

## แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

### บริษัทควอลิตี้คอนสตรัคชันโปรดักส์ จำกัด (มหาชน)

ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทควอลิตี้คอนสตรัคชันโปรดักส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ได้อนุมัติแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของบริษัท โดยบริษัทมีแผนการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สำคัญให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ โดยมีคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการและฝ่ายจัดการระดับสูงของบริษัท เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณา

#### 1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อลดความเสี่ยง หรือผลกระทบจากการขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ
- 1.2 เพื่อสามารถวางแผนการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรได้ล่วงหน้าแบบเชิงรุก จากบุคลากรในองค์กรที่มีศักยภาพ หรือบุคลากรจากภายนอก และพัฒนาบุคลากรนั้นเพื่อเตรียมความพร้อมในการขึ้นตำแหน่งในอนาคต
- 1.3 เพื่อวางแผนทดแทนและสืบทอดตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญ (Critical Position) หากผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือตำแหน่งว่างลงด้วยเหตุอื่นใด
- 1.4 เพื่อส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นการจูงใจและรักษารักษาพนักงานที่มีความสามารถและมีศักยภาพ ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนา และปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

#### 2. ระเบียบกรรมการผู้จัดการ และฝ่ายจัดการระดับสูง

เมื่อตำแหน่งกรรมการผู้จัดการหรือฝ่ายจัดการระดับสูงว่างลงหรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง จนกว่าจะมีการสรรหา และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติระดับสูงตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด และต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดย คณะกรรมการสรรหา ค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล (NRC) จะพิจารณาเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป ทั้งนี้ กรรมการผู้จัดการหรือฝ่ายจัดการระดับสูง จะรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการสืบทอดตำแหน่งต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

#### 3. ขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง

- 3.1 วิเคราะห์สถานการณ์ทางธุรกิจของบริษัทในด้านกลยุทธ์บริษัทนโยบายแผนการลงทุน แผนการขยายกิจการ
- 3.2 ประเมินความพร้อมของกำลังพลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- 3.3 กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังพลโดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานและสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมทดแทนเมื่อมีตำแหน่งงานว่างลง
- 3.4 กำหนดคุณสมบัติ (Qualifications) ความสามารถ (Competencies) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่จำเป็นของพนักงานในตำแหน่งนั้นๆ

- 3.5 ประเมินผลงานและศักยภาพของพนักงาน โดยใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากร เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกกลุ่มพนักงานผู้มีศักยภาพ (Key Talent Pool)
- 3.6 ระบุพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง จากกลุ่มพนักงานผู้มีศักยภาพ โดยจะต้องแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าเพื่อเตรียมเรียนรู้งานและกำหนดหาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง ทั้งนี้ผู้ที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ควรมีมากกว่า 1 คน ในกรณีที่เป็นตำแหน่งงานสำคัญ
- 3.7 ผู้บังคับบัญชาประเมินผลงานและศักยภาพของพนักงานผู้ที่จะขึ้นมาสืบทอดตำแหน่งว่ายังขาดความสามารถ (Competencies) ในเรื่องใด
- 3.8 จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan) ให้แก่พนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยมีการมอบหมายงานที่ท้าทาย รวมทั้งหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และความรอบรู้ในงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ก่อนพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งจะเกษียณ หรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา
- 3.9 พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งว่าจะสามารถมีพัฒนาการและสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง หากไม่เป็นไปตามคาดหมาย ให้ดำเนินการดังนี้
  - 1) ดำเนินการคัดเลือกและวางแผนสืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือ
  - 2) พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองแทน (ถ้ามี) หรือ
  - 3) สรรหาและคัดเลือกจากบุคคลภายนอก

เมื่อตำแหน่งงานว่างลงและผู้สืบทอดตำแหน่งผู้มีคุณสมบัติครบได้เข้าปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น ให้นำเสนอการปรับเปลี่ยนขึ้นตำแหน่งตามความเหมาะสม

#### 4. แนวทางการพิจารณาแผนการสืบทอดตำแหน่ง

- 4.1 หลังจากการประชุมคณะกรรมการบริษัทในเรื่องการประเมินผลงานและศักยภาพของพนักงาน เพื่อนำผลการประเมินผลงานและศักยภาพของพนักงาน มาประกอบการพิจารณาผู้สืบทอดตำแหน่ง คณะกรรมการบริษัทจะพิจารณาและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการสืบทอดตำแหน่งปีละ 1 ครั้ง
- 4.2 การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งในแต่ละตำแหน่งให้มีผู้สืบทอดตำแหน่งได้ไม่เกิน 3 คน กรณีที่ไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในปัจจุบันให้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องพิจารณาหาผู้เหมาะสมในโอกาสต่อไป
- 4.3 ตำแหน่งของพนักงานผู้สืบทอดตำแหน่ง ต้องเป็นระดับเดียวกันหรือระดับรองลงมาจากระดับของผู้ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน โดยระดับรองลงมาไม่ควรเกิน 1 ระดับ
- 4.4 การพิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งสามารถพิจารณาข้ามหน่วยงานได้
- 4.5 เมื่อบุคลากรในตำแหน่งว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ หน่วยงานอื่นสามารถเสนอรายชื่อเพิ่มเติม นอกเหนือจากผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีอยู่ได้เพื่อประโยชน์ในการเปรียบเทียบ ผู้สืบทอดตำแหน่ง
- 4.6 พนักงานหนึ่งคน อาจเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ได้มากกว่า 1 ตำแหน่ง
- 4.7 การกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งไม่ถือเป็นข้อผูกพันใดๆ กับพนักงาน ทั้งนี้ ตัวบุคคลที่เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร
- 4.8 ข้อมูลข้างต้นเป็นเรื่องลับเฉพาะสำหรับฝ่ายจัดการเท่านั้น

5. การเปลี่ยนแปลงแผนการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัทจะจัดให้มีการทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งเป็นประจำทุกปี การยกเลิกหรือแก้ไขแผนการสืบทอดตำแหน่งฉบับนี้ จะต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

แผนการสืบทอดตำแหน่งฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 8 พฤศจิกายน 2566

ประกาศ ณ วันที่ 8 พฤศจิกายน 2566



(นายนิติ ภัทรโชค)

ประธานกรรมการ