

หลักการกำกับดูแลกิจการ

บริษัท อีสเทอร์น สตาร์ เรียวล เอสเตท จำกัด (มหาชน)

## สารบัญ

1. บททั่วไป	2
2. นโยบายเกี่ยวกับคณะกรรมการ	6
3. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และจรรยาบรรณพนักงาน	7
4. นโยบายเกี่ยวกับการควบคุมภายใน	12
5. นโยบายเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ขัดกัน	13
6. จรรยาบรรณของการจัดหา	15
7. นโยบายเกี่ยวกับรายการทางการเงินและการบัญชีและการเงิน	18
8. นโยบายเกี่ยวกับการสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะ	19
9. นโยบายเกี่ยวกับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด	19
10. นโยบายเกี่ยวกับความลับของบริษัทฯ	21
11. นโยบายเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์	21
12. นโยบายด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม	22

## หลักการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance)

### บริษัท อีสเทอร์น สตาร์ รีเทล เอสเตท จำกัด (มหาชน)

บริษัท อีสเทอร์น สตาร์ รีเทล เอสเตท จำกัด (มหาชน) หรือ “ESRE” เป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดำเนินกิจการโดยยึดหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งยึดมั่นต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ทุกฝ่ายตั้งแต่ ผู้ถือหุ้น เจ้าหนี้ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า หน่วยงานรัฐ คู่แข่ง ชุมชน สาธารณะ และมีได้มุ่งแสวงหากำไรสูงเพียงอย่างเดียว ซึ่งการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนได้นั้น ESRE และบุคลากรทุกระดับจะต้องมีหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักการซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม จริยธรรม และหลักความโปร่งใส

ESRE และคณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบ ตลอดจนฝ่ายจัดการเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินงานของ ESRE ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป จึงสมควรรวบรวมนโยบายและจรรยาบรรณต่างๆ ของ ESRE ซึ่ง ESRE คาดหวังจากบุคลากรทุกระดับของ ESRE ได้แก่ คณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ พนักงานและผู้ปฏิบัติงานสมทบ ซึ่งจรรยาบรรณต่างๆ ได้มีอยู่ในจิตสำนึก และได้ปฏิบัติแล้วตามความเชื่อและทัศนคติที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล บัดนี้เป็นการสมควรที่จะรวบรวมข้อพึงปฏิบัติเหล่านั้นไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่ให้อ้างอิงได้ เรียกว่า “หลักการกำกับดูแลกิจการของ ESRE” ฉบับนี้ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับของ ESRE ได้ยึดถือปฏิบัติในการดำเนินงานด้วยมาตรฐานขั้นสูงสุด ดังนั้น ชื่อเสียงและระดับความสำเร็จของ ESRE จึงขึ้นอยู่กับความเข้าใจ การยึดมั่น และการปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักการฯ นี้ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของทุกคน และที่สำคัญที่สุดอีกประการหนึ่ง คือ จะต้องไม่ละเลยการปฏิบัติตามหลักการฯ ฉบับนี้ เพราะเหตุที่ไม่สะดวก ขาดลำบากในการปฏิบัติ หรือแตกต่างจากหลักปฏิบัติที่เคยกระทำตามสภาพแวดล้อมที่คนส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติกัน

หลักการกำกับดูแล จะต้องได้รับการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติจริง ดังนั้นเพื่อเป็นการแสดงถึงพันธะสัญญาจากบุคลากรทุกระดับต่อ ESRE ในการยึดหลักการฯ นี้ จึงขอให้ทุกคนได้ลงชื่อในหนังสือรับทราบและยอมรับเป็นหลักปฏิบัติ ดังที่แนบมาพร้อมกับหลักการฯ นี้ด้วย

(นายวิรัช ไพรชพิบูลย์)

ประธานกรรมการ

29 กุมภาพันธ์ 2567

## 1. บททั่วไป

ก. บริษัท อีสเทอร์น สตาร์ เรียล เอสเตท จำกัด (มหาชน) หรือ ESRE ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นอย่างยิ่ง เพื่อความสามารถในการแข่งขันและการประสบความสำเร็จสูงสุดอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยยึดถือหลัก 6 ประการดังนี้

1. ความรับผิดชอบ (Accountability)
2. ความตระหนักในหน้าที่ (Responsibility)
3. ความยุติธรรมและซื่อสัตย์ (Fairness and Integrity)
4. การดำเนินงานที่โปร่งใส (Transparency)
5. การสร้างคุณค่าระยะยาวแก่ผู้ที่มีส่วนได้เสีย (Creation of Long-Term Value to all Stakeholders)
6. การส่งเสริมการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Promotion of Best Practices)

ข. กำกับดูแลกิจการที่ดีทั้ง 6 ประการนี้ บริษัทมีปัจจัยผลักดันภายใน ESRE 3 ประการ คือ

1. ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ของบุคลากรทุกระดับ เช่น

- (1) มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- (2) มีความซื่อสัตย์สุจริต
- (3) มีวินัย และมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน
- (4) พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น และรู้จักตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ระบบการควบคุมภายในที่ดี

3. การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นที่ยึดถือต่อผู้ที่มีส่วนได้เสีย (Fiduciary Duties Toward Stakeholders) ซึ่งการจัดลำดับ Stakeholders นี้มิได้คำนึงถึงความสำคัญที่แตกต่างกัน (แม้จากการวิเคราะห์ของกิจการโดยส่วนใหญ่ ตามกระบวนการแล้ว ผู้มีส่วนได้เสีย 3 กลุ่มที่สำคัญที่จะต้องได้รับความพึงพอใจ เพื่อความอยู่รอดและความรุ่งเรืองของกิจการ คือ ลูกค้า พนักงาน และผู้ถือหุ้น) โดยในการดำเนินงานจะพิจารณาลำดับตามสถานการณ์เป็นกรณีไป ดังนี้

- (1) ผู้ถือหุ้น (Shareholders)

อันได้แก่ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ นักลงทุนทั่วไปและผู้ถือหุ้นรายย่อย โดยมีหลักปฏิบัติดังนี้

- 1.1 มีความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ด้วยความสุจริตใจ และเป็นธรรม เพื่อผลประโยชน์โดยรวม ดังนี้

- ดำเนินการภายใต้ขอบเขตอำนาจและผลประโยชน์ของบริษัท
- ทำหน้าที่ด้วยความสามารถและความระมัดระวังยิ่งยงผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์ และความชำนาญ พึงกระทำ
- จัดการดูแลไม่ให้ทรัพย์สินใดๆ ของบริษัทสูญค่าหรือสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์
- ไม่เปิดเผยสารสนเทศที่เป็นความลับของบริษัทต่อผู้อื่น โดยมิชอบ โดยเฉพาะต่อคู่แข่ง

- 1.2 ดูแลรักษาการลงทุนของผู้ถือหุ้นให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

- 1.3 ปกป้องรักษาทรัพย์สินและสถานภาพทางการเงินให้มีสถานะมั่นคง

- 1.4 พัฒนางานของบริษัทเพื่อประโยชน์ต่อความคงอยู่และความเจริญเติบโต

- 1.5 รายงานสถานะและผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างครบถ้วนถูกต้องตามความเป็นจริง

(2) ลูกค้า (Customers)

- 2.1 ด้วยการจัดหาผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆ ที่คุ้มค่าในด้านราคา คุณภาพ และความปลอดภัย และบริการที่ดีที่สุด
- 2.2 เปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างครบถ้วนถูกต้องเป็นธรรมแก่ลูกค้าและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- 2.3 ให้การรับประกันสินค้าและบริการภายใต้ข้อกำหนดอันเหมาะสม
- 2.4 ไม่ส่งมอบสินค้าและบริการให้แก่ลูกค้าต่างๆ ที่รู้ว่าสินค้าและบริการนั้นๆ มีข้อบกพร่องเสียหาย หรืออาจเกิดอันตรายต่อลูกค้าได้ และไม่ปล่อยให้สินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพต่ำกว่ามาตรฐานตกถึงมือลูกค้า
- 2.5 จัดกลไกและระบบการบริการลูกค้า ให้ลูกค้าสามารถร้องเรียนความไม่พอใจในสินค้าและบริการได้โดยสะดวก และดำเนินการอย่างดีที่สุด เพื่อให้ลูกค้าได้รับการตอบสนองผลอย่างรวดเร็ว
- 2.6 พยายามรักษาต้นทุนการผลิตให้ต่ำสุดโดยยังรักษาคุณภาพของสินค้าและบริการที่ได้มาตรฐาน
- 2.7 แสวงหาช่องทางอย่างไม่หยุดยั้งที่จะเพิ่มประโยชน์ให้แก่ลูกค้าให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- 2.8 กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อตกลงใดๆ กับลูกค้าได้ ต้องรีบแจ้งให้ลูกค้าทราบล่วงหน้า เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหาและป้องกันการเสียหาย

(3) พนักงาน (Employees)

- 3.1 ด้วยการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของพนักงานให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการทำงานและการแก้ไขปัญหาของบริษัท
- 3.2 โดยจัดให้มีสภาพการจ้างที่ยุติธรรม ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน และมีโอกาสก้าวหน้าในบริษัทอย่างเป็นธรรมชาติ
- 3.3 ในการแต่งตั้ง การโยกย้าย หรือการเลื่อนตำแหน่งพนักงานของบริษัท รวมถึงการให้รางวัลและลงโทษ ต้องกระทำด้วยความสุจริตใจ โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของพนักงาน
- 3.4 ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิต สุขภาพ อนามัย ร่างกาย และทรัพย์สินของพนักงาน
- 3.5 ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและสวัสดิภาพของพนักงาน
- 3.6 บริหารพนักงานโดยหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ โดยไม่เป็นธรรมและไม่ถูกต้องซึ่งมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพการงานของพนักงาน
- 3.7 ปฏิบัติต่อพนักงานบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และให้ความเคารพต่อความเป็นปัจเจกชนและสิทธิหน้าที่ส่วนบุคคล
- 3.8 ไม่ห้ามพนักงานปฏิบัติอาชีพอื่นที่ไม่ได้เป็นการแข่งขันกับบริษัท โดยไม่มีเหตุอันควร
- 3.9 เผยแพร่ข้อพึงปฏิบัติทางจริยธรรมแก่พนักงานทุกคน และย้ำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อพึงปฏิบัติและบทบาทที่พนักงานสามารถปฏิบัติได้

(4) รัฐบาล (Government)

ด้วยการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เช่น ไม่หลีกเลี่ยงภาษีและคิดสินบนเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่เสียภาษีถูกต้องและให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(5) ผู้ร่วมทุน (Partners)

ด้วยการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและโปร่งใสเพื่อผลประโยชน์สูงสุดร่วมกัน

(6) สังคมและสิ่งแวดล้อม (Public & Environment)

6.1 ด้วยการดำเนินธุรกิจในฐานะพลเมืองที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม และให้การสนับสนุนกิจการอันเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมส่วนรวม

6.2 ตระหนักถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ อนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อปกป้องผลกระทบใดๆ ที่ก่อให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

6.3 ไม่ประหยัคค่าใช้จ่ายโดยปราศจากการพิจารณาถึงความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมโดยรวม

(7) ผู้ค้า/ผู้ขาย (Suppliers)

7.1 ปฏิบัติต่อผู้ค้า/ผู้ขายอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อบริษัทสูงสุด

7.2 ปฏิบัติตามข้อตกลงที่มีผู้ค้า/ผู้ขาย กรณีที่จะไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องรีบเจรจาเป็นการล่วงหน้า เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข และป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหาย

7.3 ไม่เรียก ไม่รับ หรือไม่ให้ผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริตกับผู้ค้า/ผู้ขาย ถ้ามีข้อมูลว่ามีการจ่ายผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริตเกิดขึ้น พึงหารือกับผู้ค้า/ผู้ขาย เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยยุติธรรมและรวดเร็ว

7.4 ยุติการค้ากับผู้ค้า/ผู้ขายที่มีการตัดสินใจบนพนักงานของบริษัท

(8) เจ้าหนี้ (Lenders)

8.1 รักษาและปฏิบัติตามเงื่อนไขที่มีต่อเจ้าหนี้ หรือพันธะสัญญาอย่างเคร่งครัด ทั้งในแง่การชำระคืน การดูแลหลักทรัพย์ค้ำประกัน และเงื่อนไขอื่นๆ รวมทั้งไม่ใช้เงินทุนที่ได้จากการกู้ยืมเงินไปในทางที่ขัดกับวัตถุประสงค์ในข้อตกลงที่ทำกับผู้ให้กู้ยืมเงิน

8.2 บริหารบริษัทไปในทางที่ไม่ทำให้เกิดความเสี่ยงเพิ่มขึ้นแก่เจ้าหนี้ของบริษัท โดยไม่มีเหตุอันควร

8.3 ให้ความเป็นธรรมแก่เจ้าหนี้ตามลำดับชั้นของหนี้ตามสัญญาที่ได้กระทำไว้ กรณีที่จะไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องรีบเจรจาเป็นการล่วงหน้าเพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข และป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหาย

8.4 ให้ข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วนตามความเป็นจริง

8.5 ไม่เรียก ไม่รับ หรือไม่ให้ผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริตกับเจ้าหนี้ ถ้ามีข้อมูลว่ามีการจ่ายผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริตเกิดขึ้น พึงหารือกับเจ้าหนี้ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยยุติธรรมและรวดเร็ว

(9) คู่แข่งทางการค้า

9.1 ประพฤติปฏิบัติและแข่งขันทางการค้าภายในกรอบกติกาของการแข่งขันด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นธรรม

9.2 ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งด้วยการกล่าวร้าย หรือกระทำการใดๆ โดยปราศจากความจริงและไม่เป็นธรรม

9.3 ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งด้วยวิธีการไม่สุจริต ผิดกฎหมาย หรือไม่เหมาะสม

ค. หลักการกำกับดูแลกิจการของ ESRE ฉบับนี้ ได้รวบรวมนโยบายและจรรยาบรรณต่างๆ ของ ESRE เพื่อเป็นมาตรฐานความประพฤติที่ดีในการดำเนินธุรกิจของ ESRE เพื่อให้อ้างอิงและเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานของ ESRE โดยผู้ปฏิบัติ คือ คณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ พนักงาน และผู้ปฏิบัติงานสมทบ และในบางเรื่องได้ระบุกลุ่มของบุคคลที่กำหนดบังคับใช้เฉพาะไว้อย่างชัดเจนดังที่กล่าวมาแล้วว่า ESRE ได้ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และ ESRE จึงถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องรายงานการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรายงานประจำปีของบริษัทเป็นประจำ เพื่อให้นักลงทุนและสาธารณชนเกิดความมั่นใจในการประกอบกิจการของ ESRE ว่าสามารถตรวจสอบได้ มีการปฏิบัติต่อผู้ที่มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน และมีการดำเนินงานอย่างมีอาชีพ

ง. หน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบการกำกับดูแลกิจการของ ESRE อยู่เสมอคือ คณะกรรมการตรวจสอบและสำนักงานตรวจสอบภายใน และบริษัทคาดหวังให้ทุกคนรายงานโดยสุจริตถึงการปฏิบัติที่ขัดหรือสงสัยว่าจะขัดต่อหลักการฯ ฉบับนี้ ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือในกรณีที่ไม้อาจรายงานต่อผู้บังคับบัญชาได้ ท่านอาจขอคำปรึกษากับ สำนักกรรมการผู้จัดการ แผนกบุคคล หรือสำนักตรวจสอบภายใน โดยข้อมูลที่ให้ไปนั้นจะถือเป็นข้อมูลลับ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาเองมีภาระหน้าที่ที่ต้องสอดส่องและแนะนำผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ให้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับ นโยบายและจรรยาบรรณที่บริษัทได้กำหนดไว้ในหลักการฯ ฉบับนี้โดยสม่ำเสมอด้วย

นโยบายและจรรยาบรรณต่างๆ ในหลักการฯ ฉบับนี้เป็นวินัยอย่างหนึ่งจึงเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกระดับต้องทำความเข้าใจ ยึดมั่น และปฏิบัติให้ถูกต้องในการทำงานประจำวันเป็นประจำ และ ESRE ใคร่ขอย้ำเตือนว่าไม่มีบุคคลใดที่จะมีสิทธิ หรืออนุญาตให้บุคลากร ESRE คนใด กระทำการใดๆ ที่เป็นการขัดกันนโยบายและจรรยาบรรณต่างๆ ในหลักการฯ ฉบับนี้ เมื่อพบว่ามีกรณีละเมิดหลักการฯ นี้ และผลการสอบสวนอย่างเป็นทางการปรากฏว่าเป็นจริง จะมีการพิจารณาลงโทษทางวินัย และหรือกฎหมายตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี

จ. หลักการกำกับดูแลกิจการของ ESRE ฉบับนี้ จะต้องได้รับการพิจารณาปรับปรุงให้ทันสมัย โดยสำนักกรรมการผู้จัดการ และหน่วยงานที่รับผิดชอบในนโยบายและจรรยาบรรณนั้นๆ ทั้งนี้ บริษัทไม่มีเจตนาจะกำหนดนโยบายและจรรยาบรรณ ขึ้นในทุกๆ เรื่อง แต่จะกำหนดขึ้นเฉพาะที่มีการปฏิบัติกันอยู่เสมอ หรือมีการปฏิบัติผิดพลาดบ่อย หรือมีวิธีการปฏิบัติ ที่ซับซ้อนเท่านั้น ดังนั้น หากท่านมีข้อสงสัยในการปฏิบัติตามนโยบายหรือจรรยาบรรณใดๆ ในหลักการฯ ฉบับนี้ ขอให้สอบถามได้ที่สำนักกรรมการผู้จัดการ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องนั้นๆ ได้เสมอ

ฉ. การกำกับดูแลกิจการที่ดีจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่กรรมการผู้จัดการ พนักงานและผู้ปฏิบัติงานสมทบที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและจรรยาบรรณในหลักการฯ ฉบับนี้ ดังนั้น จึงถือเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกคนที่กล่าวมาแล้วข้างต้นที่จะต้องรับรู้ ทำความเข้าใจยึดมั่น และปฏิบัติให้ ถูกต้องเป็นประจำโดยใช้ดุลยพินิจอย่างถูกต้องเสมอ

ช. ในการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจอย่างถูกต้องนั้นกระทำได้ง่ายๆ โดยสอบถามตัวท่านเองก่อนว่าสิ่งที่จะทำนั้น

1. เป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่
2. เป็นที่ยอมรับและสามารถเปิดเผยต่อสังคมหรือไม่
3. เป็นการทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของบริษัทหรือไม่
4. และสุดท้ายเป็นการทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของตัวเอง ซึ่งจะทำให้อยู่ในสังคมของ ESRE และสังคมภายนอกได้หรือไม่

## 2. นโยบายเกี่ยวกับคณะกรรมการ บริษัท อีสเทอร์น สตาร์ เรยิล เอสเตท จำกัด (มหาชน)

2.1 คณะกรรมการ ESRE เป็นองค์กรสูงสุดที่เป็นผู้ออกหลักการฯ ฉบับนี้ และกรรมการเป็นตัวอย่างสูงสุดในการยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการนี้

1. กรรมการ ESRE ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำและสามารถควบคุมการดำเนินงานของฝ่ายจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อบรรลุเป้าหมายที่เป็นหัวใจของธุรกิจของ ESRE โดยสามารถสร้างและเพิ่มมูลค่าการลงทุนให้กับผู้ถือหุ้น และผู้ที่มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) อื่นๆ คณะกรรมการ ESRE จะร่วมกับ ฝ่ายจัดการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และค่านิยม (Values) ของ ESRE ให้มีขึ้นและให้ทุกคนได้ปฏิบัติตาม นอกจากนี้ กรรมการ ESRE ต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบเต็มที่เชิงจริยธรรมและตามกฎหมายต่อ ESRE และผู้ที่มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังด้วยทักษะและความซื่อสัตย์สุจริต และแสดงความเห็นของตนอย่างเป็นอิสระ

2. กรรมการ ESRE จะต้องใช้ดุลยพินิจที่เป็นอิสระเสมอในการดำเนินกิจการของ ESRE เพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถไว้วางใจได้โดยสนิทใจ

3. กรรมการ ESRE จะต้องพิจารณาเสนอผู้ที่มีความเหมาะสมต่อคณะกรรมการ ESRE หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อเลือกตั้งกรรมการใหม่ทดแทนตำแหน่งที่ว่างอย่างรอบคอบและโปร่งใส และอาจจัดให้มีคณะอนุกรรมการสรรหาด้วยก็ได้

4. กรรมการ ESRE ต้องอุทิศเวลาและทุ่มเทความสนใจให้กับ ESRE อย่างเต็มที่ และพร้อมที่จะเข้าร่วมการประชุมของ ESRE เสมอ การขาดการประชุมคณะกรรมการควรมีเหตุผลชี้แจง

5. กรรมการจะต้องปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติที่ดีสำหรับกรรมการบริษัทจดทะเบียน (Code of Best Practice for Directors of Listed Companies)

6. กรรมการต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ และข้อบังคับของบริษัท ตลอดจนมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น

7. กรรมการต้องไม่ประกอบกิจการ เข้าเป็นหุ้นส่วนหรือเข้าเป็นผู้ถือหุ้นในบุคคลอื่นที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท เว้นแต่จะแจ้งให้เป็นที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบก่อนมีมติแต่งตั้ง

8. กรรมการต้องแจ้งให้บริษัททราบโดยไม่ชักช้า หากมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับบริษัท หรือเข้าถือหุ้นหรือหลักทรัพย์อื่นเพิ่มขึ้นหรือลดลงในบริษัทหรือบริษัทในเครือ หรือดำเนินการในลักษณะซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

9. กรรมการพึงบริหารงานโดยหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ผลประโยชน์ส่วนตนต่อผลประโยชน์ขององค์กร เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ผลประโยชน์ข้างตนรวมถึง

- (1) ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจากการเป็นกรรมการ
- (2) ไม่ใช้ความลับขององค์กรในทางที่ผิด
- (3) ไม่เป็นกรรมการในบริษัทที่เป็นคู่แข่งขององค์กร
- (4) ไม่มีผลประโยชน์ในการทำสัญญาขององค์กร

10. กรรมการต้องบริหารงานด้วยความระมัดระวัง และไม่สร้างข้อผูกมัดที่อาจขัดแย้งกับหน้าที่ของตนในภายหลัง

11. กรรมการต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบจากการทำงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม เช่น

- (1) ต้องไม่ใช้เงินหรือสารสนเทศที่เป็นความลับของบริษัทเพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนตน
- (2) ต้องไม่เห็นผลประโยชน์ส่วนตนหรือผลประโยชน์ของบริษัท

12. กรรมการต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร



2.2 นโยบายและจรรยาบรรณในข้อต่างๆ ในหลักการฯ ฉบับนี้เป็นสิ่งที่กรรมการ ESRE จะต้องถือปฏิบัติในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกันด้วย เช่น ผลประโยชน์ที่ขัดกัน (Conflict of Interests) จรรยาบรรณของการจัดหา หรือนโยบายที่เกี่ยวกับความลับของ ESRE เป็นต้น

2.3 คณะกรรมการ ESRE จะต้องแถลงในรายงานประจำปีถึงความรับผิดชอบในการจัดทำรายงานทางการเงิน เพื่อแสดงความคู่กับรายงานของผู้สอบบัญชี

2.4 คณะกรรมการ ESRE จะต้องแถลงในรายงานประจำปีถึงนโยบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทว่าได้นำหลักการกำกับดูแลกิจการไปใช้กับ ESRE อย่างไร

### 3. นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล และจรรยาบรรณพนักงาน

#### 3.1 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ESRE จะชักนำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และจะจัดให้มีสภาพการทำงานที่อยู่ดีพร้อมและมีโอกาสก้าวหน้าในบริษัทอย่างเป็นธรรม

ESRE ตระหนักถึงคุณค่าทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท และจะส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมของสังคมภายนอกบริษัทภายใต้ขอบเขตนโยบายของบริษัท

ESRE จะปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนโดยเสมอภาคกันโดยไม่แบ่งแยกพื้นฐานในเรื่องเชื้อชาติ เพศ สีผิว ศาสนา ชาติกำเนิด อายุ รสนิยมทางเพศ ความพิการทางร่างกาย หรือลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและจะดูแลไม่ให้เกิดการคุกคามหรือข่มขู่ต่อบุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะจากบุคคลใดๆ หรือโดยวิธีใดๆ เรื่องสำคัญๆ เกี่ยวกับพนักงานได้แก่

##### 3.1.1 การจ้างงาน

1) เพื่อให้ ESRE สามารถใช้พนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผลสูงสุด ESRE จึงพยายามสรรหาและบรรจุพนักงานโดยคำนึงถึงคุณวุฒิ ประสบการณ์ และความสามารถให้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสม

2) ESRE จะยึดถือเป็นหลักปฏิบัติที่จะคัดเลือกจากพนักงานภายในของ ESRE ที่มีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งที่ว่างก่อน หากไม่สามารถจะหาพนักงานของบริษัทได้ แล้ว จึงจะคัดเลือกและบรรจุจากบุคคลภายนอก

3) เพื่อป้องกันความไม่เป็นธรรมระหว่างพนักงาน ESRE จะหลีกเลี่ยงการจ้างพนักงานซึ่งเป็นญาติสนิท เช่น บุตร สามี หรือภรรยาของพนักงาน (ประจำ) ระดับบังคับบัญชาขึ้นไปเข้าทำงานบริษัท

4) ในกรณีที่บรรจุบุคคลภายนอก ESRE ให้ผู้มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องตามลำดับชั้น ตั้งแต่หัวหน้าหน่วย ผู้จัดการ หรือผู้อำนวยการเป็นผู้สัมภาษณ์ร่วมกับพนักงานแผนกบุคคล อำนาจการตัดสินใจในการบรรจุเป็นไปตามนโยบายของบริษัท

5) โดยปกติในการบรรจุบุคคลจากภายนอก ESRE เป็นพนักงาน ESRE จะให้ผู้นั้นเป็นพนักงานทดลองงานในระยะเวลาหนึ่งแล้วจึงตัดสินใจว่าสมควรจะบรรจุให้เป็นพนักงานประจำของ ESRE หรือไม่ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติพิเศษ

6) โดยปกติ ESRE ไม่มีความประสงค์ที่จะจ้างพนักงานซึ่งเคยทำงานกับ ESRE มาก่อนแล้วเว้นแต่กรณีพิเศษซึ่งจะต้องได้รับอนุมัติเสียก่อน

7) ในกรณีที่เป็นการบรรจุจากพนักงานภายในบริษัท ถ้าการบรรจุเป็นการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ESRE อาจจะทำให้พนักงานผู้นั้นรักษาการในตำแหน่งใหม่เป็นระยะเวลาหนึ่ง เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในตำแหน่งงานนั้น

### 3.1.2 การปฏิบัติงานและการหยุดพักก่อน

- 1) ESRE ต้องการจะให้พนักงานได้มีโอกาสหยุดพักก่อนประจำปี โดยตัดขาดจากงานประจำปีที่ทำอยู่เป็นการชั่วคราว เพราะเชื่อว่าการพักผ่อนจากงานจะทำให้พนักงานมีความสุขสดชื่น และจะกลับมาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
- 2) ESRE หวังว่าพนักงานทุกคนของ ESRE จะต้องทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจให้กับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของตน ด้วยการทำงานอย่างเต็มที่ เติบโตตามเวลาทำงานที่ ESRE กำหนดอย่างสม่ำเสมอ

### 3.1.3 ค่าจ้างและค่าตอบแทน

- 1) เพื่อความเป็นธรรมต่อ ESRE และพนักงาน ESRE จึงจัดระบบค่าจ้าง โดยคำนึงถึงปัจจัย ดังต่อไปนี้
  - ก) อัตราค่าจ้างและวิธีการจ่ายค่าจ้างในปัจจุบันขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของบริษัท ผลการดำเนินงานของพนักงาน และสภาพเศรษฐกิจ
  - ข) ความแตกต่างของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านความรู้ ความชำนาญที่ต้องการความยากง่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และสภาวะการทำงานปกติที่พึงประสบ
  - ค) ความสามารถของพนักงานแต่ละคนที่แสดงออกในเชิงผลการปฏิบัติงานที่มีต่องานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะดึงดูดและรักษามูลค่าที่มีความสามารถตามที่ ESRE ต้องการให้อยู่กับ ESRE อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ESRE ถือว่าการเสียภาษีเงินได้แก่รัฐนั้นเป็นภาระหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน ในฐานะประชาชนที่พึงกระทำตามกฎหมาย
- 3) ในการดำเนินธุรกิจ ESRE จำเป็นต้องให้พนักงานบางคนเดินทางเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่หรือเพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยบริษัทจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเนื่องจากการเดินทางตามความจำเป็นใช้สอยและความเหมาะสมแก่ฐานะทางสังคมของพนักงาน
- 4) ในการปฏิบัติงานให้กับ ESRE พนักงานควรจะได้รับค่าตอบแทนเพื่อมิให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายอันเกิดจากการปฏิบัติงานของตน ในขณะที่เดียวกันพนักงานก็ไม่ควรจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนและความดีความชอบตามปกติ

### 3.1.4 สวัสดิการ

- 1) ESRE จะจัด และ/หรือปรับปรุงสวัสดิการพนักงาน โดยคำนึงถึงปัจจัย ดังต่อไปนี้
  - ก) เป็นสวัสดิการที่เสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตของพนักงานและครอบครัวในสถานที่พนักงานส่วนใหญ่ไม่สามารถจัดหาได้ด้วยกำลังทรัพย์ของตนเอง และรัฐยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองอย่างเพียงพอ
  - ข) เป็นสวัสดิการที่กลุ่มผู้ประกอบการอุตสาหกรรมพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทยได้จัดให้แก่พนักงานของตน
  - ค) ความสามารถในการจ่ายของ ESRE ในปัจจุบันและระยะยาวในอนาคต
- 2) โดยเหตุที่ ESRE ได้จัดสวัสดิการพนักงานตามปัจจัยที่ระบุในข้างต้น ดังนั้นหากรัฐมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายหรือออกกฎหมายใหม่เกี่ยวกับสวัสดิการพนักงาน หรือกระทบต่อการให้สวัสดิการพนักงานที่มีอยู่ ESRE มีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงให้สวัสดิการพนักงานส่วนใดส่วนหนึ่ง หรือทั้งหมด โดยผลประโยชน์ที่พนักงานพึงมีสิทธิจะได้รับทั้งจากบริษัทและแหล่งอื่นๆ ด้วย รวมกันแล้วไม่น้อยกว่าเดิมเว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่น แต่ก็ต้องพิจารณาความสามารถในการจ่ายของบริษัทประกอบด้วย
- 3) ESRE ถือว่าการเสียภาษีเงินได้แก่รัฐนั้นเป็นภาระหน้าที่ของประชาชนผู้มีเงินได้ ฉะนั้น หากผลประโยชน์จากสวัสดิการที่บริษัทจ่ายให้แก่พนักงาน หรือสมาชิกครอบครัวของพนักงานตกอยู่ในข่ายเงินได้พึงประเมิน พนักงานหรือผู้ได้รับผลประโยชน์ดังกล่าวจะเป็นผู้ชำระภาษีเงินได้ด้วย

### 3.1.5 วินัยและการร้องทุกข์

1) เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคนที่จะต้องกวดขันพนักงานในหน่วยงานของตนให้ปฏิบัติตามวินัยโดยเคร่งครัด เพื่อเป็นการป้องกันมิให้พนักงานทำผิด หรือทำความเสียหายที่ร้ายแรงมาสู่ตนเอง เพื่อนร่วมงาน หรือต่อ ESRE

2) ESRE ถือว่าเมื่อพนักงานทำผิดวินัยก็จะต้องถูกลงโทษตามความเหมาะสม เพื่อป้องกันมิให้ทำผิดซ้ำอีก หรือเพื่อป้องกันมิให้ทำผิดที่ร้ายแรงยิ่งขึ้น การลงโทษต้องทำโดยไม่มีเจตนาถั่นแถ้ง หรือเจตนาร้ายต่อพนักงาน

3) การทำผิดวินัยแม้จะเป็นการปฏิบัติอย่างเดียวกันอาจได้รับการลงโทษแตกต่างกัน หากการทำผิดนั้นเป็นการทำผิดซ้ำๆ เป็นการทำผิดโดยเจตนา หรือมีผล หรืออาจมีผลร้ายแรงต่อส่วนรวมแตกต่างกัน

4) เมื่อมีปัญหาระหว่างพนักงาน หรือระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา พนักงานมีสิทธิร้องทุกข์ได้ โดยร้องทุกข์ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานที่มีอำนาจสูงขึ้นไป และ/หรือร้องทุกข์มาแผนกบุคคล ESRE ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญในการพบปะเจรจากัน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันให้ลุล่วงไปโดยเร็ว ทั้งนี้ เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

### 3.1.6 การฟื้นฟูสภาพการเป็นพนักงาน

1) การให้พนักงานฟื้นฟูสภาพจากการเป็นพนักงานเป็นหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชาตามสายงาน ซึ่งจะต้องชี้แจงให้พนักงานทราบถึงสาเหตุความเป็นมาแห่งการฟื้นฟูสภาพการเป็นพนักงานนั้น

2) ESRE จะพิจารณาถึงประโยชน์ที่พนักงานควรจะได้รับอันเนื่องจากการฟื้นฟูสภาพการเป็นพนักงานตามสมควร และเหมาะสมแก่สาเหตุของการฟื้นฟูสภาพนั้นๆ

### 3.2 จรรยาบรรณพนักงาน

จรรยาบรรณพนักงาน หมายถึง ข้อปฏิบัติต่างๆ ที่ ESRE ถือว่าเป็นจริยธรรมในการดำเนินและประกอบธุรกิจ ซึ่งจะก่อให้เกิดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี หลักความรับผิดชอบต่อ หลักความโปร่งใส หลักความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม และจริยธรรม หลักความมุ่งมั่นเพื่อความเจริญเติบโต และความมั่นคงของกิจการ

ESRE ประารถอย่างยิ่งที่จะให้ฝ่ายจัดการและพนักงานทุกคนประพฤติตามหลักจรรยาบรรณนี้อย่างสม่ำเสมออยู่ตลอดเวลาในทุกกรณี และให้รวมถึงผู้ปฏิบัติงานสมทบ ดังนั้น คำว่า “พนักงาน” ต่อไปนี้ จึงหมายความรวมถึงทุกคนที่กล่าวมาแล้วนั้น ESRE ได้กำหนดจรรยาบรรณพนักงานเป็นด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

#### 3.2.1 ข้อประพฤติปฏิบัติต่อบริษัท

#### 3.2.2 ข้อประพฤติปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

#### 3.2.3 ข้อประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง

#### 3.2.4 การคุกคามทางเพศ

#### 3.2.1 ข้อประพฤติปฏิบัติต่อบริษัท

(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต มีความภักดี เสียสละ อุทิศตนให้แก่งานของ ESRE อย่างเต็มที่ รวมทั้งหาทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และอดทน เพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงของบริษัทและตัวพนักงานเอง

(2) ปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ ด้วยความรู้ความชำนาญ ความมุ่งมั่น และด้วยความระมัดระวัง โดยการมองปัญหา ล่วงหน้าและหาวิธีการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานดังกล่าวไว้ รวมถึงมีการประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะในการจัดการบริษัทอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

(3) ใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และบำรุงรักษาไม่ให้เสื่อมค่าผิดปกติ หรือสูญหาย รวมทั้งไม่ใช้ทรัพย์สินของบริษัทเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

(4) ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ของตน หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อม แสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(5) เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของบริษัท ด้วยความตั้งใจและจริงใจ เพื่อความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

(6) ยึดถือปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ใฝ่ใจเกี่ยวกับมาตรฐานอุตสาหกรรมและแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดไว้ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าธุรกิจดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(7) หลีกเลี่ยงทั้งโดยตนเองหรือครอบครัวในการให้ หรือรับสิ่งของ เงิน หรือประโยชน์อย่างอื่นจากบุคคลที่มีหน้าที่หรือธุรกิจเกี่ยวข้องกับบริษัท เว้นแต่โอกาสหรือเทศกาลอันเป็นประเพณีนิยม ทั้งนี้ จะต้องไม่มีราคาเกินสมควร หรือเกินกว่าเหตุ

(8) ไม่ใช่ข้อมูลหรือข่าวสารอันเป็นสาระสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงราคาหลักทรัพย์ของ ESRE ที่ยังมีได้เปิดเผยต่อประชาชนเพื่อแสวงหากำไรหรือผลประโยชน์ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมจากการซื้อขายหลักทรัพย์ของ ESRE

(9) รักษาความลับของบริษัทอย่างเคร่งครัด และไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีการผลิตของบริษัท รวมทั้งระมัดระวังมิให้เอกสารหรือข่าวสารอันเป็นความลับของ ESRE รั่วไหล หรือตกไปถึงผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องอันอาจเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ ESRE ทั้งนี้รวมทั้งการไม่ให้เอกสารหรือข่าวสารของ ESRE ที่ไม่พึงเปิดเผยแก่บุคคลภายนอก เว้นแต่ได้รับการอนุญาตจาก ESRE

(10) เอาใจใส่และดำเนินการทุกอย่างที่จะรักษาความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

(11) ระมัดระวังการแสดงความเห็นต่อบุคคลภายนอกในเรื่องที่อาจกระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงและการดำเนินงานของ ESRE

(12) ไม่สร้างความวุ่นวาย หรือการกระทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในองค์กร ด้วยการสร้างข่าวลือชักจูง โน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีความไม่พอใจซึ่งกันและกัน หรือมีความไม่พอใจต่อบริษัท

### 3.2.2 ข้อประพฤติปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

การประพฤติปฏิบัติของพนักงานที่มีต่อกันและกันอย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานที่ดี ส่งเสริมความสามัคคีและพลังร่วมในการปฏิบัติงานของ ESRE ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างและรักษาคุณลักษณะที่ดีดังกล่าวพนักงานต้องปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเมตตาธรรมและยุติธรรม ดูแลเอาใจใส่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยการถ่ายทอดความรู้ในงาน สนับสนุนให้ได้รับการอบรม และให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์อยู่เสมอ

(2) รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างผู้ร่วมงาน และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ ร่วมกันทำงานและแก้ไขปัญหาคือเป็นทีม เพื่อประโยชน์ต่องานของ ESRE โดยส่วนรวม

(3) มีความเห็นอกเห็นใจ เมตตาปราณี ห่วงดีต่อผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน เคารพสิทธิและหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานเช่นเดียวกับที่ตัวเองต้องการให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อตัวเอง (Golden Rule) โดยช่วยเหลือผู้อื่นในสิ่งที่บุคคลนั้นต้องการและค้นหาวิธีที่ทำให้ธุรกิจขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเสียหายน้อยที่สุด และได้รับผลประโยชน์มากที่สุด

(4) สนับสนุนและรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และพิจารณานำไปใช้ในทางที่เป็นประโยชน์ต่องานของ ESRE

- (5) หลีกเลี่ยงการนำเอาข้อมูลหรือเรื่องราวของพนักงานอื่น ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัว ไปเปิดเผย หรือวิพากษ์วิจารณ์ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่พนักงาน หรือภาพพจน์โดยส่วนรวมของ ESRE
- (6) ไม่กล่าวร้ายต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน โดยปราศจากซึ่งความจริงและไม่เป็นธรรม
- (7) พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และปรับตนให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้
- (8) ให้เกียรติผู้อื่น เช่น ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน
- (9) แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บังคับบัญชา หากพบว่ามีกรกระทำใดๆ ในบริษัทโดยมิชอบหรือผิดกฎหมาย เพื่อบริษัทสามารถแก้ไข หรือป้องกันไม่ให้เหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น

### 3.2.3 ข้อประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง

- (1) แสดงออกถึงคุณธรรมส่วนบุคคล และความกล้าพอที่จะทำตามสิ่งที่ตนเองเชื่อ โดยกระทำในสิ่งที่ตนคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องถึงแม้ว่าจะมีแรงกดดันให้ทำตรงกันข้าม เป็นคนที่ยึดมั่นในหลักการนำคุณธรรมและความเที่ยงธรรม โดยจะต่อสู้เพื่อความเชื่อของตนและไม่ยอมละทิ้งหลักการเพื่อวัตถุประสงค์หนึ่งจนกลายเป็นคนหลอกลวง หรือไม่มีคุณธรรม
- (2) มุ่งพัฒนาและศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ เพื่อเสริมสร้างตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรม และความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
- (3) ยึดมั่นในคุณธรรม และจะต้องไม่แสวงหาตำแหน่ง ความดีความชอบ หรือประโยชน์อื่นใดโดยมิชอบจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลอื่น
- (4) มีวินัยในการทำงาน โดยทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานมีคุณภาพพร้อมทั้งส่งมอบงานให้ทันเวลาตามที่กำหนด
- (5) กล้าที่จะยอมรับความผิดพลาดในการทำงาน โดยไม่ปิดความรับผิดชอบนั้นๆ ให้ผู้อื่น และพร้อมที่จะหาทางแก้ไข ปัญหา หรือสิ่งที่ผิดพลาดให้หมดไป
- (6) ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับเงิน สิ่งของ หรือประโยชน์อื่นใดจากลูกค้า ผู้ค้า/ผู้ขาย ผู้รับเหมาของ ESRE หรือจากบุคคลอื่นใดที่จะทำธุรกิจกับ ESRE นอกจากนั้นต้องไม่พึงเข้าไปเกี่ยวข้องทางการเงิน เช่น ให้ยืมหรือกู้ยืมเงิน ไร่ไร ใช้เช็คแลกเงินสด ซื้อสินค้าเชื่อ ซื้อขายเช่าหรือให้เช่าหรือก่อภาระผูกพันทางการเงินใดกับบุคคลเหล่านี้ รวมทั้งเพื่อนพนักงาน

### 3.2. การคุมคามทางเพศ

การคุมคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใดๆ โดยพนักงานคนหนึ่งในเรื่องเพศต่อพนักงานอีกคนโดยการกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดความเดือดร้อน รำคาญ หรือก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บั่นทอนกำลังใจเป็นปฏิปักษ์ หรือก้าวร้าว รวมถึงการรบกวนปฏิบัติงานของพนักงานผู้นั้น โดยไม่มีเหตุผล พฤติกรรมดังกล่าวครอบคลุมถึงการล่วงลามอนาจาร การเกี่ยวพารวสี หรือการล่วงเกินทางเพศไม่ว่าจะด้วยวาจา หรือ ร่างกายก็ตาม พนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องดูแลความประพฤติของตนให้ปลอดจากการกระทำใดๆ ที่เป็นการคุกคามทางเพศ พนักงานทุกคนควรตระหนักว่าพฤติกรรมบางอย่างอาจจะมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศได้ แม้ว่าจะไม่มีเจตนาก็ตาม ถ้าพนักงานคนใดเชื่อว่าตนเองกำลังถูกคุกคามไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม หรือมีเหตุการณ์เกิดขึ้นจริง ควรจะแจ้งฝ่ายจัดการที่อยู่สูงขึ้นไป หรือแผนกบุคคลตามสะดวกในทันที เพื่อที่จะได้กระทำการสอบสวนและการดำเนินการตามความเหมาะสมต่อไป ESRE

จะดำเนินการสอบสวนคำร้องที่เกี่ยวกับการคุกคามต่างๆ อย่างเร่งด่วนและละเอียดถี่ถ้วนพร้อมดำเนินการแก้ไขตามที่เห็นสมควร และจะปกป้องพนักงานให้ปลอดภัยจากผลกระทบอื่นๆ อันเกิดจากรายงานเหตุการณ์ดังกล่าวด้วยเจตนาที่ดี

นโยบายที่กำหนดให้พนักงานทุกคนหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่เป็นการคุกคามดังกล่าว โดยถือเป็นเงื่อนไขหนึ่งของการจ้างงาน ในกรณีที่มีการคุกคามเกิดขึ้นอันเป็นการละเมิดนโยบายข้อนี้ ESRE จะดำเนินการลงโทษทางวินัยกับผู้ละเมิดนโยบายอย่างไม่มีการละเว้นตามความเหมาะสม ซึ่งอาจจะรุนแรงถึงขั้นเลิกจ้างโดยไม่ได้รับค่าชดเชยได้ ในกรณีพนักงานที่ทำความผิดอาจต้องรับผิดชอบต่อพันธะผูกพันทางกฎหมายด้วย

นโยบายนี้ให้ใช้รวมไปถึงกรณีที่พนักงานมีพฤติกรรมดังกล่าวต่อผู้รับจ้าง หรือผู้ค้า/ผู้ขาย และการที่ผู้รับจ้าง หรือผู้ค้า/ผู้ขายมีพฤติกรรมดังกล่าวต่อพนักงานด้วย ซึ่งผู้กระทำพฤติกรรมดังกล่าวจะต้องถูกดำเนินการทางวินัย และหรือกฎหมายแล้วแต่กรณี

#### 4. นโยบายเกี่ยวกับการควบคุมภายใน

ESRE มีนโยบายจัดให้มีการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพเพียงพอกับระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้และเหมาะสมกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ของงานหรือกิจกรรมของหน่วยงานนั้นๆ อยู่เสมอ โดยจัดให้มีการติดตามผลการควบคุมภายในที่มีอยู่ในระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงให้มาตรการควบคุมต่างๆ มีความเหมาะสมกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่างๆ และความเสี่ยงที่แปรเปลี่ยนไปเพื่อให้บรรลุเจตจำนงดังกล่าว ESRE จะดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1 มุ่งมั่นให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมภายใน และสร้างให้มีขึ้นในงานหรือกิจกรรมต่างๆ ทุกระดับของ ESRE หรือแฝงอยู่ในวิธีดำเนินธุรกิจของผู้บริหาร

2 กำหนดมาตรการ รูปแบบ และวิธีการควบคุมภายในให้เหมาะสมกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ของงาน หรือกิจกรรมของหน่วยงาน ระดับความเสี่ยง และการบริหารความเสี่ยงอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและความเพียงพอของระบบดังกล่าว

3 มุ่งมั่นให้ผู้บริหารจัดให้เกิดความสมดุลระหว่างความคล่องตัวในการปฏิบัติงานกับระดับความเพียงพอของการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพและต้นทุนการควบคุมภายในที่เกิดขึ้นจะต้องคุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับ

4 บุคลากรทุกระดับจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามมาตรการควบคุมภายในทุกมาตรการที่ ESRE จัดให้มีขึ้น โดยปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

##### ความหมายและวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดร่วมกัน โดยคณะกรรมการ ESRE ฝ่ายจัดการ ตลอดจนพนักงานขององค์กรทุกระดับ เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าหากได้มีการปฏิบัติตามแล้วจะทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1 ด้านการดำเนินงาน (Operations) มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรวมถึงการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่าสมประโยชน์

2 ด้านการรายงานทางการเงิน (Financial Reporting) มีความถูกต้อง เชื่อถือได้และทันเวลา

3 ด้านการปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบของกิจการและกฎหมาย (Compliance) มีการปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง

## ความสำคัญของระบบการควบคุมภายใน

ระบบการควบคุมภายในเป็นกลไกสำคัญที่ให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลต่อผู้บริหารในการช่วยลดความเสี่ยงทางธุรกิจ ช่วยปกป้องคุ้มครองทรัพย์สินของกิจการไม่ให้รั่วไหล สูญหาย หรือจากการทุจริตประพฤติมิชอบ ช่วยให้กิจการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดสรรทรัพยากร อย่างสมประโยชน์และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ช่วยให้บุคลากรของกิจการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ช่วยให้รายงานทางการเงินมีความถูกต้องน่าเชื่อถือและยังช่วยปกป้องคุ้มครองเงินลงทุนของผู้ถือหุ้นอีกด้วย การควบคุมภายในจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของทุกกิจการ ไม่ว่าจะกิจการขนาดใหญ่หรือเล็ก อยู่ในภาครัฐหรือภาคเอกชน และไม่ว่ากิจการนั้นอยู่ในกลุ่มธุรกิจประเภทใด จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ในฐานะผู้นำที่นอกจากตนเองจะต้องรับผิดชอบจัดสิ่งแวดล้อมและองค์ประกอบต่างๆ ของการควบคุมภายในของหน่วยงานตนให้ดีแล้ว ยังจะต้องปลูกจิตสำนึกและกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับ ตระหนักถึงความสำคัญที่จะต้องร่วมมือและปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้มาตรการและกลไกต่างๆ ของระบบการควบคุมภายในซึ่งผู้บริหารกำหนดขึ้น ได้ทำหน้าที่ให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะมาตรการต่างๆ นั้นแม้จะได้รับการวางระบบหรือกำหนดวิธีการไว้ดีเลิศเพียงใด ถ้าไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมไร้ผลโดยสิ้นเชิง นอกจากนี้ต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในที่มีอยู่นั้น โดยสม่ำเสมอ เพื่อให้มาตรการและกลไกต่างๆ นั้นมีความเหมาะสมกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่างๆ และความเสี่ยงที่แปรเปลี่ยน การควบคุมภายใน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของทุกกิจการ ไม่ว่าจะกิจการขนาดใหญ่หรือเล็ก อยู่ในภาครัฐหรือภาคเอกชน และไม่ว่ากิจการนั้นอยู่ในกลุ่มธุรกิจประเภทใด จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร

## การให้ความร่วมมือกับผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอก

บุคลากรทุกระดับจะต้องให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ รวมทั้งให้ข้อมูลที่สมบูรณ์ต่อฝ่ายตรวจสอบและผู้สอบบัญชีของ ESRE ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบและประเมินขั้นตอน กระบวนการ ตลอดจนระบบของการควบคุมภายในว่ามีอยู่เพียงพอมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายได้อย่างสมบูรณ์หรือไม่ รวมทั้งมีหน้าที่เสนอแนะว่ามีจุดใดที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นตามที่เห็นเหมาะสม

## 5. นโยบายเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ขัดกัน

นโยบายของ ESRE เกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ขัดกันตั้งอยู่บนหลักการที่ว่า การตัดสินใจใดๆ ของบุคลากรทุกระดับในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจจะต้องทำเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของ ESRE เท่านั้น การตัดสินใจดังกล่าว จะต้องทำโดยปราศจากอิทธิพลของความต้องการส่วนตัวของครอบครัว หรือบุคคลผู้ใกล้ชิดซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตัดสินใจว่าอะไรเป็นผลประโยชน์สูงสุดของ ESRE โดยเฉพาะสำหรับบุคลากรทุกคนจะต้องปฏิบัติงานเต็มเวลาให้กับ ESRE อย่างสุดกำลังความสามารถ และไม่ควรมีผลประโยชน์ทางธุรกิจอื่นใดภายนอก ESRE อันจะเป็นการเบียดบังเวลาหรือเบียดบังการทุ่มเทเอาใจใส่ในหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่อ ESRE และอาจสร้างความเสียหายให้กับ ESRE

ผลประโยชน์ที่ขัดกันจะเกิดขึ้นในกรณีที่บุคลากรทุกระดับมีผลประโยชน์ส่วนตัว หรือของครอบครัว หรือบุคคลผู้ใกล้ชิด ไม่ว่าจะเป็นการเงินหรือด้านอื่นใดก็ตามในกิจการซึ่งจะได้รับผลประโยชน์จาก

- 1 การตัดสินใจของบุคคลผู้นั้นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้กับ ESRE หรือ
- 2 การรับรู้กิจกรรมการดำเนินงานหรือแผนการในอนาคตของ ESRE

ESRE ถือเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับที่จะหลีกเลี่ยงการมีส่วนเกี่ยวข้องทางการเงิน และ/หรือ ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกอื่นๆ ซึ่งจะส่งผลให้ ESRE ต้องเสียผลประโยชน์ หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งในด้านความภักดีหรือผลประโยชน์หรือขีดความสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ESRE มีนโยบายที่จะปกป้องรักษาผลประโยชน์อันชอบธรรมของ ESRE ขณะเดียวกันก็จะให้มีการจำกัดขอบเขตแห่งเสรีภาพในกิจกรรมต่างๆ ของบุคลากรทุกระดับให้น้อยที่สุด

#### **การพิจารณาประจำปีเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ขัดกัน**

ในแต่ละปีบุคลากรทุกระดับจะได้รับแจ้งให้ทบทวนและตระหนักถึงนโยบายเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ขัดกันของ ESRE และทุกคนต้องแจ้งเรื่องซึ่งอาจเป็นผลประโยชน์ที่ขัดกันที่เกิดขึ้นให้สำนักกรรมการผู้จัดการทราบ โดยต้องแนบรายละเอียดในเรื่องดังกล่าวมาด้วย เพื่อจะได้รวบรวมเข้าหรือกับกรรมการผู้จัดการก่อนที่สำนักกรรมการผู้จัดการจะแจ้งจุดยืนของ ESRE ให้ผู้นั้นและผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นทราบต่อไป และให้ทุกคนแจ้งเรื่องดังกล่าวนี้ได้เสมอเมื่ออาจมีเรื่องดังกล่าวในระหว่างปี

ในกรณีที่มีผลประโยชน์ขัดกันอย่างเป็นรูปธรรม การที่บุคลากรเปิดเผยและให้ความร่วมมือกับบริษัทเป็นอย่างดีเมื่อมีผลประโยชน์ขัดกันเกิดขึ้น ปัญหาดังกล่าวก็สามารถคลี่คลายไปได้โดยที่ผู้นั้นถอนตัวออกจากการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องที่เป็นต้นเหตุของความขัดแย้งดังกล่าว

ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือไม่แน่ใจว่าการปฏิบัติงานของตนมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือทราบว่าอาจจะมีการไม่ปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ขัดกันของ ESRE โดยบุคลากรคนอื่น ทุกคนควรปรึกษากับผู้บังคับบัญชาแผนกบุคคล สำนักกรรมการผู้จัดการ หรือสำนักตรวจสอบภายใน แล้วแต่กรณี

#### **คำจำกัดความ**

“ครอบครัว” หมายถึง บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับไม่ว่าในทางสายเลือด หรือจากการสมรส โดยชอบด้วยกฎหมาย รวมทั้งบุตรบุญธรรมตามกฎหมาย

“บุคคลผู้ใกล้ชิด” หมายถึง บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลทุกระดับในทางสัมพันธ์ภาพใดๆ อย่างใกล้ชิด

#### **ตัวอย่างสถานการณ์เกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ขัดกัน**

บุคลากรทุกระดับควรขีดตัวอย่างต่อไปนี้ไว้เป็นแนวทางพิจารณาเพื่อประโยชน์ของตนเอง และให้ถือเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งในการปฏิบัติงานการเปิดเผยและปรึกษาหารือตามขั้นตอนจะช่วยคลี่คลายปัญหาหรือนำไปสู่การหาทางออกที่เหมาะสมต่อไป เมื่อเกิดความสงสัยไม่แน่ใจใดๆ ควรจะขอคำปรึกษาทุกครั้ง

##### **1 การลงทุนทั่วไป**

กฎพื้นฐานในเรื่องนี้มีอยู่ว่า บุคลากรทุกระดับ ครอบครัวหรือบุคคลผู้ใกล้ชิด ต้องไม่เป็นผู้ถือหุ้นหรือได้รับผลประโยชน์จากบริษัทคู่แข่งหรือกิจการใดๆ รวมถึง ผู้ค้า/ผู้ขายที่ ESRE ติดต่อธุรกิจด้วย

การซื้อหุ้นของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์หรือการลงทุนผ่านกองทุนรวม หรือหน่วยลงทุน ไม่เป็นผลประโยชน์ที่ขัดกันตราบดีที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานให้กับ ESRE

##### **2 การจัดหาสินค้าและบริการให้ ESRE**

ผลประโยชน์ที่ขัดกันอาจจะเกิดขึ้นถ้าบุคลากรทุกระดับ ครอบครัว หรือบุคคลผู้ใกล้ชิดเป็นผู้จัดหาสินค้าหรือบริการให้กับ ESRE ในฐานะ ผู้ค้า/ผู้ขาย ถ้าบุคคลผู้นั้นสามารถที่จะชี้แนะหรือมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของกิจการดังกล่าว ถึงแม้ว่าจะไม่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจของ ESRE กับกิจการนั้นๆ ก็ตาม



ในกรณีที่บุคคลากรระดับของ ESRE คนใดมีบุคคลในครอบครัว หรือบุคคลผู้ใกล้ชิดเป็นพนักงาน หรือเจ้าของกิจการที่เป็นลูกค้า ผู้ค้า/ผู้ขาย หรือคู่แข่ง และบุคลากรของ ESRE ผู้นั้นมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับกิจการดังกล่าวให้ถือว่าเป็นผลประโยชน์ที่ขัดกัน

ในทำนองเดียวกันหากลูกค้า ผู้ค้า/ผู้ขาย หรือพนักงานของคู่แข่งคนใดมีบุคคลในครอบครัวเป็นบุคลากรของ ESRE ก็เป็นเรื่องที่ไม่สมควรที่จะมอบอำนาจให้บุคคลของ ESRE ผู้นั้นมีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมทางธุรกิจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในครอบครัวของตน

ESRE จะไม่ซื้อหรือเช่าทรัพย์สิน อุปกรณ์ วัสดุคิบั หรือ ใช้บริการจากบุคลากรของ ESRE บุคคลในครอบครัว หรือ บุคคลผู้ใกล้ชิด และไม่ทำสัญญาใดๆ ในเรื่องดังกล่าวด้วย (ยกเว้นเฉพาะสัญญาจ้างพนักงาน) เว้นแต่เป็นกรณีพิเศษและได้รับการอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจากกรรมการผู้จัดการ เช่น การที่ ESRE เข้าบ้านที่บุคลากรของ ESRE ครอบครัว หรือ บุคคลผู้ใกล้ชิดเป็นเจ้าของ ทั้งนี้จะต้องดำเนินการโดยถูกต้องตามระเบียบและจรรยาบรรณของการจัดหาด้วย

### 3 สิ่งบันเทิงและของขวัญ

บุคลากรทุกระดับไม่ควรจะรับสิ่งบันเทิง ของขวัญ ตัวโดยสาร บัตรชมกีฬา ตัวอื่นๆ ข้อเสนอเพื่อการพักผ่อน ที่พักรับรอง หรือข้อเสนอที่ให้เป็นการส่วนตัวต่างๆ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานของตนใน ESRE หากการกระทำดังกล่าวจะนำไปสู่การสร้างข้อมูลผูกมัดให้กับ ESRE หรืออาจจะทำให้บุคคลผู้นั้น ตกอยู่ในสถานการณ์ผลประโยชน์ที่ขัดกัน

### 3 การรับงานทางวิชาการ เป็นวิทยากร งานบริการสาธารณะ หรือการรับตำแหน่งใดๆ

ฝ่ายจัดการ พนักงาน และผู้ปฏิบัติงานสมทบ สามารถเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกได้ หากมีเหตุผลที่ดี มีหลากหลายกรณีที่ ESRE ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกเพราะเห็นว่ากิจกรรมเหล่านั้นช่วยขยายการมองการณ์ไกลและประสบการณ์ให้แก่บุคลากร ซึ่งจะช่วยปรับปรุงการทำงานของบุคลากรให้เป็นประโยชน์แก่ ESRE ยิ่งขึ้น บุคลากรที่จะรับงานในสถาบันวิชาชีพ เป็นวิทยากร งานบริการสาธารณะ หรือการรับตำแหน่งใดๆ เช่น กรรมการบริษัท ที่ปรึกษา เป็นต้น โดยบุคลากรผู้นั้นจะต้องขออนุมัติผู้บังคับบัญชาตามสายงานก่อนรับงานหรือตำแหน่งดังกล่าว บุคลากรที่ได้รับอนุมัติแล้วควรระลึกระหว่างจะต้องไม่นำเอา ESRE หรือตำแหน่งของตนใน ESRE ไปพัวพันกับกิจกรรมภายนอก เว้นแต่ได้รับการอนุมัติให้ทำเช่นนั้นได้ด้วย

ในกรณีที่ฝ่ายจัดการหรือพนักงานได้รับแต่งตั้งให้เป็นเลขานุการคณะกรรมการใดๆ ของ ESRE หรือเป็นตัวแทน ESRE ในคณะกรรมการในโครงการ/กรรมการในบริษัทร่วมทุน บริษัทในเครือ ไม่ถือว่าเป็นกรณีผลประโยชน์ที่ขัดกัน และฝ่ายจัดการหรือพนักงานจะไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม เพราะเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานอยู่แล้ว

## 6. จรรยาบรรณของการจัดหา

### ความสัมพันธ์กับผู้ค้า/ผู้ขาย

1 วางตัวกับผู้ค้า/ผู้ขายให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเชิงธุรกิจเท่านั้น ควรระมัดระวังอย่าให้เกิดข้อครหาได้ว่ามีความสัมพันธ์ใกล้ชิดเป็นพิเศษกับผู้ค้า/ผู้ขายรายใดรายหนึ่งมากกว่ารายอื่นๆ จนอาจทำให้การตัดสินใจเลือกจัดการประมูล การเจรจาต่อรอง ฯลฯ ไม่เป็นไปโดยยุติธรรมและเสมอภาคเท่าเทียมกันต่อทุกฝ่ายได้

2 ให้เกียรติและถือผู้ค้า/ผู้ขายเป็นแหล่งทรัพยากรภายนอกที่เอื้ออำนวยให้ธุรกิจของบริษัทดำรงอยู่ได้ ไม่ใช่ปรปักษ์หรือลูกไล่ในทางการค้า หากแต่เป็นคู่ค้าในทางธุรกิจที่เสมอภาคกัน ดังนั้น การจัดหาควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาธุรกิจ เพื่อให้บริษัทและผู้ค้า/ผู้ขายต่างได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย ไม่ควรคำนึงถึงแต่ประโยชน์ของบริษัทโดยไม่มีขีดจำกัดแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยไม่สนใจที่จะตรวจสอบให้แน่ชัดว่าผู้ค้า/ผู้ขายยังสามารถที่จะดำรงกิจการอยู่ต่อไปได้ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวหรือไม่

3 ให้ข้อมูลที่เที่ยงตรง ถูกต้อง อย่างตรงไปตรงมา อยู่บนพื้นฐานของความสัตย์จริงของผู้ค้า/ผู้ขาย ไม่ล่อลวงให้ผู้ค้า/ผู้ขายรีบตัดสินใจด้วยความเข้าใจที่ผิดพลาด หรือได้รับข้อมูลที่ถูกต้องแต่ไม่ครบถ้วนเท่าที่ควรจะได้

4 หลีกเลี่ยงการรับของกำนัล สินน้ำใจ การรับเชิญไปในงานเลี้ยงประเภทสังสรรค์หรืองานเลี้ยงรับรองจากผู้ค้า/ผู้ขาย เสนอตัวเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง หรือการรับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายผู้ค้า/ผู้ขายสำหรับกิจกรรมภายในต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อหลีกเลี่ยงข้อครหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และป้องกันไม่ให้เกิดความโน้มเอียงที่จะช่วยเหลือตอบแทนฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่งเป็นพิเศษในโอกาสหลัง การตอบรับการเลี้ยงขอบคุณจากผู้ค้า/ผู้ขายหลังการ ได้รับการสั่งจัดหา ให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหารระดับสูงที่ไม่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจจัดหาดังกล่าว หรือกรรมการผู้จัดการแล้วแต่กรณีเท่านั้น การรับเลี้ยงในรูปอาหารกลางวัน หรืออาหารเย็น ที่มีเจตนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการเจรจาในบรรยากาศไม่เป็นทางการ ควรทำได้ในบางโอกาสเท่านั้น และควรจะต้องกันเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายด้วย

5 ระมัดระวังอย่าให้ผู้ค้า/ผู้ขายต้องแบกรับค่าใช้จ่ายที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดหา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่ออยู่ในช่วงระยะเวลาการกำหนดคุณสมบัติ การเจรจาต่อรอง หรือกำลังจะมีการตัดสินใจจัดหา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปตรวจสอบแหล่งผลิต ระบบจัดจำหน่าย ระบบคุณภาพ ตัวอย่างสินค้า ฯลฯ ให้ถือเป็นค่าใช้จ่ายที่ฝ่ายผู้จัดหาต้องรับผิดชอบเองทั้งสิ้น

6 การเยี่ยมชมสถานที่ของผู้ค้า/ผู้ขายควรมีการแจ้งถึงวัตถุประสงค์ทางธุรกิจให้ผู้ค้า/ผู้ขายได้ทราบก่อนล่วงหน้า พร้อมกำหนดวันเยี่ยมชมอย่างชัดเจน ควรบอกเวลาของผู้ค้า/ผู้ขายให้น้อยที่สุด และไม่พยายามที่จะทำตัวเป็นแขกประจำ โดยไม่มีความจำเป็นทางธุรกิจที่แน่ชัด

7 ไม่หวังหรือเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนเป็นการส่วนตัวหรือหมู่คณะจากผู้ค้า/ผู้ขาย ไม่ว่าในโอกาสหรือสถานการณ์ใดๆ ทั้งสิ้น ของขวัญที่อาจจะต้องยอมรับตามมารยาทเนื่องในเทศกาลปีใหม่ ไม่ควรพิเศษหรือมีมูลค่าสูงไปกว่าของขวัญมาตรฐานที่ผู้ค้า/ผู้ขายได้จัดไว้สำหรับแจกจ่ายให้ลูกค้าปกติทั่วไป ห้ามรับเงินหรือสินบนไม่ว่าในรูปแบบใดทั้งสิ้น

8 ไม่ติดต่อบริษัทกับผู้ค้า/ผู้ขายที่ดำเนินธุรกิจในลักษณะหนึ่งหรือทั้งหมด ดังต่อไปนี้

8.1 หวังผลประโยชน์ในระยะสั้นมากกว่าระยะยาว

8.2 มีทัศนคติในทางลบกับระบบการค่าเสรีนิยม ระบบผูกขาด ขัดขวางไม่ให้มีการแข่งขัน

8.3 มีพฤติกรรมสมยอมกันในการเสนอราคาหวังผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้ค้า/ผู้ขายรายอื่น โดยไม่พยายามที่จะแข่งขันกันอย่างแท้จริง

8.4 ไม่สนใจที่จะช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย หรือรักษาผลประโยชน์ให้กับลูกค้า

8.5 เสนอผลประโยชน์ส่วนตัวให้กับพนักงาน หรือผู้บริหารของบริษัท

8.6 มีประวัติกลั่นแกล้งคู่แข่งทางการค้าของตน

8.7 ไม่จริงใจ หรือมีพฤติกรรมปิดบัง ไม่ตรงไปตรงมากับลูกค้า

### การจัดการ

1 การรับตัวอย่างสินค้าไว้ทดลองใช้จะต้องมีระยะเวลาจำกัดและส่งมอบตัวอย่างคืนให้กับผู้ค้า/ผู้ขายทันทีเมื่อครบกำหนด ควรทดลองใช้สินค้าตัวอย่างนั้นอย่างระมัดระวัง ด้วยวัตถุประสงค์ที่จะตรวจสอบและบันทึกข้อมูลด้านคุณภาพและสมรรถภาพอย่างแท้จริง โดยมีการบันทึกข้อมูลดังกล่าวไว้เป็นหลักฐานเพื่อใช้อ้างอิงในการพิจารณาตัดสินใจเมื่อถึงเวลา ไม่ควรหยิบยืมสินค้าหรือวัสดุอุปกรณ์ของผู้ค้า/ผู้ขายมาใช้งานด้วยวัตถุประสงค์อื่นใดที่นอกเหนือไปจากนี้ทั้งสิ้น

2 ไม่เชิญผู้ค้า/ผู้ขายเข้าร่วมยื่นข้อเสนอ หรือประกวดราคาโดยไม่มีความต้องการจัดหาอย่างแท้จริง หรือตั้งใจไว้แล้วว่าจะไม่จัดหาจากผู้ค้า/ผู้ขายรายนั้น ควรเลือกเชิญเฉพาะผู้ค้า/ผู้ขายที่เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความสมบัตินัก ความตั้งใจและความสามารถที่จะเข้าร่วมแข่งขัน โดยหวังจะได้รับการจัดหาในที่สุดเท่านั้น ไม่ควรเชิญผู้ค้า/ผู้ขายมาประกวดราคาเพียงเพื่อจะใช้เป็นเครื่องมือสำหรับตั้งเงื่อนไขต่อรองกับผู้ค้า/ผู้ขายรายอื่น หากต้องการเพียงตัวเลขในการประมาณการค่าใช้จ่าย หรือจัดทำงบประมาณ จะต้องแจ้งให้ผู้ค้า/ผู้ขายทราบอย่างแจ้งชัดล่วงหน้า

3 ให้ความสำคัญ โอกาส เวลา เนื้อหา และตัวเลขข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง และปฏิบัติต่อผู้ค้า/ผู้ขายที่เข้าร่วมประกวดราคา โดยทัดเทียมกัน หากรายหนึ่งรายใดร้องขอและได้รับข้อมูลเพิ่มเติม ข้อมูลเพิ่มเติมนั้นควรถูกส่งไปยังรายอื่นๆ ที่ไม่ได้ร้องขอด้วย หรือหากรายหนึ่งรายใดร้องขอและได้รับอนุญาตให้เลื่อนกำหนดวันส่งเอกสารการประมูล ก็จะต้องแจ้งวันครบกำหนดใหม่ นั้นให้รายอื่นๆ ทราบโดยทันทีเช่นกัน

4 รักษาข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากผู้เสนอราคา หรือผู้เข้าร่วมประกวดราคาแต่ละรายไว้เป็นความลับ ไม่ควรเปิดเผยตัวเลขราคา หรือข้อมูลทางเทคนิคที่ได้รับจากรายหนึ่งให้กับรายอื่นทราบเพื่อหวังผลประโยชน์ ซึ่งอาจจะได้มาแต่เพียงในระยะสั้น แต่ต้องแลกกับการสูญเสียความไว้วางใจจากผู้ค้า/ผู้ขายทั้งนั้น ระวังระวังผู้ที่ทำตัวเป็นนายหน้าหาข้อมูล และไม่ตอบคำถามใดๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่อาจนำไปสู่การรั่วไหลของข้อมูลทั้งสิ้น

5 ไม่ฉวยโอกาสเอาผลประโยชน์ หรือทำโทษผู้ค้า/ผู้ขายจากความผิดพลาดเล็กน้อยที่ไม่ได้ตั้งใจ หากพบว่าราคาที่เสนอโดยผู้ค้า/ผู้ขายต่ำผิดปกติ ควรตรวจสอบรายละเอียดให้แน่ใจ และขอคำยืนยันจากผู้เสนออีกครั้งหนึ่งว่า จะคงราคาตามที่เสนอนั้นนํากลับไปคำนวณใหม่ หรือจะยกเลิก ทั้งนี้ ต้องระวังด้วยว่าไม่มีการเปิดเผยข้อมูลได้เปรียบเสียเปรียบจากผู้เสนอรายนี้ให้รายอื่นๆ

6 ดำเนินการจัดหาอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และซื่อสัตย์ และไม่ให้มีอิทธิพลใดๆ ที่ไม่ชอบธรรมแทรกแซงได้

#### การเจรจาต่อรอง

1 ทำการเจรจาโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ฉันท์ธุรกิจที่พยายามจะช่วยแก้ปัญหาและหาทางออก หรือหาข้อสรุปอันพอใจและยอมรับได้ของทั้ง 2 ฝ่าย ไม่เจรจาด้วยวิธีหลอกล่อ หรือขู่ข่มขู่บังคับ หรือโดยไม่มีหลักการและเหตุผล

2 ไม่ควรเจรจาโดยลำพัง และไม่บีบบังคับหลักฐาน เพื่อเป็นการป้องกันข้อครหาต่างๆ ตัวแทนในการเจรจาของกลุ่มบริษัทควรมีไม่น้อยกว่า 2 คน ไม่ว่าจะเป็นการเจรจาอย่างเป็นทางการหรือไม่ก็ตาม หากไม่จำเป็นจริงๆ ควรหลีกเลี่ยงการเจรจาทางโทรศัพท์ หลังการเจรจาแล้วควรมีการสรุปประเด็นเป็นลายลักษณ์อักษรและลงชื่อเป็นหลักฐานร่วมกัน โดยผู้เข้าร่วมการเจรจาทุกฝ่าย

#### การเปิดเผยผลประโยชน์ที่อาจขัดแย้งกัน

ผู้มีอำนาจตัดสินใจในการจัดหาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ต้องเปิดเผยรายละเอียดเรื่องธุรกิจหรือผลประโยชน์ส่วนตัวทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจการจัดหาให้บริษัทได้รับทราบโดยไม่ต้องมีการทวงถาม ต้องเปิดเผยการถือหุ้น หรือผลตอบแทนจากกิจการที่เป็นผู้ค้า/ผู้ขายสินค้าหรือบริการให้กับบริษัททั้งทางตรงหรือทางอ้อม หรือมีญาติพี่น้องใกล้ชิดทำงาน หรือเป็นส่วนหนึ่ง หรือดำรงตำแหน่ง

## 7. นโยบายเกี่ยวกับรายการทางการเงินบัญชีและการเงิน

### ความถูกต้องของการบันทึกรายการ

การบันทึกรายการทางธุรกิจ ESRE มีความสำคัญสำหรับการจัดรายงานทางการเงินบัญชีและการเงินที่ถูกต้องตามความเป็นจริง ทันเวลา สมเหตุสมผล และเชื่อถือได้ เพื่อเสนอต่อผู้บริหาร ผู้ถือหุ้น ผู้ร่วมทุน หน่วยงานของรัฐบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามที่บุคลากรทุกระดับจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนกระบวนการควบคุมทางบัญชีและการเงิน ระเบียบปฏิบัติและระบบการควบคุมภายใน รวมถึงข้อกำหนดทางการเงินบัญชีและการเงินของบริษัทอย่างเคร่งครัด

การบันทึกรายการทางธุรกิจทุกอย่างของ ESRE จะต้องถูกครบถ้วน และสามารถตรวจสอบได้โดยไม่มีข้อจำกัดหรือข้อยกเว้นในลักษณะใด การลงรายการบัญชีและการบันทึกทางธุรกิจจะต้องเป็นไปตามความเป็นจริง ไม่มีการบิดเบือนหรือสร้างรายการเท็จ ไม่ว่าจะด้วยวัตถุประสงค์ใดๆก็ตาม

บุคลากรทุกระดับชั้นต้องดำเนินรายการทางธุรกิจให้สอดคล้องและเป็นไปตามระเบียบปฏิบัติและข้อกำหนดต่างๆ ของ ESRE รวมทั้งมีเอกสารหลักฐานประกอบการลงรายการทางธุรกิจที่ครบถ้วน และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างเพียงพอ เหมาะสม และทันเวลา เพื่อให้พนักงาน ESRE ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบันทึกการ จัดทำ และการประเมินรายงานทางการเงินบัญชีและการเงินสามารถบันทึกและจัดทำรายการทางการเงินบัญชีการเงินทุกประเภทของ ESRE ลงในระบบบัญชีของ ESRE โดยมีรายละเอียดที่ถูกต้องและครบถ้วน

### รายงานการทางการเงินบัญชีและการเงิน

เพื่อให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบันทึก การจัดทำ การประเมิน และการรักษาข้อมูล และ/หรือ รายการทางการเงินบัญชีและการเงินทุกประเภทของบริษัท พึงระลึกอยู่เสมอว่า ESRE ให้ความสำคัญอย่างสูงกับความถูกต้องของรายการบันทึกต่างๆ เพื่อให้รายงานทางการเงินบัญชีและการเงินได้ถูกจัดทำขึ้น โดยมีการพิจารณาเลือกใช้นโยบายทางการเงินบัญชีที่เหมาะสมและถือปฏิบัติโดยสม่ำเสมอ และเป็นไปตามระเบียบการเงินและการบัญชีของ ESRE

พนักงานทุกคนต้องไม่กระทำการบิดเบือนข้อมูลหรือสร้างรายการเท็จ ไม่ว่าจะเป็นอย่างข้อมูลรายการทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีการเงิน หรือข้อมูลรายการทางด้านฝ่ายปฏิบัติการ โดยพนักงานทุกคนควรตระหนักว่าความถูกต้องของรายงานทางการเงินบัญชีและการเงิน เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร พนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบทางการเงินบัญชีและการเงิน รวมทั้งพนักงานที่ทุกคนที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการ จัดเตรียม และ/หรือ ให้ข้อมูลรายการทางธุรกิจ

### การปฏิบัติตามกฎหมาย

บุคลากรทุกระดับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบและข้อกำหนดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศ และ/หรือ ต่างประเทศ เพื่อให้การดำเนินงานบัญชีและบันทึกทางการเงินของบริษัทเป็นไปอย่างถูกต้องและสมบูรณ์ เช่นเดียวกับการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบอื่นๆ ของตน บุคลากรทุกระดับจะต้องยึดหลักความซื่อสัตย์ ปราศจากอคติ และความซื่อตรงในการจัดเก็บบันทึกข้อมูล โดยความซื่อตรงดังกล่าวหมายถึงการไม่ยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมที่ผิดกฎหมายหรือผิดจริยธรรมด้วย ดังนั้น ESRE จึงไม่อนุญาตให้มีการบันทึกข้อมูลอันเป็นเท็จ หรือทำให้เข้าใจผิดโดยเจตนาโดยเด็ดขาด

## 8. นโยบายเกี่ยวกับการสนับสนุนกิจกรรมสาธารณะ

### การให้ความสนับสนุนต่อสังคมและชุมชน

ESRE ถือเป็นหน้าที่และนโยบายหลักในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมเพื่อ

- 1 การพัฒนาสังคมชุมชน สิ่งแวดล้อม และมุ่งสร้างสรรค์และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่ดี
- 2 สนับสนุนการศึกษาแก่เยาวชน
- 3 สนับสนุนกิจกรรมสาธารณะประโยชน์แก่ชุมชนที่ด้อยโอกาส ห่วงไกลความเจริญให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ ภายใต้เศรษฐกิจพอเพียงด้วยการเสริมสร้างทักษะและพัฒนาอาชีพให้แก่ชุมชนทั่วไป
- 4 ESRE จะให้การสนับสนุนกิจกรรมของท้องถิ่นที่ ESRE มีการดำเนินการธุรกิจ

### การให้ความสนับสนุนระบบการปกครองระบบประชาธิปไตย

- 1 ESRE ยึดมั่นในประชาธิปไตย และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งตามรัฐธรรมนูญ
- 2 ESRE ไม่มีนโยบายที่จะให้การสนับสนุนทางการเงินไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมแก่นักการเมืองหรือพรรคการเมืองใดๆ เพื่อผลประโยชน์ของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองนั้นๆ

### การสนับสนุนทางราชการ

ESRE จะให้การสนับสนุนกิจการที่เอื้อประโยชน์ต่อสาธารณชนของรัฐ โดยคำนึงถึงท้องถิ่นที่ ESRE มีการดำเนินธุรกิจด้วย

## 9. นโยบายเกี่ยวกับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด

9.1 บุคลากรของ ESRE รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด จากบุคคลใดๆ ได้ดังนี้

- 1 ทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมายหรือกฎข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย
- 2 ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา
  - (ก) รับจากญาติที่ให้โดยเสน่หาตามฐานานุรูป
  - (ข) รับจากบุคคลอื่นที่มีมูลค่าไม่เกินสามพันบาท
  - (ค) รับจากการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

9.2 กรณีการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากต่างประเทศซึ่งผู้ให้มิได้ระบุให้เป็นของส่วนตัว หรือมีมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท ไม่ว่าจะระบุเป็นของส่วนตัวหรือไม่ แต่จำเป็นต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

(1) ผู้รับต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว และถ้าผู้รับเป็นกรรมการผู้จัดการ หรือกรรมการให้รายงานต่อคณะกรรมการ ESRE

(2) ถ้าผู้บังคับบัญชา หรือคณะกรรมการ ESRE เห็นว่าไม่มีเหตุผลที่จะอนุญาตให้ผู้รับยึดถือไว้เป็นประโยชน์ส่วนบุคคล ผู้รับต้องส่งมอบให้กับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ตกเป็นของ ESRE ทันที และให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งเรื่องให้สำนักกรรมการผู้จัดการเพื่อเป็นหลักฐานของ ESRE ด้วย

9.3 การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ไม่เป็นไปโดยธรรมจรรยาตามข้อ 9.1 (2) ถ้าผู้รับได้รับมาแล้วโดยจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

(1) ผู้รับนั้นต้องแจ้งรายละเอียดต่อกรรมการผู้จัดการ โดยทันที เพื่อวินิจฉัย และถ้าผู้รับเป็นกรรมการผู้จัดการ หรือกรรมการให้แจ้งต่อคณะกรรมการ ESRE

(2) ถ้ากรรมการผู้จัดการ หรือ คณะกรรมการ ESRE มีคำสั่งว่าไม่สมควรรับก็ให้คืนแก่ผู้ให้โดยทันที หากไม่สามารถคืนได้ให้ผู้รับส่งมอบเป็นสิทธิของ ESRE โดยเร็ว และให้สำเนาเรื่องให้สำนักกรรมการผู้จัดการเพื่อเป็นหลักฐานของ ESRE ด้วย

9.4 ห้ามบุคคลทุกระดับ และ/หรือ ครอบครัว เรือครึ่งของขัวญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง ผู้ค้า/ผู้ขาย ผู้ร่วมทุน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจ ESRE ไม่ว่ากรณีใด

9.5 ESRE ไม่สนับสนุนให้ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง ผู้ค้า/ผู้ขาย ผู้ร่วมทุน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ESRE มอบของขัวญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดแก่บุคลากรทุกระดับ และ/หรือ ครอบครัว ซึ่งอาจมีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยความลำเอียง หรือลำเอียง หรือเป็นผลประโยชน์ที่ขัดกันได้ แต่การมอบให้เล็กน้อยเกี่ยวกับธุรกิจของ ESRE หรือในช่วงเทศกาลต่างๆที่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติ หรือมอบให้เล็กน้อยตามประเพณีนั้น ESRE ขอให้ทุกคนใช้ดุลยพินิจอย่างถูกต้องตามที่กล่าวไว้แล้ว หากไม่แน่ใจก็ให้ขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาของตน

9.6 ของขัวญที่มอบให้แก่ ESRE และมีคุณค่าแก่การระลึกถึงเหตุการณ์สำคัญของ ESRE เช่น มีการลงนามสัญญาร่วมทุนต่างๆ ESRE อนุญาตให้บุคลากรทุกระดับรับแทน ESRE ได้ และให้ทำการรายงานถึงการได้มา ตลอดจนการจัดเก็บของขัวญเหล่านั้น ว่าจัดเก็บไว้ ณ สถานที่ใด ไปยังสำนักกรรมการผู้จัดการ เพื่อทราบและจัดเก็บเป็นหลักฐานของ ESRE

9.7 ในทางกลับกัน ESRE จะใช้ดุลยพินิจอย่างถูกต้องในการให้ของขัวญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดแก่บุคคลใดๆ ในลักษณะที่เกินสมควร หรือฟุ่มเฟือย หรือสุรุ่ยสุร่าย หรือผิดขนานธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม หรือกฎหมายของประเทศไทย หรือของท้องถิ่นที่ ESRE ไปลงทุนด้วย

9.8 ESRE จะได้เวียนเตือนให้มีการรายงานเกี่ยวกับการรับของขัวญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดอย่างสม่ำเสมอ และได้แจ้งให้ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง ผู้ค้า/ผู้ขาย ผู้ร่วมทุน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจของ ESRE ทราบเกี่ยวกับนโยบายนี้ด้วย

9.9 คำจำกัดความ

(1) “ประโยชน์อื่นใด” หมายความว่า สิ่งที่มีมูลค่า ได้แก่ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใด ในลักษณะเดียวกัน

(2) “การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา” หมายความว่า การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติ หรือจากบุคคลที่ให้อภัยในโอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้อภัยตามมารยาทที่ปฏิบัติกันโดยปกติ

(3) “ญาติ” หมายความว่า ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกัน ลุง ป้า น้า อา ผู้บุพการี หรือผู้สืบสันดานของกลุ่มสมรส บุตรบุญธรรม หรือผู้รับบุตรบุญธรรม

## 10. นโยบายเกี่ยวกับความลับของ บริษัท อีสเทอร์น สตาร์ เร็ล เอสเตท จำกัด (มหาชน)

10.1 กรรมการ ฝ่ายจัดการ พนักงาน และผู้ปฏิบัติงานสมทบ ในบางครั้งจะต้องทำงานกับข้อมูลและเอกสารที่ไม่สามารถเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกได้ และ/หรือ เป็นความลับทางการค้า เช่น ความลับเกี่ยวกับข้อมูลที่คืน แบบแปลน แผนที่ ตัวเลข ซึ่งถือเป็นสิทธิของ ESRE การปกป้องข้อมูลประเภทนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของ ESRE ในอนาคต รวมทั้งมีความสำคัญต่อความมั่นคงในอาชีพการงานของทุกคนด้วย ผู้ที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ ฝ่ายจัดการ พนักงาน และผู้ปฏิบัติงานสมทบ มีหน้าที่ต้องยอมรับพันธะผูกพันทางกฎหมาย และจรรยาบรรณที่จะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลและเอกสารที่เป็นความลับ หรือความลับทางการค้าอื่นๆ เมื่อพ้นจากหน้าที่ไปแล้ว

### 10.2 ชั้นความลับของข้อมูล

ข้อมูลความลับทางการค้าซึ่งเป็นข้อมูลภายใน ESRE ต้องได้รับการดูแลปกป้องมิให้รั่วไหลออกไปภายนอกได้ ความลับของข้อมูลเหล่านั้น อาจแบ่งออกได้เป็นหลายขั้นตอนตามความสำเร็จจากน้อยไปหามาก เช่น กำหนดข้อมูลให้เป็นข้อมูลที่เปิดเผยได้ ข้อมูลปกปิด ข้อมูลลับ ข้อมูลลับมาก การใช้ข้อมูลภายในร่วมกันต้องอยู่ในกรอบที่ถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายเท่านั้น

### 10.3 การให้ข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลภายนอก

ทุกข้อมูลที่ออกไปสู่สาธารณชนต้องได้รับความเห็นชอบจากกรรมการผู้จัดการ โดยกรรมการผู้จัดการจะเป็นผู้ตอบเอง หรือมอบหมายให้ผู้อื่นใดเป็นผู้เป็นให้หรือผู้ตอบ

- (1) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ร่วมทุนอื่นๆ จะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ร่วมทุนด้วย
- (2) หน่วยงานกลางเป็นผู้ให้ข้อมูลแก่สาธารณชน ได้แก่ สำนักกรรมการผู้จัดการ และแผนกการเงิน
- (3) หน่วยงานที่เป็นเจ้าของข้อมูลมีหน้าที่เป็นผู้ให้รายละเอียด และประสานข้อมูลกับกรรมการผู้จัดการ และแผนกการเงินก่อนมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

### 10.4 การแสดงความคิดเห็นแก่บุคคลภายนอก

ไม่เปิดเผยหรือแสดงความคิดเห็นแก่บุคคลภายนอก ESRE เมื่อมีบุคคลภายนอกถามความเห็นของท่าน ขอให้ท่านถามตนเองก่อนว่าท่านมีหน้าที่ในการตอบคำถามเหล่านั้นหรือไม่ หากไม่มีหน้าที่ขอให้ปฏิเสธการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ด้วยความสุภาพ และแนะนำให้สอบถามจากสำนักกรรมการผู้จัดการโดยตรงต่อไป

## 11. นโยบายเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์

11.1 คณะกรรมการบริษัทและฝ่ายจัดการที่กำหนด มีหน้าที่ต้องรายงานการถือหลักทรัพย์ของตนให้เป็นไปตามกฎระเบียบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

### 11.2 การให้ข้อมูลภายใน

ESRE เป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต้องดำเนินการให้เกิดความเสมอภาค และยุติธรรมต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน และเพื่อป้องกันการกระทำผิดกฎหมายของบุคลากรทุกระดับของ ESRE และครอบครัวทุกคนที่ได้รับทราบ หรืออาจได้รับทราบข้อมูลภายในที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณชน ESRE จึงห้ามบุคคลดังกล่าวนี้ทำการซื้อขายหุ้นหรือชักชวนให้บุคคลอื่นซื้อ หรือขาย หรือเสนอซื้อ หรือเสนอขายหุ้น ESRE ไม่ว่าจะด้วยตนเอง

หรือผ่านนายหน้า ในขณะที่ยังครอบครองข้อมูลที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณชนอยู่ โดย ESRE และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยถือว่าการซื้อขายหลักทรัพย์เพื่อเก็งกำไร หรือสร้างรายได้เปรียบให้กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

11.3 ขั้นตอนการป้องกัน เพื่อให้การปฏิบัติตามนโยบายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ESRE จะดำเนินการดังต่อไปนี้

- (1) จำกัดการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณชนโดยให้รับรู้เฉพาะแก่ผู้เกี่ยวข้องและที่จำเป็นเท่านั้น
- (2) จัดระบบรักษาความปลอดภัยในที่ทำงานเพื่อป้องกันเพิ่มข้อมูลและเอกสารลับ
- (3) เป็นหน้าที่ของเจ้าของข้อมูลที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณชนจะต้องกำชับผู้ที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติตามขั้นตอนการรักษาความปลอดภัยโดยเคร่งครัด

11.4 บทลงโทษสำหรับการใช้ข้อมูลภายใน

ผู้ฝ่าฝืนจะถูกกลงโทษทางวินัย และ/หรือ กฎหมายแล้วแต่กรณี

## 12. นโยบายด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม

12.1 บุคลากรทุกระดับต้องมีความมุ่งมั่น มีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อ ESRE ที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ภายใต้ นโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของ ESRE โดยต้องยึดถือและปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตามนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ในเรื่องดังกล่าว ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และมีการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และดำรงอยู่ถาวรเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีตลอดไป ESRE จะกระทำทุกวิถีทางเชิงผู้ดำเนินการที่ดี เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมต่อพนักงานและทรัพย์สินของ ESRE ผู้รับเหมา สาธารณชน และระบบนิเวศน์ที่เกี่ยวข้อง

12.2 เพื่อให้บรรลุเจตจำนงดังกล่าวในข้อ 12.1 ESRE จะดำเนินการดังต่อไปนี้

12.2.1 มุ่งมั่นให้ผู้บริหารให้ความสำคัญสูงสุดในการดำเนินงานที่ถูกหลักเกณฑ์ด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม

12.2.2 มุ่งมั่นให้กิจกรรมและการดำเนินการต่างๆของ ESRE สอดคล้อง หรือมีมาตรฐานสูงกว่าข้อกำหนดกฎหมาย และข้อบังคับอื่นๆด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม

12.2.3 มุ่งมั่นให้เกิดการสำรวจ วิเคราะห์ และควบคุม อันตรายทั้งหลายที่อาจเกิดจากกิจกรรมต่างๆของบริษัท โดยประสานระบบการจัดการด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม

12.2.4 มุ่งมั่นให้พนักงาน ESRE ได้รับการฝึกฝนอบรม และพัฒนาจิตสำนึกด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม

12.2.5 จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย และการมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคนในการป้องกันและรายงานอุบัติเหตุ อุบัติการณ์ สภาพการปฏิบัติงาน และสภาวะที่ไม่ปลอดภัย

12.2.6 ป้องกันให้เกิดโรคจากการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงาน ESRE มีสุขภาพอนามัยที่ดี

12.2.7 ปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษาข้อบกพร่องต่างๆ ที่มิในการดำเนินการตั้งแต่แรกเริ่ม การสืบสวนอุบัติเหตุ อุบัติการณ์ การวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริง และการดำเนินการแก้ไข



12.2.8 มุ่งมั่นในกิจกรรมต่างๆของ ESRE พัฒนาแบบยั่งยืนโดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติและผลผลิตของเสียน้อยที่สุด

12.2.9 คัดเลือกผู้ร่วมค้าและผู้ร่วมทุนที่ยึดหลักการปฏิบัติด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับ ESRE

12.2.10 เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายและผลการดำเนินการในเรื่องสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมต่อสาธารณชน