

นโยบายขัดแย้งทางผลประโยชน์

(Conflict of Interest Policy – COI)

บริษัท แปซิฟิกไพพ์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (ถ้ามี)

คณะกรรมการบริษัท	
ครั้งที่ 1	12 พฤศจิกายน 2561
ครั้งที่ 2	22 ธันวาคม 2565
ครั้งที่ 3	20 ธันวาคม 2566

1. ข้อยกเว้นทั่วไป

1.1 วัตถุประสงค์

- 1.1.1 เพื่อกำหนดให้มีแนวนโยบายเกี่ยวกับความขัดแย้งในผลประโยชน์ ที่ บริษัท แปซิฟิกไพพ์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) จะถือปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจอย่างเคร่งครัด
- 1.1.2 เพื่อให้บริษัท ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดให้พนักงานเปิดเผยเกี่ยวกับกิจกรรม หรือ ความสัมพันธ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือภาพความขัดแย้งในผลประโยชน์

1.2 ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมทั้งบริษัทฯ และบริษัทย่อย (ถ้ามี) โดยจะนำนโยบายฉบับนี้ไปเป็นแนวทางในการจัดทำหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานอันว่าด้วยความขัดแย้งในผลประโยชน์ เว้นแต่มีนโยบายหรือข้อกำหนดที่เข้มงวดหรือเคร่งครัดและครอบคลุมครบถ้วนกว่า

1.3 ผู้ที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของบริษัทฯ รวมถึงบุคคลหรือนิติบุคคลอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานแทนหรือทำในนามบริษัทฯ เช่น บุคคลภายนอกที่ได้รับการว่าจ้างในลักษณะสัญญาชั่วคราว เป็นต้น มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายนี้โดยเคร่งครัด

1.4 การยกเว้นการไม่ปฏิบัติตามนโยบาย

ไม่มี

1.5 กฎเกณฑ์หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- นโยบายการให้ การรับของขวัญ และการเลี้ยงรับรอง
- จริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ
- กฎหมาย กฎเกณฑ์ หรือข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)

1.6 วันที่นโยบายมีผลใช้บังคับ

นับแต่วันที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท แปซิฟิกไพพ์ จำกัด (มหาชน) (Board of Directors)

1.7 ความถี่ในการทบทวนนโยบาย

ปีละ 1 ครั้ง หรือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ

2. หลักการทั่วไป

หลีกเลี่ยงการดำเนินการใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในผลประโยชน์ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

3. คำนิยาม

“ความขัดแย้งทางผลประโยชน์” คือ การกระทำใดๆ ที่อาจเป็นเหตุทำให้ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ที่รับผิดชอบอยู่นั้น มีการปฏิบัติงานหรือตัดสินใจ สั่งการอนุมัติ อนุญาตที่เอนเอียง หรือเบี่ยงเบนไปจากที่ควรจะเป็นเพื่อประโยชน์ส่วนตัว และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของบริษัทฯ

4. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

4.1 คณะกรรมการบริษัท (Board of Director)

คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้อนุมัตินโยบายและกำกับดูแลความขัดแย้งในผลประโยชน์

4.2 ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer)

- 4.2.1 กำกับให้มีการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายความขัดแย้งในผลประโยชน์ต่อพนักงานทุกคน
- 4.2.2 กำหนดให้มีการกำกับดูแลพนักงานให้ปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด
- 4.2.2 ติดตามการปฏิบัติงานตามนโยบายความขัดแย้งในผลประโยชน์และรายงานต่อ คณะกรรมการบริษัท

4.3 พนักงานทุกระดับ

มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้อย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ เลขานุการบริษัท มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนด/ปรับปรุงนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ และหรือคู่มือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการตามแนวนโยบายฉบับนี้

5. แนวทางปฏิบัติ

- 5.1 พึงหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆอันเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ ไม่ว่าจะเกิดจากการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องทางการค้าของบริษัทฯ เช่น คู่ค้า ลูกค้า คู่แข่ง หรือจากโอกาสหรือข้อมูลที่ได้จากการเป็นพนักงานบริษัทฯในการหาประโยชน์ส่วนตน และในเรื่องการทำธุรกิจที่แข่งขันกับบริษัทฯ หรือการทำงานอื่นนอกเหนือจากงานของบริษัทฯ ซึ่งส่งผลกระทบต่องานในหน้าที่
- 5.2 พึงละเว้นการถือหุ้นในกิจการคู่แข่งของบริษัทฯ หากเป็นเหตุทำให้พนักงานกระทำหรือละเว้นการกระทำที่ควรทำตามหน้าที่ หรือมีผลกระทบต่องานในหน้าที่ ในกรณีที่ได้หุ้นนั้นมาก่อนการเป็นพนักงานบริษัทฯ หรือก่อนที่บริษัทจะเข้าไปทำธุรกิจนั้น หรือได้มาทางมรดก พนักงานต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบ
- 5.3 ห้ามพนักงานบริษัทฯ ที่มีส่วนได้เสียเป็นผู้อนุมัติในการตกลงเข้าทำรายการหรือกระทำการใดๆในนามบริษัทฯ เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- 5.4 การรับทำงานจากบริษัทย่อย(ถ้ามี) ทำได้โดยได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาฝ่ายบริหาร หรือกรรมการ แต่พนักงานบริษัทฯ ต้องไม่รับงานภายนอกที่เป็นการแข่งขันกับการดำเนินธุรกิจ หรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ขัดแย้งไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานชั่วคราวหรือถาวร เว้นแต่จะได้รับการอนุญาตเป็นการเฉพาะเจาะจงจากผู้บังคับบัญชา หรือกรรมการ
- 5.5 การเข้าประชุมพิจารณาอะไรใดที่ผู้ร่วมประชุมมีส่วนได้เสีย กรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีส่วนได้เสียนั้นต้องออกจากที่ประชุมเป็นการชั่วคราวเพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมท่านอื่นมีโอกาสพิจารณา วิเคราะห์ วิจัยโดยปราศจากอิทธิพลของผู้มีส่วนได้เสียคนนั้น
- 5.6 คณะกรรมการและผู้บริหารต้องพิจารณาความขัดแย้งของผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับรายการที่เกี่ยวข้องกันระหว่างบริษัทฯ กับบริษัทย่อย (ถ้ามี) หรือ บริษัทใหญ่อย่างรอบคอบ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างมีเหตุผลและเป็นอิสระภายใต้กรอบจริยธรรมที่ดีโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ
- 5.7 กรรมการ ผู้บริหารต้องรายงานการเข้าทำรายการกับผู้ที่เกี่ยวข้องกัน ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกิจการของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย (ถ้ามี) ต่อฝ่ายตรวจสอบภายใน

6. บทลงโทษ

พนักงานฝ่าฝืนการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ จะถูกลงโทษทางวินัยตามกฎหมายข้อบังคับของบริษัทฯ และอาจมีความผิดตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ หรือข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(ลงชื่อ)

(คุณเกรียงไกร รักษ์กุลชน)

ประธานกรรมการ