



นโยบายด้านแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 (กุมภาพันธ์ 2566)

บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)

นโยบายด้านแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน) ("บริษัท") มีแผนการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สำคัญทุกระดับ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัท ได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ โดยมีฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer) และผู้บริหารของบริษัทฯ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้พิจารณา

1. ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer)

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer) ว่างลงหรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทฯ จะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองเป็น ผู้รักษาการในตำแหน่ง จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด และต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยประธานกรรมการบริหารจะพิจารณาเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป ทั้งนี้ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer) จะรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการสืบทอดตำแหน่งต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบเป็นระยะด้วยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ ขั้นตอนการนำเสนอเพื่อพิจารณาให้เป็นไปตามกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

2. ระดับผู้บริหารระดับสูง

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (ในตำแหน่ง C-Level และ Senior Vice President หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า รวมถึงตำแหน่ง General Manager ของโรงแรมภายใต้การบริหารจัดการเองของบริษัทฯ (Self-managed Hotel)) ว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือประธานกรรมการบริหาร จะนำเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้ต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการบริษัท ตามลำดับ โดยขั้นตอนการนำเสนอเพื่อพิจารณาให้เป็นไปตามกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ทั้งนี้ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ จะพิจารณาจากเรื่องดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ในด้านกลยุทธ์บริษัทฯ นโยบาย แผนการลงทุน แผนงาน การขยายตัว
2. ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
3. กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจะพัฒนาพนักงานหรือสรรหาพนักงาน เพื่อเตรียมทดแทนคนที่ออก
4. จัดทำแผนสรรหาพนักงาน และพัฒนาฝึกอบรมพนักงานไว้ล่วงหน้าภายใน 1 ปี ก่อนพนักงานจะเกษียณ หรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา

5. กำหนดความสามารถ ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงปรารถนาของพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล
6. คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานโดยใช้เครื่องมือทดสอบตามความเหมาะสม
7. ระบุผู้สืบทอดตำแหน่ง จากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงาน ของพนักงาน โดยจะมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าเพื่อเตรียมรับมอบ
8. พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ว่าจะสามารถมีพัฒนาการและสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง หากไม่เป็นตามคาดหมาย การเปลี่ยนตัวย่อมทำได้

ประกาศ ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566 เป็นต้นไป

- นายอภิศักดิ์ ตันติวรวงศ์ -

.....

(นายอภิศักดิ์ ตันติวรวงศ์)

ประธานกรรมการ

บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)