

นโยบายเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

นโยบายการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของ Johnson Controls



การมีผลบังคับใช้

หน่วยงาน	ใช้
แผนกธุรกิจและบริษัทสาขาที่เป็นเจ้าของหลักในสหรัฐฯ	ใช้
แผนกธุรกิจและบริษัทสาขาที่เป็นเจ้าของหลักที่ไม่ใช่ในสหรัฐฯ	ใช้
บริษัทร่วมทุนและบริษัทในเครือที่รวมงบ	ใช้
บริษัทร่วมทุนและบริษัทในเครือที่ไม่รวมงบ	แนะนำ

บางครั้งพนักงานอาจต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผลประโยชน์ส่วนตัวของตนอาจขัดแย้งกับผลประโยชน์ของ Johnson Controls เอกสารนี้จะให้เครื่องมือเพื่อช่วยคุณดำเนินการตามขั้นตอนที่ถูกต้องอย่างมั่นใจหากเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้น

วัตถุประสงค์ : นโยบายเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนของ Johnson Controls ให้วิธีการระบุและป้องกันสถานการณ์ที่กิจกรรมของพนักงานมีความขัดแย้งหรือที่ดูเหมือนว่าขัดแย้งกับผลประโยชน์ของ Johnson Controls บริษัทสาขา หรือบริษัทในเครือ

(15-00.103.GLBL_Rev.2)

ผลประโยชน์ทับซ้อนคืออะไร

ผลประโยชน์ทับซ้อนจะถือว่าเกิดขึ้นเมื่อใดก็ตามที่ผลประโยชน์ส่วนบุคคลของพนักงานมีความเสี่ยงที่จะแทรกแซงความสามารถในการตัดสินใจที่ไม่เป็นอคติในนามของบริษัท

Johnson Controls คาดหวังให้ พนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของบริษัท ซึ่งเรียกกันว่า หน้าที่แห่งความจงรักภักดี

ฉันจะระบุผลประโยชน์ทับซ้อนได้อย่างไร

ผลประโยชน์ทับซ้อนอาจเกิดขึ้นได้ เมื่อคุณมีผลประโยชน์ทางการเงินส่วนตัว หรือทางสังคม ที่อาจส่งผลกระทบต่อหรืออาจมีผลกระทบต่อ การตัดสินใจของคุณ เช่น:

- การมีงานที่ สองซึ่งหน้าที่รับผิดชอบของคุณขัดแย้งกับความรับผิดชอบใน ที่ทำงานปัจจุบันของคุณ
- การเป็นผลประโยชน์ในการเป็นเจ้าของหรือมีส่วนร่วมทางอาชีพกับ คู่แข่ง ลูกค้ำ ผู้ จัดจำหน่าย หรือคู่ ค้ำทางธุรกิจของ Johnson Controls
- การยอมรับของกำนัลหรือการรับรอง ต้อนรับจากผู้ ชายที่ อาจทำให้ ดูเหมือน ว่า คุณอาจ ตัดสินใจตอบสนองให้ กับผู้ ชายรายนั้น
- ความสัมพันธ์ ส่วนบุคคลแบบใกล้ชิด ภายในสายงานการบังคับบัญชาที่ อาจ เป็นความสัมพันธ์ แบบชู้สาว หรือความสัมพันธ์ ทางครอบครัวที่ อาจส่งผล ต่อการตัดสินใจทางธุรกิจ
- ความสัมพันธ์ ส่วนบุคคลที่ใกล้ชิด หรือความสัมพันธ์ ทางครอบครัว กับพนักงาน ของคู่ แข่ง ลูกค้ำ ผู้ จัดจำหน่าย หรือคู่ ค้ำทางธุรกิจของ Johnson Controls

เมื่อมีข้อสงสัยให้ ขอรับคำแนะนำทันที

หากไม่แน่ใจว่าสถานการณ์ อาจนำไปสู่ ความขัดแย้งหรืออาจดูเหมือนความขัดแย้งหรือไม่ ถามตัวเองด้วยคำถามเหล่านี้:

1. การดำเนินการดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อจุดประสงค์ หรือการตัดสินใจของฉันที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางธุรกิจของ Johnson Controls ใช่หรือไม่
2. การดำเนินการดังกล่าวดูเหมือนผิดจริยธรรมหรือไม่ เป็นธรรมกับคนอื่นใช่หรือไม่

หากคำตอบคือ “ใช่” สำหรับข้อใดข้อหนึ่งในคำถามเหล่านี้ หรือหากคุณไม่แน่ใจ โปรดติดต่อ ฝ่ายการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือฝ่ายกฎหมาย หรือส่งอีเมลไปที่ askcompliance@jci.com เพื่อขอรับ คำแนะนำที่ คุณต้องการ

ข้อควรทราบ

โปรดดูคำแนะนำโดยละเอียดเกี่ยวกับการให้ และรับของกำนัลและการรับรอง ต้อนรับในนโยบายของกำนัล สิ่งบันเทิง และแพ็คเกจการเดินทางสำหรับ บุคคลภายนอกของ Johnson Controls

ฉันมีหน้าที่รับผิดชอบอะไรบ้าง

พนักงาน:

- เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ที่อาจเป็นไปได้ หรือที่รับรู้ได้ โดยการกรอกแบบฟอร์มการเปิดเผยในฟอร์ม ที่ลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ
- ปฏิบัติตามคำแนะนำใดๆ ที่ให้ไว้ อันเป็นผลมาจากการเปิดเผยของคุณ
- อัปเดตข้อมูลการเปิดเผยที่มีอยู่ทันทีหากสถานการณ์ มีการเปลี่ยนแปลงจากการเปิดเผยครั้งก่อน
- ติดต่อฝ่ายควบคุมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรืออีเมลไปที่ askcompliance@jci.com ทันทีหากคุณไม่แน่ใจว่าสถานการณ์นั้น จำเป็นต้องเปิดเผยหรือเป็นสถานการณ์ที่ไม่อนุญาตหรือไม่

ผู้จัดการ:

- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าสมาชิกในทีมทั้งหมดได้กรอกแบบฟอร์มการเปิดเผยเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนเมื่อได้รับมอบหมาย
- แนะนำให้พนักงานเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ที่อาจเป็นไปได้ หรือที่รับรู้ได้
- ปฏิบัติตามคำแนะนำใดๆ ที่ให้ไว้ อันเป็นผลมาจากการเปิดเผยนั้น
- สอบถามฝ่ายควบคุมการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลโดยเร็วที่สุด หากมีข้อสงสัยใดๆ เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

ฉันต้องเปิดเผยอะไรบ้าง

- ผลประโยชน์ทับซ้อนส่วนบุคคลหรือส่วนตัวใดๆ ซึ่งรวมถึงการจ้างงานจากภายนอก การทำงานอาสาสมัคร หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่อาจมีส่งผลกระทบต่อหน้าที่ในการปฏิบัติ ต่อ Johnson Controls
- ตำแหน่งกรรมการบริหารทุกตำแหน่ง ซึ่งรวมถึงในองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร และองค์กรที่แสวงหากำไร ที่นอกเหนือจากบริษัทสาขา บริษัทในเครือ หรือบริษัทร่วมทุน ของ Johnson Controls
- การทำงานอื่นๆ ซึ่งรวมถึงที่ปรึกษาให้คำปรึกษาหรืองานอิสระ กับธุรกิจหรือองค์กรใดๆ ที่เป็นลูกค้าหรือคู่ค้าทางธุรกิจของ Johnson Controls หรือ ที่อาจถูกพิจารณาว่าจะเป็นคู่แข่ง ของ Johnson Controls
- ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความสัมพันธ์ทางครอบครัวกับพนักงาน คู่แข่ง ลูกค้า หรือผู้ขายรายใดๆ ของ Johnson Controls

รายการที่ให้ไว้ นี้ ไม่ใช่รายการที่สมบูรณ์ และคุณอาจจำเป็นต้องเปิดเผยสถานการณ์ ประเภทอื่นๆ ด้วย ติดต่อฝ่ายควบคุมการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือส่งอีเมลไปที่ askcompliance@jci.com หาก你不แน่ใจว่าจำเป็นต้องเปิดเผยสถานการณ์ หรือไม่

ความสัมพันธ์ ส่วนตัว คืออะไร

ความสัมพันธ์ ส่วนตัวหมายถึงความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลนอกเหนือจากความสัมพันธ์ ในการทำงาน ที่อาจถูกมองว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจใด ๆ ของพนักงาน ความสัมพันธ์ ส่วนตัวประกอบไปด้วยสมาชิกในครอบครัว เพื่อน หรือบุคคลที่พนักงานมีความสัมพันธ์ เชิงซุ้ สาวต้ว วย

คุณจะนิยามคำว่า “สมาชิกในครอบครัว” หรือ “ความสัมพันธ์ทางครอบครัว” อย่างไร

บุคคลที่มีความสัมพันธ์ กับพนักงานตั้งแต่เกิดหรือการรับเป็นบุตรบุญธรรม หรือ ความสัมพันธ์ ที่เป็นผลมาจากการแต่งงานหรือคู่ ชีวิตในครอบครัว อันได้แก่:

- คู่สมรสหรือคู่ชีวิต
- พ่อแม่ หรือพ่อแม่บุญธรรมหรือพ่อแม่สามี พ่อแม่ภรรยา
- ปู่ ย่า ตา ยาย ลุง ป้า น้า อา
- บุตร บุตรบุญธรรม หลาน
- พี่น้องทางสายเลือดหรือพี่น้องบุญธรรม หรือพี่น้องสะใภ้ พี่น้องเขย

โปรดติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นของคุณหากคุณไม่แน่ใจว่าองค์กรหรือบุคคลอาจถูกพิจารณา เป็นความสัมพันธ์ ของสมาชิกครอบครัวหรือความสัมพันธ์ ของญาติหรือไม่

สถานการณ์ ในชีวิตจริง

ฉันเป็นพนักงานและมีสมาชิกในครอบครัวเพิ่งถูกจ้างงานเข้ามาที่สาขา/โรงงานของฉัน สถานการณ์ นี้ ถือเป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ ฉันควรทำอย่างไร

ใช่ สถานการณ์ นี้ มีผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเป็นไปได้ คุณต้องเปิดเผยข้อเท็จจริงนี้ กับผู้จัดการของคุณ และกรอกข้อมูลในแบบฟอร์มการเปิดเผยเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนผ่านพอร์ทัลการปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อรับคำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ควรทำต่อไป

ขั้นตอนมีอะไรบ้าง

ขั้นตอนที่ 1

ระบุสถานการณ์ที่จำเป็นต้องเปิดเผย

ขั้นตอนที่ 2

เปิดเผยสถานการณ์ โดยกรอกแบบฟอร์มการเปิดเผยผ่านพอร์ทัลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ขั้นที่ 3

ให้ถอนตัวออกจาก การตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น จนกว่าคุณจะได้ รับคำแนะนำ

กิจกรรมที่ไม่ อนุญาตมีอะไรบ้าง

1. การเป็นเจ้าของหรือการทำงานให้กับคู่แข่ง การช่วยเหลือคนอื่นในกิจกรรมการแข่งขัน หรือการเข้าร่วมกิจกรรมใดๆ ที่เป็น การแข่งขันกับผลประโยชน์ ทางธุรกิจของ Johnson Controls ซึ่งรวมถึงการรับตำแหน่งที่ไม่มีเงินเดือน หรือการให้ ความช่วยเหลือต่อคู่แข่ง
2. การมอบหรือรับเงินกู้ ยืมให้ หรือจาก:
 - A. พนักงานที่อยู่ภายใต้ สายการบังคับบัญชาของผู้ จัดการคนใดๆ
 - B. พนักงานหรือองค์กรที่ไม่ได้ ทำธุรกิจกับหรือพยายามจะทำธุรกิจกับ Johnson Controlsหมายเหตุ: เงินกู้ ยืมที่ อนุมัติแก่พนักงานโดยสถาบันการเงินที่ไม่ได้ ทำธุรกิจกับ Johnson Controls เป็นสิ่งที่ อนุญาตให้ ทำได้ หากเงินกู้ดังกล่าว มีข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ ทั่วไปกำหนดไว้ และเป็นยอดเงิน ตามแนวทางและหลักเกณฑ์ การให้ สินเชื่อปกติของสถาบันการเงินดังกล่าว
3. การใช้ ชื่อ อิทธิพล เงินทุน วัสดุ สิ่งอำนวยความสะดวก พนักงาน หรือเวลาทำงานของ Johnson Controls โดยไม่ได้ รับอนุญาตล่วงหน้า
 - A. สำหรับกิจกรรมภายนอก
 - B. เพื่อให้ ได้ รับข้อกำหนดและเงื่อนไขที่ เอื้อ ประโยชน์ ในการติดต่อส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของ Johnson Controls ซึ่งจะเป็นประโยชน์ โดยเฉพาะต่อ สมาชิกในครอบครัวหรือบุคคลที่ พนักงานมีความสัมพันธ์ ส่วนบุคคลด้วย

คุณนิยาม “คู่แข่ง” ว่าอย่างไร

สำหรับวัตถุประสงค์ ของนโยบายนี้ คู่แข่งคือองค์กรหรือบุคคลที่เสนอหรือส่งมอบผลิตภัณฑ์ หรือบริการที่ Johnson Controls เป็นผู้ นำเสนอด้วย

ติดต่อฝ่ายควบคุมการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือส่งอีเมลไปที่ askcompliance@jci.com หากคุณ ไม่แน่ใจว่าองค์กรหรือบุคคลนั้น จะถูกพิจารณา เป็นคู่แข่งหรือไม่

สถานการณ์ จริง

ฉันทำงานในส่วนผลิตภัณฑ์ HVAC ที่ Johnson Controls แต่ในช่วงสุดสัปดาห์ ฉันมีงานส่วนตัวให้บริการติดตั้ง ฝักรองวางจรบัด ให้ กับธุรกิจที่ ่อ่งถิ่น บางครั้งฉันยังได้ ให้ คำติชมเกี่ยวกับการออกแบบผลิตภัณฑ์ ด้วย ฉันสามารถทำกิจกรรมนี้ได้ หรือไม่

เนื่องจากนี่ เป็นการทำงานที่ สองซึ่งคุณอธิบายว่าเกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ และบริการซึ่งคล้ายกับที่ นำเสนอโดย Johnson Controls ดังนั้น งานดังกล่าวจะพิจารณาเป็นการเป็นคู่แข่งกับบริษัท ดังนั้น จึงไม่ได้ รับอนุญาต หากคุณไม่แน่ใจว่า องค์กรธุรกิจหรือการทำงานที่ สองของคุณจะถูกพิจารณาเป็นคู่แข่งของ Johnson Controls หรือไม่ โปรดติดต่อ ที่ askcompliance@jci.com หรือตรวจสอบข อมูลและกรอกข อมูลในแบบฟอร์มการเปิดเผย เกี่ยวกับผลประโยชน์ ทับซ้อน ผ่านทาง [พอร์ ทัลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ](#)

ฉันจะเปิดเผยได้อย่างไร

ถ้าคุณคิดว่าคุณอาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่เป็นผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ที่อาจเป็นไปได้ หรือที่รับรู้ได้ หรือกิจกรรมที่ถูกห้ามให้เปิดเผยสถานการณ์ทันทีในแบบฟอร์มการเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนผ่านพอร์ทัลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ สถานการณ์ของคุณจะได้รับ การตรวจสอบโดยฝ่ายควบคุมการปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล และคุณจะได้รับ คำแนะนำสำหรับขั้นตอนถัดไป

จะเกิดอะไรขึ้น ถ้าฉันไม่เปิดเผย

การไม่เปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง ที่อาจเป็นไปได้ หรือที่รับรู้ได้ ถือเป็น การละเมิดนโยบายของ Johnson Controls และอาจนำไปสู่ การดำเนินการด้านวินัย สูงสุดถึงและรวมถึงการเลิกจ้างงาน

ลิงก์ ที่มีประโยชน์

- [ประมวลจรรยาบรรณของ Johnson Controls](#)
- [พอร์ทัลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ](#)
- [นโยบายว่าด้วยความสัมพันธ์เชิงเครือญาติและในสายการบังคับบัญชาสำหรับภูมิภาค อเมริกาเหนือเท่านั้น](#)

วันที่	หัวข้อ	หมายเลขนโยบาย
วันที่ออกเอกสารครั้งแรก: พ.ย. 2016 วันที่ทบทวนครั้งล่าสุด: ก.ย. 2018 วันที่ปรับปรุง: พ.ย. 2022	ผลประโยชน์ทับซ้อน	15-00.103.GLBL_Rev.2
ฝ่าย	เจ้าของนโยบาย	อนุมัติแล้ว
ฝ่ายกฎหมาย, ฝ่ายควบคุมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ	รองประธาน และประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ	Neuman Leverett รองประธาน และประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ



© 2022 Johnson Controls. All rights reserved.
(15-00.103.GLBL_Rev.2)