



นโยบายการสืบทอด ตำแหน่ง

ฉบับที่ 1/2569 VNG-GOV-SUSC-PL-01
วันที่มีผลบังคับใช้: 13 พฤษภาคม 2569

นโยบายการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

บริษัท วนชัย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“บริษัท”) ตระหนักว่าความต่อเนื่องของภาวะผู้นำ ชัดความสามารถของผู้บริหาร และการสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ เป็นปัจจัยสำคัญต่อความยืดหยุ่นทางธุรกิจ การกำกับดูแลกิจการ และการสร้างคุณค่าในระยะยาว บริษัทจึงจัดทำนโยบายการสืบทอดตำแหน่งฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าตำแหน่งผู้นำที่สำคัญได้รับการระบุ ติดตาม และสนับสนุนผ่านกระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่งที่มีโครงสร้าง โปร่งใส และตรวจสอบได้

บริษัทมุ่งรักษาความพร้อมของกลุ่มผู้นำและผู้สืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารระดับสูง ผู้นำหน่วยธุรกิจ และตำแหน่งสำคัญอื่นที่อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินกลยุทธ์ ความต่อเนื่องของการผลิต วิทยทางการเงิน ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ และการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท การวางแผนสืบทอดตำแหน่งต้องดำเนินการด้วยความเป็นกลาง เป็นธรรม รักษาความลับ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กร และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท

นโยบายฉบับนี้เป็นกรอบการดำเนินงานเชิงปฏิบัติสำหรับการระบุตำแหน่งสำคัญ การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็น การประเมินผู้สมัครจากภายในและภายนอก การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การจัดทำมีแผนสืบทอดตำแหน่งฉุกเฉิน และการรายงานความคืบหน้าต่อหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง โดยต่อยอดจากแผนการสืบทอดตำแหน่งเดิมของบริษัทให้เป็นนโยบายด้านการกำกับดูแลองค์กรอย่างเป็นระบบภายใต้โครงสร้างนโยบายของบริษัท

1) วัตถุประสงค์

- เพื่อสร้างความต่อเนื่องด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการของบริษัทและบริษัทย่อย โดยเฉพาะตำแหน่งกรรมการผู้จัดการและตำแหน่งสำคัญอื่น
- เพื่อลดความเสี่ยงด้านธุรกิจ การดำเนินงาน การกำกับดูแลกิจการ และผู้มีส่วนได้เสีย อันเกิดจากตำแหน่งว่าง การเกษียณ การลาออก การขาดงานเป็นเวลานาน การไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ หรือการสูญเสียผู้บริหารหลักโดยไม่คาดคิด
- เพื่อกำหนดกระบวนการที่โปร่งใส เป็นธรรม และมีโครงสร้าง สำหรับการระบุ ประเมิน พัฒนา และแต่งตั้งผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจากภายในองค์กร และจากภายนอกเมื่อมีความจำเป็น
- เพื่อพัฒนากลุ่มผู้นำที่มีความรู้ สมรรถนะ ประสิทธิภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต และศักยภาพที่จำเป็นต่อการสนับสนุนกลยุทธ์และการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท
- เพื่อสนับสนุนแรงจูงใจ การรักษาบุคลากร และความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานที่มีศักยภาพสูง ผ่านโอกาสในการพัฒนาและแผนความพร้อมที่ชัดเจน
- เพื่อบูรณาการการวางแผนสืบทอดตำแหน่งเข้ากับการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การบริหารความเสี่ยง การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ

2) ความสอดคล้องของนโยบายและมาตรฐานสากล

หลักการทำกับดูละเอียดการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งครอบคลุมบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ การสรรหา การพิจารณาคำตอบแทน การพัฒนาผู้บริหาร และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

- แนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการทำกับดูละเอียดการที่ดี กระบวนการสรรหาที่โปร่งใส การทำกับดูละเอียดการโดยคณะกรรมการ และการเปิดเผยแนวปฏิบัติด้านการทำกับดูละเอียดการในรายงานประจำปีและรายงานความยั่งยืน
- FTSE Russell ESG Indicators ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะด้านการทำกับดูละเอียดการ ประสิทธิภาพของคณะกรรมการ การสรรหาและการสืบทอดตำแหน่ง การบริหารทุนมนุษย์ การพัฒนาพนักงาน ชัดความสามารถของผู้นำ และการบริหารความเสี่ยง
- GRI Standards ได้แก่ GRI 2-10 การสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการสูงสุด GRI 2-13 การมอบหมายความรับผิดชอบในการจัดการผลกระทบ GRI 2-17 ความรู้ร่วมของคณะกรรมการสูงสุด GRI 2-19 และ GRI 2-20 นโยบายและกระบวนการกำหนดคำตอบแทน GRI 3-3 การบริหารจัดการประเด็นสาระสำคัญ GRI 401 การจ้างงาน และ GRI 404 การฝึกอบรมและการศึกษา ในกรณีที่เกี่ยวข้อง
- ISO 30414 Human Resource Management Guidelines for Internal and External Human Capital Reporting, ISO 30409 Workforce Planning, ISO 30405 Recruitment และ ISO 30408 Human Governance ในกรณีที่เกี่ยวข้อง
- เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ ได้แก่ SDG 4 การศึกษาที่มีคุณภาพ SDG 5 ความเท่าเทียมทางเพศ SDG 8 งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ SDG 10 ลดความเหลื่อมล้ำ และ SDG 16 สันติภาพ ความยุติธรรม และสถาบันที่เข้มแข็ง

3) ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายฉบับนี้ใช้บังคับกับ:

- บริษัท บริษัทย่อย และหน่วยธุรกิจที่อยู่ภายใต้การควบคุมในการดำเนินงานของบริษัท
- คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน คณะกรรมการบริหาร กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ หัวหน้าหน่วยงาน และพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนสืบทอดตำแหน่งหรือการพัฒนาบุคลากร
- ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการและตำแหน่งสำคัญอื่น รวมถึงผู้บริหารระดับสูง ผู้นำหน่วยธุรกิจ ผู้นำโรงงาน การเงินและบัญชี การผลิต การจัดซื้อ การขายและการตลาด ทรัพยากรบุคคล ความยั่งยืน การบริหารความเสี่ยง การกำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย การตรวจสอบภายใน เทคโนโลยีสารสนเทศ และบทบาทอื่นตามที่บริษัทกำหนด
- การวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับการเปลี่ยนผ่านตามแผน การเปลี่ยนผ่านฉุกเฉิน การเกษียณ การลาออก การปรับโครงสร้างองค์กร การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้งรักษาการ การสรรหาจากภายนอก และการพัฒนาภาวะผู้นำ

- บริษัทจัดหาผู้บริหาร ผู้ให้บริการประเมิน ที่ปรึกษา และผู้ให้บริการฝึกอบรมจากภายนอกที่ได้รับมอบหมาย ให้สนับสนุนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ในกรณีที่เกี่ยวข้องทุกขั้นตอนของการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ รวมถึงการระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ BIA กลยุทธ์ความต่อเนื่อง การป้องกัน การเตรียมความพร้อม การตอบสนอง การฟื้นฟู การกลับคืนสู่ภาวะปกติ การทบทวน และการปรับปรุง

4) คำจำกัดความและเอกสารอ้างอิง

- **การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง:** กระบวนการที่มีโครงสร้างเพื่อระบุ ประเมิน พัฒนา และเตรียมความพร้อม ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้สามารถรับตำแหน่งสำคัญเมื่อเกิดตำแหน่งว่างหรือเมื่อมีการเปลี่ยนผ่านตามแผน
- **ตำแหน่งสำคัญ:** ตำแหน่งที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินกลยุทธ์ ความต่อเนื่องของการดำเนินงาน การปฏิบัติตามกฎหมาย ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย การบริหารความเสี่ยง หรือผลการดำเนินงานทางธุรกิจ หากตำแหน่งดังกล่าวว่างลงอาจก่อให้เกิดผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อบริษัท
- **ผู้สืบทอดตำแหน่ง:** ผู้สมัครจากภายในหรือภายนอกที่ได้รับการประเมินว่ามีคุณสมบัติ สมรรถนะ ความซื่อสัตย์สุจริต ประสบการณ์ และศักยภาพในการเข้ารับตำแหน่งสำคัญภายในระยะเวลาความพร้อมที่กำหนด
- **กลุ่มบุคลากรศักยภาพสูง:** กลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและหรือมีศักยภาพสูง ซึ่งอาจได้รับการพิจารณาสำหรับตำแหน่งผู้นำหรือตำแหน่งสำคัญในอนาคต
- **แผนพัฒนารายบุคคล หรือ IDP:** แผนพัฒนาอย่างเป็นระบบสำหรับผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีศักยภาพ ซึ่งอาจประกอบด้วย การฝึกอบรม การโค้ช การให้คำปรึกษา การหมุนเวียนงาน การมอบหมายโครงการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาสมรรถนะ และการทบทวนความก้าวหน้า
- **การสืบทอดตำแหน่งฉุกเฉิน:** การจัดให้มีผู้รักษาการหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนเป็นการชั่วคราวหรือเร่งด่วนเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งสำคัญไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยกะทันหัน
- **ระดับความพร้อม:** กรอบเวลาและระดับความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่ง ซึ่งอาจจัดกลุ่มเป็น พร้อม ปฏิบัติหน้าที่ทันที พร้อมภายใน 1 ถึง 2 ปี พร้อมภายใน 3 ถึง 5 ปี หรือจำเป็นต้องสรรหาจากภายนอก
- **Vanachai Integrated Materiality and Risk Assessment หรือ V-IMRA:** กระบวนการประเมินภายในที่บริษัทใช้เพื่อระบุและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านความยั่งยืน โดยบูรณาการมุมมองด้านผลกระทบและมุมมองด้านสาระสำคัญทางการเงิน เพื่อสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ และการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร

5) การกำกับดูแลและความรับผิดชอบ

- **คณะกรรมการบริษัท:** อนุมัตินโยบายฉบับนี้ กำกับดูแลการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับกรรมการผู้จัดการและตำแหน่งผู้บริหารหลัก พิจารณาข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณา คำตอบแทน และดูแลให้ความต่อเนื่องด้านภาวะผู้นำสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

- **คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน:** ทำหน้าที่เป็นเจ้าของนโยบาย กำหนดหลักการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการและผู้บริหารหลัก ประเมินความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่ง เสนอการแต่งตั้งหรือการแต่งตั้งรักษาการต่อคณะกรรมการบริษัท และติดตามความก้าวหน้าด้านการพัฒนา
- **คณะกรรมการบริหาร:** สนับสนุนการวิเคราะห์ธุรกิจและอัตรากำลัง ระบุความต้องการด้านภาวะผู้นำ ทบทวนบุคลากรระดับผู้บริหารและตำแหน่งสำคัญ จัดให้มีโอกาสในการพัฒนา และสนับสนุนการดำเนินแผนสืบทอดตำแหน่งในหน่วยธุรกิจต่าง ๆ
- **กรรมการผู้จัดการ:** ดูแลให้มีการดำเนินการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งสำคัญ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร การหมุนเวียนงาน การโค้ช และการมอบหมายหน้าที่รักษาการ และรายงานประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการสืบทอดตำแหน่งต่อหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง
- **ส่วนการบุคคลและธุรการกลาง:** ประสานกระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง จัดทำและดูแลทะเบียนตำแหน่งสำคัญ โครงร่างสมรรถนะ บันทึกการประเมิน ข้อมูลกลุ่มบุคลากรศักยภาพสูง แผนพัฒนารายบุคคล และรายงานการสืบทอดตำแหน่ง รวมทั้งสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งภายในหรือการสรรหาจากภายนอกเมื่อจำเป็น
- **หัวหน้าหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาในสายงาน:** ระบุผู้มีศักยภาพในการสืบทอดตำแหน่ง ประเมินผลการปฏิบัติงานและศักยภาพ ดำเนินแผนพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ และดูแลความต่อเนื่องทางธุรกิจภายในสายงานของตน
- **ฝ่ายตรวจสอบภายใน:** อาจทบทวนประสิทธิผลของการควบคุมด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เอกสารกระบวนการอนุมัติ และการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ พร้อมเสนอข้อแนะนำต่อคณะกรรมการตรวจสอบหรือหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง
- **พนักงานและผู้ได้รับการพิจารณาเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง:** เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา ยึดมั่นในค่านิยม และมาตรฐานจริยธรรมของบริษัท รักษาความลับ และเตรียมความพร้อมสำหรับความรับผิดชอบด้านภาวะผู้นำที่เพิ่มขึ้นเมื่อได้รับการคัดเลือก

6) พันธสัญญาและหลักการ

6.1 ความต่อเนื่องของภาวะผู้นำและความยืดหยุ่นทางธุรกิจ

- บริษัทจะจัดให้มีการเตรียมความพร้อมด้านการสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญ เพื่อลดการหยุดชะงักต่อกลยุทธ์ การดำเนินงาน การกำกับดูแลกิจการ และความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย

6.2 ความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความเป็นกลาง

- การตัดสินใจเกี่ยวกับการสืบทอดตำแหน่งต้องอ้างอิงคุณสมบัติ สมรรถนะ ผลการปฏิบัติงาน ศักยภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต ประสิทธิภาพ และข้อกำหนดของตำแหน่งที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติ การเอื้อประโยชน์ส่วนบุคคล ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และอิทธิพลที่ไม่เหมาะสม

6.3 การกำกับดูแลโดยคณะกรรมการสำหรับการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารหลัก

- การวางแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการและผู้บริหารหลักต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริษัท ผ่านคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

6.4 การพัฒนาบุคลากรภายในควบคู่กับทางเลือกจากภายนอก

- บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรภายในเป็นอันดับแรกเมื่อผู้สมัครมีสมรรถนะและระดับความพร้อมตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ อาจใช้การสรรหาจากภายนอกเมื่อไม่มีผู้สมัครภายใน ผู้สมัครภายในยังไม่พร้อม หรือไม่เหมาะสมกับความต้องการทางธุรกิจ

6.5 การประเมินตามสมรรถนะ

- การคัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งต้องอ้างอิงสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร สมรรถนะตามหน้าที่งาน และศักยภาพด้านภาวะผู้นำ ซึ่งสะท้อนกลยุทธ์ วัฒนธรรม ความเสี่ยง ทิศทาง ความยั่งยืน และข้อกำหนดด้านการกำกับดูแลของบริษัท

