

นโยบายการสรรหาและพัฒนาบุคลากรและแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan)

คณะกรรมการบริษัทควรดูแลให้มีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ และให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่

ผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ไม่ว่าจะ เป็นบุคคลภายนอกหรือพนักงานตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการอาวุโสขึ้นไป สามารถเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ของบริษัทฯ ได้ โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะเป็นผู้พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา พัฒนา ประเมินผลประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ หลักเกณฑ์และโครงสร้างค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทดำเนินการให้มั่นใจว่าประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่มีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่รายงานต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และ/หรือคณะกรรมการบริษัท เป็นประจำทุกปี ถึงสิ่งที่ได้ทำไปในระหว่างปี และควรพิจารณาควบคู่กับแผนสืบทอดตำแหน่ง

ขั้นตอนการสืบทอดตำแหน่ง

1. ตำแหน่งบริหารที่ต้องจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน ประกอบด้วย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่
2. ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณากำหนดความรู้ความสามารถและประสบการณ์ (Competency) พร้อมระดับที่ต้องการของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่
3. ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณากำหนดคุณสมบัติผู้ที่เข้าข่ายมีความเหมาะสมในการสืบทอดตำแหน่งงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการ
4. ให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ประเมินการปฏิบัติงานและความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติเข้าข่ายได้รับคัดเลือกเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ เทียบกับระดับ Competency ที่ต้องการ เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคคลในการลด Competency Gap

5. ให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่จัดให้มีการหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติเข้าข่ายได้รับคัดเลือกเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ รวมทั้งควรให้ผู้บริหารระดับรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ขึ้นไปเข้าร่วมในการประชุมคณะกรรมการบริษัทด้วยเพื่อให้มีความเข้าใจ มีประสบการณ์ และความพร้อมในการบริหารองค์กรโดยรวม
6. ให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติเข้าข่ายได้รับคัดเลือกเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูงต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นระยะ โดยจะต้องรายงานเรื่องดังกล่าวอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
7. ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนทบทวนและสรุปผลการจัดทำแผนการสืบทอดงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นประจำทุกปี และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัททราบ

อนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2567 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2567 มีผลบังคับใช้วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567