

บริษัท ออริจิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)

496 หมู่ 9 ตำบลสำโรงเหนือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ  
จังหวัดสมุทรปราการ 10270

---



## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บริษัท ออริจิน พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
วัตถุประสงค์.....	1
องค์ประกอบและการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาฯ .....	1
คุณสมบัติของคณะกรรมการสรรหาฯ .....	2
วาระการดำรงตำแหน่ง.....	2
อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ .....	3
- การสรรหา.....	3
- การกำหนดค่าตอบแทน .....	5
การประชุม .....	6
การรายงานของคณะกรรมการสรรหาฯ .....	7
การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาฯ .....	7
การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร .....	7

## วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (“คณะกรรมการสรรหา”) จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่สรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการตรวจสอบ กรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูง ตั้งแต่ระดับประธานเจ้าหน้าที่สายงานขึ้นไป รวมทั้งพิจารณาจัดทำนโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของ กรรมการ กรรมการตรวจสอบ กรรมการชด้อย และผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ระดับประธานเจ้าหน้าที่สายงานขึ้นไป เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ นำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติต่อไป (แล้วแต่กรณี)

## องค์ประกอบและการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา

1. ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท โดยมีจำนวนตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควร ซึ่งจะประกอบด้วยกรรมการบริษัท และ/หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหา มีจำนวนอย่างน้อย 3 คน โดยอย่างน้อยกึ่งหนึ่งต้องเป็นกรรมการอิสระ และประธานกรรมการบริษัทต้องไม่เป็นกรรมการในคณะกรรมการสรรหา
2. กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่จำเป็นต้องเป็นกรรมการบริษัท
3. ประธานกรรมการสรรหา ต้องเป็นกรรมการอิสระ โดยอาจได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท หรือโดยกรรมการสรรหา เลือกตั้งกรรมการสรรหาคนหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการสรรหา ก็ได้
4. คณะกรรมการสรรหา สามารถแต่งตั้งพนักงานของบริษัทจำนวน 1 คน ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหา เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหา เกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม จัดเตรียมวาระการประชุม นำส่งเอกสารประกอบการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหา มีอำนาจกำหนดค่าตอบแทน (เบี้ยประชุม) ให้แก่เลขานุการคณะกรรมการสรรหา ได้ตามที่เห็นสมควรและเหมาะสม
5. ในกรณีที่คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งบุคคลใดให้เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการสรรหา ควรมีการเปิดเผยข้อมูลของที่ปรึกษารายดังกล่าวไว้ในรายงานประจำปี รวมทั้งความเป็นอิสระ หรือไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

### คุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท

1. กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา เป็นอย่างดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทอย่างเต็มที่
2. กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง
3. กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่สามารถประกอบกิจการเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือเข้าเป็นกรรมการ ในนิติบุคคลอื่นที่มีสภาพอย่างเดียวกันและ/หรือเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท และ/หรือบริษัทย่อย ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือประโยชน์ของบุคคลอื่น เว้นแต่จะแจ้งให้ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบก่อนที่จะมีมติแต่งตั้งวาระการดำรงตำแหน่ง

### วาระการดำรงตำแหน่ง

1. กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี และให้เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท (กรณีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทด้วย)
2. กรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นบุคคลภายนอกบริษัท กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนดังกล่าวมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี รวมทั้งเมื่อพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนได้อีก
3. ในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือไม่อาจดำรงตำแหน่งจนครบกำหนดวาระได้ ซึ่งจะส่งผลให้มีจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต่ำกว่า 3 คน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนรายใหม่ให้มีจำนวนครบถ้วนในทันที หรืออย่างช้าภายใน 3 เดือนนับแต่วันที่ที่มีจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่ครบถ้วน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา ทั้งนี้ บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนในกรณีข้างต้น จะอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งตนได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทน
4. นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวข้างต้น กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพ้นจากตำแหน่ง ด้วยเหตุดังต่อไปนี้

496 หมู่ 9 ตำบลสำโรงเหนือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ  
จังหวัดสมุทรปราการ 10270

