

ประกาศ

ที่ กทบ. 1502/2562

เรื่อง นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

1. หลักการและเหตุผล

เนื่องด้วย บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีคุณธรรมตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี การตัดสินใจและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจจึงต้องกระทำด้วยความโปร่งใส รอบคอบ และระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหาย รวมทั้งสร้างความน่าเชื่อถือ และผลประโยชน์สูงสุดให้แก่องค์กร

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานมีแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตนและ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นกับบริษัทฯ

3. ขอบเขตของประกาศ

ให้ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับกับบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ยกเว้นบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่มบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน)

4. คำนิยาม

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หมายถึง การทำหน้าที่ที่ต้องทำให้เกิดผลลัพธ์หรือผลประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ แต่กลับเอื้อประโยชน์ให้ตนเองหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ทำให้บริษัทฯ ไม่ได้ประโยชน์สูงสุดหรืออาจเสียหายจนทำให้บริษัทฯ มีปัญหา

5. หน้าที่และความรับผิดชอบ

5.1 คณะกรรมการ

- 5.1.1 กำหนดให้มีนโยบายและแนวทางในการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- 5.1.2 กำกับดูแลให้นำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

5.2 ผู้บริหาร

- 5.2.1 จัดให้มีแนวปฏิบัติที่เหมาะสมภายในบริษัทฯ โดยให้สอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการและจริยธรรมธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงานของบริษัทฯ รวมทั้งข้อกำหนดและกฎหมายของประเทศที่แต่ละบริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ

- 5.2.2 จัดให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบ เช่น หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบ เพื่อดูแลและควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง
- 5.2.3 กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ ตลอดจนหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งมั่นใจว่ามีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติ

5.3 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ลำดับ	หน่วยงาน	หน้าที่และความรับผิดชอบ
1	หน่วยงานต้นสังกัด	สื่อสารให้คำแนะนำและรับผิดชอบในการให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
2	หน่วยงาน Legal & Compliance	กำกับดูแลให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติ
3	หน่วยงานเลขานุการบริษัท	รวบรวมและจัดเก็บรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการบริษัท กรรมการบริหารและผู้บริหารระดับสูงและรายงานต่อประธานกรรมการบริษัท และประธานกรรมการตรวจสอบ
4	หน่วยงานทรัพยากรบุคคล	รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้บริหาร พนักงานและรายงานการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติต่อคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและคณะกรรมการกำกับดูแลความยั่งยืนและบรรษัทภิบาล
5	หน่วยงานตรวจสอบ	รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องการทำการรายการที่เกี่ยวข้องกัน และรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

5.4 พนักงาน

- 5.4.1 ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ อย่างถูกต้องและเคร่งครัด
- 5.4.2 รายงานข้อมูลหรือแจ้งเบาะแสต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบตามช่องทางการแจ้งเบาะแสที่บริษัทฯ กำหนดไว้ หากพบเห็นหรือทราบเหตุการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

6. แนวปฏิบัติ

- 6.1 กรรมการผู้บริหาร และพนักงาน พึงหลีกเลี่ยงการดำเนินการใดๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ และไม่กระทำการในลักษณะใดๆ อันเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ หรือเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวและ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 6.2 ไม่ใช่หรือยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อแสวงหาประโยชน์จากบริษัทฯ

- 6.3 ไม่นำความลับหรือข้อมูลของบริษัทฯ ไปแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว และ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 6.4 ในกรณีที่ผู้บริหาร พนักงาน หรือญาติสนิท เข้าไปเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้น หรือผู้บริหาร หรือมีส่วนร่วม หรือดำเนินกิจกรรมใดๆ ซึ่งสงสัยว่าอาจจะมีผลประโยชน์หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ ต้องแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานทรัพยากรบุคคลทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ตามแบบแจ้งรายการที่สงสัยว่าอาจจะเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (เอกสารแนบ 2) และต้องปฏิบัติตามคำแนะนำของหน่วยงานทรัพยากรบุคคลอย่างเคร่งครัด (ตัวอย่างเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามภาคผนวก (เอกสารแนบ 1))
- 6.5 หากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้ สามารถรายงานหรือแจ้งเบาะแสผ่านช่องทางที่บริษัทฯ ระบุไว้

ลำดับ	ช่องทางการแจ้งเบาะแส	ช่องทางการติดต่อ	ผู้รับเรื่อง
1	จดหมายอิเล็กทรอนิกส์	E-mail: AuditCommittee@cpall.co.th E-mail: CGcommittee@cpall.co.th E-mail: BOD@cpall.co.th	คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบรรษัทภิบาล คณะกรรมการบริษัท
2	ไปรษณีย์	ระบุหน้าซองถึง สำนักตรวจสอบ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เลขที่ 119 ชั้น 16 อาคารธาราสาทร ซอยสาทร 5 ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพ 10120	สำนักตรวจสอบ
3	ศูนย์แจ้งข้อมูล	โทรศัพท์ 02 - 071 - 2770 โทรศัพท์ 02 - 826 - 7744 โทรสาร 02 - 071 - 8623	สำนักตรวจสอบ Call Service สำนักตรวจสอบ
4	สื่อออนไลน์ของบริษัทฯ	http://www.cpall.co.th/whistleblowing http://www.facebook.com/CPALL7 (Inbox)	สำนักตรวจสอบ สำนักบริหารการสื่อสารและ ภาพลักษณ์องค์กร
5	โครงการเคาะระฆัง	โทรศัพท์ 02 - 071 - 1717	ศูนย์ HR Operations

7. การฝึกอบรม

บริษัทฯ จัดให้มีการฝึกอบรมเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์แก่กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน โดยกำหนดเป็นเนื้อหาส่วนหนึ่งของหลักสูตรคู่มือจริยธรรมธุรกิจฯ

8. บทลงโทษ

หากผู้บริหาร พนักงานผู้ใดกระทำการโดยจงใจ ประมาทเลินเล่อ หรือเพิกเฉยไม่ปฏิบัติตามที่นโยบายนี้กำหนด ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย ย่อมได้รับโทษทางวินัยตามควรแก่กรณี

9. การทบทวนนโยบาย

ศูนย์ HR Governance สำนักตรวจสอบ หน่วยงานเลขานุการบริษัท และหน่วยงาน Legal & Compliance จะร่วมกันทบทวนนโยบายฉบับนี้ออย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2562



(นายก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์)
ประธานกรรมการบริหาร

ภาคผนวก : ตัวอย่างเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จึงได้กำหนดตัวอย่าง ดังนี้

A: ตัวอย่างเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์และห้ามทำ

1. การใช้ข้อมูลภายในของบริษัทฯ เพื่อประโยชน์ของตนเอง และ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. การนำทรัพย์สินของบริษัทฯ เช่น ข้อมูล คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว
3. การนำบุคลากรของบริษัทฯ ไปใช้ในธุรกิจส่วนตัว
4. การรับงานนอกหรือทำธุรกิจส่วนตัวในเวลางาน
5. การรับของขวัญหรือผลประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่ามากกว่า 3,000 บาท เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว และ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้องจากคู่ค้าธุรกิจของบริษัทฯ และไม่นำเสนอบริษัทฯ
6. การทำธุรกิจส่วนตัวกับคู่ค้าธุรกิจของบริษัทฯ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในการคัดเลือกคู่ค้าธุรกิจนั้น
7. การมีส่วนร่วมในกระบวนการคัดเลือก เลื่อนตำแหน่ง หรือประเมินผลงานพนักงานซึ่งตนความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความสัมพันธ์ทางการเงิน
8. การเสนอหรือยอมรับข้อเสนอการให้เงินกู้ส่วนบุคคล การค้าประกัน ส่วนลด หรือสิทธิประโยชน์ใดๆ จากคู่ค้าธุรกิจหรือคู่แข่ง
9. การดำรงตำแหน่งกรรมการ ที่ปรึกษาของคู่แข่ง
10. บุคคลในครอบครัวของผู้บริหารและพนักงานทำการซื้อขายหรือทำธุรกรรมใดๆ กับบริษัทฯ โดยผู้บริหารและพนักงานผู้นั้นเป็นผู้รับงาน อาทิเช่น การเข้าเป็นคู่ค้าธุรกิจ, การเข้าเป็นผู้รับเหมาก่อสร้าง, การรับจ้างขนส่งสินค้า เป็นต้น

B: ตัวอย่างเหตุการณ์ที่สงสัยว่าอาจจะเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และให้รายงาน

1. การตกลงทำสัญญาหรือดำเนินกิจการซึ่งมีส่วนได้เสียในกิจการนั้นๆ ไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อม
2. การดำรงตำแหน่งกรรมการ ที่ปรึกษา ของบริษัทอื่นๆ
3. บุคคลในครอบครัวของผู้บริหารและพนักงานทำการซื้อขายหรือทำธุรกรรมใดๆ กับบริษัทฯ โดยผู้บริหารและพนักงาน ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องและตัดสินใจในการซื้อขายหรือทำธุรกรรม อาทิเช่น การเข้าเป็นคู่ค้าธุรกิจ, การเข้าเป็นผู้รับเหมาก่อสร้าง, การรับจ้างขนส่งสินค้า ฯลฯ เป็นต้น
4. การดำเนินธุรกิจร้าน Store Business Partner (SBP) ของบุคคลในครอบครัวของผู้บริหารและพนักงาน

แบบการเปิดเผยรายการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เรียน คณะกรรมการ/ประธานกรรมการ/ผู้บังคับบัญชา

ข้าพเจ้ามีเรื่องที่น่าจะเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และ
บริษัทย่อย ☐ ระหว่างปี ☐ ขณะที่รายงาน ดังนี้

.....

.....

.....

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้แก้ไขปัญหาล่วงแล้วโดย (ถ้ามี)

.....

.....

.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งคำแนะนำการปฏิบัติที่เหมาะสมไปให้ทราบด้วย

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

1. คำแนะนำ

.....

.....

.....

คณะกรรมการ/ประธานกรรมการ/ผู้บังคับบัญชา

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....

2. การแจ้งกลับของผู้รายงาน*

ข้าพเจ้าได้รับทราบคำแนะนำข้างต้นแล้ว

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....

หมายเหตุ : *โปรดนำส่งแบบรายงานไปที่หน่วยงานทรัพยากรบุคคลแต่ละพื้นที่ และสำเนาส่งศูนย์ HR Governance