

นโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน)

บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน หลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจนำไปสู่การก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณธุรกิจและนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้กำหนดป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นกับบริษัทฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร บุคลากร ลูกจ้าง และพนักงานในทุกระดับของ บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน) (รวมเรียกบุคคลดังกล่าวทั้งหมดว่า “บุคลากร”) ตลอดจนครอบคลุมถึงบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ซึ่งต่อไปจะรวมเรียกว่า บริษัทฯ

คำนิยาม

- **ความขัดแย้งทางผลประโยชน์** หมายถึง การกระทำหรือการงดเว้นการกระทำใด ๆ ที่เป็นการขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งมีผลกระทบต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และอาจทำให้เกิดความไม่ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ หรือการตัดสินใจอย่างไม่โปร่งใสหรือเที่ยงธรรม หรืออาจไม่ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อันนำไปสู่การทุจริตและประพฤติมิชอบ
- **รายการที่เกี่ยวข้องกัน** หมายถึง การทำรายการระหว่างบริษัทจดทะเบียนหรือบริษัทย่อยกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกันของบริษัทจดทะเบียน
- **ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้จัดการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร 4 รายแรกต่อจากผู้จัดการลงมาและผู้มีตำแหน่งเทียบเท่ารายที่ 4 ทุกราย รวมถึงตำแหน่งในสายงานบัญชี หรือการเงิน ที่เป็นระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่า
- **บุคคลที่เกี่ยวข้องกัน** หมายถึง บุคคลที่อาจทำให้กรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทจดทะเบียนมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการตัดสินใจดำเนินงานว่าจะคำนึงถึงประโยชน์ของบุคคลนั้น หรือประโยชน์สูงสุดของบริษัทเป็นสำคัญ ได้แก่
 1. กรรมการ ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทจดทะเบียน ผู้ที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการหรือผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องและญาติสนิทของบุคคลดังกล่าว
 2. นิติบุคคลใดๆ ที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมเป็นบุคคลตาม (1)
 3. บุคคลใดๆ ที่พฤติการณ์บ่งชี้ได้ว่าเป็นผู้กระทำการแทนหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของ (1) และ (2)
 4. กรรมการของนิติบุคคลที่มีอำนาจควบคุมกิจการบริษัท
 5. คู่สมรส บุตร หรือ บุตรบุญธรรมที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของกรรมการตาม (4)
 6. นิติบุคคลที่บุคคลตาม (4) หรือ (5) มีอำนาจควบคุมกิจการ
 7. บุคคลใดที่กระทำการด้วยความเข้าใจหรือความตกลงว่าหากบริษัททำธุรกรรมที่ให้ประโยชน์ทางการเงินแก่บุคคลดังกล่าว บุคคลดังต่อไปนี้จะได้รับประโยชน์ทางการเงินด้วย
 - 7.1 กรรมการของบริษัท
 - 7.2 ผู้บริหารของบริษัท
 - 7.3 บุคคลที่มีอำนาจควบคุมกิจการบริษัท
 - 7.4 กรรมการของนิติบุคคลที่มีอำนาจควบคุมกิจการบริษัท
 - 7.5 คู่สมรส บุตรหรือบุตรบุญธรรมที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลตาม 7.1 ถึง 7.4
- **ผู้ที่เกี่ยวข้อง** หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องของ บุคคลเกี่ยวข้อง คือบุคคลหรือห้างหุ้นส่วน ตามมาตรา 258 (1)-(7) ของ พ.ร.บ. หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ได้แก่
 1. คู่สมรส
 2. บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ
 3. ห้างหุ้นส่วนสามัญที่บุคคลดังกล่าว รวมถึง (1) หรือ (2) เป็นหุ้นส่วน

4. ห้างหุ้นส่วนจำกัดที่บุคคลดังกล่าว รวมถึง (1) หรือ (2) เป็นหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิด หรือจำกัดความรับผิดรวมกันเกินกว่า 30%
 5. บริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัดที่บุคคลดังกล่าว รวมถึง (1) หรือ (2) หรือ (3) หรือ (4) ถือหุ้นรวมกันเกินกว่า 30%
 6. บริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนที่บุคคลดังกล่าว รวมถึง รวมถึง (1) หรือ (2) หรือ (3) หรือ (4) หรือ (5) ถือหุ้นรวมกันเกินกว่า 30%
 7. นิติบุคคลตามมาตรา 246 และ 247 (ตาม พ.ร.บ. หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์) ที่มีอำนาจจัดการในฐานะเป็นผู้แทนของนิติบุคคล
- ข้อมูลภายใน หมายถึง ข้อมูลที่ยังไม่ได้เปิดเผยเป็นการทั่วไป หากมีการนำไปใช้อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจหรือผลประโยชน์ของบริษัทได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งผิดต่อกฎหมาย

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. คณะกรรมการ

- กำหนดให้มีนโยบายและแนวทางในการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- กำกับดูแลให้นำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- อนุมัติหลักการเกี่ยวกับข้อตกลงทางการค้าที่มีเงื่อนไขการค้าโดยทั่วไป โดยให้ฝ่ายจัดการ สามารถทำธุรกรรมระหว่างบริษัทฯ และบริษัทย่อยกับกรรมการ ผู้บริหาร หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้ หากธุรกรรมดังกล่าวเหล่านั้น มีข้อตกลงทางการค้าในลักษณะเดียวกับที่วิญญูชนพึงกระทำกับคู่สัญญาทั่วไปในสถานการณ์เดียวกัน ด้วยอำนาจต่อรองทางการค้าที่ปราศจากอิทธิพลในการที่ตนมีสถานะเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้บริหาร

- จัดให้มีแนวปฏิบัติที่เหมาะสมภายในบริษัทฯ โดยให้สอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงานของบริษัทฯ
- จัดให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบ เช่น หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบ เพื่อดูแลและควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง
- กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและหลักปฏิบัติ ตลอดจนหาแนวทางพัฒนา ปรับปรุงเพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งมั่นใจว่ามีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและหลักปฏิบัติ

3. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ลำดับ	หน่วยงาน	หน้าที่ความรับผิดชอบ
1	หน่วยงานต้นสังกัด	สื่อสารให้คำแนะนำและรับผิดชอบต่อในการให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
2	ฝ่ายกฎหมายและกำกับดูแล	กำกับดูแลให้เป็นไปตามนโยบายและหลักปฏิบัติที่กำหนดไว้
3	ฝ่ายเลขานุการบริษัท	รวบรวมและจัดเก็บรายงานการมีส่วนร่วมได้เสียของกรรมการบริษัท กรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูง และรายงานต่อประธานกรรมการบริษัท และประธานกรรมการตรวจสอบ
4	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล	รวบรวมและจัดเก็บรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อรายงานการปฏิบัติตามนโยบายและ หลักปฏิบัติต่อคณะกรรมการ
5	หน่วยงานตรวจสอบ	รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องการทำการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

4. พนักงานและบุคลากรของบริษัท

- ปฏิบัติตามนโยบายและหลักปฏิบัติอย่างถูกต้องและเคร่งครัด
- เปิดเผยข้อมูล และรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ผ่านแบบฟอร์มการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือเอกสาร หรือตามรูปแบบอื่นใดตามที่บริษัทฯ ได้กำหนดขึ้น

- รายงานข้อมูลหรือแจ้งเบาะแสต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบตามช่องทางการแจ้งเบาะแสที่บริษัทฯ กำหนดไว้ หากพบเห็นหรือทราบเหตุการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้น

หลักปฏิบัติ

กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ ต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว หรือของบุคคลอื่นใด ที่ขัดแย้งต่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อเป็นการรักษาผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และหากมีความขัดแย้งใด ๆ เกิดขึ้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียกับธุรกรรมที่พิจารณาต้องแจ้งให้บริษัทฯ หรือบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบถึงความสัมพันธ์หรือการมีส่วนได้เสียของตนในธุรกรรมดังกล่าวและต้องไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณา รวมถึงไม่มีอำนาจในการอนุมัติธุรกรรมนั้นๆ โดยบริษัทฯ ได้กำหนดหลักปฏิบัติที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

1. การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกคนที่จะต้องทำความเข้าใจยึดมั่นและปฏิบัติให้ถูกต้อง
2. ปฏิบัติงานโดยไม่ใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร หน่วยงานอื่นหรือตัวแทนของบริษัทฯ คู่สัญญา รวมถึงไม่ยินยอมให้ผู้อื่นใช้สิทธิจากตำแหน่งหน้าที่ของตนในการแสวงหาผลประโยชน์จากบริษัทฯ
3. รักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ โดยไม่ใช้ทรัพย์สิน บุคลากรและโอกาสทางธุรกิจของบริษัทฯ ไปแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือของผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจนไม่ทำการงานอื่นนอกเหนือจากงานของบริษัทฯ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ หรือส่งผลเสียต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ
4. ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่รับและหรือเสนอทรัพย์สิน สิ่งของ ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือของผู้ที่เกี่ยวข้องที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
5. ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ ไม่เบียดบังเวลาทำงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือของผู้ที่เกี่ยวข้อง
6. รักษาเอกสารหรือข้อมูลภายในที่เป็นความลับของบริษัทฯ โดยไม่นำไปเปิดเผยโดยมิชอบหรือนำไปใช้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวหรือของผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งในระหว่างและหลังพ้นสภาพการเป็นบุคลากรของบริษัทฯ
7. การเข้าร่วมงานกับบริษัทอื่นในขณะที่เป็นบุคลากรของบริษัทฯ ต้องไม่เป็นกิจการที่ประกอบธุรกิจในลักษณะเดียวกันหรือเป็นคู่แข่งทางการค้า และต้องไม่ขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ
8. ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องละเว้นการถือหุ้น หรือเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจ หรือผู้บริหารในกิจการที่เป็นการแข่งขัน หรือคู่แข่งของบริษัทฯ ในกรณีที่พนักงานได้หุ้นนั้นมาก่อนการเป็นพนักงานหรือก่อนที่บริษัทฯ จะเข้าไปทำธุรกิจนั้น หรือได้มาโดยทางมรดก รวมถึงกรณีที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ให้รายงานข้อมูลผ่านช่องทางตามรูปแบบและขั้นตอนที่บริษัทฯ กำหนด
9. ซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทในเครือโดยไม่ใช้หรือส่งต่อข้อมูลภายใน หรือข้อมูลที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ และให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนด
10. พิจารณาทำธุรกรรมกับบริษัทในเครือที่เป็นรายการที่เกี่ยวข้องกันต้องกระทำภายใต้เงื่อนไขการค้าทั่วไปเสมือนทำรายการกับบุคคลภายนอก (arm's length basis) หรือเป็นรายการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน
11. ผู้ที่มีส่วนได้เสียในวาระการประชุมและอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต้องไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาและงดออกเสียงในวาระนั้น โดยแจ้งให้ที่ประชุมทราบล่วงหน้าและบันทึกไว้ในรายงานการประชุม
12. กรรมการและผู้บริหารต้องเปิดเผยข้อมูลการมีส่วนได้เสียทั้งของตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรืออาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ เป็นประจำทุกปีและทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง
 - รายงานในครั้งแรก : ภายใน 15 วันเมื่อเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหาร
 - รายงานการเปลี่ยนแปลงข้อมูลการมีส่วนได้เสีย : ให้รายงานภายใน 3 วันทำการ นับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล พร้อมทั้งระบุแจ้งการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นครั้งที่เท่าใด

ทั้งนี้ เลขานุการบริษัทจะเป็นผู้รวบรวมรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหาร และจัดส่งสำเนา รายงานการมีส่วนได้เสียให้ประธานกรรมการและประธานคณะกรรมการตรวจสอบทราบภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันที่บริษัทฯ ได้รับรายงานนั้น

13. การทำธุรกรรมที่เป็นรายการระหว่างกันของบริษัทฯ บริษัทย่อย กับบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือมีส่วนได้เสีย ให้คณะกรรมการตรวจสอบเป็นผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการเข้าทำรายการและความเหมาะสมของราคาของรายการนั้นก่อน และให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันให้เป็นไปตามกฎหมาย และกฎระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
14. ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนพึงหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการเข้าไปเกี่ยวข้องกับภาวะผูกพันทางการเงินใด ๆ กับผู้ที่เกี่ยวข้องทางธุรกิจกับบริษัทฯ หรือกับบุคคลากรของบริษัทฯ
15. หากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้ พนักงานต้องแจ้งเบาะแสการกระทำผิดทันที ผ่านช่องทางที่บริษัทฯ กำหนดไว้ในนโยบายในการรายงานเบาะแส

ช่องทางในการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

คณะกรรมการตรวจสอบ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้รับเรื่องแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ผ่านช่องทางการรับเรื่องที่กำหนดไว้ในนโยบายในการรายงานเบาะแส (Whistleblower Policy) ดังนี้

1. ทางอีเมล: whistle-blower@skyict.co.th
2. ทางไปรษณีย์ โดยส่งจดหมายมาที่ คณะกรรมการตรวจสอบ บริษัท สกาย ไอซีที จำกัด (มหาชน) เลขที่ 55 อาคาร เอ.เอ. แคปปิตอล รัชดา ชั้นที่ 6-7 ถนนรัชดาภิเษก แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400
3. ทางออนไลน์ โดยส่งมาที่ <http://www.skyict.co.th/contact/whistleblowing>

ทั้งนี้ ไม่ว่าจะแจ้งด้วยวิธีใดดังกล่าวข้างต้น บริษัทฯ จะรักษาข้อมูลของผู้แจ้งไว้เป็นความลับ และจะเปิดเผยต่อเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการพิจารณาเท่านั้น

กรณีมีข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ท่านสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองได้ในเบื้องต้นโดยการสอบถามว่าสิ่งที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ เป็นการกระทำที่เป็นที่ยอมรับและสามารถเปิดเผยต่อสังคมได้หรือไม่ มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัทฯ หรือไม่ หากท่านต้องการสอบถามเพิ่มเติม หรือขอคำปรึกษาคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ สามารถติดต่อฝ่ายกฎหมายและกำกับดูแลได้ทางอีเมล: legal-group@skyict.co.th

บทลงโทษ

ผู้ที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ รวมถึงผู้บังคับบัญชาโดยตรงที่เพิกเฉยต่อการกระทำผิด ย่อมส่งผลให้ถูกลงโทษทางวินัย ตั้งแต่การว่ากล่าวตักเตือนจนถึงขั้นให้ออกจากงาน

การทบทวน

กำหนดให้มีการทบทวนนโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 14 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป

-สมคิด เลิศไพฑูรย์-

(ศ.ดร. สมคิด เลิศไพฑูรย์)

ประธานกรรมการ

อนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ []/2568

เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2568

ภาคผนวก ก

ตัวอย่างสถานการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

สถานการณ์ต่อไปนี้ เป็นตัวอย่างการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งพนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องหลีกเลี่ยงและเปิดเผยสถานการณ์เหล่านี้ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทันทีที่ทราบ

1. ผลประโยชน์ทางการเงิน

- การถือหุ้นหรือมีส่วนได้เสียในคู่ค้า/คู่แข่ง: พนักงานหรือบุคคลในครอบครัวใกล้ชิด (คู่สมรส, บุตร, บิดามารดา) ถือหุ้นหรือมีผลประโยชน์ทางการเงินอย่างมีนัยสำคัญในบริษัทที่เป็นคู่ค้า, ลูกค้า, หรือคู่แข่งทางการค้าของบริษัทฯ
- การทำธุรกรรมกับบริษัทที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้อง: การอนุมัติจัดซื้อจัดจ้างหรือทำสัญญาว่าจ้างบริษัทที่ตนเองหรือบุคคลในครอบครัวใกล้ชิดเป็นเจ้าของ, เป็นกรรมการ, หรือเป็นพนักงาน
- การให้กู้ยืมหรือค้ำประกัน: การให้กู้ยืมเงินแก่ หรือการค้ำประกันทางการเงินให้แก่คู่ค้า, ลูกค้า, หรือคู่แข่งทางการค้าของบริษัทฯ ในนามส่วนตัว

2. การรับผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม

- การรับของขวัญหรือการเลี้ยงรับรอง: การรับของขวัญ, ของกำนัล, เงินสด, หรือการเลี้ยงรับรองที่มีมูลค่าเกินกว่าที่กำหนดไว้ในนโยบายที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ จากคู่ค้า, ลูกค้า, หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัทฯ เพื่อจูงใจให้เกิดการตัดสินใจที่เอื้อต่อประโยชน์ส่วนตน หรือทำให้บริษัทฯ ต้องเสียผลประโยชน์
- การใช้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ส่วนตน (Insider Trading): การนำข้อมูลภายในของบริษัทฯ ที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณะไปใช้ซื้อขายหลักทรัพย์ หรือบอกต่อให้ผู้อื่นนำไปใช้ประโยชน์
- การใช้ทรัพย์สินของบริษัทเพื่อประโยชน์ส่วนตัว: การนำอุปกรณ์, เครื่องมือ, ยานพาหนะ, หรือทรัพย์สินอื่นๆ ของบริษัทไปใช้ในธุรกิจส่วนตัวหรือเพื่อกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- การรับค่าคอมมิชชั่นหรือค่าตอบแทนส่วนตัว: การรับเงิน, ค่าที่ปรึกษา, หรือผลประโยชน์อื่นใดเป็นการส่วนตัวจากบุคคลภายนอกเพื่อแลกกับการตัดสินใจทางธุรกิจที่เอื้อประโยชน์แก่บุคคลนั้น

3. ความสัมพันธ์ส่วนตัวและครอบครัว

- การจ้างงานหรือการเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคคลในครอบครัว: การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจ้างงาน, ประเมินผลงาน หรือเลื่อนตำแหน่งให้บุคคลที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวใกล้ชิดกับตน
- การอยู่ในสายการบังคับบัญชาเดียวกัน: พนักงานที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเป็นครอบครัวใกล้ชิด อยู่ในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง
- การอนุมัติธุรกรรมให้แก่คนรู้จัก: การใช้อำนาจอนุมัติงานหรือสัญญาให้กับบุคคลที่ตนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิด โดยขาดกระบวนการคัดเลือกที่โปร่งใสและเป็นธรรม

4. การทำธุรกิจเสริมหรือทำงานภายนอกบริษัทฯ

- การทำงานให้คู่แข่ง: การรับจ้างทำงาน, เป็นที่ปรึกษา, หรือเป็นกรรมการให้กับบริษัทที่เป็นคู่แข่งทางการค้าของบริษัทฯ
- การทำธุรกิจที่แข่งขันกับบริษัทฯ: การก่อตั้งหรือบริหารจัดการธุรกิจส่วนตัวที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันหรือแข่งขันกับธุรกิจของบริษัทฯ
- การใช้เวลาทำงานไปทำธุรกิจส่วนตัว: การใช้เวลาทำงาน, ทรัพยากร, หรือความลับทางการค้าของบริษัทฯ ไปดำเนินธุรกิจหรืองานเสริมของตนเอง

5. การหาประโยชน์จากโอกาสทางธุรกิจของบริษัทฯ

- การฉวยโอกาสทางธุรกิจ: การนำโอกาสทางธุรกิจที่ตนเองได้รับทราบจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ไปใช้เพื่อสร้างประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น แทนที่จะนำเสนอโอกาสนั้นให้แก่บริษัทฯ ก่อน

ภาคผนวก ข

มาตรการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อให้มั่นใจว่ากรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนปฏิบัติตามนโยบายว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างเคร่งครัดและสม่ำเสมอ บริษัทฯ จึงได้กำหนดมาตรการดำเนินการเพื่อป้องกันเหตุการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ไว้ ดังนี้

1. หน้าที่ในการหลีกเลี่ยง

พนักงานทุกคนมีหน้าที่หลักในการหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หากสามารถกระทำได้ ควรหลีกเลี่ยงการมีผลประโยชน์ส่วนตนหรือความสัมพันธ์ที่อาจกระทบต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริษัทฯ

2. หน้าที่ในการเปิดเผยข้อมูล

การเปิดเผยข้อมูลเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนั้น หากพนักงานไม่แน่ใจว่าสถานการณ์ใดเข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือไม่ ให้ยึดหลัก "เมื่อสงสัย ให้เปิดเผย" (When in doubt, disclose) โดยให้ปรึกษาผู้บังคับบัญชา ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือฝ่ายกฎหมายและกำกับดูแล ทั้งนี้ การไม่เปิดเผยอาจถือเป็นการละเมิดนโยบายฉบับนี้ และนำไปสู่การลงโทษทางวินัยได้

- เปิดเผยทันที: พนักงานต้องเปิดเผยสถานการณ์ที่อาจเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ทันทีที่ทราบ ต่อผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือฝ่ายกฎหมายและกำกับดูแล เป็นลายลักษณ์อักษร
- เปิดเผยแม้ไม่แน่ใจ: หากไม่แน่ใจ ว่าสถานการณ์ใดเข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือไม่ ให้ยึดหลัก "เมื่อสงสัย ให้เปิดเผย" (When in doubt, disclose) เพื่อขอคำปรึกษาและเปิดโอกาสให้มีการพิจารณาร่วมกัน
- การเปิดเผยข้อมูลประจำปี: พนักงานในระดับบริหารหรือตำแหน่งที่มีความเสี่ยงสูง (เช่น ฝ่ายจัดซื้อ หรือ ฝ่ายขาย) อาจต้องกรอก "แบบฟอร์มการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์" เป็นประจำทุกปี

3. กระบวนการพิจารณาและจัดการ

เมื่อได้รับการเปิดเผยข้อมูลแล้ว ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการพิจารณา ซึ่งอาจเป็นผู้บังคับบัญชาโดยความร่วมมือกับฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ/หรือ ฝ่ายกฎหมายและกำกับดูแล ดำเนินการดังต่อไปนี้:

- รวบรวมข้อเท็จจริง: สอบทานข้อมูลและข้อเท็จจริงทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้นๆ
- ประเมินความเสี่ยง: ประเมินว่าสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อ หรือสร้างความเสียหายต่อบริษัทฯ หรือทำให้บริษัทฯ เสียประโยชน์หรือไม่ อย่างไร
- กำหนดแนวทางจัดการ: พิจารณาและตัดสินใจเลือกแนวทางจัดการที่เหมาะสม ซึ่งอาจเป็นแนวทางใดแนวทางหนึ่งต่อไปนี้:
 - อนุญาตให้ดำเนินการต่อ (ภายใต้เงื่อนไข): หากประเมินแล้วว่าความขัดแย้งนั้นมีผลกระทบน้อยและสามารถบริหารจัดการได้ อาจอนุญาตให้ดำเนินการต่อได้โดยมีมาตรการควบคุมเพิ่มเติม เช่น กำหนดให้มีบุคคลอื่นร่วมอนุมัติ
 - การถอนตัวจากการตัดสินใจ (Recusal): กำหนดให้พนักงานคนดังกล่าวถอนตัวออกจากกระบวนการพิจารณาหรือการตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ
 - การลดหรือขายผลประโยชน์ทางการเงิน (Divestment): แนะนำหรือกำหนดให้พนักงานขายหรือลดสัดส่วนการถือหุ้นหรือผลประโยชน์ทางการเงินที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งนั้น



- การยกเลิกธุรกรรม: หากธุรกรรมนั้นยังไม่เกิดขึ้นและขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ อย่างชัดเจน อาจพิจารณายกเลิกธุรกรรมดังกล่าว
- ไม่อนุญาต (Prohibition): หากเป็นความขัดแย้งที่ร้ายแรงและไม่สามารถจัดการได้ บริษัทฯ จะไม่อนุญาตให้พนักงานเข้าไปเกี่ยวข้องกับสถานการณ์หรือธุรกรรมนั้นๆ