้ว ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ร่วมกับผู้บริหารสูงสุดฝ่ายบริหารทุนมนุษย์จะกำหนดให้มีแผนการพัฒนาในสายอาชีพ (Career Development Plan) และการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ การโยกย้ายงานหน้าที่และความรับผิดชอบ และการมอบงานพิเศษ (Special Project Assignment) ตามความเหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งนี้มีความพร้อมที่จะทดแทนทำงานในตำแหน่งที่กำหนดไว้ได้

TANACHIRA

4. การแต่งตั้งผู้รักษาการและการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง

หากบริษัทฯ ยังไม่สามารถดำเนินการกำหนดตัวผู้สืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูงได้ หรือยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการ และเกิดกรณีที่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ บริษัทฯ จะดำเนินการดังนี้ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

4.1. การแต่งตั้งผู้รักษาการ

- (1) ในกรณีที่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่ว่างลง หรือ ผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เป็นตำแหน่งของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) คณะกรรมการบริษัทจะมอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งใกล้เคียงหรือตำแหน่งรองลงมาเป็นผู้รักษาการชั่วคราว จนกว่าการสรรหาบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) จะเสร็จสิ้น
- (2) ในกรณีที่เป็นการเป็นตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงอื่นที่ไม่ใช่ตำแหน่งของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) จะมอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งใกล้เคียงหรือตำแหน่งรองลงมาเป็นผู้รักษาการชั่วคราว จนกว่าการสรรหาบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงดังกล่าวจะเสร็จสิ้น หรือจะประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) อาจดำรงตำแหน่งรักษาการด้วยตนเองแทน

4.2. กรณีการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงระหว่างที่มีการแต่งตั้งผู้รักษาการ

- (1) กรณีผู้บริหารระดับสูง ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ของบริษัทฯ จะจัดตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารายชื่อผู้สมัครร่วมกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ก่อนนำเสนอให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง

ในกรณีที่ไม่มีบุคคลภายในบริษัทฯ และบริษัทฯ ย่อยที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้เปิดรับสมัครจากบุคคลภายนอก โดยให้ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและเสนอรายชื่อผู้สมัครจากบุคคลภายนอก อย่างน้อย 2 ท่าน ส่งให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกร่วมกับตัวแทนจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และแต่งตั้งต่อไป ตามที่เห็นสมควร
- (2) การสรรหาและแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)

ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์ของบริษัทฯ จะจัดตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารายชื่อผู้สมัคร และนำเสนอรายชื่อต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสม โดยหากเห็นว่าสมควร คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพิจารณาเสนอชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อให้พิจารณาแต่งตั้งเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ต่อไป

TANACHIRA

ในกรณีที่ไม่มีบุคคลากรภายในบริษัทฯ และบริษัทฯ ย่อมมีคุณสมบัติตรงตามที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตำแหน่งที่กำหนด ให้เปิดรับสมัครจากบุคคลภายนอก โดยให้ฝ่ายบริหารทุนมนุษย์เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและเสนอรายชื่อผู้สมัครจากบุคคลภายนอกอย่างน้อย 2 ท่าน และนำเสนอรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตำแหน่งพิจารณา โดยหากเห็นว่าสมควร คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตำแหน่งจะพิจารณาเสนอชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้พิจารณาแต่งตั้งเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ต่อไป

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตำแหน่งจะพิจารณาทบทวนนโยบายการสืบทอดตำแหน่งนี้ทุกปี และอาจเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมนโยบายนี้ได้ตามที่เห็นสมควร

นโยบายการสืบทอดตำแหน่งงานนี้ คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาและอนุมัติในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 8/2563 เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2563 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 ธันวาคม 2563 เป็นต้นไป ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาและอนุมัติการแก้ไขเพิ่มเติมนโยบายฉบับนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับการแปรสภาพจากบริษัทจำกัดเป็นบริษัทมหาชนจำกัด ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 3/2566 เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2566 โดยให้นโยบายฉบับแก้ไขเพิ่มเติมมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 เมษายน 2566 เป็นต้นไป



(นาย กิตติพล ปราโมช ณ อยุธยา)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท ธนจิรา รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)