# นโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

## สารบัญ


| เรื่อง | หน้า |
|---|---|
| บทนำ | 3 |
| วัตถุประสงค์ | 3 |
| ขอบเขต | 3 |
| นโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง | 3-4 |
| ประวัติการแก้ไข | 5 |

**บทนำ**

บุคลากรของบริษัท เจ เอ็ม ที เน็ทเวอร์คเซอร์วิสเซ็ส จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในงานที่สะสมมายาวนานมีส่วนร่วมให้บริษัทบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย บริษัทเล็งเห็นว่าความรู้และประสบการณ์ในงานที่สะสมกับบุคลากรสามารถถ่ายสืบทอดแก่บุคลากรรุ่นต่อรุ่น บริษัทจึงกำหนดนโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัทไว้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ

**วัตถุประสงค์**

1. เพื่อกำหนดนโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง สำหรับบริษัทและบริษัทย่อย ถือปฏิบัติให้เป็นไปในแนวเดียวกัน
2. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารนโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรให้บุคลากรของบริษัทและบริษัทย่อย เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

**ขอบเขต**

มีผลบังคับใช้กับบริษัทและบริษัทย่อยครอบคลุมนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติ

**นโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง**

บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อทดแทนสืบทอดในองค์ความรู้ ประสบการณ์และวัฒนธรรมของบริษัทให้ธุรกิจสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดให้มีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) งานที่สำคัญไว้โดยผู้บริหารและพนักงานทุกคนมีหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์และวัฒนธรรมองค์กรให้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและสร้างบุคคลอื่นให้มีองค์ความรู้ ประสบการณ์และวัฒนธรรมองค์กรเช่นเดียวกับตนเองด้วย เพื่อสืบทอดตำแหน่ง (Successor) ดังนี้

(1) คณะกรรมการบริษัทจะกำกับดูแลให้มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูงสำคัญในสายงานหลักของบริษัท ดังนี้

1.1. ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)

1.2. รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (DCEO)

1.3. ผู้อำนวยการสายงานบัญชีและการเงิน (CFO)

1.4. ผู้อำนวยการสายงานบริหารเทคโนโลยีสาระสนเทศ (CIO)

1.5. ผู้อำนวยการสายงานนักลงทุนสัมพันธ์ (CIR)

โดยพิจารณาคัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงานศักยภาพและคุณสมบัติจากบุคลากรของบริษัทหรือสรรหาจากภายนอก

(2) จัดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อเตรียมเสนอแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป โดยมีกำหนดเกณฑ์ในด้าน Competency และ KPI เป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมในการสืบทอดตำแหน่ง

(3) จัดให้มีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) โดยพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นตามตำแหน่งงานและเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่จำเป็นเพิ่มเติม เช่น ทักษะการเป็นผู้นำหรือการสื่อสารเพื่อเตรียมความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่งงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันทีเมื่อตำแหน่งว่างลง

(4) ดูแลพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและให้ผลประโยชน์ตอบแทนสำหรับผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อสร้างแรงจูงใจตามความเหมาะสม

นโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของบริษัท เจ เอ็ม ที เน็ทเวอร์คเซอร์วิสเซ็ส จำกัด (มหาชน) เพื่อมุ่งมั่นพัฒนาระบบการกำกับดูแลกิจการให้สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการแนวปฏิบัติที่ดี รวมทั้งกฎระเบียบข้อกำหนดของทางการและหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแล

คณะกรรมการบริษัทได้อนุมัตินโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้ผู้บริหาร พนักงานและผู้เกี่ยวข้องของบริษัทและบริษัทย่อยใช้เป็นหลักและแนวทางในการปฏิบัติ

เพื่อให้นโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งเป็นปัจจุบัน เหมาะสมกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง จึงกำหนดให้มีการทบทวนนโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งเป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง การเปลี่ยนแปลงแก้ไขใดๆต้องได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัทเท่านั้น

ประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 08 ธันวาคม 2566 เป็นต้นไป



.....

ผู้อนุมัตินโยบายการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

นายอดิศักดิ์ สุขุมวิทยา

ประธานกรรมการบริษัท

## ประวัติการแก้ไข

| แก้ไขครั้งที่ | ฝ่ายดำเนินการ | วันที่ทบทวน | วันที่บังคับใช้ | รายละเอียดการแก้ไข |
|---|---|---|---|---|
| REV00 | นักลงทุนสัมพันธ์ | ณ การประชุม BOD ครั้งที่ 9/2566 วันที่ 07 ธันวาคม 2566 | 08 ธันวาคม 2566 | ปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับปัจจุบัน |
| REV00 | นักลงทุนสัมพันธ์ | ณ การประชุม BOD ครั้งที่ 5/2567 วันที่ 08 พฤศจิกายน 2567 | 08 ธันวาคม 2566 | ทบทวนนโยบายประจำปี 2567 ไม่มีการแก้ไขเนื้อหา ให้บังคับใช้ฉบับเดิมไปจนกว่าจะมีการปรับปรุงนโยบาย |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |