

ที่ BKA-SE\_003/Charter-RNCG

## กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทนและบรรษัทภิบาล

### 1. คำนิยาม

|                           |             |  |
|---------------------------|-------------|--|
| “บริษัท”                  | หมายความว่า | บริษัท บางกอก แอสเซท อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)   |
| “คณะกรรมการบริษัท”        | หมายความว่า | คณะกรรมการของบริษัท  |
| “คณะกรรมการสรรหาฯ”        | หมายความว่า | คณะกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทนและบรรษัทภิบาล<br>ของบริษัท   |
| “กรรมการบริษัท”           | หมายความว่า | กรรมการของบริษัท   |
| “กรรมการสรรหาฯ”           | หมายความว่า | กรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทนและบรรษัทภิบาล   |
| “ประธานกรรมการ”           | หมายความว่า | ประธานกรรมการของบริษัท   |
| “ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร” | หมายความว่า | ผู้บริหารสูงสุดของบริษัท   |
| “ผู้บริหารระดับสูง”       | หมายความว่า | ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ, ประธานเจ้าหน้าที่ธุรการกลาง,<br>ประธานเจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ, ประธานเจ้าหน้าที่<br>การตลาด, ประธานเจ้าหน้าที่โครงการก่อสร้าง <b>ประธานเจ้าหน้าที่<br/>พัฒนาธุรกิจ และประธานเจ้าหน้าที่การเงิน</b> ของบริษัท |

### 2. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัท ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาฯ ขึ้นเพื่อดูแลรับผิดชอบการพิจารณาหลักเกณฑ์ และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร คัดเลือกบุคคลตามกระบวนการสรรหาที่ได้กำหนดไว้ พิจารณาหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและรูปแบบค่าตอบแทนกรรมการ เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณาก่อนที่จะนำเสนอให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติต่อไป รวมทั้งพิจารณาหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและรูปแบบค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

### 3. องค์ประกอบ

- 3.1 คณะกรรมการสรรหาฯ ประกอบด้วยกรรมการบริษัท จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน และประกอบด้วยกรรมการอิสระมากกว่ากึ่งหนึ่ง
- 3.2 ให้คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งกรรมการอิสระที่เป็นสมาชิกของคณะกรรมการสรรหาฯ ขึ้นเป็นประธานคณะกรรมการสรรหาฯ และประธานคณะกรรมการสรรหาฯ จะต้องไม่เป็นบุคคลเดียวกันกับประธานกรรมการ

### 4. คุณสมบัติ

- 4.1 มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 4.2 กรรมการสรรหาฯ ที่เป็นกรรมการอิสระจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติของกรรมการอิสระตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนกำหนด

- 4.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสรรหา พิจารณาค่าตอบแทนและบรรษัทภิบาล และสามารถอุทิศเวลาอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาฯ สำเร็จตามวัตถุประสงค์
5. การแต่งตั้ง วาระการปฏิบัติงาน และการพ้นจากตำแหน่ง
- 5.1 การแต่งตั้ง
- (1) คณะกรรมการสรรหาฯ ต้องได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท
  - (2) ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท
  - (3) คณะกรรมการสรรหาฯ อาจแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ เพื่อช่วยเหลือในการดำเนินงานของคณะกรรมการสรรหาฯ เกี่ยวกับการนัดหมายการประชุม จัดเตรียมวาระการประชุม นำส่งเอกสารประกอบการประชุม และบันทึกรายงานการประชุม
- 5.2 วาระการปฏิบัติงาน
- (1) คณะกรรมการสรรหาฯ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 3 ปี นับจากวันที่ได้รับแต่งตั้ง หรือตามวาระของการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยกรรมการสรรหาฯ ที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกได้
  - (2) กรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาฯ ว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาแต่งตั้งกรรมการบริษัทที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นกรรมการสรรหาฯ เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาฯ มีจำนวนครบตามที่คณะกรรมการบริษัท ได้กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้
  - (3) บุคคลที่เข้ามาแทนตำแหน่งกรรมการสรรหาฯ ที่ว่างลง จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน
- 5.3 การพ้นจากตำแหน่ง
- (1) กรรมการสรรหาฯ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ
    - ก. ครบวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท
    - ข. ตาย
    - ค. ลาออก
    - ง. ขาดคุณสมบัติ การดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท หรือมีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และ/หรือ กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
    - จ. คณะกรรมการบริษัทลงมติให้ออก
  - (2) กรรมการสรรหาฯ คนใดจะลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่งจะต้องแจ้งให้บริษัท ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยทำจดหมายแจ้งเหตุผลต่อประธานกรรมการ เพื่อให้คณะกรรมการบริษัท ได้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในกฎบัตรฉบับนี้แทนกรรมการสรรหาฯ ที่ลาออก

## 6. ขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

### 6.1 การปฏิบัติงานด้านการสรรหา

- (1) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการสรรหากรรมการ
- (2) พิจารณาโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และ คณะกรรมการชุดย่อย ให้มีความเหมาะสมกับกลยุทธ์ของบริษัท และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- (3) กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหากรรมการ กรรมการชุดย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูงของบริษัท และพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมในด้านความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ เพื่อนำเสนอรายชื่อให้คณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป (แล้วแต่กรณี)
- (4) กรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลง เนื่องจาก
  - ก. ออกตามวาระ - พิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการ เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท และขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี
  - ข. ออกเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ – พิจารณาสรรหาและคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง
- (5) สนับสนุนให้บริษัท เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัท
- (6) พิจารณาคัดเลือกกรรมการบริษัท ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัท พิจารณาแต่งตั้งตามความเหมาะสม หรือเมื่อมีตำแหน่งว่างลง
- (7) พิจารณาทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคคลที่มีศักยภาพให้สามารถสืบทอดตำแหน่งงาน ในกรณีที่ตำแหน่งงานดังกล่าว เกษียณ ลาออก หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เพื่อให้การบริหารงานของบริษัท สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาสืบทอดตำแหน่ง ต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง

### 6.2 การปฏิบัติงานด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

- (1) พิจารณาหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้มีความเหมาะสม โดยทบทวนความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัท และกำหนดหลักเกณฑ์ให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง ให้มีความเป็นธรรม และเป็นการตอบแทนบุคคลที่ช่วยให้งานของบริษัท ประสบผลสำเร็จ

- (2) กำหนดค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินประจำปีของกรรมการบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง ตามหลักเกณฑ์การจ่ายได้พิจารณาไว้และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่ออนุมัติค่าตอบแทนของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง ส่วนค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท ให้คณะกรรมการบริษัท นำเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ
- (3) พิจารณาทบทวนกรอบการดำเนินงานของโครงสร้างค่าตอบแทน การขึ้นเงินเดือนประจำปี โบนัสประจำปี ตลอดจนผลประโยชน์อื่นๆ ดังต่อไปนี้
  - ก. พิจารณาภาพรวมและกรอบการดำเนินงานของโครงสร้างค่าตอบแทน การขึ้นเงินเดือนประจำปี และโบนัสประจำปี ตลอดจนผลประโยชน์อื่นใดของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานตามข้อเสนอของฝ่ายจัดการ เพื่อความเหมาะสมและก่อให้เกิดผลงานตามที่คาดหวัง มีความเป็นธรรมและเป็นการตอบแทนพนักงานที่ช่วยให้งานของบริษัท ประสบผลสำเร็จ
  - ข. พิจารณางบประมาณการขึ้นเงินเดือนประจำปี และโบนัสประจำปี ตลอดจนผลตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่บริษัทกำหนดให้พนักงาน
- (4) การพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการบริษัท
  - ก. เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท เกี่ยวกับโครงสร้างและองค์ประกอบค่าตอบแทนสำหรับกรรมการบริษัท เป็นประจำทุกปี
  - ข. พิจารณาให้ความเห็นชอบและทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติและดำเนินการประเมิน โดยคณะกรรมการสรรหาฯ จะนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการบริษัท
  - ค. เสนอหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการบริษัท โดยเชื่อมโยงค่าตอบแทนกับผลการประเมินแผนธุรกิจ และผลการดำเนินงานของบริษัท โดยรวม เพื่อให้สามารถจูงใจ และรักษากรรมการที่มีความสามารถ มีคุณภาพ และศักยภาพ ทั้งนี้ให้คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้พิจารณาเพื่อให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- (5) การพิจารณาค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง
  - ก. พิจารณา และทบทวนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง
  - ข. พิจารณา และทบทวนโครงสร้างและองค์ประกอบค่าตอบแทน สำหรับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุกปี
  - ค. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง และนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหารระดับสูง

### 6.3 การปฏิบัติงานด้านบรรษัทภิบาล

- (1) กำหนดและทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อกำหนดด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- (2) กำกับดูแลให้คำปรึกษา ติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- (3) สนับสนุนและให้มีการเผยแพร่วัฒนธรรมในการกำกับดูแลกิจการที่ดี ให้เป็นที่เข้าใจของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ
- (4) สนับสนุนและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเข้ารับการประเมินการกำกับดูแลกิจการที่ดี

## 7. การประชุม

### 7.1 จำนวนครั้งการประชุม

- (1) คณะกรรมการสรรหาฯ ต้องประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และอาจจัดให้มีการประชุมเพิ่มเติมตามที่ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ เห็นสมควร
- (2) ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ อาจเรียกประชุมเป็นกรณีพิเศษได้ หากมีการร้องขอจากกรรมการสรรหาฯ หรือ ประธานกรรมการ เมื่อมีระเบียบวาระจำเป็นที่ต้องหารือร่วมกัน
- (3) กรรมการสรรหาฯ ทุกคนควรเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนการประชุมของคณะกรรมการสรรหาฯ ทั้งหมด

### 7.2 สถานที่ประชุม

การประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ให้จัดขึ้น ณ ที่ตั้งอันเป็นที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของบริษัท หรือ ณ ที่อื่นใดตามที่ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ จะกำหนด หรือประธานคณะกรรมการสรรหาฯ จะกำหนดให้จัดการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ โดยการจัดการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายกำหนด

### 7.3 การบอกกล่าวนัดประชุม

คณะกรรมการสรรหาฯ ควรจะกำหนดวาระการประชุมไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน และนำส่งเอกสารประกอบการประชุมให้กรรมการสรรหาฯ เป็นการล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน เพื่อให้กรรมการสรรหาฯ มีเวลาพอสมควรในการพิจารณาเรื่องต่างๆ หรือเรียกขอข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม เว้นแต่กรณีจำเป็นรีบด่วน เพื่อรักษาสิทธิหรือประโยชน์ของบริษัท จะกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นก็ได้อีก ทั้งนี้หากการประชุมในคราวนั้นเป็นการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ บริษัทสามารถจัดส่งหนังสือเชิญประชุมโดยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้

#### 7.4 ผู้เข้าร่วมประชุม

- (1) การประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ต้องมีกรรมการสรรหาฯ เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม
- (2) ประธานคณะกรรมการสรรหาฯ ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม หากในการประชุมคราวใดประธานคณะกรรมการสรรหาฯ ไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาฯ ที่มาประชุมคัดเลือกกรรมการสรรหาฯ คนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม
- (3) เลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจะต้องเข้าร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง

#### 7.5 การลงคะแนนเสียง

- (1) มติที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการสรรหาฯ คนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด
- (2) กรรมการสรรหาฯ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียใดๆ ในเรื่องที่พิจารณา ให้งดแสดงความเห็น และงดออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้นๆ

#### 7.6 บันทึกรายงานการประชุม

ให้เลขานุการคณะกรรมการสรรหาฯ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้บันทึกรายงานการประชุม

### 8. การรายงาน

- 8.1 รายงานผลการปฏิบัติงานให้คณะกรรมการบริษัท ทราบ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท หลังจากการประชุมคณะกรรมการสรรหาฯ ทุกครั้ง หรือเมื่อมีเรื่องอื่นใดที่เห็นว่าคณะกรรมการบริษัท ควรทราบให้คณะกรรมการสรรหาฯ ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี และรายงานปัญหาอุปสรรคที่เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ (หากมี) เพื่อให้คณะกรรมการบริษัท รับทราบ
- 8.2 จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาฯ พิจารณาคำตอบแทนและบรรษัทภิบาล และการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท เพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท

### 9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาฯ จะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี โดยอาจใช้วิธีประเมินผลการทำงานของตนเอง (Self-Assessment) โดยประเมินผลทั้งในภาพรวมเป็นรายคณะ และรายบุคคล และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท

### 10. คำตอบแทนกรรมการสรรหาฯ พิจารณาคำตอบแทนและบรรษัทภิบาล

คำตอบแทนของคณะกรรมการสรรหาฯ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อเสนอขออนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

กฎบัตรคณะกรรมการสรรหา พิจารณาคำตอบแทนและบรรษัทภิบาล ฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่  
13 ธันวาคม 2568 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2568

ลงชื่อ - นายศิริพล ยอดเมืองเจริญ -  
(นายศิริพล ยอดเมืองเจริญ)  
ประธานคณะกรรมการบริษัท