



นโยบายเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์
บริษัท อัครีปการ จำกัด (มหาชน)



สารบัญ

	หน้า
คำนิยาม	2
หน้าที่และความรับผิดชอบ	3
แนวปฏิบัติ	4
บทลงโทษ	5
การทบทวนนโยบาย	5



บริษัท อัครีปราการ จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม โปร่งใสและมีความรับผิดชอบต่อการกระทำ การใช้อำนาจหน้าที่หรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอาจนำมาซึ่งการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน และเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจทำลายชื่อเสียงของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อยจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ และควรหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยกำหนดให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียกับรายการที่พิจารณาต้องแจ้งให้บริษัทฯ ทราบถึงความสัมพันธ์หรือการมีส่วนได้เสีย ของตนในรายการดังกล่าว และต้องไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณา รวมถึงไม่มีอำนาจในการอนุมัติธุรกรรมหรือรายการนั้น ๆ บริษัทฯ จึงจัดทำนโยบายฉบับนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานถึงสถานการณ์ที่อาจเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งเป็นการผิดจริยธรรมและผิดกฎหมาย
2. เพื่อเป็นแนวทางให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานสามารถใช้ดุลพินิจในการป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นบนพื้นฐานของคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย

คำนิยาม

บริษัทฯ	หมายถึง	บริษัท อัครีปราการ จำกัด (มหาชน)
กรรมการ	หมายถึง	บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติของกรรมการ ตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ.2535 ได้รับการเลือกตั้งจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นกรรมการและในที่นี้ให้หมายถึงกรรมการของบริษัทฯ และกรรมการบริหาร
ผู้บริหาร	หมายถึง	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารตามสายงาน รวมถึง ผู้บริหาร* ตามค่านิยามของสำนักงานคณะกรรมการหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
พนักงาน	หมายถึง	พนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว และพนักงานสัญญาจ้างพิเศษที่ปฏิบัติงานเพื่อรับค่าจ้างจากบริษัทฯ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	หมายถึง	ผู้ถือหุ้น นักลงทุน พนักงาน ลูกค้า คู่ค้าและเจ้าหนี้ คู่แข่งทางการค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ ภาครัฐ ภาคเอกชน สังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

หมายเหตุ

ผู้บริหาร* ตามค่านิยามของสำนักงานคณะกรรมการหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หมายถึง “ผู้จัดการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารที่รายงานเรกนามต่อจากผู้จัดการลงมา ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่ากับผู้จัดการ ตำแหน่งระดับบริหารที่สืบทอด และให้หมายความรวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่า”

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หมายถึง การกระทำใดๆ ที่เป็นการขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง กับผลประโยชน์ของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย และมีผลกระทบต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และอาจทำให้เกิดความไม่ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่หรือการตัดสินใจอย่างไม่โปร่งใส



1. หน้าที่และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริษัท

กำหนดนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้บุคลากรหลีกเลี่ยงการกระทำการใด ๆ ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน

จัดให้มีการทบทวนนโยบายให้เหมาะสมกับสถานะการดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และให้ความเห็นชอบการแก้ไขปรับปรุงก่อนเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ รวมถึงให้ความเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการจัดทำแผนงานและการหนดนโยบายไปปฏิบัติ

ผู้บริหาร

1. จัดให้มีมาตรการป้องกันและจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับบริษัท
2. จัดให้มีการรายงานเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์
3. กำกับดูแลให้หน่วยงานภายใต้ความรับผิดชอบของตนปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่บริษัท กำหนด
4. พิจารณารายงานข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ได้รับแจ้งจากพนักงาน

พนักงาน

1. หลีกเลี่ยงการกระทำการใด ๆ ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์
2. รายงานและเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตนและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งที่เกิดขึ้นแล้ว และจะเกิดขึ้น รวมถึงขออนุมัติธุรกรรมที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นตามนโยบายนี้กำหนด
3. ในกรณีที่พนักงานพบการกระทำที่อาจเข้าข่ายเป็นการขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้แจ้งเรื่องดังกล่าวผ่านช่องทางตามนโยบายการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนของบริษัท

เลขานุการบริษัท

รวบรวมและจัดเก็บรายงานการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการ และผู้บริหารตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

แผนกทรัพยากรบุคคล

1. สื่อสาร และให้คำแนะนำแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้
2. รวบรวมและจัดเก็บรายงานการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของของผู้บริหารและพนักงานในฐานะข้อมูล ยกเว้นผู้บริหารตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

ฝ่ายตรวจสอบภายใน

1. สอบทานมาตรการป้องกันและจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาปรับปรุง
2. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์



2. แนวปฏิบัติ

1. บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องของบุคลากรต้องไม่ใช้ทรัพย์สิน บุคลากรและโอกาสทางธุรกิจของบริษัทฯ ไปแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว
2. ไม่ใช้หรือยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวและ/หรือของผู้ที่เกี่ยวข้องจากบริษัทฯ
3. หลีกเลี่ยงการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวและ/หรือของผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ และไม่กระทำการในลักษณะใด ๆ อันเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ
4. ไม่เรียกและไม่รับของขวัญหรือผลประโยชน์อื่นใด เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนจากคู่ค้าที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของบริษัทฯ
5. ไม่นำความลับหรือข้อมูลของบริษัทฯ ไปแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวและ/หรือของผู้ที่เกี่ยวข้อง
6. ไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณา และไม่เข้าร่วมประชุมในวาระที่บุคลากรมีส่วนได้เสีย หรืออาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยแจ้งให้ที่ประชุมทราบล่วงหน้าและบันทึกไว้ในรายงานการประชุม
7. ในกรณีที่บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องของบุคลากรมีธุรกรรมหรืออยู่ในระหว่างการจะเข้าทำธุรกรรมกับบริษัทฯ ให้บุคลากรดำเนินการ ดังนี้
 - 7.1) ห้ามบุคลากรมีส่วนร่วมในระหว่างกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง หรือกระบวนการเสนอขายบริการของบริษัทฯ หรือกระทำการใด ๆ ที่บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องของบุคลากรมีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อม และ
 - 7.2) รายงานและเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นลายลักษณ์อักษร ดังนี้
 - กรณีบุคลากรคือ กรรมการ หรือ ผู้บริหารตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ให้รายงานต่อเลขานุการบริษัท
 - กรณีบุคลากรคือ บุคคลอื่นนอกเหนือจากข้อ 7.1 ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชา และนำเสนอรายงานต่อแผนกทรัพยากรบุคคล
8. ห้ามผู้บริหารและพนักงาน ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการ หรือเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้บริหาร หรือเป็นพนักงาน หรือถือหุ้นในกิจการที่เป็นคู่แข่ง หรือประกอบธุรกิจลักษณะเดียวกันกับบริษัทฯ เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้สามารถดำเนินการได้
 - 8.1) ถือหุ้นในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ไม่เกินร้อยละ 10 (สิบ) ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดและไม่มีอำนาจควบคุมบริษัทฯ ดังกล่าว หรือ
 - 8.2) เมื่อดำเนินการ ดังนี้
 - ได้แจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบ กรณีผู้บริหารที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในบริษัท อัครีปราการ จำกัด (มหาชน)
 - ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท กรณีบุคลากรจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประธานคณะผู้บริหาร หรือสูงกว่า



- ได้รับอนุมัติจากประธานคณะผู้บริหารเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีบุคลากรเป็นผู้ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น และส่งหลักฐานการอนุมัติไปตามช่องทางที่กำหนดใน ข้อ 9.
- 9. ผู้บริหารและพนักงานต้องไม่ทำงานที่มีไชนางานของบริษัทฯ ในเวลาทำงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้บริหารสูงสุดของหน่วยธุรกิจ (Business Unit Head) หรือสูงกว่าเป็นลายลักษณ์อักษร โดยงานดังกล่าวต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 8 และให้ส่งหลักฐานการอนุมัติไปตามช่องทางที่กำหนดในข้อ 10
- 10. การรวบรวมและจัดเก็บรายงานการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบุคลากรให้เป็นไปดังนี้
 - 10.1) ให้เลขานุการบริษัทรวบรวมและจัดเก็บรายงานฯ ของกรรมการ และผู้บริหารตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
 - 10.2) ให้แผนกทรัพยากรบุคคลรวบรวมและจัดเก็บรายงานฯ ของบุคลากรอื่น ๆ นอกเหนือจากข้อ
- 11. หากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้ สามารถรายงานหรือแจ้งเบาะแสผ่านช่องทางตามนโยบายการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนของบริษัทฯ www.akkhie.com

3. บทลงโทษ

ในกรณีที่บุคลากรกระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่เป็นไปตามนโยบายฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมบุคลากร (แล้วแต่กรณี) จะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนด

4. การทบทวนนโยบาย

ให้ฝ่ายตรวจสอบภายในร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทบทวนนโยบายฉบับนี้เป็นประจำทุกปี หรือตามระยะเวลาอันสมควร หากพบว่านโยบายฉบับนี้ไม่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยให้คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืนนำเสนอเสนอแนะนโยบายฉบับใหม่ที่ได้มีการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวเพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อขออนุมัติการนำไปใช้บังคับต่อไป

บริษัท อัครีปการ จำกัด (มหาชน)