



SUSTAINABLE
BUSINESS
AT 'HEART'

เครือเจริญโภคภัณฑ์
รายงานสิทธิมนุษยชน 2563



TABLE OF CONTENTS

สารบัญ

Introduction

- 04 สารจากประธานคณะผู้บริหารเครือเจริญโภคภัณฑ์
- 06 เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้
- 08 เกี่ยวกับเครือเจริญโภคภัณฑ์
- 10 สิทธิมนุษยชน

Part 1

- 12 ความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชนของเครือเจริญโภคภัณฑ์
- 15 นโยบายและการกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชน
- 20 การปลูกฝังสิทธิมนุษยชนในองค์กร

Part 2

- 23 การระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญขององค์กร
- 24 กระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- 28 การจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

Part 3

- 40 กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

Part 4

- 44 การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและการจัดการแรงงาน

Part 5

- 48 ความสำเร็จและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 49 รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ
- 52 ความร่วมมือและโครงการด้านสิทธิมนุษยชน

Part 6

- 54 ก้าวต่อไปของเครือฯ
- 57 กรอบการรายงานของหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs)
- 57 ดัชนีเนื้อหา



MESSAGE FROM CEO

สารจากประธานคณะผู้บริหาร
เครือเจริญโภคภัณฑ์



“คน เป็นรากฐาน
ของการดำเนินธุรกิจ”

บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด และกลุ่มบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ ยึดมั่นในการทำธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชน ทั้งในธุรกิจของเครือฯ และตลอดห่วงโซ่อุปทาน สอดคล้องกับหลักปรัชญาสามประโยชน์ของเครือฯ กล่าวคือ การพิจารณาถึงประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน ก่อนที่จะพิจารณาผลตอบแทนทางธุรกิจแก่บริษัทเป็นลำดับสุดท้ายในทุกประเทศที่เครือฯ เข้าไปดำเนินกิจการภายใต้กรอบการสร้างสรรค์ประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนนี้ เครือเจริญโภคภัณฑ์มุ่งมั่นส่งเสริมสิทธิในด้านต่าง ๆ อาทิ การเข้าถึงสินค้า รวมทั้งบริการที่มีคุณภาพและปลอดภัยในราคายุติธรรม การได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง รวมถึงสิทธิในการประกอบอาชีพ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมการเคารพซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาค ปราศจากการเลือกปฏิบัติ อีกทั้งยังเก็บรักษาข้อมูลของลูกค้าและคู่ค้าอย่างปลอดภัย เป็นต้น

ขณะเดียวกัน องค์กรขนาดใหญ่ เช่น บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ ซึ่งมีพนักงานทั่วโลกมากกว่า 450,000 คน กระจายอยู่ใน 22 ประเทศ และเขตเศรษฐกิจทั่วโลก ยังมีหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจประเด็นสิทธิมนุษยชนแก่บุคลากรภายในองค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะผู้นำและผู้บริหารระดับสูงที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินธุรกิจของแต่ละองค์กร ขณะเดียวกัน เครือฯ ก็พร้อมจะแบ่งปันองค์ความรู้ดังกล่าวแก่บุคคลทั่วไปด้วย ในปีที่ผ่านมา เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้สนับสนุนการจัดทำคู่มือสิทธิมนุษยชนสำหรับผู้บริหาร (CEO Guide to Human Rights) เป็นภาษาไทย ร่วมกับสภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน หรือ World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) และได้ร่วมแบ่งปันประสบการณ์การพัฒนาระบบการจัดการประเด็นสิทธิมนุษยชนในเวทีต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศ และระดับสากล พร้อมทั้งร่วมจัดตั้งศูนย์อบรมและพัฒนาหลักสูตรธุรกิจและสิทธิมนุษยชนของสมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย (Global Compact Network Thailand – GCNT) ซึ่งผมเป็นนายกสมาคมฯ

ในด้านการกำหนดนโยบาย เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ตั้งเป้าหมายด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหนึ่งใน 15 หัวข้อของยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของเครือฯ ภายในปี ค.ศ. 2030 ขณะเดียวกัน เครือฯ ได้ทบทวนและปรับทั้งนโยบายและแนวปฏิบัติอยู่เสมอให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบททางธุรกิจปัจจุบัน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของเครือฯ คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนของผู้ทรงสิทธิในทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง และพยายามอย่างสุดความสามารถที่จะป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในหน่วยงานหรือธุรกิจใดของเครือฯ และในปีที่ผ่านมา บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ได้จัดตั้งกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสครบทุกบริษัท เพื่อเสริมสร้างกลไกการรับเรื่องร้าวร้าวทุกซ์และการเยียวยาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

รายงานสิทธิมนุษยชนฉบับนี้นับเป็นฉบับปฐมฤกษ์ของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ซึ่งเครือฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนนี้ จะเป็นช่องทางหนึ่งเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับเครือฯ ได้มีโอกาสได้รับรู้รับทราบนำไปสู่การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและเสนอข้อชี้แนะแก่เครือฯ เพื่อประโยชน์ในการยกระดับการดำเนินธุรกิจควบคู่กับการส่งเสริมและเคารพสิทธิมนุษยชนของเครือเจริญโภคภัณฑ์ และพันธมิตรทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน อันจะส่งผลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของประเทศชาติสืบไป

“ผมขอเชิญชวนผู้นำ และเพื่อนพนักงานทุกท่าน
ของทุกบริษัทในเครือฯ ร่วมขับเคลื่อนให้เกิด
การเคารพสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจอย่างแท้จริง
เพื่อสร้างรากฐานที่มั่นคงสำหรับการพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน”

ศุภชัย เจียรวนนท์

ประธานคณะผู้บริหาร
บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

ABOUT THIS REPORT

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

ในช่วงวิกฤตการณ์การระบาดของ COVID-19 ภาคธุรกิจต้องให้ความสำคัญต่อการดูแล “คน” รวมทั้งพิจารณาผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทานมากยิ่งขึ้น เพราะผลกระทบเหล่านั้นอาจมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อาทิ ความปลอดภัยของพนักงานและลูกจ้างในห่วงโซ่อุปทานที่มีผลโดยตรงต่อความสามารถในการผลิต ลูกค้าและผู้บริโภคที่ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริโภคและการเข้าถึงสินค้าและบริการ ชุมชนและสังคมที่คาดหวังให้ภาคธุรกิจมีส่วนร่วมฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะการดูแลกลุ่มเปราะบางและกลุ่มผู้มีความเสี่ยง โดยประเด็นเหล่านี้และแนวทางที่ใช้ “คน” เป็นศูนย์กลางในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน เป็นข้อพิจารณาสำคัญสำหรับบริษัทที่มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน

เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักถึงบทบาทของเครือฯ ที่มีต่อประเทศและสังคม นอกเหนือจากประเด็นข้างต้นแล้ว ยังยึดหลักปรัชญาสามประโยชน์ควบคู่กับการพัฒนาคน ซึ่งเป็นเรื่องที่เครือฯ ให้ความสำคัญสูงสุด เครือฯ มุ่งมั่นส่งเสริมการเคารพหลักสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปพร้อมกัน ไม่ว่าจะเป็นของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกของบริษัท โดยประเด็นเหล่านี้สะท้อนอยู่ในยุทธศาสตร์ด้านความยั่งยืนของเครือฯ สำหรับปี ค.ศ. 2030 ที่บังคับใช้อย่างครอบคลุมในทุกประเทศและเขตเศรษฐกิจที่เครือฯ เข้าไปลงทุน

ด้วยเหตุผลเหล่านี้ เครือเจริญโภคภัณฑ์จึงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจควบคู่กับการเคารพสิทธิมนุษยชนตามกรอบกติการะหว่างประเทศและกรอบกฎหมายในแต่ละประเทศที่เครือฯ ลงทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามหลักการชี้แนะสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน หรือ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) ซึ่งกำหนดความรับผิดชอบของภาคเอกชนในการเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิ ที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ อันได้แก่ กิจกรรมทางธุรกิจที่บริษัทสามารถควบคุมได้โดยตรง กิจกรรมทางธุรกิจที่ห่วงโซ่อุปทาน หรือในธุรกิจใด ๆ ก็ตามที่มีความเชื่อมโยงกับธุรกิจของเครือฯ นอกจากนี้ เครือฯ ยังยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อหลักสากล 10 ประการของสัญญาโลกแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการทำธุรกิจอย่างยั่งยืน

(UN Global Compact - UNGC) ตามที่ปรากฏในการเปิดเผยข้อมูลความคืบหน้าการดำเนินงานตามรายงานความก้าวหน้าของ UNGC (Communication on Progress - COP) และรายงานความยั่งยืนของเครือฯ เป็นประจำทุกปี ขณะเดียวกัน รายงานสิทธิมนุษยชนฉบับนี้จะนำข้อมูลภายใต้สองเสาหลักของ UNGC ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชนและการเคารพสิทธิของแรงงานจากรายงานเหล่านั้นมากล่าวโดยละเอียดอีกทางหนึ่งด้วย

รายงานสิทธิมนุษยชน เครือเจริญโภคภัณฑ์ 2563 นี้เป็นฉบับแรกของเครือฯ เกิดจากความตั้งใจที่จะรายงานความคืบหน้าว่าด้วยการเคารพหลักสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจโดยเฉพาะ ขอบเขตของเนื้อหาในรายงานฉบับนี้ครอบคลุมเฉพาะธุรกิจของเครือฯ ในประเทศไทยเท่านั้น และจะขยายไปยังประเทศอื่นในฉบับต่อไป ส่วนการเปิดเผยข้อมูลเป็นไปตามมาตรฐานของ UN Guiding Principles Reporting Framework (UNGPRF) โดยอาจจัดได้ว่าเป็นรายงานสิทธิมนุษยชนฉบับแรกของไทยที่อ้างอิงมาตรฐานการรายงานของ UNGPRF อย่างครอบคลุม

เครือฯ ตระหนักดีว่า การดำเนินงานเพื่อเคารพสิทธิมนุษยชนทั้งในกิจกรรมทางธุรกิจและในห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจของบริษัทข้ามชาติอย่างเครือเจริญโภคภัณฑ์ มีความซับซ้อนและท้าทายเป็นอย่างยิ่ง เครือฯ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสีย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน และองค์กรภายนอกเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนมาตรฐานการดำเนินงานด้านธุรกิจของบริษัทของสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานภายในเครือฯ อย่างเข้มแข็งต่อไป

ผมหวังว่าข้อมูลในรายงานฉบับนี้ จะเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียของเครือฯ เห็นความมุ่งมั่นและความพยายามของเครือฯ อย่างเต็มที่ ตลอดจนความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นในการเคารพสิทธิมนุษยชนควบคู่ไปกับการประกอบธุรกิจ กล่าวคือ การพิจารณาผลกระทบ

ต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างรอบด้าน ประกอบการตัดสินใจในเชิงธุรกิจหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือมี “คน หรือ มนุษย์” เป็นปัจจัยประกอบการพิจารณา ที่สำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์และกิจกรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

เครือฯ ยังมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการดำเนินงานที่เคารพสิทธิมนุษยชนต่อไป ทั้งในเชิงระบบ ได้แก่ การสร้างกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน การประเมินและติดตามความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ และในเชิงขอบเขตการรายงาน กล่าวคือ ขยายขอบเขตการรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมทุกประเทศที่เครือฯ ไปลงทุนอีกด้วย ซึ่งผมจะนำผลการดำเนินงานเหล่านี้มาเปิดเผยในรายงานฉบับต่อไป

สุดท้ายนี้ ผมขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องในทุกกลุ่มธุรกิจ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียของเครือฯ ทั้งหมดที่ร่วมกันขับเคลื่อนการเคารพสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมทั้งภายในเครือเจริญโภคภัณฑ์ในประเทศไทย และในทุกประเทศที่เครือฯ มีกิจการอยู่ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจใด ๆ ก็ตามพิจารณาประเด็นหรือผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับ “คน” เป็นปัจจัยประกอบการตัดสินใจที่สำคัญอย่างแท้จริง

นพปฎล เดชอุดม

ประธานคณะกรรมการด้านความยั่งยืนองค์กร
เครือเจริญโภคภัณฑ์

เกี่ยวกับ เครือเจริญโภคภัณฑ์

บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด เป็นบริษัทแม่ของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ดำเนินกิจกรรมในลักษณะ Holding Company ซึ่งถือหุ้นในบริษัทภายในเครือฯ ทั้ง 22 ประเทศและเขตเศรษฐกิจทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย เครือเจริญโภคภัณฑ์มีการดำเนินธุรกิจที่หลากหลาย แบ่งได้เป็น 8 สายธุรกิจ ครอบคลุม 14 กลุ่มธุรกิจ ตั้งแต่ธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร ธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม ธุรกิจอีคอมเมิร์ซและดิจิทัล ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจยานยนต์และอุตสาหกรรม ธุรกิจยาและเวชภัณฑ์ ไปจนถึงธุรกิจการเงินและการธนาคาร



8 สายธุรกิจหลัก ครอบคลุม 14 กลุ่มธุรกิจ

- 1 กลุ่มธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร
- 2 กลุ่มธุรกิจการค้าวัตถุดิบอาหารสัตว์
- 3 กลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร
- 4 กลุ่มธุรกิจอาหารสัตว์เลี้ยง
- 5 กลุ่มธุรกิจเมล็ดพันธุ์ ปุ๋ย และผลิตภัณฑ์อารักขาพืช
- 6 กลุ่มธุรกิจยาและเวชภัณฑ์
- 7 กลุ่มธุรกิจยานยนต์

- 8 กลุ่มธุรกิจบรรจุกภัณฑ์
- 9 กลุ่มธุรกิจการตลาดและการจัดจำหน่าย
- 10 กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ
- 11 กลุ่มธุรกิจอีคอมเมิร์ซและดิจิทัล
- 12 กลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม
- 13 กลุ่มธุรกิจการเงินและการธนาคาร
- 14 กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

ธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์

ธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร

Thailand



บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



บริษัท เจียไต่ จำกัด



บริษัท กรุงเทพโปรตีน จำกัด (มหาชน)



บริษัท เพอร์เฟค คอมพานี จำกัด



บริษัท ซี.พี. อินเตอร์เทรด จำกัด



บริษัท เจริญโภคภัณฑ์การเกษตร จำกัด



บริษัท เจริญโภคภัณฑ์โปรตีน จำกัด



บริษัท เจริญโภคภัณฑ์วิศวกรรม จำกัด

Overseas



C.P. Pokphand Co., Ltd.



Bellisio Foods Inc.

C.P. Cambodia Co., Ltd.
C.P. Laos Co., Ltd.
C.P. Vietnam Corporation



Charoen Pokphand Enterprises (Taiwan) Co., Ltd.



Tops Foods NV

Charoen Pokphand Foods (Malaysia) Sdn. Bhd.
Charoen Pokphand Foods Philippines Corp.
C.P. Standart Gida Sanayi ve Ticaret A.S.
Charoen Pokphand Foods (Overseas) Llc.
CPF (India) Private Ltd.CP Food (UK) Ltd.
CPF Poland S.A.
C.P. Bangladesh Co., Ltd
Charoen Pokphand Pakistan (Pvt.) Ltd.
Chia Tai Feedmill Pte. Ltd.



Myanmar C.P. Livestock Co., Ltd.



Norfolk Foods (Private) Limited



Apsara Rice (Cambodia) Co., Ltd.

ธุรกิจค้าปลีก

ประเทศไทย



บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

ประเทศไทย



บริษัท ฟรียิลล์ โซลูชั่นส์ จำกัด

ประเทศไทย



บริษัท ซี.พี. แลนด์ จำกัด (มหาชน)



บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน)



บริษัท แอสเซนด กรุ๊ป จำกัด



บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด

ต่างประเทศ



True Money Vietnam Joint stock Company
True Money (Cambodia) Limited
True Money Myanmar Co., Ltd.
True Money Philippines Inc.
Pt Witami Tunai Mandiri (True Money Indonesia)

ต่างประเทศ



Chia Tai Land Co., Ltd.
Shanghai Kinghill Limited
Chia Tai Di Jing (Shanghai)
Investment Management Limited

ธุรกิจโทรคมนาคม

ประเทศไทย



บริษัท โทร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

ต่างประเทศ



Sino Biopharmaceutical Limited

ประเทศไทย



บริษัท อี.ซี.ไอ. กรุ๊ป จำกัด

ธุรกิจการเงินและการธนาคาร

ต่างประเทศ



Zheng Xin Bank Company Limited.

Itochu Corporation
Citic Group Corporation Ltd.
Ping An Insurance (Group)
Company Of China, Ltd.

ต่างประเทศ



Chia Tai Enterprises International Limited.



CP Motor Myanmar Co., Ltd.

สิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชน หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาค ที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด

สหประชาชาติได้จัดทำหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights หรือ UNGPs) สำหรับภาคธุรกิจใช้เป็นแนวทางในการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยหลักการนี้เน้นเสาหลัก 3 ประการคือ 1 การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect) ซึ่งรัฐมีหน้าที่ในการคุ้มครองไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ 2 การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) มุ่งเน้นความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ และ 3 การเยียวยา (Remedy) การแก้ไข ฟื้นฟู ชดเชยเมื่อเกิดผลกระทบหรือมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการประกอบธุรกิจทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจต้องมึกลไกในการเยียวยาที่มีประสิทธิผล

ประเทศไทยมีพันธะผูกพันในการปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และสนธิสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2560) ได้ระบุถึงการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนไว้อย่างชัดเจน อาทิ ในมาตรา 4 ที่ระบุว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง” ทางด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ประเทศไทยได้จัดทำ แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights หรือ NAP) ซึ่งจัดทำโดยกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2559 แผนปฏิบัติการนี้เป็นเครื่องมือที่สอดคล้องกับหลักการ UNGPs เพื่อเป็นกลไกการกำกับดูแลธุรกิจต่างๆ ที่จะไม่ทำให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือมีผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนน้อยที่สุด

ภาคธุรกิจยังเป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อการลดทอนเสถียรภาพของสังคม การเคารพสิทธิมนุษยชนคือรากฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นภาคธุรกิจจึงควรกำหนดแนวทางการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับหลักการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างครอบคลุมตามกฎหมายของประเทศและหลักการสากล กำหนดกลยุทธ์ในการจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน สร้างกลไกการคุ้มครองและเยียวยาเมื่อเกิดเหตุ เปิดโอกาสในบุคลากรในองค์กร ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดเข้าใจและมีส่วนร่วมในการเคารพสิทธิมนุษยชน เครือเจริญโภคภัณฑ์ คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง โดยได้กำหนดให้หลักสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร และนำหลักนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในเครือฯ ตลอดจนทั้งห่วงโซ่อุปทาน เพื่อยกระดับการดำเนินชีวิตของทุกคนในสังคมให้มีความเท่าเทียมทั้งในด้านศักดิ์ศรีและโอกาส ทั้งที่ความเป็นอยู่ที่ดีและความสามารถในการรับมือต่อปัจจัยเสี่ยงในเรื่องเกี่ยวกับ “คน” ตลอดห่วงโซ่อุปทานเป็นกลไกที่นำไปสู่ความอยู่รอดของธุรกิจที่แท้จริง

PART 1

C.P. GROUP HUMAN RIGHTS COMMITMENT AND GOVERNANCE

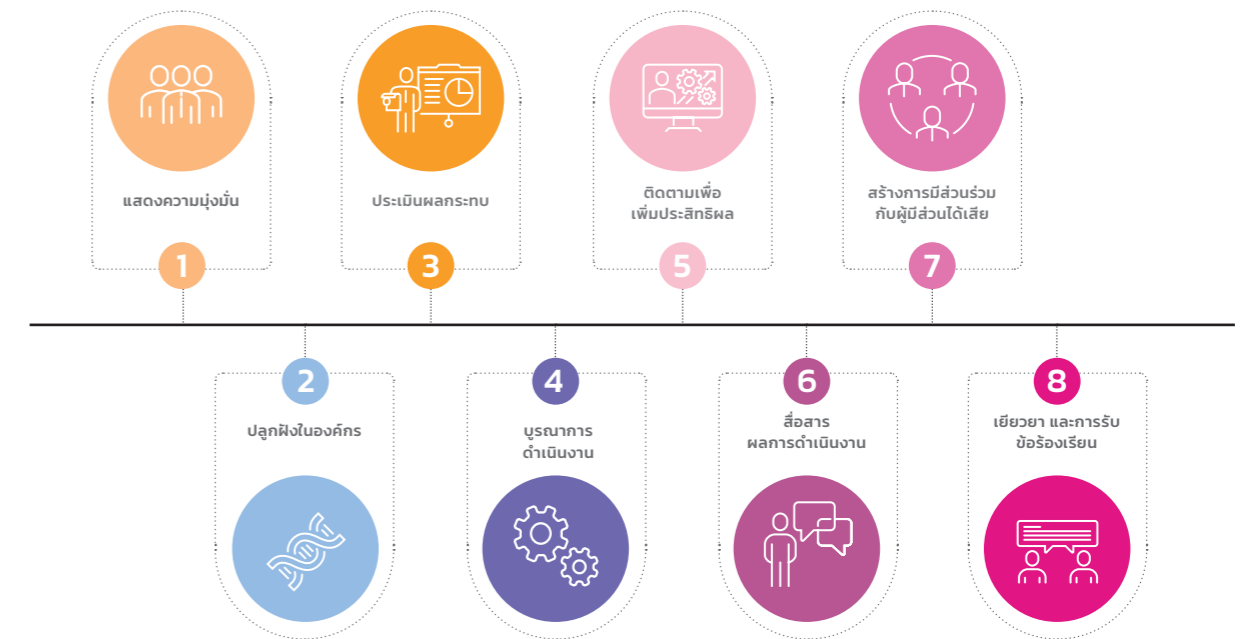
ความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชนของเครือเจริญโภคภัณฑ์

ความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชนของเครือเจริญโภคภัณฑ์

เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักว่าสิทธิมนุษยชนคือแก่นแท้ของความยั่งยืนสำหรับธุรกิจ ชุมชน และโลก เครือฯ เข้าใจดีว่าการมีส่วนร่วมในการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นรากฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจอย่างยั่งยืน คุณศุภชัย เจียรวนนท์ ประธานคณะผู้บริหารของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ประกาศนโยบายที่ชัดเจนสำหรับเครือฯ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและขั้นตอนที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าธุรกิจของเครือฯ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาชีวิตของผู้คน พร้อมยกระดับการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชน ความพยายามในการปลูกฝังสิทธิมนุษยชนในวัฒนธรรมองค์กร กำหนดความคาดหวังสำหรับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจทั้งหมด และขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือกับบริษัทอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ประธานคณะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการทำให้มั่นใจว่าบริษัทในเครือฯ และการดำเนินธุรกิจของเครือฯ สอดคล้องกับหลักการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างแท้จริง

เมื่อปี 2560 เครือฯ ประกาศความมุ่งมั่นในการเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยได้ประกาศใช้นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ซึ่งมีผลบังคับใช้อย่างเคร่งครัดกับทั้ง 14 กลุ่มธุรกิจ ใน 22 ประเทศและเขตเศรษฐกิจเครือฯ ยังได้พัฒนากระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) เพื่อตรวจสอบ ระบุความเสี่ยง ป้องกัน บรรเทา และจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการดำเนินธุรกิจ หรือการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์และบริการของเครือฯ

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน





ความมุ่งมั่นของนโยบาย

เครือฯ ได้ถ่ายทอดความมุ่งมั่นในการส่งเสริมและเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นนโยบายอย่างเป็นทางการ เช่น จรรยาบรรณธุรกิจของเครือฯ นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน และนโยบายและการปฏิบัติในการจ้างแรงงานข้ามชาติ นอกจากนี้เครือฯ กำลังพัฒนานโยบายเฉพาะ เช่น นโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกัน และนโยบายป้องกันการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดและการคุกคาม



การปลูกฝังในองค์กร

ความมุ่งมั่นของเครือฯ คือการปลูกฝังหลักการสิทธิมนุษยชนในกลุ่มธุรกิจ 14 กลุ่มใน 22 ประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทั้ง 450,000 คนในทุกระดับตำแหน่งเข้าใจความรับผิดชอบ ในการเคารพสิทธิมนุษยชน เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กร สร้างค่านิยมในการดำเนินธุรกิจ และสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชนอย่างแท้จริง



การประเมินผลกระทบ

บริษัทภายในเครือฯ มีหน้าที่ในการตรวจสอบและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจของเครือฯ ซึ่งรวมถึงการพิจารณาและกำหนดแนวทางในการจัดการกับผลกระทบด้านลบที่จะเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดในห่วงโซ่มูลค่า เช่น คู่ค้า ผู้รับจ้าง ผู้ร่วมทุน และลูกค้า



การบูรณาการและการดำเนินการ

เครือฯ ได้พัฒนาและปรับปรุงแผนงานและตัวชี้วัด เพื่อกำหนดทิศทางในการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับหลักการและนโยบายในการเคารพสิทธิมนุษยชนของเครือฯ โดยจะมีการติดตาม วัดผล และปรับปรุง การดำเนินงานเป็นประจำทุกปี เพื่อลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ



การติดตามผลการปฏิบัติงาน

พัฒนาตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชน (KPI) และติดตามความคืบหน้าด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกลุ่มธุรกิจ เพื่อระบุสิ่งที่ได้รับการแก้ไข และสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ความยั่งยืนภายในปี 2573 ของเครือฯ



การสื่อสารผลการปฏิบัติงาน

สื่อสารผลการดำเนินงานในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และรายงานความคืบหน้าในการป้องกันและจัดการกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน สู่อาธารณะผ่านรายงานความยั่งยืนและรายงานสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี



การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ เช่น รัฐบาล องค์กรระหว่างประเทศ บริษัทเอกชน ภาคประชาสังคม และชุมชนท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น บทเรียน และขับเคลื่อนความก้าวหน้าในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจในระดับประเทศและระดับโลก



การเยียวยาและกลไกการรับเรื่องร้องเรียน

พัฒนากลไกและเปิดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถร้องทุกข์ และกำหนดแนวทางในการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพเมื่อเกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

นโยบายและการกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชนของเครือเจริญโภคภัณฑ์

เครือเจริญโภคภัณฑ์มีความมุ่งมั่นในการเคารพหลักสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิทุกกลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ หรือการดำเนินความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยกำหนด “นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน” ซึ่งมีผลบังคับใช้ครอบคลุมทุกกลุ่มธุรกิจในเครือฯ และมีการสื่อสารรายละเอียดผ่าน จรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) ซึ่งบังคับใช้กับผู้มีส่วนได้เสียภายใน และจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ (Supplier Code of Conduct) ซึ่งบังคับใช้กับคู่ค้าธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ รวมถึงนโยบายที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำกับดูแลการบริหารจัดการประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเคารพสิทธิมนุษยชน อันได้แก่ นโยบายและแนวปฏิบัติการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน โดยเครือฯ เปิดเผยนโยบายฯ และจรรยาบรรณ บนเว็บไซต์ของเครือฯ เพื่อสื่อสารความคาดหวังดังกล่าวให้ผู้มีส่วนได้เสียของเครือฯ รับทราบในวงกว้าง



คำมั่นสัญญาต่อสาธารณะ และความมุ่งมั่นที่เกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมและความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

	นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงาน		นโยบายและแนวปฏิบัติการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน		นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
	นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างเหมา		นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ		
	แนวปฏิบัติที่ดีด้านความหลากหลาย และการอยู่ร่วมกัน		นโยบายและแนวปฏิบัติในการจ้างแรงงานข้ามชาติ		

นโยบายและความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ประกาศใช้เมื่อปี 2561 เพื่อประกาศความมุ่งมั่นของเครือฯ ในการเคารพหลักสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากล รวมถึงกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อเป็นมาตรฐานให้กับบริษัทในเครือฯ และกำหนดโครงสร้างในการกำกับดูแลประเด็นสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนให้กับพนักงาน หุ้นส่วนทางธุรกิจ คู่ค้าธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของเครือฯ

กระบวนการร่างนโยบายสิทธิมนุษยชนของเครือฯ คำนึงถึงความเสี่ยงและผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ซึ่งในกระบวนการออกนโยบายดังกล่าว มีการวิเคราะห์จากความคิดเห็น

ของผู้มีส่วนได้เสียในระดับเครือฯ ที่มีต่อการดำเนินงานในภาพรวมด้านการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งในหลายประเด็นมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิในวงกว้าง ร่างนโยบายดังกล่าว ได้ผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและทบทวนจากบริษัทภายในเครือฯ และนำเข้าสู่การพิจารณาโดยคณะกรรมการขับเคลื่อนการกำกับดูแลกิจการ ความเสี่ยงและการตรวจสอบเพื่อรับอนุมัติจากคณะกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่มีอำนาจสูงสุดในการประกาศใช้นโยบายดังกล่าว

เนื้อหาโดยรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานของเครือเจริญโภคภัณฑ์ มีดังนี้



นโยบายและความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชน

ความรับผิดชอบของเครือฯ

เครือฯ มุ่งมั่นจะปฏิบัติตามกรอบกฎหมายระหว่างประเทศต่อไป เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ:

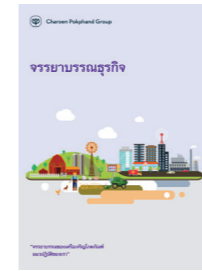
1. ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR)
2. หลักการทั้ง 10 ข้อของสัญญาโลกแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการทำธุรกิจอย่างยั่งยืน
3. หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs)
4. ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
5. อนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

สิทธิและกลุ่มเปราะบาง

นอกจากการเคารพสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาระหว่างประเทศแล้ว ยังมีการเน้นประเด็นต่อไปนี้ในนโยบายสิทธิมนุษยชนของเครือฯ

1. สิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมือง
2. สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
3. สิทธิด้านแรงงาน: ไม่ใช่แรงงานบังคับ, ไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิในการชุมนุมโดยสงบ, เลิกจ้างแรงงานเด็ก

เมื่อปี 2564 เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อปรับปรุงเนื้อหาให้ตรงกับบริบทความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจในปัจจุบัน รวมถึงนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้เสีย ที่ได้รับระหว่างการหารือเพื่อกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนของเครือฯ มาปรับปรุงนโยบายดังกล่าวด้วย



จรรยาบรรณธุรกิจ ของเครือเจริญโภคภัณฑ์ กำหนดแนวทางสำหรับพนักงานทุกคนในทุกธุรกิจทั่วโลกของเครือฯ เพื่อดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ และเคารพสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย และดำเนินการตามค่านิยมหลักของความซื่อสัตย์และความสุจริต จรรยาบรรณธุรกิจเป็นมาตรฐานแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ พร้อมป้องกันแนวปฏิบัติเชิงลบ ตลอดจนปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของเครือฯ

เครือเจริญโภคภัณฑ์มุ่งมั่นที่จะเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ในขณะที่มุ่งมั่นที่จะขยายขอบเขตการดำเนินงาน พร้อมทั้งตรวจสอบให้แน่ใจว่าเครือฯ เคารพสิทธิของกรรมกร ผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า หน่วยงาน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทาน ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UDHR), หลักการทั้ง 10 ข้อสัญญาโลกแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการทำธุรกิจอย่างยั่งยืน (UN Global Compact), หลักการชี้แนะสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่เครือเจริญโภคภัณฑ์ดำเนินการ นโยบายนี้กำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกรูปแบบ การปกป้องพนักงานทุกคนจากการเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิดทุกประเภท ส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับพนักงานทุกคนในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และจัดทำกลไกการรับเรื่องร้องเรียน และการเยียวยาที่เหมาะสม

เครือเจริญโภคภัณฑ์เล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ บุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถแสดงข้อกังวล ข้อเสนอนแนะ และข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากกิจกรรมทางธุรกิจของเครือฯ รวมถึง กิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดกฎหมายท้องถิ่นและจรรยาบรรณทางธุรกิจ รวมถึงพฤติกรรมที่อาจถือเป็นกิจกรรมฉ้อฉลโดยพนักงาน นโยบายนี้ยังเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการดำเนินธุรกิจ และเป็นแหล่งข้อมูลที่จะใช้ในการปรับปรุงความปลอดภัยและประสิทธิภาพของการดำเนินธุรกิจ



เครือเจริญโภคภัณฑ์ให้ความสำคัญกับกระบวนการผลิตตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบการดำเนินงานด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ โดยกำหนดแนวทางและกำกับดูแลการดำเนินงานธุรกิจของพนักงานและคู่ค้าธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานมีความรับผิดชอบอย่างยั่งยืน

เครือเจริญโภคภัณฑ์บริหารจัดการและควบคุมข้อมูลอย่างเป็นระบบและเพิ่มการปกป้องข้อมูลทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความเสี่ยงและการสูญหายของข้อมูลที่เป็นความลับ นโยบายนี้กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของพนักงานทุกคนในการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลในทางที่ผิด



เครือเจริญโภคภัณฑ์มุ่งมั่นที่จะคุ้มครองสวัสดิภาพของพนักงานในทุกระดับเครือฯ ตั้งเป้าหมายที่จะเป็น “องค์กรปลอดอุบัติเหตุ (Zero Accident)” ในสถานที่ทำงานโดยการส่งเสริมและสนับสนุนหลักปฏิบัติในสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมถึงปกป้องและป้องกันพนักงานผู้มีส่วนได้เสีย และคู่ค้าทางธุรกิจในห่วงโซ่อุปทาน จากความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้นขึ้นตอนด้านความปลอดภัยของเครือฯ สอดคล้องกับกฎหมายและข้อบังคับในท้องถิ่น ตลอดจนมาตรฐานสากล



เครือเจริญโภคภัณฑ์ห้ามการแสวงประโยชน์ การละเมิดสิทธิ และการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ ซึ่งครอบคลุมถึง แรงงานข้ามชาติ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างสัญญาระยะสั้น นโยบายนี้ทำให้แน่ใจว่าการสรรหาและจ้างงาน แรงงานข้ามชาติทั้งหมดของบริษัทในเครือฯ สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศ และมาตรฐานสากล โดยเน้นถึงหลักการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งกำหนดว่าบริษัทภายใต้การดำเนินงานจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงานข้ามชาติอันเป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกับบริษัทจัดหางานในประเทศต้นทาง และค่าใช้จ่ายในการจ้างงานตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่มีการว่าจ้าง อีกทั้งยังกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเท่าเทียม และเปิดช่องทางการร้องทุกข์ และเยียวยาที่แรงงานข้ามชาติทุกคนสามารถเข้าถึงได้



เครือเจริญโภคภัณฑ์เล็งเห็นคุณค่าและยอมรับในความหลากหลายของพนักงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิหลังที่แตกต่างให้เป็นจุดแข็ง เพื่อให้มั่นใจว่า พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการก้าวหน้าและเติบโตในอาชีพการงาน พร้อมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานทุกคน

โครงสร้างการกำกับดูแล และการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน

เครือเจริญโภคภัณฑ์มีโครงสร้างการบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานด้านความยั่งยืน ซึ่งการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน เป็นประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (Material Issue) ของเครือฯ มาอย่างยาวนาน และเป็นหนึ่งในเป้าหมายหลัก 15 ข้อ ของยุทธศาสตร์ความยั่งยืนของเครือฯ ที่จะบรรลุภายในปี 2573 เครือฯ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ ติดตามผลการดำเนินงาน และการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางตัวชี้วัด และรายงานผลการดำเนินงานเพื่อเคารพสิทธิมนุษยชนในระดับเครือฯ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหารงานด้านความยั่งยืนฯ เสมอมา

ในปี 2564 เครือฯ ได้ปรับโครงสร้างการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนให้มีความคล่องตัวมากขึ้น และเพื่อดำเนินงานตามความคาดหวังของนโยบายฯ และมาตรฐานระหว่างประเทศ ได้จัดตั้งคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน มีผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานของบริษัทในเครือฯ เป็นสมาชิกคณะทำงาน มีหน้าที่ประสานการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงกำกับดูแลการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานของเครือฯ ซึ่งคณะทำงานดังกล่าว มีหน้าที่รายงานความคืบหน้าการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อคณะกรรมการด้านบุคคล (People Steering Committee - PSC) และคณะกรรมการบริหารงานด้านความยั่งยืนฯ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตรวจสอบรอบด้านของบริษัทในเครือฯ และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเคารพและคุ้มครองสิทธิแรงงาน

เครือเจริญโภคภัณฑ์มุ่งมั่นว่า การจัดโครงสร้างการบริหารจัดการและการกำกับดูแลที่กล่าวมานี้ จะเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อเคารพสิทธิมนุษยชนในเชิงรุกมากขึ้น นอกเหนือไปจาก การตอบสนองต่อข้อร้องเรียน หรือความท้าทายที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำกิจกรรมทางธุรกิจ และในห่วงโซ่อุปทานเพียงเท่านั้น



เป้าหมายสูงสุดและต่ำสุดและดัชนีชี้วัดผลงานเป็นภาพกราฟิก (ไม่มีข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดผลงานที่ระบุ)

เครือฯ กำหนดให้หน่วยธุรกิจ 50 หน่วย ดำเนินงานตามตัวชี้วัดดังกล่าว และรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อการกำกับดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ



เครือฯ ประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนของเครือฯ (Material Issues) ซึ่งประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานยังคงเป็นประเด็นสำคัญลำดับต้นที่ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกของเครือฯ ให้ความสำคัญในกระบวนการนี้การหารือระหว่างผู้บริหารระดับสูงของเครือฯ ในประเด็นต่าง ๆ ทั้งในด้านการพัฒนาระบบการประเมินผลกระทบและความเสี่ยง ซึ่งแต่ละอุตสาหกรรมมีความท้าทายไม่เหมือนกัน ประเด็นเฉพาะที่เป็นทั้งความเสี่ยงและโอกาสอันได้แก่ การส่งเสริมสิทธิของกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม การส่งเสริมสิทธิแรงงาน การป้องกันผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนในชุมชนอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น



การปลูกฝังสิทธิมนุษยชนในองค์กร

เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักถึงความสำคัญของการปลูกฝังการเคารพสิทธิมนุษยชนในองค์กร โดยเฉพาะการใช้มุมมองด้านสิทธิมนุษยชนในการวิเคราะห์ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิ จากการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจและการดำเนินความสัมพันธ์ทางธุรกิจของทุกหน่วยงานในเครือฯ กลไกในการปลูกฝังด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ โดยมี 2 แนวทางหลัก ได้แก่ การฝึกอบรม และการสื่อสารผ่านจรรยาบรรณทางธุรกิจ

การปลูกฝังสิทธิมนุษยชน ในองค์กรสำหรับพนักงาน

การปลูกฝังและสร้างความตระหนักรู้ภายในองค์กรเกี่ยวกับธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน และแนวปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อให้พนักงานและผู้บริหารคำนึงถึงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจ การดำเนินธุรกิจ และการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน มีแนวทางในการปลูกฝัง ดังนี้

จรรยาบรรณทางธุรกิจ และความคาดหวังต่อพนักงาน

เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและโปร่งใส ซึ่งครอบคลุมข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการเคารพสิทธิมนุษยชนไว้อย่างชัดเจนในจรรยาบรรณธุรกิจ โดยบังคับใช้กับผู้บริหารและพนักงานทุกคนในเครือฯ และหลักการสำคัญดังนี้



การปฏิบัติต่อบุคลากร

ระบุแนวทาง และข้อกำหนดในการปฏิบัติต่อเพื่อนพนักงานในเครือฯ ตามหลักความเท่าเทียม ส่งเสริมความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน รวมถึงป้องกันสิทธิพื้นฐาน อาทิ ความเป็นส่วนตัว ข้อมูลส่วนบุคคล และการส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในสถานประกอบการ (อ้างอิง หมวดบุคลากร จรรยาบรรณธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ หัวข้อ 3.1 การส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและเป็นธรรม 3.2 การส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียม ความหลากหลายของบุคลากร และการอยู่ร่วมกัน 3.3 การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล 3.4 การจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการ)



การปฏิบัติต่อคู่ค้าธุรกิจ

กำหนดให้พนักงานและผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการตรวจสอบคู่ค้าและผู้ที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานของการดำเนินธุรกิจของบริษัทในเครือฯ ให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมและข้อกำหนดเรื่องคุณภาพของเครือฯ (อ้างอิง ข้อ จรรยาบรรณธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ข้อ 2.3 การจัดซื้อจัดหาอย่างมีจริยธรรม) โดยอ้างอิงแนวปฏิบัติซึ่งระบุในนโยบายและแนวปฏิบัติการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน และจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ ซึ่งกำหนดความคาดหวัง และกำกับความสัมพันธ์กับคู่ค้าธุรกิจของบริษัทในเครือฯ

การฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับพนักงาน และผู้บริหาร

เครือเจริญโภคภัณฑ์จัดการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน โดยมุ่งเน้นการสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติของเครือฯ แนวทางการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน อันมุ่งเน้นการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้าน และการสื่อสารหลักการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนและความคาดหวังของพนักงานและผู้บริหาร




ส่วนการฝึกอบรมระดับผู้ปฏิบัติงาน ได้มุ่งเน้นการทำความเข้าใจแนวทางการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ และขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้สามารถดำเนินกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้จัดการขึ้นไปเข้าร่วมการฝึกอบรม 397 คน ครอบคลุม 14 กลุ่มธุรกิจ

เมื่อปี 2563 เครือฯ ได้บรรจุหลักสูตรสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน ไว้เป็นหัวข้อหนึ่งในการฝึกอบรมระดับผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ โดยการฝึกอบรมมุ่งเน้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหารในการดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน รวมถึงบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารในการผลักดันความตระหนักรู้เกี่ยวกับนโยบายและหลักการเคารพสิทธิมนุษยชนของเครือฯ รวมถึง กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้านในองค์กร ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการจัดการอบรมและสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชนแก่พนักงานกว่า 90,197 คน ครอบคลุม 14 กลุ่มธุรกิจ

เครือฯ เล็งเห็นว่าการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนสำหรับพนักงานทุกระดับมีความสำคัญยิ่ง ขณะนี้เครือฯ อยู่ในระหว่างการจัดทำ E-Training สำหรับพนักงานแรกเข้า และพนักงานปัจจุบันทุกระดับ โดยบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับหลักการธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ความมุ่งมั่น และกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้านของเครือฯ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนของเครือฯ ที่กำหนดให้เป็นการฝึกอบรมที่จำเป็น สำหรับพนักงานทุกคน โดยมีแผนจะเริ่มดำเนินการภายในปี 2565



การสร้างความตระหนักรู้ภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่

-  1. การฝึกอบรม (2 ระดับ - ผู้บริหาร และพนักงาน)
-  2. การฝึกอบรมผ่าน COC และการสื่อสารผ่านจรรยาบรรณทางธุรกิจ
-  3. การฝึกอบรมผ่าน E-Training

การปลูกฝังสิทธิมนุษยชน ในกลุ่มคู่ค้าธุรกิจ

เครือเจริญโภคภัณฑ์ มีห่วงโซ่คุณค่าขนาดใหญ่และครอบคลุมหลากหลายอุตสาหกรรม เครือฯ จึงเล็งเห็นว่าการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและปลูกฝังการเคารพสิทธิมนุษยชนในกลุ่มคู่ค้าธุรกิจของเครือฯ จะสามารถป้องกันความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนในวงกว้าง และส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในหลากหลายภาคส่วนและหลากหลายระดับ

เครือฯ จึงเน้นการปลูกฝังความรู้ความเข้าใจด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน ควบคู่ไปกับการสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและแผนงานด้านความยั่งยืนของเครือฯ และจัดทำกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล (ESG Risk Assessment) ที่ครอบคลุมความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน โดยกำหนดความคาดหวังให้บริษัทในเครือฯ ขับเคลื่อนกระบวนการเหล่านี้ในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท



จรรยาบรรณทางธุรกิจ และความคาดหวังต่อคู่ค้าธุรกิจ

เครือเจริญโภคภัณฑ์ระบุความคาดหวังและข้อกำหนดด้านจริยธรรมของคู่ค้าธุรกิจไว้ในจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ ซึ่งอ้างอิงหลักการของ UN Global Compact โดยครอบคลุมข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการเคารพสิทธิแรงงาน การคุ้มครองกลุ่มเปราะบาง การป้องกันผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมความเท่าเทียม การจัดซื้อจัดจ้างอย่างมีความรับผิดชอบในห่วงโซ่อุปทาน และการต่อต้านการทุจริต โดยกำหนดให้คู่ค้าธุรกิจรับทราบแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณฯ รวมถึงระบุความคาดหวังต่อคู่ค้าและบริษัทในเครือฯ ให้นำจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสื่อสาร และจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าธุรกิจ ได้กำหนดบทลงโทษสำหรับคู่ค้าที่ไม่สามารถทำตามความคาดหวัง หรือละเมิดข้อกำหนดด้านจริยธรรม โดยมีบทลงโทษสูงสุดเป็นการยกเลิกสัญญาและการขึ้นบัญชีดำ นอกจากนี้ เครือฯ ได้กำหนดช่องทางการร้องเรียนกรณีพบการละเมิดจรรยาบรรณทางธุรกิจ และกำหนดให้มีการคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูล ตามนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส ซึ่งครอบคลุมถึงการคุ้มครองกลุ่มคู่ค้าธุรกิจด้วย

PART 2

IDENTIFICATION OF SALIENT ISSUES

การระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญขององค์กร

กระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

หนึ่งในขั้นตอนที่สำคัญที่สุดสำหรับธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชนคือการประเมินว่ากิจกรรมและความสัมพันธ์ของธุรกิจอาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนอย่างไร การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (HRIA) เป็นกระบวนการในการระบุ ประเมิน และจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากการดำเนินธุรกิจ วัตถุประสงค์พื้นฐานของการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน คือ เพื่อประเมินว่า การส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการจะส่งผลกระทบต่อทางลบต่อการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ชุมชน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียอย่างไร ผลของการประเมินจะช่วยกำหนดความรับผิดชอบของบริษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชน และช่วยให้สามารถดำเนินการตามความเหมาะสมเพื่อจัดการกับผลกระทบที่ระบุได้

เครือเจริญโภคภัณฑ์ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (HRIA) ทุก 3 ปี ในทุกสายธุรกิจตามกรอบการรายงานหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ เครือฯ ระบุความเสี่ยงใน 14 สายธุรกิจในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2558 การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนแบ่งเป็นหลายระยะและขั้นตอน เพื่อให้แน่ใจว่าได้ประเมินอย่างครอบคลุม โดยขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงของเครือฯ ประกอบด้วย



1. การวิเคราะห์หวับริบท

ในระดับประเทศ (เช่น กรอบกฎหมาย สถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชน) และระดับอุตสาหกรรม (เช่น ประเภทของสิทธิมนุษยชน ที่มีความเสี่ยงสูงต่อการละเมิดในอุตสาหกรรมเดียวกัน)



2. ทะเบียนข้อมูลความเสี่ยงและการระบุความเสี่ยง

การจัดทำทะเบียนข้อมูลความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ระบุได้จากการวิเคราะห์หวับริบท การรวบรวมความเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย และคำชี้แนะทั้งหมดสำหรับการประเมิน โดยอาจเพิ่มความเสียหายใหม่จากการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่งานส่วนหน้า ซึ่งจะสามารถช่วยระบุความเสี่ยงเฉพาะในระดับปฏิบัติการตามบริบทเฉพาะได้



3. การให้คะแนนความเสี่ยง

แนวทางในการให้คะแนนความเสี่ยงคือเพื่อให้แน่ใจว่า เครือฯ ได้พิจารณาความเสี่ยงรอบด้านที่ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางธุรกิจ โดยในกระบวนการเครือฯ ต้องเข้าใจห่วงโซ่อุปทานของสายธุรกิจพร้อมให้คะแนนความเสี่ยงตามระดับความรุนแรง (ประกอบด้วยการประเมินความสามารถในการแก้ไข) โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงดังกล่าวและให้ความสำคัญกับความรุนแรงของความเสี่ยงอีกด้วย

การระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ

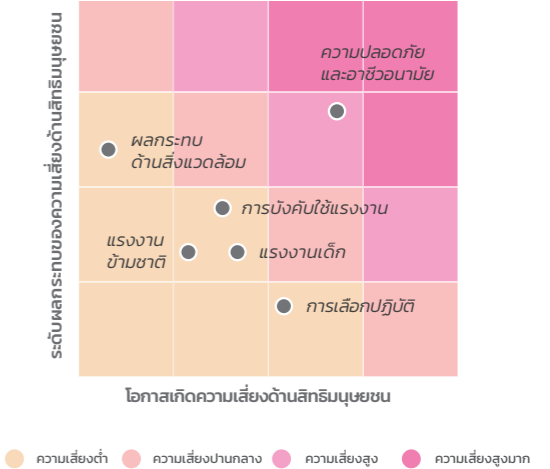
เครือเจริญโภคภัณฑ์ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอในทุก 3 ปี เพื่อระบุ จัดลำดับความสำคัญ และกำหนดแนวทางเชิงกลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงและป้องกันประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ กระบวนการระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญที่สุดของเครือฯ ประกอบด้วย การจัดลำดับความสำคัญของประเด็น การรวบรวมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบ และการยืนยันประเด็นเหล่านั้นกับผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เมื่อปี 2563 เครือฯ ประเมินกลุ่มธุรกิจทั้งหมดในประเทศไทย โดยสามารถระบุที่มีความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนสูงได้ 6 ประเด็นตามลำดับ



การรวบรวมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย มีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจภายใต้ความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชน ในทางปฏิบัติผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย การที่บริษัทได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้เสียในเชิงรุกนั้น ถือเป็นเครื่องมืออันทรงพลังที่สุดในการจัดการ ป้องกัน และบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

เครือเจริญโภคภัณฑ์ สร้างปฏิสัมพันธ์และสื่อสารอย่างต่อเนื่องกับผู้มีส่วนได้เสียในกลุ่มต่าง ๆ รวมถึงพนักงาน ชุมชนที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการดำเนินงานของเครือฯ ซึ่งรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ห่างไกลแต่ยังอาจได้รับผลกระทบในห่วงโซ่อุปทานและลูกค้าของเครือฯ ทั้งนี้เพื่อทำความเข้าใจและตอบสนองต่อข้อกังวลต่างๆ เครือฯ จึงได้รวบรวมความคิดเห็นและคำชี้แนะจากผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการประเมินความสำคัญ ด้วยแบบสอบถาม ที่มุ่งเน้นไปที่ผลกระทบของการดำเนินธุรกิจ บริการ และผลิตภัณฑ์ต่อผู้มีส่วนได้เสียและสังคมโดยรวม เครือฯ รวบรวมประเด็นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้มีส่วนได้เสีย และพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีผ่านมุมมองที่มุ่งเน้นให้ “คน” เป็นศูนย์กลาง ซึ่งการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายนอกเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้แน่ใจว่าเครือฯ ได้รับทราบมุมมองของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อนำมาปรับใช้กับนโยบายและแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมอย่างเหมาะสม



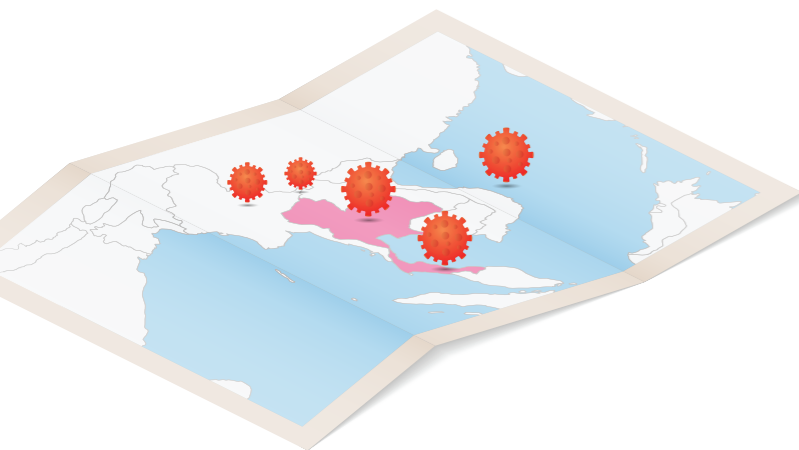
ประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน อย่างมีนัยสำคัญต่อสิทธิมนุษยชน

ความพยายามของเครือฯ ในการประเมิน ระบุ และจัดการกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่ประเด็นที่สำคัญที่สุดเท่านั้น แต่เครือฯ ยังตระหนักถึงความเสี่ยงอื่นๆ จำเป็นต้องได้รับความสนใจอย่างเท่าเทียมกัน ถึงแม้ว่าปัญหานั้นๆ ไม่ได้จัดอยู่ในอันดับต้นๆ เครือฯ ก็ยังให้ความสำคัญและจัดการกับปัญหาเหล่านั้น เมื่อปี 2563 การประเมินของเครือฯ ระบุประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน ซึ่งรวมถึงสิ่งต่อไปนี้:



สถานการณ์โควิด-19

สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) ทำให้โลกเข้าสู่วิกฤตการณ์อย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน ทุกคนในสังคมต้องอยู่ภายใต้ภาวะฉุกเฉินและมีส่วนร่วมในการก้าวผ่านช่วงเวลาที่ไม่แน่นอนนี้ การแพร่ระบาดเป็นความท้าทายที่สำคัญต่อชีวิต การดำรงชีวิต และสิทธิของผู้คน เครือเจริญโภคภัณฑ์ ในฐานะภาคธุรกิจ ต้องเผชิญกับความท้าทายจากการแพร่ระบาดเช่นเดียวกัน เราได้พยายามที่จะก้าวทันกับการพัฒนาอย่างรวดเร็วของสถานการณ์ฉุกเฉินนี้ และมุ่งเน้นไปที่การปกป้องพนักงานของเครือฯ ผู้ที่อยู่ในห่วงโซ่คุณค่าของเครือฯ ชุมชนที่เครือฯ ดำเนินธุรกิจด้วย และความต่อเนื่องของกิจกรรมทางธุรกิจของเครือฯ



การใช้วัตกรรมเพื่อปรับตัว เข้ากับสถานการณ์แพร่ระบาด

บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (ทู คอร์ปอเรชั่น) ซึ่งดำเนินธุรกิจโทรคมนาคมของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ได้เพิ่มความจุแบนด์วิดธ์ในประเทศและต่างประเทศให้สูงขึ้นกว่าเดิมสามเท่า เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพที่ดีขึ้นแก่ลูกค้าบนแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ การทำงานทางไกล และบริการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ ที่สนับสนุนมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม ทู คอร์ปอเรชั่น เปิดให้สาธารณชนสามารถเข้าถึงแพลตฟอร์มโซลูชันครบวงจรบนคลาวด์ - “ทู เวอร์ชวล เวิลด์ (True Virtual World)” - โดยไม่มีค่าใช้จ่าย โดยแพลตฟอร์มดังกล่าวได้รับการพัฒนาในเวลาอันสั้นกว่าหนึ่งเดือนในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 เพื่อรองรับการทำงานจากที่บ้าน และการเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของนักศึกษา ทู คอร์ปอเรชั่น ร่วมกับ ซีพีเอฟ ในการมอบชิมโทรศัพท์มือถือโดยไม่มีค่าใช้จ่ายให้แก่ผู้ป่วยสงสัยติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่ลงทะเบียนรับการสนับสนุนอาหารจากซีพีเอฟโดยไม่มีค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ คุณศุภชัย เจียรวนนท์ ประธานคณะผู้บริหาร ของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ในฐานะประธานสภาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งประเทศไทย (DCT) ได้ประกาศว่า ทู คอร์ปอเรชั่น จะทำงานร่วมกับสมาชิกสภาอื่น ๆ ในการเปิดตัวแพลตฟอร์มดิจิทัลและแอปพลิเคชันเพื่อช่วยแหล่งบริจาคเวชภัณฑ์ ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบ และควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19)



สนับสนุนพนักงาน และห่วงโซ่คุณค่า

เมื่อเดือนเมษายน 2563 คุณศุภชัย เจียรวนนท์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ของบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด ประกาศความมุ่งมั่นต่อพนักงานทุกคนในเครือฯ ที่จะไม่เลิกจ้างพนักงานในทุกกลุ่มธุรกิจทั่วโลก อันเป็นผลมาจากสถานการณ์โรคโควิด-19 นอกจากนี้ เครือฯ สนับสนุนค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงานที่ติดเชื้อ ให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาแก่บุตรหลาน และจัดหาอาหารให้แก่พนักงานที่ต้องถูกกักตัวที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดในประเทศไทย ขณะที่เกิดภาวะการตกงานจำนวนมาก เนื่องจากการแพร่ระบาด เครือฯ ยังได้ประกาศแผนการสร้างงานใหม่ รวมถึงการจ้างพนักงานใหม่ จำนวน 20,000 คน สำหรับให้บริการส่งอาหารทั่วประเทศไทย



การสนับสนุนชุมชน

นับตั้งแต่สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) เครือฯ ได้ลงทุนกว่า 3 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (100 ล้านบาท) เพื่อเปิดโรงงานผลิตหน้ากากอนามัยทางการแพทย์ ในกรุงเทพฯ ประเทศไทย ซึ่งมีกำลังการผลิตสูงถึง 100,000 ชิ้นต่อวัน เครือฯ ได้บริจาคหน้ากากอนามัยเหล่านี้ให้แก่บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วประเทศ โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย เมื่อวิกฤตโควิด-19 สิ้นสุดลง ทรัพย์สินในโรงงานจะถูกโอนไปยังโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลรัฐในกรุงเทพฯ

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หรือ ซีพีเอฟ ได้จัดส่งอาหารโดยไม่มีค่าใช้จ่ายให้แก่โรงพยาบาล 88 แห่งทั่วประเทศไทย เพื่อรับมือกับอุปสงค์ด้านอาหารที่เพิ่มขึ้นทั่วประเทศ ซีพีเอฟได้เพิ่มกำลังการผลิตอาหารที่จำเป็นบางประเภท เช่น ไข่ และดำเนินการให้แน่ใจว่ามีอุปทานเพียงพอโดยไม่ขึ้นราคาอาหาร

การจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ตามกรอบการรายงานหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมของบริษัทหรือความสัมพันธ์ทางธุรกิจ ที่เสี่ยงต่อการเกิดผลกระทบด้านลบในระดับรุนแรงที่สุด

การเลือกปฏิบัติ

สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	ผู้ได้รับผลกระทบ	จำนวนกลุ่มธุรกิจที่มีการดำเนินการ	การดำเนินงาน	ผลลัพธ์
 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ประเทศไทย (14 กลุ่มธุรกิจ) ประเทศเวียดนาม (1 CPF) 	<ul style="list-style-type: none"> จรรยาบรรณธุรกิจ โครงการส่งเสริมผู้นำรุ่นใหม่ การจ้างงานคนพิการ 	<ul style="list-style-type: none"> อบรม และทดสอบความรู้ พนักงานรวม 216,512 คน จ้างงานคนพิการรวม 2,202 คน ในประเทศไทย 1,805 คน และในต่างประเทศ 397 คน

การเลือกปฏิบัติในที่ทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึง การปฏิบัติที่แตกต่าง การกีดกัน การจำกัด หรือความพึงพอใจที่ไม่เท่ากัน ต่อคนหรือกลุ่มคนที่เหมือนกันหรือมีความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ความทุพพลภาพ หรือความคิดเห็นทางการเมือง ตามรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การเลือกปฏิบัติในที่ทำงานส่งผลกระทบต่อผู้คนหลายร้อยล้านคนทั่วโลก การเลือกปฏิบัติไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อร่างกายเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่ออารมณ์ของพนักงานด้วยการเลือกปฏิบัติที่มีผลกระทบต่อโอกาสในชีวิตของผู้คนอย่างมาก สำหรับพนักงาน การเลือกปฏิบัติอาจส่งผลให้สูญเสียโอกาสในการทำงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง และนำไปสู่วงจรความยากจนอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ สำหรับนายจ้าง การเลือกปฏิบัติทำให้เกิดความไม่พอใจในหน้าที่การงาน เพิ่มอัตราการลาออก การปิดกั้นอารมณ์เชิงบวกซึ่งทำให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการประเมินสิทธิมนุษยชนประจำปี 2563 การเลือกปฏิบัติถือเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับรายงานมากที่สุด ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานใน 14 กลุ่มธุรกิจในประเทศไทย การประเมินครอบคลุมประเด็นเรื่องเพศ อายุ และเชื้อชาติ ความหลากหลาย และการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เครือฯ ได้สอบสวนประเด็นเหล่านี้ ดำเนินการทางวินัยและแก้ไขในประเด็นที่มีการเรียกร้องและมีหลักฐานพิสูจน์ยืนยันในช่วงหลายปีที่ผ่านมา เครือฯ ได้ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อจัดการกับปัญหาการเลือกปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจของเครือฯ ตลอดจนห่วงโซ่อุปทานหนึ่งในการดำเนินการแก้ไขคือการเสริมสร้างศักยภาพของสตรี การพัฒนาทักษะสำหรับพนักงานทุกคน และการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่

เครือฯ มุ่งมั่นที่จะจัดปัญหาการเลือกปฏิบัติทุกประเภทและส่งเสริมความหลากหลาย เพื่อสร้างบรรทัดฐานวัฒนธรรมที่เสริมสร้างศักยภาพของผู้คนในธุรกิจ และตลอดห่วงโซ่คุณค่าของเครือฯ ตลอดจนมีส่วนสนับสนุนให้สังคมมีความเป็นธรรมมากขึ้น เครือฯ สะท้อนความมุ่งมั่นนี้ผ่านนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวปฏิบัติที่ดีด้านความหลากหลายและการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ตามปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

แห่งสหประชาชาติ (UNDHR) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เพื่อตระหนักถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าพื้นฐานของอัตลักษณ์ วัฒนธรรม และภูมิหลังที่แตกต่างกันของพนักงาน รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นภายในองค์กรว่าสามารถจัดอุปสรรคต่างๆ ในการจำกัดโอกาส เพื่อสนับสนุนให้พนักงานบรรลุเป้าหมายในการทำงานด้วยศักยภาพสูงสุด



การเคารพความหลากหลายเพื่อสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันที่ดี



เครือข่าย มีการจัดจ้าง
คนพิการ

2,000
คน

เครือเจริญโภคภัณฑ์มุ่งมั่นสร้างสถานที่ทำงานที่ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเท่าเทียม ขจัดอุปสรรคขององค์กรที่อาจจำกัดความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานบรรลุเป้าหมายในการทำงานด้วยศักยภาพสูงสุด พร้อมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคลากรที่ถูกมองข้าม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้ โดยเครือฯ ตระหนักดีว่าต้องขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบผ่านนโยบาย แนวปฏิบัติ และสร้างพฤติกรรมไปสู่วัฒนธรรมที่ส่งเสริมความรู้สึกรับรู้คุณค่าขององค์กร และความปลอดภัย โดยใช้หลักเชิงจิตวิทยาสำหรับพนักงานในบริษัทที่ปฏิบัติงานทั้งหมด เมื่อปี 2563 ผู้แทนเครือฯ ได้เข้าร่วมหลักสูตร “การพัฒนาทักษะวิทยากรภายในองค์กร (Train the Trainer)” ซึ่งเป็นหลักสูตรฝึกอบรมระดับชาติที่จัดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย และสมาคมผู้ผลิตไก่เพื่อส่งออกไทย ภายใต้โครงการฝึกอบรมนวัตกรรมที่ได้รับทุนจากสหภาพยุโรป เพื่อให้มั่นใจว่าแนวปฏิบัติด้านแรงงาน เป็นไปตามมาตรฐานสากล สร้างงานที่เหมาะสมและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทุกคนตลอดห่วงโซ่อุปทาน จากหลักสูตรนี้ เครือฯ ได้ฝึกอบรมผู้นำระดับสูงภายในเครือฯ ซึ่งเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รวมถึงผู้จัดการและพนักงานทุกคนเพื่อขจัดอุปสรรคที่เผชิญโดยกลุ่มบุคลากรที่ถูกมองข้าม ทั้งในเรื่องที่เครือฯ ทราบและอาจไม่เคยนึกถึงมาก่อน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม

ในประเทศไทย เครือฯ จ้างคนพิการเกือบ 2,000 คน พร้อมจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกที่ออกแบบมาอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมั่นใจว่าคนพิการทุกคนสามารถเข้าถึงและได้รับความสะดวก โดยบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) เพียงบริษัทเดียวมีการว่าจ้างคนพิการทั้งหมด 786 คน โดยให้ทำงานในชุมชนบ้านเกิดของตนเอง ช่วยให้คนพิการสามารถเข้าถึงโอกาสในการทำงานได้อย่างเท่าเทียม สามารถหาเลี้ยงชีพ สร้างปฏิสัมพันธ์กับสังคม และรับรู้ซึ่งคุณค่าของตนเอง จากการดำเนินงานดังกล่าว ทำให้ซีพีเอฟ และบริษัทในเครือฯ ได้รับรางวัลองค์กรสนับสนุนคนพิการดีเด่นประจำปี 2563 จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยทางเครือฯ ได้ตั้งเป้าที่จะส่งเสริมให้คนพิการเป็นสมาชิกที่ทรงคุณค่าของบริษัทและสังคม รวมถึงสามารถแสดงศักยภาพที่ดีที่สุดของตนเอง เครือฯ ดำเนินธุรกิจด้วยความมุ่งมั่นที่จะสร้างคุณค่าในความหลากหลายของพนักงาน และเปลี่ยนความแตกต่างให้เป็นจุดแข็ง

ในปี 2563 ซีพีเอฟ ได้รับการจัดอันดับให้เป็นผู้นำจ้างที่ดีที่สุดในประเทศไทย จากการจัดอันดับผู้นำจ้างที่ดีที่สุดในโลกของฟอร์เบสส์ ซีพีเอฟมุ่งมั่นที่จะเป็น “บ้านแห่งความสุขของพนักงาน” ด้วยการส่งเสริมทักษะความเป็นผู้นำและการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการสร้างสรรคสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของพนักงานทุกคน

ความเท่าเทียมระหว่างเพศ



เครือเจริญโภคภัณฑ์ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของสตรีในธุรกิจ “สตรี” เป็นส่วนสำคัญในการจัดทำแผนงานและการเติบโตขององค์กร เพื่อแสดงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเป็นตัวอย่างที่ดีของการสร้างธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้น นโยบายและแนวทางของเครือฯ จึงเน้นย้ำถึงความมุ่งมั่นในการเคารพสิทธิสตรี และขยายไปสู่การพัฒนาทักษะ สร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และการเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ทั้งในการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงหลักการด้านความหลากหลายภายในองค์กร นโยบายการสรรหาบุคลากร มีจุดมุ่งหมายเพื่อสรรหาพนักงานที่มีความหลากหลาย โดยการประเมินผู้สมัครจากประสบการณ์ ทักษะ และคุณสมบัติ เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติในกระบวนการสรรหา เมื่อปี 2563 ในการดำเนินงานของเครือเจริญโภคภัณฑ์ได้มีการว่าจ้างพนักงานใหม่จำนวน 91,014 คน ซึ่งเป็นสตรี ร้อยละ 50.4 ให้สตรีเข้าถึงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีกลยุทธ์คือการผลักดันเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม และให้โอกาสสตรีได้รับโอกาสเท่าเทียมกับผู้ชาย ซึ่งในปี 2563 พนักงานในตำแหน่งผู้บริหารเป็นสตรีถึง ร้อยละ 49.46

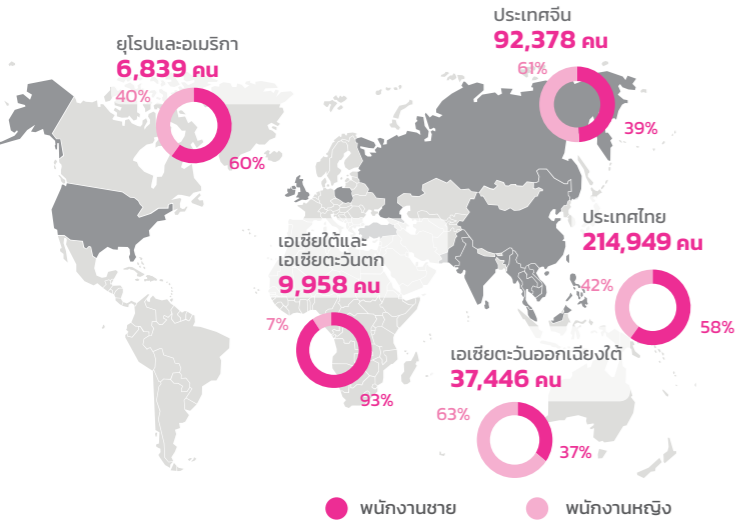
บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด หรือ โลตัสส์ ได้ลงนามในหลักการเพิ่มขีดความสามารถของสตรี (Women’s Empowerment Principles) ซึ่งได้รับการพัฒนาผ่านความร่วมมือระหว่างองค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ (UN Women) ในกรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ หลักการนี้สอดคล้องกับความมุ่งมั่นในการเสริมสร้างศักยภาพของสตรีในที่ทำงาน ตลาดทุน และชุมชน ซึ่งจำเป็นต้องการสร้างเศรษฐกิจที่เข้มแข็งและบรรลุเป้าหมายที่ตกลงกันในระดับสากล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของสตรี ผู้ชาย ครอบครัว และชุมชนให้ดีขึ้น

นอกจากสตรีแล้ว เครือฯ ยังสนับสนุนการจ้างงานและการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศหรือเพศสภาพ (LGBTQ+) โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ บริษัทในเครือฯ ยังได้จัดพื้นที่ที่หลากหลายและเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานทุกกลุ่ม เช่น จัดทำห้องน้ำเสมอภาค โดยมีการนำร่องที่ ทูร์ คอร์ปอเรชั่น สำนักงานใหญ่ และห้องประกอบศาสนกิจ (ห้องละหมาด) ที่ทูร์ ดิจิทัล พาร์ค เพื่อให้พนักงานทุกกลุ่มรู้สึกปลอดภัยและได้รับความสะดวกในที่ทำงาน



ข้อมูลและการดำเนินงานที่สำคัญด้านการดูแลบุคลากร

จำนวนพนักงานจำแนกตามเพศและขอบเขตเชิงภูมิศาสตร์ของปี 2563



การส่งเสริมขีดความสามารถของพนักงานหญิง 2563

36.90%

สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับผู้บริหารทั้งหมด

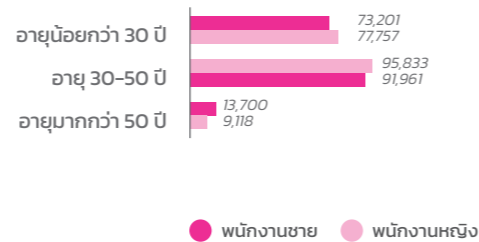
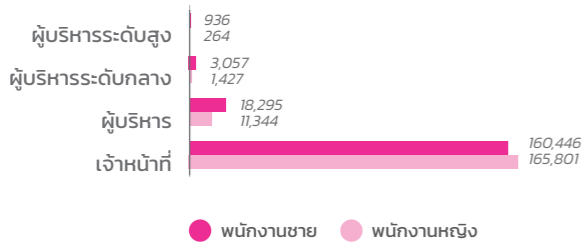
38.27%

สัดส่วนผู้บริหารหญิงในระดับผู้บริหารระดับกลาง

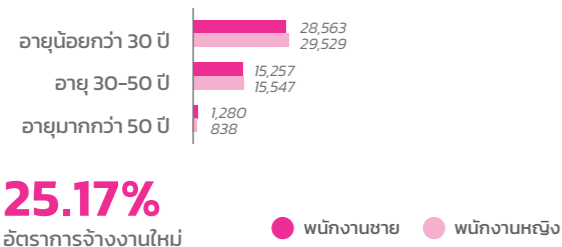
22.00%

สัดส่วนผู้บริหารหญิงในระดับผู้บริหารระดับสูง

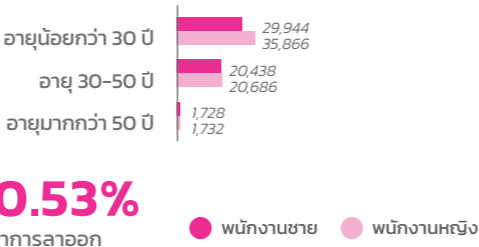
ความหลากหลายของพนักงาน 2563



การจ้างงานใหม่ 2563



การลาออก 2563



ความเป็นธรรมทางรายได้และค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน

เครือฯ เข้าใจดีว่าค่าจ้างที่เป็นธรรมต่อการดำรงชีพ (Living Wage) เป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนครอบครัวของพนักงาน บริษัทภายในเครือฯ จึงกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เครือฯ ดำเนินธุรกิจโดยให้ความสำคัญต่อสิทธิแรงงาน และปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานท้องถิ่นและระดับสากล ในการจัดการทรัพยากรบุคคล “คน” ถือเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น เครือฯ จึงใส่ใจและดำเนินงานภายใต้ความมุ่งมั่นว่าพนักงานได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ

สวัสดิการกับบริษัทที่ปรึกษาชั้นนำระดับโลก อย่างคอร์เนเฟอร์รี เฮย์กรุ๊ป เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

เครือฯ มีการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมเพื่อประโยชน์ของพนักงานและสังคมโดยรวม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม เครือฯ เข้าใจดีว่าการกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีส่วนในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างครอบครัวที่เข้มแข็ง และขับเคลื่อนเศรษฐกิจในวงกว้าง ซึ่งรวมถึง การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน การจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาเต็มจำนวน การแสดงข้อมูล และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสำหรับการดำรงชีพ

ธุรกิจของเครือฯ อย่างบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินการวิเคราะห์ค่าจ้างเป็นประจำทุกปี โดยเข้าร่วมในโครงการสำรวจค่าจ้างและ

5. แรงงานบังคับ

จากข้อมูลล่าสุดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ปี 2560 รายงานว่า เกือบ 25 ล้านคนทั่วโลก ตกเป็นเหยื่อของการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบรวมถึงแรงงานบังคับในภาคเอกชน เนื่องจากความยากจน แรงงานจำนวนมากพบว่าตนเองถูกหลอกให้ทำงานที่ขัดต่อเจตจำนงของตนเองและถูกคุกคามด้วยการลงโทษ แรงงานบังคับมีหลากหลายรูปแบบรวมถึงแรงงานขีตหิน การค้ามนุษย์ และการบังคับขู่เข็ญ โดยที่สตรีและเด็กเยาวชนมีความเสี่ยงเป็นพิเศษที่จะตกเป็นเหยื่อของนายจ้างที่ละเมิดสิทธิของลูกจ้าง

อย่างยิ่งในคู่ค้าลำดับที่ 2 (หรือคู่ค้าทางอ้อม) ด้วยเหตุผลนี้ จึงระบุได้ว่าแรงงานบังคับเป็นปัญหาสำคัญ ซึ่งเครือฯ มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เข้มงวดเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ รวมถึงจรรยาบรรณและนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน นโยบายเหล่านี้สะท้อนความมุ่งมั่นและกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อป้องกัน ตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่ให้เกิดแรงงานบังคับ แรงงานทาส การแสวงประโยชน์ และการค้ามนุษย์ในธุรกิจและตลอดห่วงโซ่อุปทาน นโยบายเหล่านี้ได้รับการรับรองโดยประธานคณะกรรมการ และปลูกฝังให้เป็นวัฒนธรรมของเครือฯ ผ่านการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และโครงสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาเหล่านี้

เครือฯ ตระหนักได้ว่ามีความเสี่ยงในการบังคับใช้แรงงานที่อาจเกิดขึ้นได้ในห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก รวมถึงคู่ค้าของเครือฯ โดยเฉพาะ

สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	ผู้ได้รับผลกระทบ	จำนวนกลุ่มธุรกิจที่มีการดำเนินการ	การดำเนินงาน	ผลลัพธ์
<p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน ผู้รับเหมา คู่ค้า เกษตรกร แรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ประเทศไทย (14 กลุ่มธุรกิจ) ประเทศเวียดนาม (1 CPF) 	<ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการร่วมกับ NGOs ในการศึกษาและแก้ไขเรื่องดังกล่าว สุ่มตรวจประเมินหน่วยงานจัดทำงานในประเทศพม่า 	<ul style="list-style-type: none"> ไม่มีการบังคับใช้แรงงานจากการตรวจประเมินคู่ค้าธุรกิจ ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องการบังคับใช้แรงงาน
<p>10 REDUCED INEQUALITIES</p>				

