



บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

นโยบายเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

1. วัตถุประสงค์

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม โปร่งใสและมีความรับผิดชอบต่อการกระทำ การใช้อำนาจหน้าที่หรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอาจนำมาซึ่งการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน และเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจทำลายชื่อเสียงของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย บริษัทฯ จึงจัดทำนโยบายฉบับนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานถึงสถานการณ์ที่อาจเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งเป็นการผิดจริยธรรมและผิดกฎหมาย
2. เพื่อเป็นแนวทางให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานสามารถใช้ดุลพินิจในการป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นบนพื้นฐานของคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย

2. ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้มีขอบเขตรอบคลุมการใช้กับบริษัทฯ และบริษัทย่อยที่ไม่ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยบริษัทย่อยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และบริษัทย่อยของบริษัทย่อยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์สามารถนำนโยบายฉบับนี้ไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบททางธุรกิจและกระบวนการบริหารภายในของแต่ละบริษัทบนพื้นฐานของภูมิสังคมของแต่ละประเทศให้มีความสอดคล้องกัน

3. นิยาม

บริษัทฯ หมายถึง บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

บริษัทย่อย หมายถึง บริษัทย่อยตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และเป็นบริษัทย่อยที่ปรากฏในงบการเงินของบริษัท แต่ไม่รวมถึง

- (ก) บริษัทย่อยที่มีหุ้นสามัญจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ใดๆ
- (ข) บริษัทย่อยของบริษัทตาม (ก)

กรรมการ หมายถึง กรรมการของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และ/หรือบริษัทย่อย

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และ/หรือบริษัทย่อย (อ้างอิงตามโครงสร้างลำดับชั้นงานของสำนักทรัพยากรบุคคล)

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนหรือรายวันของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และ/หรือบริษัทย่อย ไม่ว่าจะเป็นการว่าจ้างประจำหรือชั่วคราว หรือการว่าจ้างด้วยสัญญาพิเศษ

บุคลากร หมายถึง กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และ/หรือ บริษัทย่อย

ผู้ที่เกี่ยวข้อง หมายถึง บุคคลใกล้ชิด หรือนิติบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรของบริษัท ได้แก่

- (1) บุคคลใกล้ชิด
- (2) ห้างหุ้นส่วนสามัญที่บุคลากร คู่สมรสของบุคลากรหรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับบุคลากร หรือ บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคลากร เป็นหุ้นส่วน
- (3) ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัดที่บุคลากร คู่สมรสของบุคลากรหรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับบุคลากร หรือ บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคลากร ถือหุ้นรวมกันเกินกว่า ร้อยละ 30 (สามสิบ)
- (4) นิติบุคคลที่บุคลากรมีอำนาจจัดการในฐานะเป็นผู้แทนของนิติบุคคล

บุคคลใกล้ชิด หมายถึง บุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต ทางการสมรสหรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมาย ได้แก่ บิดา มารดา พี่น้อง คู่สมรสหรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยา และบุตร รวมถึงบุตรบุญธรรม

อำนาจควบคุม หมายถึง การมีความสัมพันธ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังนี้

- (ก) การถือหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงในบริษัทเกินกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น
- (ข) การมีอำนาจควบคุมคะแนนเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัท ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมหรือไม่ว่าเพราะเหตุอื่นใด
- (ค) การมีอำนาจควบคุมการแต่งตั้งหรือถอดถอนกรรมการตั้งแต่กึ่งหนึ่ง ของกรรมการทั้งหมด ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม

อ้างอิง: ประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ กจ. 17/2551 เรื่อง การกำหนดบทนิยามในประกาศเกี่ยวกับการออกและเสนอขายหลักทรัพย์ (ฉบับประมวล)

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หมายถึง การกระทำใดๆที่เป็นการขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง กับผลประโยชน์ของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย และมีผลกระทบต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และอาจทำให้เกิดความไม่ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่หรือการตัดสินใจอย่างไม่โปร่งใส

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

4.1 คณะกรรมการบริษัทฯ

กำหนดนโยบาย กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้บุคลากรหลีกเลี่ยงการกระทำการใด ๆ ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

4.2 คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน

จัดให้มีการทบทวนนโยบายให้เหมาะสมกับสถานะการดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และให้ความเห็นชอบการแก้ไขปรับปรุงก่อนเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ รวมถึงให้ความเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการจัดทำแผนงานและการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4.3 ผู้บริหาร

4.3.1 จัดให้มีมาตรการป้องกันและจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับบริษัทฯ

4.3.2 จัดให้มีการรายงานเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์

4.3.3 กำกับดูแลให้หน่วยงานภายใต้ความรับผิดชอบของตนปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่บริษัทฯ กำหนด

4.3.4 พิจารณารายงานข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ได้รับแจ้งจากพนักงาน

4.4 พนักงาน

4.4.1 หลีกเลี่ยงการกระทำการใด ๆ ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

4.4.2 รายงานและเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตนและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งที่เกิดขึ้นแล้วและจะเกิดขึ้น รวมถึงขออนุมัติธุรกรรมที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นตามทีนโยบายนี้กำหนด

4.4.3 ในกรณีที่พนักงานพบการกระทำที่อาจเข้าข่ายเป็นการขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้แจ้งเรื่องดังกล่าวผ่านช่องทางตามนโยบายการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย

4.5 สำนักกำกับปฏิบัติตามกฎหมาย

4.5.1 ทบทวนนโยบาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามกฎหมาย และแนวปฏิบัติที่ดี รวมถึงเหมาะสมกับสภาพการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย

4.5.2 จัดทำแนวทางการรายงานและเปิดเผยเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงแนวทางการรวบรวมและจัดเก็บ

- 4.5.3 สื่อสารและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับนโยบาย และแนวปฏิบัติให้บุคลากรรับทราบ และปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้
- 4.5.4 ติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- 4.5.5 ร่วมกับสำนักตรวจสอบภายในและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการ กรณีพบการกระทำที่อาจเข้าข่ายเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้

4.6 สำนักเลขานุการบริษัท

รวบรวมและจัดเก็บรายงานการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการ และผู้บริหารตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

4.7 สำนักทรัพยากรบุคคล

- 4.7.1 สื่อสาร และให้คำแนะนำแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้
- 4.7.2 รวบรวมและจัดเก็บรายงานการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของของผู้บริหารและพนักงานในฐานะข้อมูล ยกเว้นผู้บริหารตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

4.8 สำนักตรวจสอบภายใน

- 4.8.1 สอบทานมาตรการป้องกันและจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาปรับปรุง
- 4.8.2 ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการข้อร้องเรียนที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

5. แนวปฏิบัติ

- 5.1 หลีกเลี่ยงการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวและ/หรือของผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย และไม่กระทำการในลักษณะใดๆ อันเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย
- 5.2 ไม่เรียกและไม่รับของขวัญหรือผลประโยชน์อื่นใด เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนจากคู่ค้าธุรกิจ และไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย
- 5.3 ไม่ใช่หรือยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวและ/หรือของผู้ที่เกี่ยวข้องจากบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย
- 5.4 ไม่นำความลับหรือข้อมูลของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อยไปแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวและ/หรือของผู้ที่เกี่ยวข้อง

- 5.5 บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องของบุคลากรต้องไม่ใช้ทรัพย์สิน บุคลากรและโอกาสทางธุรกิจของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อยไปแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว
- 5.6 ไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณาและไม่เข้าร่วมประชุมในวาระที่บุคลากรมีส่วนได้เสีย หรืออาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยแจ้งให้ที่ประชุมทราบล่วงหน้าและบันทึกไว้ในรายงานการประชุม
- 5.7 ในกรณีที่บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องของบุคลากรมีธุรกรรมหรืออยู่ในระหว่างการจะเข้าทำธุรกรรมกับบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย ให้บุคลากรดำเนินการ ดังนี้
- 5.7.1 ห้ามบุคลากรมีส่วนร่วมในระหว่างกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง หรือกระบวนการเสนอขายสินค้าและบริการของบริษัท หรือกระทำการใดๆ ที่บุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องของบุคลากรมีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อม และ
 - 5.7.2 รายงานและเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นลายลักษณ์อักษร ดังนี้
 - 5.7.2.1 กรณีบุคลากรคือ กรรมการ หรือ ผู้บริหารตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ให้รายงานต่อสำนักเลขานุการบริษัท
 - 5.7.2.2 กรณีบุคลากรคือ บุคคลอื่นนอกเหนือจากข้อ 5.7.2.1 ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชา และนำส่งรายงานต่อสำนักทรัพยากรบุคคล
- 5.8 ห้ามผู้บริหารและพนักงาน ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการ หรือเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้บริหาร หรือเป็นพนักงาน หรือถือหุ้นในกิจการที่เป็นคู่แข่งทางการค้า หรือประกอบธุรกิจลักษณะเดียวกันกับบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้สามารถดำเนินการได้
- 5.8.1 ถือหุ้นในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ไม่เกินร้อยละ 10 (สิบ) ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดและไม่มีอำนาจควบคุมบริษัทดังกล่าว หรือ
 - 5.8.2 เมื่อดำเนินการ ดังนี้
 - 5.8.2.1 ได้แจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบ กรณีผู้บริหารที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)
 - 5.8.2.2 ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท กรณีบุคลากรจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประธานคณะผู้บริหาร หรือสูงกว่า

- 5.8.2.3 ได้รับอนุมัติจากประธานคณะผู้บริหารเป็นลายลักษณ์อักษร กรณีบุคลากรเป็นผู้ดำรงตำแหน่งอื่นๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น และส่งหลักฐานการอนุมัติไปตามช่องทางที่กำหนดในข้อ 5.10
- 5.9 ผู้บริหารและพนักงานต้องไม่ทำงานที่มีชั่วโมงของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อยในเวลาทำงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้บริหารสูงสุดของหน่วยธุรกิจ (Business Unit Head) หรือสูงกว่าเป็นลายลักษณ์อักษร โดยงานดังกล่าวต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 5.8 และให้ส่งหลักฐานการอนุมัติไปตามช่องทางที่กำหนดในข้อ 5.10
- 5.10 การรวบรวมและจัดเก็บรายงานการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบุคลากรให้เป็นไป ดังนี้
- 5.10.1 ให้สำนักเลขานุการบริษัทรวบรวมและจัดเก็บรายงานฯ ของกรรมการ และผู้บริหารตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- 5.10.2 ให้สำนักทรัพยากรบุคคลรวบรวมและจัดเก็บรายงานฯ ของบุคลากรอื่นๆ นอกเหนือจากข้อ 5.10.1
- 5.11 หากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้ สามารถรายงานหรือแจ้งเบาะแสผ่านช่องทางตามนโยบายการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย

6. บทลงโทษ

ในกรณีที่บุคลากรกระทำการใดๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่เป็นไปตามนโยบายฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม บุคลากร (แล้วแต่กรณี) จะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย หรือถูกระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนด

7. การทบทวนนโยบาย

ให้สำนักกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทบทวนนโยบายฉบับนี้เป็นประจำทุกปี หรือตามระยะเวลาอันสมควร หากพบว่านโยบายฉบับนี้ไม่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อย โดยให้สำนักกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์นำเสนอนโยบายฉบับใหม่ที่ได้มีการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวต่อคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนเพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ เพื่อขออนุมัติการนำไปใช้บังคับต่อไป



นโยบายเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ฉบับนี้ผ่านการอนุมัติ โดยคณะกรรมการบริษัทฯ เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2566

.....

(นายอดิเรก ศรีประทักษ์)
ประธานคณะกรรมการบริหาร
ในนามของคณะกรรมการบริษัทฯ