

คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์
Conflict of Interest Guideline

ของ

บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)



คำนำ

คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบของหน่วยงานกำกับดูแล และแนวทางที่กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ กำหนดตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สนับสนุนให้ระบบควบคุมภายในและระบบตรวจสอบภายในขององค์กรมีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

สำนักงานตรวจสอบ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ที่มีความสนใจในการนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานต่อไป

คู่มือฉบับนี้ได้มีการทบทวนและอนุมัติโดยที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 3/2568 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2568

สำนักงานตรวจสอบ
บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	4
วัตถุประสงค์	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	4
คำนิยาม	5
ความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์	7
รูปแบบของความขัดแย้งทางผลประโยชน์	7
ข้อปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน	8
การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	9
หลักพิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	10
การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์	11
แนวปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	12
การเก็บรักษาการรายงานเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์	13
ขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	14
ภาคผนวก	15
แบบ Col. 1 แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการและผู้บริหาร	
แบบ Col. 2 แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงาน	
แบบ Col. 3 หนังสือรับรองของบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง	
กฎหมาย ฎระเบียบ นโยบาย และคู่มือที่เกี่ยวข้อง	
<ul style="list-style-type: none"> ● พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558) ● ประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน ที่ ทจ. 2/2552 เรื่องการรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการผู้บริหาร และบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง ● ประมวลจริยธรรมในการประกอบธุรกิจของ กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ● นโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ● นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของ กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ● นโยบายการควบคุมการใช้ข้อมูลภายใน ของ กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ● นโยบายการเข้าทำรายการเกี่ยวโยงกัน ของเด็มโก้ ● คู่มือมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและสินบน ของ กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ● คู่มือการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต ของ กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ 	

หลักการและเหตุผล

ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริษัทควรจัดความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างรอบคอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีเหตุมีผล และเป็นอิสระ รวมทั้งปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อประโยชน์ของบริษัทโดยรวมเป็นสำคัญ ซึ่งผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และอาจนำไปสู่การถ่ายเทผลประโยชน์ของบริษัท ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของ กลุ่มธุรกิจเติมโก้ เป็นไปด้วยความโปร่งใส ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และเป็นประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มธุรกิจเติมโก้ และผู้ถือหุ้นทุกราย จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และการเปิดเผยรายการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้บุคลากรทุกระดับในกลุ่มธุรกิจเติมโก้ ถือปฏิบัติ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของ กลุ่มธุรกิจเติมโก้ ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และเป็นประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มธุรกิจเติมโก้ และผู้ถือหุ้นทุกราย
2. เพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) กำหนด
3. เพื่อให้บุคลากรของกลุ่มธุรกิจเติมโก้ ใช้เป็นแนวทางในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานได้เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์
4. เพื่อสนับสนุนระบบควบคุมภายในและระบบตรวจสอบภายในขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. กลุ่มธุรกิจเติมโก้ มีการดำเนินงานที่โปร่งใส ตามหลักการการกำกับดูแลกิจการที่ดี สอดคล้องกับแนวทาง ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เจ้าหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้องมีการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันตามคู่มือปฏิบัติงานที่กำหนด
3. กลุ่มธุรกิจเติมโก้ ได้รับผลการประเมินในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในระดับที่ดีเยี่ยมอย่างสม่ำเสมอ

คำนิยาม

“แนวทางปฏิบัติเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์”	หมายถึง	แนวปฏิบัติที่ดีตามนโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่กำหนดให้บุคลากรทุกระดับยึดถือเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินงานภายใต้มาตรฐานเดียวกัน และภายใต้นโยบายการกำกับดูแลกิจการ ของกลุ่มธุรกิจเติมโก้
“ความขัดแย้งทางผลประโยชน์”	หมายถึง	สถานการณ์หรือการกระทำที่พนักงานมีผลประโยชน์ส่วนตนมากจนมีผลต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานนั้น และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของ เติมโก้ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม
“เติมโก้”	หมายถึง	บริษัท เติมโก้ จำกัด (มหาชน)
“บริษัทย่อย”	หมายถึง	(ก) บริษัทที่บริษัทถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น (ข) บริษัทที่บริษัทตาม (ก) ถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น (ค) บริษัทที่ถูกถือหุ้นต่อไปเป็นทอดๆ โดยเริ่มจากการถือหุ้นของบริษัทตาม (ข) ในบริษัทที่ถูกถือหุ้น โดยการถือหุ้นของบริษัทดังกล่าวในแต่ละทอดมีจำนวนเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทที่ถูกถือหุ้นนั้น (ง) บริษัทหรือบริษัทตาม (ก) (ข) หรือ (ค) ถือหุ้น ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมรวมกันเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทที่ถูกถือหุ้นนั้น (จ) บริษัทหรือบริษัทตาม (ก) (ข) (ค) หรือ (ง) มีอำนาจควบคุมในเรื่องการกำหนดนโยบายทางการเงิน และการดำเนินงานของบริษัทเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์จากกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทนั้น
“กลุ่มธุรกิจเติมโก้”	หมายถึง	การถือหุ้นของบริษัทหรือบริษัทตาม (ก) (ข) (ค) หรือ (ง) ให้นำรวมหุ้นที่ถือโดยผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย กลุ่มบริษัท ซึ่งประกอบด้วย บริษัท เติมโก้ จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย บริษัทร่วมและกิจการร่วมค้า ที่เติมโก้มีอำนาจควบคุมในการบริหารจัดการ

“คณะกรรมการตรวจสอบ”	หมายถึง	คณะกรรมการตรวจสอบของ บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)
“คณะกรรมการบริหาร”	หมายถึง	คณะกรรมการบริหารของ บริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน)
“กรรมการ”	หมายถึง	กรรมการของบริษัท เด็มโก้ จำกัด (มหาชน) ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้นเข้ามาบริหารงานในฐานะผู้แทนของผู้ถือหุ้น มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ให้ฝ่ายจัดการ บริหารกิจการให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของผู้ถือหุ้น
“ผู้บริหาร”	หมายถึง	ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากเด็มโก้ให้เป็นผู้บริหารจัดการและมีอำนาจอนุมัติ ควบคุมดูแลให้คำแนะนำติดตามผล แก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบริษัท ตั้งแต่ระดับผู้จัดการหน่วยงานขึ้นไป หรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่าผู้จัดการขึ้นไป (ตั้งแต่ AVP ที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการหน่วยงาน ขึ้นไป)
“พนักงาน”	หมายถึง	พนักงานที่ทำงานให้แก่เด็มโก้ โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างจาก เด็มโก้ ทั้งพนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว รวมทั้งลูกจ้างรายวันด้วย
“รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์”	หมายถึง	แบบของเอกสารในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ Col.1 แบบ Col 2)
“หนังสือรับรองบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง”	หมายถึง	แบบแจ้งข้อมูลบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามนโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ Col 3)

ความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interests) หมายถึง สถานการณ์ หรือการกระทำที่ผู้ปฏิบัติงานมีประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม เช่น การที่พนักงานตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดผลประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัว หรือ ไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีพฤติกรรมที่หลากหลาย และอาจกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไป โดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด ส่งผลให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากยึดผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก

นโยบายบริษัทและนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ได้กำหนดให้กรรมการและผู้บริหารของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ละเว้นการดำเนินการใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ จึงได้กำหนดความหมายของ **ความขัดแย้งทางผลประโยชน์** คือ การขัดกันแห่งประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ของบริษัทไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

รูปแบบของความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เนื่องจากกรรมการและพนักงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ อาจใช้โอกาสจากการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งอาจเข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานด้วยความโปร่งใสของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ อันเนื่องมาจากสาเหตุที่สำคัญต่อไปนี้

1. การทำรายการที่เกี่ยวข้องกับตนเองที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
2. การมีส่วนพิจารณาอนุมัติในเรื่องใด ๆ 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

เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงถือเป็นนโยบายของบริษัทที่จะป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนจากการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ จึงได้มีการกำหนดข้อปฏิบัติสำหรับกรรมการและผู้บริหารของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ดังนี้

1. หลีกเลี่ยงการทำรายการที่เกี่ยวข้องกับตนเองที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้
2. หากมีความจำเป็นต้องทำรายการที่เกี่ยวข้องกันอันเป็นไปเพื่อประโยชน์ของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ให้กระทำรายการนั้นเสมือนกับทำรายการกับบุคคลภายนอก ทั้งนี้ห้ามมิให้กรรมการหรือผู้บริหารของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ที่มีส่วนได้เสียในรายการนั้นมีส่วนในการพิจารณาอนุมัติ
3. ไม่หาผลประโยชน์ใส่ตนและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยนำสารสนเทศภายในที่ยังไม่ได้เปิดเผยหรือที่เป็นความลับไปใช้หรือนำไปเปิดเผยกับบุคคลภายนอก
4. ไม่ใช่เอกสารหรือข้อมูลที่ได้จากการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ในการทำธุรกิจที่แข่งขันหรือเกี่ยวเนื่องกับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้
5. ให้กรรมการ และผู้บริหารทุกคน รายงานการมีส่วนได้เสียเกี่ยวกับการบริหารจัดการกิจการของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ การปฏิบัติหน้าที่ทั้งของตนเองและบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องตามนโยบาย ป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งผลประโยชน์ทางธุรกิจกับเด็มโก้ ได้ เช่น
 - การร่วมถือหุ้นในกิจการคู่แข่งของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้
 - การร่วมลงทุนหรือมีผลประโยชน์กับผู้ค้าที่ประกอบธุรกิจกับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ หรือลูกค้าของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้
 - การดำรงตำแหน่งใด ๆ หรือแม้แต่การเป็นที่ปรึกษาของผู้ค้าที่ประกอบธุรกิจกับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ หรือลูกค้าของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้
 - การทำการค้าสินค้าหรือการให้บริการกับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้โดยตรง หรือทำการผ่านผู้อื่น เป็นต้น

อนึ่ง กรรมการ และผู้บริหาร ต้องรายงานให้ประธานกรรมการทราบ ผ่านเลขานุการ คณะกรรมการบริษัทหรือเลขานุการบริษัท ตามแบบแจ้งรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหารที่เด็มโก้กำหนด

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อป้องกันการขัดแย้งทางผลประโยชน์ คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดให้มีการดำเนินการ ดังนี้

1. มีโครงสร้างการถือหุ้นที่ชัดเจน โปร่งใส ไม่มีการถือหุ้นไขว้กับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ จึงไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยได้เปิดเผยโครงสร้างการถือหุ้นของบริษัท และบริษัทย่อไว้ในรายงานประจำปีอย่างละเอียด รวมถึงการเปิดเผยการถือหลักทรัพย์สินของคณะกรรมการบริษัทอย่างครบถ้วน
2. มีการแบ่งแยกหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระหว่างคณะกรรมการบริษัท กรรมการบริหาร ผู้บริหารระดับสูง/ฝ่ายจัดการ และผู้ถือหุ้น จึงทำให้ปราศจากการก้าวก่าย หน้าที่ความรับผิดชอบ ในกรณีที่กรรมการบริษัทหรือผู้บริหารคนใดคนหนึ่งมีส่วนได้เสียกับ ผลประโยชน์ ในเรื่องที่กำลังพิจารณา ผู้มีส่วนได้เสียนั้นก็จะไม่เข้าร่วมประชุมหรือออกเสียง เพื่อให้การตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารเป็นไปอย่างยุติธรรม เพื่อประโยชน์ของผู้ถือหุ้นอย่างแท้จริง
3. มีนโยบายการกำกับดูแลและการใช้ข้อมูลภายในไว้ในอำนาจดำเนินการและข้อบังคับพนักงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีบทกำหนดโทษชัดเจน กรณีที่ผู้บริหารหรือพนักงาน ของกลุ่มธุรกิจเติมโก้ นำข้อมูลกลุ่มธุรกิจเติมโก้ ไปเปิดเผยต่อสาธารณะหรือใช้ประโยชน์ส่วนตัว
4. มีกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการทำรายการที่เกี่ยวข้องโยกกัน/รายการระหว่างกัน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการทำรายการที่ต้องผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการตรวจสอบ และดูแลให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) คณะกรรมการกำกับตลาดทุน และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
5. กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับธุรกรรมของกลุ่มธุรกิจ เติมโก้ ต้องไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาหรืออนุมัติธุรกรรมดังกล่าว และให้การกำหนดราคาเป็นไปอย่างเหมาะสมยุติธรรมตามเงื่อนไขการค้าทั่วไปเสมือนการทำรายการกับบุคคลทั่วไป
6. กำหนดให้มีการนำเสนอรายการที่เกี่ยวข้องโยกกันต่อคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อพิจารณาแสดงความเห็นก่อนนำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด
7. กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือรายการที่เกี่ยวข้องโยกกัน หรือรายการระหว่างกัน ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และคณะกรรมการกำกับตลาดทุนกำหนด โดยเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี / (แบบ 56-1 One Report) หรือแบบรายงานอื่นใดตามแต่กรณี โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นเป็นสำคัญ
8. มีการกำหนดแนวปฏิบัติเพิ่มเติมในจรรยาบรรณของกลุ่มธุรกิจเติมโก้ ห้ามพนักงานบริษัทใช้ทรัพย์สิน ของกลุ่มธุรกิจเติมโก้หรือใช้เวลาทำงานในการค้นหาข้อมูล ติดต่อ หรือซื้อขายหลักทรัพย์

อย่างเป็นประจำ เพื่อประโยชน์สำหรับตนเองหรือบุคคลอื่น โดยไม่มีเหตุอันควรและไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของกลุ่มธุรกิจเต็มโก้

9. พนักงานและครอบครัว ต้องไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของ กลุ่มธุรกิจเต็มโก้ ไม่ว่าจะเกิดจากการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องทางการค้า เช่น คู่ค้า ลูกค้า คู่แข่งขัน หรือจากการใช้ โอกาสหรือข้อมูลที่ได้จากการเป็นพนักงานในการหาประโยชน์ส่วนตน และในเรื่องการทำธุรกิจที่ แข่งขันกับกลุ่มธุรกิจเต็มโก้ หรือการทำงานอื่นนอกเหนือจากงานของกลุ่มธุรกิจเต็มโก้ ซึ่งส่งผล กระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
10. ละเว้นหรือหลีกเลี่ยง การแสดงความคิดเห็นต่อบุคคลภายนอก หรือสื่อมวลชนในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับกลุ่มธุรกิจเต็มโก้ โดยตนเองไม่มีอำนาจหน้าที่หรือเรื่องอื่นใดที่อาจกระทบต่อชื่อเสียง และการดำเนินงานของกลุ่มธุรกิจเต็มโก้

หลักพิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

1. การกำหนดหลักการและข้อปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มธุรกิจเต็มโก้เพื่อ ป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์จะไม่มีประโยชน์ หากไม่นำไปสู่การปฏิบัติ
2. การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานกลุ่มธุรกิจเต็มโก้ ทุกคนที่จะต้องทำความเข้าใจยึดมั่นและปฏิบัติให้ถูกต้อง
3. กลุ่มธุรกิจเต็มโก้คาดหวังให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน รายงานโดยสุจริตถึงการปฏิบัติที่ ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือสงสัยว่าจะขัดต่อหลักการต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา หรือ ขอคำปรึกษาในเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการสอดส่องดูแล และให้คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติและคำสั่งที่กลุ่มธุรกิจเต็มโก้ กำหนด
4. กรณีมีข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สามารถใช้ดุลพินิจของ ตนเองได้ในเบื้องต้นโดยการสอบถามตนเองก่อนว่า สิ่งที่จะทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่เป็นการ กระทำที่เป็นที่ยอมรับและสามารถเปิดเผยต่อสังคมได้หรือไม่ มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และ ชื่อเสียงของกลุ่มธุรกิจเต็มโก้หรือไม่

การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกลุ่มธุรกิจเต็มโก้

คณะกรรมการบริษัทได้สร้างกลไกการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร โดยกำหนดให้มีการดำเนินการใน 2 ระดับ คือ

1. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์สำหรับพนักงานตั้งแต่ระดับ Staff 3 ขึ้นไป

พนักงานกลุ่มธุรกิจเต็มโก้ ตั้งแต่ระดับ Staff 3 ขึ้นไปจนถึงระดับกรรมการบริษัท ให้เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

1) การกระทำหรือเหตุการณ์ที่ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- การใช้ข้อมูลของกลุ่มธุรกิจเต็มโก้เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น
- การดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มงาน ผู้อำนวยการ ผู้จัดการสายงาน ผู้จัดการหน่วยงาน หรือผู้ถือหุ้นในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับกลุ่มธุรกิจเต็มโก้ หรือกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกลุ่มธุรกิจเต็มโก้ เว้นแต่การดำรงตำแหน่งนั้นกลุ่มธุรกิจเต็มโก้ได้มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร
- การมีบุคคลในครอบครัวเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มงาน ผู้อำนวยการ ผู้จัดการสายงาน ผู้จัดการหน่วยงาน หรือผู้ถือหุ้นในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับกลุ่มธุรกิจเต็มโก้ หรือกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกลุ่มธุรกิจเต็มโก้

2) การให้หรือการรับของขวัญ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามจรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มธุรกิจเต็มโก้ หรือตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

2. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดจากลักษณะงานที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

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

แนวปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

1. กรรมการ ผู้บริหาร/ผู้จัดการ/เทียบเท่า “ผู้บริหาร”

- ให้จัดทำหนังสือรับรองของบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง (Certificate of Related and Conflict Person) (แบบ Col 3) เมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้ยืนยันข้อมูล แบบ Col 3 ทุก ๆ 6 เดือน โดยหน่วยงานกำกับและควบคุม จะกำหนดช่วงเวลาการยืนยันข้อมูลและแจ้งให้ทราบทางช่องทางการสื่อสารของบริษัท
- ให้จัดทำรายงานตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการ ผู้บริหาร/ผู้จัดการ/เทียบเท่า “ผู้บริหาร” (แบบ Col 1) เมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในระหว่างปี เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบ
- กรณีที่กรรมการ ผู้บริหาร/ผู้จัดการ/เทียบเท่า “ผู้บริหาร” มีการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการและผู้บริหาร ผู้ที่เปิดเผยข้อเท็จจริง ตามแบบ Col 1 ต่อ **คณะกรรมการตรวจสอบ** และให้กรรมการและผู้บริหารผู้นั้นถอนตัวจากการมีส่วนร่วมในการพิจารณาเรื่องนั้น ๆ

2. พนักงานตั้งแต่ระดับ Staff 3 จนถึง AVP หรือเทียบเท่า “พนักงาน”

- สำหรับกรณีที่พนักงานตั้งแต่ระดับ Staff 3 จนถึง AVP หรือเทียบเท่า “พนักงาน” มีการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ “พนักงาน” ผู้นั้นเปิดเผยข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาทันทีที่สามารถกระทำได้ และทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ Col 2)
- ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สอบสวนความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- กรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้วินิจฉัยและสั่งการ พร้อมทั้งทำคำวินิจฉัยโดยแนบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ Col 2) นำเสนอต่อ **คณะกรรมการบริหาร** และแจ้งให้พนักงานที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทราบคำวินิจฉัยและให้ถอนตัวจากการมีส่วนร่วมนั้น ๆ
- เมื่อคณะกรรมการบริหารพิจารณาเรียบร้อยแล้วให้ส่งเรื่องต่อหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดำเนินการต่อไป

การรายงานและการเก็บรักษารายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- สำนักงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้ติดตามให้มีการรายงานแบบ Col1 และ Col3 รวบรวมและเก็บรักษารายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการและผู้บริหาร กรณี มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้ส่งรายงานให้หน่วยงานตรวจสอบภายใน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัท
- สำหรับรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงานตั้งแต่ระดับ Staff 3 จนถึง AVP ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการหน่วยงานหรือเทียบเท่า ให้หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ติดตาม รวบรวมและสรุปและนำเสนอสำนักงานประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อรวบรวมและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ
- สำนักงานประธานเจ้าหน้าที่บริหาร สรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ประจำปี ในเดือน ธันวาคมของทุกปี เพื่อเปิดเผยข้อมูลในรายงานประจำปีและเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

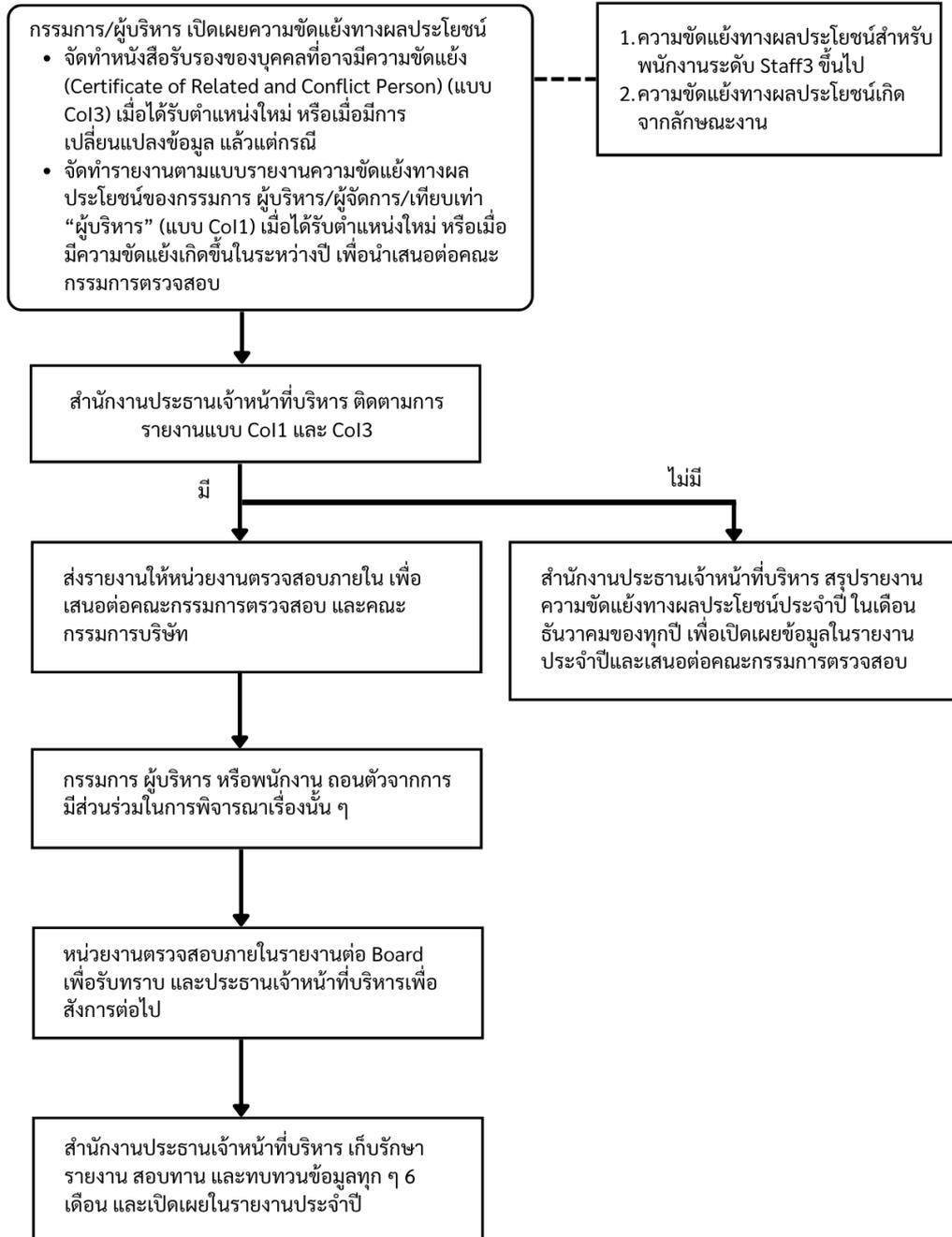
ระยะเวลาการเก็บรักษารายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การเก็บรักษารายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต้องมีการสอบทานและทบทวนข้อมูลทุก ๆ 6 เดือน และต้องเก็บรักษาเอกสารอย่างน้อย 3 ปี หรือจนถึงวันสิ้นสุดสถานภาพการเป็นกรรมการ หรือผู้บริหารหรือพนักงานของกลุ่มธุรกิจเดิมโก้

ด้านกำกับดูแลการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มธุรกิจเดิมโก้ เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของเจ้าของข้อมูล ตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผู้มีส่วนได้เสียจะได้รับความคุ้มครองสิทธิอย่างครบถ้วน โดยมีหลักเกณฑ์ กลไก มาตรการกำกับดูแล และการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลอย่างชัดเจนและเหมาะสม ทั้งนี้ได้ระบุไว้ในนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มธุรกิจเดิมโก้

ขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์



ภาคผนวก



แบบ Col. 1

[แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการและผู้บริหาร](#)



แบบ Col.2

[แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงาน](#)



แบบ Col.3

[หนังสือรับรองของบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง](#)