

ประกาศบริษัท ไพรม์ โรด เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ที่ 19 / 2562

เรื่อง นโยบายการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร

นโยบายการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญทุกระดับให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และโปร่งใส โดยมีคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งประธานคณะกรรมการบริหาร กรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารของบริษัทฯ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้พิจารณา เพื่อให้มั่นใจว่า การสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารเป็นไปอย่างราบรื่น บริษัทฯ ได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ รวมถึงได้มีการจัดเตรียมบุคลากรทดแทน เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

การสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารมีแนวทาง ดังต่อไปนี้

1. ระดับประธานคณะกรรมการบริหาร / กรรมการผู้จัดการ

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานคณะกรรมการบริหาร / กรรมการผู้จัดการ ว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทฯ จะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรอง เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด โดยต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการพิจารณาของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ สัมภาษณ์วิสัยทัศน์ คัดเลือก และพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

2. ระดับผู้บริหาร

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไปว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทฯ จะนำเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้เสนอต่อคณะกรรมการบริหาร ทั้งนี้ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัทฯ ระดับผู้บริหารมีกระบวนการ ดังนี้

- 2.1 วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ในด้านกลยุทธ์ นโยบาย แผนการลงทุน แผนงานการขยายตัว
- 2.2 ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์บริษัทฯ ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว
- 2.3 กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจะพัฒนาพนักงาน หรือสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมทดแทนพนักงานที่พ้นสภาพ

- 2.4 จัดทำแผนการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน และพัฒนาฝึกอบรมพนักงานไว้ล่วงหน้า ก่อนพนักงานจะเกษียณ หรือพ้นจากตำแหน่ง
- 2.5 กำหนดความสามารถ ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงปรารถนาของ พนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล
- 2.6 คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม
- 2.7 ใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงาน
- 2.8 ระบุผู้สืบทอดตำแหน่งจากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงานของพนักงาน โดยต้อง มีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมือ และเรียนรู้งาน และกำหนดหา ผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง
- 2.9 พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งว่าจะมีพัฒนาการ และสร้าง ผลงานตามที่คาดหวังได้จริง โดยหากไม่สามารถพัฒนาพนักงานดังกล่าวให้เป็นไปตาม ความหวัง การเปลี่ยนตัวผู้สืบทอดตำแหน่งย่อมสามารถกระทำได้

จึงประกาศมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 2 สิงหาคม 2562



(นายสมประสงค์ ปัญจะลักษณ์)

ประธานกรรมการ