6.6 การสืบทอดตำแหน่งฉุกเฉิน

- บริษัทจะจัดให้มีผู้รักษาการหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนในกรณีฉุกเฉินสำหรับตำแหน่งสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานต่อเนื่องเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เนื่องจากเหตุไม่คาดคิด

6.7 การรักษาความลับและการคุ้มครองข้อมูล

- ข้อมูลการสืบทอดตำแหน่ง ผลการประเมิน ข้อมูลกลุ่มบุคลากรศักยภาพสูง และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคำตอบแทนต้องได้รับการจัดการอย่างเป็นความลับ และเข้าถึงได้เฉพาะบุคคลที่ได้รับอนุญาตเพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ชอบด้วยเหตุผล

6.8 ความหลากหลายและการมีส่วนร่วม

- บริษัทสนับสนุนโอกาสที่เท่าเทียมในการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยพิจารณาความหลากหลายด้านภูมิหลัง ประสบการณ์ ทักษะ เพศ อายุ และมุมมอง ควบคู่กับการคัดเลือกตามความสามารถและคุณสมบัติ

6.9 ความรับผิดชอบและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การวางแผนสืบทอดตำแหน่งต้องได้รับการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจ ความเสี่ยงด้านอัตราค่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร และความคาดหวังด้านการกำกับดูแลที่เปลี่ยนแปลงไป

7) การบริหารความเสี่ยง ผลกระทบ และการฟื้นฟู

ความเสี่ยง ผลกระทบ และการฟื้นฟูที่เกี่ยวข้องกับการสืบทอดตำแหน่งต้องได้รับการระบุ วิเคราะห์ และติดตามเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารความเสี่ยงองค์กรและการวางแผนอัตราค่าจ้างของบริษัท ในกรณีที่เกี่ยวข้อง บริษัทอาจบูรณาการความเสี่ยงด้านการสืบทอดตำแหน่งเข้ากับกรอบ Vanachai Integrated Materiality and Risk Assessment (V-IMRA) และระบบ Enterprise Risk Management (ERM)

- ความเสี่ยงจากการพึ่งพามูลค่าสำคัญมากเกินไป คือ ความเสี่ยงที่การตัดสินใจ การดำเนินงาน ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ หรือความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียอาจหยุดชะงักจากการพึ่งพามูลค่าใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป
- ความเสี่ยงจากตำแหน่งผู้นำว่าง คือ ความเสี่ยงจากการเกษียณ การลาออก การไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ การพ้นจากตำแหน่ง การปรับโครงสร้างองค์กร หรือการขาดงานเป็นเวลานานของผู้ดำรงตำแหน่งสำคัญ
- ความเสี่ยงจากช่องว่างด้านขีดความสามารถ คือ ความเสี่ยงที่ผู้สืบทอดตำแหน่งยังไม่มีความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถด้านภาวะผู้นำ ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค หรือวุฒิภาวะด้านการกำกับดูแลเพียงพอสำหรับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น
- ความเสี่ยงด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ คือ ความเสี่ยงที่ความรู้สำคัญด้านเทคนิค การค้า การปฏิบัติการ หรือความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียไม่ได้รับการถ่ายทอดอย่างมีประสิทธิภาพก่อนการเปลี่ยนผ่านตำแหน่ง
- ความเสี่ยงด้านการรักษาบุคลากร คือ ความเสี่ยงที่พนักงานศักยภาพสูงออกจากบริษัทเนื่องจากเส้นทางความก้าวหน้าไม่ชัดเจน โอกาสในการพัฒนาไม่เพียงพอ หรือขาดโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน
- ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และการกำกับดูแล คือ ความเสี่ยงที่การตัดสินใจด้านการสืบทอดตำแหน่งดำเนินการโดยไม่มีการอนุมัติ เอกสาร ความเป็นกลาง การรักษาความลับ หรือการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เหมาะสม
- การพึ่งพาด้านความต่อเนื่องทางธุรกิจ คือ การพึ่งพาความพร้อมของผู้รักษาการและผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับตำแหน่งสำคัญในช่วงสถานการณ์ฉุกเฉินหรือการเปลี่ยนผ่านตามแผน
- มาตรการตอบสนองความเสี่ยงอาจรวมถึงการจัดทำทะเบียนตำแหน่งสำคัญ การระบุผู้รักษาการฉุกเฉินอย่างน้อยหนึ่งรายสำหรับบทบาทสำคัญ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การหมุนเวียนงาน การจัดทำอำนาจหน้าที่ที่มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร การทบทวนความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่งเป็นประจำทุกปี และการสรรหาจากภายนอกเมื่อผู้สืบทอดตำแหน่งภายในยังไม่พร้อม

