

นโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

1. วัตถุประสงค์

นโยบายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ**ป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (COIs)** และกำหนดขั้นตอนสำหรับการจัดการ การเปิดเผย และการลดผลกระทบ เรามุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและโปร่งใส

2. ขอบข่าย

นโยบายนี้ใช้กับกรรมการ ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ พนักงาน ผู้มีส่วนได้เสีย และ บุคคลที่สาม (**บุคคล**) ของบริษัท ไทยออปติคอล กรุ๊ป จำกัด มหาชน และบริษัทย่อยทั้งหมด

3. คำนิยาม

ผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ถือหุ้น ลูกค้า พนักงาน ผู้สมัครงาน ผู้มาติดต่องาน คู่ค้า ซัพพลายเออร์ เจ้าหน้าที่รัฐ ผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานบริษัทฯ ผู้ซึ่งได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฯ หรือ ผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของพนักงานบริษัทฯ

บุคคลที่สาม (Third Parties) บุคคล หรือ องค์กรอิสระ ที่ไม่มีสถานะขึ้นตรงต่อบริษัท แต่มีความสัมพันธ์ตามสัญญาหรือกฎหมายในทางใดทางหนึ่งกับบริษัท รวมถึง แต่ไม่จำกัดเพียง คู่ค้าธุรกิจ ที่ปรึกษา ซัพพลายเออร์ และ/หรือ ผู้ให้บริการ

การขัดแย้งทางผลประโยชน์ (COI) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลใดมีผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่ว่าจะเป็นการเงินหรือด้านอื่นใด ก็ตาม ซึ่งอาจส่งผลต่อการตัดสินใจ หรือการใช้วิจารณญาณในหน้าที่การงาน โดยผลประโยชน์ดังกล่าวอาจเป็นผลประโยชน์โดยตรงต่อตนเอง ญาติ หรือ แม้แต่แค่ดูเหมือนว่าจะมีผลประโยชน์ทับซ้อน ซึ่งในที่สุดย่อมส่งผลกระทบต่อประโยชน์ที่บริษัทหรือองค์กรที่บุคคลนั้นรับใช้ต้องการ

การเปิดเผย: การแจ้งให้บริษัทฯ ทราบเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่อาจเกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นจริง

การลดผลกระทบ: ขั้นตอนที่ดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยงหรือผลกระทบของความขัดแย้งทางผลประโยชน์

4. นโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

4.1 การปฏิบัติตาม

บุคคลต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และนโยบายภายในบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมถึงที่เกี่ยวข้องกับ **พสบ.หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ฯ**

4.2 การตัดสินใจ

การตัดสินใจและการกระทำทั้งหมดของ**บุคคล** ต้องกระทำเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ

4.3 โอกาสทางธุรกิจ

บุคคลจะไม่สามารถยึดโอกาสทางธุรกิจที่เป็นของบริษัทฯ ไปเป็นของตนเอง

4.4 การเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- **บุคคล**ต้องเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นจริง ต่อ สำนักเลขาธิการบริษัท หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายโดยทันที
- **บุคคล**ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับสมัครงาน ว่าจ้าง หรือสรรหา รวมถึงผู้ที่ได้รับการว่าจ้างใหม่ หรือ แต่งตั้ง จะต้องเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นจริง ต่อ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายโดยทันที

4.5 การเปิดเผยประวัติการรับราชการ (ถ้ามี) และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น

ในระหว่างกระบวนการสรรหาหรือจ้างงาน **ผู้สมัครคนใดที่ปัจจุบันดำรงตำแหน่งในภาครัฐ หรือเคยดำรงตำแหน่งในภาครัฐภายในสองปีที่ผ่านมา ต้องเปิดเผยต่อ สำนักเลขาธิการบริษัท รายละเอียดชื่อหน่วยงานราชการและหน้าที่ที่รับผิดชอบ** กระบวนการนี้เพื่อประเมินความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น กรณีที่สภาพผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้น อาจขัดต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลนั้น ขณะดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่รัฐ

4.6 การงดเว้นและการถอนตัว

บุคคลที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต้องงดเว้นหรือถอนตัวจาก:

- การอภิปราย
- การลงคะแนน
- กระบวนการตัดสินใจ
- กิจกรรมที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์อยู่ หรืออาจเกิดขึ้น

4.7 การเป็นผู้นำ

ผู้บริหารระดับสูงจะ:

- เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการระบุและจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

4.8 การสื่อสาร การรายงาน และการฝึกอบรม

- บริษัทฯจัดให้มีการสื่อสารและการฝึกอบรมเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์แก่บุคคลเป็นประจำ
- บุคคลสามารถขอคำแนะนำจาก สำนักเลขาธิการบริษัท หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

4.9 การรายงานและประเมินผลเป็นประจำ

บริษัทจะรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์และประเมินประสิทธิภาพของนโยบายนี้เป็นประจำ

4.10 การลดผลกระทบของความขัดแย้งทางผลประโยชน์

หลักการทั่วไปคือการงดเว้นหรือถอนตัวจากสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งวิธีการที่เฉพาะเจาะจงอาจรวมถึง:

การหลีกเลี่ยง: การกำจัดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เช่น ลาออกจากการดำรงตำแหน่งในองค์กรที่เป็นคู่แข่งกับบริษัทฯ

การเปิดเผย: การแจ้งความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ช่วยให้ความสัมพันธ์ดำเนินต่อไปด้วยความโปร่งใส

การถอยห่าง: การถอนตัวออกจากการตัดสินใจใดๆ ที่อาจได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ปฏิเสธ: การปฏิเสธสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เช่น ปฏิเสธของรางวัลส่วนตัว

4.11ต่อต้านการติดสินบน

บริษัทฯ มีนโยบายห้ามมิให้เสนอ สัญญา อนุญาต หรือ ยอมรับการติดสินบน ในทุกๆ รูปแบบ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งรวมถึง:

- เงินสด
- ของขวัญ
- การเลี้ยงดู หรือ การให้ความบันเทิง
- เงินกู้
- การช่วยเหลือพิเศษ

ผลประโยชน์อื่นใดที่มีขอบด้วยกฎหมาย

บุคคลทุกคนต้องรายงานความพยายามติดสินบนที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ต่อ สำนักตรวจสอบภายในทันที

4.12 การรายงานการละเมิดนโยบาย

บริษัทฯ ขอความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนให้รายงานการละเมิดนโยบายนี้ด้วยความสุจริตใจ โดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกลงโทษ ช่องทางการรายงานมีดังนี้:

- สำนักเลขานุการบริษัท
- สำนักตรวจสอบภายใน
- Hotline@thaiopticalgroup.com
- ระบบรายงานแบบไม่เปิดเผยชื่อผ่านทาง LINE TOGG4.1

4.13 การบังคับใช้

การละเมิดนโยบายนี้อาจส่งผลให้เกิดการลงโทษทางวินัย ซึ่งรวมถึงการเลิกจ้าง

4.14 การทบทวนนโยบาย

นโยบายนี้จะได้รับการทบทวนเป็นระยะ ๆ และปรับปรุงตามความจำเป็น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ข้อบังคับ หรือแนวทางการปฏิบัติทางธุรกิจ

5. เอกสารอ้างอิง

International Chamber of Commerce Guidelines on Conflicts of Interest in Enterprises

Announced on 8th May 2024, by

Don Pramudwinai

Mr. Don Pramudwinai

Chairman