



บริษัท สยาม จำกัด (มหาชน)
นโยบายว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์

กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกคน รวมถึงพนักงานในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ต้องหลีกเลี่ยงการมีผลประโยชน์ส่วนตัวใด ๆ ที่จะมีผลเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ หรือทำให้ยากต่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์อาจเกิดขึ้นได้ในหลายสถานการณ์ ทั้งนี้ในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องยึดถือประโยชน์ของบริษัทฯ ภายใต้อาณัติความถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรมตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท

ทั้งนี้ พนักงานทุกคนต้องรายงานสถานการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เมื่อเริ่มเข้าปฏิบัติงาน, ทบทวนปีละ 1 ครั้ง และทุกครั้งเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่ทำให้เชื่อว่าจะทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และในกรณีที่หากพนักงานสงสัยว่าจะมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือมีบางอย่างที่อาจทำให้ผู้อื่นคิดว่าเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที ซึ่งผู้บังคับบัญชาและพนักงานสามารถร่วมกันพิจารณาว่ามีความขัดแย้งทางผลประโยชน์มีรายละเอียดดังนี้

1. ไม่ประกอบกิจการที่เป็นการแข่งขัน หรือมีลักษณะเดียวกันกับบริษัทฯ
2. ไม่เข้าเป็นหุ้นส่วน หรือผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจตัดสินใจ หรือผู้บริหารในกิจการที่เป็นการแข่งขัน หรือมีลักษณะเดียวกันกับบริษัทฯ แต่ในกรณีที่ไม้อาจหลีกเลี่ยงได้ ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยทันที
3. ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากข้อมูล หรือสิ่งใดๆ ที่ตนรู้มาจากตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ
4. หลีกเลี่ยงการเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัทฯ หรือก่อภาระผูกพันทางการเงินในรูปแบบใดๆ กับผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจกับบริษัทฯ หรือพนักงานของบริษัทฯ เอง
5. หลีกเลี่ยงการทำงานอื่นนอกเหนือจากการทำงานของบริษัทฯ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่องานในความรับผิดชอบไม่ว่าในด้านใด
6. พนักงานต้องไม่ใช้ทรัพย์สินหรือข้อมูล หรือตำแหน่งหน้าที่ในบริษัทฯ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือเพื่อแข่งขันทางธุรกิจกับบริษัทฯ
7. พนักงานทุกคนต้องรายงานสถานการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เมื่อเริ่มเข้าปฏิบัติงาน, ทบทวนปีละ 1 ครั้ง และทุกครั้งเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่ทำให้เชื่อว่าจะทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และในกรณีที่หากพนักงานสงสัยว่าจะมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือมีบางอย่างที่อาจทำให้ผู้อื่นคิดว่าเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที ซึ่งผู้บังคับบัญชาและพนักงานสามารถร่วมกันพิจารณาว่ามีความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือไม่ โดยใช้แบบการเปิดเผยรายการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และเมื่อพนักงานท่านนั้นได้รับทราบคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาแล้ว ให้ส่งสำเนาแบบรายงาน ไปยังฝ่ายกำกับดูแลกิจการฯ
8. เมื่อใดที่พนักงานพบว่ามีโอกาสทางธุรกิจจากการใช้ทรัพย์สินหรือข้อมูลของบริษัทฯ หรือด้วยตำแหน่งหน้าที่ในบริษัทฯ พนักงานต้องนำเสนอโอกาสนั้นต่อบริษัทฯ ก่อนที่จะใช้โอกาสนั้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะเสนอต่อฝ่ายบริหาร เพื่อพิจารณาว่าบริษัทฯ มีความต้องการใช้โอกาสทางธุรกิจนั้นหรือไม่ หากบริษัทฯ ๑ สละสิทธิ์ในการใช้โอกาสทางธุรกิจนั้น พนักงานก็สามารถใช้โอกาสทางธุรกิจนั้นภายในข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ได้เสนอไว้ โดยสอดคล้องกับแนวทางด้านจริยธรรมของบริษัทฯ

แนวปฏิบัติ

1. ไม่เป็นเจ้าของ หรือหุ้นส่วนซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจของนิติบุคคล คณะบุคคล ที่ประกอบธุรกิจคล้ายคลึง / คู่แข่ง / คู่ค้า / ผู้รับจ้างช่วงที่รับงานกับบริษัทฯ
2. ไม่ทำงานหรือให้คำปรึกษาให้กับบริษัทหรือนิติบุคคล / กิจการอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึง / คู่แข่ง / คู่ค้า / ผู้รับจ้างช่วงที่รับงานกับบริษัทฯ ยกเว้นได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือให้คำปรึกษาในบริษัทย่อยของบริษัทฯ
3. ไม่มีสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ พ่อ / แม่ / พี่ / น้อง / สามีน / ภรรยา / บุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตรของพนักงานที่ไม่ประกอบธุรกิจคล้ายคลึง / คู่แข่ง / คู่ค้ากับบริษัทฯ หรือเป็นผู้รับเหมา / ผู้รับจ้าง / ผู้รับจ้างช่วงกับบริษัทฯ

4. ตลอดระยะเวลาการทำงานหรือหลังจากการยุติการทำงานร่วมกับบริษัทฯ พนักงานไม่เคยนำ "ข้อมูลลูกค้า ประวัติการชำระเงินของลูกค้า รวมถึงข้อมูลการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ไปใช้เพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อประโยชน์ของบุคคลอื่น หรือทำให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทฯ

หมายเหตุ : กรณีที่พนักงานเข้าข่ายข้อใดข้อหนึ่ง ให้พนักงานรายงานให้บริษัทฯ ทราบ ตามขั้นตอนที่กำหนด

จึงแจ้งมาเพื่อทราบ

ประกาศ ณ วันที่ 10 ธันวาคม 2567

ประทีป ตั้งมติธรรม

(ดร. ประทีป ตั้งมติธรรม)
ประธานกรรมการบริษัท

สำเนาเรียน : คณะกรรมการจัดการ, ผู้บังคับบัญชาทุกฝ่าย, ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์