

แนวปฏิบัติในการรายงานและพิจารณาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ใดๆ

จรรยาบรรณของทาทา หมวด ง. พนักงานของเรา, ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้อ 24. พนักงานและกรรมการผู้บริหารของเราต้องปฏิบัติเพื่อผลประโยชน์ของบริษัทอยู่เสมอ และต้องให้มั่นใจได้ว่าความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือส่วนตัวใดๆ รวมถึงความสัมพันธ์ที่แนบแน่นใกล้ชิดที่มีนั้น ต้องไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนในบริษัทของเราหรือต่อการดำเนินงานของบริษัทของเรา นอกจากนี้ พนักงานและกรรมการผู้บริหารต้องไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจ หรือความสัมพันธ์หรือกิจกรรมใดๆ ที่อาจจะขัดแย้งกับผลประโยชน์ของบริษัทหรือของกลุ่มบริษัทของเรา

ข้อ 25. หากมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ใดๆ ที่เกิดขึ้นจริงหรือมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น บุคคลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องรายงานถึงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ดังกล่าวโดยทันที และต้องขออนุมัติตามที่ได้กำหนดไว้

ในกฎหมายหรือในนโยบายที่เกี่ยวข้องของบริษัท ผู้มีอำนาจหน้าที่ต้องติดต่อกลับไปยังพนักงานนั้นๆ ภายในระยะเวลาที่เหมาะสมตามที่ได้กำหนดไว้ในนโยบายของบริษัทของเรา เพื่อให้พนักงานที่เกี่ยวข้องนั้นๆ ดำเนินการในส่วนที่มีความจำเป็นตามคำแนะนำในการแก้ไขหรือหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์นั้นโดยทันที

ข้อ 26. ในกรณีของพนักงานทั้งหมดยกเว้นกรรมการผู้บริหาร กำหนดให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาและอนุมัติ ได้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือกรรมการผู้จัดการ ซึ่งต้องรายงานเรื่องที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัทในทุกไตรมาส ในกรณีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือกรรมการผู้จัดการ หรือกรรมการผู้บริหาร กำหนดให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาและอนุมัติ ได้แก่ คณะกรรมการบริษัทของเรา

ข้อ 27. ถึงแม้ว่ากรณีของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ใดๆ ที่มีอยู่ นั้น จะเป็นเนื่องจากเหตุผลของการเกิดขึ้นมาตั้งแต่ในอดีตก็ตาม พนักงานที่มีผลประโยชน์ขัดแย้งต้องเปิดเผยข้อมูลทั้งหมดอย่างเพียงพอต่อผู้บริหารของบริษัทของเรา และเมื่อมีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งภายในบริษัทของเรา พนักงานและกรรมการผู้บริหารนั้นต้องเปิดเผยข้อมูลทั้งหมดต่อผู้มีอำนาจตามหน้าที่ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นเกี่ยวกับผลประโยชน์ใดๆ ที่นำไปสู่ความขัดแย้งทั้งที่เกิดขึ้นจริงหรือมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น โดยที่พนักงานหรือครอบครัวโดยตรง (รวมถึงบิดามารดา พี่น้องร่วมบิดาหรือมารดา คู่สมรส คู่รัก และบุตร) ญาติ หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพนักงานผู้นั้นมีอยู่ในธุรกิจ ครอบครัว หรือมีอยู่ในบริษัทอื่นใดที่เป็นคู่แข่ง ชัฟฟลายเออร์ ลูกค้า ผู้จัดส่งและกระจายสินค้า หรือมีอยู่ในธุรกิจอื่นใดที่มีการดำเนินธุรกิจกับบริษัทของเรา

