

นโยบายและแนวปฏิบัติความขัดแย้งทางผลประโยชน์	วันที่มีผลบังคับใช้: 15 กรกฎาคม 2569
	ปรับปรุงครั้งที่: 2
หน่วยงาน : ฝ่ายกำกับดูแลกิจการ	หมายเลขเอกสาร: CG & Risk/04

นโยบายและแนวปฏิบัติความขัดแย้งทางผลประโยชน์

1. หลักการและเหตุผล

บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ ("บริษัท") ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และเป็นธรรม ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เป็นสำคัญ บริษัทตระหนักว่า ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) อาจเกิดขึ้นได้ในการดำเนินธุรกิจ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม ซึ่งหากไม่ได้รับการป้องกันและจัดการอย่างเหมาะสม อาจนำไปสู่การตัดสินใจที่เอื้อประโยชน์ส่วนตนและ/หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัท บั่นทอนความน่าเชื่อถือ ตลอดจนเป็นปัจจัยเสี่ยงที่อาจนำไปสู่การประทุพพทุติหรือการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทจึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการป้องกัน เปิดเผย และจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างเป็นระบบ อันเป็นส่วนสำคัญของนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท

2. คำนิยาม

คำนิยาม	ความหมาย
บริษัท (Company)	บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ
ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest)	การทำหน้าที่ในสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ส่วนตัว อาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการใช้ดุลพินิจอาศัยตำแหน่ง อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์จนไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร สถานการณ์ที่ผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคคล ไม่ว่าจะเป็ผลประโยชน์ทางการเงิน หรือมิใช่ทางการเงิน อาจมีอิทธิพลหรือถูกมองว่ามีอิทธิพลต่อการใช้ดุลพินิจ การตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในนามบริษัท อันอาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท ทั้งนี้ ให้รวมถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจริง (Actual) ที่อาจเกิดขึ้น (Potential) และที่อาจถูกรับรู้ว่าเป็น (Perceived)
บุคคลที่เกี่ยวข้อง (Related Person)	กรรมการ ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ตลอดจนบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลดังกล่าว ตามนิยามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงคู่สมรส บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ บิดามารดา พี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน และบุคคลใกล้ชิดอื่นที่มีพฤติการณ์อันมีเหตุอันควรเชื่อว่าจะอยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลนั้น
ผลประโยชน์ทางการเงินและการถือหุ้น (Financial Interest)	การมีส่วนได้เสียทางการเงินไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง การถือหุ้น การลงทุน การได้รับเงินปันผล ดอกเบี้ย ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ หรือผลตอบแทนอื่นใดในกิจการที่อาจมีความเกี่ยวข้องหรือมีธุรกรรมกับบริษัท
ความสัมพันธ์ทางครอบครัวและส่วนตัว (Family and Personal Relationship)	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลที่เกี่ยวข้องตามนิยามข้างต้นซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อความเป็นกลางในการตัดสินใจ การอนุมัติ หรือการปฏิบัติหน้าที่ อันอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อบริษัท
กิจกรรม/ธุรกิจภายนอก (Outside Activity or Business)	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมธุรกิจ หรือการทำงานอื่นนอกเหนือจากหน้าที่ในบริษัท รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง การเป็นเจ้าของกิจการ การเป็นหุ้นส่วน การรับจ้างหรือให้บริการ การให้คำปรึกษา หรือการลงทุนในธุรกิจที่แข่งขันหรือมีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจของกับบริษัท

คำนิยาม	ความหมาย
ความสัมพันธ์กับระบบธุรกิจของภาคีพหุ (Business Ecosystem Relationship)	ความเกี่ยวข้องใด ๆ กับคู่ค้า ลูกค้า ผู้จำหน่าย ตัวแทนจำหน่าย ผู้รับเหมา หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่นของบริษัท ที่อาจส่งผลต่อความเป็นกลางหรือความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่
ตำแหน่งกรรมการ/ที่ปรึกษาภายนอก (External Directorship or Advisory Role)	การดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา คณะกรรมการ หรืออบทบาทอื่นใดในองค์กรภายนอก ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือข้อผูกพันต่อบริษัท
รายการเกี่ยวโยงกัน (Related Party Transaction)	ธุรกรรมระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล เช่น กรรมการ ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือบุคคลใกล้ชิดของบุคคลดังกล่าว รวมถึงนิติบุคคลที่บุคคลเหล่านั้นมีอำนาจควบคุมหรือมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลและการขออนุมัติตามประกาศคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงาน ก.ล.ต. ที่เกี่ยวข้อง

3. หน้าที่และความรับผิดชอบ

เพื่อให้การบริหารจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละระดับ ดังนี้

ผู้รับผิดชอบ	หน้าที่และความรับผิดชอบ
คณะกรรมการ	- กำหนดให้มีนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน มีแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส หลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจส่งผลกระทบต่อบริษัท - กำหนดและอนุมัตินโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส - กำกับดูแลให้มีกลไกการป้องกัน เปิดเผย และจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ - พิจารณาอนุมัติรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่มีนัยสำคัญตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายและหน่วยงานกำกับดูแลกำหนด โดยกรรมการที่มีส่วนได้เสียต้องงดออกเสียงในรายการนั้น - ทบทวนนโยบายฉบับนี้เป็นประจำ หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติที่ดีอยู่เสมอ
คณะกรรมการตรวจสอบ	- สอบทานความเพียงพอและประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงรายการที่เกี่ยวข้องกัน (Related Party Transactions) - ให้ความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่กฎหมายและประกาศ ตลท./ก.ล.ต. กำหนด - ติดตามผลการดำเนินการตามนโยบายฉบับนี้ และรายงานข้อสังเกตที่มีนัยสำคัญต่อคณะกรรมการบริษัท

ผู้รับผิดชอบ	หน้าที่และความรับผิดชอบ
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และผู้บริหาร	- ดำเนินการให้นโยบายและแนวปฏิบัติที่ถูกนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดให้มีแนวปฏิบัติภายในที่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง - จัดให้มีโครงสร้างหน่วยงานและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อควบคุมดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง - สื่อสารนโยบายและกำกับดูแลให้บุคลากรทุกระดับรับทราบและปฏิบัติตาม พร้อมทั้งทบทวนและปรับปรุงแนวปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง - ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Tone at the Top) ในการหลักเลียงและจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ - รายงานสถานะการดำเนินการตามนโยบายต่อคณะกรรมการบริษัทและ/หรือ คณะกรรมการตรวจสอบเป็นระยะ
สำนักเลขานุการบริษัทและหน่วยงานกำกับดูแลกิจการ	- ประสานงานและบริหารจัดการกระบวนการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงการรวบรวมและจัดเก็บแบบฟอร์มเปิดเผยข้อมูล (Declaration Form) - ให้คำปรึกษาและสนับสนุนกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์และรายการที่เกี่ยวข้องกัน - ติดตามให้มีการเปิดเผยข้อมูลรายการที่เกี่ยวข้องกันตามที่กฎหมายและหน่วยงานกำกับดูแลกำหนด
สำนักตรวจสอบภายใน	- สอบทานการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัตินี้ ในฐานะส่วนหนึ่งของแผนการตรวจสอบประจำปี - รายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการตรวจสอบ
กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน	- ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัตินี้อย่างเคร่งครัด - เปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ผ่านแบบฟอร์มเปิดเผยข้อมูล (Declaration Form) ในกรณีดังต่อไปนี้ - การเปิดเผยข้อมูลประจำปี (Annual Declaration) - เมื่อเข้ารับตำแหน่งใหม่ หรือเริ่มปฏิบัติงานกับบริษัท - เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างปี - รายงานข้อมูลหรือแจ้งเบาะแสหากพบเจอพฤติกรรมหรืออาจจะเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ผ่านช่องทางที่บริษัทกำหนด - งดเว้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการอนุมัติรายการใด ๆ ที่ตนมีส่วนได้เสีย

4. หน่วยงานที่รับผิดชอบและกระบวนการดำเนินงาน

เพื่อให้การบริหารจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ บริษัทกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบและกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

ผู้รับผิดชอบ	หน้าที่ ความรับผิดชอบ และกระบวนการดำเนินงาน
หน่วยงานต้นสังกัด	- สื่อสารให้คำแนะนำและรับผิดชอบให้พนักงานในสังกัดเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ และกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง - เป็นจุดรับเรื่องเบื้องต้น (First Point of Contact) เมื่อพนักงานมีข้อสงสัย หรือต้องการรายงานสถานการณ์ที่อาจเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ - พิจารณาเบื้องต้นและส่งต่อข้อมูลไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝ่ายกำกับดูแลกิจการ

ผู้รับผิดชอบ	หน้าที่ ความรับผิดชอบ และกระบวนการดำเนินงาน
ฝ่ายเลขานุการบริษัท	▪ รวบรวมจัดเก็บ และบริหารจัดการแบบฟอร์มเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูง ▪ ประสานงานการเปิดเผยข้อมูลรายการที่เกี่ยวข้องกัน (RPT) ต่อคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริษัท และหน่วยงานกำกับดูแลภายนอกตามที่กฎหมายกำหนด ▪ ดูแลให้กรรมการที่มีส่วนได้เสียดออกเสียงและไม่เข้าร่วมพิจารณาในวาระที่เกี่ยวข้อง
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	▪ รวบรวมข้อมูลการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้บริหาร และพนักงาน และนำส่งข้อมูลไปยังหน่วยงานกำกับดูแลกิจการและบริหารความเสี่ยงภายในกรอบเวลาที่กำหนด ▪ บูรณาการกระบวนการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์เข้ากับกระบวนการสรรหา การรับพนักงานใหม่ (Onboarding) และการแต่งตั้ง/โยกย้ายตำแหน่ง ▪ ดำเนินการทางวินัยตามระเบียบบริษัท กรณีพบการฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้ หลังจากการสอบสวนข้อเท็จจริงตามกระบวนการที่กำหนด
ฝ่ายกำกับดูแลกิจการ	▪ จัดเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบุคลากรทุกระดับ พร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและบริหารความเสี่ยง ▪ ให้คำปรึกษาและสนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ในการตีความและปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ ▪ ทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎระเบียบ หรือสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีนัยสำคัญ และนำเสนอการแก้ไขปรับปรุงต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ ▪ ติดตามแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการบริหารจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อพัฒนากระบวนการของบริษัทอย่างต่อเนื่อง
สำนักตรวจสอบภายใน	▪ สอบทานการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัตินี้ ในฐานะส่วนหนึ่งของแผนการตรวจสอบประจำปี ▪ ประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของกระบวนการควบคุมภายในที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ▪ รายงานผลการตรวจสอบ ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

5. แนวปฏิบัติ

แนวปฏิบัติ	รายละเอียด
1. การเปิดเผยข้อมูลและการรายงาน	▪ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตน ความสัมพันธ์ หรือกิจกรรมใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เช่น ความสัมพันธ์กับคู่ค้า การถือหุ้น หรือการมีธุรกิจส่วนตัว โดยการเปิดเผยต้องครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา การเปิดเผยและ/หรือการทบทวนข้อมูลต้องดำเนินการในกรณีดังต่อไปนี้ 1. เมื่อเริ่มปฏิบัติงาน (Initial Disclosure) – เปิดเผยก่อนเริ่มปฏิบัติหน้าที่หรือภายในระยะเวลาที่บริษัทกำหนด 2. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่ หรือสายงาน (Position Change) – เปิดเผยทันทีที่ทราบหรือภายในระยะเวลา 7 วัน 3. เมื่อมีเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใหม่ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Event-driven Disclosure) – เปิดเผยทันทีที่ทราบหรือภายในระยะเวลา 7 วัน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ 4. การทบทวนและยืนยันข้อมูลประจำปี (Annual Disclosure) – ตามกรอบเวลาที่ฝ่ายกำกับดูแลกิจการและบริหารความเสี่ยงกำหนด ▪ โดยบริษัทได้กำหนดแบบฟอร์มการเปิดเผยรายงาน ดังนี้ • แบบฟอร์ม 1. แบบเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน • แบบฟอร์ม 2. แบบทบทวนการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ประจำปี (สำหรับพนักงาน ระดับ 1-5)
2. การหลีกเลี่ยงป้องกันและการไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน	▪ หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เช่น การมีส่วนร่วมในกระบวนการคัดเลือกหรืออนุมัติคู่ค้าที่มีความเกี่ยวข้องกับตนเอง หรือการรับงานภายนอกที่อาจกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ▪ ห้ามใช้ตำแหน่ง หน้าที่ หรืออำนาจในการตัดสินใจ เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตนหรือเอื้อประโยชน์ให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ห้ามยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งของตนทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากบริษัท
3. การงดเว้นการมีส่วนร่วม	ในกรณีที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้ที่มีส่วนได้เสียต้องดำเนินการดังนี้ ▪ เปิดเผยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความขัดแย้งนั้นต่อผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี ▪ งดเว้นจากการพิจารณา การอนุมัติ หรือการแสดงความคิดเห็นที่อาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในเรื่องนั้น ▪ ส่งมอบหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายบุคคลอื่นดำเนินการแทน ▪ จัดให้มีการบันทึกการงดเว้นไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
4. การใช้ข้อมูลและทรัพย์สินของบริษัท	▪ ห้ามใช้ข้อมูลภายใน ทรัพย์สิน หรือทรัพยากรของบริษัท เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ▪ ห้ามเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจ ▪ ห้ามใช้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ในการซื้อขายหลักทรัพย์ (Insider Trading) ตามที่กฎหมายหลักทรัพย์กำหนด

แนวปฏิบัติ	รายละเอียด
5. การรับ-ให้ของขวัญและผลประโยชน์	▪ ต้องปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทเกี่ยวกับการรับ-ให้ของขวัญ และผลประโยชน์อื่นของบริษัทอย่างเคร่งครัด โดยหลีกเลี่ยงการรับหรือให้สิ่งของเงิน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจ หรือก่อให้เกิดภาพลักษณ์ของความไม่โปร่งใส ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวงเงินที่กำหนดไว้ในนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท
6. การทำธุรกรรมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง	▪ การทำธุรกรรมกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสเป็นธรรม และอยู่บนเงื่อนไขทางการค้าปกติ เสมือนการทำรายการกับบุคคลภายนอกทั่วไป ▪ ต้องผ่านกระบวนการพิจารณาและอนุมัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและสำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด โดยผู้ที่มีส่วนได้เสียต้องไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาอนุมัติ ▪ ต้องเปิดเผยข้อมูลรายการที่เกี่ยวข้องกันตามที่กฎหมายและหน่วยงานกำกับดูแลกำหนด
7. การทำงานหรือธุรกิจภายนอก	▪ การประกอบอาชีพเสริมหรือการทำธุรกิจส่วนตัวต้องไม่กระทบต่อเวลางานประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ และต้องไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท ▪ ต้องได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสังกัดก่อนเริ่มดำเนินการ และเปิดเผยข้อมูลผ่านแบบฟอร์มเปิดเผยข้อมูลของบริษัท ▪ ห้ามประกอบธุรกิจที่แข่งขันโดยตรงกับธุรกิจของบริษัท หรือที่อาจทำให้เกิดการใช้ข้อมูลความลับทางการค้าของบริษัทโดยมิชอบ
8. การรายงานและการขอคำปรึกษา	▪ เมื่อพบเห็นหรือสงสัยว่ามีสถานการณ์ที่อาจเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต้องรายงานผ่านช่องทางที่บริษัทกำหนด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายกำกับดูแลกิจการและบริหารความเสี่ยง หรือช่องทางการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Channel) ของบริษัท ▪ ผู้รายงานโดยสุจริตจะได้รับการคุ้มครองตามนโยบายการแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสของบริษัท ▪ สามารถขอคำปรึกษาจากฝ่ายกำกับดูแลกิจการและบริหารความเสี่ยง หรือฝ่ายเลขานุการบริษัท ในกรณีที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการตีความหรือการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้
9. การกำกับดูแลและบทลงโทษ	▪ บริษัทจะกำกับดูแล ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้อย่างสม่ำเสมอ หากพบการฝ่าฝืน จะพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามระเบียบของบริษัท และ/หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ▪ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ ไม่ว่าจะโดยจงใจ ประมาทเลินเล่อ หรือเพิกเฉย ถือเป็นการกระทำผิดวินัย ซึ่งจะพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามระเบียบของบริษัท โดยคำนึงถึงความร้ายแรงของการกระทำ ดังนี้ • ตักเตือนด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร — กรณีฝ่าฝืนเล็กน้อย หรือเป็นครั้งแรก เช่น การไม่ยื่นแบบฟอร์มเปิดเผยข้อมูลตามกำหนดเวลา • พักทันทีหรือพักงาน — กรณีฝ่าฝืนซ้ำหรือมีความร้ายแรงปานกลาง

แนวปฏิบัติ	รายละเอียด
9. การกำกับดูแลและ บทลงโทษ (ต่อ)	• เลิกจ้าง — กรณีฝ่าฝืนร้ายแรง เช่น การปกปิดข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยจงใจ หรือการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างมีนัยสำคัญต่อบริษัท ▪ นอกจากการดำเนินการทางวินัยแล้ว บริษัทอาจพิจารณาดำเนินการทางกฎหมายทั้งทางแพ่งและทางอาญาตามที่เห็นสมควร ▪ การสอบสวนข้อเท็จจริงจะดำเนินการตามกระบวนการที่เป็นธรรม (Due Process) โดยให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงก่อนการลงโทษ

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 กรกฎาคม 2569



(นายอัมริท कुमार เซรสรา)

รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร