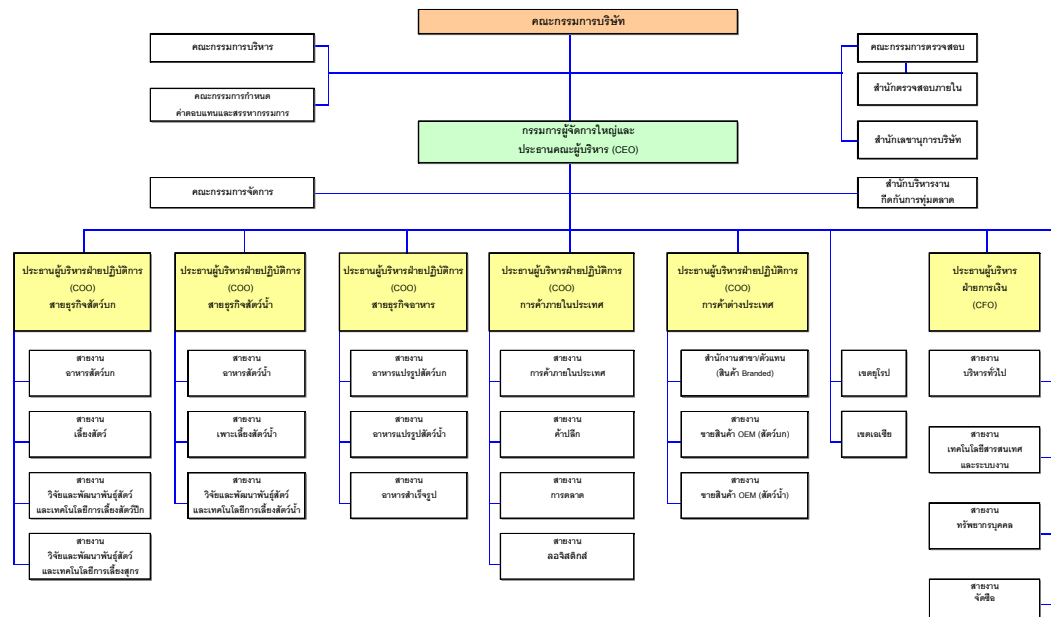


8. การจัดการ^{1/}

8.1 โครงสร้างการจัดการของบริษัท

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2554



8.2 คณะกรรมการบริษัท และผู้บริหาร

8.2.1 คณะกรรมการบริษัท

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2554 คณะกรรมการของบริษัทประกอบด้วยกรรมการจำนวน 15 คน ดังนี้

ชื่อ	นามสกุล	ตำแหน่ง
1. นายณินท์	เจียรนวนนท์	ประธานกรรมการ ⁽¹⁾
2. พลตำรวจเอกเอกภา	สารสิน	รองประธานกรรมการ ⁽²⁾
3. นายประเสริฐ	พุ่มมาร	รองประธานกรรมการ
4. นายมิน	เจียรวร	รองประธานกรรมการ
5. นายชิงชัย	โลหะวัฒน์กุล	รองประธานกรรมการ ⁽¹⁾
6. นายอาสา	สารสิน	กรรมการ ⁽²⁾
7. ศ.นพ.อรรถสิทธิ์	เวชชาชีวะ	กรรมการ ⁽²⁾
8. ศ. กิตติคุณ สุภาพรณ	รัตนภรณ์	กรรมการ ⁽²⁾
9. ดร.ชัยวัฒน์	วิบูลย์สวัสดิ์	กรรมการ ⁽²⁾
10. นายพงษ์เทพ	เจียรนวนนท์	กรรมการ ⁽¹⁾
11. ดร.วีรวัฒน์	กาญจนกุล	กรรมการ ⁽¹⁾
12. นายอดิเรก	ศรีประทีภ	กรรมการ ⁽¹⁾
13. นายพงษ์	วิเศษไพฑูรย์	กรรมการ ⁽¹⁾
14. นายสุนทร	อรุณานนท์ชัย	กรรมการ ⁽¹⁾
15. นางอรุณี	วัชรานานนท์	กรรมการ ⁽¹⁾

หมายเหตุ ⁽¹⁾ กรรมการลำดับที่ 1, 5 และ 10-15 เป็นกรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัท โดยกำหนดให้กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัท 2 คน ลงลายมือชื่อร่วมกันและประทับตราสำคัญของบริษัท

⁽²⁾ กรรมการอิสระ

โดยมีนางสาวพัชรา ชาติปัญญาชัย เป็นเลขานุการบริษัท

^{1/} "บริษัท" ที่กล่าวในส่วนที่ 1 ข้อ 8.1 ถึงข้อ 8.4 นี้ หมายถึง บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หรือ ซีพีเอฟ

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการซีพีเอฟต้องประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 5 คน และกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดนั้น ต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2554 คณะกรรมการซีพีเอฟประกอบด้วยกรรมการอิสระจำนวน 5 คน (เท่ากับ 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด) กรรมการที่เป็นผู้บริหารจำนวน 5 คน และกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารจำนวน 5 คน โดยคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการ และรองประธานกรรมการ ในการประชุมคณะกรรมการ ประธานกรรมการจะทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม เว้นแต่กรณีที่ประธานกรรมการอาจขาดความเป็นอิสระหรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในวาระที่พิจารณา ให้กรรมการอิสระท่านอื่นเป็นประธานในที่ประชุมในการพิจารณาวาระดังกล่าว

กรรมการซีพีเอฟทุกคนเป็นผู้มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย มีประสบการณ์ทางธุรกิจและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจในอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นทางธุรกิจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ในอุตสาหกรรม รวมถึงสามารถนำเสนอมุมมองและวิสัยทัศน์ที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงความเสี่ยงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับธุรกิจของบริษัท นอกจากนี้ กรรมการบริษัททุกคนเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดโดยกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

ในส่วนของการกรรมการอิสระของซีพีเอฟทุกคนมีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนที่ ทจ. 4/2552 เรื่อง การขออนุญาตและการอนุญาตให้เสนอขายหุ้นที่ออกใหม่ (ฉบับที่ 2) ("ประกาศที่ ทจ. 4/2552") กล่าวโดยสรุปคือ ไม่ได้มีการถือหุ้นในบริษัทเกินกว่าร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงของบริษัท บริษัทย่อย หรือนิติบุคคลใดๆ ที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับบริษัทในลักษณะที่เป็นลูกจ้างหรือมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และ/หรือการให้บริการวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท ไม่เป็นตัวแทนของกลุ่มผู้ถือหุ้นเฉพาะราย ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับบริษัท ทำให้สามารถใช้วิจารณ์อย่างอย่างเป็นอิสระ และสามารถปกป้องผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกรายได้อย่างเท่าเทียมกัน

การดำรงตำแหน่งและการสรรหา

กรรมการซีพีเอฟซึ่งรวมถึงกรรมการอิสระด้วยนั้นแต่ละคนมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี เว้นแต่กรณีการเป็นกรรมการในตำแหน่งว่างลงเพราะเหตุอื่นที่ไม่ใช่การออกตามวาระ โดยที่ในการประชุมสามัญประจำปีผู้ถือหุ้นทุกครั้ง ให้กรรมการออกจากตำแหน่งหนึ่งในสาม ถ้าจำนวนกรรมการที่จะแบ่งออกให้ตรงเป็นสามส่วนไม่ได้ ก็ให้ออกโดยจำนวนใกล้เคียงที่สุดกับส่วนหนึ่งในสาม โดยให้กรรมการที่อยู่ในตำแหน่งนานที่สุดเป็นผู้ออกจากตำแหน่ง กรรมการที่ออกตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อได้หากผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ ในกรณีที่จะมีการแต่งตั้งกรรมการบริษัทใหม่ คณะกรรมการจะสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเข้ามาดำรงตำแหน่ง

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการบริษัทและ/หรือกรรมการอิสระว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกเหนือจากการออกตามวาระและมีวาระคงเหลือไม่น้อยกว่าสองเดือน ให้คณะกรรมการบริษัทเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายเข้าเป็นกรรมการแทนในการประชุมคณะกรรมการคราวถัดไปโดยมติต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่ และกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่จะมีวาระการดำรงตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

ในการเข้ารับตำแหน่งกรรมการบริษัทและ/หรือกรรมการอิสระ กรรมการแต่ละคนจะได้รับข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับบริษัท ข้อบังคับที่ระบุถึงขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท ได้รับคำแนะนำด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และเงื่อนไขต่างๆ ในการเป็นกรรมการบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ รวมไปถึงได้รับการทำความเข้าใจถึงธุรกิจของบริษัท

อำนาจในการอนุมัติแต่งตั้งกรรมการบริษัทของผู้ถือหุ้น มีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ถือหุ้นคนหนึ่ง มีคะแนนเสียงเท่ากับหนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียง
2. ผู้ถือหุ้นแต่ละคนจะต้องใช้คะแนนเสียงที่มีอยู่ทั้งหมด เลือกตั้งบุคคลคนเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการก็ได้ แต่จะแบ่งคะแนนเสียงให้แก่ผู้ใดมากน้อยเพียงใดไม่ได้
3. บุคคลซึ่งได้รับคะแนนเสียงสูงสุดตามลำดับลงมา เป็นผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการเท่าจำนวนกรรมการที่จะพึงมี หรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับเลือกตั้งในลำดับถัดลงมา มีคะแนนเสียงเท่ากันเกินจำนวนที่จะพึงมีหรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ให้ประธานในที่ประชุมเป็นผู้ออกเสียงชี้ขาด
4. ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอาจลงมติให้กรรมการคนใดออกจากตำแหน่งก่อนถึงคราวออกตามวาระได้ ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและมีสิทธิออกเสียง และมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนหุ้นที่ถือโดยผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียง

บทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทได้รับมอบหมายจากผู้ถือหุ้นในการกำกับดูแลกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของบริษัท ภายใต้ขอบเขตที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของบริษัท และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นกลาง เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม โดยอาจมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคน หรือบุคคลอื่นใดปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งแทนคณะกรรมการได้ โดยในการมอบอำนาจนั้นจะต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตแห่งอำนาจของคณะกรรมการ และมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้รับมอบอำนาจไว้อย่างชัดเจน

คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้ผู้บริหารปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนงานที่กำหนดไว้ โดยคณะกรรมการบริษัทจะมอบหมายอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารงานประจำวันไปยังกรรมการผู้จัดการใหญ่ และผู้บริหารระดับสูงตามลำดับ รวมทั้ง การแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่างๆ มาช่วยดูแลงานเฉพาะด้าน โดยหน้าที่ของประธานกรรมการ และกรรมการผู้จัดการใหญ่จะไม่ซ้ำซ้อนกัน ทั้งนี้ กรรมการผู้จัดการใหญ่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัทในการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการช่วยดูแลบริหารงานให้แก่ผู้บริหารระดับสูงในลำดับถัดไป

นอกจากนั้น คณะกรรมการบริษัทได้จัดให้มีเลขานุการบริษัท ในการทำหน้าที่ในการแนะนำและช่วยเหลือคณะกรรมการบริษัทโดยรับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าคณะกรรมการบริษัทปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และกระบวนการกำกับดูแลกิจการ ทั้งยังทำหน้าที่ในการประสานงานและช่วยเหลือดูแลผู้ถือหุ้นของบริษัทให้ได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม

หน้าที่และความรับผิดชอบหลักของคณะกรรมการบริษัท มีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

- (1) ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ และข้อบังคับของบริษัท รวมถึงมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น ด้วยความรับผิดชอบ ระมัดระวัง และซื่อสัตย์สุจริต
- (2) กำหนดนโยบายหลักในการดำเนินธุรกิจ นโยบายด้านการเงิน การระดมทุน การบริหารเงินทุน และการบริหารความเสี่ยงของบริษัท และกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (3) พิจารณออนุมัติเป้าหมาย กลยุทธ์ แผนงานในการดำเนินธุรกิจ และติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้
- (4) พิจารณออนุมัติรายการที่มีสาระสำคัญที่กฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบปฏิบัติของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว กำหนดให้ต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัท
- (5) จัดให้มีระบบการควบคุมภายในด้านการดำเนินงาน ด้านการรายงานทางการเงิน และด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ นโยบายและระเบียบปฏิบัติของบริษัท และกำหนดให้สำนักตรวจสอบภายในมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในดังกล่าวและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ โดยคณะกรรมการบริษัทจะประเมินความเพียงพอและเหมาะสมของระบบการควบคุมภายในเป็นประจำทุกปี และให้ความเห็นไว้ในรายงานประจำปี

- (6) ประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการและทบทวนนโยบายดังกล่าวอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- (7) แต่งตั้งกรรมการผู้จัดการใหญ่ และกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้จัดการใหญ่ให้เป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัท ภายในกรอบแห่งอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท และประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นประจำทุกปี เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของกรรมการผู้จัดการใหญ่
- (8) แต่งตั้งเลขานุการบริษัท เพื่อรับผิดชอบดำเนินการในเรื่องต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด
- (9) แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการชด้อย่อยต่างๆ เช่น คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ เป็นต้น เพื่อช่วยคณะกรรมการในการกำกับดูแลกิจการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยสมาชิกของคณะกรรมการชด้อย่อยประกอบด้วยกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่และประธานคณะกรรมการชด้อย่อยเป็นกรรมการอิสระ
- (10) จัดให้มีแผนงานการพัฒนากรรมการและผู้บริหาร และแผนงานการสืบทอดงาน (Succession Plan)

ที่ประชุมคณะกรรมการซีพีเอฟ เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2551 ได้มีมติแต่งตั้ง นางสาวพัชรา ขาติบัญชาชัย เป็นเลขานุการบริษัท เพื่อรับผิดชอบและดำเนินการจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนกรรมการ หนังสือนัดประชุมคณะกรรมการ รายงานการประชุมคณะกรรมการ รายงานประจำปี หนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้น และรายงานการประชุมผู้ถือหุ้น ดำเนินการเก็บรักษารายงานการมีส่วนได้เสียที่รายงานโดยกรรมการหรือผู้บริหาร รวมถึงดำเนินการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนประกาศกำหนด

8.2.2 คณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบของซีพีเอฟได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท โดยคณะกรรมการตรวจสอบชุดปัจจุบัน มีวาระการดำรงตำแหน่ง 3 ปี ซึ่งจะครบวาระในวันที่ 23 ธันวาคม 2557 โดย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2554 คณะกรรมการตรวจสอบประกอบด้วยกรรมการอิสระ จำนวน 5 คน ดังนี้

ชื่อ	นามสกุล	ตำแหน่ง
1. พลตำรวจเอกเภา	สารสิน	ประธานกรรมการตรวจสอบ
2. นายอาสา	สารสิน	กรรมการตรวจสอบ
3. ศ.นพ.อรรถสิทธิ์	เวชชาชีวะ	กรรมการตรวจสอบ
4. ศ. กิตติคุณ สุภาพรรณ	รัตนภรณ์	กรรมการตรวจสอบ
5. ดร.ชัยวัฒน์	วิบูลย์สวัสดิ์	กรรมการตรวจสอบ

โดยมีนายเฉลิมชนม์ กุลพลวรรณ ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ

กรรมการตรวจสอบของซีพีเอฟ 2 คน ได้แก่ ศ. กิตติคุณ สุภาพรรณ รัตนภรณ์ และ ดร.ชัยวัฒน์ วิบูลย์สวัสดิ์ เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ในด้านการบัญชีและการเงิน รวมถึงมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของรายงานทางการเงิน โดยคณะกรรมการตรวจสอบสามารถปรึกษาผู้เชี่ยวชาญอิสระได้

กรรมการตรวจสอบจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นระยะเวลา 3 ปี เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน กรรมการตรวจสอบซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งอีกได้ หากมีกรรมการตรวจสอบคนใดต้องการลาออกระหว่างที่อยู่ในวาระการดำรงตำแหน่ง กรรมการผู้นั้นต้องทำการแจ้งล่วงหน้าหนึ่งเดือนเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อมีการดำรงตำแหน่งแทนกรรมการตรวจสอบที่ลาออกนั้น กรรมการตรวจสอบคนใหม่จะดำรงตำแหน่งจนกระทั่งหมดวาระของกรรมการตรวจสอบที่ลาออกนั้นๆ

คณะกรรมการตรวจสอบต้องประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง โดยในการประชุมแต่ละครั้งนั้น คณะกรรมการตรวจสอบสามารถเชิญกรรมการผู้จัดการใหญ่ ประธานผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ ประธานผู้บริหารฝ่ายการเงิน ผู้บริหาร ผู้สอบบัญชี และผู้จัดการสำนักตรวจสอบภายในเข้าประชุมชี้แจงได้ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง และประชุมร่วมกับผู้สอบบัญชีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วย

หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบขึ้นใหม่ให้สอดคล้องกับประกาศตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เรื่อง คุณสมบัติและขอบเขตการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบ พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 9 มิถุนายน 2551 ดังนี้

- (1) สอบทานให้บริษัทมีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและเพียงพอ
- (2) สอบทานให้บริษัทมีระบบควบคุมภายใน (Internal Control) และระบบการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- (3) สอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
- (4) พิจารณาความเป็นอิสระของสำนักตรวจสอบภายใน ตลอดจนให้ความเห็นชอบในการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้างผู้บริหารสูงสุดของสำนักตรวจสอบภายใน
- (5) พิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท และเสนอคำตอบแทนของบุคคลดังกล่าว รวมทั้งเข้าประชุมร่วมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- (6) พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ารายการดังกล่าวสมเหตุสมผลและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัท
- (7) จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวต้องลงนามโดยประธานกรรมการตรวจสอบ และต้องประกอบด้วยข้อมูลอย่างน้อยดังต่อไปนี้
 - ความเห็นเกี่ยวกับความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่เชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินของบริษัท
 - ความเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของระบบควบคุมภายในของบริษัท
 - ความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
 - ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของผู้สอบบัญชี
 - ความเห็นเกี่ยวกับรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - จำนวนการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ และการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบแต่ละท่าน
 - ความเห็นหรือข้อสังเกตโดยรวมที่คณะกรรมการตรวจสอบได้รับการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับคณะกรรมการตรวจสอบ
 - รายการอื่นที่เห็นว่าผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนทั่วไปควรทราบ ภายใต้ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
- (8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ

ทั้งนี้ การปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการตรวจสอบมีความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัทโดยตรง และคณะกรรมการบริษัทยังคงมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัทต่อบุคคลภายนอก

8.2.3 คณะกรรมการกำหนดคำตอบและสรรหากรรมการ

คณะกรรมการกำหนดคำตอบและสรรหากรรมการของซีพีเอฟ ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2552 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2552 เป็นต้นไป มีบทบาทหน้าที่ในการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัท รวมทั้งเสนอนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับกรรมการดังกล่าวนั้นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2554 คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ประกอบด้วยกรรมการ 3 คน โดยเป็นกรรมการอิสระจำนวน 2 คน และกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารจำนวน 1 คน ดังนี้

ชื่อ	นามสกุล	ตำแหน่ง
1. พลตำรวจเอกเกา	สารสิน	ประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ
2. นายอาสา	สารสิน	กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ
3. นายประเสริฐ	พุงกูมร	กรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ โดยมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเป็นเวลา 3 ปี เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน วาระของการดำรงตำแหน่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามมติอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ซึ่งกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งอาจได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งอีกได้ หากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท กรณีกรรมการคนใดประสงค์จะลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ต้องแจ้งความประสงค์ล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งเดือนเป็นลายลักษณ์อักษรต่อคณะกรรมการบริษัท

การประชุมคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการกำหนดให้มีขึ้นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง การประชุมเพิ่มเติมจะจัดให้มีขึ้นได้ตามความเหมาะสมตามที่ประธานกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบ โดยคณะกรรมการฯ อาจเชิญบุคคลอื่น เช่น ที่ปรึกษาภายนอก เข้าร่วมประชุมได้หากเห็นว่าสมควร

หน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ

- (1) สรรหาบุคคลที่เห็นว่ามีความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาในกรณีที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง
- (2) สอบทานเกี่ยวกับโครงสร้าง ขนาด และองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท และให้ข้อเสนอแนะในกรณีที่เห็นควรให้มีการเปลี่ยนแปลง
- (3) ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท
- (4) กำหนดและสอบทานกรอบนโยบาย แนวทาง และค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับกรรมการบริษัท ให้สอดคล้องเหมาะสมกับความรับผิดชอบ และเปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรมและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้ และเป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการกำหนด โดยเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัทและผลการดำเนินงานของกรรมการแต่ละท่าน และหากพิจารณาแล้วเห็นควรให้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นเดิมให้นำเสนอเรื่องต่อกรรมการบริษัทพิจารณาเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป
- (5) ปฏิบัติงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องตามข้อบังคับนี้ตามที่คณะกรรมการบริษัทร้องขอ

รายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของกรรมการในปี 2554 มีดังนี้

ชื่อ	นามสกุล	จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม		
		คณะกรรมการบริษัท	คณะกรรมการตรวจสอบ	คณะกรรมการกำหนด ค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ
1. นายอนันท์	เจียรนนท์	7/15		
2. พลตำรวจเอกเอกนา	สารสิน	15/15	11/11	1/1
3. นายประเสริฐ	พุงกุมาร	11/15		1/1
4. นายมิน	เจียรรว	14/15		
5. นายชิงชัย	โลหะวัฒนะกุล	13/15		
6. นายอาสา	สารสิน	9/15	8/11	1/1
7. ศ.นพ.อรรถสิทธิ์	เวชชาชีวะ	15/15	11/11	
8. ศ.กิตติคุณ สุภาพรรณ	รัตนภรณ์	14/15	10/11	
9. ดร.ชัยวัฒน์	วิบูลย์สวัสดิ์	15/15	11/11	
10. นายพงษ์เทพ	เจียรนนท์	14/15		
11. ดร.วีรวัฒน์	กาญจนดุล	15/15		
12. นายอดิเรก	ศรีประทักษ์	13/15		
13. นายพงษ์	วิเศษไพฑูรย์	14/15		
14. นายสุนทร	อรุณานนท์ชัย	11/15		
15. นางอรุณี	วัชรานานนท์	14/15		

การปฏิรูปนิเทศกรรมการใหม่

ในการเข้ารับตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการแต่ละท่านจะได้รับข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับบริษัท ข้อบังคับที่ระบุถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท และได้รับคำแนะนำด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และเงื่อนไขต่างๆ ในการเป็นกรรมการบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ รวมไปถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจของบริษัท

สำหรับกรรมการที่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับกรรมการ ซีพีเอฟจะจัดให้กรรมการท่านนั้นๆ เข้าอบรมในหลักสูตรของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทยดังกล่าว เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลดังต่อไปนี้

- (1) บทบาทของการเป็นกรรมการและความรับผิดชอบตามกฎหมาย
- (2) แนวทางในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการตามกฎหมายและข้อพึงปฏิบัติของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมทั้งหลักการของการกำกับดูแลกิจการที่ดี

8.2.4 คณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร โดยพิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจหลักแต่ละด้านของบริษัท เพื่อช่วยคณะกรรมการบริษัทในการกำกับดูแลการบริหารงานของฝ่ายบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายการดำเนินธุรกิจที่คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2554 คณะกรรมการบริหารของบริษัท ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------|--------------|---------------------|
| 1. นายชิงชัย | โลหะวัฒนะกุล | ประธานกรรมการบริหาร |
| 2. นายอดิเรก | ศรีประทักษ์ | กรรมการบริหาร |
| 3. นายพงษ์ | วิเศษไพฑูรย์ | กรรมการบริหาร |
| 4. นายพงษ์เทพ | เจียรนนท์ | กรรมการบริหาร |
| 5. นางอรุณี | วัชรานานนท์ | กรรมการบริหาร |

- | | | |
|-----------------|--------------|--|
| 6. นายวรวิทย์ | เจนธนากุล | กรรมการบริหาร |
| 7. นายธีรศักดิ์ | อุรูนานนท์ | กรรมการบริหาร |
| 8. นายวิฑิต | ภูธนทรัพย์ | กรรมการบริหาร |
| 9. นางสาวพัชรา | ชาติบัญชาชัย | กรรมการบริหาร |
| 10. นายไพศาล | จิระกิจเจริญ | กรรมการบริหาร และเลขานุการคณะกรรมการบริหาร |

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการบริหาร ประธานคณะผู้บริหาร ประธานผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ และประธานผู้บริหารฝ่ายการเงิน โดยในกรณีที่ประธานกรรมการบริหารไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ ประธานกรรมการบริหารจะมอบหมายให้กรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือประธานผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุมนั้น ซึ่งในการประชุมแต่ละครั้ง คณะกรรมการอาจเชิญบุคคลอื่น เช่น ตัวแทนผู้บริหาร และ/หรือ ที่ปรึกษาจากภายนอก เข้าร่วมประชุมตามความจำเป็น

หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของคณะกรรมการบริหาร

- (1) พิจารณากำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงงบประมาณและโครงการลงทุนของแต่ละธุรกิจก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ และในกรณีที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป คณะกรรมการบริหารจะมีการพิจารณาทบทวนการใช้งบประมาณ และโครงการลงทุนที่ได้รับอนุมัติแล้วให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ
- (2) ติดตามผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าของโครงการลงทุนของแต่ละธุรกิจ และรายงานผลรวมทั้งปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้คณะกรรมการบริษัททราบ
- (3) ติดตามผลการจัดการและบริหารความเสี่ยงของแต่ละธุรกิจ
- (4) ติดตามผลการพัฒนาบุคลากร การแต่งตั้งโยกย้ายผู้บริหารของแต่ละธุรกิจ ตามแผนงานการสร้างผู้บริหารทดแทน รวมถึงแผนงานด้านกำลังคนและการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายผลตอบแทน และหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของผู้บริหารระดับสูง
- (5) พิจารณาทางเลือกในการระดมทุน เมื่อมีความจำเป็นต้องจัดหาแหล่งเงินทุนสำหรับใช้ในโครงการลงทุนต่างๆ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทอนุมัติ
- (6) ติดตามผลการใช้เงินทุน การบริหารเงินทุนและฐานะการเงินของแต่ละธุรกิจ

8.2.5 คณะผู้บริหาร

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2554 ผู้บริหารของซีพีเอฟ ประกอบด้วย

- | | | |
|-----------------|------------------------------|--|
| 1. นายอดิเรก | ศรีประทักษ์ ⁽¹⁾ | กรรมการผู้จัดการใหญ่ ประธานคณะผู้บริหาร และรักษาการประธานผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ สายธุรกิจอาหาร |
| 2. นายพงษ์ | วิเศษไพฑูรย์ ⁽¹⁾ | ประธานผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ สายธุรกิจสัตว์น้ำ |
| 3. นายวีรชัย | รัตนบานชื่น ⁽¹⁾ | ประธานผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ สายธุรกิจสัตว์บก และรักษาการรองกรรมการผู้จัดการบริหาร สายงานอาหารสัตว์บก |
| 4. นายธีรศักดิ์ | อุรูนานนท์ ⁽¹⁾ | ประธานผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ สายธุรกิจการค้าภายในประเทศ รองกรรมการผู้จัดการบริหาร สายงานอาหารแปรรูปสัตว์บก และรักษาการรองกรรมการผู้จัดการบริหาร สายงานการค้าภายในประเทศ |
| 5. นายพิสิฐ | โสมพรนิววัฒน์ ⁽¹⁾ | ประธานผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ สายธุรกิจการค้าต่างประเทศ |
| 6. นายไพศาล | จิระกิจเจริญ ⁽¹⁾ | ประธานผู้บริหารฝ่ายการเงิน |
| 7. นายเอนก | บุญหนุน | รองกรรมการผู้จัดการบริหาร สายงานเลี้ยงสัตว์ |
| 8. นายประจิดต์ | อุดหนุน | รองกรรมการผู้จัดการบริหาร สายงานวิจัยและพัฒนาพันธุ์สัตว์และเทคโนโลยีการเลี้ยงสัตว์ปีก |

9.	นายสมควร	สุวรรณะปกรณ์	รองกรรมการผู้จัดการบริหาร สายงานวิจัยและพัฒนาพันธุ์สัตว์และ เทคโนโลยีการเลี้ยงสุกร
10.	นายวิฑิต	ภูธนทรัพย์	รองกรรมการผู้จัดการบริหาร สายงานอาหารสัตว์น้ำ
11.	น.สพ. สุจินต์	ธรรมศาสตร์	รองกรรมการผู้จัดการบริหาร สายงานเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และ สายงานวิจัยและพัฒนาพันธุ์สัตว์และเทคโนโลยีการเลี้ยงสัตว์น้ำ
12.	ดร. สมหมาย	เดชะศิริกุล	รองกรรมการผู้จัดการบริหาร สายงานอาหารแปรรูปสัตว์น้ำ
13.	นายสุวัฒน์	ด้านเสริมสุข	รองกรรมการผู้จัดการบริหาร สายงานอาหารสำเร็จรูป
14.	นายวรวิทย์	เจนธนากุล	รองกรรมการผู้จัดการบริหาร สายงานบริหารทั่วไป
15.	นายประเดิม	โชติศุภราช	รองกรรมการผู้จัดการบริหาร สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงาน
16.	นายทินกร	เรือนทิพย์	รองกรรมการผู้จัดการบริหาร สายงานทรัพยากรบุคคล

หมายเหตุ: ⁽¹⁾ ผู้บริหารตามนิยามในประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ กจ. 17/2551 เรื่อง การกำหนดนิยาม
ในประกาศเกี่ยวกับการออกและเสนอขายหลักทรัพย์ ("ประกาศ ที่ กจ. 17/2551")

อำนาจหน้าที่ของกรรมการผู้จัดการใหญ่

กรรมการผู้จัดการใหญ่ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของบริษัท เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัท ให้มีหน้าที่
ในการบริหารกิจการของบริษัทให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของบริษัทตามที่คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดไว้ และหน้าที่ในการ
กำกับดูแลกิจการให้มีการดำเนินธุรกิจอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกด้านอย่างเหมาะสมและเที่ยงธรรม รวมถึงการดูแล
ให้มีการเปิดเผยข้อมูลทั่วไปและข้อมูลด้านการเงินของบริษัทตามแนวทางที่พึงปฏิบัติที่ดี รวมทั้งมีอำนาจอนุมัติดำเนินการใดๆ อันเป็น
การดำเนินงานตามธุรกิจปกติของบริษัท ยกเว้นการดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้ซึ่งกำหนดให้เป็น "ข้อจำกัดการใช้อำนาจของกรรมการ
ผู้จัดการใหญ่" มิให้กรรมการผู้จัดการใหญ่มีอำนาจอนุมัติดำเนินการ

- (1) การเข้าทำรายการที่ไม่เป็นไปตามหลักการที่คณะกรรมการบริษัทได้มีมติอนุมัติไว้ หรือการเข้าทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน
ซึ่งประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนว่าด้วยเรื่องดังกล่าวกำหนดให้ต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการหรือที่
ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัท
- (2) การขายหรือการตัดจำหน่ายสินทรัพย์ใดๆ ออกจากบัญชี ซึ่งระเบียบปฏิบัติทางการเงินของบริษัทว่าด้วยเรื่องดังกล่าว
กำหนดให้ต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัท
- (3) การเข้าทำรายการกับบุคคลใดๆ เพื่อการให้หรือรับความช่วยเหลือทางการเงิน ซึ่งได้แก่ การกู้ยืมเงิน การค้ำประกัน
การให้สินทรัพย์เป็นหลักประกันหนี้สิน รวมถึงพฤติการณ์อื่นที่ตนเองเดียวกัน เว้นแต่
 - 3.1 การกู้ยืมเงินระยะสั้นระหว่างบริษัทกับบริษัทย่อยที่บริษัทถือหุ้นทางตรง และ/หรือทางอ้อมรวมกันตั้งแต่ร้อยละ 90
ขึ้นไป
 - 3.2 การกู้ยืมเงินระยะสั้นระหว่างบริษัทย่อยของบริษัทซึ่งทั้งสองฝ่ายต้องไม่มีบุคคลที่เกี่ยวข้องกันของบริษัทถือหุ้น
เกินกว่าร้อยละ 10
- (4) อนุมัติงบประมาณประจำปี หรืองบประมาณรายจ่ายลงทุนที่เพิ่มขึ้นระหว่างปีซึ่งมีมูลค่าของรายการตั้งแต่ 100 ล้านบาท
ขึ้นไป
- (5) การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งเงินลงทุนในตราสารทุนหรือตราสารหนี้ของบริษัทใดๆ ซึ่งระเบียบปฏิบัติทางการเงินของ
บริษัทว่าด้วยเรื่องดังกล่าวกำหนดให้ต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัท
- (6) การเข้าทำรายการใดๆ ที่กฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว กำหนดให้ต้องได้รับการอนุมัติจาก
คณะกรรมการหรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัท

8.2.6 การสรรหาผู้บริหาร

คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการสรรหาผู้บริหารระดับสูง โดยพิจารณาจากปัจจัยหลักต่างๆ อันรวมถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ

8.3 ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมของค่าตอบแทนกรรมการในแต่ละปี และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น ส่วนค่าตอบแทนสำหรับผู้บริหารนั้น คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้ทำหน้าที่ในการพิจารณา กำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินการให้สอดคล้องเหมาะสมกับความรับผิดชอบ ผลงานที่ได้ อันเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานของบริษัท และผลการดำเนินงานของกรรมการและผู้บริหารแต่ละคน และเปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรม

8.3.1 ค่าตอบแทนกรรมการ

ค่าตอบแทนสำหรับปี 2554

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ค่าตอบแทนรวมของกรรมการซีพีเอฟสำหรับปี 2554 มีจำนวนรวม 64.11 ล้านบาท ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนรายเดือน และ (2) ค่าตอบแทนพิเศษตามอัตราซึ่งได้รับอนุมัติจากที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้น

นอกจากนี้ กรรมการบางท่านยังได้รับค่าตอบแทนในฐานะดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการของบริษัทย่อย จำนวนรวม 0.42 ล้านบาท สำหรับค่าตอบแทนของกรรมการตรวจสอบสำหรับปี 2554 มีจำนวนรวม 15 ล้านบาท โดยรายละเอียดค่าตอบแทนของกรรมการแต่ละท่านมีดังต่อไปนี้

หน่วย : บาท

ชื่อ	นามสกุล	ซีพีเอฟ		บริษัทย่อย
		กรรมการ	กรรมการตรวจสอบ	กรรมการ
1. นายธนินท์	เจียรวนนท์	7,162,000	-	-
2. พลตำรวจเอก เปา	सारสิน	5,718,000	5,400,000	-
3. นายประเสริฐ	พุงกุमार	5,372,000	-	62,259
4. นายมิน	เสียววร	5,372,000	-	-
5. นายชิงชัย	โลหะวัฒนะกุล	5,372,000	-	-
6. นายอาสา	सारสิน	3,581,000	2,400,000	-
7. ศ.นพ.อรรถสิทธิ์	เวชชาชีวะ	3,581,000	2,400,000	-
8. ศ.กิตติคุณ สุภาพรรณ	รัตนภรณ์	3,581,000	2,400,000	-
9. ดร.ชัยวัฒน์	วิบูลย์สวัสดิ์	2,889,000	2,400,000	-
10. นายพงษ์เทพ	เจียรวนนท์	3,581,000	-	-
11. ดร.วีรวัฒน์	กาญจนกุล	3,581,000	-	-
12. นายอดิเรก	ศรีประทักษ์	3,581,000	-	270,000
13. นายพงษ์	วิเศษไพฑูรย์	3,581,000	-	-
14. นายสุนทร	อรุณานนท์ชัย	3,581,000	-	-
15. นางอรุณี	วัชรานันท์	3,581,000	-	90,000

ค่าตอบแทนอื่น - ไม่มี -

8.3.2 ค่าตอบแทนผู้บริหาร

ค่าตอบแทนสำหรับปี 2554

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ค่าตอบแทนผู้บริหารของซีพีเอฟ สำหรับปี 2554 จำนวน 6 คน มีจำนวนรวม 151.14 ล้านบาท โดยค่าตอบแทนดังกล่าวประกอบด้วยเงินเดือน เงินสมทบตามโครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้างของบริษัทจดทะเบียน¹ (Employee Joint Investment Program หรือ “EJIP”) และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

ค่าตอบแทนอื่น - ไม่มี -

8.4 การกำกับดูแลกิจการ

8.4.1 สิทธิของผู้ถือหุ้น

คณะกรรมการบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการและมีความเห็นชอบร่วมกันว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดีจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และประสิทธิภาพในการจัดการ ซึ่งจะเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บริษัทและผู้ถือหุ้นในระยะยาว ทั้งนี้ การกำกับดูแลจะทำให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมติของผู้ถือหุ้นด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของบริษัทและผู้ถือหุ้นโดยรวม โดยได้ให้ความเห็นชอบและอนุมัตินโยบายในการกำกับดูแลกิจการฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2551 ซึ่งหลักการกำกับดูแลกิจการในนโยบายนี้ สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมขององค์กร ที่ยึดมั่นในการปฏิบัติตามคุณลักษณะหลักของการกำกับดูแลกิจการที่ดี และกำหนดแนวทางให้ผู้บริหารและพนักงานยอมรับเป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินงาน โดยมีเรื่องการดูแลสิทธิของผู้ถือหุ้นตามสิทธิพื้นฐานตามกฎหมาย

นอกเหนือจากสิทธิตามกฎหมายของผู้ถือหุ้น บริษัทได้มีการดำเนินการสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้ถือหุ้นในเวลาที่เหมาะสม เพื่อใช้ในการพิจารณาตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนอกเหนือจากการเปิดเผยข้อมูลตามระเบียบปฏิบัติของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแล้วนั้น บริษัทมีการสื่อสารข้อมูลต่างๆ ผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทอีกด้วย

ในการจัดประชุมผู้ถือหุ้น บริษัทคำนึงถึงสิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้นทุกราย โดยให้ผู้ถือหุ้นได้รับความสะดวกในการเข้าร่วมประชุม แม้ว่าจะมาจากหลายแห่งก็ตาม การประชุมได้เริ่มไปแล้ว และให้ผู้ถือหุ้นมีโอกาสในการถามปัญหาและแสดงความคิดเห็นอย่างเพียงพอและเหมาะสม ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดให้กรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงควรเข้าร่วมการประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อที่จะตอบปัญหาต่างๆ ต่อผู้ถือหุ้นในที่ประชุม นอกจากนี้ ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2554 บริษัทไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงวาระ หรือเพิ่มวาระการประชุมนอกเหนือไปจากที่ได้มีการบอกกล่าวให้ผู้ถือหุ้นทราบล่วงหน้าตามหนังสือเชิญประชุม

ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี บริษัทได้มีการสื่อสารเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประชุมผู้ถือหุ้นผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท เป็นระยะเวลา 1 เดือนก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น โดยข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลชุดเดียวกันกับเอกสารที่บริษัทได้นำส่งพร้อมกับหนังสือเชิญประชุมให้แก่ผู้ถือหุ้นทางไปรษณีย์ล่วงหน้าก่อนวันประชุมไม่น้อยกว่า 14 วัน และในหนังสือเชิญประชุมนั้นมีข้อมูลเกี่ยวกับวาระการประชุม พร้อมเหตุผลและความเห็นของคณะกรรมการในเรื่องที่เสนอ วัน เวลา และสถานที่ประชุม หลักเกณฑ์และเอกสารประกอบในการลงคะแนน

ในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องที่เสนอให้ผู้ถือหุ้นพิจารณานั้น บริษัทได้ดำเนินการให้มีการรายงานข้อมูลอย่างเหมาะสมในแต่วาระ ให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาประกอบการตัดสินใจลงมติได้ นอกจากนี้ บริษัทได้แจ้งในหนังสือเชิญประชุมเกี่ยวกับช่องทางในการส่งคำถามที่เกี่ยวข้องกับวาระในการประชุมมายังคณะกรรมการบริษัทล่วงหน้าก่อนวันประชุม เพื่อให้คณะกรรมการได้พิจารณา ศึกษาคำถาม และสามารถชี้แจงต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นได้อย่างครบถ้วน

¹ รายละเอียดของโครงการ EJIP แสดงไว้ในส่วนที่ 1 ข้อ 12. ข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง

บริษัทได้จัดการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2554 ที่โรงแรมมณเฑียร ริเวอร์ไซด์ ถนนพระราม 3 เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เพื่อความสะดวกในการเข้าร่วมประชุมของผู้ถือหุ้น และได้จัดเตรียมของว่างและเครื่องดื่มให้แก่ผู้ถือหุ้นในบริเวณลงทะเบียนก่อนการเริ่มประชุม โดยบริษัทได้นำระบบบาร์โค้ดมาใช้ในการลงทะเบียนเข้าร่วมประชุม และจัดให้มีบุคลากรที่เพียงพอในการตรวจสอบเอกสารของผู้ถือหุ้นแต่ละรายที่เข้าร่วมประชุม ซึ่งช่วยลดระยะเวลาที่ใช้ในการลงทะเบียนของผู้ถือหุ้น

ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2554 ก่อนเริ่มการประชุม บริษัทได้มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประชุม รวมถึงขั้นตอนและวิธีการออกเสียงลงมติ โดยมีกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมประชุมจำนวนรวม 23 คน อันรวมถึงกรรมการผู้จัดการใหญ่ ประธานกรรมการตรวจสอบ ประธานกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ ประธานผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ ประธานผู้บริหารฝ่ายการเงิน

ในการดำเนินการประชมนั้น เนื่องจากประธานกรรมการติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ ซึ่งตามข้อบังคับของบริษัท ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม ให้รองประธานกรรมการทำหน้าที่เป็นประธานที่ประชุมแทน ดังนั้น พลตำรวจเอกเกาสารสิน รองประธานกรรมการ จึงทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม โดยในแต่ละวาระได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นแสดงความคิดเห็นและซักถามในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่พิจารณาในวาระนั้นๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นได้เลือกกรรมการเป็นรายคนในวาระการแต่งตั้งกรรมการบริษัทแทนกรรมการที่ครบกำหนดตามวาระ ซึ่งขั้นตอนการลงมติในแต่ละวาระนั้น บริษัทได้กำหนดให้ผู้ถือหุ้นใช้บัตรลงคะแนนในกรณีที่ลงมติไม่เห็นด้วยหรือประสงค์ออกเสียงในวาระนั้นๆ ในระหว่างการประชุม ประธานในที่ประชุมได้มีการแจ้งข้อมูลและเหตุผลเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องที่เสนอ รวมทั้งแจ้งคะแนนเสียงในการผ่านมติในแต่ละวาระ ทั้งนี้ บริษัทได้จัดให้มีที่ปรึกษากฎหมายเพื่อทำหน้าที่ดูแลการประชุมผู้ถือหุ้นให้ถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับของบริษัท และตรวจสอบการนับคะแนนเสียงด้วย

บริษัทได้จัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นโดยเรื่องที่บันทึกไว้ในรายงานการประชุมจะประกอบด้วยข้อมูลใน 2 ส่วนหลัก ส่วนแรกจะเป็นข้อมูลทั่วไป เช่น รายชื่อกรรมการและผู้บริหารที่เข้าร่วมประชุม จำนวนและคะแนนเสียงของผู้ถือหุ้นที่เข้าร่วมประชุม ณ เวลาเริ่มประชุม หลักเกณฑ์ในการลงคะแนนและนับคะแนน เป็นต้น และส่วนที่สองจะเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เสนอให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาตามระเบียบวาระที่แจ้งไว้ในหนังสือเชิญประชุม โดยบันทึกแยกเป็นแต่ละวาระ ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลสำคัญโดยสรุปที่คณะกรรมการเสนอให้ผู้ถือหุ้นพิจารณา สรุปข้อซักถามของผู้ถือหุ้นและคำชี้แจงของผู้บริหารในประเด็นที่มีสาระสำคัญและเกี่ยวข้องกับเรื่องที่พิจารณาในวาระนั้นๆ (ถ้ามี) และมติของผู้ถือหุ้นโดยจะบันทึกผลการลงมติเป็นคะแนนที่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และงดออกเสียง

บริษัทได้นำส่งรายงานการประชุมให้กับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยภายใน 14 วันนับจากวันประชุม และได้มีการเผยแพร่รายงานการประชุมให้แก่ผู้ถือหุ้นผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทไปพร้อมกัน

8.4.2 การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน

บริษัทจัดให้มีระเบียบปฏิบัติว่าด้วยการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อป้องกันการใช้ข้อมูลภายในของบริษัทเพื่อแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนของกรรมการผู้บริหาร และพนักงาน จากการใช้ข้อมูลภายในของบริษัทที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณชน โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการว่าด้วยการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทที่กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร รวมถึงเจ้าหน้าที่ทุกระดับของสำนักเลขาธิการบริษัท และสำนักลงทุนสัมพันธ์จะต้องจัดทำและนำส่งรายงานการถือครองหลักทรัพย์และการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทต่อสำนักเลขาธิการบริษัท เพื่อนำส่งต่อไปยังสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แล้วแต่กรณี ภายในระยะเวลาตามที่กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง และให้สำนักเลขาธิการบริษัทรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเป็นรายไตรมาส นอกจากนี้ บริษัทยังจัดให้มีกระบวนการสื่อสารระเบียบปฏิบัติว่าด้วยการซื้อขายข้อมูลภายในของบริษัทแก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรและเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้รับทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในระเบียบปฏิบัติดังกล่าว

คณะกรรมการบริษัทดูแลมิให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจ เริ่มตั้งแต่การจัดโครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการ และคณะกรรมการต่างๆ ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และยึดมั่นในจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้ ในการประชุมคณะกรรมการ กรณีกรรมการคนใดมีส่วนได้เสียหรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในวาระที่พิจารณา กรรมการคนดังกล่าวจะไม่มีสิทธิเข้าร่วมพิจารณาและตัดสินใจในวาระนั้นๆ และเพื่อการกำกับดูแลการเข้าทำรายการกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน คณะกรรมการได้อนุมัติหลักการในการเข้าทำธุรกรรมระหว่างบริษัทหรือบริษัทย่อย กับกรรมการ ผู้บริหาร หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องของบริษัทหรือบริษัทย่อย สำหรับธุรกรรมที่เป็นธุรกิจปกติหรือที่สนับสนุนธุรกิจปกติ ซึ่งมีเงื่อนไขการค้าโดยทั่วไป ส่วนธุรกรรมอื่นๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนประกาศกำหนดไว้ และเพื่อให้บริษัทมีข้อมูลประกอบการดำเนินการตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งเป็นรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และอาจนำไปสู่การถ่ายเทผลประโยชน์ของบริษัทได้ คณะกรรมการบริษัทจึงได้อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการและผู้บริหาร ตามหลักการของประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุนที่ ทจ.2/2552 เรื่อง การรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการ ผู้บริหาร และบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน บริษัทได้ดำเนินการดังนี้ในการจัดประชุมผู้ถือหุ้น

- เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นมีสิทธิในการเสนอเรื่องเพื่อบรรจุเป็นวาระการประชุม และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการเป็นการล่วงหน้า รวมทั้งคำถามที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการบริษัทได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการรับพิจารณา ซึ่งรวมถึงช่องทางและช่วงเวลารับเรื่อง โดยได้มีการสื่อสารผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท โดยสำหรับการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2555 บริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นดำเนินการดังกล่าวตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2554 หรือเป็นเวลาล่วงหน้า 3 เดือน ก่อนวันสิ้นสุดรอบปีบัญชี 2554
- จัดให้มีการส่งหนังสือมอบฉันทะในรูปแบบที่ผู้ถือหุ้นสามารถระบุความเห็นในการลงคะแนนเสียงได้ และได้เสนอชื่อประธานกรรมการตรวจสอบ และ/หรือ กรรมการตรวจสอบให้เป็นผู้รับมอบฉันทะแทนผู้ถือหุ้นที่ไม่สามารถมาเข้าร่วมการประชุมได้ด้วยตนเอง โดยได้กำหนดช่องทางรับเอกสารการมอบฉันทะโดยผ่านทางสำนักเลขานุการบริษัท
- กำกับดูแลไม่ให้ผู้ถือหุ้นที่เป็นผู้บริหารเพิ่มวาระการประชุมโดยที่ไม่ได้แจ้งเป็นการล่วงหน้าตามขั้นตอนเช่นเดียวกับผู้ถือหุ้นทั่วไป

8.4.3 บทบาทต่อผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทมีนโยบายในการดำเนินธุรกิจต่อผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งหมายความรวมถึงผู้ถือหุ้น ผู้ขายสินค้าและบริการให้กับบริษัท ผู้ซื้อสินค้าและบริการจากบริษัท โดยมีแนวทางการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์และเป็นธรรม ด้วยความโปร่งใส และไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตัวที่ขัดแย้งกับประโยชน์ของบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย อันรวมถึงการเก็บรักษาความลับที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ บริษัทมีแนวทางปฏิบัติในเรื่องบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียดังนี้

- จัดให้มีมาตรการชดเชยในกรณีที่ผู้มีส่วนได้เสียได้รับความเสียหายจากการที่บริษัทละเมิดสิทธิตามกฎหมายของผู้มีส่วนได้เสีย
- เปิดโอกาสให้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนการกระทำความผิดกฎหมาย หรือจรรยาบรรณ ผ่านกรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ
- จัดให้มีกระบวนการดำเนินการหลังจากมีผู้แจ้งเบาะแส โดยให้มีการตรวจสอบข้อมูล และมีการรายงานต่อคณะกรรมการ

เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจะได้รับการดูแลตามสิทธิและข้อตกลงที่มีอยู่กับบริษัทอย่างเป็นธรรม คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มดังนี้

ผู้ถือหุ้น	<ul style="list-style-type: none">- จัดให้มีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีความรู้ความสามารถ เข้ามาเป็นกรรมการของบริษัท โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและสรรหากรรมการ เพื่อทำหน้าที่ดังกล่าว- กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องและโปร่งใสเชื่อถือได้ ทั้งรายงานทางการเงินและในเรื่องอื่นๆ โดยให้มีการจัดตั้งสำนักลงทุนสัมพันธ์ขึ้น เพื่อเป็นช่องทางการติดต่อสื่อสารของผู้ถือหุ้นกับบริษัท รวมทั้งให้ข้อมูลต่างๆ ในกิจการของบริษัทด้วย
พนักงาน	<ul style="list-style-type: none">- กำหนดให้มีการดูแล บริหารจัดการ และการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค สุภาพ ให้เกียรติ และให้โอกาสในการทำงานแก่พนักงานทุกระดับ โดยกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ในกรณีนี้ บริษัทได้จัดให้มี CEO เว็บไซต์ เพื่อเป็นช่องทางหนึ่งสำหรับ CEO ในการสื่อสารนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรไปยังพนักงาน และในขณะเดียวกันก็เป็นช่องทางสำหรับพนักงานในการส่งข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อร้องเรียนผ่านไปยังประธานคณะผู้บริหารได้โดยตรงเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยเร็ว โดยไม่เปิดเผยชื่อผู้แจ้งเป็นการทั่วไป- จัดให้มีการดูแลสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน รวมถึงมีสวัสดิการด้านรักษาพยาบาล และการจัดทำประกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงานด้วย- ให้ความสำคัญในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานทุกคน และจะเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานโดยถือเป็นการลับ- จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานของพนักงาน- จัดให้มีระบบการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเทียบเคียงได้กับผู้ประกอบการอื่นในประเทศ ซึ่งอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน- จัดให้มีโครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้างของบริษัทจดทะเบียน (Employee Joint Investment Program หรือ “EJIP”) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของของบริษัท รวมทั้งธำรงรักษาพนักงานไว้กับบริษัท- จัดให้มีระเบียบปฏิบัติว่าด้วยจริยธรรมสำหรับพนักงาน ซึ่งส่วนหนึ่งของระเบียบดังกล่าวมีข้อห้ามมิให้พนักงานให้หรือรับสินบนหรือสิ่งจูงใจในรูปแบบใดๆ โดยมุ่งหวังที่จะให้มีการกระทำผิดกฎหมายหรือข้อบังคับของบริษัท หรือก่อให้เกิดการฉ้อโกงในข้อตกลงทางธุรกิจที่ไม่เหมาะสม รวมถึงมีข้อห้ามมิให้พนักงานนำทรัพย์สินของบริษัทไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือในทางที่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารและพนักงานตามคุณค่าที่บริษัทมุ่งหวัง รวมถึงจรรยาบรรณและภาระความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการสร้างมาตรฐานด้านพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานให้อยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต โดยให้มีการเผยแพร่ระเบียบดังกล่าวให้ผู้บริหารและพนักงานได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และให้ติดตามผลการปฏิบัติตามระเบียบอย่างสม่ำเสมอ- จัดให้มีระเบียบการใช้งานเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งานเครือข่ายคอมพิวเตอร์ไปในทางที่ละเมิดต่อสิทธิของผู้อื่น ขัดต่อกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีงามของประชาชน
ลูกค้า	<ul style="list-style-type: none">- จัดให้มีระบบการควบคุมดูแลในเรื่องกระบวนการผลิตและการจัดหาสินค้าที่มีคุณภาพให้แก่ลูกค้า นอกจากนี้ บริษัทยังมีนโยบายในการปรับปรุงและพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตและการตรวจสอบคุณภาพสินค้าให้ทันสมัยอยู่เสมอ- จัดให้มีระบบการควบคุมดูแลการปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้ให้ไว้กับลูกค้าอย่างเคร่งครัด และด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เอาใจใส่และสม่ำเสมอ- จัดให้มีระบบการควบคุมดูแลการรักษาข้อมูลความลับของลูกค้า เสมือนเป็นความลับของบริษัท

- จัดตั้งศูนย์รับเรื่อง (Call Center) เพื่อรับข้อคิดเห็นรวมทั้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับสินค้าของบริษัท ซึ่งเมื่อได้รับเรื่องดังกล่าวแล้ว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการตรวจสอบและให้การแก้ไขเยียวยาอย่างเร่งด่วน
- ลูกค้า**
- กำหนดให้มีการปฏิบัติต่อลูกค้าทุกรายด้วยความเสมอภาคและยุติธรรมในการทำธุรกิจ
 - จัดให้มีระเบียบปฏิบัติว่าด้วยการจัดซื้อ/จัดจ้าง โดยในการคัดเลือกผู้ขาย คู่สัญญา หรือที่ปรึกษาต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักการว่าบริษัทต้องได้รับประโยชน์สูงสุด ภายใต้กระบวนการคัดเลือกที่โปร่งใส ปราศจากอคติ สามารถตรวจสอบได้ และห้ามมิให้พนักงานรับผลประโยชน์ต่างๆ จากผู้ที่เข้ารับการคัดเลือกโดยเด็ดขาด
 - จัดให้มีระบบการควบคุมดูแลให้มีการนำข้อมูลความลับของลูกค้าไปเปิดเผยหรือนำไปใช้เพื่อดำเนินธุรกิจโดยวิธีการที่ผิดกฎหมาย
- คู่แข่งทางการค้า**
- กำหนดให้มีการดำเนินธุรกิจตามกฎหมายและจริยธรรม
 - จัดให้มีระบบการควบคุมดูแลให้มีการดำเนินการใดๆ เพื่อให้ได้มาหรือ ใช้ข้อมูลความลับทางการค้าของคู่แข่งขึ้น โดยวิธีการที่ผิดกฎหมาย
- เจ้าหน้าที่**
- จัดให้มีระบบการควบคุมดูแลการปฏิบัติตามข้อผูกพันที่มีต่อเจ้าหน้าที่อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของบริษัทเป็นสำคัญ
- ชุมชนและสังคม**
- ให้ยึดมั่นในการเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อท้องถิ่น ประเทศชาติ และสังคมโลก ในการสร้างสรรค์กิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชนและสังคม
 - ให้มีความมุ่งมั่นในการดำเนินการและเอาใจใส่ต่อสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับการป้องกันและลดการเกิดมลภาวะซึ่งทำลายสิ่งแวดล้อม
 - ให้ความสำคัญในกิจกรรมและการมีส่วนร่วมทางการเมือง พนักงานมีสิทธิและเสรีภาพทางการเมือง โดยถือเป็นสิทธิส่วนตัว แต่ห้ามมิให้พนักงานใช้สิทธิหรือสนับสนุนทางการเมืองในนามของบริษัท
 - นอกจากนี้ บริษัทได้จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม (SHE) เพื่อดำเนินการในเรื่องนี้ในทุกธุรกรรมของบริษัท

8.4.4 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบริษัท จะได้รับการเปิดเผยอย่างครบถ้วน โปร่งใส ทันเวลา คณะกรรมการจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

- กำหนดให้มีการรายงานนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และนโยบายเกี่ยวกับการดูแลสิ่งแวดล้อมและสังคม พร้อมทั้งผลการปฏิบัติงานตามนโยบายดังกล่าว ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น รายงานประจำปี เว็บไซต์ของบริษัท เป็นต้น
- กำหนดให้มีการจัดทำและการรายงานข้อมูลทางการเงินและข้อมูลทั่วไปของบริษัทต่อผู้ถือหุ้นและนักลงทุนทั่วไปอย่างถูกต้องและครบถ้วน และรายงานความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการต่อรายงานทางการเงินควบคู่กับรายงานของผู้สอบบัญชีไว้ในรายงานประจำปี
- กำหนดให้มีการเปิดเผยบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย จำนวนครั้งของการประชุมและจำนวนกรรมการแต่ละคนที่เข้าประชุมในปีที่ผ่านมาและความเห็นจากการทำหน้าที่
- กำหนดให้มีการเปิดเผยนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนแก่กรรมการและผู้บริหารระดับสูงตามภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละคน โดยจำนวนค่าตอบแทนที่เปิดเผยรวมถึงค่าตอบแทนซึ่งกรรมการแต่ละคนได้รับจากการเป็นกรรมการของบริษัทย่อยด้วย
- กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญของบริษัททั้งข้อมูลทางการเงิน และข้อมูลที่มีใช้ทางการเงินอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา โปร่งใส และเป็นไปตามเกณฑ์ที่หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องประกาศกำหนด

- จัดให้มีสำนักลงทุนสัมพันธ์ เพื่อทำหน้าที่เผยแพร่ข้อมูลทางการเงินและข้อมูลโดยทั่วไปของบริษัทให้กับผู้ถือหุ้น นักวิเคราะห์หลักทรัพย์ ผู้ลงทุน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นของบริษัท และเป็นช่องทางให้ผู้ถือหุ้นและนักลงทุนที่สนใจติดต่อสื่อสารกับบริษัท ซึ่งบริษัทได้จัดตั้งสำนักนี้ตั้งแต่วันที่ 2542 ภายใต้การดูแลของประธานคณะผู้บริหาร โดยหน่วยงานนี้ได้มีแผนงานการจัดกิจกรรมพบปะกับนักวิเคราะห์หลักทรัพย์และผู้ลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นประจำทุกปี ซึ่งในปีที่ผ่านมา ประธานคณะผู้บริหาร ประธานผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับสูง และประธานผู้บริหารฝ่ายการเงิน ได้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยเช่นกัน
- กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ นอกเหนือจากที่ได้เปิดเผยสู่สาธารณะผ่านสำนักงาน ก.ล.ต. หรือตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และบริษัทได้ทำการเชื่อมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทกับเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้วย

8.4.5 ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

เพื่อให้โครงสร้างคณะกรรมการบริษัทเหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมทั้งเพื่อให้กรอบการทำงานและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการมีความชัดเจน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ คณะกรรมการจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

โครงสร้างคณะกรรมการบริษัท

- องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทมีจำนวน 15 คน โดยมีกรรมการอิสระ 5 คน คิดเป็น 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด และประธานกรรมการต้องไม่ดำรงตำแหน่งเป็นประธานหรือสมาชิกในคณะกรรมการชุดย่อย และไม่เป็นบุคคลเดียวกับกรรมการผู้จัดการใหญ่ นอกจากนี้ สมาชิกของคณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด และไม่น้อยกว่า 3 คน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศที่ ทจ.4/2552 นับตั้งแต่วันประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2553 เป็นต้นมา

- คุณสมบัติของกรรมการบริษัท

กรรมการบริษัททุกคนมีประสบการณ์ทางธุรกิจและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์โดยรวมต่อบริษัท ต้องมีความเข้าใจในอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นทางธุรกิจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ในอุตสาหกรรม รวมถึงสามารถนำเสนอมุมมองที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับความเสี่ยงที่สำคัญ นอกจากนี้ กรรมการบริษัททุกคนเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดโดยกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ประกาศของหน่วยงานราชการที่กำกับดูแลบริษัท และกรณีกรรมการที่เป็นกรรมการอิสระจะต้องมีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนประกาศกำหนดด้วย

ทั้งนี้ ในการเข้ารับตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการแต่ละคนจะได้รับข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับบริษัท ข้อบังคับที่ระบุถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท และได้รับคำแนะนำด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และเงื่อนไขต่างๆ ในการเป็นกรรมการบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ รวมไปถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจของบริษัท

กรณีที่กรรมการบริษัทท่านใดมีการไปดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการหรือผู้บริหารในบริษัทอื่นที่มีใช้บริษัทย่อยหรือบริษัทร่วม กรรมการท่านนั้นจะต้องรายงานข้อมูลการดำรงตำแหน่งให้บริษัททราบด้วย

- วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการ

ในการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีทุกครั้ง ให้กรรมการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนานที่สุดออกจากตำแหน่งจำนวน 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด ถ้าจำนวนกรรมการแบ่งออกให้ตรงเป็นสามส่วนไม่ได้ ก็ให้ออกโดยจำนวนที่ใกล้ที่สุดกับส่วน 1 ใน 3 ทั้งนี้

กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระดังกล่าวอาจได้รับการแต่งตั้งจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งต่อไปได้ กรรมการแต่ละรายมีวาระในการดำรงตำแหน่ง 3 ปี ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่ต้องห้ามตามกฎหมายเข้าเป็นกรรมการแทน เว้นแต่วาระของกรรมการจะเหลือน้อยกว่าสองเดือน โดยกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่จะมีวาระการดำรงตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน ทั้งนี้ การแต่งตั้งดังกล่าวต้องผ่านมติของคณะกรรมการด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่

- การกำกับดูแล

คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนงานที่ได้รับ การอนุมัติจากคณะกรรมการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด โดยคณะกรรมการบริษัทจะมอบหมาย อำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงานประจำวันไปยังกรรมการผู้จัดการใหญ่ โดยอำนาจหน้าที่ดังกล่าวแยกจากอำนาจ หน้าที่ของประธานกรรมการอย่างชัดเจน นอกจากนี้ คณะกรรมการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ มาช่วยดูแลงานเฉพาะด้าน รวมทั้งว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาจากภายนอกเพื่อให้ความเห็นหรือข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของบริษัท ตามความจำเป็นและสมควรด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัท

กรณีกรรมการผู้จัดการใหญ่หรือผู้บริหารระดับสูงมีการไปดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการของบริษัทอื่นนอกเหนือจากที่ได้รับ มอบหมายจากบริษัท จะต้องรายงานข้อมูลการดำรงตำแหน่งให้บริษัททราบด้วย

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท

รายละเอียดแสดงไว้ในส่วนที่ 1 ข้อ 8. การจัดการ หัวข้อ หน้าที่และความรับผิดชอบหลักของคณะกรรมการบริษัท (หน้าที่ 3-4)

การประชุมคณะกรรมการ

- คณะกรรมการบริษัทกำหนดให้มีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยวันประชุมคณะกรรมการจะมีการกำหนดไว้ล่วงหน้าเป็นรายปี อย่างไรก็ตาม วันประชุมที่กำหนดไว้ดังกล่าวอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้หากมีเหตุจำเป็น ทั้งนี้ กรรมการทุกคนจะได้รับแจ้งกำหนดการดังกล่าวและมีหน้าที่เข้าร่วมประชุมทุกครั้ง กรณีที่กรรมการไม่สามารถเข้าร่วมประชุมในครั้งใดให้แจ้งสาเหตุให้เลขานุการบริษัททราบก่อนการประชุมในครั้งนั้นๆ และให้เลขานุการบริษัทดำเนินการแจ้งผลการประชุมให้กรรมการที่ไม่ได้เข้าร่วมประชุมท่านนั้นได้รับทราบ
- กรรมการผู้จัดการใหญ่ ร่วมกับประธานผู้บริหารฝ่ายการเงิน และเลขานุการบริษัท จะเป็นผู้พิจารณาถ่วงดุลเรื่องที่จะบรรจุเข้าเป็นวาระการประชุมคณะกรรมการก่อนเสนอต่อประธานกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกรรมการแต่ละท่านสามารถเสนอเรื่องเข้าสู่วาระการประชุมได้
- กำหนดให้เลขานุการบริษัทมีหน้าที่จัดทำเอกสารการประชุมที่มีสารสนเทศที่สำคัญครบถ้วน โดยจัดส่งให้แก่กรรมการไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เพื่อให้กรรมการสามารถพิจารณาการประชุมได้อย่างเต็มที่
- ในการประชุมแต่ละครั้ง ให้เชิญผู้บริหารซึ่งรับผิดชอบโดยตรงในประเด็นที่นำขึ้นพิจารณาเข้าร่วมประชุมและเสนอรายงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ โดยกรรมการทุกคนมีโอกาสในการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตัดสินใจที่เป็นอิสระ ทั้งนี้ อาจมีการขอข้อมูลเพิ่มเติมจากเลขานุการบริษัทหรือขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาอิสระได้ตามความเหมาะสม
- ในกรณีที่กรรมการบริษัทคนใดมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในวาระที่พิจารณา กรรมการคนนั้นต้องเปิดเผยประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อคณะกรรมการบริษัทโดยทันที และจะไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจวาระนั้น
- กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารอาจร่วมประชุมปรึกษาหารือหรือหากันเองตามความจำเป็นในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการบริษัทโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วย และรายงานผลการประชุมให้ที่ประชุมคณะกรรมการทราบ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

- กำหนดให้คณะกรรมการกำหนดคำตอบแทนและสรรหากรรมการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกปี และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการบริษัท
- คณะกรรมการบริษัทต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองด้วยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยมีประธานกรรมการเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

คำตอบแทนกรรมการ

- นโยบายและหลักเกณฑ์การจ่ายคำตอบแทนกรรมการกำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการบริษัทบนพื้นฐานที่เปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรม ประสิทธิภาพ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากกรรมการแต่ละคน ทั้งนี้ กรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นจะได้รับคำตอบแทนเพิ่มขึ้นตามความเหมาะสม
- คณะกรรมการกำหนดคำตอบแทนและสรรหากรรมการเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมของคำตอบแทนกรรมการในแต่ละปี และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อขออนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น

8.5 บุคลากร

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2554 ซีพีเอฟมีพนักงานและคนงานทั้งหมด รวมทั้งสิ้น 24,743 คน โดยจ่ายคำตอบแทนในปี 2554 เป็นเงินรวม 7,332 ล้านบาท ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือน ค่าแรง และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ทั้งนี้ จำนวนพนักงานและคนงานของซีพีเอฟแบ่งตามสายงานหลักได้ดังนี้

สายงานหลัก	จำนวน (คน)
1. ธุรกิจสัตว์บก	7,761
2. ธุรกิจสัตว์น้ำ	16,982
รวม	24,743

สำหรับจำนวนพนักงานและคนงานของซีพีเอฟและบริษัทย่อย ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2554 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 65,533 คน

การบริหารทรัพยากรบุคคล**ค่านิยมองค์กร**

CPF Way เป็นค่านิยมองค์กรที่บริษัทและพนักงานของบริษัททุกคนยึดถือเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานและดำเนินธุรกิจของบริษัท อันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาบริษัทให้บรรลุวิสัยทัศน์ของการเป็นครัวของโลกตามที่บริษัทได้กำหนดไว้ โดย CPF Way จะประกอบไปด้วยค่านิยม 6 ประการ คือ

1. สามประโยชน์สู่ความยั่งยืน (Three Benefits to Sustainability) (ต่อประเทศ ประชาชน และบริษัท)
2. ทำเร็วและมีคุณภาพ (Speed & Quality)
3. ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย (Simplification)
4. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (Adapt to Change)
5. สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovative)
6. มีคุณธรรม และความซื่อสัตย์ (Integrity & Honesty)

จริยธรรมองค์กร

บริษัทได้กำหนดหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนของบริษัท เพื่อประโยชน์ในการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จสูงสุดของบริษัท ทั้งนี้ คุณค่าหลักและจริยธรรมของบริษัทมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องดังต่อไปนี้

1. มุ่งมั่นกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ
2. เคารพต่อเพื่อนพนักงาน ลูกค้า ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
3. เชื่อมั่นว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด
4. เป็นผู้นำการพัฒนาสินค้า และบริการที่เป็นเลิศ
5. รับผิดชอบร่วมกันในผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ
6. ปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

“สร้างคน เสริมธุรกิจ (People Excel-Business Exceeds)” เป็นวิสัยทัศน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัท ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกระดับ เริ่มตั้งแต่ การดึงดูดคนเก่งคนดีเข้ามาทำงานกับองค์กร (Attraction) การพัฒนาพนักงาน (People Development) การจูงใจ (Motivation) ให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และการธำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร (Retention) ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาพนักงานทุกระดับทุกสาขาอาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถความชำนาญเป็นเลิศ อันจะเป็นปัจจัยสำคัญและพลังขับเคลื่อนให้ธุรกิจมีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจระดับโลก และประสบความสำเร็จเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

การดึงดูดคนเก่งคนดีเข้ามาทำงานกับองค์กร (Attraction)

การสรรหาทรัพยากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงานกับบริษัท ทั้งนี้ บริษัทได้มีโครงการรับนิสิตนักศึกษาเข้าฝึกงาน การไปสรรหาตามสถาบันการศึกษา การสร้างความสัมพันธ์กับนิสิตนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่ก่อนจบการศึกษา และการสรรหาผู้มีประสบการณ์เข้ามาร่วมงานกับบริษัท

นอกจากนี้ ยังได้มีการจัดโครงการ “Dinner Talk with CEO 2011” ซึ่งเป็นกิจกรรมสนับสนุนการสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยกรรมการผู้จัดการใหญ่และประธานคณะผู้บริหาร นำคณะผู้บริหารระดับสูงไปแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ ให้แก่คณาจารย์และนักศึกษาระดับปริญญาโทและเอก ของมหาวิทยาลัยเป้าหมาย

ในส่วนของการสร้างความสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษาและนิสิตนักศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย บริษัทได้จัดกิจกรรม “Getting to Know” ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เปิดกว้างให้บุคคลในสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทรับผิดชอบในด้านการแนะนำและให้คำปรึกษาในการตัดสินใจสมัครงานในองค์กรต่างๆ แก่นักศึกษา เช่น อาจารย์หัวหน้าภาควิชา เจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา ประธานนักศึกษาและผู้นำนักศึกษา เข้าเยี่ยมชมกระบวนการผลิตและดูการทำงานจริงในหน่วยงานต่างๆ ของบริษัท เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ นิสิตนักศึกษา ได้รู้จักองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะมีผลช่วยให้ความเชื่อมั่นในการตัดสินใจต่อชีวิตการทำงานในอนาคตของนักศึกษา ในขณะที่บริษัทก็ได้รับประโยชน์ จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันในการเยี่ยมชมโครงการ นอกเหนือจากการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โครงการนี้ได้รับความสนใจและร่วมมือด้วยดีจากคณาจารย์และนักศึกษากว่า 15 สถาบันเข้าร่วมงาน โดยแต่ละรุ่นจะใช้ระยะเวลาดำเนินกิจกรรมรุ่นละ 2 วัน ซึ่งปีนี้ดำเนินการไปเป็นจำนวน 3 รุ่น และจะดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกๆ ปี

นอกจากนั้น บริษัทได้จัดให้มี **“โครงการ CPF Ambassador”** ซึ่งเป็นกิจกรรมต่อยอดโครงการ “CPF Future Career” ซึ่งเป็นการเลือกเฟ้นผู้นำนิสิตนักศึกษาเข้ามาศึกษาดูงานในส่วนต่าง ๆ ของบริษัท อันรวมถึงโครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้เข้ามารับรู้และเข้าใจองค์กรในด้านสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม รวมถึงการเข้าใจธุรกิจขององค์กร เพื่อให้ นักศึกษาได้มีการเปิดโลกทัศน์และมุมมองในการดำเนินธุรกิจของบริษัท

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (People Development)

1. เน้นการพัฒนาผู้นำให้มีความสามารถตามกรอบความสามารถของผู้นำ ความสามารถในการจัดการตามบทบาทหน้าที่ และดำเนินธุรกิจในโลกให้เป็นผู้นำที่ผูกใจพนักงานให้ทุ่มเทแรงใจในการสร้างผลงานและพัฒนาประสิทธิภาพงานให้สอดคล้องกับความสำเร็จทางธุรกิจ อีกทั้งยังปลูกฝังให้ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามค่านิยม CPF Way และหลักจริยธรรมที่บริษัทกำหนด ซึ่งเป็นพื้นฐานอันสำคัญยิ่งในโลกของการแข่งขันในปัจจุบัน
2. มุ่งสร้างความสำเร็จอันยั่งยืนผ่านการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ เพื่อเตรียมรับการเติบโตทางธุรกิจ และสืบทอดทายาททางธุรกิจในอนาคต อันเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งต่อการเติบโตทางธุรกิจ โดยผ่านกระบวนการคัดสรรทั้งภายในและนอกองค์กร ผู้ได้รับการคัดเลือกจะได้รับการพัฒนาศักยภาพ ให้มีความเก่งกล้าสามารถ โดยได้รับการดูแลแบบก้าวกระโดด ทั้งนี้ ในปี 2554 บริษัทได้เชิญ Professor Noel Tichy นักวิชาการที่ปรึกษาจากต่างประเทศที่มีชื่อเสียงระดับโลกในการพัฒนาผู้นำมาทำโครงการพัฒนาผู้นำระดับสูงกว่า 200 คน ภายใต้โครงการ “ผู้นำพัฒนาผู้นำ” ที่ให้ผู้บริหารระดับสูงถ่ายทอดประสบการณ์แก่ผู้นำในระดับถัดลงมา ในหลักสูตร Leaders Developing Leaders (LDL) ซึ่งได้รับผลสำเร็จอย่างสูง
3. มุ่งสร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ โดยการค้นคว้าและถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้ชำนาญการ ซึ่งทั้งสอนและสร้างสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้น จากรุ่นสู่รุ่นด้วยมิตรไมตรี ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ที่ทันสมัย และระบบจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ที่ส่งเสริมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่เป็นปัจจุบันเสมอ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความรวดเร็วและสร้างประสิทธิภาพงานได้อย่างทรงประสิทธิภาพ โดยมี CPF Training Center เป็นศูนย์กลางการพัฒนาและวางนโยบาย ขยายขีดความสามารถขององค์กรผ่านความสามารถของบุคลากร (Competency) โดยพัฒนาแผนงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ
4. ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง โดยผ่านระบบ e-Learning และเว็บไซต์ ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างเท่าเทียมทุกที่ทุกเวลา

การบริหารคนเก่งและแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Talent Management and Succession Plan)

บริษัทมีเป้าหมายในการดึงดูด และรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี มีศักยภาพสูงเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจในอนาคต โดยใช้กระบวนการในการคัดเลือกและพัฒนาพนักงานเหล่านี้ให้เติบโตเป็นผู้นำในอนาคต อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับแผนการสืบทอดตำแหน่งของพนักงาน โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เพื่อสร้างความมั่นใจให้ได้ว่าบริษัทมีความพร้อมในการเตรียมคนทดแทนเมื่อมีตำแหน่งงานว่าง หรือสำหรับรองรับการขยายงานของบริษัท ดังนั้น บริษัทจึงได้จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งของทุกตำแหน่งงาน ตั้งแต่ระดับผู้จัดการทั่วไปขึ้นไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงสุด โดยในแผนการสืบทอดตำแหน่งนี้ได้ระบุตัวบุคคลที่มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ไว้เพื่อรองรับการขยายงาน หรือทดแทนในตำแหน่งที่ว่างในอนาคต

การจูงใจพนักงาน (Motivation) และการสร้างความผูกพัน

บริษัทมีนโยบายให้พนักงานระดับผู้บริหาร เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท โดยการร่วมลงทุนสะสมหุ้น CPF เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ช่วยกันผลักดัน สร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าสู่องค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ตลอดจนเกิดความผูกพัน มีความรักและความปรารถนาจะทำงานอยู่กับบริษัทในระยะยาว บริษัทจึงได้จัดตั้งโครงการร่วมลงทุนระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Employee Joint Investment Program – EJIP) ขึ้น ซึ่งได้เริ่มโครงการนี้มาตั้งแต่ปี 2553

บริษัทมีนโยบายให้อัตรารับขึ้นเงินเดือนประจำปีของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมและจริยธรรมขององค์กร ได้รับผลตอบแทนที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่า เพื่อเป็นการตอบแทนและจูงใจให้พยายามรักษาผลการปฏิบัติงานที่ดีนั้นไว้ รวมถึงจูงใจให้พนักงานอื่นได้พยายามปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นด้วย

การรักษาพนักงาน (Retention)

ในปีนี้ บริษัทได้เริ่มการสำรวจความคิดเห็นพนักงาน (Employee Engagement Survey) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยใช้บริษัทที่ปรึกษาเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจใน

การรักษาความลับของผู้ตอบแบบสำรวจ ซึ่งพนักงานได้ให้ความร่วมมือตอบกลับมาประมาณร้อยละ 72 ของพนักงานทั้งหมด (ไม่รวมระดับคนงาน) สำหรับเนื้อหาหลักของคำถามนั้นสะท้อนถึงปัจจัยหลัก 6 ประการที่ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร อันได้แก่ 1. คนในองค์กร (ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารในสายงาน เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า) 2.งาน 3.โอกาสในความก้าวหน้า การเรียนรู้และพัฒนา 4.การบริหารงานองค์กร (ชื่อเสียง นโยบาย) 5.รางวัลตอบแทน และ 6.คุณภาพชีวิต โดยพบว่า ผลรวมของคะแนนที่ได้รับนั้นสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยขององค์กรในอุตสาหกรรมเดียวกัน และปัจจัยที่เป็นจุดแข็งของบริษัทอันดับต้นๆ ได้แก่เรื่อง ผู้บริหารระดับสูง (Top Management) ชื่อเสียงขององค์กร (Organization Reputation) และความภูมิใจในงานที่ทำ (Sense of Accomplishment)

การบริหารความหลากหลาย (Diversity and Inclusion)

ในฐานะที่เป็นบริษัทชั้นนำแห่งหนึ่งของโลก ได้ตั้งเป้าหมายในการขยายธุรกิจไปยังต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้บริษัทหลีกเลี่ยงไม่ได้กับการบริหารการทำงานข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Management) การบริหารคนในช่วงวัยต่างๆ ซึ่งมีค่านิยมที่แตกต่างกัน และในปี 2558 ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) 10 ประเทศ จะยกระดับความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ในด้านการเคลื่อนย้ายสินค้า การค้า การลงทุน เงินทุน บริการและแรงงานฝีมือเสรีระหว่างกัน ทำให้บริษัทจะต้องเผชิญกับการแข่งขัน และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่หลากหลายและแตกต่างไปจากเดิม

ด้วยปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ทำให้บริษัทเล็งเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องศึกษาการบริหารจัดการความหลากหลายของทรัพยากรบุคคล อาทิ วัฒนธรรม ความคิด เป็นต้น ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะช่วยส่งผลสัมฤทธิ์ให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามเป้าหมายและสร้างความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกได้อย่างยั่งยืน โดยการดึงพลังและศักยภาพจากความหลากหลายทางความคิดและมุมมองของพนักงานมาใช้ในองค์กรให้เป็นประโยชน์ ดังนั้น บริษัทจึงได้แต่งตั้งคณะทำงานศึกษานโยบายการบริหารจัดการความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง (Diversity and Inclusion) ของพนักงานในองค์กรขึ้นมา เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ และประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากนโยบายนี้ โดยคาดว่าจะสรุปผลได้ในไตรมาสแรกของปี 2555

การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ปี 2558

ตามที่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้ตั้งเป้าที่จะเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว ในปี 2558 อันจะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ โดยเสรี และการเคลื่อนย้ายเงินทุนที่เสรีมากขึ้น และย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารบุคคลของธุรกิจในประเทศไทยและในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เช่น มีทรัพยากรบุคคลให้เลือกสรรมาร่วมงานได้มากขึ้น สามารถโยกย้ายบุคลากรในบางวิชาชีพไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยเฉพาะคนเก่งซึ่งมีโอกาสไปทำงานในประเทศที่มีค่าตอบแทนสูง ในการนี้ บริษัทจึงได้เตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ โดยกำลังดำเนินการปรับนโยบายด้านบริหารบุคคลให้รองรับการจ้างพนักงานชาวต่างชาติ การติดต่อสถาบันการศึกษาชั้นนำในประเทศในอาเซียนเพื่อสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถมาร่วมงานกับบริษัท เตรียมมาตรการดึงดูดและรักษาคณะคนเก่งคนดีที่กล่าวไว้ในหมวดการจ้างรักษานักงาน ตลอดจนการจัดทำมาตรฐานด้านนโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารบุคคลในเรื่องที่จำเป็นสำหรับใช้ทั้งกลุ่มบริษัท ตลอดจนการส่งเสริมให้การทำงานร่วมกันของคนที่มีความหลากหลายด้านวัฒนธรรมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและเกิดประโยชน์ทางธุรกิจสูงสุด

การนำ HR Software มาใช้ในการบริหารบุคคล

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหาร นอกเหนือจากการนำมาใช้ในการบันทึกประวัติพนักงาน การมีระบบ Self Service ในการขออนุมัติการลาออนไลน์ และการเปลี่ยนแปลงข้อมูลส่วนบุคคล ก็ยังนำมาใช้ในงานสรรหาและการพัฒนาบุคลากรด้วย อาทิ การเขียนใบสมัครงานออนไลน์ การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) เป็นต้น และในปี 2554 นี้ยังได้นำระบบ HR Software (PeopleSoft HR Modules) มาใช้ในการจัดการการขอความสามารถ และแผนความก้าวหน้าด้านอาชีพ (Competency & Career Plan) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Personal Development Plan) รวมถึงการติดตั้งระบบ SMART HR 4 Modules ในต่างประเทศด้วย