

บริษัท ทีชาก่อสร้าง จำกัด (มหาชน)

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการของบริษัท ทีชาก่อสร้าง จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (“คณะกรรมการสรรหา”) ขึ้น เพื่อทำหน้าที่พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเข้ารับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการและผู้บริหารสูงสุดของบริษัทฯ ตลอดจนคัดเลือกกรรมการบริษัทฯ และผู้บริหาร/พนักงาน เพื่อทำหน้าที่กรรมการชุดย่อย รวมถึงพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริษัทฯ และกรรมการชุดย่อย และดำเนินการคัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ หรือต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติตามที่กฎหมายกำหนด

2. องค์ประกอบ

- 2.1 คณะกรรมการสรรหาฯ ประกอบด้วยกรรมการบริษัทฯ จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยอย่างน้อยหนึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระ และกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องไม่เป็นประธานกรรมการ หรือ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 2.2 ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ ต้องเป็นกรรมการอิสระ โดยอาจได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัทฯ หรือ คณะกรรมการสรรหาฯ จะพิจารณาคัดเลือกกรรมการในคณะที่เป็นกรรมการอิสระ 1 คนขึ้นเป็นประธานคณะกรรมการสรรหาฯ ก็ได้
- 2.3 ให้คณะกรรมการสรรหาฯ แต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาฯ เกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม จัดเตรียมวาระการประชุม นำส่งเอกสารประกอบการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม

3. คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

- 3.1 มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 ไม่เป็นประธานกรรมการบริษัทฯ หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 3.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาฯ สำเร็จตามวัตถุประสงค์

4. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

- 4.1 การแต่งตั้งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
คณะกรรมการบริษัทฯ หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดข้างต้น เป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

4.2 วาระการดำรงตำแหน่ง

- (1) กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแต่ละท่านมีวาระการปฏิบัติงานตามวาระของการดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัท หรือคราวละ 3 ปี
- (2) กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่พ้นตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อดำรงตำแหน่งต่อไป
- (3) ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนว่างลง ให้คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนเข้าเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนรายใหม่เพื่อให้ครบจำนวนตามที่คณะกรรมการบริษัท ได้กำหนดไว้

4.3 การพ้นตำแหน่ง

- (1) นอกเหนือจากการพ้นจากตำแหน่งเมื่อครบวาระการดำรงตำแหน่งตามที่กำหนด กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ
 - (ก) เสียชีวิต
 - (ข) ลาออก
 - (ค) พ้นจากการเป็นกรรมการบริษัท
 - (ง) คณะกรรมการบริษัท มีมติให้พ้นตำแหน่ง
 - (จ) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
- (2) กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนใดจะลาออกจากตำแหน่ง ให้ยื่นใบลาออกต่อบริษัทฯ การลาออกให้มีผลตั้งแต่วันที่ใบลาออกไปถึงบริษัทฯ

5. **ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหา**

5.1 การปฏิบัติงานด้านการสรรหา

- (1) พิจารณาโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย ให้มีความเหมาะสมกับขนาด ประเภท และความซับซ้อนของธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงกลยุทธ์ของบริษัทฯ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- (2) กำหนดหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัท โดยคำนึงถึงการศึกษา ความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถเฉพาะด้าน ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
- (3) พิจารณาความเป็นอิสระ และคุณสมบัติของกรรมการอิสระแต่ละท่าน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัท เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมาย และ/หรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- (4) กำหนดหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติของผู้บริหารสูงสุดที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และนำปัจจัยสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่สำคัญและเกี่ยวข้อง เช่น สภาพและแนวโน้มเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ตลอดจนการแข่งขันทางธุรกิจมาประกอบการพิจารณาด้วย

- (5) กำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหากรรมการ (รวมถึงสมาชิกในคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัท) และผู้บริหารระดับสูง ให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ และ/หรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างและคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ โดยยึดมั่นให้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- (6) พิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมเป็นกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ผู้บริหาร ตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ซึ่งอาจจะต้องเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ โดยให้ดำเนินการดังนี้
- พิจารณารายชื่อกรรมการบริษัท ที่ต้องออกจากตำแหน่งตามวาระและรายชื่อบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้เข้ารับการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ทั้งจากการเสนอของกรรมการบริษัท และผู้ถือหุ้นของบริษัท โดยเฉพาะผู้ถือหุ้นรายย่อย (ถ้ามี)
 - พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท จะต้องไม่มีคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
 - พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท จะต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถ เฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท มีภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์กว้างไกล อุทิศเวลา ความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม มีความตรงไปตรงมา มีความกล้าหาญในการแสดงความคิดเห็น มีประวัติการทำงานที่ดีไม่ต่างพร้อย และมีจริยธรรมที่ดีงาม
 - พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท จะต้องไม่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่นก็ตาม
 - กรณีแต่งตั้งกรรมการอิสระ ต้องพิจารณาความเป็นอิสระของบุคคลที่จะเสนอให้เป็นกรรมการอิสระตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด และหลักเกณฑ์ของบริษัทเอง ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการสรรหากรรมการอิสระเพิ่มเติม กรณีที่ปรากฏว่ามีกรรมการอิสระปัจจุบันขาดคุณสมบัติ
 - พิจารณาวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระ โดยหากเป็นกรรมการอิสระเดิมที่จะกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกวาระ ควรมีวาระการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องนับจากวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระครั้งแรกไม่เกิน 9 ปี ในกรณีที่แต่งตั้งให้กรรมการอิสระนั้นดำรงตำแหน่งต่อไปควรพิจารณาอย่างสมเหตุสมผลถึงความจำเป็นดังกล่าวด้วย
 - จัดทำรายชื่อที่คณะกรรมการสรรหาได้พิจารณาคัดกรองแล้ว พร้อมคุณสมบัติและเหตุผลในการคัดเลือกเรียงตามลำดับ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณา
 - ดำเนินการทบทวนบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนดไว้ เพื่อจะได้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีความยินดีจะมารับตำแหน่งกรรมการบริษัท หากได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้น
 - ในการสรรหากรรมการบริษัท คณะกรรมการสรรหาฯ สามารถแสวงหาความเห็นทางวิชาชีพจากที่ปรึกษาภายนอกได้ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ ได้
- (7) สนับสนุนให้บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัท

- (8) จัดทำแผนการพัฒนากฎการบริษัท เพื่อพัฒนาความรู้กรรมการบริษัท ในปัจจุบัน และกรรมการบริษัท ที่เข้ามาให้เข้าใจธุรกิจของบริษัท บทบาทหน้าที่ของกรรมการบริษัท และพัฒนาการต่างๆ ที่สำคัญ เช่น ภาวะอุตสาหกรรม กฎเกณฑ์หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท และกำกับดูแลให้บริษัท จัดให้มีการประชุมพิเศษ และมอบเอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่กรรมการบริษัท ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่
- (9) จัดทำและทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของผู้บริหารสูงสุดของบริษัท เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นแผนต่อเนื่องให้มีผู้สืบทอดงานเพื่อให้การบริหารงานของบริษัท สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง
- (10) พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหา อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์
- (11) ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท หรือตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัท กำหนด

5.2 การปฏิบัติงานด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

- (1) เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท เกี่ยวกับโครงสร้างและองค์ประกอบค่าตอบแทนสำหรับกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยเป็นประจำทุกปี
- (2) พิจารณาให้ความเห็นชอบและทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติและดำเนินการประเมิน โดยคณะกรรมการสรรหา จะนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการ
- (3) เสนอและทบทวน รูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน (ไม่ว่าจะอยู่ในรูปเงินสด หลักทรัพย์ หรืออื่นใด) ของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารให้เหมาะสม เป็นธรรม และเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลการประเมิน แผนธุรกิจ และผลการดำเนินงานของบริษัท โดยรวม เพื่อให้สามารถจูงใจและรักษากรรมการที่มีความสามารถ มีคุณภาพและศักยภาพ โดยพิจารณาดังนี้
 - พิจารณาผลตอบแทนกรรมการโดยการเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่ดำเนินธุรกิจในตลาดเดียวกัน และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
 - พิจารณาผลตอบแทนจากขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย แต่ละคน กรรมการบริษัท และกรรมการชุดย่อย ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เพิ่มขึ้นควรได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม
 - พิจารณาผลตอบแทนจากผลการดำเนินงานของบริษัท ในแต่ละปี
 - พิจารณาผลตอบแทนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองของคณะกรรมการบริษัท (Self-Assessment of the Board of Directors' Performance) ในแต่ละปี รวมทั้งมีการทบทวนและเสนอแนะวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท ต่อไป
 - พิจารณาทบทวนรูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทนทุกประเภททุกปี ทั้งจำนวนเงินสดและสัดส่วนการจ่ายผลตอบแทนให้มีความเหมาะสม ได้แก่ ผลตอบแทนประจำเดือน (เช่น ค่าเบี้ยประชุม)

และผลตอบแทนรายปี (เช่น เงินบำเหน็จ) แล้วเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ

- (4) พิจารณา อนุมัติ และทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- (5) พิจารณา อนุมัติ และทบทวนโครงสร้างและองค์ประกอบค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- (6) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัทฯ
- (7) ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทฯ หรือตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนด
- (8) ในการปฏิบัติงานด้านการพิจารณาค่าตอบแทน คณะกรรมการสรรหาฯ สามารถแสวงหาความเห็นทางวิชาชีพจากที่ปรึกษาภายนอกได้ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ

5.3 การรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาฯ

- (1) คณะกรรมการสรรหาฯ จะต้องรายงานการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัทฯ ภายหลังจากการประชุมทุกครั้ง และรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้น โดยเปิดเผยข้อมูลในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) และรายงานประจำปี (แบบ 56-2) ของบริษัทฯ ซึ่งรายงานดังกล่าวลงนามโดยประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ทั้งนี้ ในรายงานต้องระบุข้อมูลดังนี้
 - จำนวนครั้งที่ประชุม
 - จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุม
 - ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดไว้

6. การประชุม

6.1 จำนวนครั้งการประชุม

- (1) คณะกรรมการสรรหาฯ ต้องประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และอาจจัดให้มีการประชุมเพิ่มเติมตามที่ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ เห็นสมควร
- (2) ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ อาจเรียกประชุมเป็นกรณีพิเศษได้ หากมีการร้องขอจากกรรมการสรรหาฯ พิจารณาค่าตอบแทน หรือ ประธานกรรมการบริษัทฯ เมื่อมีระเบียบวาระจำเป็นที่ต้องหารือร่วมกัน

6.2 การเรียกประชุม

- (1) ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายส่งหนังสือนัดประชุม โดยระบุวัน เวลา สถานที่ และกิจการที่จะประชุม ไปยังกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทุกคนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนวันประชุม เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาฯ มีเวลาในการพิจารณาเรื่องต่างๆ หรือเรียกข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของบริษัทฯ จะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่น และกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้อีก

6.3 การประชุม และผู้เข้าร่วมประชุม

- (1) การประชุมคณะกรรมการสรรหา ต้องมีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทั้งหมด จึงจะครบองค์ประชุม
- (2) ให้ประธานคณะกรรมการสรรหา เป็นประธานในที่ประชุม ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหา ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่มาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

6.4 การลงคะแนนเสียง

- (1) มติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหา ให้ถือเสียงข้างมาก โดยให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนหนึ่งคนมีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด
- (2) กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่มีส่วนได้เสียในเรื่องใด ให้งดแสดงความเห็นและไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้นๆ

6.5 บันทึกรายงานการประชุม

- (1) ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้บันทึกรายงานการประชุมและส่งให้แก่คณะกรรมการสรรหา พิจารณาภายใน 7 วัน นับจากวันประชุมคณะกรรมการสรรหา แต่ละครั้ง เพื่อให้ได้สอบทานและรับรองในการประชุมครั้งถัดไป
- (2) เลขานุการคณะกรรมการสรรหา ควรติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงานต่างๆ ตามรายงานการประชุมคณะกรรมการสรรหา รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการตามความเห็นหรือข้อสังเกตของคณะกรรมการสรรหา เพื่อรายงานให้ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหา รับทราบในการประชุมครั้งถัดไป

7. ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

8. การประเมินผลคณะกรรมการสรรหา

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา อาจใช้วิธีประเมินผลการทำงานของตนเอง (Self-Assessment) โดยประเมินผลทั้งในภาพรวมเป็นรายคณะ และรายบุคคล และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท เป็นประจำทุกปี

อนุมัติ	มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2562
แก้ไขครั้งที่ 1	มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 5/2565 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2565

(นายวิฑูร เจียกเจิม)
ประธานกรรมการบริษัทฯ
บริษัท ซีสมาก่อสร้าง จำกัด (มหาชน)