



## ประกาศ บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด

### เรื่อง นโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด ให้ความสำคัญกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเพื่อเป็นการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บุคคลที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย เครือญาติหรือบุคคลในครอบครัว ต้องหลีกเลี่ยงและไม่เข้าไปมีส่วนร่วม ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองและบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งต้องเปิดเผยและบริหารจัดการหากเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

#### ๑. ระบบบริหารจัดการ

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว รวมทั้งสอดส่องดูแลและจัดการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น
- (๒) ไม่ประกอบธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับบริษัทฯ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม
- (๓) ไม่ใช้หรือยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนทั้งในทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อแสวงหาประโยชน์จากบริษัทฯ
- (๔) หลีกเลี่ยงการกระทำการใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในการตัดสินใจกระทำการเกี่ยวกับกิจกรรมที่ตนเองมีผลประโยชน์อยู่ด้วย
- (๕) พนักงานต้องจัดทำรายงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามระเบียบบริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ.๒๕๕๔ โดยให้รายงานทุก ๖ เดือน และรายงานกรรมการผู้จัดการอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๒. ระบบการส่งเสริมการดำเนินงาน

- (๑) คณะกรรมการบริษัทฯ และกรรมการผู้จัดการ ต้องเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงาน รวมทั้งไม่ยอมให้บุคคลใดกระทำการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ (Zero Tolerance)
- (๒) สื่อสารนโยบายให้คณะกรรมการบริษัทฯ กรรมการผู้จัดการและพนักงานรับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติ

#### ๓. ระบบการติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

- (๑) คณะกรรมการบริษัทฯ กรรมการผู้จัดการและพนักงาน เปิดเผยรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นประจำทุกปี
- (๒) แผนกธุรการ กองบริหารทรัพยากร แจ้งกรรมการผู้จัดการและนำส่งแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้กับกรรมการทุกคน เพื่อป้องกันการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- (๓) แผนกธุรการ กองบริหารทรัพยากร จัดทำสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการบริษัทฯ เสนอคณะกรรมการบริษัทฯ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- (๔) แผนกทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากร จัดทำสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงาน เสนอกรรมการผู้จัดการ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. โครงสร้างผู้รับผิดชอบ

(๑) กรรมการผู้จัดการ รับผิดชอบในการสื่อสาร ให้ความรู้ และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับนโยบายต่อคณะกรรมการบริษัทฯ รับทราบ และนำไปปฏิบัติ รวมทั้งรวบรวม และรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ นำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อทราบ

(๒) แผนกธุรการ กองบริหารทรัพยากร รับผิดชอบในการสนับสนุนและติดตามให้มีการดำเนินงานด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการบริษัทฯ และจัดทำสรุปรายงานเสนอต่อกรรมการผู้จัดการและคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อทราบ

(๓) แผนกทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบในการสื่อสาร ให้ความรู้ และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับนโยบายให้พนักงานรับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมทั้งรวบรวม ติดตาม เก็บรักษา และจัดทำสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงาน นำเสนอกรรมการผู้จัดการเพื่อทราบ

#### ๕. การทบทวนนโยบาย

(๑) คณะอนุกรรมการการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร พิจารณากลับกรองนโยบาย เพื่อให้ความเห็นชอบ และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อทราบเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายดังกล่าว ยังเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการดำเนินงานขององค์กร

(๒) กรณีที่กรรมการผู้จัดการพบว่านโยบายไม่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานต้องนำเสนอคณะอนุกรรมการฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการปรับปรุงแก้ไขนโยบาย และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อทราบต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

พลเรือเอก



(วรวิฐ พุกษารุ่งเรือง)

ประธานกรรมการบริษัท อุ้กรุงเทพ จำกัด