



กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน
บริษัท ภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

(Nomination Remuneration Corporate Governance
and Sustainable Development Committee)

บริษัท ซีออยล์ จำกัด (มหาชน)

ฉบับปรับปรุง 2568

 บริษัท ซีออยล์ จำกัด (มหาชน)	กฎบัตร	หมายเลขเอกสาร : CH - SEA - 003
	คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน	แก้ไขครั้งที่ : 03
	บริษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	วันที่มีผลบังคับใช้ : 1 มิถุนายน 2568
	Charter of Nomination Remuneration Corporate Governance and Sustainable Development Committee	ผู้อนุมัติ : คณะกรรมการบริษัท (ครั้งที่ 3/2568)

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการสรรหา กำหนดค่าตอบแทน บริษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Nomination Remuneration Corporate Governance and Sustainable Development Committee) (“คณะกรรมการสรรหา”) ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการของบริษัท ซีออยล์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท ด้านการสรรหาผู้ที่ เหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง ของกรรมการบริษัท กรรมการชดเชยและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ ตลอดจน พิจารณาการกำหนดค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม โปร่งใส และเป็นไปตามนโยบายการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท ด้านการพัฒนาการกำกับดูแลกิจการ ให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับของบริษัทฯ ยึดมั่นและปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และจริยธรรมทางธุรกิจ เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ถือหุ้น นักลงทุน ผู้มีส่วนได้เสีย และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2. องค์ประกอบและคุณสมบัติการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา

- 2.1 คณะกรรมการสรรหา ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท
- 2.2 คณะกรรมการสรรหา ต้องมีคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัทและกรรมการอิสระครบถ้วนตามกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท
- 2.3 คณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วยกรรมการบริษัทอย่างน้อย 3 คน โดยมีกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ กรรมการสรรหาทั้งหมดจะต้องเป็นกรรมการอิสระ
- 2.4 คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งกรรมการอิสระ 1 คน ให้ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสรรหา
- 2.5 คณะกรรมการสรรหา แต่งตั้งพนักงานของบริษัทฯ จำนวน 1 คน ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการสรรหา

3. วาระการดำรงตำแหน่ง

- 3.1 คณะกรรมการสรรหา มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยกรรมการ ที่พ้นตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งต่อไปได้อีกตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นว่าเหมาะสม
- 3.2 กรณีตำแหน่งคณะกรรมการสรรหาว่างลงเพราะเหตุอื่นใด ได้แก่ ลาออกหรือพ้นสภาพการเป็นคณะกรรมการบริษัท ไม่ว่าจะกรณีใด ให้คณะกรรมการบริษัท มีอำนาจในการแต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเข้าเป็นคณะกรรมการสรรหา เพิ่มเติม โดยกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งแทนนั้น จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทนที่เท่านั้น

4. ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

4.1 การสรรหา

- 1) พิจารณาโครงสร้าง ขนาดและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทฯ และบริษัทย่อยให้มีความเหมาะสมกับองค์กรธุรกิจ และสภาพแวดล้อม
- 2) กำหนดหลักเกณฑ์และนโยบายการสรรหา กรรมการบริษัท กรรมการชดเชย และผู้บริหารสูงสุดของบริษัทฯ โดยพิจารณาความเหมาะสมของโครงสร้าง องค์ประกอบของคณะกรรมการ คุณสมบัติของกรรมการบริษัท เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี

- 3) พิจารณาสรรหา คัดเลือกและเสนอบุคคลที่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทที่ครบวาระ และ/หรือมีตำแหน่งว่างลง
- 4) พิจารณาสรรหาและคัดเลือก บุคคลที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสูงสุดของบริษัทฯ และ กรรมการบริหาร
- 5) พิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ ซึ่งรวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้มีจำนวน ความรู้และทักษะ ประสบการณ์ และแรงจูงใจที่เหมาะสม รวมถึงให้ความสำคัญกับความหลากหลายของบุคลากรทั้งด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ เป็นต้น
- 6) พิจารณาและทบทวนแผนพัฒนาประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ และแผนพัฒนาผู้สืบทอดงาน (Succession Plan) เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทฯ สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง
- 7) ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงสุดของบริษัทฯ เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทรับทราบ เพื่อพิจารณาและอนุมัติค่าตอบแทน
- 8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการบริษัท มอบหมาย

4.2 การกำหนดค่าตอบแทน

- 1) เสนอแนะหลักเกณฑ์และนโยบายการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และผู้บริหารสูงสุดของบริษัทฯ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้วแต่กรณี
- 2) เสนอค่าตอบแทนประจำปีที่เป็น และเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน ของคณะกรรมการบริษัทเป็นรายบุคคล โดยการกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทและกรรมการชด้อย ให้พิจารณาความเหมาะสมและเปรียบเทียบกับบริษัทฯ ในธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา และนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อขออนุมัติ
- 3) กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท กรรมการชด้อย และ ผู้บริหารสูงสุดของบริษัทฯ
- 4) รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และมีหน้าที่ให้คำชี้แจงตอบคำถามในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนของ กรรมการบริษัท ในที่ประชุมผู้ถือหุ้น
- 5) รายงานนโยบายหลักการ และเหตุผลของการกำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัทและผู้บริหาร ตามข้อกำหนดของ ตลาดหลักทรัพย์ฯ โดยเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) และรายงานประจำปีของบริษัทฯ
- 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการบริษัท มอบหมาย

4.3 ด้านบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- 1) ประเมินและกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านบรรษัทภิบาล และการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องตามประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม
- 2) ประเมินและพิจารณาการกำหนดแนวทางการรับมือความเสี่ยงด้านบรรษัทภิบาลและการพัฒนาที่ยั่งยืนที่อาจเกิดขึ้นจาก ปัจจัยภายในและภายนอก และรายงานให้แก่คณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อรับทราบอย่างสม่ำเสมอ
- 3) พิจารณาประเด็นสำคัญเกี่ยวกับบรรษัทภิบาลและการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ
- 4) กำกับดูแลและติดตามคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน ให้ดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานด้านการบริหารจัดการด้าน บรรษัทภิบาลและการพัฒนาที่ยั่งยืน และรายงานให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ
- 5) ทบทวนกฎบัตรและนโยบายด้านบรรษัทภิบาลและการพัฒนาที่ยั่งยืนและผลการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯพิจารณาอนุมัติ
- 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการบริษัท มอบหมาย

5. การประชุม

- 5.1 คณะกรรมการสรรหาฯ จัดให้มีหรือเรียกประชุมตามที่เห็นสมควร อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และประธานคณะกรรมการสรรหาฯ มีอำนาจในการเรียกประชุมเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

5.2 องค์ประชุมของคณะกรรมการสรรหาฯ ต้องไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการสรรหาฯ กรณีที่ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ ซึ่งเป็นประธานในที่ประชุมไม่อยู่ในที่ประชุม ให้กรรมการสรรหาฯ ที่มาประชุมเลือกกรรมการสรรหาฯ คนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

5.3 คณะกรรมการสรรหาฯ สามารถเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง ให้แก่ที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ด้รับทราบ

6. การลงคะแนนเสียง

การลงคะแนนเสียงในมติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ให้ถือนมติของเสียงข้างมาก โดยกรรมการสรรหาฯ คนหนึ่งมีเสียงหนึ่งเสียง กรรมการสรรหาฯ ที่มีส่วนได้เสียจะไม่เข้าร่วมประชุม หรืองดออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น ทั้งนี้ ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ประธานในที่ประชุมจะออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

7. การรายงาน

คณะกรรมการสรรหาฯ รายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัท และจัดทำรายงานของคณะกรรมการสรรหาฯ เปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ

8. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง (Self - Assessment)

คณะกรรมการสรรหาฯ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองและรายงานผลการประเมินพร้อมทั้งปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานที่อาจเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทรับทราบ ปีละครั้ง

9. คำตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาฯ ด้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น

อภิสิทธิ์ รุจิเกียรติกำจร
ประธานกรรมการ
บริษัท ซีออยล์ จำกัด (มหาชน)

นายทวีป สุนทรสิงห์
ประธานกรรมการสรรหาฯ กำหนดคำตอบแทน
บรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน
บริษัท ซีออยล์ จำกัด (มหาชน)