8) เป้าหมายและตัวชี้วัด

บริษัทจะกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลได้เพื่อใช้ติดตามประสิทธิผลของการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยอาจทบทวนตัวชี้วัดเป็นประจำทุกปีและปรับให้เหมาะสมกับบริบททางธุรกิจ โครงสร้าง ธุรีก่อร่าง และระดับความเสี่ยง ตัวชี้วัดหลัก ได้แก่

- ร้อยละของตำแหน่งสำคัญที่ได้รับการระบุ ทบทวน และปรับปรุงอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
- ร้อยละของตำแหน่งสำคัญที่มีผู้สืบทอดตำแหน่งที่ระบุไว้หรือมีการจัดผู้รักษาการในกรณีฉุกเฉิน
- ร้อยละของผู้สมัครเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งที่ผ่านการประเมินสมรรถนะและจัดระดับความพร้อม
- ร้อยละของผู้สมัครเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีแผนพัฒนารายบุคคลที่ยังดำเนินการอยู่
- ความก้าวหน้าเทียบกับเป้าหมายตามแผนพัฒนารายบุคคล เช่น การฝึกอบรม การหมุนเวียนงาน การโค้ช การมอบหมายโครงการเชิงกลยุทธ์ และการได้รับประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำ
- อัตราการเลื่อนตำแหน่งจากภายในสำหรับตำแหน่งสำคัญและตำแหน่งผู้บริหาร ในกรณีที่เหมาะสม

- ระยะเวลาที่ใช้ในการสรรหาและแต่งตั้งตำแหน่งสำคัญ รวมถึงประสิทธิผลของการเปลี่ยนผ่านหรือการแต่งตั้งรักษาการ
- อัตราการรักษาพนักงานศักยภาพสูงหรือผู้สมัครเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งที่ได้รับการระบุ
- ความสำเร็จของการรายงานเรื่องการสืบทอดตำแหน่งต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน คณะกรรมการบริหาร และหรือคณะกรรมการบริษัท
- เป้าหมายขั้นต่ำเชิงปฏิบัติคือ ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการและตำแหน่งสำคัญที่ได้รับการระบุ 100% ต้องได้รับการทบทวนเป็นประจำทุกปี และแต่ละตำแหน่งต้องมีผู้สืบทอดตำแหน่งที่กำหนดไว้ ผู้รักษาการในกรณีฉุกเฉิน หรือแผนสรรหาจากภายนอกเมื่อความพร้อมภายในยังไม่เพียงพอ

9) ห่วงโซ่อุปทานและความรับผิดชอบต่อพันธมิตร

แม้ว่าการวางแผนสืบทอดตำแหน่งจะเป็นกระบวนการภายในด้านการกำกับดูแลกิจการและทุนมนุษย์เป็นหลัก บริษัทอาจจ้างบุคคลภายนอก เช่น บริษัทจัดหาผู้บริหาร ผู้ให้บริการประเมิน ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ สถาบันฝึกอบรม หรือผู้ให้บริการเทคโนโลยี ซึ่งต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างรับผิดชอบ ดังนี้

- พันธมิตรภายนอกต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อผูกพันด้านการรักษาความลับ ข้อกำหนดด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล มาตรฐานการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน และจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้าของบริษัท
- กระบวนการสรรหาผู้บริหารและการประเมินต้องมีความเป็นธรรม โปร่งใส อิงความสามารถ และปราศจากการเลือกปฏิบัติ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรืออิทธิพลที่ไม่เหมาะสม
- ข้อมูลส่วนบุคคลและผลการประเมินของผู้สมัครต้องใช้เฉพาะตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับอนุญาต และต้องได้รับการคุ้มครองจากการเปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต
- พันธมิตรด้านการฝึกอบรมและพัฒนาควรจัดโปรแกรมที่เสริมสร้างภาวะผู้นำ การกำกับดูแลกิจการ การบริหารความเสี่ยง ความรู้ด้าน ESG และขีดความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
- เมื่อจำเป็นต้องสรรหาจากภายนอก บริษัทต้องมั่นใจว่าผู้สมัครได้รับการประเมินตามเกณฑ์สมรรถนะ ความซื่อสัตย์สุจริต คุณสมบัติน และการทำงานที่คล้ายคลึงกับผู้สมัครภายใน

10) การบูรณาการกับกลยุทธ์องค์กร

นโยบายการสืบทอดตำแหน่งได้รับการบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์องค์กร การวางแผนอัตรากำลัง การบริหารความเสี่ยงองค์กร การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งสนับสนุนวิสัยทัศน์ระยะยาวของบริษัทโดยทำให้มั่นใจว่าบริษัทมีขีดความสามารถด้านภาวะผู้นำเพียงพอต่อการรักษาผลการดำเนินงานและการเติบโตอย่างรับผิดชอบ

