

ประกาศ

ที่ กทบ.1505/2562

เรื่อง แนวปฏิบัติกรณีกระทำการทุจริต / ผิดกฎหมาย

เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงาน มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน กรณีเกิดกระทำการทุจริต / ผิดกฎหมาย และให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กรและสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงเป็นการป้องกันปราบปรามการทุจริต และระมัดระวังผลประโยชน์ของบริษัทฯ จึงเห็นสมควรกำหนดแนวปฏิบัติฯ ดังนี้

1) ขอบเขตของประกาศ

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ยกเว้นบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) และบริษัทในกลุ่มบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) โดยให้ยกเลิกประกาศ/ระเบียบเดิมที่ใช้ก่อนหน้านี้นี้ทั้งหมด

2) แนวปฏิบัติ

- 2.1) การทุจริตต่อหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบ สำหรับตนเองหรือผู้อื่นถือว่าเป็นภัยร้ายแรงสำคัญที่มีผลเสียหายต่อธุรกิจของบริษัทฯ
- 2.2) ให้พนักงานระดับผู้บริหารและระดับบังคับบัญชาควบคุมดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและถูกต้อง เป็นไปตาม (1) ระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัทฯ (2) ประกาศ/นโยบายต่าง ๆ ของบริษัทฯ (3) คู่มือจริยธรรมธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน (4) นโยบายต่อต้านการคอร์รัปชันและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- 2.3) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบ กลั่นกรอง และพิจารณาอนุมัติเอกสารรายการต่าง ๆ อย่างระมัดระวังให้ถูกต้องและสม่ำเสมอ
- 2.4) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องผลักดันการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรมในหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นการเบิก-จ่ายเงินและทรัพย์สินต่าง ๆ ตลอดจนระบบการรักษาข้อมูลความลับของบริษัทฯ
- 2.5) เมื่อมีกรณีทุจริตหรือมีพฤติกรรมส่อไปในทางทุจริต และ / หรือมีการกระทำผิดกฎหมายต่อบริษัทฯ เกิดขึ้น บริษัทฯ จะดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและทางอาญาจนถึงที่สุดทันที
- 2.6) ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารระดับสำนัก / เทียบเท่าจะต้องรับผิดชอบพนักงานในบังคับบัญชาของตน ให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด หากปรากฏพบว่ามีผู้ใต้บังคับบัญชาของหน่วยงานใดกระทำการทุจริต ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวจะต้องได้รับการพิจารณาลงโทษทางวินัยลดหลั่นลงไปตามควรแต่ละกรณี

3) การดำเนินการสอบสวนหาข้อเท็จจริง

เมื่อมีกรณีทุจริตหรือมีพฤติกรรมส่อไปในทางทุจริต และ / หรือ มีการกระทำผิดกฎหมายต่อบริษัท เกิดขึ้นให้หน่วยงานตรวจสอบดำเนินการสอบสวนเบื้องต้น หากมีมูลเหตุให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริงโดยให้มีตัวแทนจาก (1) หน่วยงานตรวจสอบ (2) หน่วยงานทรัพยากรบุคคล (3) หน่วยงานต้นสังกัด (ตามแต่ละกรณี) (4) หน่วยงาน Corporate Legal & Compliance เข้าร่วมเป็นกรรมการ (ตามแต่ละกรณี) และให้ดำเนินการโดย

3.1) กรณีพนักงานบริษัท

3.1.1) การโยกย้ายหน้าที่งานและการพักงานในระหว่างการสอบสวน

3.1.1.1) การโยกย้ายหน้าที่งาน เพื่อประโยชน์ในการสอบสวน หรือป้องกันมิให้พนักงานกระทำ ความผิด หรือก่อความเสียหายขึ้นอีก หน่วยงานต้นสังกัดอาจพิจารณาโยกย้ายพนักงาน ที่เกี่ยวข้องก็ได้