ขั้นตอนการปฏิบัติ

1. พนักงานเปิดเผยข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรตามแบบฟอร์มที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนเอง ภายในเวลาไม่เกิน 15 วัน นับจากวันที่ทราบถึงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ใดๆ ที่เกิดขึ้น หรือมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น
2. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงให้ข้อมูลและความคิดเห็นเพิ่มเติมแก่ผู้ประสานงานจรรยาบรรณ
3. ผู้ประสานงานจรรยาบรรณรวบรวมข้อมูลและพิจารณาลักษณะเบื้องต้นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเสนอเข้าพิจารณาในคณะกรรมการจรรยาบรรณบริษัทต้นสังกัดให้ความเห็นก่อนเสนอต่อคณะกรรมการจรรยาบรรณสูงสุดพิจารณา
4. คณะกรรมการจรรยาบรรณสูงสุดพิจารณาอนุมัติ หรือไม่อนุมัติ หรือมีความเห็นอื่นใดเพิ่มเติม
5. ที่ปรึกษาจรรยาบรรณแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ประสานงานจรรยาบรรณต้นสังกัดพนักงานรับทราบ
6. ผู้ประสานงานจรรยาบรรณต้นสังกัดของพนักงานจัดทำหนังสือแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ต้นสังกัดลงนาม
7. ผู้ประสานงานจรรยาบรรณต้นสังกัดของพนักงานพร้อมด้วยผู้จัดการส่วนต้นสังกัดมอบหนังสือแจ้งผลการพิจารณาให้กับพนักงาน และให้พนักงานลงนามในฉบับสำเนาเพื่อรับทราบและปฏิบัติ
8. ผู้ประสานงานจรรยาบรรณต้นสังกัดส่งมอบฉบับสำเนาหนังสือที่พนักงานได้ลงนามแล้วให้กับส่วนทรัพยากรบุคคลเพื่อเก็บเข้าแฟ้มประวัติของพนักงาน
9. ที่ปรึกษาจรรยาบรรณรวบรวมสถิติและข้อมูลในภาพรวมของกลุ่ม
10. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือมีเหตุใดๆ เพิ่มเติม ให้คณะกรรมการจรรยาบรรณบริษัทต้นสังกัดนำเข้าพิจารณาปรึกษาหารือในคณะกรรมการจรรยาบรรณสูงสุด



การพิจารณาอนุมัติความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นได้ของพนักงานกับบริษัท

1. การทำงานในบริษัทกลุ่มท่าทางของพนักงานและครอบครัว*

- 1.1 ให้ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทเดียวกันได้ แต่จะต้องอยู่คนละสายงานที่ไม่มีความเกี่ยวพันในลักษณะที่อาจเอื้อต่อการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อบริษัทขึ้นได้
- 1.2 ต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ไม่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาระหว่างกัน

2. ความเกี่ยวพันของพนักงานหรือครอบครัว* ที่มีอยู่ในธุรกิจครอบครัว หรือมีอยู่ในบริษัทอื่นใดที่เป็นคู่แข่ง ชีพพลายเออร์ ลูกค้า ผู้จัดส่งและกระจายสินค้า หรือมีอยู่ในธุรกิจอื่นใดที่มีการดำเนินธุรกิจกับบริษัท

- 2.1 พนักงานของบริษัทจะต้องไม่มีส่วนเกี่ยวพัน หรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจหรือการพิจารณาของหน่วยงานภายในบริษัทที่ทำธุรกิจกับครอบครัวของตน หรือทำธุรกิจกับบริษัทที่ครอบครัวของตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อม
- 2.2 หากมีแนวโน้มหรือความเป็นไปได้ที่พนักงานของบริษัทอาจจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันในข้อ 2.1 ให้พิจารณามอบหมายให้พนักงานอื่นทำหน้าที่แทน หรือโยกย้ายพนักงานไปปฏิบัติในหน่วยงานอื่น หรือบริษัทอื่นภายในกลุ่มที่เหมาะสม

หมายเหตุ: *รวมถึงบิดามารดา พี่น้องร่วมบิดาหรือมารดา คู่สมรส คู่รัก และบุตร ญาติ หรือบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพนักงานผู้นั้น

วันที่มีผลบังคับใช้: 1 มิถุนายน 2561

ผู้อนุมัติ..........กรรมการผู้จัดการใหญ่

วันที่ 22 พฤษภาคม 2561

