

นโยบายการสืบทอดตำแหน่ง และการสรรหา นำเสนอ และคัดเลือกกรรมการ กรรมการชุดย่อย และผู้บริหาร

บริษัท ดับบลิวเอชเอ อินดัสเตรียล ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท ดับบลิวเอชเอ อินดัสเตรียล ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของการกรรมการ กรรมการชุดย่อย และผู้บริหาร ซึ่งมีบทบาทที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจของบริษัท บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายการสืบทอดตำแหน่ง และการสรรหา นำเสนอ และคัดเลือกกรรมการ กรรมการชุดย่อย และผู้บริหาร เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหากรรมการ กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารของบริษัทฯ และเตรียมความพร้อมในการสรรหาบุคลากรเพื่อมาทดแทนในตำแหน่งที่สำคัญในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่สำคัญไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้จนครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือตำแหน่งว่างลงด้วยเหตุอื่นใด เพื่อไม่ให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการและลดความเสี่ยงหรือผลกระทบจากการขาดความต่อเนื่องในการบริหารจัดการโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แผนการสืบทอดตำแหน่ง

(ก) ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

เมื่อตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนจะพิจารณานำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งใกล้เคียงหรือตำแหน่งรองลงมาเป็นผู้รักษาการชั่วคราว จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต บริษัทฯ มีนโยบายที่จะวางแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ทั้งนี้ การวางแผนรับสืบทอดตำแหน่งจะถูกกำกับดูแลโดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน โดยการสนับสนุนจากคณะกรรมการบริหาร และฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่นและต่อเนื่อง โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะทบทวนแผนดังกล่าวเป็นประจำทุกปีและรายงานให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารรับทราบ

(ข) ผู้บริหาร¹

บริษัทฯ กำหนดแผนการสืบทอดตำแหน่งงานของผู้บริหาร โดยในกรณีที่ตำแหน่งว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยคำแนะนำของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

¹ “ผู้บริหาร” หมายถึง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร 4 รายแรกต่อจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารลงมา และผู้มีตำแหน่งเทียบเท่ารายผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารที่ 4 ทุกราย รวมถึงตำแหน่งในสายงานบัญชีและการเงินที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่า รวมถึง Country Head Vietnam

จะเสนอชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้ต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนพิจารณาและ
นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง

ทั้งนี้ แผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารมีกระบวนการดังนี้

- (1) ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลประเมินความพร้อมด้านกำลังคนของบริษัทฯ บริษัทย่อย บริษัทร่วม
บริษัทในเครือ และบริษัทที่เกี่ยวข้อง("กลุ่มบริษัท") ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของกลุ่มบริษัททั้งใน
ระยะสั้นและระยะยาว
- (2) ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลดำเนินการกำหนดและระบุตำแหน่งที่ต้องมีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง
และจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร
- (3) ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยคำแนะนำของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร คัดเลือกและระบุ
ผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร และผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองในระดับถัดไปที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์
ที่บริษัทฯ กำหนด เพื่อวางแผนและเตรียมการที่จำเป็นในการสืบทอดต่อไป
- (4) ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยคำแนะนำของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
รายบุคคล โดยกำหนดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่จำเป็น รวมถึงการพัฒนา
ทักษะความเป็นผู้นำ และความรอบรู้ในงาน เพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานที่ถูกระบุเป็นผู้สืบทอด
ตำแหน่ง และให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลดูแลติดตามการอบรม รวมถึงการจัดหลักสูตรการอบรมที่
สำคัญและจำเป็น เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยให้มีการรายงานให้
ประธานเจ้าหน้าที่บริหารรับทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- (5) ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลประเมินผลงานและศักยภาพของพนักงานที่ถูกระบุเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง
ว่ามีการพัฒนาการและความสามารถตามที่บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่ โดยในกรณีที่ไม่เป็นไป
ตามคาดหวัง บริษัทฯ อาจดำเนินการ (ก) คัดเลือกและวางแผนสืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือ
(ข) พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง หรือ (ค) สรรหาและคัดเลือกบุคคลภายนอก

2. การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการบริษัทและกรรมการอิสระ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกกรรมการบริษัทและกรรมการอิสระ โดย
คำนึงและพิจารณาถึงความหลากหลายทางคุณสมบัติ ประสบการณ์ ความเหมาะสม และความสามารถในการ
ปฏิบัติงานในฐานะกรรมการของบริษัทฯ ซึ่งการเสนอกรรมการใหม่จะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาชน
จำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) ("พ.ร.บ. บริษัทมหาชน") และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด
โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการดังต่อไปนี้

- (ก) ผู้ที่จะได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการบริษัทจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และ
ประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีทักษะวิชาชีพ มีพื้นฐานการศึกษาและความ
เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจของบริษัทฯ โดยไม่จำกัดเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว

ชาติพันธุ์ ศาสนา หรือภูมิหลังทางวัฒนธรรม เป็นต้น เพื่อให้เกิดความหลากหลายในโครงสร้างของ คณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทมีมุมมองที่กว้างขึ้นซึ่งจะช่วยให้ กระบวนการตัดสินใจและสามารถกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ มีความยั่งยืน

