



บริษัท สยามราชธานี จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา บรรษัทภิบาล และความยั่งยืน

อนุมัติโดย การประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2567

เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2567



บันทึกการแก้ไข

ครั้งที่	วันที่	รายละเอียดการแก้ไข	เหตุผล	อนุมัติโดย
00	26 ก.ย. 60	จัดทำครั้งแรก	-	BOD.3/2560
01	14 ส.ค. 61	ปรับปรุง ครั้งที่ 1	เป็นไปตามหลัก ก.ล.ต. และ ต.ล.ท.	BOD.4/2561
02	19 มิ.ย. 62	ปรับปรุงครั้งที่ 1/2562	แปรสภาพบริษัท	BOD 3/2562
03	10 พ.ย. 63	ปรับปรุงครั้งที่ 1/2563	เปลี่ยนชื่อคณะกรรมการชุดย่อยใหม่ ตามผังโครงสร้างองค์กร พร้อม เพิ่มเติมกฎบัตร เพื่อให้สอดคล้องกับ ชื่อและการดำเนินงาน	BOD 8/2563
04	23 ก.พ. 64	ปรับปรุงครั้งที่ 1/2564	เป็นไปตามหลัก ก.ล.ต. และ ต.ล.ท.	BOD 2/2564
05	22 ธค. 65	ปรับปรุงครั้งที่ 1/2565	เปลี่ยนชื่อคณะกรรมการชุดย่อยใหม่ ตามหลัก ก.ล.ต. และ ต.ล.ท. พร้อม เพิ่มเติมกฎบัตร เพื่อให้สอดคล้องกับ ชื่อและการดำเนินงาน	BOD 6/2565
06	18 ม.ค.67	ปรับปรุงครั้งที่ 1/2567	เป็นไปตามหลัก ก.ล.ต. และ ต.ล.ท.	BOD 1/2567





สารบัญ

	หน้า
คำนิยาม	1
วัตถุประสงค์	1
องค์ประกอบ	2
คุณสมบัติ	2
การแต่งตั้ง วาระการปฏิบัติงาน และการพ้นจากตำแหน่ง	2
ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ	3
การประชุม	6
การรายงาน	7
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	7
ค่าตอบแทนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	8





กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา บริษัทภิบาล และความยั่งยืน

1. คำนิยาม

“บริษัทฯ”	หมายความว่า บริษัท สยามราชธานี จำกัด (มหาชน)
“คณะกรรมการบริษัทฯ”	หมายความว่า คณะกรรมการ บริษัท สยามราชธานี จำกัด (มหาชน)
“คณะกรรมการสรรหา”	หมายความว่า คณะกรรมการสรรหา บริษัทภิบาล และความยั่งยืน บริษัท สยามราชธานี จำกัด (มหาชน)
“กรรมการบริษัทฯ”	หมายความว่า กรรมการ บริษัท สยามราชธานี จำกัด (มหาชน)
“กรรมการสรรหา”	หมายความว่า กรรมการสรรหา บริษัทภิบาล และความยั่งยืน บริษัท สยามราชธานี จำกัด (มหาชน)
“ประธานกรรมการ”	หมายความว่า ประธานกรรมการ บริษัท สยามราชธานี จำกัด (มหาชน)
“ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร”	หมายความว่า ผู้บริหารสูงสุดของ บริษัท สยามราชธานี จำกัด (มหาชน)
“ประธานกรรมการบริหาร”	หมายความว่า ประธานกรรมการบริหาร บริษัท สยามราชธานี จำกัด (มหาชน)
“รองประธานกรรมการบริหาร”	หมายความว่า รองประธานกรรมการบริหาร บริษัท สยามราชธานี จำกัด (มหาชน)

2. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหา บริษัทภิบาล และความยั่งยืน ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อทำหน้าที่ กำหนดนโยบายด้านการสรรหา และกลั่นกรองบุคคลที่เหมาะสมเป็นกรรมการและ/หรือผู้บริหารระดับสูง ก่อนเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทฯ และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อแต่งตั้ง รวมทั้งพิจารณาหลักเกณฑ์ในการกำหนด ค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ เพื่อให้มีความเหมาะสม และสะท้อนถึงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการและผู้บริหารดังกล่าวให้เป็นไปตามเป้าหมาย นอกจากนี้ ยังมีบทบาทสำคัญในการ กำหนดนโยบายด้านบริษัทภิบาล และการกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของบริษัทฯ การกำหนดนโยบายด้านความยั่งยืน การกำกับดูแลกลยุทธ์ธุรกิจเพื่อความยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของบริษัทฯ รวมถึงการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน





3. องค์ประกอบ

- 3.1 คณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วยกรรมการบริษัทฯ จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยอย่างน้อยกึ่งหนึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 3.2 กรรมการสรรหา ต้องไม่เป็นประธานกรรมการบริษัทฯ หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 3.3 ให้กรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการอิสระที่เป็นสมาชิกของคณะกรรมการสรรหาฯ ขึ้นเป็นประธานคณะกรรมการสรรหาฯ

4. คุณสมบัติ

- 4.1 มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 4.2 มีความเป็นกลางในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลผู้สมควรได้รับการเสนอชื่อให้มาดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาฯ ที่เป็นกรรมการอิสระต้องมีความเป็นอิสระและยึดถือปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ
- 4.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสรรหาฯ และสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาฯ สำเร็จตามวัตถุประสงค์

5. การแต่งตั้ง วาระการปฏิบัติงาน และการพ้นจากตำแหน่ง

5.1 การแต่งตั้ง

- 1) คณะกรรมการสรรหาฯ ต้องได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทฯ
- 2) ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัทฯ
- 3) ให้บริษัทฯ มอบหมายพนักงานทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสรรหาฯ

5.2 วาระการปฏิบัติงาน

- 1) คณะกรรมการสรรหาฯ มีวาระการปฏิบัติงานตามวาระของการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ โดยกรรมการสรรหาฯ ที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกได้
- 2) กรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาฯ ว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาฯ เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาฯ มีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ ได้กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้





- 3) บุคคลที่เข้ามาแทนตำแหน่งกรรมการสรรหาและบรรษัทภิบาลที่ว่างลง จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

5.3 การพ้นจากตำแหน่ง

- 1) กรรมการสรรหาฯ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - 1.1) ครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ
 - 1.2) พ้นสภาพการเป็นกรรมการบริษัทฯ
 - 1.3) เสียชีวิต
 - 1.4) ลาออก
 - 1.5) ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - 1.6) คณะกรรมการบริษัทฯ มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 2) กรรมการสรรหาฯ คนใดจะลาออกจากตำแหน่ง ให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัทฯ การลาออกมีผลนับแต่วันที่ใบลาออกไปถึงบริษัทฯ

6. ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

6.1 การปฏิบัติงานด้านการสรรหา

- 1) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหากรรมการบริษัทฯ
- 2) พิจารณาความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กร และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทฯ และคณะกรรมการชุดย่อยให้มีความเหมาะสมกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- 3) กำหนดวิธีการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการให้เหมาะสมกับลักษณะและการดำเนินธุรกิจขององค์กร โดยการกำหนดคุณสมบัติและความรู้ความชำนาญ
- 4) พิจารณากำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการ โดยคำนึงถึงความหลากหลายทางด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และอุทิศเวลา
- 5) กรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลง เนื่องจาก





- 5.1) ออกตามวาระ – พิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการ เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทฯ และขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี
 - 5.2) ออกเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ – พิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง
 - 6) สนับสนุนให้บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัทฯ
 - 7) พิจารณาคัดเลือกกรรมการบริษัทฯ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาแต่งตั้งตามความเหมาะสม หรือเมื่อมีตำแหน่งว่างลง
 - 8) พิจารณาทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคคลที่มีศักยภาพให้สามารถสืบทอดตำแหน่งงาน ในกรณีที่ตำแหน่งงานดังกล่าว เกษียณ ลาออก หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาสืบทอดตำแหน่ง ต่อคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง
- 6.2 การปฏิบัติงานด้านการพิจารณาค่าตอบแทน
- 6.2.1 พิจารณาหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้มีความเหมาะสม โดยทบทวนความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัท และกำหนดหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง ให้มีความเป็นธรรม และเป็นการตอบแทนบุคคลที่ช่วยให้งานของบริษัทประสบผลสำเร็จ
 - 6.2.2 กำหนดค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินประจำปีของกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการบริหารสายงาน และผู้บริหารระดับสูง ตามหลักเกณฑ์การจ่ายได้พิจารณาไว้ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่ออนุมัติค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการบริหารสายงาน และผู้บริหารระดับสูง ส่วนของกรรมการให้คณะกรรมการบริษัทฯ นำเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ
 - 6.2.3 พิจารณาทบทวนกรอบการดำเนินงานของโครงสร้างค่าตอบแทน การขึ้นเงินเดือนประจำปี โบนัสประจำปี ตลอดจนผลประโยชน์อื่นๆ ดังต่อไปนี้
 - พิจารณาภาพรวมและกรอบการดำเนินงานของโครงสร้างค่าตอบแทน การขึ้นเงินเดือนประจำปี และโบนัสประจำปี ตลอดจนผลประโยชน์อื่นใดของผู้บริหาร





ระดับสูงและพนักงานตามข้อเสนอของฝ่ายจัดการ เพื่อความเหมาะสมและก่อให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง มีความเป็นธรรมและเป็นการตอบแทนพนักงานที่ช่วยให้งานของบริษัทประสบผลสำเร็จ

- พิจารณางบประมาณการขึ้นเงินเดือนประจำปี และโบนัสประจำปี ตลอดจนผลตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่บริษัทกำหนดให้พนักงาน

