



2024

Conflict of Interest Declaration Report



Reported by
Corporate Governance Department
Charoen Pokphand Group Co., Ltd.

บทนำ

Introduction

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นประเด็นสำคัญที่สามารถบั่นทอนความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการทุจริต การเลือกปฏิบัติ หรือการสูญเสียความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเปิดเผยข้อมูลความสัมพันธ์ (Disclosure of Relationships) จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันและจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอผลสรุปการรวบรวมข้อมูลประเภทความสัมพันธ์ที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ภายในเครือเจริญโภคภัณฑ์ (C.P. Group) และกลุ่มธุรกิจอื่นในเครือที่ไม่ได้จดทะเบียนในประเทศไทย ประเทศจีน และในต่างประเทศ โดยข้อมูลเหล่านี้ได้มาจากแพลตฟอร์ม COIC (Conflict of Interest Certification Platform)



71

กลุ่มธุรกิจที่ทำแบบสำรวจ

53,783

พนักงานที่ทำแบบสำรวจ

62%

ของพนักงาน C.P. Group มีการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์

หมายเหตุ: กลุ่มบริษัทที่จัดทำระบบการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ภายใต้กลุ่มธุรกิจเอง ได้แก่ Chiatay, CPCRT, และ Freewill

บทนำ

Introduction

วัตถุประสงค์หลักของรายงานฉบับนี้:

1. นำเสนอภาพรวม: แสดงข้อมูลประเภทความสัมพันธ์ที่ถูกเปิดเผยในภาพรวมของเครือเจริญโภคภัณฑ์
2. เปรียบเทียบ: เปรียบเทียบข้อมูลความสัมพันธ์ที่รวบรวมได้จากแต่ละกลุ่มธุรกิจเครือ เพื่อให้เห็นความแตกต่างและความหลากหลาย
3. จัดทำข้อเสนอแนะ: นำเสนอแนวทางและมาตรการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับลักษณะธุรกิจ โครงสร้างองค์กร และความเสี่ยงของแต่ละกลุ่มธุรกิจ

ขอบเขตของรายงาน:

รายงานฉบับนี้จะครอบคลุมข้อมูลความสัมพันธ์ของ:

- ผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับสูง
- ผู้บริหารและผู้จัดการ
- พนักงาน รวมถึงพนักงานปฏิบัติการ

โดยจะพิจารณาความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เช่น ความสัมพันธ์ทางสายเลือด ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ ความสัมพันธ์ทางการเงิน และความสัมพันธ์ส่วนตัวอื่น ๆ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ:

1. สร้างความโปร่งใส: ทำให้องค์กรเห็นภาพรวมของความสัมพันธ์ที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์
2. ลดความเสี่ยง: ช่วยให้องค์กรสามารถระบุและจัดการกับความเสี่ยงได้อย่างทันก่วงที
3. เสริมสร้างธรรมาภิบาล: ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม
4. เพิ่มความเชื่อมั่น: สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

หมายเหตุ: รายงานฉบับนี้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบ COIC ซึ่งเป็นระบบที่บันทึกข้อมูลโดยตรงจากผู้บริหาร และพนักงาน ดังนั้น หากบุคคลเหล่านี้ไม่ได้บันทึกข้อมูลความสัมพันธ์ของตนเองอย่างถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่ได้บันทึกข้อมูลเลย รายงานฉบับนี้อาจจะไม่สามารถแสดงภาพรวมของความสัมพันธ์ที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

Conflict of Interest Types

- 1 Employee**
บุคลากรมีบุคคลใกล้ชิดทำงานในบริษัทเดียวกันหรือในเครือซีพี
- 2 Customer**
บุคลากรมีบุคคลใกล้ชิดเป็นลูกค้าของบริษัท ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- 3 Business Partners**
บุคลากรมีบุคคลใกล้ชิดเป็นคู่ค้าของบริษัท ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- 4 Competitor**
บุคลากรมีบุคคลใกล้ชิดทำธุรกิจแบบเดียวกับบริษัท ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- 5 Trade Advisor or Committee Member**
บุคลากรดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาหรือกรรมการของสมาคมการค้า สภาอุตสาหกรรม หรือ องค์กรอื่น ๆ
- 6 2nd Employment**
บุคลากรมีงานอื่นที่ทั้งที่ได้รับและไม่ได้รับค่าตอบแทน
- 7 Outside Board of Directors**
บุคลากรดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท (Board of Director) ของบริษัทอื่น

ผลภาพรวมการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงาน C.P. Group (Overall COI Declaration of C.P. Group)

ผลการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ประจำปี 2567

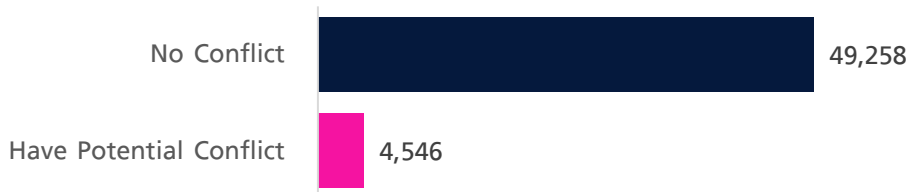
62%

พนักงานที่ทำการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์

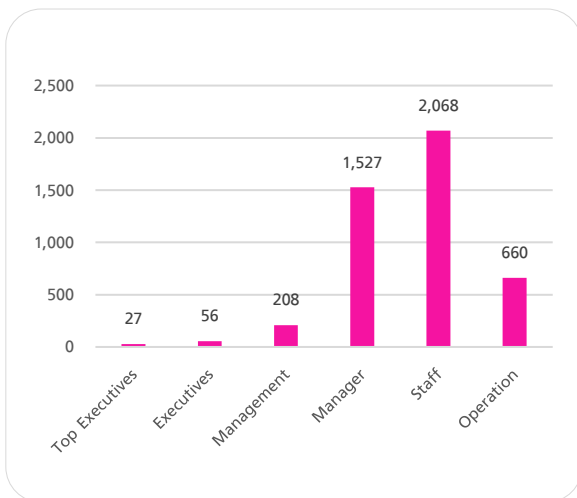


53,783 / 87,301

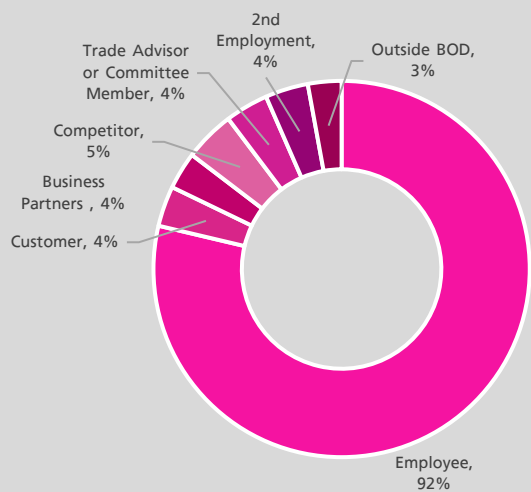
Potential Conflict of Interest



Potential Conflict of Interest by Level



Potential Conflict of Interest by Types



ผลการรวมการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงาน กลุ่มธุรกิจ Ascend Group (Overall COI Declaration of Business Unit)

ผลการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ประจำปี 2567

88%

พนักงานที่ทำการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์

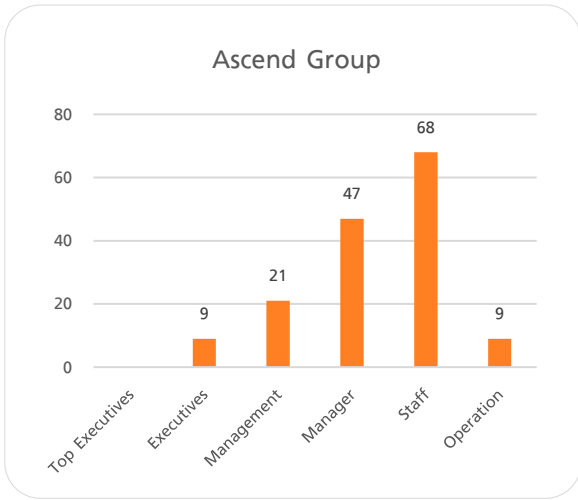


2252/2562

Potential Conflict of Interest



Potential Conflict of Interest by Level



Potential Conflict of Interest by Types

Employee	113
Customer	7
Business Partners	5
Competitor	7
Advisor or Committee Member	10
2 nd Employment	22
Outside BOD	11

Recommendations

สรุปแนวทางการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ 7 ประการ

1

ความสัมพันธ์ในครอบครัว/ส่วนตัว ภายในองค์กร

หลักการ: บุคลากรต้องไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาเดียวกันกับบุคคลใกล้ชิด และต้องไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคคลใกล้ชิดในที่ทำงาน เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

แนวทางปฏิบัติ:

1.1 กรณีอยู่ในสายการบังคับบัญชาเดียวกัน

- ห้ามจ้างงานบุคคลใกล้ชิดในสายการบังคับบัญชาเดียวกันตั้งแต่ขั้นตอนการรับสมัคร
- หากพบภายหลังว่ามีบุคคลใกล้ชิดอยู่ในสายการบังคับบัญชาเดียวกัน ให้บุคลากรแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายทรัพยากรบุคคลทราบทันที
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกับผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาปรับเปลี่ยนสายการบังคับบัญชา ตำแหน่งหน้าที่ หรือหน่วยงานของบุคลากร เพื่อจัดการบังคับบัญชาโดยตรง
- จัดทำบันทึกหรือรายงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อเป็นหลักฐานและสามารถตรวจสอบได้ในอนาคต
- จัดการอบรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และวิธีการป้องกันให้กับพนักงานทุกคน
- กำหนดให้มีการกำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการที่กำหนดมีประสิทธิภาพ
- บันทึกเหตุผลของการปรับเปลี่ยนไว้เป็นหลักฐาน

1.2 กรณีมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ/มีอิทธิพลต่อกัน

- บุคลากรต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และถอนตัวจากการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลใกล้ชิด
- ผู้บังคับบัญชาต้องมอบหมายให้บุคคลอื่นที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียทำหน้าที่แทน
- บันทึกเหตุผลของการถอนตัวและการมอบหมายไว้เป็นหลักฐาน

Recommendations

2

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ: กรณีบุคคลใกล้ชิดเป็นลูกค้า

หลักการ: บุคลากรต้องไม่ใช้อำนาจหน้าที่ หรือข้อมูลภายใน เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใกล้ชิดที่เป็นลูกค้า

แนวทางปฏิบัติ:

- บุคลากรต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที หากมีบุคคลใกล้ชิดเป็นลูกค้าในความสัมพันธ์
- แยกบทบาท:
 - ห้ามบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้ารายนั้น เช่น การเสนอราคา การอนุมัติสินเชื่อ การเจรจาต่อรอง
 - มอบหมายให้บุคลากรอื่นที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียทำหน้าที่แทน
 - จำกัดการเข้าถึงข้อมูล: ห้ามบุคลากรเปิดเผยข้อมูลภายใน หรือข้อมูลลับของบริษัท ให้กับบุคคลใกล้ชิดที่เป็นลูกค้า
 - พิจารณาปรับเปลี่ยน: หากการแยกบทบาทและการจำกัดการเข้าถึงข้อมูลไม่เพียงพอ อาจพิจารณาปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือโอนย้ายบุคลากรไปยังหน่วยงานอื่น
 - ให้ทำการบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

3

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ: กรณีบุคคลใกล้ชิดเป็นคู่ค้า (Supplier/Vendor)

