

## นโยบาย

### แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

บริษัท เอเชีย เมทัล จำกัด (มหาชน) (ต่อไปในนโยบายนี้เรียกว่า "AMC") ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับผู้บริหาร เพื่อสร้างความมั่นใจในความต่อเนื่องของการดำเนินงานและเสริมสร้างความมั่นคงในระยะยาว จึงกำหนดนโยบายแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญ เช่น ประธานกรรมการบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือกรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารระดับสูง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและยั่งยืน

#### วัตถุประสงค์

- ลดความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ
- สร้างประสิทธิภาพและความยั่งยืนในระยะยาว
- เสริมสร้างโอกาสพัฒนาทักษะและเติบโตในสายอาชีพ

#### ขั้นตอนการสืบทอดตำแหน่ง

1. ระบุความจำเป็นของตำแหน่ง โดยวิเคราะห์บทบาท ความรับผิดชอบ และทักษะที่จำเป็น
2. คัดเลือกผู้สืบทอด โดยการประเมินบุคลากรภายใน พร้อมทั้งพิจารณาบุคคลภายนอกในกรณีจำเป็น
3. พัฒนาและเตรียมความพร้อม โดยการใช้แผนพัฒนาส่วนบุคคล การฝึกอบรม และการหมุนเวียนงาน
4. ติดตามผลและประเมินผล รวมถึงปรับปรุงแผนตามความเหมาะสม
5. การจัดการกระบวนการเปลี่ยนผ่าน โดยวางแผนอย่างเป็นระบบและให้คำปรึกษาในช่วงเปลี่ยนผ่าน

#### การกำกับดูแลและการรายงาน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน รับผิดชอบดูแลกระบวนการสืบทอดตำแหน่งและรายงานความคืบหน้าต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นระยะ

#### กรณีตำแหน่งสำคัญว่างลง

#### ระดับผู้บริหารสูงสุด

หากตำแหน่งประธานกรรมการบริษัท หรือ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือกรรมการผู้จัดการว่างลง บริษัทจะมอบหมายให้ตำแหน่งใกล้เคียง หรือ ผู้บริหารระดับรองลงมาทำหน้าที่รักษาการชั่วคราว และคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมด้วยการพิจารณาจากคุณสมบัติและวิสัยทัศน์

## ระดับผู้บริหาร

หากตำแหน่งตั้งแต่ผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปว่างลง บริษัทจะดำเนินการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่ง โดยคณะกรรมการบริหารจะพิจารณาและอนุมัติ โดยมีขั้นตอนดังนี้:

1. ทบทวนกลยุทธ์องค์กร นโยบาย แผนการลงทุน หรือแผนขยายกิจการ เพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการสืบทอดตำแหน่ง
2. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะสั้นและระยะยาว พร้อมวางแผนสรรหาทดแทนในกรณีตำแหน่งว่าง
3. กำหนดคุณสมบัติและความสามารถที่จำเป็นให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง
4. ประเมินศักยภาพและคัดเลือกกลุ่มผู้มีความสามารถสำหรับการสืบทอดตำแหน่ง
5. คัดเลือกและแจ้งผู้ที่จะสืบทอดตำแหน่ง พร้อมกำหนดแผนสำรองในกรณีตำแหน่งสำคัญ
6. จัดทำแผนพัฒนาทักษะ การหมุนเวียนงาน และมอบหมายงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น
7. ติดตามผลการพัฒนา หากผู้สืบทอดไม่ผ่านเกณฑ์ ให้ปรับแผนหรือพิจารณาสรรหาบุคคลภายนอก
8. เมื่อผู้สืบทอดปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความคาดหวัง ให้เสนอการเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม

## การทบทวนนโยบาย

บริษัทจะจัดให้มีการทบทวนนโยบายด้านแผนการสืบทอดตำแหน่งเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้การยกเลิกหรือแก้ไข นโยบายฉบับนี้จะต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อทราบและปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศใช้ ณ วันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2567

( นายชูศักดิ์ ยงวงศ์ไพบูลย์ )  
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร