



นโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัท วินเพอร์ฟอร์แมนซ์ จำกัด (“บริษัท”) ให้ความสำคัญและเข้าใจวัตถุประสงค์ของการดำเนินธุรกิจ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนได้เสีย และผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส โดยให้ความระมัดระวัง ในเรื่อง การดำเนินการที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัท จึงกำหนดเป็นนโยบาย แนวปฏิบัติเพื่อใช้ต่อบริษัท

หลักการ

การดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีเหตุมีผล ด้วยความเป็นอิสระ และปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนได้เสีย และผู้เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในการทำรายการใดๆ ที่บริษัท ทำกับผู้มีอำนาจ หรือผู้สามารถควบคุมการตัดสินใจของบริษัท ได้ เช่น ผู้ถือหุ้น หรือผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัท จะให้ความสำคัญและคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัท เป็นสำคัญเสมือนกับการทำรายการกับบุคคลภายนอกทั่วไป (Arm's length basis)

คำจำกัดความ

“บริษัทฯ”	หมายความว่า	บริษัท วินเพอร์ฟอร์แมนซ์ จำกัด
“กรรมการ”	หมายความว่า	กรรมการของบริษัท วินเพอร์ฟอร์แมนซ์ จำกัด
“ผู้บริหาร”	หมายความว่า	ผู้บริหารของบริษัท วินเพอร์ฟอร์แมนซ์ จำกัด
“พนักงาน”	หมายความว่า	พนักงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนหรือรายวันของบริษัท วินเพอร์ฟอร์แมนซ์ จำกัด ไม่ว่าจะเป็นการว่าจ้างประจำหรือชั่วคราว หรือการว่าจ้างด้วยสัญญาพิเศษ
“บุคลากร”	หมายความว่า	กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ของบริษัท วินเพอร์ฟอร์แมนซ์ จำกัด
“ผู้ที่เกี่ยวข้อง”	หมายความว่า	บุคคลใกล้ชิด หรือนิติบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรของบริษัท ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1) บุคคลใกล้ชิด 2) ห้างหุ้นส่วนสามัญที่บุคลากร คู่สมรสของบุคลากรหรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับบุคลากร หรือบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคลากร เป็นหุ้นส่วน 3) ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชน จำกัดที่ บุคลากร คู่สมรสของบุคลากร หรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับบุคลากร หรือบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคลากรถือหุ้น รวมกันเกินกว่าร้อยละ 30 (สามสิบ) 4) นิติบุคคลที่บุคลากรมีอำนาจจัดการในฐานะเป็น ผู้แทนของนิติบุคคล



คำจำกัดความ (ต่อ)

“ความขัดแย้งทางผลประโยชน์” หมายความว่า การกระทำใดๆ ที่เป็นการขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง กับผลประโยชน์ของบริษัท และมีผลกระทบต่อความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และอาจทำให้เกิดความไม่ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ หรือการตัดสินใจอย่างไม่โปร่งใส

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัท วินเพอร์ฟอร์มาซ จำกัด ตระหนักถึงความสำคัญของการประกอบธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นหลักการการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเสริมสร้างองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ บริษัท จึงกำหนดเป็นนโยบายให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานพึงหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ อันอาจเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัท ซึ่งอาจเกิดจาก

- การติดต่อกับผู้เกี่ยวข้องทางการค้าของบริษัท เช่น ลูกค้า ผู้รับบริการ เป็นต้น
- การใช้โอกาสหรือข้อมูลภายในของบริษัท แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว
- การทำรายการกับบริษัท
- การทำธุรกิจที่แข่งกับบริษัท
- การกระทำอื่นๆ ที่อาจจะเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งส่งผลให้บริษัทเสียหาย

ในกรณีที่จำเป็นไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องทำรายการนั้น บริษัท จะดูแลให้การทำรายการนั้นๆ ด้วยความโปร่งใส เที่ยงธรรม เสมือนการทำรายการกับบุคคลภายนอกทั่วไป โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัท และเป็นธรรมต่อผู้เกี่ยวข้อง

หน้าที่และความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริษัท

กำหนดนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้บุคลากรหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ผู้บริหาร

- 1) จัดให้มีมาตรการป้องกันและจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับบริษัท
- 2) จัดให้มีการรายงานเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์

หน้าที่และความรับผิดชอบ (ต่อ)

ผู้บริหาร

- 3) กำกับดูแลให้หน่วยงานภายใต้ความรับผิดชอบของตนปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่บริษัท กำหนด
- 4) พิจารณารายงานข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ได้รับแจ้งจากพนักงาน
- 5) จัดให้มีการทบทวนนโยบายให้เหมาะสมกับสภาวะการดำเนินงาน สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน

- 1) หลีกเลี่ยงการกระทำการใดๆ ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- 2) รายงานและเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตนและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งที่เกิดขึ้นแล้ว และ จะเกิดขึ้น รวมถึงขออนุมัติธุรกรรมที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นตามต้นนโยบายกำหนด
- 3) ในกรณีที่พนักงานพบการกระทำที่อาจเข้าข่ายเป็นการขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้แจ้งเรื่องดังกล่าว ผ่านช่องทางตามนโยบายการแจ้งเบาะแส และข้อร้องเรียนของบริษัท

ฝ่ายกำกับกฎระเบียบ และข้อบังคับ

- 1) ทบทวนนโยบาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามกฎหมาย และแนวปฏิบัติที่ดี รวมถึงเหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานของบริษัท
- 2) จัดทำแนวทางการรายงานและเปิดเผยเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงแนวทางการรวบรวม และ จัดเก็บ
- 3) สื่อสารและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับนโยบาย และแนวปฏิบัติให้บุคลากรรับทราบ และปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้
- 4) ติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- 5) ร่วมกับสำนักตรวจสอบภายในและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการ กรณีพบการกระทำที่อาจเข้าข่ายเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้

เลขานุการบริษัท

รวบรวมและจัดเก็บรายงานการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการ และผู้บริหาร ตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์



หน้าที่และความรับผิดชอบ (ต่อ)

หน่วยงานทรัพยากรบุคคล

- 1) สื่อสาร และให้คำแนะนำแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้
- 2) รวบรวมและจัดเก็บรายงานการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้บริหารและ พนักงานในฐานะข้อมูล ยกเว้นผู้บริหารตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

ฝ่ายตรวจสอบภายใน

- 1) สอบทานมาตรการป้องกันและจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาปรับปรุง
- 2) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

แนวทางการปฏิบัติ

เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัท กำหนดแนวปฏิบัติไว้ ดังนี้

- 1) ไม่ประกอบกิจการที่เป็นการแข่งขัน หรือมีลักษณะเดียวกันกับบริษัท
- 2) ไม่เข้าเป็นหุ้นส่วน หรือผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจตัดสินใจ หรือผู้บริหารในกิจการที่เป็นการแข่งขัน หรือมีลักษณะเดียวกันกับบริษัท แต่ในกรณีที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยทันที
- 3) กรณีที่พนักงานเข้าไปเกี่ยวข้องกับธุรกิจ หรือเหตุการณ์ใดๆ ที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยทันที
- 4) ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากข้อมูล หรือสิ่งใดๆ ที่ตนรู้มาจากตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 5) หลีกเลี่ยงการเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรม หรืออาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัท หรือก่อการผูกพันทางการเงินในรูปแบบใดๆ กับผู้ที่เกี่ยวข้องทางธุรกิจกับบริษัท หรือพนักงานของบริษัท เอง
- 6) หลีกเลี่ยงการทำงานอื่นนอกเหนือจากการทำงานของบริษัท ซึ่งอาจมีผลกระทบต่องานในความรับผิดชอบไม่ว่าด้านใด
- 7) พนักงาน หรือผู้เกี่ยวข้องกับพนักงานต้องไม่ใช้ทรัพย์สินหรือข้อมูล หรือตำแหน่งหน้าที่ในบริษัท เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อแข่งขันทางธุรกิจกับบริษัท
- 8) พนักงานทุกคนต้องเปิดเผยเมื่อเกิดสถานการณ์ที่ทำให้เชื่อว่า จะทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หากพนักงานสงสัยว่าจะมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือมีบางอย่างที่อาจทำให้ผู้อื่นคิดว่าเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ



แนวทางการปฏิบัติ (ต่อ)

เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัท กำหนดแนวปฏิบัติไว้ ดังนี้

- 9) การจัดทำธุรกรรม / รายการที่เกี่ยวข้องกัน บริษัท จะพิจารณาอย่างรอบคอบ รวมถึงกำหนดราคา และเงื่อนไขของรายการที่เกี่ยวข้องกันเสมือนทำรายการกับบุคคลภายนอก โดยต้องดำเนินการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการตกลงเข้าทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน ไม่เป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติรายการ ไม่เข้าร่วมประชุม และไม่มีสิทธิออกเสียงในที่ประชุมในรายการนั้นๆ
- 10) บริษัท ต้องไม่ให้กู้ยืม หรือค้ำประกันแก่กรรมการ หรือกิจการที่กรรมการถือหุ้นเกิน 50% เว้นแต่ เป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการบริษัท
- 11) ไม่เข้าร่วมประชุมหรืองดออกเสียงรายการที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท หากจำเป็นต้องทำเพื่อประโยชน์ของบริษัท ให้กระทำรายการนั้นเสมือนเป็นรายการที่กระทำกับบุคคลภายนอก (Arm's Length Basis)

การทบทวนนโยบาย

นโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต้องได้รับการทบทวนทุก 1 ปี นับจากการประกาศใช้ อย่างไรก็ตาม บริษัท อาจมีการทบทวนเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติ ข้อกำหนด และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือมีการปรับปรุงแก้ไขที่มีสาระสำคัญ

บทลงโทษ

ในกรณีที่บุคลากรกระทำการใดๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่เป็นไปตามนโยบายฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม บุคลากร (แล้วแต่กรณี) จะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนด