

นโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัท อมตะ วิเอ็น จำกัด (มหาชน) บริษัทร่วม บริษัทย่อยและบริษัทในเครือ (บริษัท) ตระหนักดีว่าการเข้าทำรายการของบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้องอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกรายโดยเท่าเทียมกันตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและรักษาผลประโยชน์สูงสุดให้แก่องค์กรในระยะยาว เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว บริษัทควรพิจารณาทำรายการโดยยึดหลักการดังนี้

1. เป็นรายการที่ผ่านกระบวนการอนุมัติที่โปร่งใส โดยกรรมการและผู้บริหารด้วยความรับผิดชอบ รมัดระวังและซื่อสัตย์สุจริต โดยผู้มีส่วนได้เสียไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. เป็นรายการที่กระทำโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัทเสมือนการทำรายการกับบุคคลภายนอก
3. มีระบบการติดตามและตรวจสอบที่ทำให้มั่นใจได้ว่าการทำรายการเป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง

คำนิยาม

การถือครองหลักทรัพย์ หมายถึง การถือสิทธิในหลักทรัพย์ หลักทรัพย์แปลงสภาพและสัญญาซื้อขายล่วงหน้าตามประกาศของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำที่กรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานมีผลประโยชน์ส่วนตนและผู้ที่เกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจที่เที่ยงธรรม การปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของบริษัท ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 9 รูปแบบ ดังนี้

1. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting Benefits) ไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สิน ของขวัญ ของกำนัล การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ หรือสิ่งอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกัน ซึ่งการรับผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจของพนักงาน
2. การทำธุรกิจกับตัวเอง (Self-Dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contract) หมายถึง พนักงานที่มีอำนาจในการตัดสินใจ เข้าไปมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาศัยตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ จนทำให้หน่วยงานที่ตนสังกัดต้องทำสัญญาซื้อขายหรือรับจ้าง จากบริษัทของตนเอง เครือญาติ หรือพวกพ้อง

3. การทำงานหลังออกจากตำแหน่งหรือหลังเกษียณ (Post-Employment) หมายถึง การที่พนักงานลาออกจากบริษัทหรือเกษียณอายุแล้วไปทำงานในบริษัทอื่น ๆ ที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน เป็นคู่แข่งกัน หรือมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิมที่ตนเองเคยมีอำนาจควบคุม กำกับ ดูแล โดยใช้อิทธิพล ความสัมพันธ์ หรือข้อมูลจากที่มีไปแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง
4. การทำงานพิเศษ (Outside Employment of Moonlighting) ซึ่งมีหลายลักษณะ เช่น การที่พนักงานตั้งบริษัทขึ้น เพื่อดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกันกับบริษัท
5. การรับรู้ข้อมูลภายใน (Inside Information) เป็นสถานการณ์ที่พนักงานของบริษัทใช้ประโยชน์จากการที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงานหรือองค์กร แล้วนำข้อมูลนั้นไปหาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง
6. การใช้ทรัพย์สินของบริษัทเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using Your Employer's Property for Private Advantage) คือการที่พนักงานนำเอาทรัพย์สินของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง หรือใช้ให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว
7. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตพื้นที่เลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork Belling) เป็นการที่ผู้บริหารระดับสูงอนุมัติโครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมหรือโครงการเพื่อประโยชน์สาธารณะของบริษัทไปจัดกิจกรรมในพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง เพื่อหวังผลประโยชน์ทางการเมือง หรือการนำงบประมาณหรือสิ่งของของบริษัทไปแจกจ่ายหรืออุดหนุน เพื่อหาเสียงให้กับตนเอง
8. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์ให้แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) หรืออาจเรียกได้ว่า ระบบอุปถัมภ์ เป็นการที่พนักงานใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ทำให้หน่วยงานในสังกัดของตน เข้าทำสัญญาหรือเอื้อประโยชน์ให้กับบริษัทของตนเองหรือพวกพ้อง
9. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ (Influence) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง เช่น ผู้บริหารใช้ตำแหน่งหน้าที่และอำนาจกดดัน ช่มชู้ ผู้บังคับบัญชาให้หยุดทำการตรวจสอบบริษัทของตนเองหรือพวกพ้อง

บุคคลที่เกี่ยวข้องกัน / บุคคลที่เกี่ยวข้อง หมายถึง บุคคลที่อาจทำให้กรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และส่งผลต่อการตัดสินใจที่เที่ยงธรรมในการดำเนินงานว่าจะคำนึงถึงประโยชน์ของบุคคลนั้นหรือประโยชน์สูงสุดของบริษัทเป็นสำคัญ ได้แก่

1. กรรมการ ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ผู้ที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการหรือผู้บริหารหรือผู้ที่มีอำนาจควบคุม รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องและญาติสนิทของบุคคลดังกล่าว

2. นิติบุคคลใด ๆ ที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่หรือผู้มีอำนาจควบคุมเป็นบุคคลตาม (1)
3. บุคคลใด ๆ ที่พฤติการณ์บ่งชี้ได้ว่าเป็นผู้กระทำการแทนหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของ (1) และ (2)
4. กรรมการของนิติบุคคลที่มีอำนาจควบคุมกิจการบริษัท
5. คู่สมรส บุตร หรือ บุตรบุญธรรมที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของกรรมการตาม (4)
6. นิติบุคคลที่บุคคลตาม (4) หรือ (5) มีอำนาจควบคุมกิจการ
7. บุคคลใดที่กระทำการด้วยความเข้าใจหรือความตกลงว่า หากบริษัททำธุรกรรมที่ให้ประโยชน์ทางการเงินแก่บุคคลดังกล่าว บุคคลดังต่อไปนี้จะได้รับประโยชน์ทางการเงิน
 - 7.1 กรรมการของบริษัท
 - 7.2 ผู้บริหารของบริษัท
 - 7.3 บุคคลที่มีอำนาจควบคุมกิจการบริษัท
 - 7.4 กรรมการของบุคคลที่มีอำนาจควบคุมกิจการบริษัท
 - 7.5 คู่สมรส บุตรหรือบุตรบุญธรรมที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลตาม 7.1 ถึง 7.4

ผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Personal Interest) หมายถึง ผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินที่ทำให้ฝ่ายที่ได้รับประโยชน์เกิดความพึงพอใจ

ผู้บริหาร หมายถึง ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร 4 รายแรกต่อจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารลงมาและผู้มีตำแหน่งเทียบเท่ารายชื่อ 4 ทุกราย รวมถึงตำแหน่งในสายงานบัญชีหรือการเงินที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่า

ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หมายถึง ผู้ถือหุ้นทั้งทางตรงหรือทางอ้อมในนิติบุคคลใดเกินกว่าร้อยละ 10 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงของนิติบุคคลนั้น

รายการเกี่ยวโยงกัน หมายถึง การทำรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกันของบริษัท ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. รายการค้าที่เป็นธุรกิจปกติ คือ รายการธุรกรรมการค้าเกี่ยวกับสินทรัพย์/บริการอันเป็นธุรกิจปกติของบริษัทที่ทำเป็นประจำและเป็นไปตามเงื่อนไขการค้าทั่วไป เช่น การซื้อขายผลิตภัณฑ์ การซื้อวัตถุดิบ การให้บริการ เป็นต้น
2. รายการเกี่ยวกับสินทรัพย์หรือบริการอื่น

3. รายการความช่วยเหลือทางการเงินกับบริษัท เช่น เงินทุนหมุนเวียนในรูปแบบเงินกู้ การให้กู้ยืมค้ำประกัน เป็นต้น ซึ่งบริษัทจะต้องได้รับผลตอบแทน เช่น ดอกเบี้ยตามอัตราตลาด
4. รายการที่เกี่ยวข้องกันอื่นนอกจากรายการตาม 1 ถึง 3

โอกาสทางธุรกิจ หมายถึง สถานการณ์ หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างและการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ กำไร หรือความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ

แนวปฏิบัติ

กรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ซื่อสัตย์สุจริต และเป็นอิสระ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ นโยบาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัท เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจจะเกิดขึ้น บริษัทจึงกำหนดแนวทางที่พึงปฏิบัติดังนี้

1. กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานต้องไม่ใช้ความต้องการส่วนตัวและ/หรือของบุคคลที่เกี่ยวข้อง มามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการดำเนินงานของบริษัท
2. กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานต้องไม่เรียกร้อง รับและ/หรือเสนอ เงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ เป็นการส่วนตัวจากบุคคลใดอันเนื่องมาจากการทำงานในนามบริษัท
3. กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานต้องไม่ใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ของตน รวมถึงยินยอมให้ผู้อื่นใช้หรืออ้างสิทธิในอำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาประโยชน์จากบริษัท
4. กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานต้องไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ ทำให้เกิดอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
5. กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานต้องไม่ใช้ทรัพย์สินและบุคลากรของบริษัท รวมถึงโอกาสทางธุรกิจไปแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวและ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
6. กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานต้องไม่นำเอกสารหรือข้อมูลภายในที่เป็นความลับของบริษัท ไปเปิดเผยหรือนำไปใช้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระหว่างปฏิบัติหน้าที่และหลังพ้นจากตำแหน่งหน้าที่
7. กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานต้องไม่แสดงความคิดเห็นหรือกระทำการใดที่อาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและการดำเนินงานของบริษัทแก่บุคคลภายนอกหรือสื่อมวลชน โดยที่ตนเองไม่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนั้น

8. กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานต้องปฏิบัติงานเต็มเวลาตามระเบียบของบริษัท การทำธุรกิจส่วนตัวใด ๆ ต้องไม่กระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และเวลาทำงานของบริษัท
9. กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานต้องไม่ประกอบธุรกิจที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือมีส่วนร่วมในธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับบริษัท เว้นแต่เป็นบริษัทในกลุ่มเดียวกัน
10. กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานพึงหลีกเลี่ยงหรืองดซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทและบริษัทในกลุ่ม ในช่วงระยะเวลาที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนด หรือเมื่อทราบข้อมูลที่มีนัยสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์
11. กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานต้องปฏิบัติต่อลูกค้า คู่ค้าหรือคู่แข่งด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และไม่เอื้อประโยชน์ต่อคู่สัญญาหรือคู่แข่งจนเป็นเหตุให้บริษัทได้รับความเสียหาย
12. กรรมการหรือผู้บริหารระดับสูงของบริษัทสามารถดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทในบริษัทอื่นได้ แต่ต้องไม่กระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ต้องรายงานและผ่านการอนุมัติจากผู้บริหารสูงสุดและ/หรือคณะกรรมการบริษัท
13. ในการตกลงเข้าทำรายการเกี่ยวโยงกันต้องกระทำโดยเสมือนตกลงทำรายการกับบุคคลภายนอก (Arm's Length Basis) ภายใต้เงื่อนไขการค้าทั่วไปและเป็นรายการธุรกิจปกติ กรณีที่ไม่ใช่รายการธุรกิจปกติ ให้คณะกรรมการตรวจสอบเป็นผู้พิจารณาอนุมัติและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนด
14. กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในการทำธุรกรรมกับคู่สัญญาที่มีความเกี่ยวข้องกับตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัท
15. กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานที่มีส่วนได้เสีย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อตัดสินใจอย่างเป็นอิสระ ให้งดเว้นการเข้าร่วมประชุมและออกเสียงในวาระนั้น โดยแจ้งให้ที่ประชุมทราบล่วงหน้าและบันทึกไว้ในรายงานการประชุม
16. กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานต้องเปิดเผยข้อมูลการมีส่วนได้เสียทั้งของตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้องที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างละเอียด ครบถ้วนเป็นประจำทุกปีหรือทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง

หน้าที่ความรับผิดชอบ

เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายฉบับนี้จะได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรและมีการกำกับดูแลที่ชัดเจน บริษัทจึงกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลหรือหน่วยงานภายในองค์กร ดังต่อไปนี้

คณะกรรมการบริษัท

- 1) จัดให้มีการกำหนดนโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับบริบททางธุรกิจ และปัจจัยเสี่ยง โดยทบทวนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีกรณีอันสมควร
- 2) กำกับดูแลให้การดำเนินธุรกิจสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- 3) หลีกเลี่ยงกิจกรรมใดๆ ที่อาจนำไปสู่สถานการณ์นั้น หรือคำแนะนำที่จะทำให้เกิดการละเมิดนโยบายฉบับนี้
- 4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ฝ่ายบริหารตระหนักและให้ความสำคัญกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และปลูกฝังให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

คณะกรรมการตรวจสอบ

- 1) กำกับดูแลและสอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการระหว่างกันที่มีนัยสำคัญระหว่างบริษัทกับบริษัท
- 2) พิจารณาการเปิดเผยสารสนเทศของบริษัทในกรณีที่เกิดรายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้มีความถูกต้องและครบถ้วน

ฝ่ายจัดการ

- 1) จัดให้มีหลักเกณฑ์ ขั้นตอนและมาตรการป้องกันที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละบริษัทและเป็นไปตามนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ และกฎหมายของประเทศที่ดำเนินธุรกิจ
- 2) จัดให้มีโครงสร้างองค์กรที่มีผู้รับผิดชอบและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอ
- 3) จัดให้มีระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยงด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่มีประสิทธิภาพ เพียงพอ
- 4) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยหลีกเลี่ยงกิจกรรมใดๆ ที่อาจนำไปสู่สถานการณ์ หรือคำแนะนำที่จะทำให้เกิดการละเมิดนโยบาย
- 5) สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติตามนโยบาย และปลูกฝังให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร
- 6) ติดตามดูแล บริหารจัดการและสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย มาตรการ และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนพัฒนาปรับปรุงแนวทางปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

- 7) พิจารณารายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการ
- 8) จัดให้มีช่องทางแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมทั้งมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน พยาน และผู้รายงานข้อมูล

บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- 1) กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงมาตรการป้องกันสถานการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น
- 2) กำหนดกระบวนการเปิดเผยและรายงานข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ชัดเจน
- 3) ประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมทั้งมีแนวทางในการป้องกันและบรรเทาผลกระทบ
- 4) พัฒนาและสอบทานระบบการควบคุมภายใน การบริหารจัดการความเสี่ยง และกระบวนการตรวจสอบการละเมิดนโยบายให้มีประสิทธิภาพและรัดกุมเพียงพอ รวมทั้งแจ้งและติดตามผลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ปรับปรุงแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ
- 5) รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตลอดจนบริหารจัดการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เป็นไปตามที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนด
- 6) ประสานและบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันกำหนดมาตรการ การบริหารจัดการ กลไกการควบคุมและแก้ไขปัญหา
- 7) สื่อสารและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้แก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง
- 8) ให้คำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายในเบื้องต้น รวมทั้งประสานงานหรือหารือกับฝ่ายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ครบถ้วนและชัดเจน
- 9) รายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายต่อคณะกรรมการ ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 10) ทบทวนนโยบายด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน

- 1) เรียนรู้ ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
- 2) จัดทำรายงานการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและนำส่งส่วนงานประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- 3) เมื่อพบเห็นผู้ใดกระทำผิดหรือกระทำการที่เข้าข่ายฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้ ให้รายงานข้อมูลหรือแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางทางการแจ้งเบาะแสของบริษัท

การสื่อสารและฝึกอบรม

บริษัทจัดให้มีการสื่อสารนโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ผ่านการฝึกอบรม การประชุม นิเทศ การประชุม หรือกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทอื่นที่บริษัทมีอำนาจในการควบคุม ตัวแทนทางธุรกิจและคู่ค้า รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องรับทราบ พร้อมทั้งประเมินประสิทธิผลและนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การแจ้งเบาะแส

ผู้ใดพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายเป็นการละเมิดนโยบายนี้ให้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส โดยขั้นตอนให้เป็นไปตามนโยบายเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ทั้งนี้ผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับความคุ้มครองและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีผลต่อตำแหน่งงานและค่าตอบแทน ทั้งในระหว่างดำเนินการสอบสวนและหลังเสร็จสิ้นกระบวนการ

บทลงโทษ

นโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ถือเป็นส่วนหนึ่งของวินัยในการปฏิบัติงาน กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามย่อมถูกสอบสวนและพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัท กฎบัตร และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจรวมถึงการเลิกจ้าง ทั้งนี้กรณีที่เกิดการสอบสวน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างเต็มที่

ในขณะเดียวกันบริษัทจะไม่ลดตำแหน่ง ลงโทษหรือให้ผลทางลบต่อกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานที่ปฏิเสธการกระทำที่มุ่งหมายให้ละเมิดนโยบายฉบับนี้ แม้ว่าการกระทำนั้นจะทำให้บริษัทสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 13 กันยายน 2566

(ดร.อภิชาติ ชินวรรโณ)

ประธานกรรมการ