- **FOREST:** พัฒนาผู้นำที่เข้าใจการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างรับผิดชอบ ผลิตภัณฑ์ไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ที่ยั่งยืน การดูแลสิ่งแวดล้อม ความหลากหลายทางชีวภาพ และความสัมพันธ์กับชุมชน

- **FUTURE:** สร้างขีดความสามารถของผู้บริหารด้านนวัตกรรม การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล ประสิทธิภาพการดำเนินงาน วินัยทางการเงิน การบริหารความเสี่ยง ความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และโอกาสด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน
- **TOGETHER:** เสริมสร้างพฤติกรรมผู้นำที่ส่งเสริมความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย การพัฒนาพนักงาน จริยธรรมทางธุรกิจ และการสร้างคุณค่าร่วมตลอดทั้งองค์กรและห่วงโซ่คุณค่า ดูแลให้การวางแผนสืบทอดตำแหน่งสนับสนุนลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ ความต่อเนื่องของการผลิตความสามารถในการแข่งขันในตลาด คุณภาพการกำกับดูแล ผลการดำเนินงานด้าน ESG ความยืดหยุ่นต่อความเสี่ยง และการสร้างคุณค่าในระยะยาว

11) การดำเนินงานและเครื่องมือ

11.1 ทะเบียนตำแหน่งสำคัญ

ส่วนการบุคคลและธุรการกลางต้องประสานงานกับผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานเพื่อจัดทำและปรับปรุงทะเบียนตำแหน่งสำคัญ ซึ่งครอบคลุมวัตถุประสงค์ของตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหลัก ความเสี่ยงจากตำแหน่งว่าง สมรรถนะที่จำเป็น และผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีศักยภาพ

11.2 โครงร่างสมรรถนะและข้อกำหนดของตำแหน่ง

ตำแหน่งสำคัญแต่ละตำแหน่งต้องมีข้อกำหนดของตำแหน่งที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมคุณสมบัติ ความรู้ ประสบการณ์ พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ ความคาดหวังด้านการกำกับดูแล ระดับอำนาจ และสมรรถนะทางเทคนิคหรือเฉพาะหน้าที่

11.3 การระบุและประเมินบุคลากรศักยภาพสูง

บริษัทต้องระบุผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีศักยภาพผ่านการทบทวนผลการปฏิบัติงาน การประเมินสมรรถนะ การทบทวนศักยภาพด้านภาวะผู้นำ ข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา การหารือด้านบุคลากรศักยภาพสูง และเครื่องมือประเมินอื่นที่เหมาะสม

11.4 แผนพัฒนารายบุคคล

สำหรับผู้สืบทอดตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก บริษัทต้องจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ซึ่งอาจรวมถึงการฝึกอบรม การโค้ช การให้คำปรึกษา การมอบหมายโครงการเชิงกลยุทธ์ การหมุนเวียนงาน การเรียนรู้ในระดับโรงงานหรือหน่วยธุรกิจ การแต่งตั้งรักษาการ และโครงการพัฒนาภาวะผู้นำ

11.5 การสืบทอดตำแหน่งฉุกเฉินและการแต่งตั้งรักษาการ

สำหรับตำแหน่งกรรมการผู้จัดการและตำแหน่งผู้บริหารสำคัญ บริษัทต้องจัดให้มีการเตรียมผู้รักษาการในกรณีฉุกเฉิน เมื่อเกิดตำแหน่งว่างหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการมอบหมายหน้าที่ชั่วคราวหรือแต่งตั้งรักษาการตามกระบวนการอนุมัติของบริษัท

11.6 การสรรหาจากภายนอก

เมื่อไม่มีผู้สมัครภายในหรือผู้สมัครภายในยังไม่พร้อม บริษัทอาจดำเนินการสรรหาจากภายนอกด้วยกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นมืออาชีพ โดยอ้างอิงข้อกำหนดของตำแหน่ง ข้อกำหนดลักษณะงาน โครงร่างสมรรถนะ การตรวจสอบความซื่อสัตย์สุจริต และเกณฑ์ด้านการกำกับดูแล

11.7 เอกสารและการรักษาความลับ

บันทึกการสืบทอดตำแหน่ง ผลการประเมิน ระดับความพร้อม แผนพัฒนา และรายงานการประชุม คณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง ต้องจัดทำ เก็บรักษา และคุ้มครองตามข้อกำหนดด้านการควบคุมเอกสารและการรักษาความลับของบริษัท

กระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

ขั้นตอน	ข้อกำหนดขั้นต้นในการดำเนินการ
1. ทบทวนธุรกิจและอัตราค่าจ้าง	ทบทวนกลยุทธ์ธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี แผนการขยายหรือชะลอธุรกิจ โครงสร้างการเกษียณ กลุ่มผู้นำ และความเสี่ยงด้านอัตราค่าจ้าง
2. ระบุตำแหน่งสำคัญ	กำหนดบทบาทที่ตำแหน่งว่างหรือการขาดงานเป็นเวลานานอาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อกลยุทธ์ การดำเนินงาน การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย หรือความต่อเนื่องทางธุรกิจ
3. กำหนดข้อกำหนดของตำแหน่ง	ปรับปรุงใบแสดงลักษณะงาน ข้อกำหนดลักษณะงาน ระดับอำนาจ โครงร่างสมรรถนะ พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ และคุณสมบัติตามกฎหมายหรือการกำกับดูแล
4. ระบุผู้สมัครภายในและภายนอก	ประเมินผู้สมัครภายในที่มีคุณสมบัติและจัดทำกลุ่มบุคลากรศักยภาพสูง ใช้การสรรหาจากภายนอกเมื่อผู้สืบทอดภายในยังไม่พร้อมหรือไม่ตรงตามข้อกำหนดของตำแหน่ง
5. ประเมินความพร้อมและศักยภาพ	ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ระดับสมรรถนะ ศักยภาพด้านภาวะผู้นำ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร ความตระหนักด้านความเสี่ยง และความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียสำคัญ
6. พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล การโค้ช การให้คำปรึกษา การหมุนเวียนงาน การมอบหมายโครงการเชิงกลยุทธ์ การฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ และการได้รับประสบการณ์ในบทบาทรักษาการ
7. แต่งตั้งผู้รักษาการเมื่อจำเป็น	เปิดใช้แผนสืบทอดตำแหน่งฉุกเฉิน หากตำแหน่งสำคัญว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
8. รายงานและทบทวน	รายงานสถานะการสืบทอดตำแหน่ง ระดับความพร้อม ความก้าวหน้าด้านการพัฒนา และความเสี่ยงสำคัญต่อหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญ

กรอบสมรรถนะขั้นต่ำสำหรับตำแหน่งผู้นำสำคัญ

หมวดสมรรถนะ	ความคาดหวังหลัก
สมรรถนะหลัก	ความผูกพันต่อองค์กร ความซื่อสัตย์สุจริต จริยธรรม การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความรับผิดชอบ การเคารพผู้มีส่วนได้เสีย และการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท
สมรรถนะทางการบริหาร	ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา ความคิดเชิงวิเคราะห์ การพัฒนาบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการประสานงานข้ามสายงาน
สมรรถนะตามหน้าที่งาน	กลยุทธ์ธุรกิจ การบริหารการเงินและต้นทุน การบริหารความเสี่ยง ความเป็นเลิศในการดำเนินงาน ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์และตลาด ความตระหนักด้าน ESG และความยั่งยืน และการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง
ศักยภาพด้านภาวะผู้นำ	วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการบริหารความไม่แน่นอน ความยืดหยุ่น ความสามารถในการเรียนรู้ ความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง ความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร และความสามารถในการเป็นตัวแทนบริษัทอย่างมืออาชีพ

การจัดระดับความพร้อม

ระดับความพร้อม	คำจำกัดความ	การดำเนินการทั่วไป
พร้อมปฏิบัติหน้าที่ทันที	ผู้สมัครมีสมรรถนะและคุณสมบัติด้านการกำกับดูแลตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถรับตำแหน่งได้ภายในระยะเปลี่ยนผ่านสั้น	เตรียมการแต่งตั้ง แผนเปลี่ยนผ่าน การถ่ายทอดความรู้ และการอนุมัติโดยคณะกรรมการหรือผู้บริหารตามที่กำหนด
พร้อมภายใน 1 ถึง 2 ปี	ผู้สมัครมีศักยภาพสูง แต่ต้องการการพัฒนาเฉพาะด้าน การได้รับประสบการณ์ที่กว้างขึ้น หรือประสบการณ์ในบางเรื่องเพิ่มเติม	ดำเนินแผนพัฒนารายบุคคล การให้คำปรึกษา การมอบหมายโครงการเชิงกลยุทธ์ และทบทวนความก้าวหน้าทุกครึ่งปี
พร้อมภายใน 3 ถึง 5 ปี	ผู้สมัครเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้นำในอนาคต แต่ยังคงพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญก่อนรับตำแหน่ง	พัฒนาต่อเนื่อง หมุนเวียนงาน ฝึกอบรมภาวะผู้นำ และประเมินซ้ำเป็นประจำทุกปี
จำเป็นต้องสรรหาจากภายนอก	ไม่มีผู้สมัครภายในที่พร้อมหรือเหมาะสมเพียงพอสำหรับตำแหน่งสำคัญ	ดำเนินการสรรหาจากภายนอกด้วยกระบวนการที่โปร่งใส และจัดให้มีผู้รักษาการในกรณีฉุกเฉิน

12) การติดตาม รายงาน และความโปร่งใส

- ส่วนการบุคคลและธุรการกลางต้องติดตามการดำเนินงานด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง รวมถึงการปรับปรุงตำแหน่งสำคัญ ความพร้อมของผู้สืบทอดตำแหน่ง ความก้าวหน้าของแผนพัฒนารายบุคคล การจัดผู้รักษาการฉุกเฉิน และการรักษาบุคลากรศักยภาพสูง
- กรรมการผู้จัดการและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องต้องทบทวนสถานะการสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งผู้จัดการหลักและตำแหน่งผู้นำตามหน้าที่งาน และยกระดับความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนหรือคณะกรรมการบริหารตามความเหมาะสม
- คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนต้องทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับกรรมการผู้จัดการและตำแหน่งผู้บริหารหลัก และรายงานประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อคณะกรรมการบริษัท
- ผลการวางแผนสืบทอดตำแหน่งต้องรายงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง หรือบ่อยกว่านั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร การเปลี่ยนผ่านผู้นำ การปรับโครงสร้างธุรกิจ หรือความเสี่ยงจากตำแหน่งว่างอย่างเร่งด่วน
- บริษัทอาจเปิดเผยแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การพัฒนาผู้บริหาร และการวางแผนสืบทอดตำแหน่งในรายงานประจำปี รายงานการกำกับดูแลกิจการ หรือรายงานความยั่งยืน โดยยังคงรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลการประเมินที่มีความอ่อนไหว
- ฝ่ายตรวจสอบภายในหรือหน่วยงานให้ความเชื่อมั่นอื่นที่ได้รับมอบหมายอาจทบทวนการปฏิบัติตามนโยบายคุณภาพของเอกสาร การควบคุมกระบวนการ และประสิทธิผลของการดำเนินงานตามความเหมาะสม

13) การทบทวนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นโยบายฉบับนี้ต้องได้รับการทบทวนอย่างน้อยทุกสองปี หรือเร็วกว่านั้นหากมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎระเบียบ ความคาดหวังด้านการกำกับดูแลกิจการ โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ธุรกิจ ความเสี่ยงด้านอัตราค่าจ้าง หรือความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

- แผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับกรรมการผู้จัดการและตำแหน่งสำคัญอื่นต้องได้รับการทบทวนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และปรับปรุงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญ
- บริษัทต้องพัฒนากระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง โดยเสริมสร้างกรอบสมรรถนะ การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร เครื่องมือประเมิน โปรแกรมพัฒนา แนวปฏิบัติด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสืบทอดตำแหน่งฉุกเฉิน
- บทเรียนจากการเปลี่ยนผ่านผู้นำ การลาออก การเกษียณ การแต่งตั้งฉุกเฉิน การเลื่อนตำแหน่งภายใน และการสรรหาจากภายนอก ต้องนำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง
- การแก้ไข ยกเลิก หรือเปลี่ยนทดแทนนโยบายฉบับนี้ในสาระสำคัญต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท หรือหน่วยงานกำกับดูแลที่ได้รับมอบหมายตามอำนาจอนุมัติของบริษัท

14) ประวัติการทบทวนและปรับปรุงนโยบายการสืบทอดตำแหน่ง

ฉบับที่	วันที่	เจ้าของนโยบาย	อนุมัติโดย	การเปลี่ยนแปลง / หมายเหตุสำคัญ
1.0	2 มกราคม 2567	คณะกรรมการสรรหาและ พิจารณาคำตอบแทน	คณะกรรมการ บริษัท	จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งฉบับแรก โดยมุ่งเน้นการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง สำหรับกรรมการผู้จัดการและผู้บริหารหลัก การระบุตำแหน่งสำคัญ การกำหนด สมรรถนะที่จำเป็น การประเมินผู้สืบทอด ตำแหน่ง แผนพัฒนารายบุคคล และการ ทบทวนแผนสืบทอดตำแหน่งเป็นประจำทุก ปี
2.0	13 พฤษภาคม 2569	คณะกรรมการสรรหาและ พิจารณาคำตอบแทน	คณะกรรมการ บริษัท	ปรับปรุงและขยายเป็นนโยบายการสืบทอด ตำแหน่งภายใต้โครงสร้างนโยบาย 14 ส่วน เพิ่มความสอดคล้องกับมาตรฐาน และแนวทางกำกับดูแล บทบาทการกำกับ ดูแลและความรับผิดชอบ การบริหารความ เสี่ยงด้านการสืบทอดตำแหน่ง การสื บทอดตำแหน่งฉุกเฉิน ขอบเขตตำแหน่ง สำคัญ กลุ่มบุคลากรศักยภาพสูง การจัด ระดับความพร้อม เป้าหมายและตัวชี้วัด การควบคุมเอกสาร การติดตาม การ รายงาน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กร การ วางแผนอัตรากำลัง ความต่อเนื่องของ ภาวะผู้นำ ความโปร่งใส และความยืดหยุ่น ขององค์กรในระยะยาว

นโยบายฉบับนี้ได้รับการอนุมัติและประกาศใช้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับทราบและนำไปปฏิบัติ