



นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่อง ความขัดแย้งทางผลประโยชน์
ตามนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด

1. หลักการและเหตุผล

บริษัทกรุงเทพมหานคร จำกัด มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล บริษัทได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับยึดถือปฏิบัติ เพื่อสร้างจิตสำนึกและแนวปฏิบัติที่ดี สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความโปร่งใส ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานมีแนวทางปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนและ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นกับบริษัทฯ

3. ขอบเขต

นโยบายนี้ใช้กับผู้ปฏิบัติงานให้บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด ครอบคลุม กรรมการ ที่ปรึกษา ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างของบริษัท

4. คำนิยาม

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หมายถึง การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมของบริษัท หรือการกระทำของ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทที่มีผลประโยชน์ส่วนตนซึ่งส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบอยู่และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมของบริษัท

5. การดำเนินการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ มีดังนี้

- (1) การเป็นผู้ถือหุ้น กรรมการ หรือผู้บริหารของกิจการที่ประกอบธุรกิจลักษณะเดียวกับบริษัทหรือเป็นกิจการที่เป็นคู่แข่งทางธุรกิจของบริษัท
- (2) การทำการค้า ให้บริการ หรือเป็นคู่สัญญากับบริษัททั้งนี้รวมถึงกิจการของคู่สมรส บุคคลในครอบครัว และเครือญาติ
- (3) งานจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุและการจำหน่ายพัสดุ

- (4) งานด้านการตรวจรับงาน
- (5) งานสอบสวนความผิดทางวินัย
- (6) การที่พนักงาน ลูกจ้างมีฐานะเป็นพี่น้อง บิดา มารดา บุตร สามี ภรรยา ต้องไม่อยู่ในส่วนงานเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่มีบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา

6. ให้กรรมการ ที่ปรึกษา ผู้บริหาร และพนักงานถือปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

- (1) สอดส่องดูแลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับบริษัท รวมทั้งดูแลการใช้ทรัพย์สินของบริษัท ให้เป็นไปโดยถูกต้อง
- (2) ปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทและไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว หรือใช้ข้อมูลของบริษัทเพื่อหาประโยชน์ส่วนตัว คู่สมรส เครือญาติ หรือบุคคลอื่นใด
- (3) ไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเองไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม หาผลประโยชน์ใดๆ โดยมีขอบจากบริษัทเพื่อตนเองหรือผู้อื่น
- (4) รักษาความลับของผู้มาติดต่อและของบริษัท รวมถึงไม่นำความลับไปใช้เพื่อแสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเอง คู่สมรส เครือญาติ หรือบุคคลอื่นใด
- (5) ไม่ยอมให้ประโยชน์ส่วนตัวของตนเอง คู่สมรส เครือญาติ หรือบุคคลอื่นใด ขัดแย้งกับผลประโยชน์ของบริษัท
- (6) ต้องเปิดเผยในเรื่องผลประโยชน์ซึ่งตนเองมีในองค์กรหรือธุรกรรมใด ที่จะขัดกับผลประโยชน์ของบริษัท และไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมที่ตนเองมีผลประโยชน์อยู่ด้วย
- (7) ไม่กระทำการใดๆ ไม่ว่าจะเป็นทางตรงทางอ้อมในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการจำหน่ายพัสดุตามระเบียบ/ นโยบาย/ คำสั่งของบริษัท ซึ่งเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- (8) ในกรณีที่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน รวมถึงคู่สมรสหรือเครือญาติของตน เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจการใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท กรรมการ ผู้บริหารหรือพนักงานผู้นั้นจะต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปทราบเป็นลายลักษณ์อักษร (ตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์)
- (9) ผู้บังคับบัญชาต้องไม่แต่งตั้งหรือมอบหมายผู้ที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นกรรมการ คณะทำงาน ผู้พิจารณา หรือเกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูล ให้ความเห็นหรือมีอำนาจสั่งการในเรื่องนั้น

7. การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ปฏิบัติดังนี้

- (1) ให้พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการส่วน ผู้จัดการฝ่าย ผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการ รองกรรมการผู้อำนวยการ กรรมการผู้อำนวยการ กรรมการ ที่ปรึกษา รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามแบบรายงาน เมื่อเข้ารับตำแหน่ง และจัดทำรายงานปีละ 1 ครั้งนำเสนอผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ให้รวมถึงเมื่อมีการตรวจสอบพบกรณีที่น่าสงสัยสามารถสั่งการให้ผู้เกี่ยวข้องจัดทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามนโยบายนี้
- (2) กรณีที่มีพนักงานที่เกี่ยวข้อง
 - ก. พนักงานผู้ใดที่มีการกระทำที่จะเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เปิดเผยข้อเท็จจริงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ตามแบบรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - ข. ผู้จัดการฝ่าย/ผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการ/รองกรรมการผู้อำนวยการ/ กรรมการผู้อำนวยการ เป็นผู้รับผิดชอบในการสอบสวนความขัดแย้งทางผลประโยชน์ วินิจฉัย สั่งการและแจ้งให้พนักงานที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์รับทราบผลวินิจฉัยและข้อสั่งการ เพื่อดำเนินการต่อไป และให้พนักงานผู้นั้นขอถอนตัวจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ และจัดทำบันทึกเพื่อรายงานต่อกรรมการผู้อำนวยการและจัดส่งสำเนาให้ฝ่ายตรวจสอบจัดเก็บ
- (3) กรณีที่มีกรรมการผู้อำนวยการ/ที่ปรึกษา/ กรรมการ เกี่ยวข้อง
 - ก. ให้ผู้ที่มีการกระทำที่จะเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เปิดเผยข้อเท็จจริงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อประธานกรรมการหรือประธานกรรมการตรวจสอบ ตามแบบรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - ข. ประธานกรรมการ หรือประธานกรรมการตรวจสอบ มีหน้าที่สอบสวนความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หากพบว่ามีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้กรรมการผู้อำนวยการ/ กรรมการที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ งดออกเสียง และงดแสดงความเห็น หรือขอถอนตัว จากกิจกรรมนั้นๆ พร้อมทั้งบันทึกไว้ในรายงานการประชุมแต่ละครั้ง
- (4) ให้ฝ่ายตรวจสอบจัดทำสรุปรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ปีละ 1 ครั้ง เสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบ
- (5) ให้ฝ่ายตรวจสอบจัดเก็บรักษาเอกสารรายงานที่เกี่ยวข้องกับการขัดแย้งทางผลประโยชน์ไว้เป็นเวลาอย่างน้อย 5 ปี

8. หากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้ สามารถรายงานหรือแจ้งเบาะแส ได้ดังนี้

➤ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

E-mail : audit@thanakom.co.th

➤ ฝ่ายตรวจสอบ

ที่อยู่ บริษัทกรุงเทพธนาคม จำกัด

เลขที่ 2 ซอยรามคำแหง 40 แยก 2 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก

เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

โทรศัพท์ 02 168 3368 ต่อ 251

E-mail : audit.kt@thanakom.co.th

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้กรรมการผู้อำนวยการนำเสนอต่อประธานกรรมการเพื่อวินิจฉัย และให้ถือว่าคำวินิจฉัยของประธานกรรมการเป็นที่สุด

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ 2567



(ศาสตราจารย์พิเศษธงทองจันทรางศุ)

ประธานกรรมการ