



**กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา
และพิจารณาค่าตอบแทน
บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3 (พฤศจิกายน 2568)**

จัดทำโดย	เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
เห็นชอบโดย	คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
อนุมัติโดย	คณะกรรมการบริษัท

บันทึกประวัติการทบทวน/แก้ไขเอกสาร

วันที่	ฉบับที่	หมายเลขหน้า	รายละเอียดการทบทวน/แก้ไข	ผู้ขอทบทวน/แก้ไข
11 กุมภาพันธ์ 2559	ต้นฉบับ	-	-	-
14 พฤศจิกายน 2562	ปรับปรุงครั้งที่ 1	1, 2, 3, 4 และ 5	<ol style="list-style-type: none"> 1. คำนิยาม 2. วัตถุประสงค์ 3. คุณสมบัติ 4. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง 5. ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ 6. การประชุม 7. การรายงาน 	เลขานุการ คณะกรรมการ สรรหาฯ
13 พฤษภาคม 2564	ปรับปรุงครั้งที่ 2	3 และ 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ 	เลขานุการ คณะกรรมการ สรรหาฯ
7 มกราคม 2565	ปรับปรุงครั้งที่ 2	-	ทบทวนประจำปี 2564	เลขานุการ คณะกรรมการ สรรหาฯ
27 มกราคม 2566	ปรับปรุงครั้งที่ 2	-	ทบทวนประจำปี 2565	เลขานุการ คณะกรรมการ สรรหาฯ
27 กุมภาพันธ์ 2567	ปรับปรุงครั้งที่ 2	-	ทบทวนประจำปี 2566	เลขานุการ คณะกรรมการ สรรหาฯ
15 มกราคม 2568	ปรับปรุงครั้งที่ 2	-	ทบทวนประจำปี 2567	เลขานุการ คณะกรรมการ สรรหาฯ
12 พฤศจิกายน 2568	ปรับปรุงครั้งที่ 3	4	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ 	เลขานุการ คณะกรรมการ สรรหาฯ

สารบัญ

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

1. คำนิยาม

“บริษัทฯ”	หมายความว่า บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน)
“คณะกรรมการบริษัท”	หมายความว่า คณะกรรมการบริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน)
“คณะกรรมการสรรหาและ พิจารณาค่าตอบแทน”	หมายความว่า คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน)
“กรรมการบริษัท”	หมายความว่า กรรมการ บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน)
“กรรมการสรรหาและ พิจารณาค่าตอบแทน”	หมายความว่า กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน)
“ประธานกรรมการ”	หมายความว่า ประธานกรรมการ บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน)
“ประธานคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน”	หมายความว่า ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทน บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน)
“ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร”	หมายความว่า ผู้บริหารสูงสุดของบริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน)
“เลขานุการคณะกรรมการสรรหา และพิจารณาค่าตอบแทน”	หมายความว่า เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทน บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน)

2. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัท ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ขึ้นเพื่อทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนสำหรับกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยทำหน้าที่พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเข้ารับการเสนอชื่อเป็นกรรมการ กรรมการชุดย่อยต่าง ๆ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร คัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงพิจารณาหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและรูปแบบค่าตอบแทนกรรมการ เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณาก่อนจะนำเสนอให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติต่อไป และหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและรูปแบบค่าตอบแทนสำหรับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส สมเหตุสมผล ตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการเพื่อสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย เพิ่มมูลค่าและส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ

3. องค์ประกอบ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการบริษัท จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยอย่างน้อยก็หนึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระ และกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องไม่เป็นประธานกรรมการ หรือ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

4. คุณสมบัติ

- 4.1 มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 4.2 กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ที่เป็นกรรมการอิสระต้องมีความเป็นอิสระตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ และยึดถือปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ
- 4.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน สำเร็จตามวัตถุประสงค์

5. การแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

5.1 การแต่งตั้ง

- 1) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท
- 2) ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน อาจได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท หรือ โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คัดเลือกสมาชิกหนึ่งคนให้ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ก็ได้
- 3) ให้บริษัทฯ มอบหมายพนักงานทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

5.2 วาระการดำรงตำแหน่ง

- 1) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระของการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกได้

- 2) ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาแต่งตั้งกรรมการบริษัท ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัท ได้กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้

5.3 การพ้นจากตำแหน่ง

- 1) กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน พ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - 1.1) ครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท
 - 1.2) พ้นสภาพการเป็นกรรมการบริษัท
 - 1.3) ตาย
 - 1.4) ลาออก
 - 1.5) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัท หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และหรือกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง
 - 1.6) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- 2) กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คนใดจะลาออกจากตำแหน่ง ให้ยื่นใบลาออกต่อประธานกรรมการบริษัท การลาออกมีผลนับแต่วันที่ใบลาออกไปถึงบริษัทฯ

6. ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

6.1 การปฏิบัติงานด้านการสรรหา

- 1) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหา และเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชุดย่อยต่าง ๆ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เมื่อครบวาระหรือตำแหน่งว่างลง เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี)
- 2) พิจารณาทบทวนโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับขนาดและกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- 3) ในการกำหนดวิธีและหลักเกณฑ์ในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่ง ให้พิจารณาจาก

- คุณสมบัติของบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท และเป็นไปตามโครงสร้างขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ตามที่คณะกรรมการบริษัท กำหนดไว้ ตลอดจนความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท (Board Diversity) และคุณสมบัติของกรรมการที่จำเป็นและยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัท (Board Skill Matrix)
 - ความหลากหลายทางด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ประสบการณ์ และการอุทิศเวลาของกรรมการ
- 4) กรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลง เนื่องจาก
- 4.1) ออกตามวาระ – พิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการ เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนที่คณะกรรมการบริษัท จะเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี
 - 4.2) ออกเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ – พิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง
- 5) สนับสนุนให้บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัท
- 6) พิจารณาคัดเลือกกรรมการบริษัท ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาแต่งตั้งตามความเหมาะสม หรือ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง
- 7) พิจารณากำหนดโครงสร้างของผู้บริหารระดับสูง (C-Level) และคุณสมบัติของบุคคลที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่มีนัยสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารในการสรรหาผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ
- 8) กรณีบริษัทย่อย และ/หรือ บริษัทร่วมที่เป็นบริษัทจดทะเบียน ให้พิจารณาเสนอชื่อบุคคลที่ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทฯ (โดยตำแหน่ง) และรายชื่อบุคคลที่เหมาะสมเป็นกรรมการตัวแทน และ/หรือ ผู้บริหารตัวแทนในตำแหน่งที่สำคัญ (รวมถึงการเสนอถอดถอน) และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาเห็นชอบให้เสนอชื่อไปยังบริษัทย่อย และ/หรือ บริษัทร่วมที่เป็นบริษัทจดทะเบียน ภายใต้หลักการการใช้สิทธิตามสัดส่วนการถือหุ้นของบริษัทฯ

- 9) กรณีบริษัทย่อย และ/หรือ บริษัทร่วมที่ไม่ได้เป็นบริษัทจดทะเบียน ให้พิจารณาอนุมัติโครงสร้างกรรมการ และกำหนดตำแหน่งผู้บริหารภายในบริษัทฯ ที่สามารถแต่งตั้งเป็นกรรมการตัวแทน (“กลุ่มบุคคลเฉพาะ”) เพื่อให้ฝ่ายจัดการเลือกบุคคลจากกลุ่มบุคคลเฉพาะดังกล่าวตามประเภทธุรกิจของบริษัทนั้น ๆ และแต่งตั้งเป็นกรรมการตัวแทน และรายงานการแต่งตั้งดังกล่าวให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน รับทราบเป็นประจำทุกปี สำหรับการแต่งตั้งผู้บริหารตัวแทน ให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง
- 10) พิจารณาทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร พร้อมทั้งรายชื่อผู้ที่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาสืบทอดตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ และเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาแต่งตั้ง เมื่อมีตำแหน่งว่างลง

