

### คำนิยาม

|                                   |         |  |
|-----------------------------------|---------|--|
| บริษัทฯ / องค์กร                  | หมายถึง | บริษัท แอสเซท ไฟว์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)   |
| บริษัทย่อย                        | หมายถึง | บริษัทหรือนิติบุคคลที่ บริษัท แอสเซท ไฟว์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ถือหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงเกินกว่าร้อยละ 50 ไม่ว่าจะถือหุ้นโดยตรงหรือถือหุ้นโดยอ้อม   |
| กลุ่มแอสเซท ไฟว์ /<br>กลุ่มบริษัท | หมายถึง | 1. บริษัท แอสเซท ไฟว์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ<br>2. บริษัทย่อยของบริษัท แอสเซท ไฟว์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)  |
| กรรมการบริษัท                     | หมายถึง | กรรมการบริษัท แอสเซท ไฟว์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)  |
| ผู้บริหาร                         | หมายถึง | ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารที่รายงานแรกนับต่อจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารลงมา ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่ากับผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร รายที่สี่ทุกรายและหมายความรวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชี หรือการเงินที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่า |

## วัตถุประสงค์

บริษัท แอสเซท ไฟว์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) และบริษัทย่อยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทฯ และบริษัทย่อยจึงมีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) และความต่อเนื่องในการบริหารงานที่เหมาะสม เพื่อจัดเตรียมคนเพื่อทดแทนตำแหน่งงานใดงานหนึ่งล่วงหน้า เพื่อรองรับการเติบโตขององค์กรในอนาคต แผนการสืบทอดตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญได้แก่ ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการสายงานขึ้นไป นอกจากนี้ยังมีการกำหนดระบบการพัฒนาบุคคลที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successors) อย่างเป็นระบบในระยะยาว

คณะกรรมการบริษัทได้มีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) และกำหนดกระบวนการสรรหาที่ชัดเจน โปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ จริยธรรมและความเป็นผู้นำ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทฯ และบริษัทย่อยได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ รวมทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพและศักยภาพของผู้บริหาร และติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อยจะสามารถดำเนินต่อไปได้ตามที่วางแผนไว้

## ระเบียบและหลักเกณฑ์ปฏิบัติแผนการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan)

บริษัทฯ และบริษัทย่อยมีระเบียบและหลักเกณฑ์ปฏิบัติสำหรับการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญของบริษัทฯ และบริษัทย่อยให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ และบริษัทย่อยได้ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถเป็นมืออาชีพ ผ่านคณะกรรมการบริษัท หรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งในการสรรหา / คัดเลือก และวางแผนสืบทอดตำแหน่งงานตามระดับพนักงานดังต่อไปนี้

### 1. ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) / ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายบัญชีและการเงิน (CFO)

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) / ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายบัญชีและการเงิน (CFO) วางลงหรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทฯ และบริษัทย่อยจะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองลงมาเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ และบริษัทย่อยกำหนด โดยคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) / ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายบัญชีและการเงิน (CFO) จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยคณะกรรมการบริหาร อาจร่วมกับคณะกรรมการตรวจสอบ หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้สรรหา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

คุณสมบัติเบื้องต้นของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) / ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายบัญชีและการเงิน (CFO) มีดังต่อไปนี้

- 1.1 การศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 1.2 มีประสบการณ์ในการบริหารงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสายงานขึ้นไป
- 1.3 มีความเป็นผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

1.4 มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ และการจัดการองค์กร

1.5 มีการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาที่สุ่ม รอบคอบ คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร

## 2. ระดับผู้บริหาร

เมื่อตำแหน่งระดับผู้บริหารตั้งแต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการสายงานขึ้นไปว่างลง หรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งได้ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงตามสายงานเป็นผู้รับผิดชอบเบื้องต้นในการสรรหา และนำเสนอพิจารณาอนุมัติโดยประธานคณะกรรมการ (CEO) ทั้งนี้ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัท ในด้านกลยุทธ์บริษัท นโยบาย แผนการลงทุน แผนงานการขยายตัว
2. ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
3. กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจะพัฒนาพนักงานหรือสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมทดแทนคนที่ออก
4. สร้างแผนสรรหาพนักงาน (Recruitment) และพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน (Employee Training and Development)

ไว้ได้ล่วงหน้า ก่อนพนักงานจะเกษียณหรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา

5. กำหนดความสามารถ (Competencies) ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงปรารถนาของพนักงานในตำแหน่งนั้นๆ และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan)

6. คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม

7. ใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงาน

8. ระบุนักสืบทอดตำแหน่ง จากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงานของพนักงาน ต้องมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าเพื่อเตรียมรับมือและเรียนรู้งานและกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง

9. พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งว่าจะสามารถและสร้างผลงานตามที่คาดหวังไว้ได้จริง ผู้สืบทอดตำแหน่งอาจมีการเปลี่ยนแปลง กรณีที่ผลการประเมินไม่เป็นตามที่คาดหวังไว้ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

9.1 ดำเนินการคัดเลือกและวางแผนการสืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือ

9.2 พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองแทน (ถ้ามี) หรือ

9.3 สรรหา และคัดเลือกบุคคลภายนอก

เมื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง มีคุณสมบัติครบตามตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น และมีตำแหน่งว่างลง หรือมีตำแหน่งงานใหม่ที่สูงขึ้น ให้นำเสนอการปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและรักษาการ (Promotion & Acting) ตามระเบียบปฏิบัติของบริษัทฯ และบริษัทย่อย หรือได้รับการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)

## การทบทวนนโยบาย

บริษัทฯ จะทบทวนนโยบายสรรหาผู้บริหารมาสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan) ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อยอย่างมีนัยสำคัญ

นโยบายสรรหาผู้บริหารมาสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Succession Plan) นี้ ได้ทำการแก้ไขและทบทวนในการประชุม คณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 10/2567 เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2567 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 พฤศจิกายน 2567 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 13 พฤศจิกายน 2567

.....  
(รองศาสตราจารย์มานพ พงศทัต)

ประธานกรรมการ

บริษัท แอสเซท ไฟว์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)