

นโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัท เดอะเพรคติกัลโซลูชั่น จำกัด (มหาชน)

นโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัท เดอะเพรคติกัลโซลูชั่น จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์บนหลักการที่ว่า การตัดสินใจใด ๆ ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้ถือหุ้นของบริษัท และควรหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กล่าวคือ การกระทำใดที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียกับรายการได้รับประโยชน์หรือเสียประโยชน์ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมจากการตกลงเข้าทำรายการของบริษัทหรือบริษัทย่อย โดยกำหนดให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียกับรายการที่พิจารณาต้องแจ้งให้บริษัททราบถึงความสัมพันธ์หรือการมีส่วนได้เสียของตนในรายการดังกล่าว และต้องไม่เข้าร่วมในการพิจารณา รวมถึงไม่มีอำนาจในการอนุมัติธุรกรรมนั้น ๆ

1. คำนิยาม

"ความขัดแย้งทางผลประโยชน์" (Conflict of Interest) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลของบริษัทมีส่วนได้เสียส่วนตัว หรือมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก ในลักษณะที่อาจกระทบต่อความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรมในการใช้ดุลยพินิจเพื่อปฏิบัติหน้าที่ อันอาจส่งผลให้การตัดสินใจในนามบริษัทขาดความโปร่งใส และขัดต่อผลประโยชน์สูงสุดของบริษัท ไม่ว่าจะในทางตรงหรือทางอ้อม

“บุคลากร” (Personnel) หมายถึง กรรมการ ผู้บริหาร และลูกจ้างทุกระดับของบริษัท โดยให้ครอบคลุมถึงพนักงานประจำ พนักงานตามสัญญาจ้าง พนักงานทดลองงาน พนักงานชั่วคราว และบุคคลที่ปฏิบัติงานภายใต้สัญญาจ้างแรงงานหรืออยู่ภายใต้การกำกับดูแลของบริษัทโดยตรง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม และไม่ว่าจะได้รับค่าจ้างในรูปแบบใด

2. หน้าที่ความรับผิดชอบ

บริษัทฯ กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบุคลากรในระดับต่างๆ ดังนี้

2.1 คณะกรรมการบริษัทฯ มีหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับดูแล เป็นตัวอย่างที่ดี และส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่หลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และส่งเสริมให้กรรมการและผู้บริหารตระหนักและเปิดเผยการมีส่วนได้เสียของตนอย่างเหมาะสม

2.2 คณะกรรมการตรวจสอบ มีหน้าที่สอบทานรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงรายการที่เกี่ยวข้องกันตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งให้ข้อสังเกตหรือความเห็นต่อ

คณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นธรรมของรายการดังกล่าว เพื่อสนับสนุนให้การพิจารณาเป็นไปอย่างโปร่งใสและคำนึงถึงประโยชน์ของบริษัทโดยรวม

2.3 ผู้บริหาร มีหน้าที่กำกับดูแลหน่วยงานในความรับผิดชอบให้ปฏิบัติตามนโยบาย และพิจารณารายงานสถานการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ได้รับแจ้งจากพนักงาน

2.4 พนักงาน มีหน้าที่หลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และรายงานข้อมูลส่วนได้เสียของตนทันทีเมื่อเกิดสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

3. ขอบเขตและแนวทางปฏิบัติ

3.1 บริษัทกำหนดให้กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

3.1.1 หลีกเลี่ยงการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน หรือของผู้ที่เกี่ยวข้อง อันอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทหรือบริษัทย่อย และต้องไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัท

3.1.2 ไม่เรียกรับ หรือรับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากลูกค้า ลูกค้า หรือผู้ที่เกี่ยวข้องทางธุรกิจเพื่อประโยชน์ส่วนตน เว้นแต่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด

3.1.3 ไม่ใช่ หรือไม่ยินยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ อำนาจ หรืออิทธิพลของตน ทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือของผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.1.4 ไม่เปิดเผย หรือนำข้อมูลภายใน ข้อมูลลับ หรือข้อมูลทางธุรกิจของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือของผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.1.5 บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องไม่ใช่ทรัพย์สิน บุคลากร เวลาในการทำงาน หรือโอกาสทางธุรกิจของบริษัทไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน

3.1.6 ในกรณีที่บุคลากรมีหรืออาจมีส่วนได้เสียในรายการใด ต้องแจ้งให้บริษัททราบโดยทันที และไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาหรืออนุมัติรายการดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องเปิดเผยต่อที่ประชุมและบันทึกไว้ในรายงานการประชุมตามความเหมาะสม

3.1.7 ห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ดำรงตำแหน่ง หรือมีส่วนร่วมในกิจการที่เป็นคู่แข่งทางธุรกิจกับบริษัท เว้นแต่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.1.8 หากพบเห็นการกระทำที่อาจเข้าข่ายเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สามารถแจ้งผ่าน
ช่องทางการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสของบริษัทได้

4. บทลงโทษ

กรณีกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทกระทำการใดอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่เป็นไปตามนโยบาย
ฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม บริษัทมีอำนาจดำเนินการทางวินัยตามขั้นตอนและมาตรการที่กำหนดไว้
ในระเบียบของบริษัท ทั้งนี้ การพิจารณาโทษทางวินัยจะกระทำโดยเคร่งครัดและเป็นธรรมตามพฤติการณ์
ของแต่ละกรณี และหากการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดตามกฎหมาย ผู้นั้นต้องรับผิดตามกฎหมายที่
เกี่ยวข้องเพิ่มเติมด้วย

5. การเผยแพร่นโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัทจะเผยแพร่นโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ผ่านช่องทางการสื่อสารของบริษัท
เช่น เว็บไซต์ของบริษัท รายงานประจำปี และแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (56-1) การอบรม การ
ประชุม หรือกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม ให้แก่บุคลากรของบริษัท

6. การทบทวนนโยบาย

ให้มีการทบทวนนโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีการ
เปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

นโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (ฉบับแก้ไขครั้งที่ 1) ได้รับการอนุมัติจาก
คณะกรรมการบริษัทในการประชุม ครั้งที่ 1 ปี 2568 เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2568 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่
20 กุมภาพันธ์ 2568 เป็นต้นไป และได้มีการทบทวนอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมครั้งที่ 1 ปี
2569 เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2569

อโนชา วงศ์รุ่งโรจน์

(นายอโนชา วงศ์รุ่งโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริษัท

บริษัท เดอะแพครคทีเคิลโซลูชั่น จำกัด (มหาชน)