

นโยบายด้านแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)

บริษัท เอส โฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)

นโยบายด้านแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

บริษัท เอส โฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน) ("บริษัท") มีแผนการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สำคัญทุกระดับ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัท ได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ โดยมีฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer) กรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารของบริษัท เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้พิจารณา

1. ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer)/กรรมการผู้จัดการ

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer) หรือกรรมการผู้จัดการ ว่างลงหรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทฯ จะมีระบบการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง จนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด และต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะพิจารณา เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป ทั้งนี้ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer) หรือกรรมการผู้จัดการจะรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการสืบทอดตำแหน่งต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบเป็นระยะด้วยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2. ระดับผู้บริหารระดับสูง

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายว่างลง หรือผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ บริษัทฯ จะมีการนำเสนอทายาทผู้สืบทอดตำแหน่งที่คัดเลือกได้ เสนอต่อคณะกรรมการบริหาร ทั้งนี้ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัทฯ ระดับผู้บริหารมีขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์ประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ในด้านกลยุทธ์บริษัทฯ นโยบาย แผนการลงทุน แผนงานการขยายตัว
2. ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
3. กำหนดแผนสร้างความพร้อมของกำลังคน โดยจะพัฒนาพนักงานหรือสรรหาพนักงาน เพื่อเตรียมทดแทนคนที่ออก
4. สร้างแผนสรรหาพนักงาน และพัฒนาฝึกอบรมพนักงานไว้ล่วงหน้าภายใน 1 ปี ก่อนพนักงานจะเกษียณ หรือออกจากตำแหน่งก่อนเวลา
5. กำหนดความสามารถ ซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และทัศนคติที่พึงปรารถนาของพนักงานในตำแหน่งนั้น ๆ และจัดทำแผนพัฒนาเป็นรายบุคคล
6. คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงานเพื่อพิจารณาความเหมาะสม

7. ใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากร เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงาน
8. ระบุทายาทผู้สืบทอดตำแหน่ง จากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงาน ของพนักงาน ต้องมีการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้า เพื่อเตรียมรับมือ
9. พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นทายาท ว่าจะสามารถมีพัฒนาการและสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง หากไม่เป็นตามคาคดหมาย การเปลี่ยนตัวยอมทำได้

ประกาศ ณ วันที่ 3 พฤษภาคม 2562 เป็นต้นไป

- นายสมพงษ์ ตัณตพาทย์ -

(นายสมพงษ์ ตัณตพาทย์)

ประธานกรรมการ

บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)