

ประกาศ
ที่ บค. 006/04/2568

**นโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์
(Conflict of Interest Policy)**

บริษัท ไทยกรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน)

ผู้รับผิดชอบ: ฝ่ายกำกับธุรกิจ
เห็นชอบโดย: คณะกรรมการกำกับดูแลบริษัทมหาชนและความยั่งยืน
อนุมัติโดย: คณะกรรมการบริษัท วันที่ 14 พฤศจิกายน 2568
วันที่มีผลบังคับใช้: 14 พฤศจิกายน 2568

เอกสาร และการทบทวน

ครั้งที่	วันที่อนุมัติ	คำอธิบาย
1	11 กรกฎาคม 2561	ต้นฉบับ
2	14 พฤศจิกายน 2568	ปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการกำกับดูแลธุรกิจที่ตามหลักสากล และเป็นไปตามแนวปฏิบัติของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมถึงกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (มาตรา 1168) และ พ.ร.บ. บริษัทมหาชน อีกทั้งให้สอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณธุรกิจ และประมวลจริยธรรมของบริษัท

สารบัญ

	หน้า
นโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest Policy)	
1. บทนำ	4
2. ความหมายของ “ความขัดแย้งทางผลประโยชน์”	4
3. ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์	5
4. วัตถุประสงค์	5
5. ขอบเขต	5
6. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ	6
7. แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	8
8. การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	9
9. บทลงโทษการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบาย	10
10. การทบทวนนโยบาย	10
11. แบบฟอร์มเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์	12

นโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest Policy)

1. บทนำ

บริษัท ไทยกรุป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่มให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีบนพื้นฐานของจรรยาบรรณ จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ โดยตระหนักว่าความขัดแย้งทางผลประโยชน์อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ และก่อให้เกิดการเบี่ยงเบนผลประโยชน์จากองค์กร

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างสุจริต โปร่งใส และเป็นธรรม บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พร้อมทั้งแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับถือปฏิบัติ เพื่อป้องกันและจัดการความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา โดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

คณะกรรมการบริษัทในการประชุมครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2568 มีมติให้ยกเลิกนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัท เครือไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) ฉบับลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2561 และอนุมัตินโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest Policy) ฉบับนี้ขึ้น เพื่อถือปฏิบัติ

2. ความหมายของ “ความขัดแย้งทางผลประโยชน์”

สถานการณ์ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กร ซึ่งรวมถึงกรรมการ ผู้บริหารหรือพนักงาน มีผลประโยชน์ส่วนตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ที่อาจมีหรืออาจถูกมองว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในทางที่อาจขัดต่อผลประโยชน์สูงสุดของบริษัท ทั้งนี้ รวมถึงการกระทำใด ๆ ที่อาจนำไปสู่การเบี่ยงเบนผลประโยชน์จากบริษัทไปยังตนเองหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน

3. ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- 3.1 ความรู้และตำแหน่งหน้าที่ ยิ่งมีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลและระบบองค์กร รวมถึงดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบสูง ทำให้ยังมีโอกาสในการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้
- 3.2 ระบบควบคุมภายใน หากไม่มีระบบควบคุมภายในที่เพียงพอหรือมีบทลงโทษที่ไม่จริงจัง อาจเปิดช่องให้เกิดการกระทำที่ไม่เหมาะสมได้ง่ายขึ้น

4. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ตามมาตรฐานจรรยาบรรณ และไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อประโยชน์ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

5. ขอบเขต

ผู้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายนี้ ได้แก่ กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ตลอดจนลูกจ้างชั่วคราว พนักงานสัญญาจ้าง ที่ปรึกษา ตัวแทนหรือผู้ได้รับมอบหมายให้กระทำหน้าที่ในนามบริษัทหรือแทนบุคคลที่กล่าวถึงข้างต้น ของกลุ่มไทยกรุ๊ป โฮลดิ้งส์ ซึ่งหมายถึงในกลุ่มธุรกิจของบริษัท ไทยกรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย บริษัทร่วม และกิจการอื่น ๆ ที่บริษัทมีอำนาจควบคุม

หากนโยบายฉบับนี้ ขัดหรือแย้งกับข้อกำหนดและ/หรือข้อบังคับของบริษัท ให้ยึดถือปฏิบัติตามกฎหมายและ/หรือข้อบังคับของบริษัทแล้วแต่กรณี หากมีข้อสงสัยให้ขอความเห็นหรือปรึกษาฝ่ายกำกับธุรกิจของบริษัททราบก่อนดำเนินการ

6. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

บทบาทและความรับผิดชอบภายใต้นโยบายฉบับนี้ มีดังต่อไปนี้

<p>คณะกรรมการบริษัท</p>	<p>กำหนดให้มีนโยบาย รวมถึงทบทวนปรับปรุงนโยบายให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ฝ่ายกำกับธุรกิจกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดและแนวทางในนโยบายฉบับนี้</p>
<p>กรรมการผู้จัดการและผู้บริหาร</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดให้มีระบบในการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลให้ผู้บริหาร พนักงาน รวมถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งดำเนินการทบทวนความเหมาะสมของมาตรการ แนวทาง และกลไกการควบคุมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ตลอดจนข้อกำหนด กฎหมาย หรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องตามที่ระบุไว้ในนโยบายฉบับนี้ ● ตรวจสอบและระบุเหตุการณ์ที่อาจเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในฝ่ายของตนเอง และขอคำปรึกษาจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล และฝ่ายกำกับธุรกิจ ในการจัดการกับเหตุการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น รวมถึง อนุมัติแบบฟอร์มเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงานในฝ่ายงานของตน
<p>พนักงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● เปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น รวมถึงเข้าร่วมการฝึกอบรมตามที่กำหนดภายใต้นโยบายนี้ ● แจ้งข้อมูลไปยังหัวหน้าสายงานของตน เพื่อขอคำแนะนำหากเกิดเหตุการณ์ดังต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - เหตุการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น อาจเกิดขึ้นหรืออาจถูกมองว่าเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ - เหตุการณ์ที่ทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงาน อันเป็นผลมาจากความขัดแย้งทางผลประโยชน์
<p>สายงานทรัพยากรบุคคล</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดการให้มั่นใจว่าพนักงานใหม่ทุกท่านได้กรอกแบบฟอร์มเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ก่อนที่จะเริ่มงานกับบริษัท และแจ้งฝ่ายกำกับธุรกิจ หากมีรายงานการเปิดเผยข้อมูลนี้ ● จัดให้พนักงานมีการกรอกแบบฟอร์มเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทเป็นระยะๆ หรือทุกปี ● รายงานข้อมูลหรือแจ้งเบาะแสต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบตามช่องทางการแจ้งเบาะแสดการกระทำผิดที่บริษัทกำหนดในนโยบายการแจ้งเบาะแสดการกระทำ

	<p>ความผิด หากพบเห็นหรือทราบเหตุการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> แจ้งรายการที่มีส่วนได้เสียหรือรายการขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นประจำทุกปี และเมื่อมีเรื่องนี้อาจเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นระหว่างปี และเมื่อโอนย้ายหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ แก่ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน
ฝ่ายกลยุทธ์และพัฒนาศักยภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ร่วมกับฝ่ายกำกับธุรกิจ ในการให้ความรู้แก่พนักงาน และ จัดอบรมแนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติสำหรับการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และจะต้องจัดให้พนักงานสามารถเข้าศึกษาเนื้อหาของนโยบายฉบับนี้และจัดอบรมเป็นระยะเพื่อทบทวนความรู้
ฝ่ายกำกับธุรกิจ	<ul style="list-style-type: none"> กำกับดูแล ควบคุม ติดตาม ให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงปรับปรุงให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่ทบทวนนโยบาย ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาในด้านการปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ฝ่ายกำกับธุรกิจ ร่วมกับฝ่ายกลยุทธ์และพัฒนาศักยภาพในการให้ความรู้แก่พนักงานและจัดอบรมแนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติสำหรับการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และจะต้องจัดให้พนักงานสามารถเข้าศึกษาเนื้อหาของนโยบายฉบับนี้ และจัดอบรมเป็นระยะเพื่อทบทวนความรู้ นำเสนอแนะนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อขออนุมัติใช้บังคับ
สำนักเลขานุการบริษัท	<ul style="list-style-type: none"> รวบรวมและจัดเก็บรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหาร และจัดส่งสำเนารายงานการมีส่วนได้เสียให้ประธานคณะกรรมการตรวจสอบและประธานคณะกรรมการบริษัท จัดส่งแบบเปิดเผยรายการขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการและผู้บริหาร พิจารณาสอบถามเป็นประจำทุกปี โดยใช้กรอบเวลาเดียวกันกับกรอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการประจำปีหรือในกรณีที่กรรมการและผู้บริหารรายงานแจ้งบริษัท เมื่อมีเกิดเหตุการณ์โดยจะต้องทำการแจ้งยืนยันความถูกต้องของข้อมูลหรือแจ้งเปลี่ยนแปลงข้อมูล เปิดเผยข้อมูลการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหาร ในแบบแสดงข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี

คณะกรรมการ ตรวจสอบ	เป็นผู้สอบทานรายงานสรุปธุรกรรมเกี่ยวกับกิจการที่เกี่ยวข้องกันที่อาจก่อให้เกิดรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบเป็นประจำรายไตรมาส
-------------------------------	---

7. แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท ดังนี้

- 7.1 กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท พึงหลีกเลี่ยงการประกอบธุรกิจที่แข่งขันกับบริษัทหรือทำธุรกิจเกี่ยวเนื่อง รวมถึงหลีกเลี่ยงการเป็นกรรมการ ผู้บริหารหรือที่ปรึกษาในกิจการที่ประกอบธุรกิจลักษณะเดียวกับบริษัท หรือเป็นกิจการที่เป็นคู่แข่งทางการค้าของบริษัท และ/หรือบริษัทย่อย และบริษัทร่วม ทั้งนี้ การเป็นกรรมการ ผู้บริหาร ที่ปรึกษาในกิจการอื่นนั้นจะสามารถกระทำได้ หากการดำรงตำแหน่งดังกล่าวไม่ขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัท และไม่กระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในบริษัท
- 7.2 กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท พึงละเว้นการถือหุ้นในกิจการอันมีสภาพเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท และ/หรือ บริษัทย่อยและบริษัทร่วม ไม่ว่าถือหุ้นโดยทางตรงหรือทางอ้อมรวมกันตั้งแต่ร้อยละสามสิบขึ้นไปของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น ๆ โดยบริษัทจะสันนิษฐานไว้ก่อนว่า กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานคนนั้นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายทางการเงินและการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น
- 7.3 กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานของบริษัท และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ควรเปิดเผยธุรกิจที่เป็นของส่วนตัวหรือครอบครัวที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท และ/หรือบริษัทย่อยและบริษัทร่วม เช่น การร่วมทุน การเป็นที่ปรึกษากับลูกค้าหรือคู่ค้าของบริษัทหรือทำการค้ากับบริษัท และ/หรือบริษัทย่อยและบริษัทร่วม โดยตรงหรือผ่านผู้อื่น โดยแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายกำกับธุรกิจ สำหรับพนักงาน ให้แจ้งต่อสำนักเลขานุการบริษัท สำหรับกรรมการและผู้บริหารให้แจ้งต่อฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หัวหน้าสายงาน ฝ่ายกำกับธุรกิจ ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ตามแบบฟอร์มเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- 7.4 พนักงานมีหน้าที่ระบุและเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์เพื่อจะได้มีการจัดการที่ถูกต้องเหมาะสม หรือสามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์นั้นได้โดยสิ้นเชิง พนักงานจะต้องไม่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทางการเงินหรือสิ่งอื่น ๆ หรือเข้าไปมีส่วนก่อให้เกิดอิทธิพลหรืออาจมองได้ว่ามีอิทธิพลต่อการกระทำ การตัดสินใจหรือการให้คำปรึกษา ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบริษัท
- 7.5 ความขัดแย้งทางผลประโยชน์อาจทำลายความน่าเชื่อถือระหว่างบริษัทกับลูกค้าและบุคคลภายนอกอย่างร้ายแรง กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวังและหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจมองได้ว่าเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ แม้ว่าจะไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นจริงก็ตาม พนักงานสามารถรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือความผิดปกติดังอื่น ๆ ที่พบเห็นผ่านช่องทางสายด่วนจริยธรรมของบริษัท TGH_ComplianceCodes@tgh.co.th ซึ่งพนักงานสามารถเลือกรายงานได้โดยไม่ต้องเปิดเผยชื่อหรือตัวตน และพนักงานทุกท่านจะได้รับการปกป้องจากการรายงานตามนโยบายการแสดงความคิดเห็นของบริษัท
- 7.6 พนักงานที่มีส่วนได้เสียหรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท จะต้องไม่เข้าร่วมการประชุมในวาระที่ตนเองมีส่วนได้เสียหรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

8 การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- 8.1 หากมีเหตุการณ์หรือโอกาสใด ๆ เกิดขึ้นซึ่งอาจทำให้เกิดการขัดแย้งทางผลประโยชน์ในบทบาทในฐานะพนักงานของบริษัทในกลุ่มไทยกรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จะต้องเปิดเผยโดยกรอกข้อมูลลงในแบบฟอร์มเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น ให้บริษัททราบ โดยพนักงานและผู้รับจ้างทุกท่านจะต้องทำการแถลงเรื่องการขัดแย้งทางผลประโยชน์ และสามารถติดต่อหัวหน้าสายงาน, ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายกำกับธุรกิจสำหรับข้อมูลเพิ่มเติม
- 8.2 พนักงานปัจจุบันของบริษัทมีหน้าที่ต้องแจ้งให้หัวหน้าฝ่ายงานของตน และ/หรือฝ่ายกำกับธุรกิจทราบโดยทันที ในกรณีที่ทราบหรือพบว่า มีสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรืออาจถูกพิจารณาว่าเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ไม่ว่าจะ เป็นกรณีที่อาจเกิดขึ้นหรือได้เกิดขึ้นแล้ว รวมถึงกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลจากที่ได้เคยแจ้งไว้ในแบบฟอร์มก่อนหน้านั้น ทั้งนี้ เพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินการตรวจสอบและบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา

การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการและผู้บริหารระดับสูง

- 8.3 กรรมการหรือผู้บริหารระดับสูงแจ้งต่อฝ่ายเลขานุการบริษัทถึงรายการที่อาจขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัทเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลหรือเมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นในระหว่างปี แล้วแต่กรณี
- 8.4 หากกรรมการหรือผู้บริหารเห็นว่าการกระทำใดที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการผู้นั้นเปิดเผยข้อเท็จจริงต่อฝ่ายเลขานุการบริษัท เพื่อให้สำนักเลขานุการบริษัทรวบรวมข้อมูลนำเสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และให้กรรมการหรือผู้บริหารท่านนั้นถอนตัวจากการมีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง

9. บทลงโทษการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบาย

- 9.1 บริษัทจะดำเนินการทางวินัยกับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ที่กระทำการทุจริตหรือมีความประพฤติมิชอบ ไม่เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และนำข้อมูลภายในบริษัทไปใช้หาประโยชน์ส่วนตนหรือประโยชน์ของบริษัทอื่นที่ตนเองเป็นผู้ถือหุ้น กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ส่งผลให้บริษัทได้รับความเสียหายทั้งด้านทรัพย์สินและภาพลักษณ์ รวมถึงความผิดตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งมีโทษทางวินัย ตามระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท
- 9.2 บริษัทจะดำเนินการทางวินัยกับผู้บังคับบัญชาที่ไม่ระมัดระวัง ปล่อยปละละเลย เพิกเฉย ไม่ควบคุมกำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาจนเป็นช่องทางทำให้เกิดการกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ และนำข้อมูลภายในบริษัทไปใช้หาประโยชน์ได้โดยง่าย ส่งผลให้บริษัทได้รับความเสียหายทั้งด้านทรัพย์สินและภาพลักษณ์

10. การทบทวนนโยบาย

นโยบายนี้ จะต้องมีการทบทวนและปรับปรุงเป็นประจำทุกปีหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ และจะสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้เสียทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสาระสำคัญ โดยหัวหน้าฝ่ายกำกับธุรกิจของบริษัท ไทยกрупп โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน)

ทั้งนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 14 พฤศจิกายน 2568

(นายโชติพัฒน์ พีชานนท์)
ประธานกรรมการบริหาร

แบบฟอร์มเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....สังกัดฝ่าย.....

ขอรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์สำหรับกรณีดังนี้ (โปรดทำเครื่องหมาย X ในช่อง)

รายงานครั้งแรก รายงานประจำปี รายงานในระหว่างปี

ข้าพเจ้าขอเปิดเผยว่า ข้าพเจ้า

ไม่มี รายการที่อาจเป็นผลประโยชน์ที่ขัดกันกับผลประโยชน์ของกลุ่มธุรกิจบริษัท ไทยกรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) (“กลุ่มไทยกรุ๊ป”)

มี รายการที่อาจเป็นผลประโยชน์ที่ขัดกันกับผลประโยชน์ของกลุ่มไทยกรุ๊ป โดยมีลักษณะของรายการ ดังต่อไปนี้

ดำรงตำแหน่งกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ รอง/ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ เป็นผู้มีส่วนได้เสียหรือเป็นผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการที่เป็น คู่สัญญาของกลุ่มไทยกรุ๊ป กิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งกันกับกลุ่มธุรกิจหรือบริษัทผู้เสนอราคา ในการจัดซื้อ/จัดจ้าง/จ้างที่ปรึกษากับกลุ่มธุรกิจหรือเป็นลูกค้าของกลุ่มธุรกิจ

มีคู่สมรส บิดา มารดา พี่น้อง บุตร/บุตรบุญธรรม ตลอดจน คู่สมรสของบุตร เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กรรมการผู้จัดการ รองกรรมการผู้จัดการ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ เป็นผู้มีส่วนได้เสียหรือเป็นผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการที่เป็นคู่สัญญาของกลุ่มธุรกิจ กิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งกันกับกลุ่มธุรกิจหรือบริษัทผู้เสนอราคาในการจัดซื้อ/จัดจ้าง/จ้างที่ปรึกษากับกลุ่มธุรกิจหรือเป็นลูกค้าของกลุ่มธุรกิจ

มีบุคคลในครอบครัวที่ใกล้ชิดเป็นพนักงานในกลุ่มบริษัท (ข้อมูลนี้บริษัทจะพิจารณาว่ามีโอกาสที่เกิดความขัดกันทางผลประโยชน์หรือไม่)

มีตำแหน่งหรือได้รับการเสนอให้ดำรงตำแหน่งกรรมการในองค์กรหรือนิติบุคคลใดๆภายนอกกลุ่มไทยกรุ๊ปหรือ เป็นพนักงานหรือมีหน้าที่ทางการค้าภายนอกบริษัท

การถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทในกลุ่มไทยกรุ๊ปเกิน 5% ของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมดของนิติบุคคล

อื่นๆ ท่านที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ คือ.....

โดยมีรายละเอียดดังนี้ (กรุณาแนบเอกสารเพิ่มเติม ถ้ามี)

ชื่อ เกี่ยวข้องเป็น

ชื่อองค์กร/นิติบุคคล ลักษณะธุรกิจ.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ณ วันที่ข้าพเจ้ารายงานฉบับนี้และเอกสารเพิ่มเติม (ถ้ามี) เป็นความจริง ถูกต้อง และครบถ้วนทุกประการ

ลงชื่อ..... ฝ่ายงาน..... วันที่.....

การตรวจสอบและอนุมัติ / ไม่อนุมัติ / สาเหตุ

.....

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

.....

หัวหน้าสายงาน

.....

ฝ่ายกำกับธุรกิจ

สาเหตุ (ถ้ามี)