

นโยบายการสรรหาผู้บริหารมาสีบทอดตำแหน่งที่สำคัญ

บริษัท มาร์เก็ต คอนเน็กซ์ เอเซีย จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนการดำเนินกิจการอย่างต่อเนื่อง อันจะนำมาซึ่งการเติบโตและก้าวหน้าขององค์กรอย่างยั่งยืน ดังนั้นบริษัทจึงได้จัดทำนโยบายการสรรหาผู้บริหารมาสีบทอดตำแหน่งที่สำคัญขึ้น โดยได้กำหนดขั้นตอนและกระบวนการสีบทอดตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ ประธานคณะกรรมการบริหาร และตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงอื่นๆ เพื่อให้มั่นใจว่ามีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการสีบทอดตำแหน่งที่สำคัญของบริษัทต่อไปในอนาคต

บริษัทมีหลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญของบริษัท ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ ทักษะ ประสพการณ์ และความสามารถเป็นมืออาชีพ ผ่านคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และ/หรือ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งในการสรรหา/คัดเลือก และวางแผนสีบทอดตำแหน่งงานตามระดับดังนี้

1. ระดับกรรมการผู้จัดการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธานกรรมการบริหาร

พิจารณาสรรหา/คัดเลือก และวางแผนสีบทอดตำแหน่งงาน โดยมีคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นผู้จัดทำแผนสีบทอดตำแหน่งในระดับกรรมการผู้จัดการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธานกรรมการบริหาร เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณา สำหรับการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธานกรรมการบริหาร คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ได้จัดให้มีการติดตามความคืบหน้าแผนสีบทอดตำแหน่งเมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับกรรมการผู้จัดการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประธานกรรมการบริหาร ว่างลงหรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด และต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ และเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร

สำหรับการสรรหาผู้บริหารระดับกรรมการผู้จัดการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธานกรรมการบริหาร คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะเป็นผู้พิจารณาเบื้องต้นในการกลั่นกรองสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสพการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัท และเข้าใจในธุรกิจของบริษัทเป็นอย่างดี สามารถบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่คณะกรรมการบริษัทกำหนดไว้ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง ทั้งนี้ เพื่อรักษาความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน องค์กร ตลอดจนพนักงาน ว่าในการดำเนินงานของบริษัทจะได้รับการสานต่ออย่างทันท่วงที

2. ระดับผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับประธานเจ้าหน้าที่ฝ่าย

เมื่อตำแหน่งระดับผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะนำเสนอผู้สีบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้เสนอต่อคณะกรรมการบริหาร และ/หรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งในการสรรหา/คัดเลือก ทั้งนี้การวางแผนการสีบทอดตำแหน่งของบริษัทระดับผู้บริหารมีกระบวนการดังนี้

2.1 วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัทในด้านกลยุทธ์ นโยบาย แผนการลงทุน และแผนงานการขยายตัว

- 2.2 ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- 2.3 กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคนโดยจะพัฒนาพนักงานหรือสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมทดแทนคนที่ออก
- 2.4 สร้างแผนสรรหาพนักงาน (Recruitment) และพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน (Employee Training and Development) ไว้ล่วงหน้าก่อนพนักงานจะเกษียณหรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา
- 2.5 กำหนดคุณสมบัติ (Qualifications) และความสามารถ (Competencies) ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงปรารถนาของพนักงานในตำแหน่งนั้นๆ และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan)
- 2.6 คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม
- 2.7 ใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงาน
- 2.8 ระบุผู้สืบทอดตำแหน่งจากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพผลงาน โดยมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมือและเรียนรู้งานและกำหนดหาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง
- 2.9 พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งว่าจะสามารถมีพัฒนาการและสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง กรณีไม่เป็นไปตามคาดหมาย ให้ดำเนินการดังนี้
 - 2.9.1 ดำเนินการคัดเลือกและวางแผนการสืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือ
 - 2.9.2 พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองแทน(ถ้ามี) หรือ
 - 2.9.3 สรรหาและคัดเลือกจากบุคคลภายนอก

เมื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง มีคุณสมบัติครบตามตำแหน่งที่มีหน้าที่ที่รับผิดชอบสูงขึ้น และมีตำแหน่งงานว่างลง หรือมีตำแหน่งงานใหม่ที่สูงขึ้น ให้นำเสนอการปรับเลื่อนตำแหน่งและรักษาการ (Promotion & Acting) ตามนโยบายของบริษัทเรื่องโครงสร้างตำแหน่งงาน โดยหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งจะได้รับการพิจารณาอนุมัติจากกรรมการผู้จัดการ และประธานกรรมการบริหาร

อนุมัติโดย

มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2566 และมีผลบังคับใช้ในวันเดียวกัน

บริษัท มาร์เก็ต คอนเน็คชั่นส์ เอเชีย จำกัด (มหาชน)



(ดร.กนกพร สัยยะสิทธิพานิชย์)

ประธานกรรมการบริษัท