


## นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ : 01


วันที่ประกาศใช้ : 10 กันยายน 2564

จำนวนหน้ารวมปก : 8 หน้า

	รหัสเอกสาร : PO-BOD-009	ระดับชั้นความลับ : เปิดเผยแพร่ต่อบุคคลภายนอก (Public)	
	ชื่อเอกสาร : นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์	หน้าที่ 2	จาก 8 หน้า

## สารบัญ

1. บทนำและบริบทของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ .....	3
2. คำนิยาม .....	3
3. นโยบายด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์.....	4
4. แนวปฏิบัติด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ .....	4
5. การป้องกันด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์.....	6
6. หลักพิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติในเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ .....	7
7. การลงโทษ.....	7

	รหัสเอกสาร : PO-BOD-009	ระดับชั้นความลับ : เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก (Public)	
	ชื่อเอกสาร : นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์	หน้าที่ 3	จาก 8 หน้า

## นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์

### 1. บทนำและบริบทของความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์คือการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนของบุคลากรของบริษัท และผลประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือเป็นสถานการณ์หรือการกระทำที่บุคลากรปฏิบัติงานมีผลประโยชน์ส่วนตนที่มีผลกระทบต่อ การตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่และส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ส่วนรวมของบริษัท เช่น การที่พนักงานตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดผลประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีพฤติกรรมที่หลากหลายและอาจกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไปโดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด โดยสถานการณ์นั้นอาจทำให้บุคคลนั้นขาดความเที่ยงธรรมในการตัดสินใจได้อย่างโปร่งใส

บริษัทได้กำหนดให้กรรมการและพนักงานของบริษัท ละเว้นการดำเนินการใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อบริษัท จึงได้กำหนดความหมายของ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ คือ การขัดกันแห่งประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ของบริษัทไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม


### 2. คำนิยาม

“บริษัท” หมายถึง บริษัท เอซิส โพรเฟสชันนัล เซ็นเตอร์ จำกัด

“กรรมการ” หมายถึง กรรมการของบริษัท เอซิส โพรเฟสชันนัล เซ็นเตอร์ จำกัด ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลกิจการของฝ่ายจัดการ บริหารกิจการให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดสำหรับบริษัท

“ผู้บริหาร” หมายถึง พนักงานระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่มีขอบเขตความรับผิดชอบทางด้านวางแผน บริหาร กำหนดแนวทางนโยบายและกลยุทธ์ มอบหมายงานรวมถึงการดูแลควบคุม ให้คำแนะนำติดตามผล แก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

“พนักงาน” หมายถึง พนักงานที่บริษัทตกลงรับเข้าทำงานทั้งที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ พนักงานทดลองงาน และพนักงาน Outsource ซึ่งบริษัทว่าจ้างให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ และได้รับค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ จากบริษัท ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด และตามแนวทางบริหารงานบุคคลของบริษัท

	รหัสเอกสาร : PO-BOD-009	ระดับชั้นความลับ : เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก (Public)	
	ชื่อเอกสาร : นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์	หน้าที่ 4	จาก 8 หน้า

### 3. นโยบายด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัทได้กำหนดนโยบายด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์บนหลักการที่ว่า การตัดสินใจใด ๆ ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจจะต้องทำเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทเท่านั้น และควรหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยกำหนดให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียกับรายการที่พิจารณาต้องแจ้งให้บริษัททราบถึงความสัมพันธ์หรือการมีส่วนได้เสียของตนในรายการดังกล่าว และต้องไม่เข้าร่วมพิจารณาตัดสินใจ รวมถึงไม่อนุมัติในธุรกรรมนั้น ๆ ซึ่งกิจกรรม หรือกระบวนการใดก็ตาม ที่เกี่ยวข้องกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ของนโยบายฉบับนี้ จะมีผลบังคับใช้ และเริ่มดำเนินการ เมื่อบริษัทได้เข้าจดทะเบียนใน ตลท. เรียบร้อยแล้ว

### 4. แนวปฏิบัติด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ในการทำงานให้กับบริษัทอาจเกิดสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ส่วนตนของกรรมการ ผู้บริหารหรือพนักงาน อาจขัดแย้งกับผลประโยชน์บริษัท และอาจเป็นผลให้ขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์นั้นอาจเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ ดังนั้นบริษัทจึงได้กำหนดแนวทางที่ทุกคนพึงถือปฏิบัติ ดังนี้

#### 4.1 การรับเงินหรือประโยชน์ตอบแทน


- กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ต้องไม่รับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ เป็นการส่วนตัวจากลูกค้า คู่ค้าของบริษัท หรือจากบุคคลใดอันเนื่องมาจากการทำงานในนามบริษัท
- กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน จะต้องไม่ขอกู้ ไม่ให้กู้ ไม่ขอยืมเงิน ไม่ให้ยืมเงิน หรือเรียกรับเงิน สิ่งของเป็นการส่วนตัวจากลูกค้าหรือผู้ทำธุรกิจกับบริษัท เว้นแต่เป็นการกู้ยืมเงินจากธนาคาร หรือสถาบันการเงินในฐานะของลูกค้าของธนาคาร หรือสถาบันการเงินดังกล่าว

#### 4.2 การซื้อ ขาย สินทรัพย์ดิจิทัลของบริษัท

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน ห้ามทำการซื้อหรือขาย หรือเสนอซื้อ หรือเสนอขาย หรือชักชวนให้บุคคลอื่น ซื้อ หรือขาย หรือเสนอซื้อ หรือเสนอขาย ซึ่งสินทรัพย์ดิจิทัลไม่ว่าโดยทางตรง หรือทางอ้อม โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงราคาของสินทรัพย์ดิจิทัล ที่ตนได้ล่วงรู้มาในตำแหน่ง หรือฐานะเช่นนั้น และไม่ว่าการกระทำดังกล่าวจะกระทำเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง หรือผู้อื่น หรือนำข้อมูลเช่นนั้นออกมาเปิดเผย เพื่อให้ผู้อื่นกระทำการดังกล่าว

#### 4.3 การรายงานการถือสินทรัพย์ดิจิทัล

การรายงานครั้งแรก กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน มีหน้าที่จัดทำรายงานการถือสินทรัพย์ดิจิทัลของตนเอง คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ที่ถือครองจากศูนย์สินทรัพย์ดิจิทัลของบริษัท ให้กับหัวหน้าฝ่าย Compliance ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ถือครอง

	รหัสเอกสาร : PO-BOD-009	ระดับชั้นความลับ : เปิดเผยแพร่บุคคลภายนอก (Public)	
	ชื่อเอกสาร : นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์	หน้าที่ 5	จาก 8 หน้า

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน มีหน้าที่จัดทำแบบรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือสินทรัพย์ดิจิทัล ที่ซื้อขายผ่านศูนย์สินทรัพย์ดิจิทัลของบริษัท และนำส่งให้กับฝ่าย Compliance ภายใน 3 วันทำการ นับแต่วันที่มีการซื้อ ขาย โอน หรือรับโอนสินทรัพย์ดิจิทัล

#### 4.4 การประกอบธุรกิจอื่นนอกบริษัท

การทำธุรกิจส่วนตัว ใดๆ ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ต้องไม่กระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ และเวลาทำงานของบริษัท และห้ามประกอบธุรกิจ หรือมีส่วนร่วมในธุรกิจใดอันเป็นการแข่งขันกับธุรกิจของกลุ่มบริษัทไม่ว่ากรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานดังกล่าวจะได้รับประโยชน์โดยตรงหรือโดยทางอ้อมก็ตาม

ในทางกลับกัน ด้วยลักษณะการประกอบธุรกิจของบริษัทซึ่งเป็นงานวิชาชีพ จึงมีความเป็นไปได้ที่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานอาจได้รับเชิญให้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการ คณะกรรมการทางวิชาชีพ หรือ ที่ปรึกษา ให้แก่องค์กรทั้งภาครัฐหรือเอกชนหรือสมาคมต่างๆ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวจำเป็นต้องรายงานให้บริษัททราบถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และค่าตอบแทน (ถ้ามี) ก่อนตอบรับข้อเสนอจากหน่วยงานนั้น และในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ควรหลีกเลี่ยง การตัดสินใจที่อาจเข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ แม้การดำเนินการนั้นจะเป็นประโยชน์แก่บริษัทก็ตาม เช่น การเป็นที่ปรึกษาหรือให้คำแนะนำแก่หน่วยงานในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของโครงการที่บริษัทเข้าร่วมการคัดเลือก เป็นต้น

#### 4.5 การทำธุรกิจใด ๆ กับกลุ่มบริษัท

การทำธุรกิจใดๆ กับกลุ่มบริษัท ทั้งในนามส่วนตัว ครอบครัว หรือในนามนิติบุคคลใดๆ ที่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานนั้น มีส่วนได้เสีย จะต้องเปิดเผยส่วนได้เสียต่อบริษัทก่อนเข้าทำรายการ หากมีรายการที่เกี่ยวข้องกับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ก็จะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์รายการที่เกี่ยวข้องของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และบุคคลเหล่านั้นจะต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพิจารณาและตัดสินใจไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม


ผู้ทำรายการในนามบริษัทมีหน้าที่ต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ของผู้ค้าว่าเกี่ยวข้องกับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานหรือไม่ก่อนทำรายการ เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

#### 4.6 การดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทภายนอกกลุ่มบริษัท

บริษัทไม่มีนโยบายที่จะส่งผู้บริหาร เข้าไปเป็นกรรมการในบริษัทอื่นนอกกลุ่มบริษัท ในกรณีที่ผู้บริหารของบริษัทจะเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่นต้องได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจของบริษัท ทั้งนี้ การดำรงตำแหน่งดังกล่าวจะต้องไม่ขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทและต้องไม่ใช้ตำแหน่งงานในบริษัทไปใช้อ้างอิงเพื่อส่งเสริมธุรกิจภายนอก

#### 4.7 การรับของขวัญและการรับเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน พึงหลีกเลี่ยงการรับของขวัญทั้งที่เป็นตัวเงิน และมีใช้ตัวเงินจากคู่ค้าหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท เว้นแต่ในเทศกาลหรือประเพณีนิยม แต่ต้องมีมูลค่าไม่เกิน 3,000 บาท

	รหัสเอกสาร : PO-BOD-009	ระดับชั้นความลับ : เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก (Public)	
	ชื่อเอกสาร : นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์	หน้าที่ 6	จาก 8 หน้า

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน สามารถรับการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจได้ ภายในขอบเขตและมูลค่าที่สมเหตุสมผลและพึงหลีกเลี่ยงการรับเลี้ยงรับรองในลักษณะที่เกินกว่าเหตุความสัมพันธ์ปกติจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับบริษัทหรือจะเป็นคู่ค้าในอนาคต

#### 4.8 การป้องกันและใช้งานข้อมูลภายใน

บริษัทมีนโยบายความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและแนวปฏิบัติเพื่อดำรงรักษาซึ่งความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศของบริษัท ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา พร้อมใช้สำหรับการทำงาน และสามารถเข้าถึงได้โดยผู้มีสิทธิเท่านั้น และประกาศใช้ให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนปฏิบัติตามนโยบายและข้อปฏิบัติดังกล่าว

#### 4.9 การเดินทางไปสัมมนา ดูงาน ทักษะศึกษา

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน สามารถรับเชิญไปดูงาน สัมมนา และทักษะศึกษา ทั้งนี้เฉพาะเพื่อประโยชน์ในทางธุรกิจ และต้องผ่านการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาตามระเบียบบริษัทเท่านั้น โดยบริษัทจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการดูงานสัมมนา ทักษะศึกษา ค่าเดินทางและที่พัก ตลอดจนค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามระเบียบของบริษัท ทั้งนี้ ห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานรับเงิน หรือประโยชน์อื่นใดจากคู่ค้า

### 5. การป้องกันด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์


เพื่อป้องกันการขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัทได้กำหนดให้มีการดำเนินการ ดังนี้

5.1 มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนระหว่างคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารระดับสูง/ฝ่ายจัดการ ในกรณีที่กรรมการบริษัทหรือผู้บริหารคนใดคนหนึ่งมีส่วนได้เสียกับผลประโยชน์ในเรื่องที่กำลังพิจารณา ผู้มีส่วนได้เสียนั้นก็จะไม่เข้าร่วมประชุมหรือดออกเสียง เพื่อให้การตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารเป็นไปอย่างยุติธรรมอย่างแท้จริง

5.2 มีนโยบายการกำกับดูแลและการใช้ข้อมูลภายในไว้ในอำนาจดำเนินการและข้อบังคับพนักงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีบทกำหนดโทษชัดเจน กรณีที่ผู้บริหารหรือพนักงานของบริษัทนำข้อมูลบริษัทไปเปิดเผยต่อสาธารณะหรือนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว

5.3 กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับธุรกรรมของบริษัท ต้องไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาหรืออนุมัติธุรกรรมดังกล่าว และให้การกำหนดราคาเป็นไปอย่างเหมาะสมยุติธรรมตามเงื่อนไขการค้าทั่วไปเสมือนการทำรายการกับบุคคลทั่วไป

5.4 มีการกำหนดแนวปฏิบัติเพิ่มเติมในจรรยาบรรณของบริษัท ห้ามพนักงานบริษัทใช้ทรัพย์สินของบริษัทหรือใช้เวลาทำงานในการค้นหาข้อมูล ติดต่อ หรือซื้อขายหลักทรัพย์อย่างเป็นประจำ เพื่อประโยชน์สำหรับตนเองหรือบุคคลอื่นโดยไม่มีเหตุอันควรและไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัท

	รหัสเอกสาร : PO-BOD-009	ระดับชั้นความลับ : เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก (Public)	
	ชื่อเอกสาร : นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์	หน้าที่ 7	จาก 8 หน้า

5.5 พนักงานและครอบครัว ต้องไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัทไม่ว่าจะเกิดจากการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องทางการค้า เช่น คู่ค้า ลูกค้า คู่แข่งขัน หรือจากการใช้โอกาสหรือข้อมูลที่ได้จากการเป็นพนักงานในการหาประโยชน์ส่วนตัว และในเรื่องการทำธุรกิจที่แข่งขันกับบริษัทหรือการทำงานอื่นหรือนอกเหนือจากงานของบริษัทซึ่งส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

5.6 ละเว้นหรือหลีกเลี่ยง การแสดงความคิดเห็นต่อบุคคลภายนอก หรือสื่อมวลชนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยตนเองไม่มีอำนาจหน้าที่ หรือเรื่องอื่นใดที่อาจกระทบต่อชื่อเสียงและการดำเนินงานของบริษัท

## 6. หลักพิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติในเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์

6.1 หลักการและข้อปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์จะไม่มีประโยชน์ หากไม่นำไปสู่การปฏิบัติ

6.2 การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานบริษัททุกคนที่จะต้องทำความเข้าใจ ยึดมั่น และปฏิบัติให้ถูกต้อง


6.3 บริษัทคาดหวังให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานบริษัทรายงานโดยสุจริตถึงการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือสงสัยว่าจะขัดต่อหลักการต่างๆ ต่อผู้บังคับบัญชาหรือขอคำปรึกษาในเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติและคำสั่งที่บริษัทกำหนด

6.4 กรณีที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองได้ ในเบื้องต้นโดยการสอบถามตนเองก่อนว่า สิ่งที่จะทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ เป็นการกระทำที่เป็นที่ยอมรับและสามารถเปิดเผยต่อสังคมได้หรือไม่ มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัทหรือไม่


## 7. การลงโทษ

หากกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท ละเมิด กระทำผิดซึ่งขัดแย้งกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ฉบับนี้ หากความผิดนั้นเกิดขึ้นแล้ว ส่งผลร้ายแรงต่อการบริหารงาน หรือก่อให้เกิดความเสียหายมูลค่าสูง หรือมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความเสียหายอย่างรุนแรง การวินิจฉัยลงโทษไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับ และสามารถพิจารณาลงโทษขั้นสูงสุดได้ทันที

คณะกรรมการบริษัทจะทบทวน ประเมินความเพียงพอ และความเหมาะสมของนโยบายและแนวปฏิบัติด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

	รหัสเอกสาร : PO-BOD-009	ระดับชั้นความลับ : เปิดเผยแพร่บุคคลภายนอก (Public)	
	ชื่อเอกสาร : นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์	หน้าที่ 8	จาก 8 หน้า

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ฉบับนี้ ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 9/2564 เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2564 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 กันยายน 2564 เป็นต้นไป

ลงชื่อ   
 (นายวิเชฐ ตันตวานิช)  
 ประธานกรรมการ  
 บริษัท เอซิส โปรเฟสชั่นนัล เซ็นเตอร์ จำกัด