



PTG ENERGY GROUP

เอกสารสนับสนุน

เรื่อง

แผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

ประวัติการแก้ไข

08	01/01/68	ปรับเปลี่ยนผู้รับผิดชอบ ในการทำหน้าที่ดูแลการอบรม และพัฒนาความรู้ จาก "ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล" เป็น "ฝ่ายบริหารการเปลี่ยนแปลงบุคลากร และองค์กร (People and Organization Transformation Division)"
07	01/01/67	ทบทวน ประจำปี 2566
06	01/01/66	ทบทวน ประจำปี 2565
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
แก้ไขครั้งที่	วันที่บังคับใช้	รายละเอียดการแก้ไข



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) และได้รับการพัฒนาตามแผนที่วางไว้เป็นรายบุคคล (Individual Development Plan) โดยมีการมอบหมายงานที่ท้าทาย หมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาทักษะของความเป็นผู้นำ และความรอบรู้ของงานในทุกด้าน ซึ่งการเตรียมบุคลากรของบริษัทดังกล่าว ได้ถูกกระทำให้ขึ้นเพื่อให้เกิดความพร้อมในการทดแทนสำหรับกรณีที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงว่างลง

ในการสรรหาผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะพิจารณาจากบุคคลที่มีทักษะประสบการณ์วิชาชีพ คุณสมบัติเฉพาะด้านที่มีความจำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงคำนึงถึงโอกาสที่อาจจะมีปัญหาในเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และนำเสนอข้อต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ

นอกเหนือจากการสรรหา คัดเลือก และเสนอบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงแล้ว บริษัทยังได้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขึ้นด้วย โดยจะคัดเลือกบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาการสืบทอดตำแหน่งเพื่อพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้สามารถเข้ารับตำแหน่งในอนาคตได้ ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายว่า การดำเนินงานของบริษัทจะได้รับการสานต่ออย่างทันท่วงที

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

นอกจากนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการบริษัท ยังได้มอบหมายให้ ฝ่ายจัดการ ไปกำกับดูแลให้ “ฝ่ายบริหารการเปลี่ยนแปลงบุคลากรและองค์กร (People and Organization Transformation Division)” 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



แผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

(Competency)

5. ให้ฝ่ายบริหารการเปลี่ยนแปลงบุคลากรและองค์กร (People and Organization Transformation Division) ทำหน้าที่ดูแลการอบรม และพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ เพื่อให้มีความพร้อมในการบริหารองค์กร

6. ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการผู้จัดการ และตำแหน่งอื่นใดที่เทียบเท่ากับ ตำแหน่งดังกล่าว รายงานผลการปฏิบัติงาน และผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลของผู้บริหารที่มีคุณสมบัติต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

7. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะทบทวนรายละเอียด และสรุปผลการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุกปี และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัททราบ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง