

กฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 (กุมภาพันธ์ 2566)

สารบัญ

	หน้า
1. คำนิยาม	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. องค์ประกอบ	1
4. คุณสมบัติ	1
5. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง	2
6. ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ	2
7. การประชุม	5
8. การรายงาน	6
9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	6
10. คำตอบแทนกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน	6

1. คำนิยาม

“บริษัทฯ”	หมายความว่า บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)
“คณะกรรมการบริษัทฯ”	หมายความว่า คณะกรรมการบริษัทฯ เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)
“คณะกรรมการสรรหา”	หมายความว่า คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)
“กรรมการบริษัทฯ”	หมายความว่า กรรมการ บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)
“กรรมการสรรหา”	หมายความว่า กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)
“ประธานกรรมการ”	หมายความว่า ประธานกรรมการ บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)
“ประธานกรรมการสรรหา”	หมายความว่า ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)
“ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร”	หมายความว่า ผู้บริหารสูงสุดของบริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)
“เลขานุการคณะกรรมการสรรหา”	หมายความว่า เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)

2. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ขึ้นเพื่อทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนสำหรับกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยทำหน้าที่พิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเข้ารับการเสนอชื่อเป็นกรรมการ กรรมการ ชูดย่อยต่าง ๆ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร คัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงพิจารณา หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและรูปแบบค่าตอบแทนกรรมการ เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณาก่อนที่จะนำเสนอให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติต่อไป และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและรูปแบบค่าตอบแทนสำหรับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส สมเหตุสมผล ตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการเพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย เพิ่มมูลค่า และส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ

3. องค์ประกอบ

คณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วยกรรมการบริษัทฯ จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยอย่างน้อยหนึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระ และกรรมการสรรหา ต้องไม่เป็นประธานกรรมการ หรือ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

4. คุณสมบัติ

- 4.1 มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 4.2 กรรมการสรรหา ที่เป็นกรรมการอิสระต้องมีความเป็นอิสระตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ และยึดถือปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ

- 4.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาฯ สำเร็จตามวัตถุประสงค์

5. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

5.1 การแต่งตั้ง

- 1) คณะกรรมการสรรหาฯ ต้องได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท
- 2) ประธานกรรมการสรรหาฯ อาจได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท
- 3) ให้บริษัท มอบหมายพนักงานทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสรรหาฯ

5.2 วาระการดำรงตำแหน่ง

- 1) คณะกรรมการสรรหาฯ มีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระของการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยกรรมการสรรหาฯ ที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกได้
- 2) ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาฯ ว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาแต่งตั้งกรรมการบริษัท ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาฯ เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาฯ มีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัท ได้กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้

5.3 การพ้นจากตำแหน่ง

- 1) กรรมการสรรหาฯ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - 1.1) ครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท
 - 1.2) พ้นสภาพการเป็นกรรมการบริษัท
 - 1.3) ตาย
 - 1.4) ลาออก
 - 1.5) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัท หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - 1.6) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 2) กรรมการสรรหาฯ คนใดจะลาออกจากตำแหน่ง ให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท การลาออกมีผลนับแต่วันที่ใบลาออกไปถึงบริษัท

6. ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

6.1 การปฏิบัติงานด้านการสรรหา

- 1) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหา และเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชุดย่อยต่าง ๆ เมื่อครบวาระหรือตำแหน่งว่างลง เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี)

- 2) พิจารณาทบทวนโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับขนาดและกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- 3) ในการกำหนดวิธีและหลักเกณฑ์ในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่ง ให้พิจารณาจาก
 - คุณสมบัติของบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท และเป็นไปตามโครงสร้างขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ตามที่คณะกรรมการบริษัท กำหนดไว้ ตลอดจนความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) และคุณสมบัติของกรรมการที่จำเป็นและยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท (Board Skill Matrix)
 - ความหลากหลายทางด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ประสบการณ์ และการอุทิศเวลาของกรรมการ
- 4) กรณีที่ตำแหน่งตามข้อ 6.1 (1) ว่างลง เนื่องจาก
 - 4.1) ออกตามวาระ – พิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการ เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนที่คณะกรรมการบริษัท จะเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี
 - 4.2) ออกเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ – พิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง
- 5) สนับสนุนให้บริษัท เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัท
- 6) พิจารณาคัดเลือกกรรมการบริษัท ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาแต่งตั้งตามความเหมาะสม หรือ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง
- 7) พิจารณากำหนดคุณสมบัติของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง (ในตำแหน่ง C-Level และ Senior Vice President หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า รวมถึงตำแหน่ง General Manager ของโรงแรมภายใต้การบริหารจัดการเองของบริษัท (Self-managed Hotel)) เพื่อการดำเนินการดังต่อไปนี้ (1) เพื่อเป็นแนวทางให้ประธานคณะกรรมการบริหารกลั่นกรองบุคคลที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ก่อนเสนอชื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณาเห็นชอบ และคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ ตามลำดับ และ (2) เพื่อเป็นแนวทางให้ประธานคณะกรรมการบริหาร และ/หรือ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลั่นกรองบุคคลที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ก่อนเสนอชื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณาเห็นชอบและอนุมัติต่อไป

- 8) กรณีบริษัทย่อย และ/หรือ บริษัทร่วมที่เป็นบริษัทจดทะเบียน ให้พิจารณาเสนอแนะรายชื่อบุคคลที่เหมาะสมเป็นกรรมการตัวแทน และ/หรือ ผู้บริหารตัวแทนในตำแหน่งที่สำคัญ (รวมถึงการเสนอถอดถอน) และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาเห็นชอบให้เสนอชื่อไปยังบริษัทย่อย และ/หรือ บริษัทร่วมที่เป็นบริษัทจดทะเบียน ภายใต้หลักการการใช้สิทธิตามสัดส่วนการถือหุ้นของบริษัท
- 9) กรณีบริษัทย่อย และ/หรือ บริษัทร่วมที่ไม่ได้เป็นบริษัทจดทะเบียน ให้พิจารณานอมนิติโครงสร้างกรรมการ และกำหนดตำแหน่งผู้บริหารภายในกลุ่มบริษัทที่สามารถแต่งตั้งเป็นกรรมการตัวแทน (“กลุ่มบุคคลเฉพาะ”) เพื่อให้ประธานคณะกรรมการบริหารเลือกบุคคลจากกลุ่มบุคคลเฉพาะดังกล่าวตามประเภทธุรกิจ และ/หรือ ลักษณะในการประกอบกิจการของบริษัทนั้น ๆ และแต่งตั้งเป็นกรรมการตัวแทน และรายงานแต่งตั้งดังกล่าว ตลอดจนเหตุผลและความเหมาะสมในการกำหนดค่าตอบแทนแก่กรรมการตัวแทนนั้น ๆ (หากมี) ให้คณะกรรมการสรรหา รับทราบเป็นประจำทุกปี สำหรับการแต่งตั้งผู้บริหารตัวแทน ให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง
- 10) พิจารณาทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร พร้อมทั้งรายชื่อผู้ที่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาสืบทอดตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ และเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาแต่งตั้งเมื่อมีตำแหน่งว่างลง

6.2 การปฏิบัติงานด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

6.2.1 การพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการ

- 1) พิจารณากำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทน และกำหนดอัตราค่าตอบแทนทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน สำหรับคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยที่ชัดเจนเป็นธรรม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และอยู่ในระดับที่สามารถจูงใจและเทียบเคียงได้กับบริษัทจดทะเบียนอื่น ๆ ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อขอความเห็นชอบ ก่อนที่คณะกรรมการบริษัท จะเสนอขออนุมัติค่าตอบแทนกรรมการจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี
- 2) พิจารณาให้ความเห็นชอบและทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณานอมนิติและดำเนินการประเมิน โดยคณะกรรมการสรรหาฯ จะนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการในแต่ละปี และรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัท รับทราบ รวมทั้งหารือถึงแนวทางในการพัฒนาต่อไป
- 3) เสนอหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ โดยเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลการประเมิน แผนธุรกิจ และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยรวม เพื่อให้สามารถจูงใจ และรักษากรรมการที่มีความสามารถ มีคุณภาพ และศักยภาพ ทั้งนี้ให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้พิจารณาเพื่อให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีเพื่อพิจารณานอมนิติ

6.2.2 การพิจารณาค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง

- 1) พิจารณา อนุมัติ และทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Corporate KPI) ประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง (ในตำแหน่ง C-Level และ Senior Vice President หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า รวมถึงตำแหน่ง General Manager ของโรงแรมภายใต้การบริหารจัดการเองของบริษัทฯ (Self-managed Hotel))
 - 2) พิจารณา อนุมัติ และทบทวนโครงสร้างและองค์ประกอบค่าตอบแทนสำหรับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และรับทราบโครงสร้างและองค์ประกอบค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง (ในตำแหน่ง C-Level และ Senior Vice President หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า รวมถึงตำแหน่ง General Manager ของโรงแรมภายใต้การบริหารจัดการเองของบริษัทฯ (Self-managed Hotel)) เป็นประจำทุกปี
 - 3) ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
 - 4) รับทราบและเห็นชอบผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้บริหารระดับสูง (C-Level และ Senior Vice President หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า รวมถึงตำแหน่ง General Manager ของโรงแรมภายใต้การบริหารจัดการเองของบริษัทฯ (Self-managed Hotel)) ซึ่งประเมินโดยประธานกรรมการบริหารร่วมกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยคณะกรรมการสรรหาอาจพิจารณาให้ความเห็นเพิ่มเติม และ/หรือมีความเห็นแย้งกับการประเมินดังกล่าว
- 6.3 พิจารณา ทบทวน และปรับปรุงกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 6.4 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการของบริษัทฯ มอบหมายด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการสรรหา

7. การประชุม

7.1 จำนวนครั้งการประชุม

- 1) คณะกรรมการสรรหาฯ ต้องประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และอาจจัดให้มีการประชุมเพิ่มเติมตามที่ประธานกรรมการสรรหาฯ เห็นสมควร
- 2) ประธานกรรมการสรรหาฯ อาจเรียกประชุมเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษได้ หากมีการร้องขอจากกรรมการสรรหาฯ หรือ ประธานกรรมการบริษัทฯ เมื่อมีระเบียบวาระจำเป็นที่ต้องหารือร่วมกัน
- 3) ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ให้ประธานกรรมการสรรหาฯ หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ ในฐานะผู้ซึ่งได้รับมอบหมายส่งหนังสือเชิญประชุมไปยังกรรมการสรรหาฯ ล่วงหน้า 7 วัน ก่อนวันประชุม เพื่อให้กรรมการมีเวลาดำเนินการล่วงหน้าก่อนเข้าประชุม เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วนสามารถจัดส่งหนังสือเชิญประชุม พร้อมเอกสารต่าง ๆ และ/หรือกำหนดวันนัดประชุมเร็วกว่าระยะเวลาดังกล่าวก็ได้

การประชุมคณะกรรมการสรรหา สามารถกระทำผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนด

ในการส่งหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุมสามารถดำเนินการโดยใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ได้ และจะต้องจัดให้มีการเก็บสำเนาหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุมไว้เป็นหลักฐาน โดยอาจจัดเก็บในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ได้

7.2 ผู้เข้าร่วมประชุม

- 1) การประชุมคณะกรรมการสรรหา ต้องมีกรรมการสรรหา เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหา ทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม
- 2) ประธานกรรมการสรรหา ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม หากในการประชุมคราวใดประธานกรรมการสรรหา ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่เข้าร่วมประชุมคัดเลือกกรรมการสรรหา ท่านใดท่านหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 3) คณะกรรมการสรรหา มีอำนาจเชิญผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรเข้าร่วมประชุม เพื่อขอให้ชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้ หรือเชิญบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษา และเข้าร่วมประชุมได้ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท

7.3 การลงคะแนนเสียง

- 1) มติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหา ให้ถือคะแนนเสียงข้างมาก กรรมการสรรหา คนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานกรรมการสรรหา ออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
- 2) กรรมการสรรหา ที่มีส่วนได้ส่วนเสียใด ๆ ในเรื่องที่พิจารณา ให้งดแสดงความเห็น และจะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ

7.4 บันทึกรายงานการประชุม

ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้บันทึกรายงานการประชุม

8. การรายงาน

คณะกรรมการสรรหา มีหน้าที่รายงานผลการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ผลการประชุม หรือรายงานอื่นใดที่เห็นว่าคณะกรรมการบริษัท ควรทราบในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งถัดไป รวมถึงจัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา เพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท และลงนามโดยประธานกรรมการสรรหา

9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหา ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี และรายงานปัญหาอุปสรรคที่เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (หากมี) เพื่อให้คณะกรรมการบริษัท รับทราบ

10. ค่าตอบแทนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

ประกาศ ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566

- นายอภิศักดิ์ ตันติวรวงศ์ -

(นายอภิศักดิ์ ตันติวรวงศ์)

ประธานกรรมการ

บริษัท เอส ไฮเทล แอนด์ รีสอร์ท จำกัด (มหาชน)