



บริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
เรื่อง แนวปฏิบัติด้านแผนการสืบทอดตำแหน่ง

หน้าที่ 1/2

แก้ไขครั้งที่ 00

มีผลบังคับใช้วันที่
21 พฤศจิกายน 2562

วัตถุประสงค์

บริษัทและบริษัทในเครือได้ตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญของแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับกรรมการ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งงานสำคัญในสายงานหลัก เพื่อให้สรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพเข้ามาทดแทนและทำให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของบริษัทและบริษัทย่อย

ขอบเขต

บริษัทและบริษัทในเครือได้กำหนดแนวปฏิบัติในการสืบทอดตำแหน่ง ดังนี้

แผนการสืบทอดตำแหน่ง

กรณีที่ตำแหน่งงานกรรมการ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งงานสำคัญว่างลง บริษัทและบริษัทย่อยจะเน้นการสรรหาจากบุคลากรภายในองค์กรโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ศักยภาพ และความพร้อมของแต่ละบุคคล ทั้งนี้บริษัทได้จัดให้มีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคคลที่จะทดแทน (“Successor”) ในการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นตามตำแหน่งงานเพื่อสืบทอดงาน ในกรณีที่กรรมการ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารระดับสูงหรือตำแหน่งงานสำคัญในสายงานหลักดังกล่าวไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การส่งมอบงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

1. กรรมการ

กรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะทำหน้าที่พิจารณากลับกรองและคัดเลือก Successor ระดับกรรมการภายในองค์กรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทและนำเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง หรือนำเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเห็นชอบเพื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ กรณีที่ไม่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในตำแหน่งดังกล่าวอาจพิจารณาสรรหาบุคคลจากภายนอก



บริษัท ซีเค พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
เรื่อง แนวปฏิบัติด้านแผนการสืบทอดตำแหน่ง

หน้าที่ 2/2

แก้ไขครั้งที่ 00

มีผลบังคับใช้วันที่
21 พฤศจิกายน 2562

2. กรรมการผู้จัดการ

กรณีตำแหน่งกรรมการผู้จัดการว่างลงคณะกรรมการบริหารจะเป็นผู้คัดเลือก Successor ระดับกรรมการผู้จัดการและนำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อพิจารณากลับรองและคัดเลือก Successor ระดับกรรมการผู้จัดการที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการและนำเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

3. ผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งงานสำคัญ

กรณีผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งงานสำคัญในสายงานหลักว่างลงกรรมการผู้จัดการจะเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก Successor ระดับรองกรรมการผู้จัดการและผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ และบริษัทได้จัดทำแผนรองรับผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไปโดยได้กำหนดบุคคลที่จะปฏิบัติหน้าที่แทน ในกรณีที่ยังไม่มีบุคคลที่สามารถรองรับตำแหน่งงานได้ทันทีบริษัทได้จัดให้มีระบบพัฒนาบุคลากรในลำดับรองลงมาเพื่อเตรียมความพร้อม รวมทั้งพิจารณาสรรหาบุคคลจากภายนอกหากไม่มีบุคคลที่จะสามารถรองรับได้ทันที ทั้งนี้เพื่อรักษาความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนบริษัท ตลอดจนพนักงาน ว่าการดำเนินงานของบริษัทและบริษัทในเครือจะได้รับการสานต่ออย่างทันทีทันใด

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

- ลายมือชื่อ -

(นายธนวัฒน์ ตริวิศวาทย์)

กรรมการผู้จัดการ