

นโยบายและแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการบริษัทกำกับดูแลให้มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งและแผนการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างบุคลากรให้มีความพร้อมสืบทอดงานในตำแหน่งที่สำคัญ โดยมีแนวทางดำเนินการสรรหาดังนี้

- คณะกรรมการบริหารและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ร่วมกันวางแผนการสืบทอดตำแหน่งงานสำหรับผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ และรองกรรมการผู้จัดการ โดยมีการกำหนดทักษะ ความรู้ความสามารถและศักยภาพของบุคคลที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงาน
- คณะกรรมการได้มีการกำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) และนโยบายการสืบทอดตำแหน่ง ในกรณีที่มีเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือการเกษียณอายุของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) โดยมีกระบวนการสรรหาที่ชัดเจนและโปร่งใส
- ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) กำกับดูแลการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้สืบทอดตำแหน่งงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การมอบหมายงานพิเศษ การหมุนเวียนงานเพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นและเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้บริหารสำหรับการสืบทอดตำแหน่งงาน
- ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) มีหน้าที่รายงานแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงและรายงานผลการพัฒนาตามแบบแผนพัฒนารายบุคคลของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานต่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทั้งนี้ ในปี 2567 ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) มีรายงานในเรื่องดังกล่าวรวม 1 ครั้ง
- คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เป็นผู้เสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อแต่งตั้งเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) และกรรมการผู้จัดการรายงานความคืบหน้า และสรุปผลการดำเนินงานเกี่ยวกับแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงให้คณะกรรมการบริษัททราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