3.1.1.2) การพักงานในระหว่างการสอบสวนหน่วยงานต้นสังกัดอาจพิจารณาสั่งพักงานพนักงานที่ ถูกสอบสวนตามข้อบังคับการบริหารงานบุคคลของบริษัท ก็ได้

3.1.2) การสอบสวนและการเสนอทางเลือกให้ลงโทษ

ให้คณะกรรมการสอบสวนฯ ดำเนินการสอบสวนโดยมีซักข้ หากผลการสอบสวนปรากฏว่า มีการทุจริต หรือมีการกระทำผิดกฎหมายต่อบริษัท ให้คณะกรรมการสอบสวนฯ รายงานผลการ สอบสวน และเสนอทางเลือกในการลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับการบริหารงานบุคคลของบริษัท รวมทั้งการดำเนินคดีทางแพ่ง และ/หรือ ทางอาญา ต่อผู้มีอำนาจในการดำเนินการ เพื่อร่วม พิจารณาตัดสิน

3.1.3) การลงโทษ และ การชดใช้ค่าเสียหาย

ให้หน่วยงานต้นสังกัดของพนักงานที่ทุจริตหรือกระทำความผิดดำเนินการโดย

3.1.3.1) รับผิดชอบการให้พนักงานชดใช้ค่าเสียหายแก่บริษัท อย่างครบถ้วนโดยเร็ว

3.1.3.2) ดำเนินการลงโทษทางวินัยตามผลการตัดสินของคณะกรรมการสอบสวนฯ และผู้มีอำนาจ ในการดำเนินการ

3.1.4) การดำเนินคดี

ให้หน่วยงาน Corporate Legal & Compliance และ/หรือหน่วยงานอื่นซึ่งได้รับมอบหมาย ดำเนินคดีกับพนักงานผู้กระทำความผิด ทั้งในทางแพ่งและในทางอาญา เพื่อติดตามเรียก ร้อง ค่าเสียหายรวมถึงบังคับโทษในทางอาญากับพนักงานผู้กระทำความผิด

3.2) กรณีนิติบุคคล / บุคคลภายนอก ที่ทำธุรกิจกับบริษัท

ในกรณีที่นิติบุคคล / บุคคลภายนอก เป็นผู้มีส่วนร่วมในการกระทำการทุจริตและ/หรือกระทำผิด กฎหมายต่อบริษัท และ/หรือ ต้องร่วมรับผิดชอบในผลของการกระทำความผิดของพนักงานผู้กระทำความผิด และ/หรือนิติบุคคล/บุคคลภายนอกผู้ร่วมกระทำความผิดดังกล่าวให้หน่วยงาน Corporate Legal & Compliance และ/หรือหน่วยงานอื่นซึ่งได้รับมอบหมาย ดำเนินคดีในทางแพ่ง และ/หรือ ในทางอาญาเพื่อ ติดตามเรียก ร้องค่าเสียหายรวมถึงบังคับโทษในทางอาญากับพนักงานผู้กระทำความผิด พร้อมทั้งส่งข้อมูลให้ ศูนย์ HR Governance แจ้งหน่วยงานทรัพยากรบุคคล บริษัทในกลุ่มธุรกิจฯ ทุกบริษัท ได้ทราบเป็นลาย

ลักษณะอักษรและสื่อสารต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาการร่วมทำธุรกรรมกับนิติบุคคล / บุคคลภายนอกดังกล่าว

**4) การจัดทำสรุปรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท / คณะกรรมการกำกับดูแลความยั่งยืนและ
บริษัท / คณะกรรมการตรวจสอบ**

คณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง โดยหน่วยงานตรวจสอบ สรุปกรณีทุจริตหรือกระทำผิดกฎหมายต่อ
บริษัท และข้อยุติทุกกรณีให้แก่คณะกรรมการบริษัท เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการกำกับดูแลความยั่งยืนและ
บริษัทและคณะกรรมการตรวจสอบ เป็นประจำทุกไตรมาส

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป
ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2562



(นายก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์)
ประธานกรรมการบริหาร