



ขั้นตอนทางบัญชีและ การเงินของบริษัท

		หมายเลข ชุด 140	หมายเลข ลำดับ 110
วันที่ออก: พ.ย. 2559 วันที่แก้ไข: วันที่ทบทวนครั้งล่าสุด: เมษายน 2560	เรื่อง: นโยบายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	หน้า 1 จาก 13	
แผนก: ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย	หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อของแผนก: รองประธาน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามกฎหมาย (414) 524-2370	ผู้ให้การรับรอง: Matt Tanzer	

การบังคับใช้

บริษัท ใช่
แผนกสหรัฐฯ และบริษัทสาขาที่เป็นเจ้าของหลัก ใช่
แผนกไม่ใช่สหรัฐฯ และบริษัทสาขาที่เป็นเจ้าของหลัก ใช่
บริษัทร่วมทุนและบริษัทในเครือที่รวมตัวกัน ใช่
บริษัทร่วมทุนและบริษัทในเครือที่ไม่รวมกัน **
** ตามดุลยพินิจของฝ่ายบริหารของหน่วยธุรกิจ

คำแถลงนโยบาย

วัตถุประสงค์ของนโยบายนี้เพื่อระบุและป้องกันสถานการณ์ที่กิจกรรมของพนักงานเกิดการทับซ้อนหรือดูเหมือนทับซ้อนกับผลประโยชน์ของ Johnson Controls ตลอดจนของบริษัทสาขาและบริษัทในเครือ และเพื่อจัดวางแนวทางและกฎระเบียบต่างๆ ในการเปิดเผยสถานการณ์ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อนได้อย่างทันท่วงที

 **หมายเหตุ:** นโยบายนี้ใช้ควบคู่กับนโยบายด้านจรรยาบรรณ ของ Johnson Controls

ขอบเขต

นโยบายนี้ใช้กับธุรกิจและพนักงาน Johnson Controls ทุกคนทั่วโลก ยกเว้นกรณีที่การปฏิบัติตามนโยบายนี้เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายในท้องถิ่น ในกรณีดังกล่าว ธุรกิจของ Johnson Controls ในท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจะต้องกำหนดนโยบายให้คล้ายคลึงกับนโยบายนี้และสอดคล้องกับกฎหมายในท้องถิ่น



ขั้นตอนทางบัญชีและ การเงินของบริษัท

		หมายเลข ชุด 140	หมายเลข ลำดับ 110
วันที่ออก: พ.ย. 2559 วันที่แก้ไข: วันที่ทบทวนครั้งล่าสุด: เมษายน 2560	เรื่อง: นโยบายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	หน้า 2 จาก 13	
แผนก: ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย	หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อของแผนก: รองประธาน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามกฎหมาย (414) 524-2370	ผู้ให้การรับรอง: Matt Tanzer	

คำจำกัดความ

ผลประโยชน์ทับซ้อน: สถานการณ์ใดๆ

ที่พนักงานมีผลประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนบุคคลที่กระทบหรือเป็นอุปสรรค

หรือมีแนวโน้มที่จะกระทบหรือเป็นอุปสรรคต่อความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเป็นธรรมและมีจรรยาบรรณ ทำให้ลดทอนความไว้วางใจในตำแหน่งพนักงานรายนั้นที่มีต่อบริษัทลง

ผลประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนบุคคล: สถานการณ์ใดๆ

ที่กระทบหรือมีแนวโน้มว่าจะกระทบต่อการพิจารณาหรือการตัดสินใจอย่างมีอาชีพและไม่มีอคติของพนักงาน

ตำแหน่งงานที่ได้รับความไว้วางใจ: พนักงาน Johnson Controls

ทุกคนจะมีตำแหน่งงานที่ได้รับความไว้วางใจกับบริษัท ดังนั้น พนักงานทุกคนมีหน้าที่:

- 1) ปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของ Johnson Controls เมื่อดำเนินการในนามของบริษัท
- 2) ไม่แข่งขันกับ Johnson Controls และ
- 3) ไม่ปล่อยให้ผลประโยชน์ภายนอกมีอิทธิพลต่อการติดต่อทางธุรกิจในนามของ Johnson Controls

สมาชิกในครอบครัวและความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานซึ่งอาจจะถูกมองว่ามีอิทธิพลต่อการดำเนินการหรือการตัดสินใจของพนักงาน

- 1) “สมาชิกในครอบครัว” คือบุคคลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานโดยทางสายเลือด การสมรส หรือความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงคู่สมรส คนรัก บิดามารดา ลูก ลูกพี่ลูกน้อง และบุคคลที่เกี่ยวข้องกันตามกฎหมาย



ขั้นตอนทางบัญชีและ การเงินของบริษัท

		หมายเลข ชุด 140	หมายเลข ลำดับ 110
วันที่ออก: พ.ย. 2559 วันที่แก้ไข: วันที่ทบทวนครั้งล่าสุด: เมษายน 2560	เรื่อง: นโยบายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	หน้า 3 จาก 13	
แผนก: ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย	หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อของแผนก: รองประธาน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามกฎหมาย (414) 524-2370	ผู้ให้การรับรอง: Matt Tanzer	

- 2) “ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล” ได้แก่ เพื่อน คนรู้จักหรือเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ที่พนักงานมีหรือพัฒนาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลหรือความรักในทางขู้สาว

หน้าที่ความรับผิดชอบ

พนักงานจะต้องหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือกิจกรรมใดๆ ที่อาจกระทบต่อการตัดสินใจโดยอิสระในการดำเนินธุรกิจของ Johnson Control หรือทับซ้อน หรืออาจมีแนวโน้มทับซ้อนกับผลประโยชน์ของ Johnson Controls ในการประเมินดูว่าสถานการณ์หนึ่งๆ มีผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่นั้น พนักงานควรตรวจสอบดูว่าผลประโยชน์หรือกิจกรรมของตนเองนั้นสามารถมีอิทธิพล หรืออาจดูเหมือนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของตนเองในนามของบริษัทหรือไม่

ผู้จัดการและหัวหน้างาน

มีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานของตนเข้าใจนโยบายที่เกี่ยวข้องนี้ นอกจากนี้ผู้จัดการและหัวหน้างานยังมีหน้าที่รับผิดชอบในการแจ้งสถานการณ์การเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ตนทราบไปยังฝ่ายกฎหมายโดยทันที

ภาพรวมของนโยบาย

1. ประเภทสถานการณ์ของผลประโยชน์ทับซ้อน

ผลประโยชน์ทับซ้อนอาจจะไม่มีความชัดเจนเสมอไป แม้จะรับรู้ว่ามีข้อขัดแย้งหนึ่งอาจส่งผลต่อพนักงานและบริษัท Johnson Controls และก่อให้เกิดอันตรายอย่างรุนแรงแก่ชื่อเสียงได้ ดังนั้นจึงจะต้องเข้าใจสถานการณ์ความขัดแย้งต่างๆ ดังต่อไปนี้:



ขั้นตอนทางบัญชีและ การเงินของบริษัท

		หมายเลข ชุด 140	หมายเลข ลำดับ 110
วันที่ออก: พ.ย. 2559 วันที่แก้ไข: วันที่ทบทวนครั้งล่าสุด: เมษายน 2560	เรื่อง: นโยบายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	หน้า 4 จาก 13	
แผนก: ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย	หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อของแผนก: รองประธาน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามกฎหมาย (414) 524-2370	ผู้ให้การรับรอง: Matt Tanzer	

A. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริง:

สถานการณ์ของความขัดแย้งโดยตรงระหว่างหน้าที่และความรับผิดชอบ ณ ปัจจุบันของพนักงาน กับผลประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนบุคคลที่มีอยู่

B. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่รับรู้ได้:


สถานการณ์ที่ปรากฏว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือส่วนตัวส่งอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างไม่ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นหรือไม่เป็นกรณีดังกล่าวก็ตาม

C. ผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้:

สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตที่ผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือส่วนตัวอาจส่งผลกระทบต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานในนามของ Johnson Controls

2. แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์อาจเกิดขึ้นในรูปแบบต่างๆ และประเมินว่าไม่ลำเอียงได้ยาก ในส่วนนี้จะอธิบายถึงผลประโยชน์ทับซ้อนบางประเภทและวิธีที่ควรดำเนินการ

 **หมายเหตุ:** สถานการณ์ต่อไปนี้ยังไม่ใช้สถานการณ์รวมทั้งหมด หากมีข้อสงสัย พนักงานควรปรึกษาฝ่ายกฎหมายเพื่อขอความช่วยเหลือ

A. ลูกค้าและผู้จัดหาสินค้า

Johnson Controls เห็นคุณค่าต่อธุรกิจที่มีคุณธรรมเท่านั้น และขอรับผลิตภัณฑ์/บริการที่ดีที่สุดในราคาและเงื่อนไขที่ดีที่สุด เพื่อส่งเสริมนโยบายนี้ พนักงานจะต้องมีความยุติธรรมและเป็นธรรม และจะต้องไม่:



**ขั้นตอนทางบัญชีและ
การเงินของบริษัท**

		หมายเลข ชุด 140	หมายเลข ลำดับ 110
วันที่ออก: พ.ย. 2559 วันที่แก้ไข: วันที่ทบทวนครั้งล่าสุด: เมษายน 2560	เรื่อง: นโยบายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	หน้า 5 จาก 13	
แผนก: ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย	หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อของแผนก: รองประธาน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามกฎหมาย (414) 524-2370	ผู้ให้การรับรอง: Matt Tanzer	

- 1) ยอมรับหรือขอของกำนัล สินเชื่อ การอุปถัมภ์ หรือสิ่งของมีค่าอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงาน
- 2) รักษาความสัมพันธ์ทางธุรกิจส่วนตัวหรือส่วนบุคคลที่อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นกลางและ ความยุติธรรมของพนักงาน
- 3) เสนอหรือรับสินบน การชำระเงิน เงินกู้ เงินใต้โต๊ะ สิทธิพิเศษ หรือบริการ

B. การรับของกำนัล

Johnson Controls

ห้ามการขอหรือรับสิ่งที่มีมูลค่าซึ่งอาจถูกมองว่าเป็นวิธีการที่ใช้โน้มน้าวการตัดสินใจทางธุรกิจ แนวทางต่อไปนี้สรุปสิ่งที่พนักงานจะสามารถหรือไม่สามารถรับได้

- 1) พนักงานสามารถยอมรับ:
 - a) ของกำนัลมูลค่าเล็กๆ น้อยๆ ที่ให้มาตามธรรมเนียมในธุรกิจและไม่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของพนักงาน
 - b) มื้ออาหาร/สิ่งบันเทิงที่มีมูลค่าที่เหมาะสมที่เกี่ยวข้องกับการสนทนาทางธุรกิจ ข้อแตกต่างระหว่างของกำนัลกับมื้ออาหารทางธุรกิจ/สิ่งบันเทิง:
ผู้จัดหาสินค้าหรือลูกค้าของ Johnson Controls จะต้องเข้าร่วมในงานเลี้ยงอาหารหรืองานบันเทิงนั้นเพื่อให้เกิดการปรึกษาหารือกันทางธุรกิจ มิฉะนั้นมื้ออาหารหรือสิ่งบันเทิงที่จัดหาให้แก่พนักงาน Johnson Controls โดยที่ผู้จัดหาสินค้าหรือลูกค้าไม่เข้าร่วมจะถือว่าเป็นของกำนัล



**ขั้นตอนทางบัญชีและ
การเงินของบริษัท**

		หมายเลข ชุด 140	หมายเลข ลำดับ 110
วันที่ออก: พ.ย. 2559 วันที่แก้ไข: วันที่ทบทวนครั้งล่าสุด: เมษายน 2560	เรื่อง: นโยบายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	หน้า 6 จาก 13	
แผนก: ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย	หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อของแผนก: รองประธาน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามกฎหมาย (414) 524-2370	ผู้ให้การรับรอง: Matt Tanzer	

2) พนักงานจะไม่สามารถ:

- รับของกำนัล สิน้ำใจ หรือสิ่งบันเทิงที่อาจลดทอนการตัดสินใจทางธุรกิจของพนักงาน
- ยอมรับการเลี้ยงอาหาร ของกำนัล หรือสิ่งบันเทิงที่อาจถูกพิจารณาว่า "ฟุ่มเฟือย", "หรูหรา" หรือ "บอ้ยเกินไป"
- ขอของกำนัลหรือสินน้ำใจ

คำเตือน:

พนักงานควรพิจารณาอย่างมีอาชีพขณะที่ทำการวางแผนหรือมีส่วนร่วมในมื้ออาหารหรือสิ่งบันเทิงเพื่อธุรกิจ

ไม่อนุญาตให้รับสิ่งบันเทิงในธุรกิจที่มีความบันเทิงสำหรับผู้ใหญ่ซึ่งแสดงออกในทางเพศอย่างชัดเจน

และพนักงานจะต้องไม่เข้าร่วมในสิ่งบันเทิงทุกประเภทที่ละเมิดหรือไม่เหมาะสมในสถานที่ทำงาน

สิ่งสำคัญ:

หากพนักงานได้รับข้อเสนอหรือรับเงินหรือของกำนัลที่ไม่เหมาะสมจากผู้ที่เป็นหรืออาจเป็นผู้จัดหาสินค้าหรือลูกค้าของ Johnson Controls หรือของกำนัลใดๆ ที่มีมูลค่าเกินกว่า 200 ดอลลาร์ พนักงานควรแจ้งให้ผู้จัดการของตนเองรับทราบทันที

และทำตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในนโยบายการเดินทาง ของกำนัล และสิ่งบันเทิงของบุคคลที่สาม

C. หน้าที่แห่งความซื่อสัตย์



ขั้นตอนทางบัญชีและ การเงินของบริษัท

		หมายเลข ชุด 140	หมายเลข ลำดับ 110
วันที่ออก: พ.ย. 2559 วันที่แก้ไข: วันที่ทบทวนครั้งล่าสุด: เมษายน 2560	เรื่อง: นโยบายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	หน้า 7 จาก 13	
แผนก: ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย	หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อของแผนก: รองประธาน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามกฎหมาย (414) 524-2370	ผู้ให้การรับรอง: Matt Tanzer	

เราคาดหวังให้พนักงานปฏิบัติเพื่อผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของ Johnson Controls ซึ่งรวมถึงการหลีกเลี่ยงการมีส่วนร่วมส่วนบุคคลกับคู่แข่ง หน้าที่แห่งความซื่อสัตย์นี้กำหนดให้:

- พนักงานทุกคนต้องหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจลดความซื่อสัตย์ของตนเองลงระหว่าง Johnson Controls กับผลประโยชน์ทางธุรกิจอื่นใด
- ห้ามมิให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องห้าม เช่น:
 - การเข้าร่วมในความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่ไม่ได้รับอนุญาตกับคู่แข่งหรือผู้จำหน่าย
 - การทำงานให้กับบุคคลใดๆ ที่แข่งขันกับ Johnson Controls โดยปราศจากความยินยอมของ Johnson Controls
 - เข้าสู่ความสัมพันธ์ในการให้คำปรึกษาหรือดำเนินการส่วนตัวใดๆ ภายนอก Johnson Controls ซึ่งทำให้ลดทอนหรือขัดแย้งกับหน้าที่แห่งความซื่อสัตย์นี้
 - การเป็นเจ้าของธุรกิจคู่แข่งหรือการให้ความช่วยเหลือบุคคลใดๆ ในกิจกรรมการแข่งขัน
 - การมีส่วนร่วมในกิจกรรมใดๆ ที่แข่งขันกับผลประโยชน์ทางธุรกิจของ Johnson Controls
- ถือเป็นนโยบายของ Johnson Controls ที่มีเฉพาะ CEO, COO และผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของบุคคลเหล่านี้เท่านั้นที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารในบริษัทมหาชนหรือบริษัทเอกชน หากผู้ใต้บังคับบัญชาของ CEO หรือ COO ประสงค์จะรับตำแหน่งในหน่วยงานอื่น รวมถึงหน่วยงานในบริษัทมหาชน เอกชน และหน่วยงานที่ไม่แสวงผลกำไรอื่นๆ เขาจะต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการกำกับดูแลเสียก่อน

เจ้าหน้าที่ทั้งหมดในส่วนที่ 16
ซึ่งประสงค์จะทำหน้าที่กรรมการในหน่วยงานการกุศลที่ไม่แสวงหาผลกำไร



ขั้นตอนทางบัญชีและ การเงินของบริษัท

		หมายเลข ชุด 140	หมายเลข ลำดับ 110
วันที่ออก: พ.ย. 2559 วันที่แก้ไข: วันที่ทบทวนครั้งล่าสุด: เมษายน 2560	เรื่อง: นโยบายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	หน้า 8 จาก 13	
แผนก: ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย	หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อของแผนก: รองประธาน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามกฎหมาย (414) 524-2370	ผู้ให้การรับรอง: Matt Tanzer	

จะต้องขอรับการอนุมัติจากรองประธานฝ่ายกิจการสาธารณะและประธานเจ้าหน้าที่จัดการด้านความหลากหลายซึ่งเป็นผู้ที่จะร่วมมือกับเลขานุการของบริษัทเพื่อตรวจสอบฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

พนักงานอื่นทั้งหมด

พนักงานรายอื่นๆ ทั้งหมดที่ไม่ใช่ผู้ใต้บังคับบัญชาของ CEO หรือ COO ซึ่งประสงค์จะรับตำแหน่งคณะกรรมการในบริษัทมหาชนหรือบริษัทเอกชนที่หวังผลกำไร จะต้องได้รับการอนุมัติจาก CEO เสียก่อน และจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดทั้งหมดในตารางการมอบอำนาจของ Johnson Controls International plc

พนักงานรายอื่นๆ ทั้งหมดที่ไม่ใช่ผู้ใต้บังคับบัญชาของ CEO หรือ COO หรือเจ้าหน้าที่ในส่วนที่ 16 จะสามารถทำหน้าที่เป็นกรรมการขององค์กรการกุศลหรือองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรได้เมื่อได้รับการอนุมัติจากหัวหน้างานของตนเอง

สิ่งสำคัญ:

พนักงานควรปรึกษาหัวหน้างานหรือที่ปรึกษาฝ่ายกฎหมายของเราก่อนที่จะขอรับกิจกรรมที่น่าสงสัย

D. กิจกรรมภายนอก

Johnson Controls ไม่จำกัดกิจกรรมส่วนบุคคลของพนักงานนอกสถานที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม กิจกรรมภายนอกของพนักงานจะต้องไม่เกี่ยวข้องหรือขัดแย้งกับหน้าที่การทำงานของตนเอง หรือใช้ทรัพยากรของ Johnson Controls หรือถูกมองว่าเป็นตัวแทนของ Johnson Controls ในทางใดทางหนึ่ง



**ขั้นตอนทางบัญชีและ
การเงินของบริษัท**

		หมายเลข ชุด 140	หมายเลข ลำดับ 110
วันที่ออก: พ.ย. 2559 วันที่แก้ไข: วันที่ทบทวนครั้งล่าสุด: เมษายน 2560	เรื่อง: นโยบายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	หน้า 9 จาก 13	
แผนก: ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย	หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อของแผนก: รองประธาน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามกฎหมาย (414) 524-2370	ผู้ให้การรับรอง: Matt Tanzer	

- 1) อาจเกิดการทับซ้อนขึ้นได้เมื่อ:
 - a) หากพนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายนอกโดยใช้ผลกำไรทางธุรกิจของ Johnson Controls มาเป็นค่าใช้จ่าย
 - b) ผ่านการบริการสาธารณะของพนักงานและการมีส่วนร่วมทางการเมือง
 - c) หากพนักงานนำเสนอ เขียนบทความ หรือเปิดเผยต่อสาธารณะถึงกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพนักงานรับการชดเชย หรือ
 - d) หากพนักงานเลือกที่จะพูดในประเด็นสาธารณะ
- 2) สำหรับกิจกรรมภายนอกใดๆ ที่อาจมีความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น พนักงานควร:
 - a) ปรึกษากับหัวหน้างานของตนเองก่อนที่จะร่วมกิจกรรมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมกับการกุศลหรือที่ไม่หวังผลกำไรหรือผู้อำนวยความสะดวก
 - b) โปรดปรึกษากับฝ่ายกฎหมายหากมีข้อสงสัย
- 3) เพื่อหลีกเลี่ยงการทับซ้อน พนักงานควรจะ:
 - a) แสดงความชัดเจนว่าตนเองไม่ได้พูดในนามของ Johnson Controls เว้นแต่ได้รับอนุญาตให้ทำเช่นนั้น ขณะที่พูดถึงปัญหาต่างๆ ที่ไม่ใช่ปัญหาของบริษัทในที่สาธารณะ
 - b) ไม่ใช่ชื่อ อิทธิพล เงินทุน วัสดุ สิ่งอำนวยความสะดวก พนักงาน หรือเวลาทำงานของ Johnson Controls ในการทำกิจกรรมภายนอกโดยไม่ได้รับการอนุมัติ



ขั้นตอนทางบัญชีและ การเงินของบริษัท

		หมายเลข ชุด 140	หมายเลข ลำดับ 110
วันที่ออก: พ.ย. 2559 วันที่แก้ไข: วันที่ทบทวนครั้งล่าสุด: เมษายน 2560	เรื่อง: นโยบายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	หน้า 10 จาก 13	
แผนก: ฝ่ายกำกับปฏิบัติตามกฎหมาย	หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อของแผนก: รองประธาน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามกฎหมาย (414) 524-2370	ผู้ให้การรับรอง: Matt Tanzer	

E. ผลประโยชน์ทางการเงิน

พนักงานจะต้องระมัดระวังการแสวงหาผลประโยชน์ทางการเงินภายนอกบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการดำเนินการนั้นเกี่ยวข้องหรือมีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลทรัพย์สิน หรืออำนาจของ Johnson Controls ผลประโยชน์ทางการเงินส่วนตัวของพนักงานจะต้องแยกออกจากกันอย่างชัดเจนจากผลประโยชน์ที่ดีที่สุดของ Johnson Controls

- 1) ผลประโยชน์ทางการเงินส่วนบุคคลของพนักงานจะต้องไม่:
 - a) ส่งผลกระทบในแง่ลบต่อหรือขัดแย้งกับผลประโยชน์ของ Johnson Controls
 - b) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่เหมาะสมของการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานโดยเป็นพนักงาน
- 2) พนักงานจะต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทางการเงินส่วนตัวใดๆ ที่เกิดขึ้นมากกว่าร้อยละหนึ่ง (1%) ในหน่วยงานดังต่อไปนี้:
 - a) นิติบุคคลใดๆ ที่ได้มีการสร้าง (หรือกำลังพยายามสร้าง) ความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับ Johnson Controls
 - b) นิติบุคคลใดๆ ที่แข่งขันกับ Johnson Controls
- 3) ห้ามพนักงานให้เงินกู้ยืมแก่พนักงานรายอื่นที่อยู่ในขอบเขตของการควบคุมของตนเอง เว้นแต่เงินกู้ยืมได้รับการเปิดเผยและอนุมัติเบื้องต้นจากฝ่ายกฎหมายแล้ว
- 4) ห้ามมิให้พนักงานรับหรือให้เงินกู้ยืมหรือชำระเงินหรือรับเงินอื่นใดจากบุคคลหรือองค์กรที่ดำเนินการหรือแสวงหาโอกาสในการทำธุรกิจกับ Johnson Controls



**ขั้นตอนทางบัญชีและ
การเงินของบริษัท**

		หมายเลข ชุด 140	หมายเลข ลำดับ 110
วันที่ออก: พ.ย. 2559 วันที่แก้ไข: วันที่ทบทวนครั้งล่าสุด: เมษายน 2560	เรื่อง: นโยบายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	หน้า 11 จาก 13	
แผนก: ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย	หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อของแผนก: รองประธาน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามกฎหมาย (414) 524-2370	ผู้ให้การรับรอง: Matt Tanzer	

พนักงานสามารถยอมรับเงินกู้ที่มาจากสถาบันการเงินที่ทำธุรกิจกับบริษัท
ตราบใดที่เงินกู้นั้นทำขึ้นมาจากข้อกำหนดและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง
และเป็นจำนวนเงินที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติในการให้กู้ยืมเงินตามปกติของสถาบันดังกล่าว

F. ครอบครัวและความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

อิทธิพลที่สามารถรับรู้ได้อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ภายนอก อาจมีผลกระทบในเชิงลบต่อ
Johnson Controls ไม่ว่าจะตรวจสอบพบหรือไม่ก็ตาม
การเปิดเผยความสัมพันธ์ในทันทีและการปฏิบัติตามแนวทางความสัมพันธ์ช่วยหลีกเลี่ยงไม่ให้มี
ผลประโยชน์ทับซ้อน


- 1) เพื่อหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในครอบครัวและความสัมพันธ์ส่วนบุคคล พนักงานจะต้องปฏิบัติตามมาตรการดังต่อไปนี้:
 - a) การตัดสินใจทางธุรกิจจะต้องมีความเป็นธรรมและเป็นกลาง โดยอยู่บนพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจที่รอบคอบ และไม่ได้รับอิทธิพลจากความกังวลของครอบครัว/ส่วนบุคคล
 - b) จะต้องแยกสมาชิกในครอบครัวหรือผู้ที่มีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลอย่างใกล้ชิดที่ทำงานให้กับ Johnson Controls ออกจากขอบเขตอิทธิพลของพนักงาน
 - c) พนักงานจะต้องเปิดเผยความสัมพันธ์ในครอบครัวหรือส่วนบุคคลที่อาจทำให้เกิดหรือมีแนวโน้มเกิดการทับซ้อนได้
- 2) พนักงานจะต้องไม่:
 - a) ว่าจ้าง/ควบคุมดูแลสมาชิกในครอบครัวหรือผู้ที่พนักงานมีความสัมพันธ์ส่วนตัวอย่างใกล้ชิด



ขั้นตอนทางบัญชีและ การเงินของบริษัท

		หมายเลข ชุด 140	หมายเลข ลำดับ 110
วันที่ออก: พ.ย. 2559 วันที่แก้ไข: วันที่ทบทวนครั้งล่าสุด: เมษายน 2560	เรื่อง: นโยบายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	หน้า 12 จาก 13	
แผนก: ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย	หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อของแผนก: รองประธาน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามกฎหมาย (414) 524-2370	ผู้ให้การรับรอง: Matt Tanzer	

- b) มีความเกี่ยวข้องโดยตรงในการตัดสินใจของ Johnson Controls ที่มีผลกระทบต่อสมาชิกของครอบครัวของพนักงาน

 **สิ่งสำคัญ:** หากไม่แน่ใจ พนักงานควรปรึกษากับผู้จัดการของตนหรือฝ่ายกฎหมาย

การเปิดเผยเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

พนักงานทุกคนจะต้องแจ้งอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรให้บริษัทรับทราบเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงหรือที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงรายการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นตามสถานการณ์ ในแบบสอบถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนบน [JCIComplianceForms.com](https://www.jci.com/compliance/forms)

ผลลัพธ์ที่เกิดจากผลประโยชน์ทับซ้อน

การไม่เปิดเผยและแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างทันท่วงที อาจทำให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อบริษัท และมีผลกระทบเชิงลบต่อพนักงาน ตัวอย่างผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้นมีดังต่อไปนี้:

- ค่าใช้จ่าย/รายได้ที่สูญเสียเพิ่มมากขึ้น: การว่าจ้างพนักงาน การทำสัญญากับผู้จัดหาสินค้าและบุคคลภายนอกอื่นๆ ที่เลือกตามผลประโยชน์ส่วนบุคคลอาจทำให้บริษัทเสียโอกาสในการเลือกบุคคลที่มีความสามารถมากที่สุดและระบุนิธีการแก้ปัญหาที่ประหยัดค่าใช้จ่ายมากที่สุด
- สูญเสียธุรกิจ:
หน่วยงานราชการและหน่วยงานกฎหมายหลายหน่วยงานคาดว่าผลประโยชน์ทับซ้อนจะได้รับการเปิดเผยและการจัดการอย่างเหมาะสม การไม่กระทำเช่นนั้นอาจส่งผลต่อการสูญเสียของสัญญาจากรัฐบาล (การตัดสิทธิ)

**ขั้นตอนทางบัญชีและ
การเงินของบริษัท**

		หมายเลข ชุด 140	หมายเลข ลำดับ 110
วันที่ออก: พ.ย. 2559 วันที่แก้ไข: วันที่ทบทวนครั้งล่าสุด: เมษายน 2560	เรื่อง: นโยบายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน	หน้า 13 จาก 13	
แผนก: ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎหมาย	หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อของแผนก: รองประธาน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามกฎหมาย (414) 524-2370	ผู้ให้การรับรอง: Matt Tanzer	

- C. การดำเนินการอย่างผิดกฎหมาย: ในบางสถานการณ์ การได้รับประโยชน์จากผลประโยชน์ทับซ้อนอาจผิดกฎหมาย และอาจเชื่อมโยงกับกิจกรรมที่ผิดกฎหมายอื่นๆ เช่น การติดสินบน และการทุจริต
- D. พนักงานขาดการมีส่วนร่วม: เมื่อพนักงานรับรู้ถึงสถานการณ์ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน อาจนำไปสู่ความรู้สึกของการมีอคติที่ไม่เป็นธรรม ความลำเอียง และความคลางแคลงใจ ซึ่งจะลดทอนกำลังใจของพนักงาน
- E. ทำลายความน่าเชื่อถือและชื่อเสียง: บุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อนและองค์กรเองอาจสูญเสียความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากพันธมิตรทางธุรกิจ พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ
- F. การดำเนินการทางวินัย: การไม่สามารถปฏิบัติตามนโยบายนี้สามารถลงโทษโดยเริ่มตั้งแต่การดำเนินการทางวินัยไปจนถึงและรวมถึงการไล่ออกตามกฎหมายท้องถิ่น