- (ข) มีภาวะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อ องค์กร และสามารถใช้เวลาให้ได้อย่างเพียงพออันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการกิจการของบริษัท
- (ค) มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส ไม่เป็นบุคคลที่ถูกขึ้นบัญชีดำ (Black List) จากองค์กรใดๆ รวมถึง สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (“สำนักงาน ก.ล.ต.”) หรือเคยถูก ตัดสินในความผิดทางอาญา
- (ง) มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. บริษัทมหาชน พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) (“พ.ร.บ. หลักทรัพย์”) รวมถึงประกาศ ข้อบังคับ และ/หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง และข้อบังคับของบริษัท รวมทั้ง ต้องไม่มีลักษณะขาดความน่าไว้วางใจของกรรมการหรือผู้บริหารตามประกาศสำนักงาน ก.ล.ต.
- (จ) ต้องไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของ บริษัทฯ หรือเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการในนิติบุคคลอื่นที่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่าง เดียวกันและเป็นการแข่งขันทั้งทางตรงและทางอ้อมกับกิจการของบริษัทฯ ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ ของตนเองหรือประโยชน์ของบุคคลอื่น เว้นแต่จะแจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบก่อนการแต่งตั้ง
- (ฉ) กรณีกรรมการอิสระ ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจะต้องมีคุณสมบัติเข้าตามเกณฑ์คุณสมบัติของกรรมการ อิสระตามที่กำหนดไว้ในประกาศของคณะกรรมการกำกับตลาดทุนและคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ และสำนักงาน ก.ล.ต.
- (ช) มีคุณสมบัติตามที่กำหนดในกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท
- (ซ) มีคุณสมบัติอื่นๆ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบและโครงสร้างของกรรมการตาม กลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งผ่านกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส และสร้างความมั่นใจให้แก่ ผู้ถือหุ้น

หลังจากคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมที่จะเป็นกรรมการบริษัทแล้ว คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนจะ เสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้งตามขั้นตอน และในกรณีที่จะต้อง ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการแต่งตั้งกรรมการดังกล่าว คณะกรรมการบริษัทจะเสนอชื่อให้ที่ ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของบริษัทฯ

3. การสรรหากรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกกรรมการชุดย่อยของบริษัท โดยคำนึงและพิจารณาถึงความหลากหลายทางคุณสมบัติ ประสบการณ์ ความเหมาะสม และความสามารถในการปฏิบัติงานในฐานะกรรมการของคณะกรรมการชุดย่อยที่เกี่ยวข้อง และเสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป โดยมีกระบวนการสรรหาและหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

กระบวนการสรรหากรรมการชุดย่อย

- (ก) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนคัดเลือกผู้ที่เหมาะสม ซึ่งสามารถสรรหามาได้จาก 2 แหล่ง คือ ภายในและภายนอกองค์กร
- (ข) ในการสรรหากรรมการชุดย่อย คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งในการสรรหา ได้แก่ การเสาะหา (Searching) จากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับบริษัท หรือจากการเสนอชื่อจากคณะกรรมการบริษัทหรือผู้บริหารระดับสูงของบริษัท
- (ค) หลังจากคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมแล้ว คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนจะเสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

หลักเกณฑ์การสรรหากรรมการชุดย่อย

- (ก) มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตรของคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละคณะ ได้แก่ กฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน กฎบัตรคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง กฎบัตรคณะกรรมการบริหาร และกฎบัตรคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- (ข) มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการชุดย่อยในแต่ละคณะ
- (ค) ในกรณีที่มีการเสนอแต่งตั้งกรรมการชุดย่อยรายเดิม ให้พิจารณาเพิ่มเติมในส่วนของผลการปฏิบัติงานในระหว่างบุคคลดังกล่าวดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการของคณะกรรมการชุดย่อย การให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท และการอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการชุดย่อย มาประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

4. การสรรหาและแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยมีกระบวนการสรรหาและหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

กระบวนการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- (ก) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ซึ่งสามารถสรรหามาได้จาก 2 แหล่ง คือ ภายในและภายนอกองค์กร
- (ข) ในการสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่งในการสรรหา ได้แก่ การเสาะหา (Searching) จากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับบริษัทฯ หรือจากการเสนอชื่อจากคณะกรรมการบริษัทหรือผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ
- (ค) หลังจากคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมแล้ว คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนจะเสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

หลักเกณฑ์การสรรหาประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- (ก) คุณสมบัติของประธานเจ้าหน้าที่บริหารต้องเป็นบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการและการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับธุรกิจของกลุ่มบริษัท มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจของกลุ่มบริษัท สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท และมีคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความยั่งยืน โดยไม่มีการกีดกันทางเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ สีผิว ชาติพันธุ์ ศาสนา หรือภูมิหลังทางวัฒนธรรม เป็นต้น
- (ข) มีภาวะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สามารถอุทิศเวลาได้อย่างเพียงพออันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท
- (ค) มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส ไม่เป็นบุคคลที่ถูกขึ้นบัญชีดำ (Black List) จากองค์กรใด ๆ รวมถึงสำนักงาน ก.ล.ต. หรือเคยถูกตัดสินในความผิดทางอาญา
- (ง) มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. บริษัทมหาชน พ.ร.บ. หลักทรัพย์ รวมถึงประกาศ ข้อบังคับ และ/หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง และข้อบังคับของบริษัทฯ รวมทั้งต้องไม่มีลักษณะขาดความน่าไว้วางใจของกรรมการหรือผู้บริหารตามประกาศสำนักงาน ก.ล.ต.
- (จ) ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร อาจดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในบริษัทอื่นในกลุ่มบริษัทได้ แต่ในการเป็นกรรมการดังกล่าวจะต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน และห้ามมิให้ประกอบธุรกิจหรือมีส่วนร่วมในธุรกิจที่มีสภาพอย่างเดียวกันหรือเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ หรือเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือกรรมการในนิติบุคคลอื่นที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ ไม่ว่าเพื่อประโยชน์ของตนหรือประโยชน์ของบุคคลอื่น

นโยบายการสืบทอดตำแหน่ง และการสรรหา นำเสนอ และคัดเลือกกรรมการ กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารฉบับนี้ ได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2567 เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2567 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 8 พฤศจิกายน 2567 เป็นต้นไป



(นางสาวจริพร จารุกรสกุล)
ประธานกรรมการบริษัท