

บริษัท ซีพีที ไดรฟ์ แอนด์ เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน)
นโยบายว่าด้วยแผนและกระบวนการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง

บริษัทมีแผนการการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญทุกระดับให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ โดยมีคณะกรรมการสรรหาและพิจารณา คำตอบแทน เป็นผู้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ/ หรือ กรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารของบริษัท เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณา ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 5/2559 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2559 ได้อนุมัตินโยบายว่าด้วยแผนและกระบวนการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) คือ (1) การสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่สำคัญ ได้แก่ การคัดเลือกประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ/ หรือกรรมการผู้จัดการ และ (2) การสรรหา พัฒนา และรักษาผู้บริหารระดับสูง เพื่อรองรับการขยายงาน หรือกรณีที่มีเหตุการณ์ฉุกเฉิน หรือการเกษียณอายุ ซึ่งครอบคลุม ตำแหน่งที่สำคัญ ดังนี้

1. ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ/ หรือกรรมการผู้จัดการ

วัตถุประสงค์ : เพื่อกำหนดเส้นทางสู่อาชีพ (Career Path) และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่สำคัญของบริษัท เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการขาดการดำเนินธุรกิจ

- 1.1 เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ/ หรือ กรรมการผู้จัดการ ว่างลงหรืออยู่ในตำแหน่งที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองลงมาเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด และต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการพิจารณาของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนเป็นผู้สรรหา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป
- 1.2 กำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ/ หรือกรรมการผู้จัดการ เป็นดังนี้
 - 1) การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิศวกรรมศาสตร์ไฟฟ้า หรือสาขาบริหารธุรกิจ หรือสาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หากมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโท ให้เป็นดุลยพินิจในการพิจารณาคุณสมบัติอื่นๆ ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน
 - 2) ประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ในการบริหารงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง
 - 3) มีความเป็นผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
 - 4) มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ และการจัดการองค์กร
 - 5) มีการตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาที่สุขุม รอบคอบ คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร

2. ระดับผู้บริหาร

วัตถุประสงค์ : เพื่อกำหนดเส้นทางสู่อาชีพ (Career Path) ของระดับผู้บริหาร และกำหนดแนวทางปฏิบัติในการสรรหา พัฒนา และรักษาผู้บริหาร เช่น การจัดระบบที่ปรึกษา (mentoring) และการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานให้ดำรงตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น สามารถทดแทนหรือรองรับการขยายงานและสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานของบริษัท

- 2.1 เมื่อตำแหน่งระดับผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้จัดการ ว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีการนำเสนอทายาทผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้เสนอต่อคณะกรรมการบริหารต่อไป

2.2 การวางแผนสืบทอดของตำแหน่งระดับผู้บริหารของบริษัทที่มีกระบวนการดังนี้

- 1) วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัทในด้านกลยุทธ์บริษัท นโยบาย แผนการลงทุน และแผนการขยายตัว
- 2) ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- 3) กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจะพัฒนาพนักงานหรือสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมทดแทนคนที่ออก
- 4) สร้างแผนสรรหาพนักงาน (Recruitment) และพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน (Employee Training and Development) ไว้ได้ล่วงหน้า ก่อนพนักงานจะเกษียณหรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา
- 5) กำหนดความสามารถ (Competencies) ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงปรารถนาของพนักงานในตำแหน่งนั้นๆ และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan)
- 6) คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม
- 7) ใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงาน
- 8) ระบุทายาทผู้สืบทอดตำแหน่ง จากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงาน ของพนักงาน ต้องมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมือและเรียนรู้งาน และกำหนดทายาทสำรอง
- 9) พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะทายาทว่าจะสามารถมีพัฒนาการ และสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง หากไม่เป็นตามคาดการณ์การเปลี่ยนตัวย่อมสามารถทำได้

วันมีผลบังคับใช้

การกำหนดนโยบายดังกล่าวข้างต้น เริ่มบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 พฤศจิกายน 2562 เป็นต้นไป