



บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)
Charoen Pokphand Foods Public Company Limited

นโยบายกำกับดูแลกิจการ และจรรยาบรรณธุรกิจ ซีพีเอฟ



บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

บทนำ

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ ของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) มีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 5 หมวดภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance) ที่จัดทำโดยองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (The Organisation for Economic Co-operation and Development หรือ OECD) ได้แก่

- หมวดที่ 1 สิทธิของผู้ถือหุ้น
- หมวดที่ 2 การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน
- หมวดที่ 3 บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย
- หมวดที่ 4 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส
- หมวดที่ 5 ความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ

นโยบายการกำกับดูแลกิจการฉบับนี้ได้มีการปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมตลาดทุน และการพัฒนาองค์กรให้มีการกำกับดูแลในระดับสากลทุกปี โดยได้นำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ปี 2560 (Corporate Governance Code หรือ “CG Code”) ที่จัดทำโดยคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และแนวทางการประเมินการกำกับดูแลกิจการของดัชนีความยั่งยืนระดับสากล มาพิจารณาประกอบการปรับปรุงตามบริบททางธุรกิจของบริษัท

บริษัทมีความเชื่อมั่นว่าการกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการที่จะสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร พร้อมๆ ไปด้วยการสร้างเสริมความเติบโตทางเศรษฐกิจขององค์กรที่รักษาไว้ซึ่งดุลยภาพด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การนำหลักการและแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในนโยบายการกำกับดูแลกิจการฉบับนี้ไปปฏิบัติจึงถือเป็นพันธกิจของคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท และบริษัทฯ ย่อย ที่จะส่งเสริมให้มีการนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบเหล่านี้และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

หมวดที่ 1 สิทธิของผู้ถือหุ้น

หลักการ

คณะกรรมการบริษัทตระหนักถึงสิทธิของผู้ถือหุ้นตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ จึงสนับสนุนให้ผู้ถือหุ้นได้ใช้สิทธิของตนตามความเหมาะสม และจะไม่ดำเนินการใดๆ อันเป็นการละเมิดหรือรบกวนสิทธิของผู้ถือหุ้น

แนวปฏิบัติ

เพื่อสนับสนุนให้ผู้ถือหุ้นได้ใช้สิทธิของตน คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

เรื่องทั่วไป

1. กำกับดูแลให้ผู้ถือหุ้นทุกรายมีสิทธิพื้นฐานเท่าเทียมกันตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งรวมถึง สิทธิในการได้รับส่วนแบ่งในกำไรของบริษัทอย่างเท่าเทียมกัน การได้รับข่าวสารข้อมูลของบริษัทอย่างเพียงพอสำหรับการตัดสินใจภายในกำหนดเวลาที่เหมาะสม การอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้นเข้าร่วมประชุมเพื่อใช้สิทธิออกเสียงและเสนอความเห็น/คำแนะนำให้กับบริษัทในที่ประชุมผู้ถือหุ้น
2. กำกับดูแลมิให้คณะกรรมการของบริษัทถือหุ้นรวมกันเกินกว่าร้อยละ 25 ของจำนวนหุ้นที่ออกจำหน่ายแล้วทั้งหมดของบริษัท
3. ดูแลให้มีการดำรงสัดส่วนของหุ้นสามัญที่ถือโดยผู้ถือหุ้นรายย่อย (free float) มากกว่าร้อยละ 40 ของจำนวนหุ้นที่ออกจำหน่ายแล้วทั้งหมดของบริษัท
4. ไม่สร้างอุปสรรคในการที่ผู้ถือหุ้นจะติดต่อสื่อสารระหว่างกัน
5. กรณีผู้ถือหุ้นจะเข้าทำข้อตกลงระหว่างกัน (Shareholders Agreement) บริษัทจะให้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการดูแลมิให้ข้อตกลงระหว่างผู้ถือหุ้นนั้นส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อบริษัทหรือผู้ถือหุ้นรายอื่น
6. ละเว้นการกระทำใดๆ ที่เป็นการจำกัดโอกาสของผู้ถือหุ้นในการศึกษาสารสนเทศของบริษัทซึ่งเปิดเผยต่อสาธารณะ

การดำเนินการก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น

7. กำกับดูแลให้มีการจัดส่งหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นให้แก่ผู้ถือหุ้นล่วงหน้าอย่างน้อย 21 วันก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น และเผยแพร่หนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นบนเว็บไซต์ของบริษัทล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้มีข้อมูลดังต่อไปนี้ในหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้น
 - 7.1 วัน เวลา สถานที่ และวาระการประชุมเป็นเรื่องๆ อย่างชัดเจน รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าร่วมประชุมและคะแนนเสียงในการผ่านมติแต่ละวาระ พร้อมด้วยข้อมูลเหตุผลและความเห็นของคณะกรรมการบริษัทในเรื่องที่เสนออย่างเพียงพอที่จะให้ผู้ถือหุ้นใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างเป็นอิสระในวาระต่างๆ ที่คณะกรรมการบริษัทเสนอให้พิจารณา เพื่อการดูแลรักษาผลประโยชน์ของตนและของบริษัทโดยรวม
 - 7.2 ประวัติย่อของกรรมการแต่ละคนที่จะเสนอแต่งตั้ง เช่น อายุ ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน จำนวนบริษัทที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา ประเภทของกรรมการที่เสนอ รวมถึงข้อมูลการเข้าร่วมประชุมในปีที่ผ่านมา และวันที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการของบริษัทในครั้งแรก กรณีที่เป็นการเสนอให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอีกวาระหนึ่ง เป็นต้น เพื่อการพิจารณาของผู้ถือหุ้นในวาระการแต่งตั้งกรรมการ
 - 7.3 ชื่อผู้สอบบัญชีที่จะเสนอแต่งตั้ง บริษัทที่สังกัด ประสบการณ์ความสามารถของผู้สอบบัญชี รวมถึงความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี และค่าบริการของผู้สอบบัญชี เพื่อการพิจารณาของผู้ถือหุ้นในวาระการแต่งตั้งผู้สอบบัญชี

7.4 นโยบายการจ่ายเงินปันผล จำนวนและอัตราเงินปันผลที่เสนอจ่าย พร้อมทั้งข้อมูลประกอบอื่นๆ เพื่อการพิจารณาของผู้ถือหุ้น
ในวาระการจ่ายเงินปันผล

8. เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นส่งคำถามที่เกี่ยวข้องกับวาระการประชุมถึงคณะกรรมการบริษัทล่วงหน้าก่อนวันประชุม

การดำเนินการในวันประชุมผู้ถือหุ้น

9. จัดการประชุมผู้ถือหุ้น ณ สถานที่ที่ผู้ถือหุ้นสามารถเดินทางเข้าร่วมประชุมได้อย่างสะดวก
10. จัดให้มีบุคลากรและเทคโนโลยีที่เพียงพอในการตรวจสอบเอกสารของผู้ถือหุ้นแต่ละรายที่จะเข้าร่วมประชุม เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ถือหุ้นได้ใช้สิทธิในการเข้าร่วมประชุมและออกเสียงอย่างเต็มที่ รวมถึงการนับคะแนนและแสดงผล เพื่อให้สามารถดำเนินการประชุมได้อย่างรวดเร็ว และผลการลงมติมีความถูกต้อง แม่นยำ
11. ส่งเสริมและสนับสนุนให้กรรมการบริษัททุกคนรวมทั้งผู้บริหารเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อตอบข้อซักถามต่างๆ ของผู้ถือหุ้น
12. จัดให้มีผู้ตรวจสอบการนับคะแนนเสียงในการประชุมผู้ถือหุ้น
13. ก่อนเริ่มการประชุมผู้ถือหุ้น ให้ประธานในที่ประชุมหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายชี้แจงหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประชุม ขั้นตอนและวิธีการออกเสียงลงมติ
14. ในระหว่างการประชุม ประธานในที่ประชุมหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจะต้องแจ้งต่อที่ประชุมถึงข้อมูลและเหตุผลเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องที่เสนอ รวมทั้งแจ้งคะแนนเสียงในการผ่านมติในแต่ละวาระ
15. จัดให้มีการลงคะแนนเสียงโดยใช้บัตรลงคะแนนในแต่ละวาระของการประชุมที่ต้องมีการลงมติของที่ประชุม เว้นแต่ผู้ถือหุ้นได้มีการออกเสียงลงคะแนล่วงหน้าในหนังสือมอบฉันทะแล้ว
16. จัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกกรรมการเป็นรายบุคคลในวาระการแต่งตั้งกรรมการ
17. เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นได้ซักถาม แสดงความเห็น และให้ข้อเสนอแนะ อย่างอิสระและเหมาะสมตามวาระการประชุม

การดำเนินการภายหลังวันประชุมผู้ถือหุ้น

18. เปิดเผยมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นพร้อมผลการลงคะแนนเสียงในวันถัดไปจากวันประชุมผู้ถือหุ้น โดยแจ้งเป็นจดหมายข่าวผ่านระบบการเปิดเผยข้อมูลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และเปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท
19. จัดทำและเผยแพร่รายงานการประชุมผู้ถือหุ้นเป็นการทั่วไปผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท ภายใน 14 วันนับจากวันประชุมผู้ถือหุ้น โดยจะบันทึกมติของที่ประชุมไว้อย่างชัดเจนในรายงานการประชุม รวมทั้งคะแนนเสียงที่เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ หรืองดออกเสียง ว่าเป็นจำนวนเท่าใดในแต่ละวาระ

หมวดที่ 2 การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน

หลักการ

ผู้ถือหุ้นของบริษัททุกราย จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรมตามสิทธิพื้นฐานที่มีอยู่ ดังนั้น บริษัทจึงมีนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลการใช้ข้อมูลภายในของบริษัทเพื่อหาผลประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ถือหุ้นโดยรวม รวมทั้งการมีกระบวนการจัดประชุมผู้ถือหุ้นที่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน

แนวปฏิบัติ

เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าผู้ถือหุ้นทุกคนจะได้รับการปฏิบัติ และได้รับการปกป้องสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน คณะกรรมการจึงได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

การใช้ข้อมูลภายใน

1. จัดให้มีนโยบายว่าด้วยการใช้ข้อมูลภายใน เพื่อให้ข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงราคาหรือมูลค่าของหลักทรัพย์ได้มีการเปิดเผยสู่สาธารณชนอย่างถูกต้อง ไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างทุกคนได้ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ซึ่งนโยบายดังกล่าวจะครอบคลุมถึงวิธีจัดการกับข้อมูลภายใน ลักษณะของข้อมูลภายในที่ต้องเปิดเผย รวมถึงวิธีการที่ใช้ในการเปิดเผยข้อมูลภายใน
2. จัดให้มีรายชื่อผู้เข้าถึงข้อมูลภายในซึ่งเป็นสมาชิกของคณะกรรมการที่มีสารสนเทศสำคัญซึ่งยังไม่ได้เปิดเผยต่อตลาดหลักทรัพย์ โดยผู้เข้าถึงข้อมูลภายในทุกคนจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลภายในอย่างเคร่งครัด
3. จัดให้มีระเบียบว่าด้วยการซื้อขายหลักทรัพย์ ซึ่งกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร รวมถึงผู้เข้าถึงข้อมูลภายในทุกคน จัดทำและนำเสนอรายงานการถือหลักทรัพย์และการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท ภายในระยะเวลาที่กำหนด และให้เลขานุการบริษัทรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเป็นรายไตรมาส และรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ของผู้เข้าถึงข้อมูลภายในต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเป็นรายไตรมาส พร้อมทั้งระบุช่วงเวลาห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท กล่าวคือ (1) ตั้งแต่วันถัดจากวันสิ้นสุดไตรมาส จนถึงวันที่บริษัทได้เปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานของแต่ละไตรมาสเรียบร้อยแล้ว (2) ตั้งแต่วันเริ่มโครงการที่มีสารสนเทศสำคัญซึ่งยังไม่ได้เปิดเผยต่อตลาดหลักทรัพย์ จนถึงวันจบโครงการ และ (3) หากเป็นกรณีอื่นๆ สำนักเลขานุการบริษัทจะแจ้งช่วงระยะเวลาห้ามการซื้อขายหลักทรัพย์เป็นแต่ละคราวไป

กรณีกรรมการหรือผู้บริหารประสงค์จะซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท ให้แจ้งข้อมูลการเข้าทำรายการต่อคณะกรรมการ หรือผู้ที่คณะกรรมการมอบหมาย เป็นการล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วันทำการก่อนวันเข้าทำรายการ

การคุ้มครองสิทธิของผู้ถือหุ้นส่วนน้อย

4. เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นส่วนน้อยเสนอเพิ่มวาระการประชุมล่วงหน้าก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น รวมทั้งให้เสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท โดยเผยแพร่หลักเกณฑ์ รวมถึงช่องทางรับเรื่อง และช่วงเวลาที่เปิดรับเรื่อง ให้ผู้ถือหุ้นทราบผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท
5. จัดให้มีการส่งหนังสือมอบฉันทะในรูปแบบที่ผู้ถือหุ้นสามารถกำหนดทิศทางลงคะแนนเสียงได้ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นมอบฉันทะให้กับบุคคลอื่นเข้าร่วมประชุมแทนตนในกรณีที่ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ด้วยตนเอง โดยจะเสนอชื่อกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 คนไว้ในหนังสือเชิญประชุม สำหรับเป็นทางเลือกให้กับผู้ถือหุ้นเพื่อแต่งตั้งให้เป็นผู้รับมอบฉันทะเข้าร่วมประชุมของผู้ถือหุ้นด้วย

6. ระบุถึงเอกสารหรือหลักฐาน รวมทั้งคำแนะนำ ขั้นตอนในการมอบฉันทะให้ผู้ถือหุ้นทราบในหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถจัดเตรียมได้อย่างถูกต้อง และไม่เกิดปัญหาในการเข้าร่วมประชุมของผู้รับมอบฉันทะ โดยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการมอบฉันทะจะกำหนดขึ้นภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายโดยไม่มีเรื่องใดๆที่จงใจกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้ถือหุ้นในการมอบฉันทะ
7. กำกับดูแลไม่ให้ผู้ถือหุ้นที่เป็นผู้บริหารเพิ่มวาระการประชุมโดยที่ไม่ได้แจ้งเป็นการล่วงหน้าตามขั้นตอนเช่นเดียวกับผู้ถือหุ้นทั่วไป
8. ให้สิทธิแก่ผู้ถือหุ้นในการออกเสียงลงคะแนนในแบบหนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียง
9. จัดให้มีนโยบายว่าด้วยการเข้าทำธุรกรรมที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้การตกลงเข้าทำธุรกรรมดังกล่าวมีแนวทางที่ชัดเจน ผ่านกระบวนการพิจารณาอย่างรอบคอบ มีเหตุมีผลและเป็นอิสระภายในกรอบจริยธรรมที่ดี เพื่อประโยชน์ต่อบริษัทและผู้ถือหุ้นโดยรวมเป็นสำคัญ
10. ในการเปิดเผยข้อมูลกรณีการเข้าทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน บริษัทจะเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับชื่อ และความสัมพันธ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน นโยบายการกำหนดราคา และมูลค่าของรายการ รวมทั้งความเห็นของคณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับรายการดังกล่าวให้ผู้ถือหุ้นทราบอย่างชัดเจน
11. หากบริษัทมีการเข้าทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งต้องขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น ผู้ถือหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในวาระดังกล่าวจะต้องไม่นับสวนของผู้ถือหุ้นที่มีส่วนได้เสียและบุคคลที่เกี่ยวข้องกันตามประกาศที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานกำกับดูแล

หมวดที่ 3 บทบาทต่อผู้มีส่วนได้เสีย

หลักการ

บริษัทที่มีผู้มีส่วนได้เสียหลายกลุ่ม รวมถึงผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า คู่แข่งทางการค้า เจ้าหนี้ รวมทั้งชุมชนและสังคม ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจะต้องได้รับการดูแลจากบริษัทตามสิทธิที่มีอยู่ตามกฎหมายและตามข้อตกลงที่มีอยู่กับบริษัทอย่างเป็นธรรม และในกรณีที่มีความเสียหายเกิดขึ้น บริษัทจะให้การเยียวยาที่เหมาะสมกับทุกฝ่าย

แนวปฏิบัติ

1. จัดให้มีมาตรการชดเชยในกรณีที่ผู้มีส่วนได้เสียได้รับความเสียหายจากการที่บริษัทละเมิดสิทธิตามกฎหมายของผู้มีส่วนได้เสีย
2. เปิดโอกาสให้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนการกระทำความผิดกฎหมาย หรือจรรยาบรรณ ผ่านกรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ และจัดให้มีมาตรการในการปกป้องพนักงานหรือผู้แจ้งเบาะแสระทำความผิด
3. จัดให้มีกระบวนการดำเนินการหลังจากได้รับแจ้งเบาะแสร โดยให้มีการตรวจสอบข้อมูล และมีการรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทในเรื่องที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ
4. จัดให้มีช่องทางสำหรับผู้มีส่วนได้เสียในการแจ้งหรือร้องเรียนกรณีที่ถูกละเมิดสิทธิ พร้อมให้ข้อมูลในการติดต่อผู้ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน
5. กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณธุรกิจ ดังต่อไปนี้
 - นโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - นโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน
 - นโยบายการให้ รับของขวัญหรือผลประโยชน์อื่นใด
 - นโยบายด้านความยั่งยืน
 - จรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ
 - นโยบายบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน
 - นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน
 - นโยบายการแจ้งเบาะแสร
 - นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
 - นโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
 - นโยบายการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ
 - นโยบายการป้องกันการฟอกเงิน
 - นโยบายว่าด้วยการไม่ล่องละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือลิขสิทธิ์
6. ส่งเสริมการสื่อสารและเสริมสร้างให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของบริษัทสะท้อนอยู่ในการตัดสินใจและในการดำเนินงานของบุคลากรทุกระดับ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจะได้รับการดูแลตามสิทธิและข้อตกลงที่มีอยู่กับบริษัทอย่างเป็นธรรม คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

บทบาทต่อผู้ถือหุ้น

คณะกรรมการบริษัทได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้นให้เป็นตัวแทนในการกำกับดูแลฝ่ายจัดการให้บริหารกิจการเพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม บนการรักษาไว้ซึ่งคุณภาพของสิ่งแวดล้อมที่ดีและการดูแลสังคมรอบด้าน เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยมีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้ ดังนี้

- จัดให้มีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีความรู้ความสามารถ เข้ามาเป็นกรรมการของบริษัท โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ เพื่อช่วยทำหน้าที่ดังกล่าว
- จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เพียงพอ โปร่งใส และเชื่อถือได้ ต่อผู้ถือหุ้นเพื่อประกอบการลงทุน ทั้งรายงานทางการเงิน และในเรื่องอื่นๆ โดยมอบหมายให้สำนักลงทุนสัมพันธ์และสำนักเลขานุการบริษัท เป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ติดต่อสื่อสารกับผู้ลงทุนและผู้ถือหุ้นของบริษัท

บทบาทต่อพนักงาน

บริษัทเชื่อว่ารากฐานธุรกิจที่เข้มแข็งเกิดจากพนักงานภายในองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ ประกอบกับตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทหน้าที่และคุณค่าของตนเอง หากพนักงานทำงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ธุรกิจของบริษัทย่อมสามารถประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายไปด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ เมื่อบริษัทปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพและเป็นธรรม ดังนั้น จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติต่อพนักงานไว้ ดังนี้

- จัดให้มีจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ เพื่อเป็นมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนในทิศทางเดียวกัน ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องของแต่ละประเทศ นโยบายและแนวปฏิบัติของบริษัท ตลอดจนมาตรฐานจริยธรรมสูงสุด ในกรณีนี้ พนักงานทุกคนจะต้องลงนามเพื่อรับทราบและให้คำมั่นว่าจะยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

โดยจรรยาบรรณธุรกิจ ซีพีเอฟ ฉบับปัจจุบัน ได้ระบุถึง

- หลักการดำเนินธุรกิจ
- ค่านิยมองค์กร
- การปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจแยกเป็น 4 หมวด ได้แก่ คุณธรรม คุณภาพ บุคลากร และสินทรัพย์
- การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ
- การกำกับดูแลการปฏิบัติ ซึ่งครอบคลุมทั้งกระบวนการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน และบทลงโทษ
- กำหนดนโยบายว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งครอบคลุมการบริหารงานบุคคล และการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค สุภาพ ให้เกียรติ และให้โอกาสในการทำงานแก่พนักงานทุกระดับ รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ในกรณีนี้ บริษัทได้จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างประธานคณะผู้บริหารกับพนักงานผ่านระบบ Intranet เพื่อเป็นช่องทางหนึ่งสำหรับประธานคณะผู้บริหารในการสื่อสารนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรไปยังพนักงาน และในขณะเดียวกันก็เป็นช่องทางสำหรับพนักงานในการส่งข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อร้องเรียนผ่านไปยังประธานคณะผู้บริหารได้โดยตรงเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยเร็ว โดยไม่เปิดเผยชื่อผู้แจ้งเป็นการทั่วไป
- ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม ปราศจากการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม
- ส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียม ความหลากหลายของบุคลากร และการอยู่ร่วมกัน เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ครอบคลุมความแตกต่างของที่มา การศึกษา เพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ รสนิยมทางเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ รูปแบบการทำงานและแนวคิด ศาสนา อายุ รุ่นอายุ (Generation) และความทุพพลภาพ รวมทั้งยึดถือและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

- ให้ความเคารพในเกียรติและสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานทุกคน และจะเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไว้เป็นความลับ โดยกำหนดตัวบุคคลที่ได้สิทธิการเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวเป็นการเฉพาะตามความจำเป็นและสมควร ซึ่งเป็นไปตามที่ระบุไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ และกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เห็นคุณค่าของพนักงาน และเปิดโอกาสพัฒนาความสามารถไปสู่มืออาชีพและได้ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกัน
- กำหนดนโยบายว่าด้วยค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน โดยมีหลักการพื้นฐานว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่กำหนดขึ้นนั้นต้องมีเหมาะสมและเทียบเคียงได้กับผู้ประกอบการอื่นในประเทศซึ่งอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน และต้องเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรายบุคคลซึ่งสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของบริษัททั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- จัดให้มีโครงการการออมเงินระยะยาวเพื่อวัยเกษียณ หรือผลตอบแทนพนักงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและรักษาบุคลากรไว้กับบริษัทในระยะยาว

บทบาทต่อลูกค้า

บริษัทให้ความสำคัญกับคุณภาพและความปลอดภัยในทุกผลิตภัณฑ์และบริการเป็นอันดับแรกเสมอมา พันธสัญญานี้มิได้จำกัดขอบเขตเพียงห่วงโซ่การผลิตของบริษัทเท่านั้น หากครอบคลุมห่วงโซ่คุณค่าในทุกที่ที่บริษัทดำเนินธุรกิจ กล่าวคือ ตลอดวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ หรือตั้งแต่แหล่งที่มาของวัตถุดิบไปจนถึงมือผู้บริโภคทั่วโลกด้วยมาตรฐานการผลิตระดับสากลและการควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด ซึ่งสอดคล้องตามนโยบายด้านคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร และนโยบายการตรวจสอบย้อนกลับการผลิตอาหารของบริษัท รวมไปถึงการสร้างสรรคนวัตกรรม และทุ่มเทกับการวิจัยและพัฒนาในทุกๆ ขั้นตอนการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพเพื่อผลิตภัณฑ์อาหาร ที่สอดคล้องกับความพึงพอใจ และพฤติกรรมของผู้บริโภค นอกจากนี้ บริษัทจะต้องทำการขายและการตลาดอย่างรับผิดชอบและซื่อสัตย์ ในกรณีนี้ บริษัทจึงได้กำหนดแนวปฏิบัติว่าด้วยการปฏิบัติที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อลูกค้า ดังนี้

- กรณีที่พบว่าสินค้าและบริการไม่ได้คุณภาพตามที่กำหนด หรือมีแนวโน้มว่าจะไม่ได้มาตรฐาน อันอาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือของบริษัท บุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการแจ้งผู้บังคับบัญชาเพื่อทราบและดำเนินการแก้ไขหรือเรียกคืนสินค้าทันที โดยการเรียกคืนนั้นให้ปฏิบัติตามกฎหมายหรือมากกว่ากฎหมายในแต่ละประเทศกำหนด
- ทุกหน่วยธุรกิจต้องให้ความสำคัญในการดำเนินการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน โดยผู้บริหารจะต้องมีการทบทวนข้อมูลการจัดการข้อร้องเรียนทุกไตรมาส
- บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสื่อสารให้ลูกค้าตามช่องทางที่ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน ตระหนักรู้และเข้าใจในคุณภาพ และมาตรฐานการผลิตตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทว่ามีคุณภาพ และมีระบบการจัดการที่ยั่งยืน
- รายงานปัญหาด้านความปลอดภัยและคุณภาพของสินค้าต่อสำนักกฏระเบียบอาหารของบริษัท
- บุคลากรที่เกี่ยวข้องพึงปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยความเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ นำเสนอสินค้าและบริการด้วยความซื่อสัตย์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนเพื่อประกอบการตัดสินใจของลูกค้าในการเลือกสินค้าและบริการ และมุ่งสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวให้เป็นที่ยอมรับจากลูกค้า โดยถูกต้องตามกฎหมายและมีจริยธรรมทางธุรกิจ
- การส่งเสริมการขายและการโฆษณา รวมถึงการดำเนินงานสื่อสารใดๆ ในนามของบริษัท บุคลากรต้องไม่ให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความจริงหรืออาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิด จะต้องอธิบายข้อเท็จจริงและข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างซื่อสัตย์และโปร่งใส และ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเทศ โดยคำนึงถึงความละเอียดอ่อนต่อวัฒนธรรมและประเพณีที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ
- จัดให้มีระบบการควบคุมดูแลการรักษาข้อมูลความลับของลูกค้า เสมือนเป็นความลับของบริษัท

- จัดตั้งศูนย์รับเรื่อง (Call Center) เพื่อรับข้อคิดเห็นรวมทั้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับสินค้าของบริษัท ซึ่งเมื่อได้รับเรื่องดังกล่าวแล้วหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการตรวจสอบและให้การแก้ไขเยียวยาอย่างเร่งด่วน

บทบาทต่อคู่ค้าธุรกิจ

บริษัททำงานร่วมกับคู่ค้าธุรกิจเพื่อส่งมอบสินค้าและบริการแก่ลูกค้า ดังนั้นบริษัทมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบให้มั่นใจว่าผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานดำเนินการตามมาตรฐานจริยธรรมและข้อกำหนดเรื่องคุณภาพเช่นเดียวกับบริษัท ตามแนวปฏิบัติต่อไปนี้

- บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่สร้างความเข้าใจ สื่อสารในหลักการ ให้ข้อมูล คำแนะนำ รวมถึงการฝึกอบรมที่จำเป็นแก่คู่ค้าธุรกิจเกี่ยวกับข้อกำหนดและพันธสัญญาที่คู่ค้าธุรกิจต้องปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตามข้อกำหนดเรื่องคู่ค้าธุรกิจที่ระบุไว้ในจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ และนโยบายด้านการจัดหาที่ยั่งยืนและแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้าธุรกิจ
- หากสงสัยว่าคู่ค้าธุรกิจไม่ทำตามมาตรฐานด้านคุณภาพที่กำหนดไว้ บุคลากรจะต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบและแจ้งต่อหน่วยงานกำกับกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือแจ้งเบาะแสผ่านหน่วยงานและช่องทางรับเรื่องเบาะแสตามนโยบายการแจ้งเบาะแสที่จัดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
- บุคลากรต้องปฏิบัติตามคู่ค้าทุกรายด้วยความเสมอภาคและยุติธรรมในการทำธุรกิจ ให้ความเคารพและถือว่าคู่ค้าเป็นเสมือนหนึ่งหุ้นส่วนทางการค้าของบริษัท
- การคัดเลือกคู่ค้าธุรกิจต้องกระทำตามหลักการของการได้รับผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทและเป็นการคัดเลือกอย่างไม่มีอคติ
- บุคลากรต้องไม่รับผลประโยชน์อื่นใดจากผู้ที่กำลังจะถูกคัดเลือกให้เป็นคู่ค้าธุรกิจ ซึ่งอาจทำให้เกิดอคติในการตัดสินใจ
- จัดให้มีระบบการควบคุมดูแลให้มีการนำข้อมูลความลับของคู่ค้าธุรกิจไปเปิดเผยหรือนำไปใช้เพื่อดำเนินธุรกิจโดยวิธีการที่ผิดกฎหมาย

บทบาทต่อคู่แข่งทางการค้า

บริษัทเชื่อว่าการแข่งขันที่เป็นธรรมให้ประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ คู่ค้า และผู้บริโภค ดังนั้น บริษัทจึงปฏิบัติตามกฎหมายการแข่งขันทางการค้าที่เป็นธรรมในทุกธุรกิจ ดังนั้นคณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดแนวปฏิบัติว่าด้วยการปฏิบัติที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อคู่แข่งทางการค้า ดังนี้

- พนักงานที่เป็นตัวแทนบริษัทจะต้องแจ้งให้สมาคมการค้าหรือสมาคมอุตสาหกรรมที่บริษัทเป็นสมาชิกทราบถึงจุดยืนของบริษัทในด้านการแข่งขันทางการค้าอย่างเป็นธรรม
- พนักงานที่เป็นตัวแทนบริษัทต้องไม่ทำความตกลงใดๆ กับคู่แข่งหรือคู่ค้า ในลักษณะดังต่อไปนี้
 - ร่วมกันกำหนดราคาหรือเงื่อนไขทางการค้าใดๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม
 - จำกัดปริมาณของสินค้าหรือบริการที่ผู้ประกอบการธุรกิจแต่ละรายจะผลิต ซื้อมาจำหน่าย หรือให้บริการ
 - ร่วมกันเสนอราคาหรือฮั้วประมูล
 - กำหนดแบ่งท้องที่ที่ผู้ประกอบการธุรกิจแต่ละรายจะจำหน่ายหรือรับซื้อสินค้าหรือบริการในท้องที่นั้นๆ
 - ลดคุณภาพของสินค้าหรือบริการให้ต่ำกว่าที่เคยผลิตหรือให้บริการ
 - แต่งตั้งตัวแทนจำหน่ายแต่เพียงผู้เดียวอันก่อให้เกิดการลดการแข่งขันหรือผูกขาด
- ปกป้องอำนาจกฎหมายของบริษัทในกรณีที่มั่นใจว่าการกระทำใดเป็นการกีดกันทางการค้า
- จัดให้มีระบบการควบคุมดูแลให้มีการดำเนินการใดๆ เพื่อให้ได้มาหรือใช้ข้อมูลความลับทางการค้าของคู่แข่งทางการค้าโดยวิธีการที่ผิดกฎหมาย

- ไม่กระทำโดยเจตนาเพื่อทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางเสื่อมเสีย
- ไม่ดำเนินการใดๆ ซึ่งเป็นการเอาเปรียบคู่แข่งทางการค้าโดยวิธีการที่ไม่สุจริต

บทบาทต่อเจ้าหน้าที่

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดแนวปฏิบัติว่าด้วยการปฏิบัติที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่ (หมวด 3 ข้อ 10) ดังนี้

- จัดให้มีระบบการควบคุมดูแลการปฏิบัติตามข้อผูกพันที่มีต่อเจ้าหน้าที่อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของบริษัทเป็นสำคัญ
- จัดให้มีข้อกำหนดและเงื่อนไขทางการค้า เช่น การค้าประกัน และการปฏิบัติกรณีผิดนัดชำระหนี้ไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม

บทบาทต่อชุมชนและสังคม

ด้วยตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยต้นทางและพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจ เกษตรอุตสาหกรรมและอาหารครบวงจร บริษัทจึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบต่อสังคมและการบรรลุเป้าหมายทางด้านสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากการดำเนินธุรกิจมาอย่างต่อเนื่อง ไม่เพียงเท่านั้น บริษัทยังมุ่งมั่นดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของสัตว์และปกป้องสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่คุณค่าอีกด้วย

ความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรอย่างยั่งยืนของบริษัทได้ส่งผ่านไปยังการจัดการกระบวนการผลิต การจัดการน้ำ การจัดการพลังงาน การจัดการของเสีย การใช้และการจัดการสารเคมี การขนส่ง การบรรจุภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ ตลอดจนการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยยึดหลักการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานควบคู่ไปกับการเพิ่มประสิทธิภาพเชิงเศรษฐกิจ (Eco-efficiency)

นอกจากนี้ บริษัทยังยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจบนหลักการที่ถูกต้องเหมาะสมและใส่ใจในสวัสดิภาพสัตว์ ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อคุณภาพและความปลอดภัยของอาหาร และเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเลี้ยงสัตว์และการผลิตอาหารด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsible Farming and Food Production) ตามนโยบายด้านสวัสดิภาพสัตว์ของบริษัทอีกด้วย

- ติดตามและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่นในทุกแห่งที่บริษัทดำเนินธุรกิจ
- บุคลากรทุกคนควรใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำหลัก 4Rs ได้แก่ ลดการใช้ (Reduce) ใช้ซ้ำ (Reuse) นำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) และฟื้นฟูหรือนำทางเลือกใหม่ที่ส่งผลกระทบท่อสิ่งแวดล้อมน้อยกว่าเดิม (Replenish) มาใช้ในการบริหารจัดการน้ำ พลังงาน รวมถึงของเสีย
- บุคลากรต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที กรณีที่พบเห็นสิ่งผิดปกติบริเวณสถานที่ทำงานที่อาจมีผลกระทบต่อบริษัท พนักงาน ชุมชน ตลอดจนสภาพแวดล้อม
- บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนส่งเสริมและผลักดันให้คู่ค้าธุรกิจมีการดำเนินงานที่สอดคล้องตามนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรอย่างยั่งยืนของซีพีเอฟ
- เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส และเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่อาจกระทบท่อชุมชน

หมวดที่ 4 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

หลักการ

คณะกรรมการบริษัทมีความรับผิดชอบในการดูแลให้ระบบจัดทำรายงานทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูลสำคัญต่างๆ ถูกต้องเพียงพอ ทันเวลา เป็นไปตามกฎเกณฑ์ มาตรฐาน และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ผ่านช่องทางที่สามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก

แนวปฏิบัติ

เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบริษัท จะได้รับการเปิดเผยอย่างครบถ้วน โปร่งใส ทันเวลา คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

การเปิดเผยข้อมูล

1. เปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส ทันเวลา ผ่านช่องทางที่เข้าถึงได้ง่าย มีความเท่าเทียมกัน ข้อมูลถูกต้อง ไม่ทำให้สำคัญผิด เพียงพอต่อการตัดสินใจของนักลงทุน และไม่ขัดต่อข้อกำหนดด้านการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานกำกับดูแล
2. เปิดเผยข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันที่เกิดขึ้น นอกเหนือจากที่ได้เผยแพร่ข้อมูลตามเกณฑ์ที่กำหนดและผ่านช่องทางของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. มอบหมายให้สำนักลงทุนสัมพันธ์ทำหน้าที่เผยแพร่ข้อมูลทางการเงินและข้อมูลโดยทั่วไปของบริษัทให้กับผู้ถือหุ้น นักวิเคราะห์หลักทรัพย์ และผู้ลงทุนของบริษัท และเป็นช่องทางให้ผู้ถือหุ้นและนักลงทุนที่สนใจติดต่อสื่อสารกับบริษัท นอกจากนี้ สำนักลงทุนสัมพันธ์ยังมีหน้าที่ในการพบปะกับผู้ลงทุนและนักวิเคราะห์หลักทรัพย์เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างสม่ำเสมอ

หมวดที่ 5 ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท

หลักการ

คณะกรรมการบริษัทมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลกิจการของบริษัท โครงสร้างคณะกรรมการที่เหมาะสมและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนของคณะกรรมการบริษัทเป็นสิ่งที่จะต้องประสิทธิผลการดำเนินงาน รวมทั้งบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการของบริษัท จะต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถและประสบการณ์ รวมทั้งจะต้องอุทิศเวลาให้กับบริษัท เพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ และด้วยความมีอิสระในการตัดสินใจ เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้ถือหุ้นโดยรวม นอกจากนี้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จะต้องมีความรับผิดชอบที่ชัดเจนต่าง ๆ เพื่อช่วยการกำกับดูแล ศึกษา และกลั่นกรองงานตามความจำเป็น

แนวปฏิบัติ

เพื่อให้โครงสร้างคณะกรรมการบริษัทเหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมทั้งเพื่อให้กรอบการทำงานและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทมีความชัดเจน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการจึงได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

โครงสร้างคณะกรรมการบริษัท

1. องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

- 1.1 คณะกรรมการบริษัทต้องมีจำนวนทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า 5 คน โดยสมาชิกของคณะกรรมการบริษัทต้องประกอบด้วยกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด แต่ต้องไม่น้อยกว่า 3 คน นอกจากนี้ ประธานกรรมการต้องไม่ดำรงตำแหน่งเป็นประธานหรือสมาชิกในคณะกรรมการชุดย่อย และไม่เป็นบุคคลเดียวกับประธานคณะผู้บริหาร
- 1.2 โครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์กับบริษัท เช่น ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง และการบริหารความเสี่ยง เป็นต้น เชื้อชาติ สัญชาติ และเพศ โดยจะมีการเปิดเผยองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท รวมถึงจำนวนปีการดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทของกรรมการแต่ละคนในรายงานประจำปี และบนเว็บไซต์ของบริษัท
- 1.3 องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทจะต้องมีกรรมการอิสระที่เป็นผู้หญิงอย่างน้อย 1 คน

2. คุณสมบัติของกรรมการบริษัท

2.1 กรรมการบริษัท

- 2.1.1 กรรมการบริษัททุกคนต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดโดยกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ประกาศของหน่วยงานที่กำกับดูแลบริษัท และกรณีกรรมการที่เป็นกรรมการอิสระจะต้องมีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนประกาศกำหนดด้วย
- 2.1.2 กรรมการบริษัททุกคนต้องมีประสบการณ์ทางธุรกิจและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมต่อบริษัท ต้องมีความเข้าใจในอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นทางธุรกิจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ในอุตสาหกรรม รวมถึงสามารถนำเสนอมุมมองที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับความเสี่ยงที่สำคัญ
- 2.1.3 กรรมการบริษัทแต่ละคนจะดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนได้ไม่เกิน 5 แห่ง โดยไม่มีข้อยกเว้น

2.1.4 กรรมการบริษัทต้องไม่เคยเป็นพนักงานหรือหุ้นส่วนของบริษัทสอบบัญชีภายนอกที่บริษัทใช้บริการอยู่ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา

2.1.5 กรรมการบริษัทที่เป็นกรรมการที่เป็นผู้บริหารจะดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทจดทะเบียนอื่นได้ไม่เกิน 2 แห่ง

2.1.6 กรณีกรรมการบริษัทท่านใดมีการไปดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการหรือผู้บริหารในบริษัทอื่น กรรมการท่านนั้นจะต้องรายงานข้อมูลการดำรงตำแหน่งให้บริษัททราบ โดยเป็นเรื่องหนึ่งของการมีส่วนได้เสียซึ่งต้องรายงานตามที่กำหนดไว้

2.2 คุณสมบัติเพิ่มเติมสำหรับกรรมการอิสระ

2.2.1 คุณสมบัติของกรรมการอิสระจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยหน่วยงานกำกับดูแลเป็นขั้นต่ำ และอาจกำหนดเพิ่มเติมให้สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะของบริษัท

กรณีกรรมการอิสระมีการถือหุ้นของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม นิติบุคคลที่ถือหุ้นรายใหญ่หรือผู้มีอำนาจควบคุมบริษัท จำนวนหุ้นที่ต้องไม่เกินร้อยละ 0.5 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของแต่ละนิติบุคคลดังกล่าว โดยให้นับรวมหุ้นที่ถือโดยผู้ที่เกี่ยวข้องกับกรรมการอิสระรายนั้นๆ ด้วย

2.2.2 กรรมการอิสระมีความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัท

2.2.3 กรรมการอิสระแต่ละคนจะดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในบริษัทจดทะเบียนได้ไม่เกิน 5 แห่ง

การสรรหาคณะกรรมการบริษัท

- คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ จะเป็นผู้สรรหาบุคคลที่เห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท รวมถึงความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องมี (Board Skills Matrix) และความหลากหลายในคณะกรรมการ เป็นปัจจัยเพิ่มเติมในการเสนอชื่อบุคคลดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง (กรณีมีตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่นที่ไม่ใช่การออกตามวาระ) หรือเพื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นต่อไป ทั้งนี้ บริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นมีส่วนร่วมในการเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้อีกด้วย
- ในการสรรหากรรมการ บริษัทได้กำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหา ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ทั้งนี้ บริษัทอาจสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมโดยใช้บริษัทที่ปรึกษา (Professional Search Firm) หรือจากฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ของสถาบันภายนอก

วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการ

- ในการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีทุกครั้ง ให้กรรมการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนานที่สุดออกจากตำแหน่งจำนวน 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด ถ้าจำนวนกรรมการแบ่งออกให้ตรงเป็นสามส่วนไม่ได้ ก็ให้ออกโดยจำนวนที่ใกล้ที่สุดกับส่วนหนึ่งในสาม ทั้งนี้ กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวอาจได้รับการเสนอชื่อต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งต่อไปได้
- ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่ต้องห้ามตามกฎหมาย เข้าเป็นกรรมการแทน เว้นแต่วาระของกรรมการจะเหลือน้อยกว่าสองเดือนโดยกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่จะมีวาระการดำรงตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน ทั้งนี้ การแต่งตั้งดังกล่าวต้องผ่านมติของคณะกรรมการด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่
- กรรมการอิสระแต่ละคนสามารถดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระติดต่อกันได้สูงสุดไม่เกิน 9 ปี

บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย

8. คณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนงานที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยคณะกรรมการบริษัทจะมอบหมายอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานประจำวันไปยังประธานคณะผู้บริหาร โดยอำนาจหน้าที่ดังกล่าวแยกจากอำนาจหน้าที่ของประธานกรรมการอย่างชัดเจน นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทอาจแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ มาช่วยดูแลงานเฉพาะด้าน รวมทั้งว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาจากภายนอกเพื่อให้ความเห็นหรือข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของบริษัท ตามความจำเป็นและสมควรด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท โดยบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทมีดังนี้

- 8.1 ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ และข้อบังคับของบริษัท รวมถึงมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น ด้วยความรับผิดชอบ ระมัดระวัง และซื่อสัตย์สุจริต
- 8.2 กำหนดนโยบายหลักในการดำเนินธุรกิจ นโยบายด้านการเงิน การระดมทุน การบริหารเงินทุน การบริหารความเสี่ยงของบริษัท การจัดสรรและการบริหารทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 8.3 พิจารณานุมัติวิสัยทัศน์ และพันธกิจของบริษัท และให้มีการทบทวนทุกๆ รอบปีบัญชี
- 8.4 พิจารณานุมัติเป้าหมาย กลยุทธ์ แผนงานในการดำเนินธุรกิจ และให้มีการทบทวนทุกๆ รอบปีบัญชี รวมถึงดูแลให้มีการนำกลยุทธ์ของบริษัทไปปฏิบัติและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้
- 8.5 พิจารณานุมัติรายการที่นอกเหนือจากรายการที่คณะกรรมการบริษัทได้มอบอำนาจให้กับประธานคณะผู้บริหาร หรือรายการที่กฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบปฏิบัติของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวกำหนดให้ต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัท
- 8.6 จัดให้มีระบบการควบคุมภายในด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงานทางการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ นโยบายและระเบียบปฏิบัติของบริษัท และกำหนดให้สำนักตรวจสอบภายในมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในดังกล่าวและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ โดยคณะกรรมการบริษัทจะพิจารณาระบบบริหารความเสี่ยง รวมถึงประเมินความเพียงพอและเหมาะสมของระบบการควบคุมภายในเป็นประจำทุกปี และทบทวนระบบที่สำคัญอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และให้ความเห็นไว้ในรายงานประจำปี
- 8.7 ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยยังอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และดูแลให้ฝ่ายจัดการนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการทบทวนกลยุทธ์
- 8.8 ประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการและทบทวนนโยบายดังกล่าวอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 8.9 แต่งตั้งประธานคณะผู้บริหาร และกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของประธานคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ภายในกรอบแห่งอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท และประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานคณะผู้บริหารเป็นประจำทุกปี เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของประธานคณะผู้บริหาร
- 8.10 แต่งตั้งกรรมการหรือผู้บริหารเข้าไปดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในบริษัทย่อย เพื่อกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการลงทุนในบริษัทย่อยเหล่านั้น
- 8.11 แต่งตั้งเลขานุการบริษัท เพื่อรับผิดชอบดำเนินการในเรื่องต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

8.12 แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ เช่น คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ เป็นต้น เพื่อช่วยคณะกรรมการในการกำกับดูแลกิจการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยสมาชิกของคณะกรรมการชุดย่อยประกอบด้วยกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่และประธานคณะกรรมการชุดย่อยเป็นกรรมการอิสระ

8.13 จัดให้มีแผนงานการพัฒนาระบบการและผู้บริหาร และแผนงานการสืบทอดงาน

9. คณะกรรมการตรวจสอบ

9.1 สอบทานให้บริษัทมีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและเพียงพอ

9.2 สอบทานให้บริษัทมีการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยง ที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล

9.3 สอบทานให้บริษัท และผู้บริหารระดับสูงปฏิบัติตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงรวมถึงระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้

9.4 สอบทานความเพียงพอและประสิทธิผลของนโยบายและกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงโดยรวม รวมถึงระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ อย่างน้อยปีละครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ

9.5 สอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท

9.6 พิจารณาความเป็นอิสระของสำนักตรวจสอบภายใน ตลอดจนให้ความเห็นชอบในการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้าง รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงสุดของสำนักตรวจสอบภายใน

9.7 พิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท และเสนอค่าตอบแทนของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนการเลิกจ้างผู้สอบบัญชี รวมทั้งเข้าประชุมร่วมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

9.8 พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ารายการดังกล่าวสมเหตุสมผลและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท

9.9 จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวต้องลงนามโดยประธานกรรมการตรวจสอบ และต้องประกอบด้วยข้อมูลอย่างน้อยดังต่อไปนี้

(1) ความเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินของบริษัท

(2) ความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอและประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในของบริษัท

(3) ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของบริษัทโดยรวม

(4) ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท

(5) ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สอบบัญชี

(6) ความเห็นเกี่ยวกับรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(7) จำนวนการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ และการเข้าร่วมประชุมของกรรมการตรวจสอบแต่ละท่าน

(8) ความเห็นหรือข้อสังเกตโดยรวมที่คณะกรรมการตรวจสอบได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ

(9) เรื่องอื่นที่เห็นว่าผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนทั่วไปควรทราบ ภายใต้ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

9.10 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ

ทั้งนี้ การปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการตรวจสอบมีความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัทโดยตรง และคณะกรรมการบริษัทยังคงมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัทต่อบุคคลภายนอก

10. คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ

- 10.1 กำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่เห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และกรรมการตรวจสอบ
- 10.2 สรรหาบุคคลที่เห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และกรรมการตรวจสอบ เพื่อเสนอต่อ คณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาในกรณีที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง
- 10.3 สอบทานเกี่ยวกับโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และให้ข้อเสนอแนะในกรณีที่เห็นควรให้มีการเปลี่ยนแปลง
- 10.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท
- 10.5 กำหนดและสอบทานกรอบนโยบาย แนวทาง และค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมสำหรับกรรมการบริษัท ให้สอดคล้องเหมาะสมกับ ความรับผิดชอบ และเปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรมและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้ และเป็นไปตามนโยบายที่ คณะกรรมการบริษัทกำหนด โดยเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทและหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ และหาก พิจารณาแล้วเห็นควรให้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้นซึ่งได้เคยอนุมัติไว้ให้นำเสนอเรื่องต่อกรรมการบริษัท พิจารณาเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงต่อไป
- 10.6 ปฏิบัติงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่คณะกรรมการบริษัทร้องขอ

ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์ต่อหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหา กรรมการควรมีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อพิจารณาหารือ และดำเนินการใดๆให้สำเร็จลุล่วงตามหน้าที่ความ รับผิดชอบ

ในกรณีที่คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งบุคคลใดให้เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ให้เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นอิสระ หรือการไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของที่ปรึกษานั้นไว้ในรายงานประจำปี

11. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ

- 11.1 กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทอนุมัติ
- 11.2 เสนอแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการต่อคณะกรรมการบริษัท พร้อมทั้งให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการบริษัทในเรื่อง เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการ
- 11.3 สอบทานกับกรรมการและฝ่ายจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ
- 11.4 พิจารณาทบทวนแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการ โดยเปรียบเทียบกับแนวปฏิบัติของสากล และเสนอต่อคณะกรรมการ บริษัทเพื่อให้มีการพิจารณาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง
- 11.5 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการต่อคณะกรรมการบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

12. คณะกรรมการความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- 12.1 กำหนดนโยบายและทิศทางความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทอนุมัติ
- 12.2 ให้การสนับสนุนในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเข้าร่วมประชุมให้แนวทางใน การดำเนินงานและติดตามงานเป็นระยะตามกรอบเวลาที่กำหนด

12.3 พิจารณาประเมินผลการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้คำแนะนำเพื่อพัฒนา และ รายงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

12.4 ให้ความเห็นชอบรายงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อเปิดเผยต่อสาธารณชน

12.5 แต่งตั้งคณะกรรมการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ตามที่เห็นสมควร

13. คณะกรรมการบริหาร

13.1 คณะกรรมการบริหารมีอำนาจอนุมัติดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) การตั้งบริษัทย่อยใหม่ที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 800 ล้านบาท

(2) การเข้าซื้อกิจการโดยบริษัทหรือบริษัทย่อย

(ก) การซื้อหรือได้มาซึ่งเงินลงทุนในหุ้นหรือส่วนของทุนของนิติบุคคลใดๆ ที่มีมูลค่าของรายการไม่เกิน 800 ล้านบาท แต่ มิให้รวมถึงรายการที่กฎหมายกำหนดให้ต้องได้รับมติอนุมัติจากคณะกรรมการหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือ ของบริษัทย่อย

(ข) การเข้าซื้อกิจการหรือการควบรวมกิจการในรูปแบบการเข้าซื้อทรัพย์สินที่มีมูลค่าของรายการไม่เกิน 800 ล้านบาท

(ค) การปรับโครงสร้างการลงทุนหรือโครงสร้างการถือหุ้นภายในกลุ่มบริษัท โดยการซื้อขายหุ้น ซื้อขายกิจการ หรือการ ควบรวมกิจการภายในกลุ่มบริษัท

(3) ใช้จ่ายฟ่ายทุน (Capital Expenditure)

(ก) ใช้จ่ายฟ่ายทุนของบริษัทหรือบริษัทย่อยที่มีมูลค่าของโครงการตั้งแต่ 100 ล้านบาทขึ้นไป แต่ไม่เกิน 800 ล้านบาท

(ข) ใช้จ่ายฟ่ายทุนของบริษัทหรือบริษัทย่อยที่อยู่ในงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติไว้แล้ว ซึ่งมีมูลค่าของโครงการตั้งแต่ 100 ล้านบาทขึ้นไป แต่ไม่เกิน 800 ล้านบาท แต่มีการใช้เกินงบประมาณมากกว่าร้อยละ 10

(ค) การเข้าทำธุรกรรมของบริษัทที่ต้องจดทะเบียนนิติกรรมกับสำนักงานที่ดิน ได้แก่

(ค1) การซื้อหรือรับโอนอสังหาริมทรัพย์ ภายใต้งบประมาณรายจ่ายลงทุนที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ บริษัท หรือคณะกรรมการบริหาร แล้วแต่กรณี

(ค2) การขายหรือโอนอสังหาริมทรัพย์ ตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท หรือคณะกรรมการบริหาร แล้วแต่ กรณี

(ค3) การเช่าหรือให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งเป็นธุรกิจปกติหรือสนับสนุนธุรกิจปกติ

(4) ด้านการบริหารการเงินและการบัญชี

(ก) การรับเงินสินเชื่อการค้า / สินเชื่อหมุนเวียน (Trade / Working Capital Facilities) ระหว่างบริษัทกับธนาคาร

(ข) การกู้ยืมหรือให้กู้ยืมระยะยาวระหว่างบริษัทกับบริษัทย่อย

(ค) การขายหรือตัดจำหน่ายสินทรัพย์ถาวรของบริษัทหรือบริษัทย่อยที่มีมูลค่าตั้งแต่ 100 ล้านบาทขึ้นไป แต่ไม่เกิน 800 ล้านบาท

(5) ด้านบุคลากร

(ก) การแต่งตั้งกรรมการบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่อนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท

(ข) แผนการพัฒนาบุคลากร การสร้างผู้สืบทอดตำแหน่ง การแต่งตั้ง โยกย้าย หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทน และการปรับเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นของผู้บริหารระดับประธาน ผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ (COO) และผู้บริหารสูงสุดของสายงานหลัก (Head of Business Unit)

(6) ด้านการกำกับดูแล

(ก) แผนงานการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ประจำปีของกลุ่มบริษัท

(ข) การออกงบการเงินรวมและงบการเงินเฉพาะกิจการประจำปีและรายไตรมาสของบริษัท

(ค) การอนุมัติแต่งตั้งผู้รับมอบฉันทะเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทย่อยทางตรง

13.2 คณะกรรมการบริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักดังนี้

- (1) กลั่นกรองเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการบริษัทย่อย หรือคณะกรรมการชุดย่อย (แล้วแต่กรณี) พิจารณานุมัติในเรื่องดังต่อไปนี้
 - (ก) กลยุทธ์องค์กร เป้าหมาย & แผนธุรกิจระยะยาว และงบประมาณประจำปีของกลุ่มบริษัท
 - (ข) การซื้อหรือได้มาซึ่งเงินลงทุนในหุ้นหรือส่วนของทุนของนิติบุคคลใดๆ ที่มีมูลค่าของรายการเกิน 800 ล้านบาทขึ้นไป แต่มิให้รวมถึงรายการที่กฎหมายกำหนดให้ต้องได้รับมติอนุมัติจากคณะกรรมการหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือของบริษัทย่อย
 - (ค) การเข้าซื้อกิจการ หรือการควบรวมกิจการในรูปแบบการเข้าซื้อทรัพย์สินที่มีมูลค่าของรายการเกิน 800 ล้านบาทขึ้นไป
 - (ง) ระบายจ่ายหุ้นของบริษัทหรือของบริษัทย่อยที่มีมูลค่าของโครงการเกินกว่า 800 ล้านบาทขึ้นไป
 - (จ) การขายหรือตัดจำหน่ายสินทรัพย์ถาวรของบริษัทหรือของบริษัทย่อย ที่มีมูลค่าตามบัญชีเกินกว่า 800 ล้านบาทขึ้นไป
 - (ฉ) การเสนอแต่งตั้งประธานคณะผู้บริหาร (CEO) ของบริษัท
 - (ช) แผนงานบริหารความเสี่ยงประจำปีของกลุ่มบริษัท
- (2) ติดตามการดำเนินงานของฝ่ายบริหารในเรื่องดังต่อไปนี้
 - (ก) ผลการดำเนินงานของบริษัทให้เป็นไปตามเป้าหมาย แผนธุรกิจระยะยาว และงบประมาณประจำปี
 - (ข) ความคืบหน้าของโครงการลงทุน และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับงบประมาณของโครงการลงทุนนั้นๆ
 - (ค) การดำเนินการตามแผนการพัฒนานวัตกรรม
- (3) ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้บริหารระดับสูง
- (4) รายงานรายการที่คณะกรรมการบริหารอนุมัติตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
- (5) ปฏิบัติการใดๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

การประชุมคณะกรรมการบริษัท

14. คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้มีการประชุมมากกว่า 6 ครั้งต่อปี โดยวันประชุมคณะกรรมการจะมีการกำหนดไว้ล่วงหน้าเป็นรายปี อย่างไรก็ตาม วันประชุมที่กำหนดไว้ดังกล่าวอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้หากมีเหตุจำเป็น ทั้งนี้ กรรมการทุกคนจะได้รับแจ้งกำหนดการดังกล่าวและมีหน้าที่เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ กรณีที่กรรมการไม่สามารถเข้าร่วมประชุมในครั้งใดให้แจ้งสาเหตุให้เลขานุการบริษัททราบก่อนการประชุมในครั้งนั้นๆ และให้เลขานุการบริษัทดำเนินการแจ้งผลการประชุมให้กรรมการที่ไม่ได้เข้าร่วมประชุมท่านนั้นได้รับทราบ
15. ประธานคณะผู้บริหาร ร่วมกับประธานผู้บริหารฝ่ายการเงิน และเลขานุการบริษัท จะเป็นผู้พิจารณากลั่นกรองเรื่องที่จะบรรจุเข้าวาระการประชุมคณะกรรมการก่อนเสนอต่อประธานกรรมการเพื่อพิจารณานุมัติ โดยกรรมการแต่ละท่านมีอิสระที่จะเสนอเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทเข้าสู่วาระการประชุมได้
16. กำหนดให้เลขานุการบริษัทมีหน้าที่ให้คำแนะนำด้านกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่คณะกรรมการบริษัทจะต้องทราบ คู่กรณีกรรมของคณะกรรมการบริษัท และประสานงานให้มีการปฏิบัติตามมติคณะกรรมการบริษัท รวมถึงจัดทำเอกสารการประชุมที่มีสารสนเทศที่สำคัญครบถ้วน โดยจัดส่งให้แก่กรรมการไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เพื่อให้กรรมการสามารถพิจารณาวาระการประชุมได้อย่างเต็มที่
17. ในการประชุมแต่ละครั้ง ให้เชิญผู้บริหารซึ่งรับผิดชอบโดยตรงในวาระที่นำเสนอเพื่อพิจารณาเป็นผู้รายงานในวาระนั้นๆ เพื่อให้กรรมการมีโอกาสรู้จักผู้บริหารสำหรับใช้ประกอบการพิจารณาผู้สืบทอดงาน โดยกรรมการทุกคนมีโอกาสในการอภิปราย

แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตัดสินใจที่เป็นอิสระ ทั้งนี้ อาจมีการขอข้อมูลเพิ่มเติมจากประธานคณะผู้บริหาร เลขานุการบริษัท หรือผู้บริหารอื่นที่ได้รับมอบหมาย หรือขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาอิสระได้ตามความเหมาะสม

18. จำนวนองค์ประชุมขั้นต่ำของที่ประชุมคณะกรรมการ ณ ขณะลงมติในแต่ละวาระ ต้องไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด

กรณีกรรมการบริษัทคนใดมีส่วนได้เสียในวาระที่พิจารณา ให้กรรมการคนนั้นต้องเปิดเผยรายละเอียดของการมีส่วนได้เสียนั้นต่อคณะกรรมการบริษัทโดยทันที และจะต้องไม่มีส่วนร่วมในการลงมติในวาระนั้น อนึ่ง ในกรณีดังกล่าวนี้ จำนวนกรรมการทั้งหมดเพื่อการนับองค์ประชุมขั้นต่ำตามที่กล่าวถึงในวรรคก่อน ให้หมายถึงจำนวนกรรมการทั้งหมดที่ไม่ได้เป็นกรรมการผู้มีส่วนได้เสียในวาระนั้นๆ

19. กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารอาจร่วมประชุมปรึกษาหารือระหว่างกันเองตามความจำเป็นในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการบริษัท โดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วย และรายงานผลการประชุมให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบ

20. ประธานกรรมการควรจัดสรรเวลาไว้อย่างเพียงพอเพื่อการเสนอเรื่องของฝ่ายจัดการ และการอภิปรายของกรรมการโดยทั่วกันในเรื่องที่น่าเสนออย่างรอบคอบ รวมถึงส่งเสริมให้มีการใช้ดุลยพินิจที่รอบคอบ กรรมการทุกคนควรให้ความสนใจกับประเด็นทุกเรื่องที่น่าสู่ที่ประชุม รวมทั้งประเด็นการกำกับดูแลกิจการ

21. กรรมการแต่ละคนต้องเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการอย่างน้อยร้อยละ 75 ของจำนวนการประชุมในแต่ละปี

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท

22. กำหนดให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท

23. คณะกรรมการบริษัทต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการทั้งคณะอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยมีประธานกรรมการเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ รวมถึงจัดให้มีการเปิดเผยกระบวนการและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการทั้งคณะไว้ในรายงานประจำปี

24. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการเป็นรายบุคคล รวมถึงจัดให้มีการเปิดเผยกระบวนการและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการเป็นรายบุคคลไว้ในรายงานประจำปี

25. จัดให้มีการประเมินผลงานของคณะกรรมการชุดย่อยและรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

26. คณะกรรมการบริษัทอาจจัดให้มีที่ปรึกษาภายนอกมาช่วยในการกำหนดแนวทาง และเสนอแนะประเด็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการ

ค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหาร

27. ค่าตอบแทนของกรรมการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ

28. ค่าตอบแทนของผู้บริหารให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยคณะกรรมการบริหาร

การพัฒนากรรมการและผู้บริหาร

29. ในการเข้ารับตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการแต่ละท่านจะได้รับข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับบริษัท ข้อบังคับที่ระบุถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และเงื่อนไขต่างๆ ในการเป็นกรรมการบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท

สำหรับกรรมการที่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับกรรมการ บริษัทจะจัดให้กรรมการท่านนั้นๆ เข้าอบรมในหลักสูตรของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลดังต่อไปนี้

(1) บทบาทของการเป็นกรรมการและความรับผิดชอบตามกฎหมาย

(2) แนวทางในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการตามกฎระเบียบและข้อพึงปฏิบัติของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้งหลักการของการกำกับดูแลกิจการที่ดี

30. จัดให้มีการฝึกอบรมและการให้ความรู้ให้แก่กรรมการอย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับลักษณะธุรกิจ แนวทางการดำเนินธุรกิจของบริษัท ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง กฎระเบียบต่างๆ รวมถึงความรู้เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อประกอบการปฏิบัติหน้าที่ โดยการอบรมและให้ความรู้ อาจกระทำเป็นการภายในบริษัท หรือใช้บริการของสถาบันภายนอก รวมไปถึงจัดให้มีการเยี่ยมชมกิจการตามความเหมาะสม

31. การพัฒนาผู้บริหารจะเป็นไปตามแผนงานการพัฒนาผู้บริหาร และแผนงานการสืบทอดงาน โดยประธานคณะผู้บริหารจะรายงานการดำเนินงานตามแผนงานดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริหารเป็นประจำทุกปี

32. จัดให้มีการฝึกอบรมและการให้ความรู้ให้แก่ผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการกำกับดูแล กฎระเบียบต่างๆ และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อประกอบการปฏิบัติหน้าที่ โดยการอบรมและให้ความรู้ อาจกระทำเป็นการภายในบริษัท หรือใช้บริการของสถาบันภายนอก

การดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร

33. กรณีประธานคณะผู้บริหารหรือผู้บริหารมีการไปดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการของบริษัทอื่นนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมายจากบริษัท จะต้องรายงานข้อมูลการดำรงตำแหน่งต่อบริษัทตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ มิให้ประธานคณะผู้บริหารหรือผู้บริหารไปดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการผู้จัดการใหญ่ของบริษัทอื่น เว้นแต่จะได้รับมอบหมายจากบริษัท

34. ผู้บริหารของบริษัทต้องไม่เคยเป็นพนักงานหรือหุ้นส่วนของบริษัทสอบบัญชีภายนอกที่บริษัทใช้บริการอยู่ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา



บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

จรรยาบรรณธุรกิจ ซีพีเอฟ

สารจากประธานคณะผู้บริหาร

นับตั้งแต่เริ่มดำเนินธุรกิจ ซีพีเอฟยึดมั่นหลักปรัชญา 3 ประโยชน์สู่ความยั่งยืน (ต่อประเทศ ประชาชน และบริษัท) บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ ความสุจริต และความเป็นธรรม ตลอดจนการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อการเติบโตของธุรกิจที่ยั่งยืนและความเป็นอยู่ที่ดีของทุกภาคส่วน

การขับเคลื่อนความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์ ‘ครัวของโลก’ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และความคาดหวังของสังคมที่สูงขึ้นต่อการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมขององค์กรธุรกิจ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ซีพีเอฟจะต้องสร้างและรักษาไว้ซึ่ง ‘ความไว้วางใจ’ ทั้งจากลูกค้า คู่ค้าธุรกิจ พนักงาน รวมถึงองค์กรหรือบุคคลใดๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบริษัท ด้วยการดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้องและมีจริยธรรม ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคน

‘จรรยาบรรณธุรกิจ ซีพีเอฟ’ ฉบับนี้ เป็นมาตรฐานพื้นฐานที่ซีพีเอฟใช้ในการดำเนินธุรกิจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้กับบุคลากรเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้กฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องของแต่ละประเทศ นโยบายและแนวปฏิบัติใดๆ ของบริษัท ตลอดจนมาตรฐานจริยธรรมสูงสุด

บริษัทคาดหวังให้บุคลากรศึกษาและทำความเข้าใจถึงแนวปฏิบัติที่ดีที่ได้กำหนดไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจซีพีเอฟฉบับนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานในแต่ละวันและการตัดสินใจใดๆ จะไม่ส่งผลกระทบต่อความไว้วางใจและชื่อเสียงของบริษัท

ขอขอบคุณบุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมสร้างสรรค์ 3 ประโยชน์สู่ความยั่งยืนเสมอมา และสนับสนุนให้ซีพีเอฟเป็นที่ที่ทุกคนสามารถทำงานได้อย่างภาคภูมิใจต่อไป

(นายประสิทธิ์ บุญดวงประเสริฐ)

ประธานคณะผู้บริหาร

บทนำ

“จรรยาบรรณธุรกิจ ซีพีเอฟ” ฉบับนี้ได้กล่าวถึงหลักการพื้นฐาน แนวทางการปฏิบัติงานของกรรมการบริษัท และบุคลากรของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“ซีพีเอฟ”หรือ “บริษัท”) เพื่อให้บุคลากรของบริษัทได้ยึดถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเหมาะสมตามความคาดหวังของบริษัท โดยได้กล่าวถึงข้อมูลเกี่ยวกับหลักการดำเนินธุรกิจ ค่านิยมองค์กร การปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ รวมถึงการกำกับดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามความคาดหวังในคู่มือฉบับนี้ เพื่อประโยชน์ในการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานของกรรมการบริษัท และบุคลากรด้วยคุณธรรม และความซื่อสัตย์

รายละเอียดในคู่มือฉบับนี้ไม่ได้กล่าวถึงทุกสถานการณ์อย่างเฉพาะเจาะจง แต่จะช่วยเป็นแนวทางตัดสินใจปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ดังนั้นกรรมการบริษัท และบุคลากรของบริษัทจึงต้อง

- ทำความเข้าใจหลักการและแนวปฏิบัติต่างๆ โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน
- ปรึกษาผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระเบียบหรือนโยบายนั้น หากเกิดความไม่มั่นใจในสิ่งที่กระทำถูกต้องตามจรรยาบรรณหรือไม่
- สื่อสารให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจตามจรรยาบรรณธุรกิจ ซีพีเอฟ
- แจ้งเบาะแส เมื่อพบการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามจรรยาบรรณธุรกิจ ซีพีเอฟ ตามช่องทางที่ได้กำหนดไว้ในคู่มือฉบับนี้หรือนโยบายที่เกี่ยวข้อง และให้ความร่วมมือในกระบวนการสืบสวนข้อเท็จจริง ซึ่งผู้ที่ให้เบาะแสจะได้รับความคุ้มครองตามนโยบายของบริษัท

คำจำกัดความ

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และ บริษัทย่อย

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทอื่นๆ ที่บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ถือหุ้นไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม โดย

- (1) ถือหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม และ/หรือ
- (2) มีอำนาจควบคุมคะแนนเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทนั้น ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม และ/หรือ
- (3) มีอำนาจควบคุมการแต่งตั้งหรือถอดถอนกรรมการตั้งแต่กึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม

ซีพีเอฟ/ บริษัท

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

บุคลากร

พนักงานทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นการว่าจ้างประจำ หรือชั่วคราว และการว่าจ้างด้วยสัญญาพิเศษของผู้บริหารของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

กรรมการบริษัท

กรรมการของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และ บริษัทย่อย

ผู้บริหารระดับสูง

ประธานคณะผู้บริหาร กรรมการผู้จัดการใหญ่ ประธานผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการประธานผู้บริหารฝ่ายการเงิน และผู้บริหารสูงสุดของแต่ละหน่วยธุรกิจ (Business Unit) และหน่วยงานสนับสนุน (Support Unit) ของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และ บริษัทย่อย

พนักงาน

ผู้บริหารและพนักงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง และ/หรือตามผลงานของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ไม่ว่าจะเป็นการว่าจ้างประจำหรือชั่วคราว หรือการว่าจ้างด้วยสัญญาพิเศษ

ผู้มีส่วนได้เสีย

บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทโดยทางตรงหรือทางอ้อม หรือมีผลประโยชน์ใดๆ กับบริษัท หรือมีส่วนที่อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจของบริษัท ได้แก่ บุคลากร ลูกค้า ผู้บริโภค คู่ค้าธุรกิจ พันธมิตรทางธุรกิจ ผู้ถือหุ้น นักลงทุน ชุมชน สังคม ภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน สื่อมวลชน คู่แข่งการค้า และเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

คู่ค้าธุรกิจ

ผู้ขาย คู่สัญญา ที่ปรึกษา หรือ พันธมิตรทางธุรกิจ

ญาติสนิท

บุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมาย ได้แก่ คู่สมรส บิดา มารดา พี่น้อง บุตร และ คู่สมรสของบุตร

หลักการดำเนินธุรกิจ

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย คือ **“ครัวของโลก (Kitchen of the World)”**

พันธกิจ

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และ บริษัทย่อย หรือ ซีพีเอฟดำเนินธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหารแบบครบวงจร เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพในด้านคุณค่า รสชาติ และความปลอดภัยสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ โดยมุ่งมั่นในการสร้างธุรกิจตามพื้นที่ยุทธศาสตร์ และให้ความสำคัญในการสร้างกระบวนการผลิตที่ทันสมัยตามมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันในระดับแนวหน้าของอุตสาหกรรมและสามารถสร้างผลตอบแทนให้แก่ผู้ถือหุ้นได้อย่างเหมาะสม ด้วยความใส่ใจในผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน อันจะนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ค่านิยมองค์กรซีพีเอฟ (CPF Way)

ซีพีเอฟเชื่อว่าการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่บริษัทกำหนดไว้ บุคลากรจำเป็นต้องมีทัศนคติและพฤติกรรมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดระยะเวลาของการดำเนินธุรกิจ ค่านิยมองค์กรซีพีเอฟ หรือ CPF Way ได้ถูกปลูกฝังให้เป็นพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจของบริษัทและการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งช่วยผลักดันให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งยังเป็นส่วนสำคัญที่ดำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นเลิศ สร้างและรักษาไว้ซึ่งความเชื่อมั่นและความพึงพอใจของลูกค้า รวมถึงสร้างเสริมคุณค่าแก่ผู้ถือหุ้น คู่ค้าธุรกิจ และสังคม โดย CPF Way ประกอบด้วยค่านิยมที่พึงประสงค์ 6 ประการ ดังนี้

1. สามประโยชน์สู่ความยั่งยืน (ต่อประเทศ ประชาชน และบริษัท) (Three Benefits to sustainability)

ประพฤติตนในฐานะพลเมืองที่ดีของบริษัท (Good Corporate Citizen) และดำเนินธุรกิจตามหลักสามประโยชน์อย่างเคร่งครัด โดยต้องดำรงไว้ซึ่งวิจรณ์ญาณที่ดีเพื่อสร้างคุณค่า และประโยชน์ต่อประเทศที่เราดำเนินธุรกิจ ประชาชน และบริษัท สู้ท้าทาย นอกเหนือจากบริษัทแล้วควรจะต้องคำนึงถึงตัวพนักงาน และสมาชิกในครอบครัว

2. ทำเร็วและมีคุณภาพ (Speed & Quality)

คิดและทำอย่างรวดเร็วเพื่อนำมาซึ่งความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ปฏิบัติงานเชิงรุก และมีการตัดสินใจที่ทันท่วงที ส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพสูงเกินความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพในส่วนที่ตนรับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง อย่างมีคุณภาพ เพื่อสร้างความสำเร็จสูงสุดของงาน และองค์กรโดยรวม

3. ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย (Simplification)

สามารถสร้างและปรับปรุงกระบวนการและแนวทางในการปฏิบัติงานที่เรียบง่ายแต่มีมาตรฐานอยู่เสมอ เพื่อลดขั้นตอนที่ยุ่งยากและซับซ้อนในการปฏิบัติงาน ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติ และเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

4. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change)

เข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ตลอดจนสามารถวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่คาดว่าจะเกิดขึ้น พร้อมร่วมมือกันในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและบรรลุเป้าหมาย

5. สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovativeness)

มีความคิดริเริ่ม ตลอดจนมองหาโอกาสใหม่ ๆ ทางธุรกิจ และ/หรือการพัฒนางาน การเลือกใช้ระบบ กระบวนการ และวิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงการนำวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จ ความก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

6. มีคุณธรรม ความซื่อสัตย์และรู้จักตอบแทนบุญคุณ (Integrity, Honesty & Reciprocity)

ประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียบตรง โปร่งใส และจริงใจ พร้อมยึดถือนโยบาย ข้อบังคับ กฎระเบียบ ศีลธรรมอันดี จรรยาบรรณ และค่านิยมขององค์กรอย่างเคร่งครัด อีกทั้งไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการชวนเชื่อหรือหลอกลวงผู้อื่น

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

1) คุณธรรม

ซีพีเอฟมุ่งมั่นประกอบกิจการด้วยคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตในทุกแห่งที่ดำเนินธุรกิจเสมอมา และจะยึดมั่นเจตนารมณ์อันแน่วแน่ที่จะดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรมต่อไปในอนาคต

ดังนั้น กรรมการบริษัท และบุคลากรต้องยึดมั่นในหลักการและรักษามาตรฐานทางจริยธรรมให้เป็นกิจวัตรในการทำงาน ไม่ฝ่าฝืนกฎหมายที่เกี่ยวข้องหรือกระทำการใดๆ ที่ขัดต่อความซื่อสัตย์สุจริต เพราะอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อซีพีเอฟทั้งด้านการเงินและชื่อเสียงอย่างประเมินค่ามิได้

นอกจากนี้ ด้วยความเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีกิจการครอบคลุมไปทั่วโลก หากเกิดเหตุการณ์ที่แสดงถึงการขาดคุณธรรมเพียงครั้งเดียวไม่ว่าจะเป็นเรื่องจริงหรือเรื่องเข้าใจผิด ย่อมสามารถส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของธุรกิจทั้งหมดของซีพีเอฟ เพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ดังกล่าว ซีพีเอฟจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความรู้ให้กับกรรมการบริษัทและบุคลากรถึงบทบาทหน้าที่ในการป้องกันการดำเนินงานหรือการกระทำที่ไม่ถูกต้องและมีความรับผิดชอบในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม

1.1 การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์

กรรมการบริษัท และบุคลากรต้องยึดประโยชน์สูงสุดของซีพีเอฟ ภายใต้ความถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม โดยหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างประโยชน์ของซีพีเอฟกับประโยชน์ส่วนตัว

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หมายถึง สถานการณ์ที่กรรมการบริษัทและบุคลากรอยู่ในฐานะที่อาจได้รับประโยชน์ส่วนตัวจากการดำเนินการหรือการตัดสินใจใดๆ ทางธุรกิจที่ตนรับผิดชอบอยู่ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

แนวปฏิบัติ

1. ไม่เรียกรับ หรือยอมที่จะรับประโยชน์ส่วนตัว รวมถึงการกระทำใด ๆ ที่อาจเป็นการขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยการตัดสินใจและการดำเนินธุรกิจของกรรมการบริษัท และบุคลากรต้องอยู่บนพื้นฐานเพื่อประโยชน์สูงสุดของซีพีเอฟ

2. ไม่ทำงานหรือรับคำตอบแทนจากการทำงานให้กับคู่แข่งหรือคู่ค้าโดยไม่ได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า และการมีผลประโยชน์ต่าง ๆ เหล่านั้นต้องไม่ขัดแย้งกับประสิทธิภาพในการทำงานที่มีให้กับซีพีเอฟ และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อธุรกิจซีพีเอฟ
3. ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำธุรกรรมของบริษัทกับบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับตน เช่น ครอบครัวญาติสนิท บุคคลที่มีความใกล้ชิด แม้ว่าจะเป็นประโยชน์กับซีพีเอฟก็ตาม เว้นแต่นโยบายหรือระเบียบของบริษัทระบุไว้เป็นการเฉพาะ
4. ไม่นำทรัพย์สินและการบริการของบริษัทไปใช้ในกิจการอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับบริษัท
5. รายงานและเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้นต่อผู้บังคับบัญชา และ/หรือสำนักตรวจสอบภายในของบริษัททันที

1.2 การป้องกันการฉ้อโกง สนิบนและทุจริต

การดำเนินธุรกิจของซีพีเอฟต้องดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และปราศจากการทุจริต กรรมการบริษัท และบุคลากรต้องไม่กระทำการและไม่เพิกเฉยต่อการกระทำใดๆ ที่อาจนำไปสู่การทุจริต

การทุจริต หมายถึง การกระทำ หรืองดเว้นการกระทำโดยเจตนาเพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเอง หรือผู้อื่น ซึ่งรวมถึงการคอร์รัปชัน การยกยอกทรัพย์สิน การทุจริตในการรายงาน และการฉ้อโกง

การคอร์รัปชัน หมายถึง การติดสินบนไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใดๆ โดยการเสนอให้ สัญญา มอบให้ ให้คำมั่น เรียกรับ หรือรับ ซึ่งเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดซึ่งไม่เหมาะสม กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานของเอกชน คู่ค้า ผู้มีหน้าที่ หรือกรรมการบริษัทและบุคลากรภายในบริษัท ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวกระทำหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นการให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งธุรกิจ หรือแนะนำธุรกิจให้กับบริษัทโดยเฉพาะ หรือเพื่อให้ได้มา หรือรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์อื่นใดที่ไม่เหมาะสม เว้นแต่เป็นกรณีที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ ขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น หรือจารีตทางการค้า ให้กระทำได้

การยกยอกทรัพย์สิน หมายถึง การกระทำใดๆ ที่นำไปสู่การครอบครองทรัพย์สินของบริษัทอย่างไม่ถูกต้อง หรือเป็นเหตุให้บริษัทสูญเสียทรัพย์สิน โอกาส หรือผลประโยชน์ใด ๆ โดยมีเจตนาที่จะหาประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น โดยครอบคลุมถึงทรัพย์สินที่เป็นเงินสดหรือไม่เป็นเงินสด

การทุจริตในรายงาน หมายถึง การทำรายงานปลอมขึ้นทั้งฉบับหรือแต่ส่วนหนึ่งส่วนใด การเติมหรือตัดทอนข้อความในรายงาน หรือแก้ไขด้วยประการใดๆ ในรายงานที่แท้จริง การประทับตราปลอม การลงลายมือชื่อปลอมในรายงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้อื่นเชื่อว่าเป็นรายงานที่แท้จริง

การฉ้อโกง หมายถึง การหลอกลวงผู้อื่นโดยการแสดงข้อความอันเป็นเท็จหรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกเกี่ยวกับข้อเท็จจริงของบริษัท และผลของการหลอกลวงดังกล่าวทำให้ได้ไปซึ่งทรัพย์สินของผู้ถูกหลอกลวงหรือบุคคลที่สาม หรือทำให้ผู้ถูกหลอกลวงหรือบุคคลที่สามถอน หรือทำลายเอกสารสิทธิ ส่งผลให้บริษัทเกิดความเสียหายหรือเสียประโยชน์

แนวปฏิบัติ

1. ปฏิเสธการฉ้อโกง สนิบน และทุจริตทุกประเภท ทั้งทางตรงและทางอ้อม
2. ระมัดระวังในการทำธุรกรรมกับบุคคล หรือองค์กรใด ๆ ที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการทุจริต
3. รายงานให้สำนักตรวจสอบภายในของบริษัทรับทราบทันทีตามกลไกการแจ้งเหตุหรือเบาะแสซึ่งระบุอยู่ในนโยบายต่อต้านคอร์รัปชันและนโยบายการแจ้งเบาะแส หากมีการชี้แนะหรือให้สินบน หรือพบการกระทำที่เป็นการทุจริต ซึ่งผู้รายงานจะได้รับการคุ้มครองจากบริษัท

1.3 การให้หรือรับของขวัญและการดูแลต้อนรับทางธุรกิจ

ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายนอกมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จทางธุรกิจของซีพีเอฟ กรรมการบริษัทและบุคลากรจึงควรรักษาความสัมพันธ์โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีผลประโยชน์ร่วมกันที่เหมาะสม

ของขวัญ หมายถึง สิ่งมีค่าใด ๆ ที่ให้แก่กันเพื่ออวยชัยไมตรี ให้โดยเสนาหา หรือเพื่อการสงเคราะห์ หรือให้เป็นสินน้ำใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ เพื่อสร้างไมตรีจิตหรือความสัมพันธ์ที่อยู่ในวิสัยที่กระทำได้ในมูลค่าที่เหมาะสมและเป็นไปตามธรรมเนียมประเพณี และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

โดยการให้หรือรับของขวัญและการดูแลต้อนรับทางธุรกิจ ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขดังนี้

1. การให้ หรือรับของขวัญและการดูแลต้อนรับทางธุรกิจไม่ก่อให้เกิดภาวะผูกพันในอนาคต และไม่กระทบต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการบริษัท และบุคลากร รวมถึงไม่มีนัยว่าเป็น “ของรางวัล” จากการติดต่อหรือการตัดสินใจทางธุรกิจใด ๆ ที่ผ่านมา
2. ของขวัญและการดูแลต้อนรับทางธุรกิจมีมูลค่าทางการเงินที่เหมาะสม อยู่ในปกติวิสัยของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้และผู้รับ

แนวปฏิบัติ

1. การให้หรือรับของขวัญที่มีมูลค่าไม่เกิน 3,000 บาท รวมไปถึงการดูแลต้อนรับทางธุรกิจที่มีความเหมาะสม เป็นธรรมเนียมปฏิบัติที่ยอมรับได้ทางธุรกิจ หรือเป็นไปตามประเพณีปฏิบัติตามเทศกาลต่าง ๆ สามารถทำได้
2. ตรวจสอบการให้หรือรับของขวัญ รวมถึงการดูแลต้อนรับทางธุรกิจแก่เจ้าหน้าที่รัฐให้ถูกต้องตามประเพณีนิยมและกฎหมายของแต่ละประเทศ
3. หากจำเป็นต้องรับของขวัญที่มีมูลค่าเกินกว่า 3,000 บาท หรือเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด แล้วแต่จำนวนได้น้อยกว่า กรรมการบริษัทและบุคลากรต้องลงบันทึกการรับของขวัญเป็นลายลักษณ์อักษร และแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา และ/หรือสำนักตรวจสอบภายใน ได้รับทราบ
4. ไม่รับของขวัญหรือการดูแลต้อนรับทางธุรกิจที่อาจทำให้เกิดอิทธิพล หรือแรงจูงใจในการตัดสินใจ และทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ
5. ไม่เสนอให้หรือรับ ของขวัญ หรือการดูแลต้อนรับทางธุรกิจใด ๆ ระหว่างกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
6. การดูแลต้อนรับทางธุรกิจต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้อง

1.4 การแข่งขันทางการค้าอย่างเป็นธรรม

ซีพีเอฟเชื่อว่าการแข่งขันที่เป็นธรรมให้ประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ คู่ค้า และผู้บริโภค ดังนั้น ซีพีเอฟจึงปฏิบัติตามกฎหมายการแข่งขันทางการค้าที่เป็นธรรมในทุกธุรกิจ

การแข่งขันทางการค้าอย่างเป็นธรรม หมายถึง การที่ผู้ประกอบการทุกรายสามารถเข้าสู่ตลาด กำหนดราคาหรือปริมาณการขายสินค้าหรือบริการได้โดยไม่ถูกจำกัดด้วยข้อตกลงหรือเงื่อนไขใด ๆ ไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อม และไม่ถูกแทรกแซงการประกอบธุรกิจโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย และผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการมีอิสระในการเลือกซื้อสินค้าหรือบริการได้ตามความต้องการของตนเอง

แนวปฏิบัติ

1. พนักงานที่เป็นตัวแทนบริษัทจะต้องแจ้งให้สมาคมการค้าหรือสมาคมอุตสาหกรรมที่ซีพีเอฟเป็นสมาชิกทราบถึงจุดยืนของซีพีเอฟในด้านการแข่งขันทางการค้าอย่างเป็นธรรม
2. พนักงานที่เป็นตัวแทนบริษัทต้องไม่ทำความตกลงใด ๆ กับคู่แข่งหรือคู่ค้า ในลักษณะดังต่อไปนี้
 - 2.1 ร่วมกันกำหนดราคาหรือเงื่อนไขทางการค้าใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม
 - 2.2 จำกัดปริมาณของสินค้าหรือบริการที่ผู้ประกอบการทุกรายจะผลิต ซื้อมาจำหน่าย หรือให้บริการ
 - 2.3 ร่วมกันเสนอราคาหรือข้อประมูล

- 2.4 กำหนดแบ่งท้องที่ที่ผู้ประกอบการธุรกิจแต่ละรายจะจำหน่ายหรือรับซื้อสินค้าหรือบริการในท้องที่นั้น ๆ
 - 2.5 ลดคุณภาพของสินค้าหรือบริการให้ต่ำกว่าที่เคยผลิตหรือให้บริการ
 - 2.6 แต่งตั้งตัวแทนจำหน่ายแต่เพียงผู้เดียวอันก่อให้เกิดการลดการแข่งขันหรือผูกขาด
3. ปกป้องสำนักงานกฎหมายของบริษัทในกรณีที่ไม่มั่นใจว่าการกระทำใดเป็นการกีดกันทางการค้า

1.5 การรักษาความโปร่งใส

ความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินธุรกิจของซีพีเอฟประสบความสำเร็จ จึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการบริษัทและบุคลากรของซีพีเอฟทุกคนที่ต้องรักษาความแม่นยำ สมบูรณ์ เชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงินหรือข้อมูลทางธุรกิจต่าง ๆ

แนวปฏิบัติ

1. ไม่ปกปิด ปลอมแปลง แก้ไขข้อมูล หรือปิดบังหลักฐาน ที่อาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนของรายการ หรือผลที่แท้จริงทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงิน
2. พนักงานไม่ควรพูดให้ร้ายกับบริษัท ควรพูดในข้อเท็จจริงที่ถูกต้องและสามารถเผยแพร่ให้แก่ภายนอก ได้ หากไม่แน่ใจว่าข้อเท็จจริงใดถูกต้อง และสามารถเผยแพร่ให้แก่บุคคลภายนอกได้หรือไม่ให้สอบถามกับผู้บังคับบัญชาของท่านก่อน
3. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือสำนักสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์ทราบหากพบข้อมูลที่ไม่ถูกต้องในช่องทาง หรือรูปแบบต่างๆ ของการสื่อสารในปัจจุบัน
4. พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนบริษัทในการลงนามในเอกสารจะต้องไม่ลงนามในเอกสารเปล่าหรือสัญญาที่ไม่สมบูรณ์ หรือให้คู่ค้าลงนามในเอกสารเปล่าหรือสัญญาที่ไม่สมบูรณ์

2) คุณภาพ

ซีพีเอฟให้ความสำคัญกับคุณภาพและความปลอดภัยในทุกผลิตภัณฑ์และบริการเป็นอันดับแรกเสมอมา พันธสัญญานี้มีได้จำกัดขอบเขตเพียงห่วงโซ่การผลิตของบริษัทเท่านั้น หากครอบคลุมห่วงโซ่คุณค่าในทุกที่ที่ซีพีเอฟดำเนินธุรกิจ กล่าวคือ ตลอดวงจรชีวิตผลิตภัณฑ์ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ หรือตั้งแต่แหล่งที่มาของวัตถุดิบไปจนถึงมือผู้บริโภค

2.1 การส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ

ด้วยตระหนักถึงความต้องการของลูกค้าและมุ่งสร้างความพึงพอใจสูงสุด ซีพีเอฟจึงให้ความสำคัญต่อการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าทั่วโลกด้วยมาตรฐานการผลิตระดับสากลและการควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด ซึ่งสอดคล้องตามนโยบายด้านคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร และนโยบายการตรวจสอบย้อนกลับการผลิตอาหารของซีพีเอฟ

คุณภาพ หมายถึง สินค้าและบริการที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า ปลอดภัยต่อชีวิต และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ คุณภาพของสินค้าและบริการต้องสอดคล้องกับมาตรฐานและกฎหมายของแต่ละประเทศที่ซีพีเอฟดำเนินธุรกิจ

แนวปฏิบัติ

1. ในกรณีที่พบว่าสินค้าและบริการไม่ได้คุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด หรือมีแนวโน้มว่าจะไม่ได้มาตรฐาน อันอาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและความน่าเชื่อถือของบริษัท บุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการแจ้งผู้บังคับบัญชาเพื่อทราบและดำเนินการแก้ไขหรือเรียกคืนสินค้านั้นทันที โดยการเรียกคืนนั้นให้ปฏิบัติตามกฎหมายหรือมากกว่ากฎหมายในแต่ละประเทศกำหนด
2. ทุกหน่วยธุรกิจต้องให้ความสำคัญในการดำเนินการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน โดยผู้บริหารจะต้องมีการทบทวนข้อมูลการจัดการข้อร้องเรียนทุกไตรมาส
3. บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสื่อสารให้ลูกค้าตามช่องทางที่ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน ตระหนักรู้และเข้าใจในคุณภาพ และมาตรฐานการผลิตตลอดห่วงโซ่คุณค่าของซีพีเอฟว่ามีคุณภาพ และมีระบบการจัดการที่ยั่งยืน
4. รายงานปัญหาด้านความปลอดภัยและคุณภาพของสินค้าต่อสำนักภาวะเบี่ยงอาหารของบริษัท

2.2 การบริหารทรัพยากรอย่างยั่งยืน

ด้วยตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยต้นทางและพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหารครบวงจร ซีพีเอฟจึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบและการบรรเทาผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ไม่เพียงเท่านั้น ซีพีเอฟยังมุ่งมั่นดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของสัตว์และปกป้องสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่คุณค่าอีกด้วย

ความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรอย่างยั่งยืนของซีพีเอฟได้ส่งผ่านไปยังการจัดการกระบวนการผลิต การจัดการน้ำ การจัดการพลังงาน การจัดการของเสีย การใช้และการจัดการสารเคมี การขนส่ง การบรรจุภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ ตลอดจนการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยยึดหลักการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานควบคู่ไปกับการเพิ่มประสิทธิภาพเชิงเศรษฐกิจ (Eco-efficiency)

นอกจากนี้ ซีพีเอฟยังยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจบนหลักการที่ถูกต้องเหมาะสมและใส่ใจในสวัสดิภาพสัตว์ ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อคุณภาพและความปลอดภัยของอาหาร และเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเลี้ยงสัตว์และการผลิตอาหารด้วยความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค (Responsible Farming and Food Production) ตามนโยบายด้านสวัสดิภาพสัตว์ของซีพีเอฟอีกด้วย

แนวปฏิบัติ

1. ติดตามและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่นในทุกแห่งที่บริษัทดำเนินธุรกิจ
2. บุคลากรทุกคนควรใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำหลัก 4Rs ได้แก่ ลดการใช้ (Reduce) ใช้ซ้ำ (Reuse) นำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) และฟื้นฟูหรือนำทางเลือกใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยกว่าเดิม (Replenish) มาใช้ในการบริหารจัดการน้ำ พลังงาน รวมถึงของเสีย
3. บุคลากรต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที กรณีที่พบเห็นสิ่งผิดปกติบริเวณสถานที่ทำงานที่อาจมีผลกระทบต่อบริษัท พนักงาน ชุมชน ตลอดจนสภาพแวดล้อม
4. บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนส่งเสริมและผลักดันให้คู่ค้าธุรกิจมีการดำเนินงานที่สอดคล้องตามนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรอย่างยั่งยืนของซีพีเอฟ
5. เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส และเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่อาจกระทบต่อชุมชน

2.3 การจัดซื้อจัดหาอย่างมีจริยธรรม

ซีพีเอฟทำงานร่วมกับคู่ค้าธุรกิจเพื่อส่งมอบสินค้าและบริการแก่ลูกค้า ดังนั้นบริษัทมีหน้าที่รับผิดชอบต่อลูกค้าในการตรวจสอบให้มั่นใจว่าผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานดำเนินการตามมาตรฐานจริยธรรมและข้อกำหนดเรื่องคุณภาพเช่นเดียวกับบริษัท

การจัดซื้อ หมายถึง การจัดหาหรือเช่าตามขั้นตอนการปฏิบัติงานของบริษัทเพื่อให้ได้มาซึ่งสินค้าและบริการ ตามความต้องการของหน่วยงานต่างๆ เพื่อใช้ในการดำเนินงานของบริษัท

จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติ ความรู้สึกสำนึกที่ดี ความซื่อสัตย์ ต่อวิชาชีพหน้าที่ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค และการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

แนวปฏิบัติ

1. บุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่สร้างความเข้าใจ สื่อสารในหลักการ ให้ข้อมูล คำแนะนำ รวมถึงการฝึกอบรมที่จำเป็นแก่คู่ค้าธุรกิจ เกี่ยวกับข้อกำหนดและพันธสัญญาที่คู่ค้าธุรกิจต้องปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตามข้อกำหนดเรื่องคู่ค้าธุรกิจที่ระบุไว้ในจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ และนโยบายด้านการจัดหาอย่างยั่งยืนและแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้าธุรกิจ
2. หากสงสัยว่าคู่ค้าธุรกิจไม่ทำตามมาตรฐานด้านคุณภาพที่กำหนดไว้ บุคลากรจะต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบและแจ้งต่อหน่วยงานกำกับกับการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือแจ้งเบาะแสผ่านหน่วยงานและช่องทางรับเรื่องเบาะแสตามนโยบายการแจ้งเบาะแสที่จัดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

3. บุคลากรต้องปฏิบัติต่อลูกค้าทุกรายด้วยความเสมอภาคและยุติธรรมในการทำธุรกิจ ให้ความเคารพและถือว่าลูกค้าเป็นเสมือนหนึ่งหุ้นส่วนทางการค้าของซีพีเอฟ
4. การคัดเลือกคู่ค้าธุรกิจต้องกระทำตามหลักการของการได้รับผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทและเป็นการคัดเลือกอย่างไม่มีอคติ
5. บุคลากรต้องไม่รับผลประโยชน์อื่นใดจากผู้ที่กำลังจะถูกคัดเลือกให้เป็นคู่ค้าธุรกิจ ซึ่งอาจทำให้เกิดอคติในการตัดสินใจ

2.4 การขายและการตลาดอย่างรับผิดชอบ

ข้อมูลที่เหมาะสม ถูกต้อง และสมบูรณ์มีส่วนสำคัญในการสร้างความไว้วางใจจากลูกค้าในสินค้าและบริการของซีพีเอฟ บริษัทจะไม่ยอมให้เกิดถ้อยแถลงที่ทำให้เกิดการเข้าใจผิด การละเว้นข้อมูลที่สำคัญ หรือการให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอของคู่แข่ง หรือคู่ค้าที่ไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง นอกจากนี้ บริษัทต้องนำเสนอสินค้าและบริการอย่างซื่อสัตย์ และให้ข้อมูลที่เพียงพอเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของลูกค้าโดยไม่พยายามยัดเยียดข้อมูลการโฆษณาที่มุ่งส่งเสริมการขายมากเกินไป

แนวปฏิบัติ

1. บุคลากรที่เกี่ยวข้องพึงปฏิบัติต่อลูกค้าด้วยความเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ นำเสนอสินค้าและบริการด้วยความซื่อสัตย์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนเพื่อประกอบการตัดสินใจของลูกค้าในการเลือกสินค้าและบริการ และมุ่งสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวให้เป็นที่ยอมรับจากลูกค้า โดยถูกต้องตามกฎหมายและมีจริยธรรมทางธุรกิจ
2. การส่งเสริมการขายและการโฆษณา รวมถึงการดำเนินงานสื่อสารใด ๆ ในนามของซีพีเอฟ บุคลากรต้องไม่ให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความจริงหรืออาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิด จะต้องอธิบายข้อเท็จจริงและข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างซื่อสัตย์และโปร่งใส และ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเทศ โดยคำนึงถึงความละเอียดอ่อนต่อวัฒนธรรมและประเพณีที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ

3) บุคลากร

ซีพีเอฟเชื่อว่ารากฐานธุรกิจที่เข้มแข็งเกิดจากกรรมกรบริษัทและบุคลากรภายในองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ ประกอบกับตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทหน้าที่และคุณค่าของตนเอง หากกรรมกรบริษัทและบุคลากรทำงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ธุรกิจของบริษัทย่อมสามารถประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายไปด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ เมื่อบริษัทปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพและให้เกียรติ

ทั้งนี้ หลักแห่งการเคารพผู้อื่นและความสำเร็จร่วมกันยังครอบคลุมไปถึงลูกค้า คู่ค้าธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ของซีพีเอฟ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สนับสนุนบริษัทในการสร้างการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและความจริงใจ

3.1 การส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและเป็นธรรม

ซีพีเอฟยึดมั่นในการปฏิบัติต่อบุคลากรให้ถูกต้องตามกฎหมายด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม ปราศจากการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม

แนวปฏิบัติ

1. บุคลากรต้องระมัดระวังการกระทำ หรือแสดงความคิดเห็นที่อาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิดต่อบุคคลอื่นในเรื่องของความไม่เสมอภาค เลือปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิดทั้งทางตรงและทางอ้อม
2. บุคลากรทุกคนต้องมีส่วนในการยับยั้ง และไม่การกระทำใดๆ ที่เป็นการกดขี่ จับจ้วง ดูหมิ่นทั้งทางกายและวาจาอันก่อให้เกิดความขุ่นเคืองหรือเกรงกลัว
3. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมช่วยสร้างบรรยากาศให้สถานประกอบการปราศจากการข่มขู่คุกคามตามนิยามทางกฎหมายและประเพณีนิยมที่บัญญัติไว้ในแต่ละสถานประกอบการ แต่ละประเทศ
4. แจ้งเบาะแสในประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นเรื่องของการละเมิดหรือสงสัยว่าเป็นการกระทำที่ขัดต่อมาตรฐานจริยธรรมตามนโยบายแจ้งเบาะแส

3.2 การส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียม ความหลากหลายของบุคลากรและการอยู่ร่วมกัน

ซีพีเอฟให้โอกาสบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ยึดถือและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานในทุกธุรกิจ ครอบคลุมไปถึงการจ้างงาน ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า โดยเชื่อมั่นว่าความหลากหลายและการอยู่ร่วมกันของบุคลากรด้วยความรู้สึกเป็นเจ้าของเป็นจุดแข็งและใช้เป็น มาตรฐานของการบริหารงานทรัพยากรบุคคลนับตั้งแต่การจ้างงาน การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลงาน การเลื่อนตำแหน่ง ระเบียบ วินัย การจ่ายค่าชดเชย และการเลิกจ้าง เพื่อมั่นใจว่าซีพีเอฟมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ครอบคลุมความแตกต่างของที่มา การศึกษา เพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ รสนิยมทางเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ รูปแบบการทำงานและแนวคิด ศาสนา อายุ รุ่นอายุ (Generation) และ ความทุพพลภาพ รวมทั้งยึดถือและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

แนวปฏิบัติ

1. บุคลากรที่พบเห็นควรรายงานการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด หรือเหตุการณ์ที่ไม่เหมาะสมอื่นๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองโดยตรง หรือบุคคลอื่น ต่อผู้บังคับบัญชาและตัวแทนจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลทราบ หรือช่องทางอื่นใดที่ถูกระบุไว้ในนโยบายการไม่ เลือกปฏิบัติและล่วงละเมิดตามนโยบายแจ้งเบาะแส ทั้งนี้ บุคลากรที่รายงานการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด จะได้รับการคุ้มครองจากบริษัท และไม่มีผลกระทบต่อชื่อเสียงและ การทำงาน
2. รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และเรียนรู้อยอมรับข้อเสนอแนะ และรับฟังปัญหาจากคนรอบข้าง
3. บุคลากรที่มีหน้าที่ในการตัดสินใจว่าจ้างพนักงาน จะต้องพิจารณาอยู่บนพื้นฐานของทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานโดย คำนึงถึงคุณสมบัติของแต่ละบุคคล ประสบการณ์ และข้อกำหนดอื่นๆที่จำเป็นแก่งานโดยไม่กีดกัน ไม่ว่าจะ เป็น สีดผิว เชื้อชาติ สัญชาติ เพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ รสนิยมทางเพศ อายุ ศาสนา ความทุพพลภาพ ถิ่นกำเนิด สถานศึกษา และสถานะอื่นๆ ที่ได้รับการคุ้มครองและระบุดตามกฎหมาย หรือสถานะอื่นใดที่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน
4. ไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความแตกต่างของที่มา การศึกษา เพศหรืออัตลักษณ์ทางเพศ รสนิยมทางเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ แนวคิด ความเชื่อ ศาสนา อายุ รุ่นอายุ (Generation) และความทุพพลภาพ

3.3 การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล

ซีพีเอฟเคารพในเกียรติและสิทธิส่วนบุคคลของทุกคนไม่ว่าจะเป็นบุคลากร ลูกค้า คู่ค้าธุรกิจ คู่แข่งทางธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง และจะเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ลูกค้า คู่ค้า คู่แข่ง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ หรือตามที่กฎหมายกำหนด โดยถือเป็นความลับ

ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลซึ่งทำให้สามารถระบุตัวบุคคลนั้นได้ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

แนวปฏิบัติ

1. การใช้ประวัติหรือข้อมูลของบุคลากรต้องถูกจำกัดไว้ให้ผู้ที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น การเปิดเผยข้อมูลเหล่านี้จะกระทำได้เฉพาะ ในกรณีเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูลส่วนบุคคล หรือผู้มีสิทธิตามกฎหมายจำเป็นต้องรับทราบเท่านั้น
2. เพื่อความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้านบนพื้นฐานของความซื่อสัตย์และความเชื่อถือซึ่งกันและกัน ซีพีเอฟเคารพในสิทธิและข้อมูล ของลูกค้า โดยจะรักษาข้อมูลของลูกค้าเป็นอย่างดีเสมือนหนึ่งเป็นข้อมูลลับของบริษัท ดังนั้นบุคลากรจะต้องไม่ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลของลูกค้าหากไม่ได้รับอนุญาต หรือเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น
3. บุคลากรของซีพีเอฟต้องไม่ใช้วิธีการที่ผิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรม หรือการชักจูงใดๆ ให้อดีตพนักงานหรือพนักงานใน ปัจจุบันของบริษัทอื่นเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่ง
4. บุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องผลิตเอกสารที่มีข้อมูลส่วนบุคคลด้วยเครื่องมือที่เชื่อมต่อกับเครือข่ายบริษัทเสมอ และต้องควบคุม การใช้งานเอกสารเหล่านั้นตามหลักเกณฑ์การจัดชั้นความลับอย่างเคร่งครัด

3.4 การจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการ

ซีพีเอฟมุ่งเน้นการรักษาความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการเพื่อบุคลากร คู่ค้าธุรกิจ และผู้มาเยือน รวมไปถึงผู้ที่อยู่ในชุมชนที่ซีพีเอฟเข้าไปประกอบธุรกิจ

แนวปฏิบัติ

1. บุคลากรทุกคนมีหน้าที่ดูแลรักษาสถานประกอบการของตนให้มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ
2. บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างต่อเนื่อง
3. บุคลากรทุกคนต้องให้ความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และมีอาชีวอนามัยรวมทั้งจะต้องได้รับการอบรมอย่างเพียงพอเพื่อสามารถปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมถึงการพัฒนาระบบและวิธีปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
4. บุคลากรที่พบเห็นต้องรายงานเหตุอันตรายที่ประสบ หรือพบเห็นผู้ปฏิบัติงาน หรือสิ่งนี้อาจก่อให้เกิดอันตรายในสถานประกอบการต่อผู้บังคับบัญชาทันที
5. ห้ามบุคลากรก่อให้เกิดความรุนแรง หรือกระทำให้เกิดอันตรายต่อผู้อื่น หรือทรัพย์สินของผู้อื่น ห้ามครอบครอง ชุกซ่อน หรือใช้อาวุธใดๆ ทั้งสิ้นภายในบริเวณสถานประกอบการ (ความรุนแรง การคุกคาม และอาวุธ)
6. บุคลากรต้องไม่ปฏิบัติงานขณะอยู่ในอาการมึนเมาจากฤทธิ์ของยา เครื่องดื่มมึนเมา หรือสารเสพติดอื่น ๆ

3.5 การพัฒนาบุคลากร

ซีพีเอฟส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เห็นคุณค่าของพนักงาน และเปิดโอกาสพัฒนาความสามารถไปสู่มีอาชีพและได้ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม

แนวปฏิบัติ

1. บุคลากรทุกระดับมีโอกาสเข้าถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างเท่าเทียมกัน
2. บุคลากรทุกคนมีหน้าที่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น
3. ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะด้วยกระบวนการเรียนรู้ใดๆ ตามแต่ความเหมาะสม สอดคล้องกับระดับตำแหน่งและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนไปสู่มีอาชีพ

4) สินทรัพย์

บุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบและใช้ทรัพย์สินของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพ และให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรดูแลรักษาทรัพย์สินมิให้เสียหาย สูญหาย และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว นอกจากนี้ ยังห้ามมิให้ไปใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม หรือที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อธุรกิจของบริษัท

ทรัพย์สิน หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่าหรือมูลค่าต่อซีพีเอฟรวมถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลสารสนเทศที่ซีพีเอฟเป็นเจ้าของ เช่น ทรัพย์สินทางปัญญา หรือจัดซื้อ โดยแบ่งออกเป็น สารสนเทศ ซอฟต์แวร์ ทรัพย์สินที่มีรูปร่าง บริการสาธารณูปโภคพื้นฐาน บุคลากร และทรัพย์สินที่ไม่มีรูปร่าง

ทรัพย์สินทางปัญญา หมายถึง ผลงานอันเกิดจากการประดิษฐ์ คิดค้น หรือสร้างสรรค์ของมนุษย์ ซึ่งเน้นที่ผลผลิตของสติปัญญา และความชำนาญโดยไม่คำนึงถึงชนิดของการสร้างสรรค์หรือวิธีการในการแสดงออก เช่น สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ เครื่องหมายทางการค้า ความลับทางการค้า สูตรอาหาร องค์ความรู้หรือข้อมูลอื่นใด

บุคลากรทุกคนมีหน้าที่ปกป้องและดูแลทรัพย์สินทางปัญญาของซีพีเอฟ และไม่นำไปใช้หรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต อีกทั้งการนำผลงานหรือข้อมูลอันเป็นสิทธิของบุคคลภายนอก ที่ได้รับมาหรือที่จะนำมาใช้ภายในบริษัท จะต้องตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่า จะไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

4.1 การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของบริษัท

ซีพีเอฟตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการข้อมูลสารสนเทศภายในองค์กร ความมั่นคงปลอดภัยด้านข้อมูลสารสนเทศของซีพีเอฟเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี ซีพีเอฟกำหนดทิศทาง หลักการ และกรอบของข้อกำหนดในการป้องกันทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศให้ปลอดภัยจากภัยคุกคามที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อการรักษาความลับ ความถูกต้องครบถ้วน และความพร้อมใช้ของข้อมูลและระบบสารสนเทศ โดยการบันทึกหรือรายงานข้อมูลต้องถูกต้องครบถ้วน และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ซีพีเอฟ และกฎหมายกำหนด นอกจากนี้ การเก็บรักษาข้อมูลจะต้องดำเนินการให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย และสามารถนำมาใช้อ้างอิงหรือใช้ประโยชน์กับซีพีเอฟได้เมื่อต้องการ

สารสนเทศ หมายถึง ทรัพย์สินประเภทฐานข้อมูล และไฟล์ข้อมูล สัญญา และข้อตกลง เอกสารและคู่มือระบบงาน ข้อมูลวิจัย คู่มือผู้ใช้งาน เอกสารการฝึกอบรม ขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนรองรับความต่อเนื่องทางธุรกิจ เอกสารเพื่อการตรวจสอบ และข้อมูลจัดเก็บสำรอง

แนวปฏิบัติ

1. ผู้บังคับบัญชาดูแลให้พนักงานบันทึกข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ซีพีเอฟหรือหน่วยงานกำกับดูแลกำหนด
2. บุคลากรทุกคนต้องรายงานข้อมูลอย่างถูกต้อง และตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง
3. ผู้บังคับบัญชาดูแลให้พนักงานให้ข้อมูลหรือให้สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลเฉพาะกลุ่มเท่าที่จำเป็นต้องรู้ข้อมูลเท่านั้น
4. บุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องดูแลเอกสารสำคัญและข้อมูลที่เป็นความลับด้วยวิธีการเฉพาะที่กำหนดไว้ และต้องมั่นใจได้ว่า มีการจัดเก็บอย่างปลอดภัยและเหมาะสม ทั้งข้อมูลที่เป็นข้อมูลภายในของซีพีเอฟ และข้อมูลของผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ
5. บุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเก็บรักษาข้อมูลตามกำหนดเวลาและตามหลักเกณฑ์ที่ซีพีเอฟหรือกฎหมายกำหนด
6. บุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องจัดให้มีการทำลายด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับข้อมูลหรือเอกสารแต่ละประเภท เมื่อพ้นช่วงระยะเวลาที่ต้องเก็บรักษาข้อมูล

4.2 การใช้ข้อมูลภายใน

ซีพีเอฟตระหนักถึงความสำคัญในการเสริมสร้างความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ ในการได้รับข้อมูลของบริษัท จึงได้กำหนดนโยบายว่าด้วยการจัดการและการเปิดเผยข้อมูลภายในขึ้น เพื่อให้ข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงราคาหรือมูลค่าของหลักทรัพย์ได้มีการเปิดเผยสู่สาธารณะอย่างถูกต้อง ชัดเจน ในเวลาที่เหมาะสมและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และเพื่อให้บริษัทมีมาตรการที่เหมาะสมในการเก็บรักษาข้อมูลดังกล่าวในระหว่างที่บริษัทยังไม่ทำการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ โดยให้กรรมการบริษัท และบุคลากรทุกคนนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้ การใช้ข้อมูลภายในในการซื้อขายหลักทรัพย์เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายและจริยธรรม ทั้งนี้ หมายรวมถึงข้อมูลของบริษัทที่เกี่ยวข้องหรือทำธุรกิจร่วมกับซีพีเอฟ

ข้อมูลภายใน หมายถึง ข้อมูลที่ยังมิได้มีการเปิดเผยต่อประชาชนเป็นการทั่วไป ซึ่งเป็นสาระสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของราคาหรือมูลค่าของหลักทรัพย์ของซีพีเอฟ

ข้อมูลภายในที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน เหตุการณ์ หรือสภาพการซื้อขายหลักทรัพย์ที่มีผลกระทบต่อราคาซื้อขายหลักทรัพย์ หรือต่อการตัดสินใจลงทุน หรือสิทธิประโยชน์ของผู้ถือหุ้น ตามหลักเกณฑ์ที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด เช่น

1. วันประชุมสามัญหรือประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้นของบริษัท วันปิดสมุดทะเบียนพักการโอนหุ้น หรือวันกำหนดรายชื่อผู้ถือหุ้นเพื่อการประชุมผู้ถือหุ้นหรือวันให้สิทธิใด ๆ แก่ผู้ถือหุ้น
2. การเพิ่มทุนหรือจัดสรรหุ้นเพิ่มทุน
3. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการถือหุ้นของผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทและเป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงอำนาจการควบคุมบริษัท
4. การจ่ายหรืองดจ่ายเงินปันผล หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจ่ายเงินปันผล

5. การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งหลักทรัพย์หรือโครงการลงทุนที่มีมูลค่ามีนัยสำคัญ
6. กรณีอื่นใดที่มีหรือจะมีผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ของผู้ถือหลักทรัพย์หรือต่อการตัดสินใจลงทุน หรือต่อการเปลี่ยนแปลงในราคาของหลักทรัพย์จดทะเบียนของบริษัท

แนวปฏิบัติ

1. ไม่ใช้ประโยชน์จากข้อมูลภายในเพื่อการซื้อขายหลักทรัพย์ของซีพีเอฟ ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงเวลาใด
2. ไม่ให้คำแนะนำหรือให้ความเห็นในการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทโดยใช้ข้อมูลภายใน
3. ไม่ส่งต่อ หรือจัดหาข้อมูลภายในให้กับบุคคลภายนอกที่คาดว่าจะนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ในการตัดสินใจลงทุน
4. กรรมการบริษัทและบุคลากรมีหน้าที่ต้องศึกษาและปฏิบัติตามระเบียบซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทอย่างเคร่งครัด

4.3 การต่อต้านการฟอกเงิน

ซีพีเอฟมีความมุ่งมั่นในการป้องกันไม่ให้เป็นแหล่งฟอกเงินในทุกประเทศที่ดำเนินธุรกิจ โดยกำหนดให้มีการจัดทำและดูแลบัญชีหรือสินทรัพย์อย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อปกป้องธุรกิจไม่ให้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมใดๆ ที่ผิดกฎหมายทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา เอกสารทางบัญชีและเอกสารอื่นๆ ของบริษัทในกลุ่ม ต้องอธิบายถึงลักษณะธุรกิจและธุรกรรมอย่างถูกต้อง

ซีพีเอฟปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการฟอกเงินทั้งในระดับประเทศและระดับสากล กล่าวคือ ซีพีเอฟจะไม่รับโอน หรือเปลี่ยนสภาพทรัพย์สิน หรือสนับสนุนให้มีการรับ โอน หรือเปลี่ยนสภาพทรัพย์สินต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำ ความผิด เพื่ออำพรางแหล่งที่มาของทรัพย์สินที่ได้มาโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

การฟอกเงิน หมายถึง การนำเงินหรือทรัพย์สินที่ได้มาจากการกระทำความผิดหรือได้มาโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายมาเปลี่ยนสภาพให้เป็นเงินหรือทรัพย์สินที่ได้มาอย่างถูกต้อง

แนวปฏิบัติ

1. บุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคู่ค้าก่อนเริ่มทำธุรกรรม โดยให้ความเข้าใจและปฏิบัติตามขั้นตอนการ รู้จักตัวตนของคู่ค้า
2. หากพบเห็นธุรกรรมที่ไม่ปกติ ต้องรายงานให้สำนักกฎหมาย หรือตามช่องทางที่กำหนดในนโยบายการแจ้งเบาะแสเพื่อ พิจารณาก่อนดำเนินการต่อไป
3. กรณีที่พบว่า คู่ค้าอยู่ในข่ายบุคคลที่เกี่ยวข้องทางการเมืองหรือมีประวัติใกล้เคียง ให้แจ้งสำนักกฎหมายทันที

การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ

ซีพีเอฟยึดมั่นให้กรรมการบริษัท บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องทั้งที่กำหนดและ/หรือกำกับ/ดูแลโดยหน่วยงานภายนอกและหน่วยงานภายในของบริษัท รวมถึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจฉบับนี้โดยเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของซีพีเอฟอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องตามกฎหมายและความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และสุขอนามัย

การได้รับการกดดันจากคู่แข่งทางธุรกิจ สภาพแวดล้อมในการแข่งขัน หรือความต้องการจากสภาพตลาดนั้น ต้องไม่เป็นสาเหตุของการฝ่าฝืนหรือการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และ/หรือจรรยาบรรณธุรกิจฉบับนี้

หากกรรมการบริษัท และบุคลากรพบการกระทำที่ขัดต่อกฎหมาย กฎเกณฑ์ และจรรยาบรรณธุรกิจฉบับนี้ ต้องรายงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทันทีที่สามารถปฏิบัติได้ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องรายงานต่อหน่วยงานกำกับปฏิบัติตามกฎหมายของบริษัทต่อไป หรือแจ้งผ่านนโยบายการแจ้งเบาะแส

การประกอบธุรกิจในต่างประเทศไม่จำเป็นการตั้งบริษัท โรงงาน สำนักงาน สาขา การร่วมทุน หรือการทำธุรกรรมใดๆ ของซีพีเอฟ จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับในแต่ละประเทศอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ชนบทธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นของประเทศนั้นๆ ด้วย

การกำกับดูแลการปฏิบัติ

การรายงานการละเมิดกฎหมายและจริยธรรม

บุคลากรของบริษัทมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ในกรณีที่พบเห็น หรือสงสัยว่าเกิดเหตุการณ์ต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย หรือตามช่องทางที่กำหนดในนโยบายการแจ้งเบาะแสดังต่อไปนี้

- 1) การละเมิดหรือสงสัยว่าจะมีการละเมิดจริยธรรมหรือมีการดำเนินกิจกรรมที่ไม่เหมาะสมเกิดขึ้นกับบริษัท
- 2) การดำเนินการใดที่อาจจะก่อให้เกิดการใช้สิทธิที่ไม่เหมาะสม การข่มขู่ หรือการจัดการใด ๆ ที่ทำให้เกิดความน่าสงสัยในความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชีหรือผู้ตรวจสอบภายในในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ รายงานทางการเงิน กระบวนการต่างๆ หรือการควบคุมภายใน
- 3) การพบข้อสงสัยในการนำเสนอผลการดำเนินงานทางการเงินและการปฏิบัติงาน หรือพบการละเมิดลิขสิทธิ์ หรือทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัท

กรรมการบริษัท บุคลากรทุกคนต้องรับทราบ ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ซีพีเอฟ ฉบับนี้อย่างเคร่งครัด และบุคลากรทุกคนต้องได้รับการให้เกียรติ การเคารพ และต้องไม่ถูกตอบโต้อย่างรุนแรง คุกคาม หรือล่วงละเมิด จากการที่บุคลากรรายงานประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดกฎหมาย จริยธรรม หรือกฎระเบียบต่างๆ โดยสุจริต

การลงโทษการละเมิดกฎหมายและจริยธรรม

ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีหน้าที่รับผิดชอบในการติดตามดูแลการปฏิบัติตามจริยธรรมของพนักงาน พร้อมทั้งรับผิดชอบในการประเมินข้อมูล สอบสวนการกระทำที่ละเมิดจริยธรรมพนักงานและให้รายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

บริษัทจะปฏิบัติต่อบุคลากรที่ละเมิดจริยธรรมฉบับนี้อย่างจริงจัง และอาจส่งผลให้เกิดการลงโทษทางวินัย ได้แก่ การตักเตือน การพักงาน การเลิกจ้าง และอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

หนังสือรับทราบและถือปฏิบัติ

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัท ย่อย

วันที่ / เดือน / พ.ศ.

.....

ข้าพเจ้า นาย / นาง / นางสาว บริษัท ได้รับ
ทราบ ยินยอม ยึดถือและจะปฏิบัติตาม “จรรยาบรรณธุรกิจ” ฉบับนี้

ข้าพเจ้าตระหนักดีว่า หากข้าพเจ้ากระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดที่เป็นการฝ่าฝืน “จรรยาบรรณธุรกิจ” ฉบับนี้ ย่อมส่งผลให้
ได้รับโทษทางวินัยของบริษัทตามสมควรแก่กรณี

ลงนาม

.....

(.....)