



คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์

Guideline Conflict of Interest

ของ

กลุ่มธุรกิจบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)



คำนำ

คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับแนวทางที่กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ กำหนดตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และใช้เป็นแนวทางในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยให้กรรมการและผู้บริหาร และพนักงานได้เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อสนับสนุนระบบควบคุมภายในและระบบตรวจสอบภายในขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

สำนักงานตรวจสอบ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ที่มีความสนใจในการนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานต่อไป

สำนักงานตรวจสอบ

บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	4
วัตถุประสงค์	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	4
คำนิยาม	5
ความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์	6
รูปแบบของความขัดแย้งทางผลประโยชน์	7
ข้อปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน	7
การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	8
หลักพิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	9
การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์	10
แนวปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	11
การเก็บรักษารายงานเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์	11
ขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	12
ภาคผนวก	
แบบ CoI.1 แบบแสดงการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์กรรมการและผู้บริหาร	13
แบบ CoI.2 แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	14
กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	
<ul style="list-style-type: none"> ● คำสั่งบริษัท เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ● พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558) ● ประมวลจริยธรรมในการประกอบธุรกิจของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ● นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของ กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ● นโยบายการควบคุมการใช้ข้อมูลภายใน ของ กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ● คู่มือมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ของ กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ● คู่มือการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต ของ กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ 	

หลักการและเหตุผล

ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริษัทควรจัดความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างรอบคอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีเหตุมีผล และเป็นอิสระ รวมทั้งปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อประโยชน์ของบริษัทโดยรวมเป็นสำคัญ ซึ่งผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และอาจนำไปสู่การถ่ายเทผลประโยชน์ของบริษัท ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ เป็นไปด้วยความโปร่งใส ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และเป็นประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ และผู้ถือหุ้นทุกราย จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และการเปิดเผยรายการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้บุคลากรทุกระดับในกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ถือปฏิบัติ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของ กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และเป็นประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ และผู้ถือหุ้นทุกราย
2. เพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) กำหนด
3. เพื่อให้บุคลากรของ กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ใช้เป็นแนวทางในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานได้เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์
4. เพื่อสนับสนุนระบบควบคุมภายในและระบบตรวจสอบภายในขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ มีการดำเนินงานที่โปร่งใส ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เจ้าหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้องมีการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันตามคู่มือปฏิบัติงานที่กำหนด
3. กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ได้รับผลการประเมินในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในระดับที่ดีเยี่ยมอย่างสม่ำเสมอ

คำนิยาม

แนวทางปฏิบัติเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หมายถึง แนวปฏิบัติที่ดีตามนโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่กำหนดให้บุคลากรทุกระดับยึดถือเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินงานภายใต้มาตรฐานเดียวกัน และภายใต้นโยบายการกำกับดูแลกิจการ ของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำที่พนักงานมีผลประโยชน์ส่วนตนมากจนมีผลต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานนั้น และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของ เด็มโก้ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

บริษัท หมายถึง บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)

บริษัทย่อย หมายถึง

1. บริษัทหรือนิติบุคคลที่บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) เป็นเจ้าของหรือถือหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงในบริษัทหรือนิติบุคคลนั้นเกินกว่าร้อยละ 50 ไม่ว่าจะถือหุ้นเองโดยตรงหรือถือหุ้นโดยอ้อม หรือ
2. บริษัทหรือนิติบุคคลที่บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) มีอำนาจควบคุมในเรื่องการกำหนดนโยบายทางการเงินและการดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์จากกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทหรือนิติบุคคลนั้น

กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ หมายถึง บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) บริษัท เด็มโก้ เพาเวอร์ จำกัด บริษัท เด็มโก้ อินดัสตรี จำกัด และบริษัทเด็มโก้ เดอลาว จำกัด

คณะกรรมการตรวจสอบ หมายถึง คณะกรรมการชุดย่อยที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทเข้ามาช่วยคณะกรรมการในการสอบทานเพื่อให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานภายในให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีระบบการจัดทำรายงานทางการเงินที่มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง เป็นที่น่าเชื่อถือ มีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญโดยครบถ้วน ทันเวลาและเป็นไปตามหลักสากล มีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่มีมาตรฐานรัดกุมเพียงพอ

คณะกรรมการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทให้มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแล การบริหารจัดการงานภายในองค์กรและดำเนินการตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทมอบให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กรรมการ หมายถึง กรรมการของบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้นเข้ามาบริหารงานในฐานะผู้แทนของผู้ถือหุ้น มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ให้ฝ่ายจัดการบริหารกิจการให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของผู้ถือหุ้น

ผู้บริหาร หมายถึง พนักงานระดับผู้จัดการหรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่มีขอบเขตความรับผิดชอบทางด้านวางแผน บริหาร กำหนดแนวทางนโยบายและกลยุทธ์ มอบหมายงาน รวมถึงการดูแลควบคุม ให้คำแนะนำ ติดตามผล แก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ในที่นี้ได้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่ บริหาร กรรมการผู้จัดการ รองกรรมการผู้จัดการ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการและผู้จัดการหรือพนักงานของกลุ่ม ธุรกิจเด็มโก้ ตั้งแต่ระดับ VP จนถึงระดับ President

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่บริษัท ตกลงรับเข้าทำงานทั้งที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ และพนักงาน ทดลองงาน ให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ และได้รับค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายแรงงาน กำหนด ตามแนวทางบริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัท ในที่นี้ได้แก่ พนักงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ตั้งแต่ ระดับ Staff 3 จนถึงระดับ AVP หรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างแบบระบุกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดสัญญาจ้างและไม่ ระบุ

รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หมายถึง แบบของเอกสารในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ CoI.1 และ แบบ CoI 2)

ความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interests) หมายถึง สถานการณ์ หรือการกระทำที่ผู้ปฏิบัติงานมีประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม เช่น การที่ พนักงานตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดผลประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง มากกว่าประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่ง มีพฤติกรรมที่หลากหลาย และอาจกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไปโดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด ส่งผลให้บุคคลนั้น ขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก

จากนโยบายบริษัทและนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของ กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ได้กำหนดให้กรรมการและผู้บริหารของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ละเว้นการดำเนินการใดๆ ที่อาจ ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ จึงได้กำหนดความหมายของ **ความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์** คือ การขัดกันแห่งประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ของบริษัทไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

รูปแบบของความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เนื่องจากกรรมการและพนักงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ อาจใช้โอกาสจากการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งอาจเข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ส่วนตนและผลประโยชน์ของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ซึ่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ อันเนื่องมาจากสาเหตุที่สำคัญต่อไปนี้

1. การทำรายการที่เกี่ยวข้องกับตนเองที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
2. การมีส่วนพิจารณาอนุมัติในเรื่องใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
3. การนำสารสนเทศภายในบริษัทไปใช้หรือนำไปเปิดเผยกับบุคคลภายนอก
4. การประกอบธุรกิจ หรือเข้าเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในกิจการอันเป็นการแข่งขันหรือเกี่ยวเนื่องกับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้
5. การรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นจากการดำรงตำแหน่ง
6. การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ดำรงตำแหน่งมารับจ้างทำงาน จ้างงาน หรือทำงานพิเศษให้แก่บริษัท เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลในครอบครัว
7. การที่พนักงาน ลูกจ้างมีฐานะเป็นพี่น้อง บิดา มารดา บุตร สามี ภรรยา ต้องไม่อยู่ในส่วนงานเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่มีบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา

ข้อปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้

เพื่อให้เกิดความโปร่งใสแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงถือเป็นนโยบายของบริษัทที่จะป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนจากการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ จึงได้มีการกำหนดข้อปฏิบัติสำหรับกรรมการและผู้บริหารของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ดังนี้

1. หลีกเลี่ยงการทำรายการที่เกี่ยวข้องกับตนเองที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้
2. หากมีความจำเป็นต้องทำรายการที่เกี่ยวข้องกันอันเป็นไปเพื่อประโยชน์ของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ให้กระทำรายการนั้นเสมือนกับทำรายการกับบุคคลภายนอก ทั้งนี้ห้ามมิให้กรรมการหรือผู้บริหารของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ที่มีส่วนได้เสียในรายการนั้นมีส่วนในการพิจารณาอนุมัติ
3. ไม่หาผลประโยชน์ใส่ตนและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยนำสารสนเทศภายในที่ยังไม่ได้เปิดเผยหรือที่เป็นความลับไปใช้หรือนำไปเปิดเผยกับบุคคลภายนอก
4. ไม่ใช้เอกสารหรือข้อมูลที่ได้จาก การเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ในการทำธุรกิจที่แข่งขันหรือเกี่ยวเนื่องกับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อป้องกันการขัดแย้งทางผลประโยชน์ คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดให้มีการดำเนินการ ดังนี้

1. มีโครงสร้างการถือหุ้นที่ชัดเจน โปร่งใส ไม่มีการถือหุ้นไขว้กับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ จึงไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยได้เปิดเผยโครงสร้างการถือหุ้นของบริษัทและบริษัทย่อยไว้ในรายงานประจำปีอย่างละเอียด รวมถึงการเปิดเผยการถือหลักทรัพย์สินของคณะกรรมการบริษัทอย่างครบถ้วน
2. มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนระหว่างคณะกรรมการบริษัท กรรมการบริหาร ผู้บริหารระดับสูง/ฝ่ายจัดการ และผู้ถือหุ้น จึงทำให้ปราศจากการก้าวก่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ ในกรณีที่กรรมการบริษัทหรือผู้บริหารคนใดคนหนึ่งมีส่วนได้เสียกับผลประโยชน์ในเรื่องที่กำลังพิจารณา ผู้มีส่วนได้เสียนั้นก็จะไม่เข้าร่วมประชุมหรือออกเสียง เพื่อให้การตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารเป็นไปอย่างยุติธรรม เพื่อประโยชน์ของผู้ถือหุ้นอย่างแท้จริง
3. มีนโยบายการกำกับดูแลและการใช้ข้อมูลภายในไว้ในอำนาจดำเนินการและข้อบังคับพนักงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีบทกำหนดโทษชัดเจน กรณีที่ผู้บริหารหรือพนักงาน ของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ นำข้อมูลกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ไปเปิดเผยต่อสาธารณะหรือใช้ประโยชน์ส่วนตัว
4. มีกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการทำรายการที่เกี่ยวข้อง โยงกัน/รายการระหว่างกัน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการทำรายการที่ต้องผ่านการ กลั่นกรองจากคณะกรรมการตรวจสอบ และดูแลให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) คณะกรรมการกำกับตลาดทุน และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
5. กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับธุรกรรมของบริษัท หรือบริษัทย่อย ต้องไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาหรืออนุมัติธุรกรรมดังกล่าว และให้การกำหนดราคาเป็นไปอย่างเหมาะสมยุติธรรมตามเงื่อนไขการค้าทั่วไปเสมือนการทำรายการกับบุคคลทั่วไป
6. กำหนดให้มีการนำเสนอรายการที่เกี่ยวข้อง โยงกันต่อคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อพิจารณาแสดงความคิดเห็นก่อนนำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด
7. กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือรายการที่เกี่ยวข้อง โยงกัน หรือรายการระหว่างกัน ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และคณะกรรมการกำกับตลาดทุนกำหนด โดยเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี / (แบบ 56-1 One Report) หรือแบบรายงานอื่นใด ตามแต่กรณี โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นเป็นสำคัญ

8. มีการกำหนดแนวปฏิบัติเพิ่มเติมในจรรยาบรรณของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ห้ามพนักงานบริษัทใช้ทรัพย์สินของบริษัทหรือใช้เวลาทำงานในการค้นหาข้อมูล ติดต่อ หรือซื้อขายหลักทรัพย์อย่างเป็นทางการเป็นประจำ เพื่อประโยชน์สำหรับตนเองหรือบุคคลอื่น โดยไม่มีเหตุอันควรและไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้
9. พนักงานและครอบครัว ต้องไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของ กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ไม่ว่าจะเกิดจากการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องทางการค้า เช่น คู่ค้า ลูกค้า คู่แข่งขัน หรือจากการใช้อิทธิพลหรือข้อมูลที่ได้จากการเป็นพนักงานในการหาประโยชน์ส่วนตัว และในเรื่องการทำธุรกิจที่แข่งขันกับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ หรือการทำงานอื่นนอกเหนือจากงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน
10. ละเว้นหรือหลีกเลี่ยง การแสดงความคิดเห็นต่อบุคคลภายนอก หรือสื่อมวลชนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ โดยตนเองไม่มีอำนาจหน้าที่หรือเรื่องอื่นใดที่อาจกระทบต่อชื่อเสียงและการดำเนินงานของบริษัท

หลักพิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

1. หลักการและข้อปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์จะไม่มีประโยชน์ หากไม่นำไปสู่การปฏิบัติ
2. การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ทุกคนที่จะต้องทำความเข้าใจยึดมั่นและปฏิบัติให้ถูกต้อง
3. กลุ่มธุรกิจเด็มโก้คาดหวังให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน รายงาน โดยสุจริตถึงการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือสงสัยว่าจะขัดต่อหลักการต่างๆ ต่อผู้บังคับบัญชา หรือขอคำปรึกษาในเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำต่อผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้มีการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติและคำสั่งที่กลุ่มธุรกิจเด็มโก้กำหนด
4. กรณีมีข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองได้ในเบื้องต้น โดยการสอบถามตนเองก่อนว่า สิ่งที่จะทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ เป็นการกระทำที่เป็นที่ยอมรับและสามารถเปิดเผยต่อสังคมได้หรือไม่ มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้หรือไม่

การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้

คณะกรรมการบริษัทได้สร้างกลไกการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร โดยกำหนดให้มีการดำเนินการใน 2 ระดับ คือ

1. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์สำหรับพนักงานตั้งแต่ระดับ Staff 3 ขึ้นไป

พนักงานกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ตั้งแต่ระดับ Staff 3 ขึ้นไปจนถึงระดับกรรมการบริษัท ให้เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

(1) การกระทำหรือเหตุการณ์ที่ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- การใช้ข้อมูลของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น
- การดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/กรรมการผู้จัดการ รองกรรมการผู้จัดการ ผู้ช่วย กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือผู้ถือหุ้น ในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ หรือกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ เว้นแต่การดำรงตำแหน่งนั้นกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ได้มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร
- การมีบุคคลในครอบครัวเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/กรรมการผู้จัดการ รองกรรมการผู้จัดการ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือผู้ถือหุ้น ในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ หรือกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้

(2) การให้หรือการรับของขวัญ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่ถือเป็นความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ ตามจรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ หรือตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

2. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดจากลักษณะงานที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- (1) สายงานการบังคับบัญชาระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- (2) งานสรรหาและบรรจุพนักงาน
- (3) งานแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนขั้น และประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (4) งานส่งพนักงานศึกษาต่อ หรือจัดสรรทุนการศึกษา
- (5) งานสอบสวนความผิดทางวินัย
- (6) งานจัดซื้อ/จัดหา จัดจ้าง และงานประมูลทุกประเภท
- (7) งานควบคุมงานก่อสร้าง หรือตรวจงานจ้าง หรือตรวจรับงานติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์
- (8) งานจัดหาเงินทุน แหล่งที่มาเงินทุน
- (9) งานตรวจสอบภายใน
- (10) งานลักษณะอื่นใดที่สามารถพิสูจน์ได้ถึงเจตนาของการกระทำนั้นๆ

แนวปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

กรรมการ

ให้ทำรายงานตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ 1) นำเสนอต่อ คณะกรรมการตรวจสอบ เป็นประจำในเดือนธันวาคมของทุกปี หรือเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในระหว่างปี แล้วแต่กรณี

สำหรับกรณีที่กรรมการมีการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการผู้นั้นเปิดเผยข้อเท็จจริงต่อ คณะกรรมการตรวจสอบ และให้กรรมการผู้นั้นถอนตัวจากการมีส่วนร่วมในการนั้นๆ

ผู้บริหาร/ผู้จัดการ/เทียบเท่า “ผู้บริหาร”

ให้ทำรายงานตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ 1) นำเสนอต่อ คณะกรรมการตรวจสอบ เป็นประจำในเดือนธันวาคมของทุกปี หรือเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในระหว่างปี แล้วแต่กรณี

สำหรับกรณีที่ ผู้บริหาร/ผู้จัดการ/เทียบเท่า “ผู้บริหาร” มีการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ “ผู้บริหาร” ผู้นั้นเปิดเผยข้อเท็จจริงต่อ คณะกรรมการตรวจสอบ และให้ผู้บริหาร ผู้นั้นถอนตัวจากการมีส่วนร่วมในการนั้นๆ

พนักงานตั้งแต่ระดับ Staff 3 จนถึง AVP หรือเทียบเท่า “พนักงาน”

สำหรับกรณีที่พนักงานตั้งแต่ระดับ Staff 3 จนถึง AVP หรือเทียบเท่า “พนักงาน” มีการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ “พนักงาน” ผู้นั้นเปิดเผยข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาทันทีที่สามารถกระทำได้ และทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ 2)

ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สอบทานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

กรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้วินิจฉัยและสั่งการ พร้อมทั้งทำคำวินิจฉัยโดยแนบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ 2) นำเสนอต่อ คณะกรรมการบริหาร และแจ้งให้พนักงานที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทราบคำวินิจฉัยและให้ถอนตัวจากการมีส่วนร่วมนั้นๆ

การเก็บรักษารายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

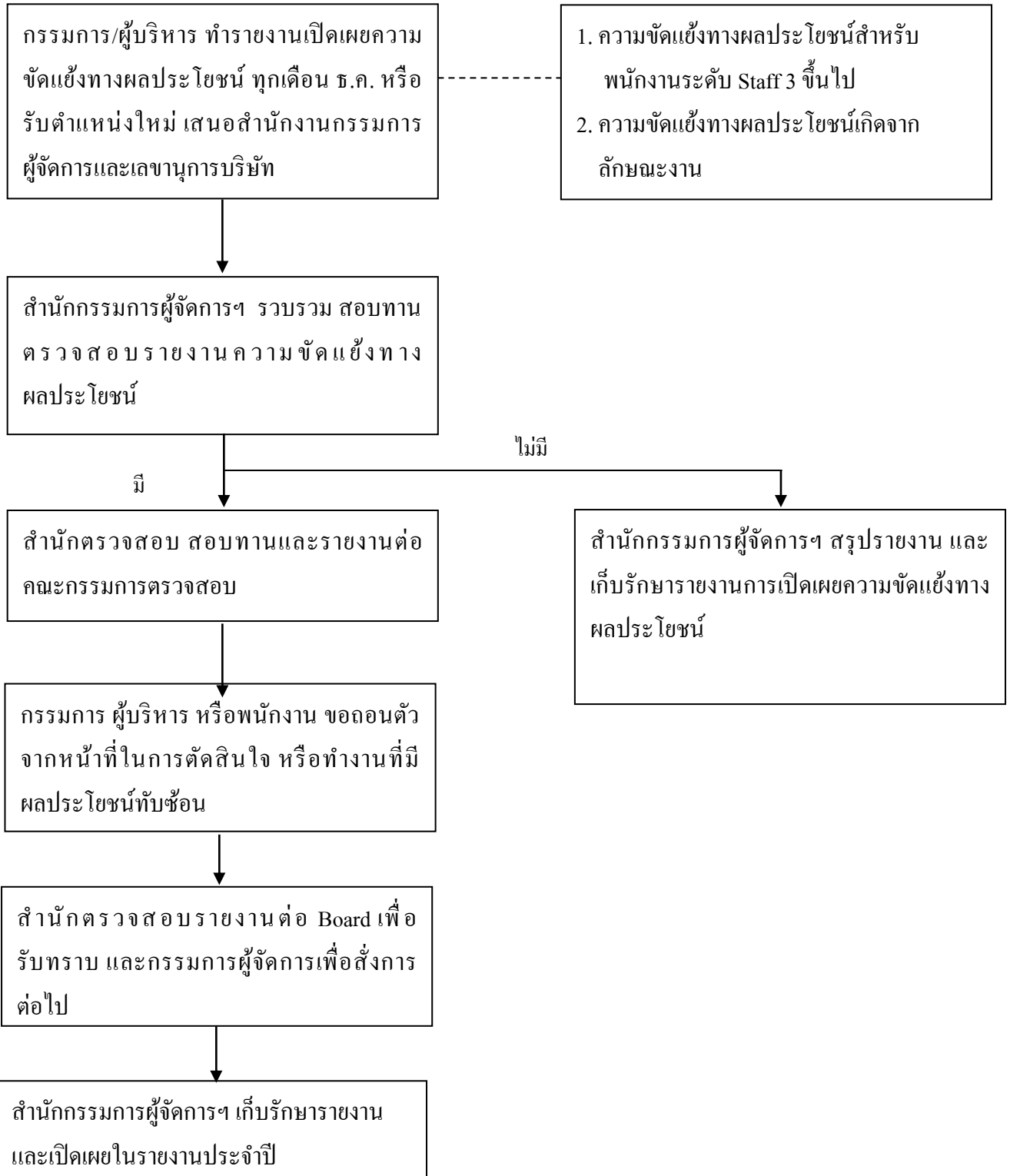
สำนักงานกรรมการผู้จัดการและเลขานุการบริษัทเป็นผู้สรุปรวบรวม และเก็บรักษารายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการและผู้บริหาร ต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

สำหรับรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงานตั้งแต่ระดับ Staff 3 จนถึง AVP หรือเทียบเท่า ให้หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รวบรวมและสรุปและนำเสนอแก่ สำนักงานกรรมการผู้จัดการและเลขานุการบริษัท เพื่อรวบรวมและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

ระยะเวลาการเก็บรักษารายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การเก็บรักษารายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต้องเก็บรักษาเอกสารอย่างน้อย 3 ปี หรือจนถึงวันสิ้นสุดสถานภาพการเป็นกรรมการ หรือผู้บริหารหรือพนักงานของบริษัท

ขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์



เรียน ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

ข้าพเจ้า ชื่อ..... ตำแหน่ง.....

สังกัด ขอรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์สำหรับกรณีดังนี้
(โปรดทำเครื่องหมาย X ในช่อง □)

- รายงานครั้งแรก รายงานประจำปี รายงานในระหว่างปี

ข้าพเจ้าขอเปิดเผยว่า ข้าพเจ้า

- ไม่มี** รายการที่อาจเป็นผลประโยชน์ที่ขัดกันกับผลประโยชน์ของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้
- มี** รายการที่อาจเป็นผลประโยชน์ที่ขัดกันกับผลประโยชน์ของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ โดยมีลักษณะของรายการ ดังต่อไปนี้
 - การดำรงตำแหน่งกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ รอง/ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ เป็นผู้มีส่วนได้เสีย หรือเป็นผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการที่เป็น คู่สัญญากับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ กิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งกันกับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ หรือบริษัทผู้เสนอราคา ในการจัดซื้อ/จัดจ้าง/จ้างที่ปรึกษากับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้
 - การมีคู่สมรส บิดา มารดา พี่น้อง บุตร/บุตรบุญธรรม ตลอดจน คู่สมรสของบุตร เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ รองกรรมการผู้จัดการ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ เป็นผู้มีส่วนได้เสีย หรือเป็นผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการที่เป็น คู่สัญญากับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ กิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งกันกับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ หรือบริษัทผู้เสนอราคาในการจัดซื้อ/จัดจ้าง/จ้างที่ปรึกษากับกลุ่ม กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (กรุณาแนบเอกสารเพิ่มเติม ถ้ามี)

ชื่อ..... เกี่ยวข้องเป็น.....

บริษัท.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า รายงานฉบับนี้และเอกสารเพิ่มเติม (ถ้ามี) เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

วันที่.....

แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงานระดับ Staff 3 จนถึง AVP

ข้าพเจ้า.....ตำแหน่ง.....สังกัด.....

ข้าพเจ้าขอเปิดเผยว่า ข้าพเจ้าไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ใดๆ
 ข้าพเจ้ามีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ คือ

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่ารายละเอียดต่างๆ ที่ให้ไว้เป็นความจริงทุกประการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ.....
 ()
 วันที่.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ทราบ และ สำหรับผู้ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

- งดออกเสียงในวาระที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- ถอนตัวจากการมีส่วนร่วมในการนั้น
- อื่นๆ

ลงชื่อ.....
 ()
 ตำแหน่ง.....
 วันที่.....