



บพ.

นาวิกประกันภัย

The Navakij Insurance Public Company Limited



กฎบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน-สรรหา และสรรมาภิบาล

เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ในด้านการพิจารณาค่าตอบแทน ด้านการสรรหา กรรมการและผู้บริหารระดับสูง และด้านการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามมาตรฐานสากล และตามข้อบังคับของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 85 เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2555 มีมติอนุมัติกฎบัตรของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน-สรรหา และสรรมาภิบาล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. คำนิยาม

บริษัท	หมายถึง	บริษัท นาวิกประกันภัย จำกัด (มหาชน)
คณะกรรมการบริษัท	หมายถึง	คณะกรรมการบริษัท นาวิกประกันภัย จำกัด (มหาชน)
คณะกรรมการชด้อย	หมายถึง	คณะกรรมการชด้อย ที่คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งขึ้นมาเพื่อช่วยแบ่งเบาหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท ในการทำหน้าที่เฉพาะเรื่อง
ผู้บริหารระดับสูง	หมายถึง	ผู้บริหารของบริษัท นาวิกประกันภัย จำกัด (มหาชน) ตั้งแต่ระดับกรรมการ ผู้อำนวยการขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อทำหน้าที่ในการเสนอรูปแบบและแนวทาง การจ่ายผลตอบแทน สำหรับคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูง
- 2.2 เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาคัดเลือกและเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ในการเข้าดำรงตำแหน่ง เป็นกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูง เมื่อครบวาระ หรือ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง
- 2.3 สนับสนุนและติดตามให้บริษัทฯ มีระบบการกำกับดูแลกิจการตามหลักการและแนวปฏิบัติด้านสรรมาภิบาล ที่สอดคล้องกับกฎข้อบังคับของหน่วยงานที่กำกับดูแลบริษัทฯ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

3. องค์ประกอบ

- 3.1 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน-สรรหา และสรรมาภิบาล จะต้องประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 คน และแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท
- 3.2 ประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทน-สรรหา และสรรมาภิบาล และสมาชิกอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน-สรรหา และสรรมาภิบาล จะต้องเป็นกรรมการอิสระ

Vu

4. คุณสมบัติ

สมาชิกคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน-สรรหา และธรรมาภิบาล ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 4.1 มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด (พระราชบัญญัติมหาชนจำกัด พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และพระราชบัญญัติประกันวินาศภัย) ได้แก่
 - บรรณานิติภาวะ
 - ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
 - ไม่เคยรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความคิดเกี่ยวกับทรัพย์สินที่ได้กระทำโดยทุจริต
 - ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ฐานทุจริตต่อหน้าที่
- 4.2 เป็นกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารของบริษัท
- 4.3 สามารถใช้ดุลยพินิจอย่างตรงไปตรงมาอย่าง เป็นอิสระจากฝ่ายจัดการและกลุ่มที่มีผลประโยชน์ใด
- 4.4 สามารถอุทิศเวลาให้บริษัทที่ตนเป็นกรรมการ ได้อย่างเพียงพอและเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตน

5. วาระการดำรงตำแหน่ง และค่าตอบแทน

- 5.1 กรรมการกำหนดค่าตอบแทน-สรรหา และธรรมาภิบาล มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี อยู่ในตำแหน่งได้ไม่เกิน 3 วาระ เว้นแต่คณะกรรมการบริษัทจะมีความเห็นเป็นอย่างอื่น
- 5.2 บุคคลที่เข้ามาแทนตำแหน่งกรรมการกำหนดค่าตอบแทน-สรรหา และธรรมาภิบาล ที่ว่างลง จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการกำหนดค่าตอบแทน-สรรหา และธรรมาภิบาลที่ว่างลง
- 5.3 กรรมการกำหนดค่าตอบแทน-สรรหา และธรรมาภิบาล ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้
- 5.4 การพ้นตำแหน่งของกรรมการกำหนดค่าตอบแทน-สรรหา และธรรมาภิบาล นอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระแล้วอาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - ตาย
 - ลาออก
 - ขาดคุณสมบัติกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา ตามกฎบัตรข้อ 4
- 5.5 กรรมการกำหนดค่าตอบแทน-สรรหา และสรรหา จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยคณะกรรมการบริษัท จะเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้อนุมัติ

6. หน้าที่และความรับผิดชอบ

6.1 หน้าที่และความรับผิดชอบด้านกำหนดค่าตอบแทน

- 6.1.1 เสนอโครงสร้างและวิธีการ การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และ ผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติแล้วแต่กรณี

- 6.1.2 พิจารณากำหนดค่าตอบแทนประจำปีให้แก่คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อขออนุมัติในที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 6.1.3 พิจารณากำหนดค่าตอบแทนประจำปีให้แก่ผู้บริหารระดับสูง เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 6.1.4 พิจารณาบททวนอำนาจ และหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ ในการปรับปรุงเหมาะสมสอดคล้อง กับ กฎหมาย ระเบียบหรือคำสั่งของหน่วยงานราชการ เช่น สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ฯลฯ
- 6.2 หน้าที่และความรับผิดชอบด้านสรรหา
- 6.2.1 กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ ในการสรรหากรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 6.2.2 คัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง เมื่อครบวาระหรือมีตำแหน่งว่างลง เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาแต่งตั้งแล้วแต่กรณี
- 6.2.3 ดูแลโครงสร้าง และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ให้เหมาะสมกับองค์กร และหน้าที่ ความรับผิดชอบที่มีต่อผู้ถือหุ้น
- 6.2.4 พิจารณาบททวนอำนาจ และหน้าที่เกี่ยวกับการสรรหา เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ ในการปรับปรุงเหมาะสมสอดคล้อง กับ กฎหมาย ระเบียบหรือคำสั่งของหน่วยงานราชการ เช่น สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ฯลฯ
- 6.3 หน้าที่และความรับผิดชอบด้านธรรมาภิบาล
- 6.3.1 พิจารณาบททวนนโยบายและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการและจริยธรรมทางธุรกิจ ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ โดยนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท
- 6.3.2 ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และจริยธรรมทางธุรกิจ ของคณะกรรมการบริษัทและทุกคนในองค์กร เป็นประจำ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 6.3.3 พิจารณาแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการกำกับดูแลกิจการ จริยธรรมทางธุรกิจ ได้ตามความเหมาะสม
7. การประชุม
- 7.1 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน-สรรหา และธรรมาภิบาล จะต้องจัดให้มีการประชุมตามที่เห็นสมควร หรือ มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
- 7.2 การประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน-สรรหา และธรรมาภิบาล ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุม แต่ละครั้งไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการในคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน-สรรหา และสรรหา จึงจะครบองค์ประชุม

7.3 การลงมติของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน-สรรหา และสรรมาภิบาล จะกระทำโดยถือตามเสียงข้างมาก

8. การรายงาน

8.1 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน-สรรหา และสรรมาภิบาล รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และรายงานการปฏิบัติงาน (ถ้ามี) ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท

ทั้งนี้ให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 10 พฤษภาคม 2555 เป็นต้นไป

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการบริษัท
(นายสุจินต์ หวังหลี)

เอกสารแนบท้าย

- นโยบายและหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทน
- นโยบายและหลักเกณฑ์ในการสรรหา

หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทน

นโยบายการกำหนดค่าตอบแทน

พิจารณาเสนอการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ กรรมการชด้อย และ ผู้บริหารระดับสูง ให้อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกับอุตสาหกรรมและเหมาะสม ที่จะรักษากรรมการ และผู้บริหารระดับสูงที่มีคุณสมบัติที่ต้องการ โดยคำนึงถึงผลการดำเนินงานของบริษัท และเงินปันผลที่จ่ายให้กับผู้ถือหุ้นเป็นองค์ประกอบ

หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทน

1. อยู่ในระดับที่เหมาะสม และสอดคล้องกับภาวะความรับผิดชอบของตำแหน่ง
 2. เป็นโครงสร้างค่าตอบแทนที่จูงใจให้มีการทำงานมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลัก Performance
 3. คำนึงถึงสภาพการแข่งขันเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมเดียวกัน
- คำนึงถึงปัจจัยอื่นที่อาจมีผลกระทบต่อธุรกิจ หรือภาวะเศรษฐกิจโดยรวม

หลักเกณฑ์ในการสรรหา

นโยบายและหลักการพิจารณา

1. คณะกรรมการควรประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท รวมทั้งการอุทิศเวลาและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเสริมสร้างให้บริษัทมีคณะกรรมการที่เข้มแข็ง
2. ทำให้ได้บุคคลที่เป็นอิสระและมีคุณสมบัติเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งกรรมการอย่างน้อยสำหรับส่วนที่เป็นกรรมการอิสระ
3. ในกรณีการแต่งตั้งกรรมการที่ครบวาระเข้าดำรงตำแหน่งซ้ำ (reappointment) ควรมีกลไกในการประเมินการทำหน้าที่ของกรรมการที่ครบวาระนั้นก่อนด้วย เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (accountability) กรรมการ และให้มั่นใจว่ากรรมการที่ดีเท่านั้น จึงจะได้รับการต่อวาระ

คุณสมบัติของกรรมการ

1. มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด (พระราชบัญญัติมหาชนจำกัด พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และพระราชบัญญัติประกันวินาศภัย) เช่น
 - บรรลุนิติภาวะ
 - ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
 - ไม่เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินที่ได้กระทำโดยทุจริต
 - ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ฐานทุจริตต่อหน้าที่

2. มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ มีความตั้งใจและมีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ
3. สามารถใช้ดุลยพินิจอย่างตรงไปตรงมาอย่างเป็นอิสระจากฝ่ายจัดการและกลุ่มที่มีผลประโยชน์อื่นใด
4. สามารถอุทิศเวลาให้บริษัทที่ตนเป็นกรรมการ ได้อย่างเพียงพอและเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตน

กระบวนการสรรหากรรมการ

1. ในการสรรหารายชื่อกรรมการ คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหาควรกำหนดกรอบการสรรหาที่จะสร้างความมั่นใจได้ว่า ผู้ที่ได้รับการสรรหาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการตามหลัก Fiduciary Duty ที่สำคัญสองประการ คือ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง (Duty of Care) และความซื่อสัตย์สุจริต (Duty of Loyalty)
2. นอกเหนือจากการสรรหารายชื่อโดยคณะกรรมการสรรหาแล้ว คณะกรรมการควรเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยมีโอกาสเสนอชื่อผู้ที่สมควรเป็นกรรมการให้ คณะกรรมการสรรหาพิจารณา โดยกำหนดระยะเวลาในการเสนอชื่อให้มีเวลาเพียงพอในการพิจารณาก่อนการลงมติของคณะกรรมการที่กำหนดก่อนการประชุมผู้ถือหุ้น
3. เพื่อความชัดเจน โปร่งใส คณะกรรมการควรเปิดเผยนโยบายในการสรรหาและ ขั้นตอนกระบวนการในการเสนอชื่อกรรมการให้ผู้ถือหุ้นทราบ รวมทั้งจัดเตรียมแบบฟอร์มในการเสนอชื่อที่ระบุถึงข้อมูลที่สำคัญในการพิจารณา เหตุผลสนับสนุน รวมทั้งความเต็มใจของผู้ได้รับการเสนอชื่อไว้ในแบบเสนอชื่อนั้นด้วย
4. กลั่นกรองและตรวจสอบรายชื่อผู้ที่จะถูกเสนอชื่อเป็นกรรมการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ว่าไม่ได้เป็นผู้ที่ถูกขึ้นบัญชีดำ หรือถอดถอนจากบัญชีรายชื่อที่หน่วยงานเหล่านี้จัดทำขึ้น รวมทั้งทำการพบปะและสัมภาษณ์บุคคลที่ผ่านการกลั่นกรองและสรรหาจากคณะกรรมการสรรหา
5. ในการเสนอชื่อกรรมการ คณะกรรมการสรรหาควรเสนอรายชื่อให้คณะกรรมการพิจารณาในจำนวนเกินกว่าจำนวนกรรมการที่จะสรรหา เพื่อให้คณะกรรมการมีโอกาสคัดเลือกกรรมการที่มีความเหมาะสมมากที่สุด เสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาตามจำนวนที่ต้องการแต่งตั้ง
6. คณะกรรมการควรจัดส่งรายชื่อและประวัติกรรมการที่จะพิจารณาแต่งตั้งให้ผู้ถือหุ้นล่วงหน้าพร้อมกับหนังสือเชิญประชุม
7. ในกรณีที่คณะกรรมการสรรหา มีการเสนอชื่อกรรมการที่พ้นวาระกลับเข้าดำรงตำแหน่ง ควรนำเสนอผลงาน (Contribution) และประวัติการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการและการประชุมผู้ถือหุ้นให้ผู้ถือหุ้นใช้ประกอบการพิจารณาด้วย
8. ในการนำเสนอรายชื่อกรรมการให้ผู้ถือหุ้นพิจารณา คณะกรรมการควรเปิด โอกาสให้ผู้ถือหุ้นลงคะแนนที่ละคน เพื่อให้ผู้ถือหุ้นมีโอกาสพิจารณากรรมการเป็นรายบุคคล และเปิดเผยผลการลงคะแนนในที่ประชุม
9. จัดให้มีการปฐมนิเทศให้กับกรรมการใหม่อย่างเป็นทางการก่อนการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการครั้งแรก