

แก้ไขครั้งที่	วันที่มีผลบังคับใช้	อนุมัติโดย	ตำแหน่ง	รหัสเอกสาร
1	14 พฤศจิกายน 2565	นายโกสิทธิ์ เพ็ญสวัสดิ์	ประธานกรรมการ	TGE-Policy-007

นโยบายการกำหนดแผนการสืบทอดตำแหน่ง

บริษัท ท่าช้าง กรีน เอ็นเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) (บริษัท) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินกิจการอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้บริษัทเตรียมความพร้อมในการสรรหาผู้บริหารระดับสูงและพัฒนาผู้ที่มีศักยภาพ และคุณสมบัติใกล้เคียงที่จะสืบทอดตำแหน่งสำคัญในการบริหาร เข้ามาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงได้ทันที ทำให้บริษัทยังดำเนินธุรกิจต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ นับเป็นกระบวนการสรรหานุเคราะห์ภายในองค์กร (Internal recruitment) ที่พร้อมและเหมาะสมที่สุด โดยมีวัตถุประสงค์ ระเบียบและหลักเกณฑ์ปฏิบัติ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

- 1.1. เพื่อประเมินความพร้อมขององค์กรว่ามีบุคลากรที่มีคุณสมบัติ (Qualification) และความสามารถ (Competencies) เพียงพอ
- 1.2. เพื่อสามารถวางแผนการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรได้ล่วงหน้า โดยวางแผนการสรรหาและพัฒนาจากบุคคลในองค์กรที่มีศักยภาพหรือบุคลากรจากภายนอก
- 1.3. เพื่อวางแผนทดแทน และสืบทอดตำแหน่งที่จะเกษียณอายุหรือว่างลง หรือตำแหน่งงานที่สำคัญที่เป็นที่ต้องการของกิจการอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน
- 1.4. เพื่อลดอัตราสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์
- 1.5. เพื่อเป็นการจูงใจ และรักษาพนักงานที่มีความสามารถ และมีศักยภาพ เพื่อวางแผนทดแทน และสืบทอดตำแหน่งงานพร้อมได้รับโอกาสในการพัฒนา และปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

2. ระเบียบ และหลักเกณฑ์ปฏิบัติสำหรับแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession plan)

บริษัทมีระเบียบ และหลักเกณฑ์ปฏิบัติสำหรับการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญของบริษัท ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถอย่างมืออาชีพ ดังนี้

2.1. ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO)

พิจารณาสรรหา/คัดเลือก และวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ผู้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารของบริษัท เสนอให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณา สำหรับการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารของบริษัท ได้จัดให้มีการติดตามความคืบหน้าแผนสืบทอดตำแหน่งเมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะมีการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัท กำหนด และต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการพิจารณา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

แก้ไขครั้งที่	วันที่มีผลบังคับใช้	อนุมัติโดย	ตำแหน่ง	รหัสเอกสาร
1	14 พฤศจิกายน 2565	นายโกสิทธิ์ เฟื่องสวัสดิ์	ประธานกรรมการ	TGE-Policy-007

คุณสมบัติเบื้องต้นของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นดังนี้

- 2.1.1. การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- 2.1.2. มีประสบการณ์ในการบริหารงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสายงานขึ้นไป
- 2.1.3. มีความเป็นผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
- 2.1.4. มีความสามารถในการวางกลยุทธ์ และการจัดการองค์กร
- 2.1.5. มีการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาที่สุ่ม รอบคอบ คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร

2.2. ระดับผู้อำนวยการฝ่าย (C Level)

เมื่อตำแหน่งระดับผู้อำนวยการฝ่าย (C Level) ว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทจะนำเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกไว้เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งของบริษัท ระดับผู้อำนวยการฝ่าย (C Level) มีกระบวนการดังนี้

- 2.2.1. วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัท ในด้านกลยุทธ์บริษัท นโยบาย แผนการลงทุน แผนงาน ขยายตัว
- 2.2.2. ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัท ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- 2.2.3. กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจะพัฒนางานหรือสรรหาพนักงานเพื่อเตรียมทดแทนพนักงานที่ลาออกจากบริษัท
- 2.2.4. สร้างแผนสรรหาพนักงาน (Recruitment) และพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน (Employee training and development) ไว้ล่วงหน้า ก่อนพนักงานจะเกษียณหรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา
- 2.2.5. กำหนดคุณสมบัติ (Qualifications) และความสามารถ (Competencies) ซึ่งหมายถึงความรู้ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติ ที่พึงปรารถนาของพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ และจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual development plan)
- 2.2.6. คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม
- 2.2.7. ระบุผู้สืบทอดตำแหน่ง จากการประเมิน และวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาศักยภาพ ผลงาน ของพนักงาน โดยมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมือและเรียนรู้งาน และ กำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง
- 2.2.8. พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ว่าจะสามารถมีการพัฒนาการและสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง กรณีไม่เป็นตามความคาดหมายให้ดำเนินการดังนี้
 - 2.2.8.1. ดำเนินการคัดเลือกและวางแผนการสืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือ
 - 2.2.8.2. พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรอง (แทน)
 - 2.2.8.3. สรรหา และคัดเลือกจากบุคคลภายนอก

แก้ไขครั้งที่	วันที่มีผลบังคับใช้	อนุมัติโดย	ตำแหน่ง	รหัสเอกสาร
1	14 พฤศจิกายน 2565	นายโกสิทธิ์ เฟื่องสวัสดิ์	ประธานกรรมการ	TGE-Policy-007

นโยบายฉบับนี้ ได้รับการทบทวนโดยที่ประชุมคณะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทน และบรรษัทภิบาล ครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2565 และได้รับการอนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2565 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2565