

แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

บริษัท อินเตอร์ ฟาร์มา จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อยและบริษัทร่วม ซึ่งต่อไปจะรวมเรียกว่า “บริษัท” ได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อป้องกันการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร (Key Positions) และเป็นการวางแผนในด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งสำคัญที่ว่างลง โดยจะพิจารณาคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสมกับธุรกิจของบริษัท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ
2. เพื่อวางแผนทดแทนและสืบทอดตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญล่วงหน้า หากผู้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือว่างลงด้วยเหตุอื่น
3. เพื่อลดอัตราสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในตำแหน่งงานหลัก
4. เพื่อเป็นการจูงใจและธำรงรักษานักงานที่มีศักยภาพ ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

เมื่อตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลง หรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ บริษัทจะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียงหรือระดับรองขึ้นมาเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งแทน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด เพื่อให้สามารถดำรงตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะเป็นผู้พิจารณาและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

ระดับผู้บริหาร

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการฝ่ายว่างลง หรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ บริษัทจะให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองขึ้นมาเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งแทนจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนดได้ โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนได้มอบหมายให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป และนำมารายงานให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนและคณะกรรมการบริษัทได้ทราบ

ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะมีการทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งนี้เป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และหากมีการแก้ไขหรือปรับปรุงจะต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทเท่านั้น

แผนสืบทอดตำแหน่ง (ฉบับแก้ไขครั้งที่ 1) ได้รับการอนุมัติโดยมติที่ประชุมคณะกรรมการ บริษัท อินเตอร์ ฟาร์มา จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 1/2568 ซึ่งประชุมเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568

คุณสมบัติและทักษะของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

1. ภาวะผู้นำและจริยธรรม (Leadership & Ethics)

- มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และสามารถนำองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน
- มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส และไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน
- เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย

2. ความรู้และความเข้าใจด้านธุรกิจ (Business & Industry Knowledge)

- มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง
- มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวโน้ม ความเสี่ยง และโอกาส
- มีความสามารถในการปรับตัวและปรับกลยุทธ์ตามสถานการณ์

3. การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking & Execution)

- วางแผนกลยุทธ์ระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- สื่อสารกลยุทธ์กับคณะกรรมการและทีมผู้บริหารได้อย่างชัดเจน
- ขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

4. การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (Risk Management & Internal Control)

- เข้าใจระบบการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายใน
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ
- ดูแลและรับผิดชอบในการป้องกันความเสียหายหรือการทุจริตที่อาจเกิดขึ้น

5. การสื่อสารและความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Communication)

- สื่อสารกับคณะกรรมการ ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และพนักงานอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ
- มีทักษะในการสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

6. การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance Compliance)

- ปฏิบัติตามกฎหมายและตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับ เช่น สำนักงานกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- สนับสนุนให้บริษัทดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความรับผิดชอบต่อ
- สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการและให้ข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจ

7. ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร (People & Culture Management)

- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- สร้างแรงจูงใจและรักษามูลค่าที่มีความสามารถ