

นโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน  
กรรมการ และผู้บริหารระดับสูง  
บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

1. **หลักการและเหตุผล**

บริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) มีนโยบายการบริหารงานโดยตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อเสริมสร้างให้องค์กรมีระบบที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น คณะกรรมการบริษัทจึงได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกและสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการอิสระ กรรมการใน คณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการ รวมถึงหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญ พร้อมทั้งพิจารณา กำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับบุคคลที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าว และนำเสนอต่อที่คณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อกำหนดต่าง ๆ ของหน่วยงานที่กำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง

2. **คำจำกัดความ**

“กรรมการที่เป็นผู้บริหาร” หมายถึง กรรมการที่มีอำนาจในการจัดการ

“กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย” หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทให้ดำรงตำแหน่งเป็น กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย

“กรรมการบริษัท” หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีของบริษัทฯ หรือบุคคลที่ คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งแทนกรรมการที่พ้นตำแหน่งด้วยเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ

“กรรมการอิสระ” หมายถึง กรรมการอิสระที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประกาศของคปภ. หรือของหน่วยงาน กำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง

“คณะกรรมการชุดย่อย” หมายถึง คณะกรรมการอำนวยการบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยง คณะกรรมการลงทุน คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และคณะกรรมการชุดย่อยอื่นที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทตามที่หน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องประกาศ กำหนด

“คณะกรรมการบริษัท” หมายถึง กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามข้อบังคับของบริษัทฯ

“คณะกรรมการสรรหาฯ” หมายถึง คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนซึ่งได้รับการแต่งตั้งจาก คณะกรรมการบริษัทและให้มีขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาฯ

“คปภ.” หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย

“ตารางองค์ประกอบความรู้ความชำนาญของคณะกรรมการ” หมายถึง ตารางที่กำหนดทักษะความชำนาญ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของคณะกรรมการในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

“ผู้มีอำนาจในการจัดการ” หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- 1) กรรมการที่เป็นผู้บริหาร
- 2) ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 3) รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 4) ผู้จัดการใหญ่
- 5) รองผู้จัดการใหญ่อาวุโส
- 6) รองผู้จัดการใหญ่ และบุคคลใด ๆ ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่ารองผู้จัดการใหญ่ โดยมีชื่อเรียกอย่างอื่น

“หัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญ” หมายถึง Chief Actuary, Chief Financial Officer, Chief Risk Officer, Chief Investment Officer และ Chief Digital Transformation Officer หรือตำแหน่งดังกล่าวที่มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทย (หากมี)

3. คุณสมบัติของกรรมการบริษัท กรรมการอิสระ กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย ผู้มีอำนาจในการจัดการ รวมถึงหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญ

บุคคลที่ได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการอิสระ กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย และมีอำนาจในการจัดการ รวมถึงหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญ จะต้องมีความคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่มีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบันและที่จะได้บังคับใช้ต่อไปในภายหน้า ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีแก้ไขเพิ่มเติม) และหลักเกณฑ์ ประกาศ และคำสั่งต่าง ๆ ของ คปภ. และหน่วยงานกำกับดูแลอื่นที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ในการพิจารณาคัดสรร คณะกรรมการสรรหา จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบและโครงสร้างขององค์กร ตามกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยผ่านกระบวนการคัดเลือกที่โปร่งใส

4. หลักเกณฑ์การคัดสรรและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

4.1 กระบวนการคัดสรร

4.1.1 กรรมการบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยบุคคลที่มีทักษะความชำนาญ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ เหมาะสม รวมทั้งสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท คณะกรรมการสรรหา จะต้องจัดให้มี ตารางองค์ประกอบความรู้ ความชำนาญของคณะกรรมการ (Board Skills Matrix) เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการคัดสรรและเสนอชื่อบุคคลที่มีความคุณสมบัติเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท

คณะกรรมการสรรหา จะดำเนินการกำหนดตัวบุคคลและคัดสรรบุคคลที่มีความคุณสมบัติและมีความเหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และกรรมการอิสระ ตามนโยบายและข้อบังคับของบริษัทฯ รวมถึงมีความคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในกฎหมาย และ/หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีทักษะ ความชำนาญ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ตามตารางองค์ประกอบความรู้

ความชำนาญของคณะกรรมการ (Board Skills Matrix) ในกรณีนี้ ให้คณะกรรมการสรรหาฯ ปรึกษาหารือกับประธานกิตติมศักดิ์เกี่ยวกับคุณสมบัติและความเหมาะสมของบุคคลดังกล่าวก่อนเสนอชื่อต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณากลับกรอง ก่อนที่คณะกรรมการบริษัทจะเสนอชื่อต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

- 4.1.2 **กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย** ในกรณีการแต่งตั้งเพิ่มหรือแทนกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยที่พ้นจากตำแหน่ง ซึ่งไม่ใช่กรรมการบริษัท ให้ประธานคณะกรรมการชุดย่อยที่เกี่ยวข้องกำหนดตัวบุคคลและเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์โดยตรง ซึ่งเกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาฯ และให้คณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณากลับกรองและเสนอชื่อต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ในกรณีการแต่งตั้งกรรมการเพิ่มหรือแทนกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยที่พ้นจากตำแหน่งซึ่งเป็นกรรมการบริษัท ให้คณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณาบททวนและปรึกษาหารือกับประธานกิตติมศักดิ์ก่อนเสนอชื่อต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

- 4.1.3 **ผู้มีอำนาจในการจัดการและหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญ** สำหรับกระบวนการคัดสรรผู้มีอำนาจในการจัดการและหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญเพื่อเข้าดำรงตำแหน่งใหม่ หรือแทนที่ตำแหน่งเดิม หรือเลื่อนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนตำแหน่ง ให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารพิจารณาคุณสมบัติตามระเบียบว่าด้วยการคัดสรรบุคลากรของบริษัทฯ และนำเสนอบุคคลที่เหมาะสมต่อคณะกรรมการสรรหาฯ เพื่อพิจารณากลับกรอง และให้คณะกรรมการสรรหาฯ ปรึกษาหารือกับประธานกิตติมศักดิ์เพื่อที่คณะกรรมการสรรหาฯ จะพิจารณาและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติแต่งตั้ง

สำหรับกระบวนการคัดสรรประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้จัดการใหญ่ ให้คณะกรรมการสรรหาฯ ปรึกษาหารือกับประธานกิตติมศักดิ์เกี่ยวกับคุณสมบัติและความเหมาะสมของผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกเพื่อที่คณะกรรมการสรรหาฯ จะพิจารณาและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณานุมัติแต่งตั้ง

อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ตำแหน่งผู้มีอำนาจในการจัดการและหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญว่างลง หรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าวไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ คณะกรรมการสรรหาฯ อาจเสนอชื่อซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเคียงที่มีความเหมาะสมให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวเป็นการชั่วคราว จนกว่าจะมีการคัดเลือกและสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นไปตามกรอบและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสรรหาฯ กำหนดไว้

#### 4.2 กระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

- 4.2.1 คณะกรรมการสรรหาฯ จะต้องกำกับดูแลให้แผนสืบทอดตำแหน่งของบริษัทสำหรับตำแหน่งผู้มีอำนาจในการจัดการ และหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- (ก) เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้เตรียมความพร้อมและมีแผนรองรับการดำเนินงานและสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ แม้ผู้มีอำนาจในการจัดการและหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญจะออกจากตำแหน่ง
- (ข) เพื่อสร้างกลุ่มพนักงานที่ได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี มีประสบการณ์รอบด้าน มีคุณสมบัติที่เหมาะสม เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งสำคัญ
- (ค) เพื่อพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับพนักงาน และช่วยให้พนักงานที่มีผลงานโดดเด่นและมีศักยภาพสูงยังคงทำงานที่บริษัทต่อไป
- (ง) เพื่อช่วยให้บริษัทสามารถสรรหาพนักงานที่มีความสามารถสูง เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของบริษัท

4.2.2 ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร จะต้องกำหนดลักษณะงานที่สำคัญ ทักษะและความสามารถที่จำเป็น วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตำแหน่งผู้มีอำนาจในการจัดการ และหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญ ยกเว้นกรรมการที่เป็นผู้บริหาร ตลอดจนทำให้มั่นใจถึงประสิทธิผลของแผนสืบทอดตำแหน่งและแผนพัฒนาบุคคล ที่ดำเนินการโดยสายงานทรัพยากรบุคคล และให้นำเสนอคณะกรรมการสรรหา เพื่อพิจารณาถ่วงถ่วง ในกรณีตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้จัดการใหญ่ ให้ประธานคณะกรรมการสรรหา แจ้งให้ประธานกิตติคุณทราบก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณานอมนุมัติ

4.2.3 ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร จะต้องจัดให้สายงานทรัพยากรบุคคลดำเนินการตามกระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ดังนี้

- (ก) รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและสภาพแวดล้อมของบริษัท บทบาทและความรับผิดชอบของตำแหน่งผู้มีอำนาจในการจัดการและหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญ
- (ข) ระบุทักษะและคุณลักษณะของผู้สืบทอดตำแหน่งงาน
- (ค) ระบุผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่เหมาะสมและประเมินทักษะโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อกำหนดทักษะที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม
- (ง) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของผู้สืบทอดตำแหน่งงานเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด
- (จ) ดำเนินการจัดทำกระบวนการดูแล (onboarding processes) ให้กับผู้สืบทอดตำแหน่งงาน

4.2.4 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะต้องดำเนินการให้สายงานทรัพยากรบุคคลรายงานให้คณะกรรมการสรรหาทราบกำหนดการเกษียณอายุของผู้มีอำนาจในการจัดการ และหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญ ล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

**5. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ผู้มีอำนาจในการจัดการ และหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญ**

คณะกรรมการสรรหา จะต้องจัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ผู้มีอำนาจในการจัดการ และหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญ เป็นประจำทุกปี โดยคำนึงถึงความโปร่งใส ความ

เป็นกลาง และควมมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้เกิดการพัฒนาทักษะและศักยภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

#### 5.1 คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการสรรหาฯ จะต้องจัดให้มีกระบวนการประเมินความสามารถในการดำเนินงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันเป็นประโยชน์ต่อบริษัทและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งทำให้มั่นใจถึงประสิทธิผลของกระบวนการประเมินผลดังกล่าว และนำเสนอกระบวนการประเมินผลต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ โดยคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละคณะมีหน้าที่รับผิดชอบในการรวบรวมผลการประเมินวิเคราะห์ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อทราบ

ให้คณะกรรมการสรรหาฯ ประสานงานกับเลขานุการบริษัท เพื่อให้มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานที่กำกับดูแลว่าด้วยการประเมินและวัดผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย

#### 5.2 ผู้มีอำนาจในการจัดการ และหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญ

5.2.1 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะต้องจัดให้สายงานทรัพยากรบุคคลจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป้าหมาย และค่าตอบแทน ในขณะที่ต้นปีปฏิทิน นำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาฯ เพื่อทบทวนและให้ความเห็นชอบ และให้คณะกรรมการสรรหาฯ นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

5.2.2 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะต้องจัดให้สายงานทรัพยากรบุคคลจัดทำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้มีอำนาจในการจัดการ และหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญ และนำเสนอผลการประเมินรวมถึงหลักการและเหตุผลต่อคณะกรรมการสรรหาฯ เพื่อพิจารณาทบทวน ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ก่อนเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ทั้งนี้ ในกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ให้คณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

#### 6. หลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาฯ จะต้องจัดให้มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับกรรมการบริษัท กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย ผู้มีอำนาจในการจัดการและหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญ ดังนี้

## 6.1 ค่าตอบแทนสำหรับกรรมการบริษัท

6.1.1 ค่าตอบแทนสำหรับกรรมการบริษัทอาจประกอบด้วย ค่าตอบแทนรายเดือน เบี้ยประชุม บำเหน็จ โบนัส หรือผลประโยชน์อื่นใด ในการนี้ ให้คณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณาถึงแนวปฏิบัติของธุรกิจประเภทเดียวกัน ผลประกอบการของบริษัทฯ และความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของกรรมการ และหารือกับประธานกิตติคุณก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณากลับกรอง เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณาตามแนวทาง ดังนี้

- (1) ค่าตอบแทนรายเดือน - ให้พิจารณากำหนดจ่ายเป็นประจำทุกเดือนสำหรับกรรมการอิสระและกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร
- (2) ค่าเบี้ยประชุม - ให้พิจารณากำหนดจ่ายแก่กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย (เฉพาะกรรมการอิสระและกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) ทุกครั้งที่เข้าร่วมประชุม
- (3) ค่าบำเหน็จ - ให้พิจารณากำหนดจากเงินปันผลจ่ายให้แก่ผู้ถือหุ้นในแต่ละปีเป็นหลักเกณฑ์ในการคำนวณ โดยให้จ่ายตามความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของกรรมการแต่ละท่าน

## 6.2 ค่าตอบแทนสำหรับผู้มีอำนาจในการจัดการและหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญ

6.2.1 ให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะต้องจัดให้สายงานทรัพยากรบุคคล จัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนสำหรับผู้มีอำนาจในการจัดการและหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญ ซึ่งอาจรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

- (ก) ค่าตอบแทนประจำ เช่น เงินเดือน และเบี้ยเลี้ยง
- (ข) โบนัสและเงินรางวัล เช่น เงินพิเศษตามผลงาน
- (ค) ค่าตอบแทนอื่น เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการรักษายาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี และประกันชีวิต

ให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร นำเสนอโครงสร้างค่าตอบแทนข้างต้นต่อคณะกรรมการสรรหาฯ เพื่อพิจารณากลับกรอง และให้คณะกรรมการสรรหาฯ นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

สำหรับค่าตอบแทนตามข้อ (ข) ข้างต้น ให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร นำเสนอหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป้าหมาย และประมาณการโบนัสต่อคณะกรรมการสรรหาฯ ในขณะที่ต้นปีปฏิทินเพื่อให้ความเห็นชอบ และให้คณะกรรมการสรรหาฯ นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

6.2.2 ให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะต้องจัดให้สายงานทรัพยากรบุคคล จัดทำหลักเกณฑ์และข้อมูลเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน เป้าหมาย และค่าตอบแทนของผู้มีอำนาจในการจัดการ และหัวหน้าหน่วยงานหลักที่สำคัญ และนำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาฯ เพื่อทบทวนและให้ความเห็นชอบ และให้คณะกรรมการสรรหาฯ นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

ในกรณีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร คณะกรรมการสรรหา อาจกำหนดให้สายงานทรัพยากรบุคคล หรือพิจารณาว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอก นำเสนอข้อมูลคำตอบแทน ต่อคณะกรรมการสรรหา เพื่อทบทวน และให้ความเห็นชอบ และเพื่อให้คณะกรรมการสรรหา นำเสนอคำตอบสำหรับประธานเจ้าหน้าที่บริหารต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

**7. การทบทวนและปรับปรุงนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน**

เพื่อให้มั่นใจได้ว่านโยบายยังคงไว้ซึ่งความมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้งานได้อย่างสมบูรณ์และเหมาะสม และเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้คณะกรรมการสรรหา ทบทวนนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาและกำหนดคำตอบแทน เป็นประจำทุกปี และเสนอแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามที่เหมาะสมควรต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

(มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2566 เป็นต้นไป)