

## นโยบายการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูง

บริษัท นวกัประกันภัย จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการ โดยกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลให้การบริหารจัดการเป็นไปตามวัตถุประสงค์และข้อบังคับของบริษัทฯ ภายใต้เงื่อนไขและข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และระมัดระวังเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ

เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ถือหุ้นว่าบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ มีคุณสมบัติและศักยภาพที่จะดูแลผลประโยชน์ของบริษัทฯ โดยผ่านกระบวนการสรรหาที่มีความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัทจึงได้มอบหมายให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน สรรหาและพัฒนาเพื่อความยั่งยืนกำกับดูแลเรื่องการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้อำนวยการ รวมทั้งได้กำหนดนโยบายการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูง ดังนี้

### การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการ

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน สรรหา และพัฒนาเพื่อความยั่งยืนรับผิดชอบในการพิจารณากลั่นกรองบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ที่ได้รับการสรรหามีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด และจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการตามหลัก Fiduciary Duty ที่สำคัญสองประการ คือการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง (Duty of Care) และความซื่อสัตย์สุจริต (Duty of Loyalty)

### หลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหากรรมการ

- คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ เฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท รวมทั้งการอุทิศเวลาและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเสริมสร้างให้บริษัทฯ มีคณะกรรมการที่เข้มแข็ง
- พิจารณาองค์ประกอบของคณะกรรมการให้มีความเหมาะสม โดยมีสัดส่วนกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารมากกว่ากรรมการที่เป็นผู้บริหาร เพื่อสะท้อนอำนาจและถ่วงดุลกันอย่างเหมาะสม
- วางแผนการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการ ให้อยู่ในกรอบเวลาที่เหมาะสม
- เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยและกรรมการเสนอชื่อผู้สมควรเป็นกรรมการบริษัท โดยกำหนดระยะเวลาในการเสนอชื่อให้เพียงพอต่อการพิจารณากลั่นกรองตามกระบวนการที่คณะกรรมการบริษัทกำหนดก่อนการประชุมผู้ถือหุ้น
- สรรหารายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเสนอให้ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการ จากฐานข้อมูลกรรมการ (Directors' Pool) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย รายชื่อที่ได้รับการเสนอจากผู้ถือหุ้น และจากคณะกรรมการบริษัท
- พิจารณาองค์ประกอบของความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านที่จำเป็นและสอดคล้องกับกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยจัดทำตารางความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านของกรรมการ (Board Skill Matrix) เพื่อพิจารณาความรู้ความชำนาญของกรรมการที่ต้องการสรรหา

7. พิจารณาถึงความหลากหลายของกรรมการ เช่น ทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพศ อายุ โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ สัญชาติ หรือความแตกต่างอื่น ๆ
8. กลั่นกรองและตรวจสอบรายชื่อผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ว่าไม่ได้เป็นบุคคลที่ถูกขึ้นบัญชีดำหรือถอดถอนจากบัญชีรายชื่อที่หน่วยงานเหล่านี้จัดทำขึ้น
9. เพื่อความชัดเจนและโปร่งใส คณะกรรมการบริษัทจะเปิดเผยนโยบายและกระบวนการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับการแต่งตั้งเป็นกรรมการให้ผู้ถือหุ้นทราบ รวมทั้งจัดเตรียมแบบฟอร์มในการเสนอชื่อที่ระบุถึงข้อมูลที่จำเป็นในการพิจารณาเหตุผลสนับสนุน รวมทั้งความเต็มใจของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อไว้ในแบบเสนอชื่อนั้นด้วย
10. ในกรณีที่เสนอแต่งตั้งกรรมการรายเดิมที่ครบวาระให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งอีก จะพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ การให้ข้อเสนอแนะ และประวัติการเข้าร่วมประชุม
11. บริษัทฯ จะจัดส่งรายชื่อและประวัติกรรมการที่จะพิจารณาแต่งตั้งให้ผู้ถือหุ้นล่วงหน้าพร้อมกับหนังสือเชิญประชุม
12. คณะกรรมการจะนำเสนอรายชื่อและข้อมูลกรรมการให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาทีละคน และเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการเป็นรายบุคคล รวมทั้งเปิดเผยผลการลงคะแนนในที่ประชุม
13. บริษัทฯ จัดให้มีการปฐมมนิเทศให้กับกรรมการใหม่ก่อนการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการครั้งแรก

#### **คุณสมบัติของกรรมการ**

1. มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติมหาชนจำกัด พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และพระราชบัญญัติประกันวินาศภัย เช่น บรรลุนิติภาวะ ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ ไม่เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินที่ได้มาโดยทุจริต ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ฐานทุจริตต่อหน้าที่
2. มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ มีวุฒิภาวะ ยึดมั่นในการทำงานอย่างมีหลักการและมาตรฐานเยี่ยงมืออาชีพ
3. มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ มีความตั้งใจและมีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ
4. สามารถใช้ดุลยพินิจอย่างตรงไปตรงมา ตัดสินใจด้วยข้อมูลและเหตุผล เป็นอิสระจากฝ่ายจัดการและกลุ่มที่มีผลประโยชน์อื่นใด
5. สามารถอุทิศเวลาให้บริษัทที่ตนเป็นกรรมการได้อย่างเพียงพอและเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตน
6. กรรมการอิสระต้องมีคุณสมบัติตามประกาศของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และประกาศอื่นที่เกี่ยวข้อง

## การสรรหาผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน สรรหา และพัฒนาเพื่อความยั่งยืน รับผิดชอบในการพิจารณาคัดเลือกและกัลันกรองบุคคลที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ซึ่งได้แก่ตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้อำนวยการ

### หลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาผู้บริหารระดับสูง

1. คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน สรรหา และพัฒนาเพื่อความยั่งยืน พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่มีความเหมาะสมที่จะเข้ารับการแต่งตั้งเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้อำนวยการ ซึ่งอาจสรรหาจากบุคคลภายนอกหรือบุคคลภายในบริษัทก็ได้ ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ในเวลานั้น
2. กรณีที่บริษัทฯ คัดเลือกบุคคลภายในบริษัทให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง บริษัทฯ จะดำเนินการตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง
3. บริษัทฯ จะพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งทักษะ ประสบการณ์ และคุณสมบัติเฉพาะในด้านต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นและเป็นประโยชน์สูงสุดของบริษัท

### แผนสืบทอดตำแหน่ง

บริษัทฯ จัดเตรียมแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ในตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการ โดยจัดให้ทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล กำหนดหลักสูตรที่จำเป็นเพื่อเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงาน รวมทั้งส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเตรียมความพร้อมสืบทอดตำแหน่ง

### คุณสมบัติของผู้บริหารระดับสูง

1. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรม มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร
2. มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ด้านธุรกิจประกันภัย การบริหารธุรกิจ และด้านอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์และสอดคล้องต่อการดำเนินธุรกิจ โดยไม่มีการกีดกันทางเพศ อายุ และเชื้อชาติ เป็นต้น
3. ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย ไม่เป็นบุคคลที่ถูกขึ้นบัญชีดำจากองค์กรใด ๆ และมีประวัติการทำงานที่โปร่งใส
4. ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ

บริษัทฯ กำหนดให้บททวนนโยบายฉบับนี้เป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญ