

นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การสรรหา
และการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง
และแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน

บริษัท นีโอ คอร์ปอเรท จำกัด (มหาชน)

นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การสรรหาและการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง และแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน

บริษัท นีโอ คอร์ปอเรท จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นทรัพย์สินที่มีมูลค่าสูงสุดขององค์กรและเป็นส่วนสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูง และแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของบริษัทในทุกระดับชั้นให้มีทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิที่จะมาดำรงตำแหน่ง กรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ตลอดจนจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการสร้างบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่สำคัญในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่สำคัญไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ควบรวมการดำรงตำแหน่ง หรือตำแหน่งว่างลงด้วยเหตุอื่นใด รวมถึงลดความเสี่ยงหรือผลกระทบจากการขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ โดยนโยบายดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร

- (1) บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในทุกระดับชั้นของบริษัทได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ และ ความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจริง โดยมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนงานที่จะต้องให้โอกาสพนักงานในการเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ ผักผ่อน และให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ
- (2) บริษัทจะจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ และศักยภาพในการทำงาน ให้แก่บุคลากรในทุกระดับชั้น ทั้งการจัดอบรมหลักสูตรภายในบริษัทและการส่งพนักงานเข้ารับการอบรม หลักสูตรภายนอกบริษัทที่เห็นว่าเกี่ยวข้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในแต่ละส่วนงาน ตั้งแต่ระดับผู้บริหารไปจนถึงระดับปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงาน พร้อมทั้งให้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับปรุงการดำเนินงานในบริษัทให้ดียิ่งขึ้น
- (3) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่รับผิดชอบประเมินความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรใน ทุกระดับชั้น และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนารุรกิจของบริษัทและนำเสนอ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเพื่อพิจารณาอนุมัติ รวมทั้งติดตามการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรและ ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
- (3) บริษัทให้ความสำคัญต่อการมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) จึงพร้อมให้ความ ร่วมมือกับสถาบันภายนอกด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการขอเข้าศึกษาดูงาน ด้านการรับนักศึกษาฝึกงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ของชุมชน สังคม และประเทศชาติ ให้มี ภูมิปัญญาแห่งความรอบรู้ (Wisdom)

2. การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูง

- (1) คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิที่จะได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อยของบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป
- (2) คณะกรรมการบริษัทจะต้องมีมาตรการที่ทำให้มั่นใจได้ว่า ประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสำหรับการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งสำคัญ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการกำกับดูแลกิจการ
- (3) กระบวนการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีความเป็นธรรม เท่าเทียม และโปร่งใส โดยจะต้องระบุประวัติการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ความเชี่ยวชาญ และคุณสมบัติอื่นๆ ที่ต้องการสำหรับตำแหน่งที่ประกาศสรรหาอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องดำเนินการตามกระบวนการสรรหาที่คณะกรรมการบริษัท หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหารกำหนดไว้ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่บริษัทสรรหา

3. การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงซึ่งเป็นบุคลากรหลักที่มีส่วนสำคัญต่อองค์กรในการขับเคลื่อนให้บริษัทเติบโตตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น คณะกรรมการบริษัทจึงได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าดังกล่าวไว้ รวมถึงยังช่วยจูงใจให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของบริษัท เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและทำให้บริษัทเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยการจ่ายค่าตอบแทนจะคำนึงถึงขีดความสามารถ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานตามความสามารถของกรรมการและผู้บริหารในตำแหน่งต่างๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติและให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงหลักความเป็นธรรม ความเสมอภาค คุณสมบัติ ความเหมาะสม และการมีพันธะสัญญากับบริษัท เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพและร่วมเจริญเติบโตไปกับบริษัทอย่างยั่งยืน โดยบริษัทได้กำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ที่สอดคล้องกับผลประกอบการของบริษัทและเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

- (1) พิจารณาความเหมาะสมของสัดส่วนค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ผลการดำเนินงานระยะสั้น เช่น โบนัส และผลการดำเนินงานระยะยาว เช่น การเติบโตตามสายอาชีพ (Career Growth) อันสอดคล้องกับแผนทดแทนตำแหน่งงาน (Succession Plan) หรือผลตอบแทนในการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ถือหุ้นของบริษัทผ่านโครงการ Employee Stock Option Plan (ESOP) หรือ Employee Joint Investment Program (EJIP)
- (2) กำหนดนโยบายการจ่ายผลตอบแทนโดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เช่น ระดับค่าตอบแทนที่สูงกว่าหรือเทียบเท่าอุตสาหกรรมเดียวกันโดยประมาณ รวมถึงผลการดำเนินงานของบริษัท

(3) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผล (Individual KPI) และสื่อสารให้เป็นที่ยอมรับ

4. แผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan)

(1) กรรมการบริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

เมื่อตำแหน่งกรรมการบริหารหรือประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ คณะกรรมการบริษัทจะมอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งใกล้เคียงหรือตำแหน่งรองลงมาเป็นผู้รักษาการชั่วคราว จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการบริหารและประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท และพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมในด้านความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเสนอชื่อให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

(2) ผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป

บริษัทกำหนดให้ทุกฝ่ายงานมีการกำหนดกระบวนการวางแผนการหาผู้สืบทอดตำแหน่งงานของผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป โดยในกรณีที่ตำแหน่งผู้บริหารระดับตั้งแต่ผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้รับผิดชอบในแต่ละสายงานจะเสนอชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้ต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยจะดำเนินการตามกระบวนการวางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่งงานของผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่าย ดังต่อไปนี้

1. กำหนดความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงาน
2. ประเมินความสามารถและทัศนคติของพนักงานในบริษัท เพื่อพิจารณาพนักงานที่มีศักยภาพเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง
3. คัดเลือกและระบุรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งงานเพื่อเสนอต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารพิจารณาและอนุมัติการแต่งตั้งผู้สืบทอดตำแหน่งดังกล่าวต่อไปตามระยะเวลาที่เหมาะสม

นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การสรรหาและการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหารระดับสูง และแผนการสืบทอดตำแหน่งงานนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 31 สิงหาคม 2566 เป็นต้นไป

-ลงลายมือชื่อ-

(นายวีรพันธ์ พูลเกษ)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท นีโอดี คอร์ปอเรท จำกัด (มหาชน)