

หลักปฏิบัติ สรรหาและพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและการบริหารบุคลากร

เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรมีการสรรหาและพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและการบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่ ดังนี้

1. พิจารณาแผนพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารระดับสูง โดยกำกับดูแลให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงที่มีประสิทธิภาพเป็นประจำทุกปี และมีระบบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนแก่ผู้บริหารระดับสูงที่รอบคอบ โปร่งใส สอดคล้องกับความรับผิดชอบและผลการดำเนินงานเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้กรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารระดับสูง เข้าสัมมนาหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับองค์กร และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกขององค์กรต่าง ๆ อยู่เสมอ

การสรรหาผู้บริหารระดับสูงและแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของเอสซีจี

บริษัทมีแผนการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญทุกระดับให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพและบริหารได้โดยเป็นอิสระจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่หรือรายอื่นใด โดยมีคณะกรรมการพิจารณาผลตอบแทนเป็นผู้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณา โดยจะมีวาระพิจารณาและรายงานความคืบหน้าในเรื่องแผนสืบทอดตำแหน่งเป็นประจำทุกปีในเดือนมีนาคมและสิงหาคม ทั้งนี้ กระบวนการสรรหาผู้บริหารระดับสูงของเอสซีจีจะพิจารณาจากคุณลักษณะ ความรู้ความสามารถในการบริหารงานตามกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์กร (Organizational Capability) ในอนาคต มี Integrity และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยจะมีการพิจารณาจัดทำ Future Leader Pool และพิจารณากำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งอย่างน้อย 2 คนต่อตำแหน่ง รวมทั้งจะได้รับการพัฒนาตามแผนที่วางไว้เป็นรายบุคคล มีการมอบหมาย Mentor มอบหมายงานที่ท้าทาย การหมุนเวียนงาน รวมทั้งสนับสนุนให้เข้าร่วมในหลักสูตรที่จัดร่วมกับสถาบันชั้นนำของโลก เพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ ความรอบรู้ในการบริหารงานทุกด้าน และเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งตามกำหนดเวลาที่วางไว้