

นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การสรรหากรรมการบริษัทและ
ผู้บริหารระดับสูง และแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน

บริษัท ไบโอซายน์ แอนิมัล เฮลท์ จำกัด (มหาชน)

นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การสรรหากรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง

และแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน

บริษัท ไบโอชาयน์ แอนิมัล เฮลท์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย¹ (รวมเรียกว่า “กลุ่มบริษัท”) ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นทรัพย์สินที่มีมูลค่าสูงสุดขององค์กรและเป็นส่วนสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ กลุ่มบริษัทจึงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การสรรหากรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง และแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของกลุ่มบริษัทในทุกระดับชั้นให้มีทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิที่จะมาดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัท ตลอดจนจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการสร้างบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่สำคัญในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่สำคัญไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ครอบคลุมการดำรงตำแหน่ง หรือตำแหน่งว่างลงด้วยเหตุอื่นใด รวมถึงลดความเสี่ยงหรือผลกระทบจากการขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ โดยนโยบายดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร

- (1) กลุ่มบริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในทุกระดับชั้นของกลุ่มบริษัท ตั้งแต่คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจริง โดยมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนงานที่จะต้องให้โอกาสพนักงานในการเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ ฝึกฝน และให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ
- (2) กลุ่มบริษัทจะจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่าง ๆ และศักยภาพในการทำงานให้แก่บุคลากรในทุกระดับชั้นตั้งแต่คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน ทั้งการจัดอบรมหลักสูตรภายในกลุ่มบริษัทและการส่งพนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรภายนอกกลุ่มบริษัทที่เห็นว่าเกี่ยวข้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละส่วนงาน
- (3) แผนกทรัพยากรมนุษย์ มีหน้าที่รับผิดชอบประเมินความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับชั้นตั้งแต่คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนารุรกิจของกลุ่มบริษัทและนำเสนอประธานเจ้าหน้าที่บริหารเพื่อพิจารณาอนุมัติ รวมทั้งติดตามการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

¹ บริษัทย่อย และค่านิยามอื่นใดภายใต้นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การสรรหากรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง และแผนการสืบทอดตำแหน่งงานนี้ให้เป็นไปตามบทนิยามของประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ที่ กจ. 17/2551 เรื่อง การกำหนดนิยามบทนิยามในประกาศเกี่ยวกับการออกและเสนอขายหลักทรัพย์

2. การสรรหากรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง

- (1) คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิที่จะได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และ/หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อยของกลุ่มบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของกลุ่มบริษัท
- (2) คณะกรรมการบริษัทจะต้องมีมาตรการที่ทำให้มั่นใจได้ว่า ประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสำหรับการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งสำคัญเพื่อให้ได้บุคคลที่มีทักษะความรู้ และประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการและการกำกับดูแลบริษัท
- (3) กระบวนการสรรหากรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีความเป็นธรรม เท่าเทียม และโปร่งใส โดยจะต้องระบุนโยบายการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ความเชี่ยวชาญ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่ต้องการสำหรับตำแหน่งที่ประกาศสรรหาอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องดำเนินการตามกระบวนการสรรหาที่คณะกรรมการบริษัท และ/หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหารกำหนดไว้ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่กลุ่มบริษัทสรรหา

3. แผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan)

(1) กรรมการบริหาร

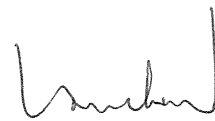
เมื่อตำแหน่งกรรมการบริหารว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ คณะกรรมการบริษัทจะมอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งใกล้เคียงหรือตำแหน่งรองลงมาเป็นผู้รักษาการชั่วคราว จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กลุ่มบริษัทกำหนด โดยคณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการบริหารของกลุ่มบริษัท และพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมในด้านความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสนอชื่อให้ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้ง

(2) ผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับ C Level ขึ้นไป (เช่น COO, CFO, CEO)

กลุ่มบริษัทกำหนดให้ผู้บริหารมีการกำหนดกระบวนการวางแผนการหาผู้สืบทอดตำแหน่งงานของผู้บริหารระดับ C Level ขึ้นไป โดยในกรณีที่ตำแหน่งว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้รับผิดชอบในแต่ละสายงานจะเสนอชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้ต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ทั้งนี้ กระบวนการวางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่งงานของผู้บริหารระดับ C Level มีดังนี้

1. กำหนดความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงาน
2. ประเมินความสามารถและทัศนคติของพนักงานในกลุ่มบริษัท เพื่อพิจารณาพนักงานที่มีศักยภาพเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง

3. คัดเลือกและระบุผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยต้องมีการแจ้งให้พนักงานรายดังกล่าวทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมเรียนรู้งานและพัฒนาศักยภาพเพิ่มที่จำเป็นเพิ่มเติม พร้อมทั้งกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองในลำดับถัดไป ทั้งนี้ให้ผู้บริหารระดับ C level รายงานผลการดำเนินงานแผนสืบทอดตำแหน่งต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบเป็นระยะด้วยอย่างน้อยปีละครั้ง
 4. ประเมินผลงานและศักยภาพของพนักงานที่ถูกระบุเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ว่ามีพัฒนาการและความสามารถตามที่กลุ่มบริษัทตั้งเป้าหมายไว้ได้หรือไม่ โดยอาจมีการเปลี่ยนผู้สืบทอดตำแหน่ง หากพนักงานรายดังกล่าวไม่สามารถมีผลงานและศักยภาพได้ตามที่กลุ่มบริษัทตั้งเป้าหมายไว้
- นโยบายเกี่ยวกับแผนการสืบทอดตำแหน่งงานนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 13 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป



(นายวันชัย ศรีหิรัญธัมม์)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท ไบโอซายน์ แอนิมัล เฮลท์ จำกัด (มหาชน)