


คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์

Guideline Conflict of Interest


ของ

กลุ่มธุรกิจเต็มโก้

	<p align="center"><b>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b></p>	<p>วันที่มีผลบังคับใช้</p>	<p>15 พฤษภาคม 2569</p>
<p>แก้ไขครั้งที่ : 01</p>	<p align="center">อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569</p>	<p>หน้า</p>	<p>Page 2 of 19</p>

**บันทึกประวัติการแก้ไข**


ฉบับที่ (แก้ไข/ ทบทวน)	วันที่	ส่วนที่แก้ไข/ ทบทวน	เหตุผลที่แก้ไข/ทบทวน	กำหนดวันที่ยกเลิก
00		จัดทำใหม่		
01	7 พฤษภาคม 2569	ทบทวน	1.แก้ไข คำนิยาม เช่น ผู้บริหาร 2.แก้ไข ชื่อเรียกตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ฝ่าย	

	<p style="text-align: center;"><b>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b></p>	<p>วันที่มีผลบังคับใช้</p>	<p>15 พฤษภาคม 2569</p>
<p>แก้ไขครั้งที่ : 01</p>	<p style="text-align: center;">อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569</p>	<p>หน้า</p>	<p>Page 3 of 19</p>

## คำนำ


คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบของหน่วยงานกำกับดูแลและแนวทางที่กลุ่มธุรกิจได้มีกำหนดตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สนับสนุนให้ระบบควบคุมภายในและระบบตรวจสอบภายในขององค์กรมีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

สำนักงานตรวจสอบ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ที่มีความสนใจในการนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานต่อไป

	<p style="text-align: center;"><b>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b></p>	<p style="text-align: center;">วันที่มีผลบังคับใช้</p>	<p style="text-align: center;">15 พฤษภาคม 2569</p>
<p style="text-align: center;">แก้ไขครั้งที่ : 01</p>	<p style="text-align: center;">อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569</p>	<p style="text-align: center;">หน้า</p>	<p style="text-align: center;">Page 4 of 19</p>


## สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	6
วัตถุประสงค์	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
คำนิยาม	7
ความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์	10
รูปแบบของความขัดแย้งทางผลประโยชน์	10
ข้อปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน	11
การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	12
หลักพิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	13
การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์	14
แนวปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	15
การเก็บรักษารายงานเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์	17
ขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	18
<b>ภาคผนวก</b>	<b>19</b>
แบบ Col. 1 แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการและผู้บริหาร	
แบบ Col. 2 แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงาน	
แบบ Col. 3 หนังสือรับรองของบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง	

	<b>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b>	วันที่มีผลบังคับใช้	15 พฤษภาคม 2569
แก้ไขครั้งที่ : 01	อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569	หน้า	Page 5 of 19

### กฎหมาย กฎระเบียบ นโยบาย และคู่มือที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558)
- ประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน ที่ ทจ. 2/2552 เรื่องการรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการผู้บริหาร และบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง
- ประมวลจริยธรรมในการประกอบธุรกิจของ กลุ่มธุรกิจเต็มโก้
- นโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของกลุ่มธุรกิจเต็มโก้
- นโยบายการควบคุมการใช้ข้อมูลภายใน ของกลุ่มธุรกิจเต็มโก้
- นโยบายการเข้าทำรายการเกี่ยวโยงกันของเต็มโก้
- คู่มือมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและสินบน ของกลุ่มธุรกิจเต็มโก้
- คู่มือการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต ของกลุ่มธุรกิจเต็มโก้

	<p style="text-align: center;"><b>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b></p>	<p>วันที่มีผลบังคับใช้</p>	<p>15 พฤษภาคม 2569</p>
<p>แก้ไขครั้งที่ : 01</p>	<p style="text-align: center;">อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569</p>	<p>หน้า</p>	<p>Page 6 of 19</p>

## หลักการและเหตุผล


ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี บริษัทควรจัดความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างรอบคอบด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีเหตุมีผลและเป็นอิสระ รวมทั้งปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อประโยชน์ของบริษัทโดยรวมเป็นสำคัญ ซึ่งผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และอาจนำไปสู่การถ่ายเทผลประโยชน์ของบริษัท ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของกลุ่มธุรกิจเต็มโก้ เป็นไปด้วยความโปร่งใส ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และเป็นประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มธุรกิจเต็มโก้ และผู้ถือหุ้นทุกราย จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และการเปิดเผยรายการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้บุคลากรทุกระดับในกลุ่มธุรกิจเต็มโก้ ถือปฏิบัติ

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของ กลุ่มธุรกิจเต็มโก้ ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และเป็นประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มธุรกิจเต็มโก้ และผู้ถือหุ้นทุกราย
2. เพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) กำหนด
3. เพื่อให้บุคลากรของกลุ่มธุรกิจเต็มโก้ ใช้เป็นแนวทางในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานได้เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์
4. เพื่อสนับสนุนระบบควบคุมภายในและระบบตรวจสอบภายในขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น


## ประโยชน์ที่ได้รับ

1. กลุ่มธุรกิจเต็มโก้ มีการดำเนินงานที่โปร่งใส ตามหลักการการกำกับดูแลกิจการที่ดี สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เจ้าหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้องจะมีการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันตามคู่มือปฏิบัติงานที่กำหนด
3. กลุ่มธุรกิจเต็มโก้ ได้รับผลการประเมินในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในระดับที่ดีเยี่ยมอย่างสม่ำเสมอ

	<p style="text-align: center;"><b>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b></p>	<p>วันที่มีผลบังคับใช้</p>	<p>15 พฤษภาคม 2569</p>
<p>แก้ไขครั้งที่ : 01</p>	<p style="text-align: center;">อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569</p>	<p>หน้า</p>	<p>Page 7 of 19</p>


## คำนิยาม

<p><b>“แนวทางปฏิบัติเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์”</b></p>	<p>หมายถึง แนวปฏิบัติที่ดีตามนโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่กำหนดให้บุคลากรทุกระดับยึดถือเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินงานภายใต้มาตรฐานเดียวกัน และภายใต้นโยบายการกำกับดูแลกิจการ ของกลุ่มธุรกิจเดิมโก้</p>
<p><b>“ความขัดแย้งทางผลประโยชน์”</b></p>	<p>หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำที่พนักงานมีผลประโยชน์ส่วนตนมากจนมีผลต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานนั้น และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของเดิมโก้ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม</p>
<p><b>“เดิมโก้”</b></p>	<p>หมายถึง บริษัท เดิมโก้ จำกัด (มหาชน)</p>
<p><b>“บริษัทย่อย”</b></p>	<p>หมายถึง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(ก) บริษัทที่บริษัทถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น</li> <li>(ข) บริษัทที่บริษัทตาม (ก) ถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น</li> <li>(ค) บริษัทที่ถูกถือหุ้นต่อไปเป็นทอดๆ โดยเริ่มจากการถือหุ้นของบริษัทตาม (ข) ในบริษัทที่ถูกถือหุ้น โดยการถือหุ้นของบริษัทดังกล่าวในแต่ละทอดมีจำนวนเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทที่ถูกถือหุ้นนั้น</li> <li>(ง) บริษัทหรือบริษัทตาม (ก) (ข) หรือ (ค) ถือหุ้น ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมรวมกันเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทที่ถูกถือหุ้นนั้น</li> <li>(จ) บริษัทหรือบริษัทตาม (ก) (ข) (ค) หรือ (ง) มีอำนาจควบคุมในเรื่องการกำหนดนโยบายทางการเงิน และการ</li> </ul>

	<p style="text-align: center;"><b>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b></p>	<p style="text-align: center;">วันที่มีผลบังคับใช้</p>	<p style="text-align: center;">15 พฤษภาคม 2569</p>
<p style="text-align: center;">แก้ไขครั้งที่ : 01</p>	<p style="text-align: center;">อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569</p>	<p style="text-align: center;">หน้า</p>	<p style="text-align: center;">Page 8 of 19</p>


ดำเนินงานของบริษัทเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์จาก  
กิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทนั้น  
การถือหุ้นของบริษัทหรือบริษัทตาม (ก) (ข) (ค) หรือ (ง) ให้  
นับรวมหุ้นที่ถือโดยผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย

- |                      |         |   |
|----------------------|---------|---|
| “กลุ่มธุรกิจเดิมโก้” | หมายถึง | กลุ่มบริษัท ซึ่งประกอบด้วย บริษัท เดิมโก้ จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย บริษัทร่วมและกิจการร่วมค้า ที่เดิมโก้มีอำนาจควบคุมในการบริหารจัดการ  |
| “คณะกรรมการตรวจสอบ”  | หมายถึง | คณะกรรมการตรวจสอบของ บริษัท เดิมโก้ จำกัด (มหาชน)   |
| “คณะกรรมการบริหาร”   | หมายถึง | คณะกรรมการบริหารของ บริษัท เดิมโก้ จำกัด (มหาชน)  |
| “กรรมการ”            | หมายถึง | กรรมการของบริษัท เดิมโก้ จำกัด (มหาชน) ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้นเข้ามาบริหารงานในฐานะผู้แทนของผู้ถือหุ้น มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ให้ฝ่ายจัดการ บริหารกิจการให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของผู้ถือหุ้น                             |
| “ผู้บริหาร”          | หมายถึง | ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากเดิมโก้ให้เป็นผู้บริหารจัดการและมีอำนาจอนุมัติ ควบคุมดูแลให้คำแนะนำติดตามผล แก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบริษัท ตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไปหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเทียบเท่าผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป |
| “พนักงาน”            | หมายถึง | พนักงานที่ทำงานให้แก่เดิมโก้ โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างจากเดิมโก้ ทั้งพนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว รวมทั้งลูกจ้างรายวันด้วย  |

	<p style="text-align: center;"><b>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b></p>	<p style="text-align: center;">วันที่มีผลบังคับใช้</p>	<p style="text-align: center;">15 พฤษภาคม 2569</p>
<p>แก้ไขครั้งที่ : 01</p>	<p style="text-align: center;">อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569</p>	<p style="text-align: center;">หน้า</p>	<p style="text-align: center;">Page 9 of 19</p>

“รายงานความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์” หมายถึง แบบของเอกสารในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ Col.1 แบบ Col 2 )

“หนังสือรับรองบุคคลที่อาจมี ความขัดแย้ง” หมายถึง แบบแจ้งข้อมูลบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามนโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ Col 3)

	<p align="center"><b>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b></p>	<p align="center">วันที่มีผลบังคับใช้</p>	<p align="center">15 พฤษภาคม 2569</p>
<p align="center">แก้ไขครั้งที่ : 01</p>	<p align="center">อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569</p>	<p align="center">หน้า</p>	<p align="center">Page 10 of 19</p>

### ความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์


ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interests) หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำที่ผู้ปฏิบัติงานมีประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม เช่น การที่พนักงานตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดผลประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งการกระทำนี้อาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัว หรือ ไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีพฤติกรรมที่หลากหลาย และอาจกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไป โดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด ส่งผลให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก

นโยบายบริษัทและนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณธุรกิจของ กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ได้กำหนดให้กรรมการและผู้บริหารของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ละเว้นการดำเนินการใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ จึงได้กำหนดความหมายของ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ คือ การขัดกันแห่งประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ของบริษัทไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

### รูปแบบของความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เนื่องจากกรรมการและพนักงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ อาจใช้โอกาสจากการเป็นกรรมการ ผู้บริหารหรือพนักงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งอาจเข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ซึ่งผลกระทบต่อการทำงานด้วยความโปร่งใสของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ อันเนื่องมาจากสาเหตุที่สำคัญต่อไปนี้

1. การทำรายการที่เกี่ยวข้องกับตนเองที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
2. การมีส่วนพิจารณาอนุมัติในเรื่องใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
3. การนำสารสนเทศภายในบริษัทไปใช้หรือนำไปเปิดเผยกับบุคคลภายนอก
4. การประกอบธุรกิจ หรือเข้าเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในกิจการอันเป็นการแข่งขันหรือเกี่ยวเนื่องกับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้
5. การรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นจากการดำรงตำแหน่ง


	<b>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b>	วันที่มีผลบังคับใช้	15 พฤษภาคม 2569
แก้ไขครั้งที่ : 01	อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569	หน้า	Page 11 of 19

6. การใช้สิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ดำรงตำแหน่งมารับจ้างทำงาน จ้างงาน หรือทำงานพิเศษให้แก่บริษัท เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลในครอบครัว
7. การที่พนักงาน ลูกจ้างมีฐานะเป็นที่น้อง บิดา มารดา บุตร สามี ภรรยา ต้องไม่อยู่ในส่วนงานเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่มีบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา

### ข้อปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มธุรกิจเดิมโก้

เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงถือเป็นนโยบายของบริษัทที่จะป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนจากการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานของกลุ่มธุรกิจเดิมโก้ จึงได้มีการกำหนดข้อปฏิบัติสำหรับกรรมการและผู้บริหารของกลุ่มธุรกิจเดิมโก้ ดังนี้

1. หลีกเลี่ยงการทำรายการที่เกี่ยวข้องกับตนเองที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับกลุ่มธุรกิจเดิมโก้
2. หากมีความจำเป็นต้องทำรายการที่เกี่ยวข้องกันอันเป็นไปเพื่อประโยชน์ของกลุ่มธุรกิจเดิมโก้ ให้กระทำรายการนั้นเสมือนกับทำรายการกับบุคคลภายนอก ทั้งนี้ห้ามมิให้กรรมการหรือผู้บริหารของกลุ่มธุรกิจเดิมโก้ ที่มีส่วนได้เสียในรายการนั้นมีส่วนในการพิจารณาอนุมัติ
3. ไม่หาผลประโยชน์ใส่ตนและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยนำสารสนเทศภายในที่ยังไม่ได้เปิดเผยหรือที่เป็นความลับไปใช้หรือนำไปเปิดเผยกับบุคคลภายนอก
4. ไม่ใช้เอกสารหรือข้อมูลที่ได้จากการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานของกลุ่มธุรกิจเดิมโก้ ในการทำธุรกิจที่แข่งขันหรือเกี่ยวเนื่องกับกลุ่มธุรกิจเดิมโก้
5. ให้กรรมการ และผู้บริหารทุกคน รายงานการมีส่วนได้เสียเกี่ยวกับการบริหารจัดการกิจการของกลุ่มธุรกิจเดิมโก้ การปฏิบัติหน้าที่ทั้งของตนเองและบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องตามนโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งผลประโยชน์ทางธุรกิจกับเดิมโก้ ได้ เช่น
  - การร่วมถือหุ้นในกิจการคู่แข่งของกลุ่มธุรกิจเดิมโก้
  - การร่วมลงทุนหรือมีผลประโยชน์กับผู้ค้าที่ประกอบธุรกิจกับกลุ่มธุรกิจเดิมโก้ หรือลูกค้าของกลุ่มธุรกิจเดิมโก้
  - การดำรงตำแหน่งใด ๆ หรือแม้แต่การเป็นที่ปรึกษาของผู้ค้าที่ประกอบธุรกิจกับกลุ่มธุรกิจเดิมโก้ หรือลูกค้าของกลุ่มธุรกิจเดิมโก้
  - การทำการค้าสินค้าหรือการให้บริการกับกลุ่มธุรกิจเดิมโก้โดยตรง หรือทำการผ่านผู้อื่น เป็นต้น


	<p align="center"><b>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b></p>	<p>วันที่มีผลบังคับใช้</p>	<p>15 พฤษภาคม 2569</p>
<p>แก้ไขครั้งที่ : 01</p>	<p align="center">อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569</p>	<p>หน้า</p>	<p>Page 12 of 19</p>

**อนึ่ง กรรมการ และผู้บริหาร ต้องรายงานให้ประธานกรรมการทราบ ผ่านเลขานุการคณะกรรมการบริษัท หรือเลขานุการบริษัท ตามแบบแจ้งรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหารที่เต็มใจกำหนด**

### **การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์**

เพื่อป้องกันการขัดแย้งทางผลประโยชน์ คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดให้มีการดำเนินการ ดังนี้


1. มีโครงสร้างการถือหุ้นที่ชัดเจน โปร่งใส ไม่มีการถือหุ้นไขว้กับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ จึงไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยได้เปิดเผยโครงสร้างการถือหุ้นของบริษัทและบริษัทย่อยไว้ในรายงานประจำปีอย่างละเอียด รวมถึงการเปิดเผยการถือหลักทรัพย์ของคณะกรรมการบริษัทอย่างครบถ้วน
2. มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนระหว่างคณะกรรมการบริษัท กรรมการบริหาร ผู้บริหารระดับสูง/ฝ่ายจัดการ และผู้ถือหุ้น จึงทำให้ปราศจากการก้าวก่าย หน้าที่ความรับผิดชอบ ในกรณีที่กรรมการบริษัทหรือผู้บริหารคนใดคนหนึ่งมีส่วนได้เสียกับ ผลประโยชน์ในเรื่องที่กำลังพิจารณา ผู้มีส่วนได้เสียนั้นก็จะไม่เข้าร่วมประชุมหรือออกเสียง เพื่อให้การตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารเป็นไปอย่างยุติธรรม เพื่อประโยชน์ของผู้ถือหุ้นอย่างแท้จริง
3. มีนโยบายการกำกับดูแลและการใช้ข้อมูลภายในไว้ในอำนาจดำเนินการและข้อบังคับพนักงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีบทกำหนดโทษชัดเจน กรณีที่ผู้บริหารหรือพนักงาน ของกลุ่มธุรกิจเต็มใจ นำข้อมูลกลุ่มธุรกิจเต็มใจ ไปเปิดเผยต่อสาธารณะหรือใช้ประโยชน์ส่วนตัว
4. มีกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน/รายการระหว่างกัน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการทำรายการที่ต้องผ่านการ กลั่นกรองจากคณะกรรมการตรวจสอบ และดูแลให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) คณะกรรมการกำกับตลาดทุน และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
5. กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับธุรกรรมของกลุ่มธุรกิจเต็มใจ ต้องไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาหรืออนุมัติธุรกรรมดังกล่าว และให้การกำหนดราคาเป็นไปอย่างเหมาะสมยุติธรรมตามเงื่อนไขการค้าทั่วไปเสมือนการทำรายการกับบุคคลทั่วไป

	<b>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b>	วันที่มีผลบังคับใช้	15 พฤษภาคม 2569
แก้ไขครั้งที่ : 01	อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569	หน้า	Page 13 of 19

6. กำหนดให้มีการนำเสนอรายการที่เกี่ยวข้องกันต่อคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อพิจารณาแสดงความเห็นก่อนนำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด
7. กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือรายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการระหว่างกัน ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และคณะกรรมการกำกับตลาดทุนกำหนด โดยเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี / (แบบ 56-1 One Report) หรือแบบรายงานอื่นใดตามแต่กรณี โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นเป็นสำคัญ
8. มีการกำหนดแนวปฏิบัติเพิ่มเติมในจรรยาบรรณของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ห้ามพนักงานบริษัทใช้ ทรัพย์สิน ของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้หรือใช้เวลาทำงานในการค้นหาข้อมูล ติดต่อ หรือซื้อขายหลักทรัพย์อย่างเป็นประจำ เพื่อประโยชน์สำหรับตนเองหรือบุคคลอื่น โดยไม่มีเหตุอันควรและไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้
9. พนักงานและครอบครัว ต้องไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของ กลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ไม่ว่าจะเกิดจากการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องทางการค้า เช่น คู่ค้า ลูกค้า คู่แข่งขัน หรือจากการใช้โอกาสหรือข้อมูลที่ได้จากการเป็นพนักงานในการหาประโยชน์ส่วนตน และในเรื่องการทำธุรกิจที่แข่งขันกับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ หรือการทำงานอื่นนอกเหนือจากงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน
10. ละเว้นหรือหลีกเลี่ยง การแสดงความคิดเห็นต่อบุคคลภายนอก หรือสื่อมวลชนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ โดยตนเองไม่มีอำนาจหน้าที่หรือเรื่องอื่นใดที่อาจกระทบต่อชื่อเสียงและการดำเนินงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้

### หลักพิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

1. การกำหนดหลักการและข้อปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มธุรกิจเด็มโก้เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์จะไม่มีประโยชน์ หากไม่นำไปสู่การปฏิบัติ
2. การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานกลุ่มธุรกิจเด็มโก้ ทุกคนที่จะต้องทำความเข้าใจยึดมั่นและปฏิบัติให้ถูกต้อง
3. กลุ่มธุรกิจเด็มโก้คาดหวังให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน รายงานโดยสุจริตถึงการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือสงสัยว่าจะขัดต่อหลักการต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา หรือขอคำปรึกษาในเบื้องต้น

	<p style="text-align: center;"><b>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b></p>	<p>วันที่มีผลบังคับใช้</p>	<p>15 พฤษภาคม 2569</p>
<p>แก้ไขครั้งที่ : 01</p>	<p style="text-align: center;">อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569</p>	<p>หน้า</p>	<p>Page 14 of 19</p>

จากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติและคำสั่งที่กลุ่มธุรกิจเดิมได้กำหนด

- กรณีมีข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองได้ในเบื้องต้นโดยการสอบถามตนเองก่อนว่า สิ่งที่จะทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่เป็นการกระทำที่เป็นที่ยอมรับและสามารถเปิดเผยต่อสังคมได้หรือไม่ มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของกลุ่มธุรกิจเดิมได้หรือไม่

### การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกลุ่มธุรกิจเดิม

คณะกรรมการบริษัทได้สร้างกลไกการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร โดยกำหนดให้มีการดำเนินการใน 2 ระดับ คือ


#### 1. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์สำหรับพนักงานตั้งแต่ระดับตำแหน่ง Level 4 ขึ้นไป

พนักงานกลุ่มธุรกิจเดิม ตั้งแต่ระดับตำแหน่ง Level 4 ขึ้นไปจนถึงระดับกรรมการบริษัท ให้เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้

##### 1) การกระทำหรือเหตุการณ์ที่ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- การใช้ข้อมูลของกลุ่มธุรกิจเดิม เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น
- การดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/ประธานเจ้าหน้าที่กลุ่มงาน ผู้ช่วยประธานเจ้าหน้าที่กลุ่มงาน ผู้จัดการสายงาน ผู้จัดการฝ่าย หรือผู้ถือหุ้นในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับกลุ่มธุรกิจเดิม หรือกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกลุ่มธุรกิจเดิม เว้นแต่การดำรงตำแหน่งนั้นกลุ่มธุรกิจเดิมได้มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร
- การมีบุคคลในครอบครัวเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/ประธานเจ้าหน้าที่กลุ่มงาน ผู้ช่วยประธานเจ้าหน้าที่กลุ่มงาน ผู้จัดการสายงาน ผู้จัดการฝ่าย หรือผู้ถือหุ้นในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับกลุ่มธุรกิจเดิม หรือกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกลุ่มธุรกิจเดิม

2) การให้หรือการรับของขวัญ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่ถือเป็นความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ตามจรรยาบรรณธุรกิจของกลุ่มธุรกิจเดิม หรือตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

	<p style="text-align: center;"><b>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b></p>	<p>วันที่มีผลบังคับใช้</p>	<p>15 พฤษภาคม 2569</p>
<p>แก้ไขครั้งที่ : 01</p>	<p style="text-align: center;">อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569</p>	<p>หน้า</p>	<p>Page 15 of 19</p>


## 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 โดยฝ่ายกำกับและควบคุม จะกำหนดช่วงเวลาการยืนยันข้อมูลและแจ้งให้ทราบทางช่องทางการสื่อสารของบริษัท
- ให้จัดทำรายงานตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการ ผู้บริหาร/ผู้จัดการ/เทียบเท่า “ผู้บริหาร” (แบบ Col 1) เมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในระหว่างปี เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบ
- กรณีที่กรรมการ ผู้บริหาร/ผู้จัดการ/เทียบเท่า “ผู้บริหาร” มีการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการและผู้บริหาร ผู้นั้นเปิดเผยข้อเท็จจริง ตามแบบ Col 1 ต่อ **คณะกรรมการตรวจสอบ** และให้กรรมการและผู้บริหารผู้นั้นถอนตัวจากการมีส่วนร่วมในการพิจารณาเรื่องนั้น ๆ

	<p style="text-align: center;"><b>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b></p>	<p>วันที่มีผลบังคับใช้</p>	<p>15 พฤษภาคม 2569</p>
<p>แก้ไขครั้งที่ : 01</p>	<p style="text-align: center;">อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569</p>	<p>หน้า</p>	<p>Page 16 of 19</p>

## 2. พนักงานตั้งแต่ระดับตำแหน่ง Level 4 จนถึง Level 8 หรือเทียบเท่า “พนักงาน”

- สำหรับกรณีที่พนักงานตั้งแต่ระดับตำแหน่ง Level 4 จนถึง Level 8 หรือเทียบเท่า “พนักงาน” มีการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ “พนักงาน” ผู้นั้นเปิดเผยข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาทันที ที่สามารถกระทำได้ และทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ Col 2)
- ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สอบสวนความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- กรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้วินิจฉัยและสั่งการ พร้อมทั้งทำคำวินิจฉัยโดยแนบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ Col 2) นำเสนอต่อ **คณะกรรมการบริหาร** และแจ้งให้พนักงานที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทราบคำวินิจฉัยและให้ถอนตัวจากการมีส่วนร่วมนั้น ๆ
- เมื่อคณะกรรมการบริหารพิจารณาเรียบร้อยแล้วให้ส่งเรื่องต่อหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดำเนินการต่อไป

	<p style="text-align: center;"><b>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b></p>	<p>วันที่มีผลบังคับใช้</p>	<p>15 พฤษภาคม 2569</p>
<p>แก้ไขครั้งที่ : 01</p>	<p style="text-align: center;">อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569</p>	<p>หน้า</p>	<p>Page 17 of 19</p>

### การรายงานและการเก็บรักษารายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์


- สำนักงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นผู้ติดตามให้มีการรายงานแบบ Col1 และ Col3 รวบรวม และเก็บรักษารายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการและผู้บริหาร กรณี มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้ส่งรายงานให้ฝ่ายตรวจสอบภายใน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัท
- สำหรับรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงานตั้งแต่ระดับตำแหน่ง Level 4 จนถึง Level 8 ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายหรือเทียบเท่า ให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ติดตาม รวบรวมและสรุปและนำส่งแก่ สำนักงานประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อรวบรวมและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ
- สำนักงานประธานเจ้าหน้าที่บริหาร สรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ประจำปี ในเดือนธันวาคมของทุกปี เพื่อเปิดเผยข้อมูลในรายงานประจำปีและเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

### ระยะเวลาการเก็บรักษารายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

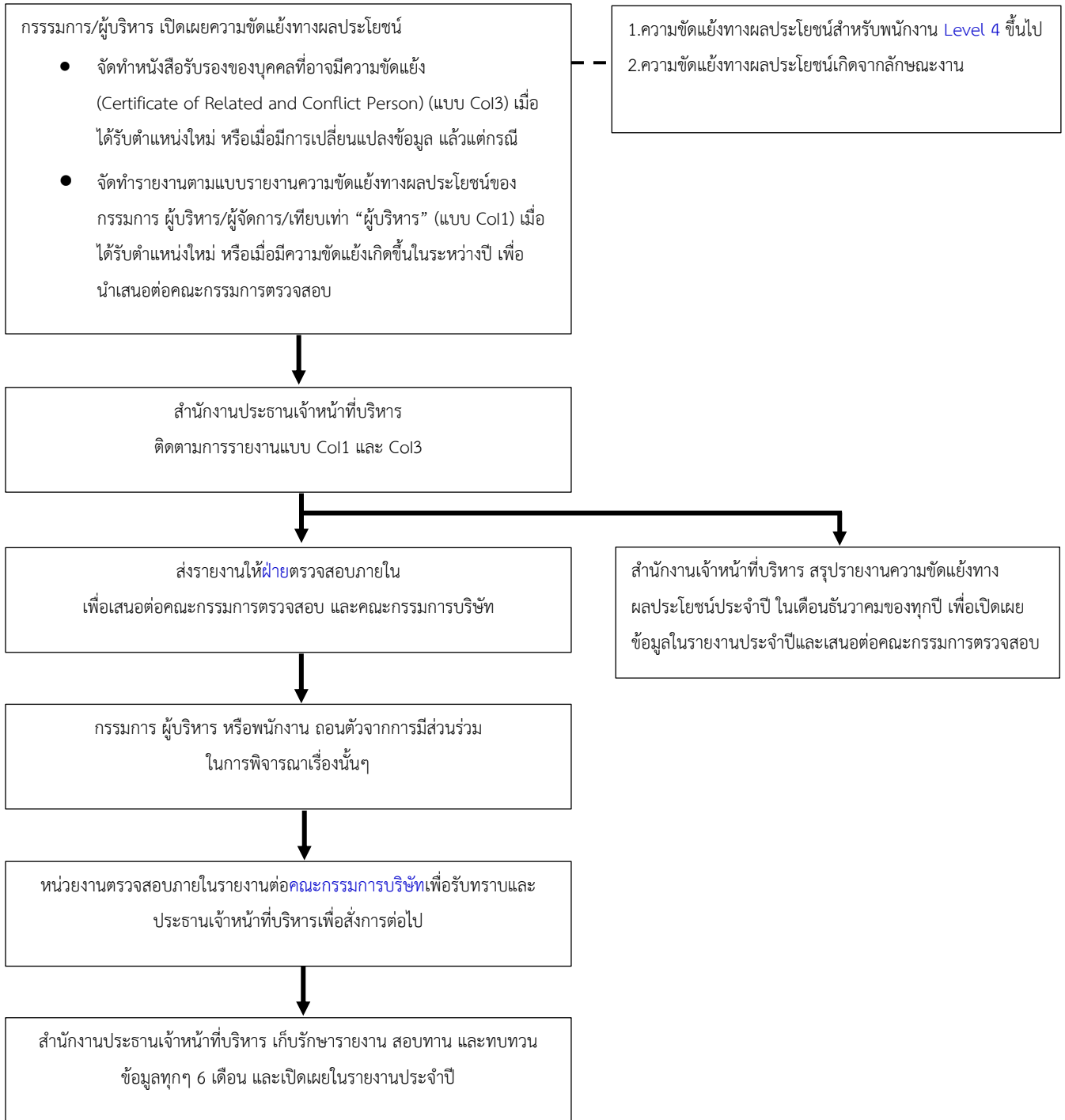
การเก็บรักษารายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต้องมีการสอบทานและทบทวนข้อมูลทุก ๆ 6 เดือน และต้องเก็บรักษาเอกสารอย่างน้อย 3 ปี หรือจนถึงวันสิ้นสุดสถานภาพการเป็นกรรมการ หรือผู้บริหารหรือพนักงานของกลุ่มธุรกิจเดิมไว้


### ด้านกำกับดูแลการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มธุรกิจเดิมไว้ เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของเจ้าของข้อมูล ตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผู้มีส่วนได้เสียจะได้รับความคุ้มครองสิทธิอย่างครบถ้วน โดยมีหลักเกณฑ์ กลไก มาตรการกำกับดูแล และการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลอย่างชัดเจนและเหมาะสม ทั้งนี้ได้ระบุไว้ในนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มธุรกิจเดิมไว้

	<p align="center"><b>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b></p>	<p>วันที่มีผลบังคับใช้</p>	<p>15 พฤษภาคม 2569</p>
<p>แก้ไขครั้งที่ : 01</p>	<p align="center">อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569</p>	<p>หน้า</p>	<p>Page 18 of 19</p>

**ขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์**



	<p>คู่มือว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</p>	<p>วันที่มีผลบังคับใช้</p>	<p>15 พฤษภาคม 2569</p>
<p>แก้ไขครั้งที่ : 01</p>	<p>อนุมัติโดย มติที่ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2569</p>	<p>หน้า</p>	<p>Page 19 of 19</p>

## ภาคผนวก



แบบ Col. 1

[แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการและผู้บริหาร](#)



แบบ Col.2

[แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงาน](#)



แบบ Col.3

[หนังสือรับรองของบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง](#)