

KUNALAI	Villa Kunalai Public Company Limited	นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง			
อนุมัติ		ผลบังคับใช้	ครั้งที่แก้ไข	แผนก	เลขที่เอกสาร
โดย	BOD 11/2567	11 ธันวาคม 2567	ครั้งที่ 5	Com Sec	KUN-PC 011
วันที่	11 ธันวาคม 2567				

KUNALAI

นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัท วิลล่า คุณาลัย จำกัด (มหาชน)

KUNALAI	Villa Kunalai Public Company Limited	นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง			
อนุมัติ		ผลบังคับใช้	ครั้งที่แก้ไข	แผนก	เลขที่เอกสาร
โดย	BOD 11/2567	11 ธันวาคม 2567	ครั้งที่ 5	Com Sec	KUN-PC 011
วันที่	11 ธันวาคม 2567				

ประวัติการแก้ไขเอกสาร

แก้ไขครั้งที่	รายละเอียดการแก้ไข	วันที่บังคับใช้	อนุมัติโดย
00	จัดทำเอกสารใหม่	30 มกราคม 2562	BOD 1/2562
01	ทบทวนและปรับปรุงเพิ่มเติมรายละเอียดเนื้อหา เพื่อให้ครอบคลุมและเกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น	23 ธันวาคม 2563	BOD 9/2563
02	ทบทวนประจำปี	22 ธันวาคม 2564	BOD 9/2564
03	ทบทวนประจำปี	23 กุมภาพันธ์ 2566	BOD 2/2566
04	ทบทวนประจำปี	20 ธันวาคม 2566	BOD 9/2566
05	ทบทวนประจำปี	11 ธันวาคม 2567	BOD 11/2567

KUNALAI	Villa Kunalai Public Company Limited	นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง			
อนุมัติ		ผลบังคับใช้	ครั้งที่แก้ไข	แผนก	เลขที่เอกสาร
โดย	BOD 11/2567	11 ธันวาคม 2567	ครั้งที่ 5	Com Sec	KUN-PC 011
วันที่	11 ธันวาคม 2567				

สารบัญ

1. กระบวนการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง	1
1.1 ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	1
1.2 ระดับผู้บริหาร	1
1.3 การบริหารผู้สืบทอดตำแหน่ง (SUCCESSION MANAGEMENT)	2
2. การทบทวนและสรุปรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง (SUCCESSION SLATE)	2
3. การจัดทำแผนพัฒนา (DEVELOPMENT PLAN)	2

KUNALAI	Villa Kunalai Public Company Limited	นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง			
อนุมัติ		ผลบังคับใช้	ครั้งที่แก้ไข	แผนก	เลขที่เอกสาร
โดย	BOD 11/2567	11 ธันวาคม 2567	ครั้งที่ 5	Com Sec	KUN-PC 011
วันที่	11 ธันวาคม 2567				

บริษัท วิลล่า คุณาลัย จำกัด (มหาชน)

นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

บริษัท วิลล่า คุณาลัย จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) และบริษัทย่อย ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทฯ และบริษัทย่อยจึงมีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และความต่อเนื่องในการบริหารงานที่เหมาะสม เพื่อจัดเตรียมคนเพื่อทดแทนตำแหน่งงานใดงานหนึ่งไว้ล่วงหน้า และเพื่อรองรับการเติบโตขององค์กรในอนาคต แผนการสืบทอดตำแหน่งกำหนดไว้สำหรับตำแหน่งงานที่สำคัญ ได้แก่ ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการสายงานขึ้นไป กล่าวคือ พนักงานในตำแหน่งผู้บริหารตามนิยามในประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กจ.17/2551 เรื่องการกำหนดบทบาทในประกาศเกี่ยวกับการออกและเสนอขายหลักทรัพย์ รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม และพนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งสำคัญขององค์กร (Critical Positions) นอกจากนี้ยังมีการกำหนดระบบการพัฒนาบุคคลที่จะเป็นทายาทผู้สืบทอด (Successors) อย่างเป็นระบบในระยะยาว

1. กระบวนการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง

1.1 ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลงหรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทฯ จะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด โดยคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร

โดยคณะกรรมการตรวจสอบจะเป็นผู้สรรหาและนำเสนอชื่อต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

1.2 ระดับผู้บริหาร

เมื่อตำแหน่งระดับผู้บริหารตั้งแต่ผู้อำนวยการสายงานขึ้นไปว่างลงหรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ จะต้องมีการสรรหาและนำเสนอต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

KUNALAI	Villa Kunalai Public Company Limited	นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง			
อนุมัติ		ผลบังคับใช้	ครั้งที่แก้ไข	แผนก	เลขที่เอกสาร
โดย	BOD 11/2567	11 ธันวาคม 2567	ครั้งที่ 5	Com Sec	KUN-PC 011
วันที่	11 ธันวาคม 2567				

1.3 การบริหารผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Management)

การบริหารผู้สืบทอดตำแหน่งจะดำเนินการประเมิน 2 ส่วนที่สำคัญ คือ

- ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance)
- ประเมินศักยภาพ (Potential) โดยพิจารณาจากศักยภาพความเป็นผู้นำ (Leadership Competency) และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร (Core Value)

ผู้ผ่านการประเมินเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งจะถือเป็นพนักงานผู้มีศักยภาพสูง (High Potential Talent) และจะได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อเตรียมเป็นผู้นำขององค์กรในอนาคตต่อไป

ทั้งนี้การพิจารณาจะพิจารณาจากพนักงานของบริษัทฯ เป็นลำดับแรก หากไม่สามารถหาผู้สืบทอดตำแหน่งได้จากภายใน บริษัทฯ จึงจะทำการสรรหาจากบุคคลผู้มีความเหมาะสมจากภายนอก

2. การทบทวนและสรุปรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Slate)

ทุกตำแหน่งสำคัญจะมีผู้สืบทอดตำแหน่งอย่างน้อย 1 คน โดยกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงหรือตรงกับตำแหน่งที่จะสืบทอดและพร้อมทำงานในตำแหน่งนั้นได้ทันที และ/หรือ ผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีความพร้อมในอีก 1-2 ปี

3. การจัดทำแผนพัฒนา (Development Plan)

บริษัทฯ กำหนดให้มีแผนการพัฒนารายบุคคล (Career Development Plan) และการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ การโยกย้ายงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ และการมอบงานพิเศษ (Special Project Assignment) เพื่อมั่นใจว่ากลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งนี้มีความพร้อมที่จะทดแทนทำงานในตำแหน่งที่กำหนดไว้ได้ ทั้งนี้ แผนการสืบทอดตำแหน่ง และรายชื่อผู้สืบทอดตำแหน่งนี้จะมีการทบทวนทุกปี

KUNALAI	Villa Kunalai Public Company Limited	นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง			
อนุมัติ		ผลบังคับใช้	ครั้งที่แก้ไข	แผนก	เลขที่เอกสาร
โดย	BOD 11/2567	11 ธันวาคม 2567	ครั้งที่ 5	Com Sec	KUN-PC 011
วันที่	11 ธันวาคม 2567				

นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่งฉบับนี้ คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาทบทวนและอนุมัติในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 11/2567 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2567

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2567 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 11 ธันวาคม 2567

-คุณธวัชไชย สุทธิกิจพิศาล-

(คุณธวัชไชย สุทธิกิจพิศาล)

กรรมการอิสระ และประธานกรรมการบริษัท

บริษัท วิลล่า คุณาลัย จำกัด (มหาชน)