



# PTG ENERGY GROUP

## เอกสารสนับสนุน

### เรื่อง

## แผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

#### ประวัติการแก้ไข

05	01/01/65	ปรับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบ การพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งเป็นฝ่าย "People and Organization Transformation"
04	01/01/64	ทบทวน ประจำปี 2563
03	01/01/63	ทบทวน ประจำปี 2562
02	01/01/62	ทบทวน ประจำปี 2561
01	01/01/61	ทบทวน ประจำปี 2560
00	23/12/59	จัดทำครั้งแรก
<b>แก้ไขครั้งที่</b>	<b>วันที่บังคับใช้</b>	<b>รายละเอียดการแก้ไข</b>



# แผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี (“บริษัท”) มีแผนการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการผู้จัดการ และตำแหน่งอื่นใดที่เทียบเท่ากับตำแหน่งดังกล่าว (“ผู้บริหารระดับสูง”) ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม โปร่งใส และมั่นใจว่าบริษัทจะได้ผู้บริหารระดับสูงที่มีความเป็นมืออาชีพ และบริหารได้โดยเป็นอิสระจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือรายใด โดยมี คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นผู้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณา ทั้งนี้ กระบวนการสรรหาผู้บริหารระดับสูงของบริษัท จะเริ่มจากการคัดเลือกบุคคลที่เป็นทั้งคนเก่ง และคนดีเข้ามาร่วมงาน ซึ่งจะมุ่งเน้นไปที่การรับสมัครคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ (Young Talent) และพัฒนาความพร้อมให้ทุกคนมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในอนาคต (Future Leader) โดยผ่านขั้นตอนของการประเมินพนักงานที่มีศักยภาพสูง (High Potential) และได้รับการพัฒนาตามแผน ที่วางไว้เป็นรายบุคคล (Individual Development Plan) โดยมีกรมอบหมายงานที่ทำทนาย หมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาทักษะของความเป็นผู้นำ และความรอบรู้ของงานในทุกด้าน ซึ่งการเตรียมบุคลากรของบริษัทดังกล่าว ได้ถูกกระทำขึ้นเพื่อให้เกิดความพร้อมในการทดแทนสำหรับกรณีที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงว่างลง

ในการสรรหาผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะพิจารณาจากบุคคลที่มีทักษะ ประสบการณ์วิชาชีพ คุณสมบัติเฉพาะด้านที่มีความจำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงคำนึงถึงโอกาสที่อาจจะมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และนำเสนอข้อต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ

นอกเหนือจากการสรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงแล้ว บริษัทยังได้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขึ้นด้วย โดยจะคัดเลือกบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาการสืบทอดตำแหน่งเพื่อพัฒนา และเตรียมความพร้อมให้สามารถเข้ารับตำแหน่งในอนาคตได้ ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายว่า การดำเนินงานของบริษัทจะได้รับการสานต่ออย่างทันท่วงที

คณะกรรมการบริษัท ได้กำหนดนโยบายการสรรหาตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง ว่า หากมีคุณสมบัติที่เหมาะสม บุคคลภายในหรือบุคคลภายนอกก็จะสามารถเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งนี้ได้ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการกำหนดเช่นนี้ ก็เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ของบริษัทในช่วงเวลาหนึ่งๆ ทั้งนี้ บุคคลที่เหมาะสมจะถูกคัดเลือกโดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหาคัดเลือกไว้อย่างชัดเจน

นอกจากนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการบริษัท ยังได้มอบหมายให้ ฝ่ายจัดการ ไปกำกับดูแลให้ “ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล” ทำหน้าที่ฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ความสามารถของ ผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนผู้บริหาร และพนักงานอื่นใดที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการคัดเลือกในอนาคต นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัท ยังได้วางแนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม โดยจะจัดให้มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบของ ผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เกิดความเข้าใจ สร้างประสบการณ์ และมีความพร้อมสำหรับการบริหารองค์กรไว้วงหน้า ทั้งนี้ ผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้อำนวยการ (“ผู้บริหาร”) สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูงได้ หากบุคคลนั้นมีคุณสมบัติถูกต้อง และตรงตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนกำหนดไว้

## ขั้นตอน

1. กำหนดตำแหน่งงานที่ต้องจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประกอบด้วย ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการผู้จัดการ และตำแหน่งอื่นใดที่เทียบเท่ากับตำแหน่งดังกล่าว
2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พิจารณากำหนดความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ (Competency) ของ ผู้บริหารระดับสูง
3. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน กำหนดให้ผู้บริหารที่มีสิทธิได้รับการสรรหา ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้อำนวยการ หรือบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง
4. ให้ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการผู้จัดการ และตำแหน่งอื่นใดที่เทียบเท่ากับตำแหน่งดังกล่าว ประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ ให้ได้รับการพัฒนาระดับ Competency



## แผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

---

5. ให้ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ดูแลการอบรม และพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ เพื่อให้มีความพร้อมในการบริหารองค์กร

6. ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการผู้จัดการ และตำแหน่งอื่นใดที่เทียบเท่ากับตำแหน่งดังกล่าว รายงานผลการปฏิบัติงาน และผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

7. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะทบทวนรายละเอียด และสรุปผลการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุกปี และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัททราบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง