



TATA STEEL (THAILAND)

จดหมายข่าว TCoC Newsletter

ง. พนักงานของเรา - ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ฉบับเดือน มกราคม 2568



ความขัดแย้งทางผลประโยชน์สามารถเป็นไปได้ทั้งในรูปของกิจกรรม ธุรกิจ หรือการติดต่อทางธุรกิจ ความสัมพันธ์หรือการบริการใด ๆ ที่ดำเนินการโดยพนักงานหรือครอบครัวโดยตรง (รวมถึงบิดามารดา พี่น้องร่วมบิดาหรือมารดา คู่สมรส คู่รัก และบุตร) ญาติ หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพนักงานผู้นั้น ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดประเด็น (ขึ้นอยู่กับแต่ละวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้) ที่พนักงานผู้นั้นไม่สามารถหรืออาจจะไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อบริษัทได้อย่างเป็นธรรม

พนักงานและกรรมการผู้บริหารของเราต้องปฏิบัติเพื่อผลประโยชน์ของบริษัทอยู่เสมอ และต้องให้มั่นใจได้ว่าความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือส่วนตัวใด ๆ รวมถึงความสัมพันธ์ที่แนบแน่นใกล้ชิดที่มีนั้น ต้องไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ตอบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนในบริษัทของเรา หรือต่อการดำเนินงานของบริษัทของเรา นอกจากนั้นพนักงานและกรรมการผู้บริหารต้องไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจ หรือความสัมพันธ์ หรือกิจกรรมใด ๆ ที่อาจขัดแย้งกับผลประโยชน์ของบริษัทหรือของกลุ่มบริษัทของเรา

หากมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นจริงหรือมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องรายงานถึงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ดังกล่าวโดยทันที และต้องขออนุมัติตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในนโยบายที่เกี่ยวข้องของบริษัท ผู้มีอำนาจหน้าที่ต้องติดต่อกลับไปยังพนักงานนั้น ๆ ภายในระยะเวลาที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในนโยบายของบริษัทของเรา เพื่อให้พนักงานที่เกี่ยวข้องนั้น ๆ ดำเนินการในส่วนที่มีความจำเป็นตามคำแนะนำในการแก้ไขหรือหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์นั้นโดยทันที

ในกรณีของพนักงานทั้งหมดยกเว้นกรรมการผู้บริหารกำหนดให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาและอนุมัติได้แก่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการใหญ่หรือกรรมการผู้จัดการ ซึ่งต้องรายงานเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัทในทุกไตรมาส ในกรณีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือกรรมการผู้จัดการหรือกรรมการผู้บริหาร กำหนดให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาและอนุมัติได้แก่คณะกรรมการบริษัทของเรา

ถึงแม้ว่ากรณีของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ใด ๆ ที่มีอยู่นั้น จะเป็นเนื่องจากเหตุผลของการเกิดขึ้นมาตั้งแต่ในอดีตก็ตาม พนักงานที่มีผลประโยชน์ขัดแย้งต้องเปิดเผยข้อมูลทั้งหมดอย่างเพียงพอต่อผู้บริหารของบริษัทของเรา และเมื่อมีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งภายในบริษัทของเรา พนักงานและกรรมการบริหารนั้นต้องเปิดเผยข้อมูลทั้งหมดต่อผู้มีอำนาจตามหน้าที่ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นเกี่ยวกับผลประโยชน์ใด ๆ ที่นำไปสู่ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจริงหรือมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น โดยที่พนักงานหรือครอบครัวโดยตรง (รวมถึงบิดามารดา พี่น้องร่วมบิดาหรือมารดา คู่สมรส คู่รัก และบุตร) ญาติ หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพนักงานผู้นั้นมีอยู่ในธุรกิจ ครอบครัว หรือมีอยู่ในบริษัทอื่นใดที่เป็นคู่แข่งกัน ซัพพลายเออร์ ลูกค้า ผู้จัดส่งและกระจายสินค้า หรือมีอยู่ในธุรกิจอื่นใดที่มีการดำเนินธุรกิจกับบริษัทของเรา

หากมีการละเลยในการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดไว้ และฝ่ายจัดการของเราได้ล่วงรู้ถึงกรณีของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งควรที่จะต้องมีการเปิดเผยด้วยตัวของพนักงานเอง หรือด้วยตัวของกรรมการผู้บริหารแล้ว ฝ่ายจัดการต้องดำเนินการพิจารณาในเรื่องดังกล่าวอย่างจริงจัง และต้องพิจารณาดำเนินการทางวินัยที่เหมาะสมตามเงื่อนไขการว่าจ้างงานในการดำเนินการดังกล่าว นั้น เราต้องปฏิบัติตามระเบียบคู่มือทางวินัยด้วยความชัดเจนและเป็นธรรม โดยการเคารพต่อสิทธิของพนักงานที่จะได้รับการรับฟัง



ตัวอย่างของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นได้

- ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทั้งที่เกิดขึ้นจริง หรือมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นโดยตรงหรือโดยอ้อมในกรณีที่พนักงานหรือกรรมการผู้บริหาร:
- (ก) เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจ กิจกรรม หรือความสัมพันธ์กับบุคคลหนึ่งบุคคลใดที่มีการทำธุรกรรมกับบริษัทของเรา
 - (ข) อยู่ในสถานะที่จะได้รับประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมทั้งสำหรับตนเอง หรือสำหรับสมาชิกในครอบครัวของตนเอง หรือสำหรับบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลที่ใกล้ชิด หรือสร้างผลประโยชน์อันไม่เหมาะสมให้แก่ตนเอง หรือญาติของตนเอง โดยกระทำการตัดสินใจหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับธุรกรรมใด ๆ
 - (ค) ดำเนินธุรกิจในนามบริษัทของเรา หรืออยู่ในตำแหน่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทของเราที่มีกับซัพพลายเออร์หรือลูกค้า ซึ่งมีญาติของตนเอง หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด โดยที่พนักงานหรือกรรมการผู้บริหารเป็นเจ้าหน้าที่คนสำคัญ หรือเป็นตัวแทน ซึ่งทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง หรือต่อญาติของตนเอง
 - (ง) อยู่ในสถานะที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการให้รางวัลหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่นเงินเดือนหรือเงินตอบแทนอื่น ๆ การให้ตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง หรือการคัดเลือกเข้าเป็นพนักงานให้กับญาติของตนเอง หรือให้กับบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด สำหรับการจ้างงานภายในบริษัทของเรา หรือกลุ่มบริษัทของเรา
 - (จ) ปฏิบัติกิจกรรมซึ่งอาจส่งผลให้ผลประโยชน์ใด ๆ ของบริษัทของเรา หรือของกลุ่มบริษัทของเราเกิดการประนีประนอม หรือต้องเสียถอยหรือเสียหาย
 - (ฉ) การกระทำใด ๆ ซึ่งทำให้การใช้ดุลยพินิจตัดสินใจโดยอิสระเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทหรือของกลุ่มบริษัท ไม่สามารถที่จะกระทำได้

ช่องทางร้องเรียนการกระทำผิดจรรยาบรรณ

สายด่วน TCoC วันจันทร์ – วันศุกร์ เวลา 8:30 – 17:30 น. (ยกเว้นวันหยุดราชการ)

โทรศัพท์ : 1-800-292-777 (โทรฟรี) หรือ 0-2677-2800

อีเมล : tell@thailand-ethicsline.com

ไปรษณีย์ สายด่วน TCoC ตู้ป.ณ. 2712 ไปรษณีย์บางรัก กรุงเทพฯ 10500

ที่ปรึกษาจรรยาบรรณ : นางสาวสมใจ จารุกิจจรูญ

โทรศัพท์ : 0-2937-1000 ต่อ 3210

อีเมล : somjaij@tatasteelthailand.com

โดย คณะกรรมการจรรยาบรรณสูงสุด กลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)



TATA STEEL (THAILAND)

TCoC Newsletter

D. OUR EMPLOYEES – Conflicts of interest

Issue January 2025

A conflict of interest could be any known activity, transaction, relationship or service engaged in by an employee, his/her immediate family (including parents, siblings, spouse, partner, and children), relatives or a close personal relationship, which may cause concern (based upon an objective determination) that the employee could not or might not be able to fairly perform his/her duties to our company.

Our employees and executive directors shall always act in the interest of our company and ensure that any business or personal association *including close personal relationships* which they may have, does not create a conflict of interest with their roles and duties in our company or the operations of our company. Further, our employees and executive directors shall not engage in any business, relationship or activity, which might conflict with the interest of our company or our group companies.

Should any actual or potential conflicts of interest arise, the concerned person must **immediately report** such conflicts and **seek approvals** as required by applicable law and company policy. The competent authority shall revert to the employee within a reasonable time as defined in our company's policy, so as to enable the concerned employee to take necessary action as advised to resolve or avoid the conflict in an expeditious manner.

In the case of all employees other than executive directors, the Chief Executive Officer/Managing Director shall be the competent authority, who in turn **shall report** such cases **to the Board of Directors** on a quarterly basis. In case of the Chief Executive Officer/Managing Director and executive directors, the Board of Directors of our company shall be the competent authority.

Notwithstanding such or any other instance of conflict of interest that exists due to historical reason, adequate and full disclosure by interested employees shall be made to our company's management. At the time of appointment in our company, our employees and executive directors shall make full disclosure to the competent authority, of any interest leading to an actual or potential conflict that such persons or their immediate family (including parents, siblings, spouse, partner, children) or persons with whom they enjoy close personal relationships, may have in a family business or a company or firm that is a competitor, supplier, customer or distributor of or has other business dealings with our company.

If there is a **failure to make the required** disclosure and our management becomes aware of an instance of conflict of interest that ought to have been disclosed by an employee or executive director, our management shall take a serious view of matter and consider **suitable disciplinary action** as per the terms of employment. In all such matters, we shall follow clear and fair disciplinary procedures, respecting the employee's right to be heard.

Examples of Potential Conflicts of Interest

A conflict of interest, actual or potential, arises where, directly or indirectly, an employee or executive director:

- engages in a business, activity or relationship with anyone who is party to a transaction with our company;
- is in a position to derive an improper benefit, personally or for any family member or for any person in a close personal relationship, by making or influencing decisions relating to any transaction;
- conducts business on behalf of our company or is in a position to influence a decision with regard to our company's business with a supplier or customer where a relative of, or a person in close personal relationship with, an employee or executive director is a principal officer or representative, resulting in a personal benefit or a benefit to the relative;
- is in a position to influence decisions with regard to award of benefits such as increase in salary or other remuneration, posting, promotion or recruitment of a relative or a person in close personal relationship employed in our company or any of our group companies;
- undertakes an activity by which the interest of our company or our group companies can be compromised or defeated; or
- does anything by which an independent judgement of our company's or our group companies' best interest cannot be exercised.

Whistleblower Channels :

TCoC Helpline : Monday – Friday at 8:30 – 17:30 hrs. (except Public Holiday)
1-800-292-777 (Toll Free) or 0-2677-2800

email : tel@thailand-ethicsline.com

Post: TCoC Helpline Services, P.O. Box 2712 Bangrak Post Office, Bangkok 10500

Ethics Counselor : Ms. Somjai Jarukitcharoon
Tel. : 0-2937-1000 Ext. 3210

email : somjaij@tatasteelthailand.com