



บริษัท ที.แมน ฟาร์มาซูติคอล จำกัด (มหาชน)

T.MAN PHARMACEUTICAL PUBLIC COMPANY LIMITED

www.tmanpharmaceutical.com

นโยบายแผนการสีบทอดตำแหน่ง
บริษัท ที.แมน ฟาร์มาซูติคอล จำกัด (มหาชน)

(ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2566)

สำนักงานใหญ่ : 69/1 ซอยบางขุนเทียน 14 ถนนบางขุนเทียน แขวงสามตำ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ 10150

Head Office : 69/1 Soi Bangkhunthian 14, Bangkhunthian Rd, Samaedum, Bangkhunthian, Bangkok 10150

Tel 0-2415-1007, 0-2415-1061, 0-2415-7657-8 Fax : 0-2416-1241, 0-2415-0845



บริษัท ที.แมน ฟาร์มาซูติคอล จำกัด (มหาชน)

T.MAN PHARMACEUTICAL PUBLIC COMPANY LIMITED

www.tmanpharmaceutical.com

นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง บริษัท ที.แมน ฟาร์มาซูติคอล จำกัด (มหาชน)

1. วัตถุประสงค์

บริษัท ที.แมน ฟาร์มาซูติคอล จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) และบริษัทย่อยมีแผนการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานของบริษัทในทุกระดับให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส บริษัทและบริษัทย่อยจึงได้กำหนดนโยบายด้านแผนการสืบทอดตำแหน่งโดยมีวัตถุประสงค์หลัก ดังต่อไปนี้

- (1) เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้แต่งตั้งผู้บริหารที่มี ความเป็นมืออาชีพ มีคุณสมบัติ (Qualifications) ความสามารถ (Competencies) เป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง (Career Development & Succession Plan)
- (2) เพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญของบริษัทและบริษัทย่อยให้สามารถรับช่วงหรือรับผิดชอบงานแทนผู้ที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าวในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสรรหาผู้บริหารที่มีศักยภาพสูงมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง
- (3) ระบุความต้องการในการทดแทนตำแหน่งเพื่อให้องค์กรนำไปใช้ในการจัดการพัฒนาและเตรียมความพร้อมต่อการดำเนินธุรกิจในอนาคต รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง การทดแทน หรือรองรับผู้บริหารที่มีการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้าย
- (4) เพื่อให้การแต่งตั้งผู้บริหาร และ/หรือพนักงานของบริษัทและบริษัทย่อยมีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้นและลดความเสี่ยงในการตัดสินใจ
- (5) เพื่อลดอัตราการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์
- (6) เพื่อเป็นการจูงใจและธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถ และเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มพนักงานที่มีศักยภาพโดดเด่นในองค์กร
- (7) เพื่อวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) ที่ชัดเจน และเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน
- (8) เพื่อควบคุมและวางแผนอัตรากำลังในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บริษัท ที.แมน ฟาร์มาซูติคอล จำกัด (มหาชน)

T.MAN PHARMACEUTICAL PUBLIC COMPANY LIMITED

www.tmanpharmaceutical.com

2. แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

2.1 ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

เมื่อตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน จะมอบหมายให้ผู้ดำรงตำแหน่งระดับใกล้เคียงหรือตำแหน่งรองลงมาเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งชั่วคราว จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด และต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติ และหลักเกณฑ์ในการสรรหา และเป็นผู้สรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

2.2 ระดับผู้บริหาร

เมื่อตำแหน่งระดับผู้บริหารตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไปว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีการนำเสนอบุคคลที่คัดเลือกไว้เสนอต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณานุมัติ และรายงานต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนเพื่อรับทราบ

นอกจากนี้ บริษัทกำหนดให้มีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) ของพนักงานในทุกระดับ สำหรับพนักงานในตำแหน่งงานหลัก (Key Position) และ/หรือตำแหน่งงานสำคัญ (Critical Position) โดยผ่าน 6 ขั้นตอนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามแผนความก้าวหน้าในอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง (Career Development & Succession Plan) กล่าวคือ

- (1) พิจารณาเลือกตำแหน่งและจัดลำดับเพื่อวางแผนจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
- (2) กำหนดคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่งงานหลัก (Key Position) และ/หรือตำแหน่งงานสำคัญ (Critical Position) เป็นรายบุคคล (Individual Development Plan)
- (3) คัดเลือก ประเมินผลงานและประเมินบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เป็นผู้ที่สมควรเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Candidate Successor) โดยต้องมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมือและเรียนรู้งานและกำหนดหาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง
- (4) สรุปรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Approved List)
- (5) ออกแบบและ/หรือจัดทำแผนพัฒนาสำหรับพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อเตรียมตัวก้าวเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญในอนาคต (Individual Development Plan (IDP), Grooming and Successor Development)

ทั้งนี้ การพิจารณาจะพิจารณาจากพนักงานของบริษัทและบริษัทย่อยเป็นลำดับแรก หากไม่สามารถหาผู้สืบทอดตำแหน่งได้จากภายใน บริษัทจึงจะทำการสรรหาจากบุคคลผู้มีความเหมาะสมจากภายนอก



บริษัท ที.แมน ฟาร์มาซูติคอล จำกัด (มหาชน)

T.MAN PHARMACEUTICAL PUBLIC COMPANY LIMITED

www.tmanpharmaceutical.com

3. การทบทวนและปรับปรุงนโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนหรือผู้ที่รับผิดชอบจะรายงานผลการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่งต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นระยะด้วยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และคณะกรรมการบริษัทควรจัดให้มีวาระในที่ประชุมเพื่อพิจารณาประเด็นด้านการสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นทางการ รวมทั้งทบทวนกระบวนการสืบทอดตำแหน่งเป็นประจำทุกปี

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 กันยายน 2566 เป็นต้นไป

(นายศักดิ์ชัย พิชะพื่อน)

ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน
บริษัท ที.แมน ฟาร์มาซูติคอล จำกัด (มหาชน)

(ดร.สุนีย์ ศรีไชยชนะสุข)

ประธานกรรมการบริษัท
บริษัท ที.แมน ฟาร์มาซูติคอล จำกัด (มหาชน)