

แนวปฏิบัติด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(Guidelines on Conflict of Interest)

บริษัท ไอที ซีดี จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) มุ่งมั่นในการบริหารงานอย่างโปร่งใส สุจริต ด้วยจริยธรรม สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี การตัดสินใจในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ จึงต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และการเปิดเผยรายการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้บุคลากรทุกระดับในบริษัทฯ ถือปฏิบัติ

1. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของบริษัทฯ ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และเป็นประโยชน์สูงสุดแก่บริษัทฯ และผู้ถือหุ้นทุกราย
- 2) เพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานและสอดคล้องกับแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) กำหนด
- 3) เพื่อให้บุคลากรของบริษัทฯ ใช้เป็นแนวทางในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานได้เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- 4) เพื่อสนับสนุนระบบควบคุมภายในและระบบตรวจสอบภายในขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

2. คำนิยาม

“บริษัทฯ”	หมายถึง บริษัท ไอที ซีดี จำกัด (มหาชน)
“บริษัทย่อย”	หมายถึง บริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของบริษัทฯ โดยมีลักษณะเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
“แนวทางปฏิบัติเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์”	หมายถึง แนวปฏิบัติที่ดีตามนโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่กำหนดให้บุคลากรทุกระดับยึดถือเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินงานภายใต้มาตรฐานเดียวกัน และภายใต้นโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และนโยบายการกำกับดูแลกิจการ
“ความขัดแย้งทางผลประโยชน์”	หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำที่พนักงานมีผลประโยชน์ส่วนตนมากจนมีผลต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานนั้น และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของบริษัทฯ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม
“ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม” (Conflict of Interests)	หมายถึง สถานการณ์ หรือการกระทำที่ผู้ปฏิบัติงานมีประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม เช่น การที่พนักงานตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดผลประโยชน์ของตนเองหรือ พวกพ้องมากกว่าประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งการกระทำนี้อาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีพฤติกรรมที่หลากหลาย และอาจกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไป โดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด ส่งผลให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก
“กรรมการ”	หมายถึง กรรมการของบริษัท ไอที ซีดี จำกัด (มหาชน) ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้นเข้ามามีอำนาจในฐานะผู้แทนของผู้ถือหุ้น มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ ให้ฝ่ายจัดการบริหารกิจการให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของผู้ถือหุ้น

“คณะกรรมการตรวจสอบ”	หมายถึง คณะกรรมการชุดย่อยที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทเข้ามาช่วยคณะกรรมการในการสอบทานเพื่อให้มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานภายในให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีระบบการจัดทำรายงานทางการเงินที่มีความสมบูรณ์ถูกต้อง เป็นที่น่าเชื่อถือ มีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญโดยครบถ้วน ทันเวลาและเป็นไปตามหลักสากล มีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่มีมาตรฐานรัดกุมเพียงพอ
“คณะผู้บริหาร”	กรรมการและผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทให้มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแล การบริหารจัดการงานภายในองค์กรและดำเนินการตามนโยบายที่คณะกรรมการบริษัทมอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
“พนักงาน”	พนักงานที่บริษัทฯ ตกลงรับเข้าทำงาน ทั้งที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ และพนักงานทดลองงาน ให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ และได้รับค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด ตามแนวทางบริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ในที่นี้ได้แก่ พนักงานของบริษัทฯ ตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่าย จนถึงระดับผู้จัดการทั่วไป
“รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์”	แบบของเอกสารในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ COI 01 แบบ COI 02)
“หนังสือรับรองบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง”	แบบแจ้งข้อมูลบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามนโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ COI 03)

3. รูปแบบของความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เนื่องจากกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน อาจใช้โอกาสจากการเป็นกรรมการ ผู้บริหารหรือพนักงาน แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งอาจเข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ของบริษัทฯ ซึ่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสของบริษัทฯ อันเนื่องมาจากสาเหตุที่สำคัญต่อไปนี้

- 1) การทำรายการที่เกี่ยวข้องกับตนเองที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- 2) การมีส่วนพิจารณาอนุมัติในเรื่องใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- 3) การนำสารสนเทศภายในบริษัทฯ ไปใช้หรือนำไปเปิดเผยกับบุคคลภายนอก
- 4) การประกอบธุรกิจ หรือเข้าเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในกิจการอันเป็นการแข่งขันหรือเกี่ยวเนื่องกับบริษัทฯ
- 5) การรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นจากการดำรงตำแหน่ง
- 6) การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ดำรงตำแหน่งมารับจ้างทำงาน จ้างงาน หรือทำงานพิเศษให้แก่บริษัทฯ เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลในครอบครัว

4. แนวปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน

เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงถือนโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัทฯ จะป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนจากการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน จึงได้มีการกำหนดแนวปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ดังนี้

- 1) หลีกเลี่ยงการทำรายการที่เกี่ยวข้องกับตนเองที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ
- 2) หากมีความจำเป็นต้องทำรายการที่เกี่ยวข้องกันอันเป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ ให้กระทำรายการนั้นเสมือนกับทำรายการกับบุคคลภายนอก ทั้งนี้ ห้ามมิให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ที่มีส่วนได้เสียในรายการนั้นมีส่วนในการพิจารณาอนุมัติ
- 3) ไม่หาผลประโยชน์ใส่ตนและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยนำสารสนเทศภายในที่ยังไม่ได้เปิดเผยหรือที่เป็นความลับไปใช้หรือนำไปเปิดเผยกับบุคคลภายนอก

- 4) ไม่ใช่เอกสารหรือข้อมูลที่ได้จากการเป็นกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ ในการทำธุรกิจที่แข่งขันหรือเกี่ยวเนื่องกับบริษัทฯ
- 5) ให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ ทุกคน รายงานการมีส่วนได้เสียเกี่ยวกับการบริหารจัดการกิจการของบริษัทฯ การปฏิบัติหน้าที่ทั้งของตนเองและบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องตามนโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งผลประโยชน์ทางบริษัทฯ เช่น
 - การร่วมลงทุนหรือมีผลประโยชน์กับผู้ค้าที่ประกอบธุรกิจกับบริษัทฯ หรือลูกค้าของบริษัทฯ
 - การดำรงตำแหน่งใด ๆ หรือแม้แต่การเป็นที่ปรึกษาของผู้ค้าที่ประกอบธุรกิจกับบริษัทฯ
 - การทำการค้าสินค้าหรือการให้บริการบริษัทฯ โดยตรง หรือทำการผ่านผู้อื่น

อนึ่ง กรรมการ และผู้บริหาร ต้องรายงานให้ประธานกรรมการทราบ ผ่านเลขานุการบริษัท ตามแบบแจ้งรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหาร ที่บริษัทฯ กำหนด

5. การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อป้องกันการขัดแย้งทางผลประโยชน์ คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดให้มีการดำเนินการ ดังนี้

- 1) มีโครงสร้างการถือหุ้นที่ชัดเจน โปร่งใส ไม่มีการถือหุ้นไขว้กับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ จึงไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยได้เปิดเผยโครงสร้างการถือหุ้นของบริษัทฯ ไว้ในรายงานประจำปี แบบ 56-1 One Report อย่างละเอียด รวมถึงการเปิดเผยการถือหลักทรัพย์ของคณะกรรมการบริษัทอย่างครบถ้วน
- 2) มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ระหว่างคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหารระดับสูง/ฝ่ายจัดการ และผู้ถือหุ้น จึงทำให้ปราศจากการก้าวล่วงหน้าที่ความรับผิดชอบ ในกรณีที่กรรมการบริษัทหรือผู้บริหารคนใดคนหนึ่งมีส่วนได้เสียกับผลประโยชน์ในเรื่องที่กำลังพิจารณา ผู้มีส่วนได้เสียนั้นก็จะไม่เข้าร่วมประชุมหรือตอกเสียง เพื่อให้การตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารเป็นไปอย่างยุติธรรม เพื่อประโยชน์ของผู้ถือหุ้นอย่างแท้จริง
- 3) มีนโยบายการกำกับดูแลกิจการ นโยบายการใช้ข้อมูลภายใน และข้อบังคับพนักงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีบทกำหนดโทษชัดเจน กรณีที่ผู้บริหารหรือพนักงาน นำข้อมูลของบริษัทฯ ไปเปิดเผยต่อสาธารณะหรือใช้ประโยชน์ส่วนตน
- 4) กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน/รายการระหว่างกัน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการทำรายการที่ต้องผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการตรวจสอบ และดูแลให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) คณะกรรมการกำกับตลาดทุน และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- 5) กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน ที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับธุรกรรมของบริษัทฯ ต้องไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาหรืออนุมัติธุรกรรมดังกล่าว และให้การกำหนดราคาเป็นไปอย่างเหมาะสม ยุติธรรม ตามเงื่อนไขการค้าทั่วไปเสมือนการทำรายการกับบุคคลทั่วไป
- 6) กำหนดให้มีการนำเสนอรายการที่เกี่ยวข้องกันต่อคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อพิจารณาแสดงความเห็นก่อนนำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท ตามหลักการกำกับดูแลกิจการและหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนด
- 7) กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลการทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือรายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือรายการระหว่างกัน ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ล.ต. และคณะกรรมการกำกับตลาดทุนกำหนด โดยเปิดเผยไว้ในแบบแสดงรายงานประจำปี แบบ 56-1 One Report หรือแบบรายงานอื่นใด ตามแต่กรณีโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นเป็นสำคัญ
- 8) พนักงานและครอบครัว ต้องไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการขัดแย้งต่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ ไม่ว่าจะเกิดจากการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องทางการค้า เช่น คู่ค้า ลูกค้า คู่แข่งขัน หรือจากการใช้โอกาสหรือข้อมูลที่ได้จากการเป็นพนักงานในเรื่องการทำธุรกิจที่แข่งขันกับบริษัทฯ หรือการทำงานอื่นนอกเหนือจากงานของบริษัทฯ ซึ่งส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของพนักงาน

- 9) ละเว้นหรือหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นต่อบุคคลภายนอก หรือสื่อมวลชนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยตนเองไม่มีอำนาจหน้าที่ หรือเรื่องอื่นใดที่อาจกระทบต่อชื่อเสียงและการดำเนินงานของบริษัทฯ

6. หลักพิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- 1) การกำหนดหลักการและข้อปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์จะไม่มีประโยชน์ หากไม่นำไปสู่การปฏิบัติ
- 2) การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกคนที่จะต้องทำความเข้าใจดีและปฏิบัติให้ถูกต้อง
- 3) บริษัทฯ คาดหวังให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน รายงานโดยสุจริตถึงการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือสงสัยว่าจะขัดต่อหลักการต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชาหรือขอคำปรึกษาในเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติและคำสั่งที่บริษัทฯ กำหนด
- 4) กรณีมีข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สามารถใช้ดุลพินิจของตนเองได้ในเบื้องต้น โดยการสอบถามตนเองก่อนว่า สิ่งที่จะทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่เป็นการกระทำที่เป็นที่ยอมรับและสามารถเปิดเผยต่อสังคมได้หรือไม่ มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัทฯ หรือไม่

7. การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัทฯ

คณะกรรมการบริษัทได้สร้างกลไกการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร โดยกำหนดให้มีการดำเนินการใน 2 ระดับ คือ

- 1) ความขัดแย้งทางผลประโยชน์สำหรับกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ให้เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งมีลักษณะ ดังนี้
 - ก) การกระทำหรือเหตุการณ์ที่ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - การใช้ข้อมูลของบริษัทฯ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น
 - การดำรงตำแหน่ง กรรมการ/ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/กรรมการผู้จัดการ/รองกรรมการผู้จัดการ/ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ หรือผู้ถือหุ้น ในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับบริษัทฯ หรือกิจการที่เป็นการแข่งขันกับบริษัทฯ เว้นแต่การดำรงตำแหน่งนั้นบริษัทฯ ได้มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร
 - การมีบุคคลในครอบครัวเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง กรรมการ/ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/รองประธานเจ้าหน้าที่บริหาร/กรรมการผู้จัดการ/รองกรรมการผู้จัดการ/ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ/ผู้อำนวยการ หรือผู้ถือหุ้นในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับบริษัทฯ หรือกิจการที่เป็นการแข่งขันกับบริษัทฯ
 - ข) การให้หรือการรับของขวัญ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน จรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทฯ หรือตามประกาศ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
- 2) ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่อาจเกิดจากลักษณะงานที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - ก) สายงานการบังคับบัญชาระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
 - ข) งานสรรหาและบรรจุพนักงาน
 - ค) งานแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนขั้น และประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - ง) งานสอบสวนความผิดทางวินัย
 - จ) งานจัดซื้อ/จัดหา จัดจ้าง และงานประมูลทุกประเภท
 - ฉ) งานรับคำสั่งจัดซื้อ/จัดจ้าง และงานประมูลทุกประเภท
 - ช) งานควบคุมงานก่อสร้าง หรือตรวจรับงานจ้าง

- ช) งานจัดหาเงินทุน แหล่งที่มาเงินทุน
- ณ) งานตรวจสอบภายใน
- ญ) งานลักษณะอื่นใดที่สามารถพิสูจน์ได้ถึงเจตนาของการกระทำนั้น ๆ

8. แนวปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

1) กรรมการ

- ให้จัดทำหนังสือรับรองของบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง (Certificate of Related and Conflict Person) (แบบ COI 03) เมื่อได้รับตำแหน่งใหม่หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล แล้วแต่กรณี
- ให้จัดทำรายงานตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ COI 01) นำเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบ เป็นประจำในเดือนธันวาคมของทุกปี หรือเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในระหว่างปี แล้วแต่กรณี
- สำหรับกรณีที่กรรมการ มีการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการผู้นั้นเปิดเผยข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

2) ผู้บริหาร/เทียบเท่า “ผู้บริหาร”

- ให้จัดทำหนังสือรับรองของบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง (Certificate of Related and Conflict Person) (แบบ COI 03) เมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล แล้วแต่กรณี
- ให้ทำรายงานตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ COI 01) นำเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบ เป็นประจำในเดือนธันวาคมของทุกปี หรือเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในระหว่างปี แล้วแต่กรณี
- สำหรับกรณีที่ผู้บริหาร/เทียบเท่า “ผู้บริหาร” มีการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ผู้บริหาร/เทียบเท่า “ผู้บริหาร” ผู้นั้นเปิดเผยข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

3) พนักงานตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่าย จนถึงผู้จัดการทั่วไป หรือเทียบเท่า

- สำหรับกรณีที่พนักงานตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่าย จนถึงผู้จัดการทั่วไป หรือเทียบเท่า “พนักงาน” มีการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ “พนักงาน” ผู้นั้นเปิดเผยข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาทันทีที่สามารถกระทำได้ และทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ COI 02)
- ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สอบทานความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- กรณีที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้วินิจฉัยและสั่งการ พร้อมทั้งทำคำวินิจฉัยโดยแนบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบ COI 02) นำเสนอต่อคณะผู้บริหาร และแจ้งให้พนักงานที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทราบคำวินิจฉัยและให้ออกตัวจากการมีส่วนร่วมนั้น ๆ
- เมื่อคณะผู้บริหารพิจารณาเรียบร้อยแล้วให้ส่งเรื่องต่อหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อดำเนินการต่อไป

9. การเก็บรักษารายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- 1) เลขานุการบริษัท เป็นผู้สรุปรวบรวม และเก็บรักษารายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการและผู้บริหาร นำส่งแก่ฝ่ายตรวจสอบภายใน เพื่อรวบรวมและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ
- 2) สำหรับรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงานตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่าย จนถึงผู้จัดการทั่วไป หรือเทียบเท่า ให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้เก็บรักษา รายงาน รวมถึงทำการรวบรวมและสรุป นำส่งแก่ฝ่ายตรวจสอบภายใน เพื่อรวบรวมและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

10. ระยะเวลาการเก็บรักษาความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การเก็บรักษาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต้องมีการสอบทานและทบทวนข้อมูลทุก ๆ ปี และต้องเก็บรักษาเอกสารอย่างน้อย 3 ปี หรือจนถึงวันสิ้นสุดสถานภาพการเป็นกรรมการ หรือผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัทฯ

11. ด้านกำกับดูแลการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของเจ้าของข้อมูล ตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผู้มีส่วนได้เสียจะได้รับความคุ้มครองสิทธิอย่างครบถ้วน โดยมีหลักเกณฑ์ กลไก มาตรการกำกับดูแล และการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลอย่างชัดเจนและเหมาะสม ทั้งนี้ ได้ระบุไว้ในนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทฯ

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2567 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2567

นายโสภณ อิงค์ธเนศ
กรรมการผู้อำนวยการ
บริษัท ไอที ซีดี จำกัด (มหาชน)