กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
บริษัท ปตท. น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน)
(แก้ไขเพิ่มเติมโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 10/2569 วันที่ 27 ตุลาคม 2569)

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนของบริษัท ปตท. น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน) ("บริษัทฯ") จะสอบทานและประเมินความเหมาะสมของกฎบัตรฉบับนี้อย่างสม่ำเสมอ และนำเสนอสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

1. องค์ประกอบ

1.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อยสาม (3) คน โดยอย่างน้อยหนึ่ง (1) คน ต้องเป็นกรรมการอิสระ

1.2 ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ควรเป็นกรรมการอิสระ

2. คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

2.1 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท โดยต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ มีความซื่อสัตย์ สุจริตและมีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ

2.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องไม่เป็นประธานกรรมการ หรือกรรมการที่เป็นผู้บริหาร

2.3 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้ดำรงตำแหน่งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน การนัดหมายการประชุมและงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

3. ขอบเขต อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

3.1 พิจารณานำเสนอโครงสร้าง องค์ประกอบ และคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ

3.2 พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหา คัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสมที่จะมาดำรงตำแหน่งกรรมการใหม่ เมื่อครบวาระหรือตำแหน่งว่างลงอย่างมีหลักเกณฑ์และความโปร่งใส เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

3.3 พิจารณาเสนอรายชื่อกรรมการหรือบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ ต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้งตามความเหมาะสม

3.4 พิจารณาแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ให้มีความเหมาะสม เป็นธรรมและสมเหตุสมผล ทั้งค่าตอบแทนในอัตราคงที่ (เช่น ค่าตอบแทนประจำ เบี้ยประชุม) และค่าตอบแทนตามผลดำเนินงานของบริษัทฯ (เช่น โบนัส บำเหน็จ) โดยควรเชื่อมโยงกับมูลค่าที่บริษัทฯ สร้างให้กับผู้ถือหุ้น แต่ไม่อยู่ในระดับที่สูงเกินไปจนทำให้เกิดการมุ่งเน้นแต่ผลประกอบการระยะสั้น และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป ทั้งนี้ รวมถึงการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ภายหลังการดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทฯ เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทต่อไป

3.5 เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของกรรมการให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้กำหนดไว้ กล่าวคือ ค่าตอบแทนของกรรมการควรจัดให้อยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรม ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน กรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เช่น เป็นสมาชิกของคณะกรรมการชุดย่อย ควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่มที่เหมาะสมด้วย

3.6 เปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการที่สะท้อนถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคน รวมทั้งรูปแบบและจำนวนของค่าตอบแทนด้วย ทั้งนี้ จำนวนเงินค่าตอบแทนที่เปิดเผย ให้รวมถึงค่าตอบแทนที่กรรมการแต่ละท่านได้รับจากการดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทย่อยด้วย

3.7 พิจารณาแนวทาง หลักเกณฑ์การประเมินผล และจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการรายบุคคล และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

3.8 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของคณะกรรมการต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ และให้คำแนะนำในการนำผลประเมินไปใช้สำหรับการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทในด้านต่าง ๆ ต่อไป

3.9 พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสม และนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

3.10 รายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ และจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ และลงนามโดยประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

3.11 พิจารณาเห็นชอบการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ การลงโทษทางวินัย การให้พนักงานออกจากตำแหน่ง และการพ้นสภาพการเป็นพนักงานในกรณีลาออก กรณีออกจากงานก่อนครบเกษียณอายุ หรือเกษียณอายุก่อนครบ 60 ปีบริบูรณ์ และกรณีออกจากงานตามโครงการให้พนักงานออกจากงานก่อนครบเกษียณอายุ ของผู้บริหารระดับผู้อำนวยการใหญ่ และผู้บริหารระดับรองประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือเทียบเท่า ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

3.12 พิจารณาเสนอรายชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทที่บริษัทฯ ถือหุ้นไม่ว่าจะเป็นการถือหุ้นทางตรงหรือทางอ้อมผ่านนิติบุคคลใด ๆ ที่มีสิทธิเสนอชื่อให้แต่งตั้งกรรมการ ทั้งนี้ ให้หมายความรวมถึงกรณีที่มีการร้องขอให้บริษัทฯ เสนอชื่อบุคคลไปดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทที่ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ถือหุ้นไม่ว่าจะเป็นการถือหุ้นทางตรงหรือทางอ้อมผ่านนิติบุคคลใด ๆ ที่มีสิทธิเสนอชื่อให้แต่งตั้งกรรมการ หรือการเสนอชื่อหรือให้ความเห็นชอบบุคคลให้ดำรงตำแหน่งกรรมการในมูลนิธิ หน่วยงานหรือองค์กรอื่นใดและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาเห็นชอบและเสนอรายชื่อต่อไป

3.13 พิจารณาทบทวนตารางแสดงทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญ (Skill Matrix) ของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการบริษัทในกลุ่มบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ ถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 50 ไม่ว่าจะเป็นการถือหุ้นทางตรงหรือทางอ้อมผ่านนิติบุคคลใด ๆ เป็นประจำทุกปี เพื่อให้คณะกรรมการบริษัทและ/หรือคณะกรรมการบริษัทในกลุ่มบริษัทฯ มีทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับความต้องการและสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ขององค์กรตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปและสามารถกำกับดูแลกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป

3.14 ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

4. วาระการดำรงตำแหน่งและการสิ้นสุดสภาพการดำรงตำแหน่งของกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

4.1 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระของการเป็นกรรมการบริษัท โดยกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่ออกตามวาระนั้นอาจถูกเลือกกลับเข้ามาดำรงตำแหน่งอีกก็ได้

4.2 กรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่น นอกจากถึงคราวออกตามวาระตามข้อ 4.1 ได้แก่ การตาย การพ้นสภาพการเป็นกรรมการ การลาออก หรือการถูก

ถอดถอน ให้คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนภายในเก้าสิบ (90) วัน นับแต่วันที่จำนวนกรรมการไม่ครบถ้วน เพื่อให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดไว้

ทั้งนี้ ในกรณีกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนใดลาออกก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่ง กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ต้องแจ้งให้บริษัทฯ ทราบล่วงหน้า

5. การประชุม

5.1 ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนต้องมีสมาชิกของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจึงจะเป็นองค์ประชุม ในกรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนที่มาประชุมเลือกกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

5.2 กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน และการวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือคะแนนเสียงข้างมาก ในกรณีที่กรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนคนใดมีส่วนได้เสียในเรื่องใด จะไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

5.3 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนควรมีการประชุมอย่างน้อยปีละสอง (2) ครั้ง

6. ค่าตอบแทน

ให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้นจะได้มีมติอนุมัติ

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2569

(นายสมชัย เลิศสุทธิวงค์)

ประธานกรรมการ

บริษัท ปตท. น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน)