

นโยบายแผนการสืบทอดตำแหน่ง

คณะกรรมการบริษัท ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินกิจการอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ ได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ จึงได้กำหนดให้มีนโยบายและหลักเกณฑ์การสืบทอดตำแหน่งประธานกรรมการบริหาร และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินความพร้อมอยู่เสมอกว่า องค์กรรมกำลังคนที่มีคุณสมบัติ และความสามารถมากน้อยเพียงใด
2. เพื่อสามารถวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ล่วงหน้า โดยวางแผนการสรรหาและพัฒนาจากบุคลากรในองค์กรที่มีศักยภาพในตำแหน่งระดับหัวหน้าขึ้นไป หรือบุคลากรจากภายนอก
3. เพื่อวางแผนทดแทนและสืบทอดตำแหน่งงานที่จะเกษียณอายุ
4. เพื่อลดอัตราสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์
5. เพื่อเป็นการจูงใจและรักษาพนักงานที่มีความสามารถ และมีศักยภาพ เพื่อวางแผนทดแทนและสืบทอดตำแหน่งงานพร้อมได้รับโอกาสในการพัฒนา และปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

ระเบียบและหลักเกณฑ์

1. ระดับประธานกรรมการบริหาร / กรรมการผู้จัดการ

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานกรรมการบริหาร / กรรมการผู้จัดการว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีระบบให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด และต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการพิจารณาของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้สรรหา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

คุณสมบัติเบื้องต้นของประธานกรรมการบริหาร / กรรมการผู้จัดการ

- 1.1. การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- 1.2. มีประสบการณ์ในการบริหารงานในตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดการขึ้นไป
- 1.3. มีความเป็นผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
- 1.4. มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ และการจัดการองค์กร
- 1.5. มีการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาที่สุ่ม รอบคอบ คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร

2. ระดับผู้บริหาร

เมื่อตำแหน่งระดับผู้บริหารตั้งแต่ผู้จัดการขึ้นไปว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะนำเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้เสนอต่อคณะกรรมการบริหาร ทั้งนี้ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งของบริษัท ระดับผู้บริหารมีกระบวนการ ดังนี้

- 2.1. วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัท ในด้านกลยุทธ์ นโยบาย แผนการลงทุน แผนงานการขยายตัว
- 2.2. ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- 2.3. สร้างแผนสรรหาพนักงาน และพัฒนาฝึกอบรมพนักงานไว้ล่วงหน้า ก่อนพนักงานจะเกษียณหรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา
- 2.4. กำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติของพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล
- 2.5. คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม
- 2.6. ระบุผู้สืบทอดตำแหน่ง จากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงานของพนักงาน โดยมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมือและเรียนรู้งาน และกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง
- 2.7. พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ว่าจะสามารถมีพัฒนาการและสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง กรณีไม่เป็นตามความคาดหมายให้ดำเนินการดังนี้
 - 2.7.1. ดำเนินการคัดเลือกและวางแผนการสืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือ
 - 2.7.2. พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองแทน (ถ้ามี) หรือ
 - 2.7.3. สรรหา และคัดเลือกจากบุคคลภายนอก

เมื่อผู้สืบทอดตำแหน่ง มีคุณสมบัติครบตามตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น และมีตำแหน่งว่างลง หรือมีตำแหน่งงานใหม่ที่สูงขึ้น ให้นำเสนอการปรับเปลี่ยนขั้นตำแหน่งและรักษาการตามระเบียบการปรับตำแหน่ง หรือได้รับการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ประธานกรรมการบริหาร และกรรมการผู้จัดการ

ประกาศ ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562

ลงชื่อ พล.อ. อ. อธิวัฒน์

(พลเอกสมทัต อุตตะนันท์)

กรรมการบริษัท