6.2 การปฏิบัติงานด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

6.2.1 การพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการ

- 1) พิจารณากำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทน และกำหนดอัตราค่าตอบแทนทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน สำหรับคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยที่ชัดเจน เป็นธรรม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และอยู่ในระดับที่สามารถจูงใจและเทียบเคียงได้กับบริษัทจดทะเบียนอื่น ๆ ในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อขอความเห็นชอบก่อนที่คณะกรรมการบริษัท จะเสนอขออนุมัติค่าตอบแทนกรรมการจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี
- 2) พิจารณาให้ความเห็นชอบและทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท เพื่อนำ พิจารณาอนุมัติและดำเนินการประเมิน โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการในแต่ละปี และรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัท รับทราบ รวมทั้งหารือถึงแนวทางในการพัฒนาต่อไป
- 3) เสนอหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ โดยเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลการประเมิน แผนธุรกิจ และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยรวม เพื่อให้สามารถจูงใจ และรักษากรรมการที่มีความสามารถ มีคุณภาพ และศักยภาพ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติ

6.2.2 การพิจารณาค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูง (C-Level)

- 1) พิจารณา อนุมัติ และทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 2) พิจารณา อนุมัติ และทบทวนโครงสร้างและองค์ประกอบค่าตอบแทนสำหรับประธานเจ้าหน้าที่บริหารและโครงสร้างค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง (C-Level) เป็นประจำทุกปี
- 3) ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- 4) รับทราบผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้บริหารระดับสูง (C-Level) ซึ่งประเมินโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

6.3 พิจารณา ทบทวน และปรับปรุงกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ

6.4 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการของบริษัท มอบหมายด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

7. การประชุม

7.1 จำนวนครั้งการประชุม

- 1) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และอาจจัดให้มีการประชุมเพิ่มเติมตามที่ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเห็นสมควร
- 2) ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน อาจเรียกประชุมเพิ่มเติมเป็นกรณีพิเศษได้ หากมีการร้องขอจากกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือ ประธานกรรมการบริษัท เมื่อมีระเบียบวาระจำเป็นที่ต้องหารือร่วมกัน
- 3) ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน หรือเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ในฐานะผู้ซึ่งได้รับมอบหมายส่งหนังสือเชิญประชุมไปยังกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ล่วงหน้า 7 วันก่อนวันประชุม เพื่อให้กรรมการมีเวลา

ศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้าประชุม เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วนสามารถจัดส่งหนังสือเชิญประชุม พร้อมเอกสารต่าง ๆ และ/หรือกำหนดวันนัดประชุมเร็วกว่าระยะเวลาดังกล่าวก็ได้

7.2 ผู้เข้าร่วมประชุม

- 1) การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ต้องมีกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม
- 2) ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม หากในการประชุมคราวใดประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่เข้าร่วมประชุมคัดเลือกกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ท่านใดท่านหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- 3) เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจะต้องเข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง
- 4) คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน มีอำนาจเชิญผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรเข้าร่วมประชุม เพื่อขอให้ชี้แจงในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้ หรือเชิญบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษา และเข้าร่วมประชุมได้ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ

7.3 การลงคะแนนเสียง

- 1) มติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ให้ถือคะแนนเสียงข้างมาก กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน คนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน หากคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
- 2) กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนที่มีส่วนได้ส่วนเสียใด ๆ ในเรื่องที่พิจารณา ให้งดแสดงความคิดเห็น และจะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ๆ

7.4 บันทึกรายงานการประชุม

ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้นับที่กรายงานการประชุม

8. การรายงาน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีหน้าที่รายงานผลการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ผลการประชุม หรือรายงานอื่นใดที่เห็นว่าคณะกรรมการบริษัท ควรทราบในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งถัดไป รวมถึงจัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ และลงนามโดยประธานคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี และรายงานปัญหาอุปสรรคที่เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (หากมี) เพื่อให้คณะกรรมการบริษัท รับทราบ

10. ค่าตอบแทนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

ประกาศ ณ วันที่ 12 พฤศจิกายน 2568

(นายปีติพงศ์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา)

ประธานกรรมการ

บริษัท สิงห์ เอสเตท จำกัด (มหาชน)