- 4.1 ตาย
  - 4.2 ลาออก
  - 4.3 ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนตามที่กำหนดในกฎบัตรนี้
  - 4.4 ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัท (กรณีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทด้วย) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชน จำกัด หรือมีลักษณะที่แสดงถึงการขาดความเหมาะสมที่จะได้รับความไว้วางใจให้บริหารจัดการกิจการที่มีมหาชนเป็นผู้ถือหุ้นตามที่กำหนดไว้พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) รวมทั้งประกาศของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ที่เกี่ยวข้อง
  - 4.5 คณะกรรมการบริษัทมีมติให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน
  - 4.6 ที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการบริษัท (กรณีกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทด้วย) (สำหรับกรณีมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้นต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ (3/4) ของจำนวนผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและมีสิทธิออกเสียงและมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนหุ้นที่ถือโดยผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียง)
  - 4.7 ศาลมีคำสั่งให้ออกจากตำแหน่งกรรมการบริษัท
5. กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนคนใดจะลาออกจากตำแหน่งให้ยื่นหนังสือลาออกต่อบริษัท โดยการลาออกนั้นจะมีผลนับแต่วันที่ระบุให้มีผลในหนังสือลาออก

### อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาฯ มีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการสรรหาบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของบริษัท รวมทั้งการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของกรรมการและผู้บริหาร ซึ่งคณะกรรมการสรรหาฯ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

#### การสรรหา

1. กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการสรรหากรรมการบริษัท พร้อมประเภทของกรรมการที่เสนอได้แก่ กรรมการอิสระ กรรมการ หรือกรรมการที่เป็นผู้บริหาร กรรมการชดเชย และผู้บริหารสูงสุด (ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหาร 4 ลำดับแรก)

496 หมู่ 9 ตำบลสำโรงเหนือ อำเภอเมืองสมุทรปราการ  
จังหวัดสมุทรปราการ 10270

3. พิจารณาความหลากหลายของโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบ และกำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยให้มีความเหมาะสม ซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัดและกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
4. พิจารณาสรรหา คัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมีความรู้ความชำนาญที่เหมาะสม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวดำรงตำแหน่ง กรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารสูงสุด (ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหาร 4 ลำดับแรก) รวมทั้งพิจารณาประวัติบุคคลดังกล่าวแล้วว่ามีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ให้คณะกรรมการ/ผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ แล้วแต่กรณี และดำเนินการให้ผู้ถือหุ้นได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อ กรณีเป็นกรรมการใหม่ จะเปิดเผยแหล่งข้อมูลในการสรรหากรรมการใหม่ เพื่อประกอบการตัดสินใจ
5. ดูแลการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง ในกรณีที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือผู้บริหารระดับสูง เกษียณอายุ ลาออก หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง โดยคณะกรรมการสรรหาฯ จะกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก แนวทางการพัฒนารายบุคคลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ศักยภาพ ทักษะเฉพาะทาง ทักษะคติและสมรรถนะหลัก และแนวทางการพัฒนารายบุคคล และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบเป็นระยะ ๆ ด้วยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมถึงกำกับดูแลให้กิจการมีการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีจำนวน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และแรงจูงใจที่เหมาะสม
6. ทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหากรรมการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทก่อนที่จะมีการสรรหากรรมการที่ครบวาระ
7. พิจารณาความเป็นอิสระของกรรมการอิสระแต่ละคน เพื่อให้แน่ใจว่ากรรมการอิสระของบริษัทเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน
8. ในกรณีที่คณะกรรมการสรรหาฯ เสนอชื่อกรรมการที่พ้นวาระกลับเข้าดำรงตำแหน่ง คณะกรรมการสรรหาฯ จะพิจารณาผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการรายดังกล่าว และควรนำเสนอ ผลการปฏิบัติหน้าที่ ผลงาน (Contribution) รวมทั้งประวัติการเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการและการประชุมผู้ถือหุ้น ประเภทของกรรมการที่เสนอ และวันที่ เดือนและปีที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการของบริษัท เพื่อให้ผู้ถือหุ้นใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

9. พิจารณารูปแบบและจัดทำแผนการพัฒนารวมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพัฒนาความรู้ของทั้งบุคลากรชุดปัจจุบันและที่เข้ามาให้เข้าใจธุรกิจของบริษัท บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการต่างๆ ที่สำคัญ เช่น สภาวะเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม กฎเกณฑ์หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท เป็นต้น
10. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการสรรหาฯ

#### การกำหนดค่าตอบแทน

1. พิจารณาและจัดทำนโยบายและหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (ไม่ว่าจะอยู่ในรูปเงินสด หลักทรัพย์ หรืออื่นใด) โดยแยกประเภทค่าตอบแทนให้ชัดเจน ได้แก่ ค่าตอบแทนประจำ, เบี้ยประชุม, โบนัส/บำเหน็จ ของคณะกรรมการบริษัท (กรรมการที่เป็นผู้บริหารและไม่เป็นผู้บริหาร) คณะกรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาและอนุมัติต่อไป แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ค่าตอบแทนกรรมการควรอยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับค่าเฉลี่ยในอุตสาหกรรมเดียวกัน และอยู่ในระดับที่จูงใจและรักษากรรมการที่มีคุณภาพ มีความสมเหตุสมผลและเหมาะสม รวมถึงพิจารณาแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหารให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของบริษัท และสอดคล้องกับผลประโยชน์ของบริษัทในระยะยาว
2. จัดทำนโยบายและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบ และผู้บริหารรับสูง เพื่อพิจารณาผลตอบแทนประจำปี และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป
3. เปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นและจัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทนดังกล่าวไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท
4. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการสรรหาฯ
5. ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาฯ มีหน้าที่ทบทวนและเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาแก้ไขขอบเขตอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาพิจารณาค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาวการณ์

### การประชุม

1. ให้มีการประชุมคณะกรรมการสรรหา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามความเหมาะสม โดยในการประชุมคณะกรรมการสรรหา ทุกครั้ง เลขานุการคณะกรรมการสรรหา โดยการหารือร่วมกับประธานคณะกรรมการสรรหา จะกำหนดวาระการประชุมเป็นการล่วงหน้า
2. ให้ประธานคณะกรรมการสรรหา หรือกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนที่ได้รับมอบหมายจากประธานคณะกรรมการสรรหา เป็นผู้กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการประชุมคณะกรรมการสรรหา ซึ่งสถานที่ที่ประชุมนั้นอาจกำหนดเป็นอย่างอื่น นอกเหนือไปจากห้องที่อื่นเป็นที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของบริษัท หรือจังหวัดใกล้เคียงก็ได้ หากประธานคณะกรรมการสรรหา หรือกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนที่ได้รับมอบหมายจากประธานคณะกรรมการสรรหา มิได้กำหนดสถานที่ประชุมให้ใช้สถานที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของบริษัทเป็นสถานที่ประชุม
3. ในการเรียกประชุมคณะกรรมการสรรหา ให้ประธานคณะกรรมการสรรหา หรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายส่งหนังสือนัดประชุม หรือส่งมอบให้แก่กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนโดยตรง พร้อมทั้งระบุวัน เวลา สถานที่ และกิจการที่จะประชุมไปยังกรรมการ ไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนวันประชุม เว้นแต่กรณีจำเป็นเร่งด่วน เพื่อรักษาสิทธิ หรือประโยชน์ของบริษัทจะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นหรือกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้
4. ในการประชุมคณะกรรมการสรรหา ต้องมีกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจึงจะครบเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหา ไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
5. การลงมติของคณะกรรมการสรรหา ให้ใช้เสียงข้างมาก และหากมีกรรมการคัดค้านมติดังกล่าว ให้บันทึกคำคัดค้านไว้ในรายงานการประชุม
6. ในการออกเสียงลงคะแนน กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนคนหนึ่งมีสิทธิออกเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน เว้นแต่กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใดจะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเพื่อเป็นเสียงชี้ขาด
7. ให้ประธานคณะกรรมการสรรหา เป็นผู้รายงานผลการประชุมต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทในคราวถัดไปเพื่อทราบทุกครั้ง

#### การรายงานของคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการสรรหาฯ จะต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท และรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้นในรายงานประจำปี โดยเปิดเผยรายละเอียดอย่างน้อย ดังนี้

1. จำนวนครั้งในการประชุม
2. จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาฯ แต่ละคนเข้าร่วมประชุม
3. ค่าตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาฯ เป็นรายบุคคล
4. ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาฯ ตามกฎบัตรที่กำหนดไว้

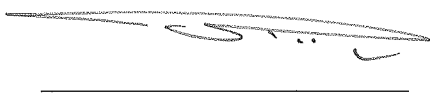
#### การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการสรรหาฯ ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี และรายงานปัญหาอุปสรรคที่เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (ถ้ามี) เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ รวมทั้งสรุปผลการดำเนินงานไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ

#### การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาฯ จะทบทวนกฎบัตรนี้ทุกปี และจะเสนอแนะการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามความเห็นสมควร เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569 เป็นต้นไป



พลอากาศเอกบุรีรัตน์ รัตนวานิช  
ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน  
บริษัท อริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)



นายชาติชาย พยุหนาวีชัย  
ประธานกรรมการบริษัท  
บริษัท อริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)