6.2.4 การพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการ

- 1) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทฯ เกี่ยวกับโครงสร้างและองค์ประกอบค่าตอบแทน สำหรับกรรมการเป็นประจำทุกปี
- 2) พิจารณาให้ความเห็นชอบและทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาอนุมัติและดำเนินการประเมิน โดยคณะกรรมการสรรหาฯ จะนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการ
- 3) เสนอหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ โดยเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลการประเมินแผนธุรกิจ และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยรวม เพื่อให้สามารถจูงใจ และรักษากรรมการที่มีความสามารถ มีคุณภาพ และศักยภาพ ทั้งนี้ให้คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้พิจารณาเพื่อให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติ

6.2.5 การพิจารณาค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- 1) พิจารณา อนุมัติ และทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 2) พิจารณา อนุมัติ และทบทวนโครงสร้างและองค์ประกอบค่าตอบแทน สำหรับประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประจำทุกปี
- 3) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

6.3 การปฏิบัติงานด้านบรรษัทภิบาล

- 6.3.1 กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และนโยบายการดำเนินงานด้านกิจกรรมเพื่อสังคม โดยเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ





- 6.3.2 กำกับดูแลให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ และฝ่ายบริหารเพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและแนวปฏิบัติที่ดีของจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ
- 6.3.3 ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม กำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบุคลากรของบริษัทฯ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัทฯ
- 6.3.4 ทบทวนและปรับปรุงนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้มีความเหมาะสม เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ
- 6.3.5 ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายอันเนื่องเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ
- 6.4 การปฏิบัติหน้าที่ด้านความยั่งยืน
 - 6.4.1 กำหนดนโยบายด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ นำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณานุมัติ
 - 6.4.2 กำหนดให้วิสัยทัศน์และเป้าหมายหลักขององค์กรเป็นไปเพื่อความยั่งยืนทางธุรกิจ
 - 6.4.3 กำหนดให้มีการพิจารณาประเด็นด้านความยั่งยืนทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงของบริษัทฯ
 - 6.4.4 กำกับดูแลกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืน และการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ดังกล่าว ของบริษัทฯ
 - 6.4.5 กำกับดูแลให้มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เหมาะสมกับกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืนและบริบทแวดล้อมของบริษัทฯ กำหนดกรอบระยะเวลาในการติดตามอย่างเหมาะสม และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัทฯ
 - 6.4.6 กำกับดูแลและสนับสนุนฝ่ายบริหารในการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน
 - 6.4.7 กำกับดูแลให้บริษัทฯ มีกระบวนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่มีประสิทธิภาพ และมีการสื่อสารข้อมูลผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืนผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มรับทราบอย่างทั่วถึง

7. การประชุม

- 7.1 จำนวนครั้งการประชุม





- 1) คณะกรรมการสรรหา ต้องประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และอาจจัดให้มีการประชุมเพิ่มเติมตามที่ประธานคณะกรรมการสรรหา เห็นสมควร
- 2) ประธานคณะกรรมการสรรหา อาจเรียกประชุมเป็นกรณีพิเศษได้ หากมีการร้องขอจากกรรมการสรรหา หรือ ประธานกรรมการบริษัท เมื่อมีระเบียบวาระจำเป็นที่ต้องหารือร่วมกัน

7.2 ผู้เข้าร่วมประชุม

- 1) การประชุมคณะกรรมการสรรหา ต้องมีกรรมการสรรหา เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม
- 2) ให้ประธานคณะกรรมการสรรหา ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม หากในการประชุมคราวใดประธานคณะกรรมการสรรหา ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมคัดเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 3) เลขานุการคณะกรรมการสรรหา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจะต้องเข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง

7.3 การลงคะแนนเสียง

- 1) มติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหา ให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการสรรหา คนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
- 2) กรรมการสรรหา ที่มีส่วนได้ส่วนเสียใด ๆ ในเรื่องที่พิจารณา ให้งดแสดงความเห็น และงดออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้นๆ

7.4 บันทึกรายงานการประชุม

ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้บันทึกรายงานการประชุม

8. การรายงาน

ให้คณะกรรมการสรรหา รายงานผลการปฏิบัติงาน ให้คณะกรรมการบริษัท รับทราบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมสำหรับปีที่ผ่านมาในรายงานประจำปีของบริษัท

9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหา ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี และรายงานปัญหาอุปสรรคที่เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (หากมี) เพื่อให้คณะกรรมการบริษัท รับทราบ





10. คำตอบแทนกรรมการสรรหา บริษัทภิบาล และความยั่งยืน

คำตอบแทนของคณะกรรมการสรรหา บริษัทภิบาล และความยั่งยืนต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ บริษัทฯ เพื่อเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี และควรให้มีการเปิดเผยรายละเอียดคำตอบแทนที่ กรรมการสรรหาฯ แต่ละท่านได้รับเพิ่มเติมจากการดำรงตำแหน่งกรรมการในรายงานประจำปี

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา บริษัทภิบาล และความยั่งยืน ฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 18 มกราคม 2567

ประกาศ ณ วันที่ 18 มกราคม 2567

ลงชื่อ.....

(นายเวทย์ นุชเจริญ)

ประธานคณะกรรมการบริษัท

บริษัท สยามราชธานี จำกัด (มหาชน)