หลักการ: บุคลากรต้องไม่ใช้อำนาจหน้าที่ หรือข้อมูลภายใน เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใกล้ชิดเป็นคู่ค้า

แนวทางปฏิบัติ: ใช้แนวทางปฏิบัติเดียวกับข้อ 2

4

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ: กรณีบุคคลใกล้ชิดทำธุรกิจแข่งขัน

หลักการ: บุคลากรต้องไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการแข่งขันกับธุรกิจของบริษัท หรือเอื้อประโยชน์ให้กับธุรกิจ ของบุคคลใกล้ชิดที่เป็นคู่แข่ง

แนวทางปฏิบัติ:

- บุคลากรต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที หากมีบุคคลใกล้ชิดทำธุรกิจที่เป็นคู่แข่ง หรืออาจแข่งขันกับธุรกิจของบริษัท
- ห้ามบุคลากรเปิดเผยข้อมูลภายใน ข้อมูลลับ หรือข้อมูลทางธุรกิจของบริษัท ให้กับบุคคลใกล้ชิด
- ห้ามบุคลากรเข้าร่วมในการตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องับธุรกิจของบุคคลใกล้ชิด หรือมีส่วนได้ส่วนเสียกับธุรกิจนั้น
- ห้ามทำการค้าแข่ง หรือรับผลประโยชน์จากคู่แข่ง
- หากจำเป็น อาจพิจารณาปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือโอนย้ายบุคลากรไปยังหน่วยงานอื่น ที่ไม่มีความเกี่ยวข้องับธุรกิจของบุคคลใกล้ชิด
- ให้ทำการบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

5

การดำรงตำแหน่งภายนอก: กรณีเป็นที่ปรึกษา/กรรมการสมาคมการค้า/สภาอุตสาหกรรม/องค์กรอื่น

หลักการ: การดำรงตำแหน่งภายนอกต้องไม่กระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในบริษัท และไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

แนวทางปฏิบัติ:

- บุคลากรต้องขออนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อนเข้ารับตำแหน่ง
- การดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปในนามของบริษัท และเพื่อประโยชน์ของบริษัท
- ห้ามเปิดเผยข้อมูลภายใน หรือข้อมูลลับของบริษัท
- หากเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที และถอนตัวจากการตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ
- ให้ทำการบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

6

การมีงานอื่น (ทั้งมีและไม่มีค่าตอบแทน)

หลักการ: งานอื่นต้องไม่กระทบต่อเวลาทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

แนวทางปฏิบัติ:

- บุคลากรต้องขออนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อนรับงานอื่น
- งานอื่นต้องไม่กระทบต่อเวลาทำงาน หรือประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท
- ห้ามใช้ทรัพยากรของบริษัทเพื่องานส่วนตัว
- งานอื่นต้องไม่ขัดแย้งกับผลประโยชน์ของบริษัท
- ให้ทำการบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

7

การดำรงตำแหน่งภายนอก: กรณีเป็นกรรมการบริษัทอื่น

หลักการ: การเป็นกรรมการบริษัทอื่นต้องไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และไม่กระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในบริษัท

แนวทางปฏิบัติ:

- บุคลากรต้องแจ้งให้บริษัททราบก่อนเข้ารับตำแหน่งกรรมการบริษัทอื่น
- ปฏิบัติตามระเบียบ หรือนโยบายของบริษัทว่าด้วยการดำรงตำแหน่งภายนอก
- ห้ามใช้ข้อมูลภายในของบริษัทเพื่อประโยชน์ของบริษัทอื่น
- หากมีการพิจารณาเรื่องนี้อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้งดออกเสียง งดแสดงความคิดเห็น
- หากความขัดแย้งทางผลประโยชน์มีนัยสำคัญ ให้พิจารณาก่อนตัวจากการเป็นกรรมการบริษัทนั้น
- หากบริษัทนั้นเป็นคู่แข่งทางธุรกิจโดยตรง ควรถอนตัวจากการเป็นกรรมการ
- ให้ทำการบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น