แรงงานข้ามชาติ

ในการดำเนินงาน เครือฯ คำนึงถึงความเสี่ยงของการใช้แรงงานบังคับที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

เครือฯ กำหนดนโยบายตามมาตรฐานสากล ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน หลักการชี้แนะสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน หลักการสากลภายใต้สัญญาโลกแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการทำธุรกิจอย่างยั่งยืน (UN Global Compact) และปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2563 เครือฯ ได้ประกาศนโยบายและแนวทางการจัดหางานแรงงานข้ามชาติที่ปรับปรุงใหม่ เพื่อเพิ่มความเคารพต่อสิทธิของแรงงานข้ามชาติในกระบวนการสรรหาบุคลากรในประเทศ และการเดินทางกลับประเทศบ้านเกิดอย่างปลอดภัย

การป้องกันไม่ให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์ การใช้แรงงานบังคับ และการลักลอบนำเข้าแรงงานข้ามชาติ ได้ดำเนินการตามหลักการ Employer Pays Principle (EPP) ซึ่งกำหนดชัดเจนว่าแรงงานไม่ควรเป็นผู้รับผิดชอบค่าธรรมเนียมในการสรรหา งาน นโยบายและแนวทางปฏิบัติระบุไว้อย่างชัดเจนว่าแรงงานข้ามชาติทุกคนที่จัดจ้างโดยกลุ่มธุรกิจภายในเครือฯ ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องตามมาตรฐานแนวปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยบังคับใช้กับผู้จัดหางาน ซึ่งกำหนดให้มีการจัดแนวปฏิบัติในการสรรหาแรงงานข้ามชาติอย่างมีความรับผิดชอบ และมีกลไกการป้องกันไม่ให้เกิดการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ เครือฯ ยังมีกระบวนการที่ชัดเจนในการสรรหาและคัดเลือกบริษัทจัดหางานที่มีแนวปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และนโยบายของเครือฯ อย่างชัดเจน

ในประเทศไทย เครือเจริญโภคภัณฑ์ทำงานร่วมกับองค์กรผู้เชี่ยวชาญภายนอก เช่น มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน เพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติภายในเครือฯ เข้าใจสิทธิแรงงานของตนและได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในแง่ของค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล ความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการที่ควรได้รับตามกฎหมายแรงงาน ในปี 2562 บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ได้ก่อตั้ง “ศูนย์รับฟังเสียงพนักงาน (Labour Voices Hotline)” ผ่านความร่วมมือกับมูลนิธิ ซึ่งช่วยให้พนักงานทุกคน โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติ สามารถแสดงความคิดเห็น ข้อกังวล และข้อเสนอแนะ หรือขอความช่วยเหลือจากองค์กรภายนอกได้ ผ่านความร่วมมือนี้ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และมูลนิธิ ยังจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอสำหรับแรงงานข้ามชาติเพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาเข้าใจนโยบายของเครือฯ การเข้าถึงสิทธิของตน กลไกการร้องเรียนและการเยียวยาที่มี

ความมุ่งมั่นในการจัดการจ้างงานที่ผิดกฎหมาย การแสวงหาผลประโยชน์ การละเมิดสิทธิ หรือการถูกบังคับของแรงงานข้ามชาติในทุกรูปแบบ ได้ถูกสื่อสารไปยังทุกบริษัทในเครือฯ เพื่อให้เข้าใจความตั้งใจและนโยบายของเครือฯ



สับสมุญเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	ผู้ได้รับผลกระทบ	จำนวนกลุ่มธุรกิจที่มีการดำเนินการ	การดำเนินงาน	ผลลัพธ์
 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	<ul style="list-style-type: none"> ผู้รับเหมา แรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ประเทศไทย (14 กลุ่มธุรกิจ) 	<ul style="list-style-type: none"> ทบทวนและประกาศใช้นโยบายและแนวปฏิบัติในการจ้างงานแรงงานข้ามชาติและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการจ้างงานข้ามชาติ การส่งเสริมและคุ้มครองคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> ไม่มีมีการใช้แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย จากการตรวจประเมินคู่ค้าธุรกิจ ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องแรงงานข้ามชาติ

แรงงานเด็ก

ความยากลำบากทางเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อครอบครัวหลายล้านครอบครัวทั่วโลก เพื่อการดำรงชีพบางครอบครัวต้องแลกกับการที่เด็กถูกบังคับให้ทำงานที่เป็นอันตรายซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพและพัฒนาการของเด็ก จากข้อมูลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และองค์การทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ ปี 2561 เด็ก 1 ใน 10 คนทั่วโลกถูกบังคับให้เป็นแรงงานเด็ก โดยมีเด็กราว 160 ล้านคนที่ตกเป็นเหยื่อของการใช้แรงงานเด็กอย่างผิดกฎหมาย ในช่วงต้นปี 2563

จากการประเมินผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชนในกลุ่มธุรกิจ 14 กลุ่มในประเทศไทย แรงงานเด็กถือเป็นประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงสูง เครือฯ ได้ประเมินในธุรกิจและตลอดห่วงโซ่อุปทาน และพบความเสี่ยงที่อาจเกิดการใช้แรงงานเด็กในผู้รับเหมา คู่ค้า เกษตรกรและคนงาน โดยส่วนใหญ่ แรงงานเด็กเกิดขึ้นเมื่อครอบครัวประสบปัญหาทางการเงินหรือความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ รวมถึง ความยากจน การตกงานของผู้มีรายได้หลัก การขาดการศึกษา หรือการหยุดชะงักจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรค

จากการตรวจสอบอย่างถี่ถ้วนไม่พบการใช้แรงงานเด็กทั้งในธุรกิจของเครือฯ และตลอดห่วงโซ่อุปทาน อย่างไรก็ตาม เครือฯ ได้กำหนดไว้ชัดเจนในนโยบายและจรรยาบรรณทางธุรกิจ เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นในการลดความเสี่ยงและป้องกันไม่ให้เกิดการใช้แรงงานเด็กในการดำเนินธุรกิจของบริษัทในเครือฯ และตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยกำหนดให้มีการตรวจสอบอายุของพนักงานอย่างเข้มงวดเพื่อให้แน่ใจว่า พนักงานมีอายุตามเกณฑ์ขั้นต่ำในการทำงานตามกฎหมายของแต่ละประเทศ

บริษัทภายในเครือฯ จึงต้องมีการติดตามและตรวจสอบอย่างต่อเนื่องเพื่อให้แน่ใจว่า บริษัทในเครือฯ คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียรายอื่นในห่วงโซ่อุปทานปฏิบัติตามนโยบาย และดำเนินการอย่างจริงจังในการยับยั้งการใช้แรงงานเด็ก

เครือเจริญโภคภัณฑ์ มีความพยายามในการเสริมสร้างศักยภาพของผู้ปกครอง โดยร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อป้องกันความรุนแรงและการแสวงประโยชน์ในเยาวชน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาเยาวชนและการศึกษาผ่านนวัตกรรม บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ร่วมกับองค์การยูนิเซฟ ได้ดำเนินโครงการพัฒนาด้านการศึกษาและสร้างแนวคิดผู้ประกอบการแก่กลุ่มเยาวชน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และความคิดเชิงวิพากษ์ เพื่อสร้างความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ



สับสมุญเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	ผู้ได้รับผลกระทบ	จำนวนกลุ่มธุรกิจที่มีการดำเนินการ	การดำเนินงาน	ผลลัพธ์
 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	<ul style="list-style-type: none"> ผู้รับเหมา คู่ค้า เกษตรกร แรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ประเทศไทย (14 กลุ่มธุรกิจ) ประเทศเวียดนาม (1 CPF) 	<ul style="list-style-type: none"> การอบรมให้ความรู้และสนับสนุนคู่ค้าในเรื่องความยั่งยืนและส่งเสริมนโยบายการไม่ใช้แรงงานเด็ก 	<ul style="list-style-type: none"> ไม่พบว่ามีการใช้แรงงานเด็ก จากการตรวจประเมินคู่ค้าธุรกิจ ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องแรงงานเด็ก

เสรีภาพในการสมาคม



เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่มีรากฐานมาจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานปี 2541 ซึ่งอ้างถึงสิทธิของพนักงานและนายจ้างในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมกับองค์กรที่ได้รับการรับรองตามกฎหมาย เพื่อแสดงความต้องการและความคิดเห็นอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างพนักงานและนายจ้าง ทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในการบรรลุข้อตกลงในประเด็นที่มีผลกระทบต่อการทำงาน และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันอย่างสันติ ซึ่งเป็นการยกระดับผลการดำเนินงาน การจัดการกับความท้าทาย และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้ส่งผลให้เกิดการหยุดชะงักอย่างกว้างขวางในตลาดแรงงานทั่วโลก ชั่วโงมทำงานลดลงอย่างไม่เคยมีมาก่อน และความยากจนที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของเครือเจริญโภคภัณฑ์เน้นย้ำถึงการเคารพสิทธิในการสมาคมและรวมตัว

เจรจาอย่างสันติ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการร่วมเจรจาต่อรอง พนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงานโดยไม่ตกเป็นเหยื่อหรือเผชิญกับภัยคุกคามจากการข่มขู่ การดำเนินนโยบายเสรีภาพในการสมาคมอาจเป็นเรื่องยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่อาจจำกัดสิทธิในการสมาคม อย่างไรก็ตาม ในพื้นที่ที่ไม่ให้เสรีภาพในการเข้าร่วมสหภาพการร่วมเจรจาต่อรอง เครือฯ จำเป็นต้องปฏิบัติตามกรอบกฎหมายของแต่ละประเทศที่เข้าไปลงทุนอย่างจริงจัง ขณะเดียวกัน เครือฯ พยายามจัดช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ความคิดเห็นและข้อกังวลของพนักงาน ในกรณีดังกล่าว เครือฯ ตระหนักดีว่าจำเป็นต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานภายในองค์กร รับทราบถึงสิทธิของตนเองเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคมและเครือฯ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย


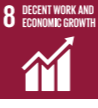
เมื่อปี 2564 องค์กรแรงงานระหว่างประเทศรายงานว่า มีผู้เสียชีวิตกว่า 2.78 ล้านคนจากอุบัติเหตุจากการทำงานหรือโรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดภาวะทางเศรษฐกิจ และแนวทางปฏิบัติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสำหรับธุรกิจระดับประเทศและโลก องค์กรแรงงานระหว่างประเทศรายงานว่าทั่วโลกสูญเสียร้อยละ 3.94 เนื่องจากค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับวันทำงานที่สูญเสีย การหยุดชะงักในการผลิต ค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลสำหรับการบาดเจ็บและโรคจากการทำงาน ค่าชดเชย และการฟื้นฟูสมรรถภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ไม่ดี ไม่เพียงแต่เพิ่มต้นทุนการดำเนินงานให้แก่ธุรกิจ แต่ยังส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและขวัญกำลังใจของพนักงานด้วย

เครือเจริญโภคภัณฑ์มุ่งมั่นตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย อาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญที่ได้รับรายงานในการดำเนินงานของเราในประเทศไทย

ในฐานะนายจ้างบริษัทในเครือฯ จำเป็นต้องจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและถูกสุขอนามัยสำหรับพนักงาน เครือฯ พยายามอย่างเต็มที่ในการปรับปรุงความปลอดภัย โดยตั้งเป้าที่จะเป็น “องค์กรปลอดภัย” เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ จึงเกิดการดำเนินงานตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยมีความมุ่งมั่นด้านสุขภาพและความปลอดภัย นำโดยผู้บริหารระดับสูงจากกลุ่มธุรกิจทั้ง 14 กลุ่ม

ในเครือฯ ซึ่งเป็นสมาชิกในคณะกรรมการความปลอดภัย เพื่อขับเคลื่อนระบบการจัดการความปลอดภัย โดยใช้วิธีการตรวจสอบความปลอดภัย เพื่อให้เป็นไปตามกลไกการป้องกันความเสี่ยง 3 ระดับ (Three Lines of Defense) แนวป้องกันระดับที่ 1 คือการตรวจสอบสถานที่ปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยแผนกภายในของเครือฯ แนวป้องกันระดับที่ 2 คือการตรวจสอบสายธุรกิจเพื่อติดตามการปฏิบัติงานของแผนกต่าง ๆ และแนวป้องกันระดับสุดท้ายคือการดำเนินการตรวจสอบองค์กร โดยสำนักงานกำกับปฏิบัติการตามกฎระเบียบของเครือฯ เมื่อปี 2563 การตรวจสอบครอบคลุมสถานที่ปฏิบัติงาน 429 แห่ง โดยมีผู้บริหาร 853 คนเข้าร่วมในการตรวจสอบความปลอดภัยใน 35 หน่วยธุรกิจ และขยายการตรวจสอบให้ครอบคลุมพื้นที่ธุรกิจที่กว้างขึ้น เช่น ร้านซีพี เฟรชมาร์ท ร้านแฟรนไชส์ห้าดาว และหน่วยการเกษตร เพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งหมดทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีสุขภาพที่ดี



ฉบับสรุปเป้าหมายการพัฒนาก็ยังยืน	ผู้ได้รับผลกระทบ	จำนวนกลุ่มธุรกิจที่มีการดำเนินการ	การดำเนินงาน	ผลลัพธ์
 5 GENDER EQUALITY	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน ผู้รับเหมา คู่ค้า เกษตรกร แรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ประเทศไทย (14 กลุ่มธุรกิจ) ประเทศจีน (ทุกกลุ่มธุรกิจ) ประเทศในกลุ่มอาเซียน (ทุกกลุ่มธุรกิจ) ประเทศอื่น ๆ (ทุกกลุ่มธุรกิจ) 	<ul style="list-style-type: none"> ตรวจประเมินด้านความปลอดภัย มาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น พื้นที่อับอากาศ การทำงานในที่สูง เป็นต้น การจัดการความปลอดภัย ยานยนต์ 	<ul style="list-style-type: none"> ลดความเสี่ยง จากอันตรายในพื้นที่ปฏิบัติงาน ลดอัตราการเสียชีวิต การบาดเจ็บและการเจ็บป่วยจากการทำงาน ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ จากการขนส่งและโลจิสติกส์
 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH				

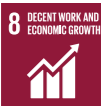
ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

แผนการดำเนินงานที่สำคัญ ปี 2564

-  จัดทำแผนงานโครงการลดก๊าซเรือนกระจก มุ่งสู่เป้าหมายการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ สุทธิเป็นศูนย์ภายใน ปี 2573
-  เปิดเผยข้อมูลด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศขององค์กรผ่าน CDP โดยสมัครใจ
-  กำหนดเป้าหมายการลดการปล่อยมลพิษผ่าน Science Based Targets Initiative (SBTi)
-  เผยแพร่รายงานการบริหารความเสี่ยงต่อสภาพภูมิอากาศเครือเจริญโภคภัณฑ์ เป็นฉบับแรก

กิจกรรมทางธุรกิจสามารถส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้หลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ การก่อให้เกิดมลภาวะหรือการเกิดของเสียจากการดำเนินธุรกิจ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่บริษัทต่าง ๆ ต้องพิจารณาการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในธุรกิจของตนให้เหมาะสม เนื่องด้วยปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลให้ภาคธุรกิจต้องมุ่งมั่นในการดำเนินการจัดการเพื่อบรรเทาภาวะโลกร้อนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดสภาพอากาศที่ผันผวนเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์อีกด้วย จึงจัดได้ว่า การดำรงชีวิตอยู่ในสภาวะสิ่งแวดล้อมที่ดีเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน และการสร้างผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อม ที่บั่นทอนความเป็นอยู่ที่ดีของคนและชุมชน ถือว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ด้วยเช่นกัน

เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้วางกรอบสำหรับการจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทั่วทั้งห่วงโซ่อุปทาน และจัดตั้งนโยบาย วางกลยุทธ์สำหรับการป้องกันและบรรเทาปัญหาที่อาจเกิดขึ้น พร้อมกำหนดเป้าหมาย เพื่อติดตามการดำเนินงาน ในการบรรลุประสิทธิภาพในการใช้พลังงาน การใช้พลังงานหมุนเวียน การจัดการของเสียและการลดการใช้พลาสติก

สับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	ผู้ได้รับผลกระทบ	จำนวนกลุ่มธุรกิจที่มีการดำเนินการ	การดำเนินงาน	ผลลัพธ์
	<ul style="list-style-type: none"> ชุมชนท้องถิ่น 	<ul style="list-style-type: none"> ประเทศไทย (14 กลุ่มธุรกิจ) ประเทศเวียดนาม (1 CPF) 	<ul style="list-style-type: none"> กำกับดูแลระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมโครงการด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การจัดการแหล่งน้ำชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> มากกว่า 5,000 ครัวเรือนที่เข้าถึงแหล่งน้ำ ไม่พบข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อม



การลงทุนด้านสิ่งแวดล้อม

รายการ	หน่วย	2560	2561	2562	2563
ค่าใช้จ่ายในการลงทุน	ล้านบาท	1,150	2,511	1,086	1,464
ค่าใช้จ่ายการดำเนินการ	ล้านบาท	114	310	204	220
ผลประหยัดจากโครงการ	ล้านบาท	413	854	486	590
การใช้พลังงานลดลง	กิกะจูล	450,795	663,622	448,312	551,189

เครือเจริญโภคภัณฑ์เล็งเห็นถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมระดับโลกที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ดังนั้น เครือฯ จึงมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหาด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ตั้งเป้าหมายแทนที่พลังงานไฟฟ้าและเชื้อเพลิงฟอสซิลด้วยพลังงานหมุนเวียน อย่างก๊าซชีวภาพและชีวมวลในธุรกิจ โดยในปีที่ผ่านมา เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ลงทุนในด้านสิ่งแวดล้อมเป็นมูลค่ากว่า 1,464 ล้านบาท เพื่อสร้างกิจกรรมทางธุรกิจให้มีความยั่งยืนมากขึ้น รวมทั้งมุ่งหวังทำงานเพื่อสร้างชุมชนที่มีสุขภาพดี

เครือเจริญโภคภัณฑ์ร่วมมือกับทั้งบริษัท รัฐบาล และภาคประชาสังคมระดับโลก เพื่อเร่งดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เครือฯ ได้ส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยการปรับพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และ ทรูคอปฟี่ เลือกใช้บรรจุภัณฑ์ที่ไม่ก่อให้เกิดมลภาวะและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยใช้บรรจุภัณฑ์พลาสติก PET ใส ที่เป็นพลาสติกชีวภาพ ลูกค้านำมาใช้บริการจะได้รับการเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนการอนุรักษ์โลก

PART 3

GRIEVANCE MECHANISM AND WHISTLEBLOWER PROTECTION

กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน และการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของโครงสร้างการบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บริษัทรับรู้ถึงเหตุการณ์และข้อห่วงกังวลเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายในการดำเนินงานของบริษัทเอง หรือในห่วงโซ่คุณค่า เพื่อนำไปสู่กระบวนการแก้ไขและเยียวยาต่อไป นอกจากนี้ กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ ยังช่วยให้บริษัทสามารถตรวจพบความเสี่ยงและเหตุซึ่งอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ ก่อนที่เหตุการณ์นั้นๆ จะสร้างผลกระทบอย่างรุนแรงหรือขยายขอบเขต ดังนั้น ถึงแม้ว่าธุรกิจนั้นๆ จะไม่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชนเลยก็ตาม กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนก็ยังเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจ โดยจะช่วยยกระดับความสามารถของระบบการบริหารจัดการและการตรวจสอบรอบด้านในประเด็นสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence)

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแส

การปกป้องผู้ร้องเรียน

เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ประกาศใช้นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสในปี 2561 ซึ่งมีกรอบแนวทางในการปกป้องผู้ร้องเรียนแจ้งเบาะแส เครือฯ กำหนดให้มีการปกป้องผู้แจ้งเบาะแสไม่ให้ได้รับการกลั่นแกล้ง รวมทั้งไม่เปิดเผยข้อมูลไปสู่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง สำหรับผู้แจ้งเบาะแสที่เป็นบุคลากรของเครือฯ จะได้รับความคุ้มครองป้องกัน เพื่อไม่ให้เกิดการกลั่นแกล้ง เช่น การให้ออก

จากงาน การพักงาน การย้ายตำแหน่งงาน หรือการลงโทษทางวินัยต่างๆ หากการแจ้งเบาะแสนั้น กระทำโดยสุจริต ส่วนผู้แจ้งเบาะแสที่เป็นบุคคลภายนอก เครือฯ ก็ให้ความคุ้มครองป้องกันจากการกลั่นแกล้ง และรักษาความลับของผู้แจ้งเช่นเดียวกัน โดยไม่เปิดเผยข้อมูลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสืบสวนกรณีร้องเรียนไปสู่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง ยกเว้นในกรณีที่ต้องเปิดเผยตามข้อบังคับทางกฎหมาย


แนวทางการบริหารจัดการ

กลไกการรับเรื่องร้องเรียนของเครือเจริญโภคภัณฑ์ได้รับการพัฒนาตามหลักการที่ 31 ของหลักการชี้แนะสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) ซึ่งระบุว่ากลไกการรับเรื่องร้องเรียนควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้


						
ถูกต้องเหมาะสม	สามารถเข้าถึงได้	คาดการณ์ได้	เท่าเทียมกัน	โปร่งใส	รองรับสิทธิ์	เป็นแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ตามหลักการเหล่านี้ ทางเครือฯ ได้จัดเตรียม 6 ช่องทางหลักในการยื่นเรื่องร้องเรียน


24 ชั่วโมง



WEBSITE
cpggroupglobal.com




E-MAIL
cpg@cp.co.th




CORPORATE APP
CPG CONNECT


ในเวลาทำการ



โทรศัพท์
02 0111 777
เวลาทำการ 08.30 - 17.30
จันทร์ - ศุกร์
ยกเว้นวันหยุด

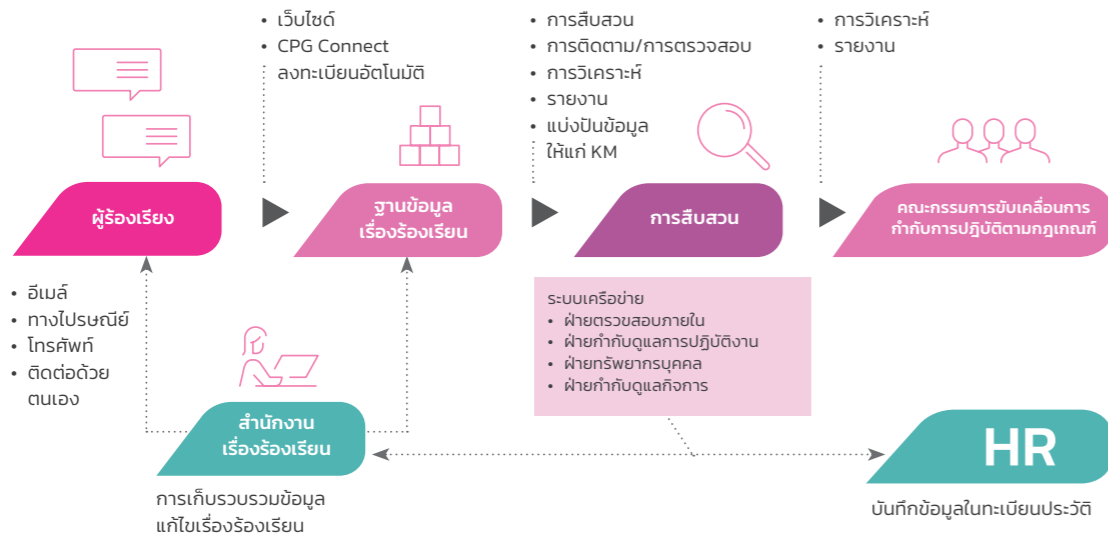


ทางจดหมาย
Corporate Compliance Office
1 อาคารซี.พี. ทาวเวอร์ 2 ชั้น 17
ถนนรัชดาภิเษก เขตดินแดง กทม.
ประเทศไทย 10400



ที่สำนักงาน

เมื่อส่งเรื่องเข้าฐานข้อมูลเรื่องร้องเรียนแล้ว ไม่ว่าจะผ่านช่องทางไหน เรื่องร้องเรียนดังกล่าวจะถูกสอบสวนและติดตามความคืบหน้า ขึ้นอยู่กับลักษณะของเรื่องร้องเรียน ทีมสอบสวนประกอบด้วย สมาชิกจากแผนกตรวจสอบภายใน แผนกการปฏิบัติตามกฎระเบียบ แผนกทรัพยากรบุคคล และแผนกธรรมาภิบาล ฯลฯ ผลการตรวจสอบจะถูกรายงานไปยังคณะกรรมการขับเคลื่อนการกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์



ภาพรวมของการรับเรื่องร้องเรียน

จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด

235 เรื่อง

หมายเหตุ: จำนวนข้อร้องเรียนทั้งหมด ตั้งแต่ปี 2560 - 2563

ช่องทางออนไลน์ที่ถูกใช้ ในการร้องเรียนมากที่สุด

89%

อีเมล 18%
เว็บไซต์ 71%

74%

ร้อยละของเรื่องร้องเรียน ที่ได้รับการตรวจสอบ แล้วเสร็จภายใน 30 วัน

เรื่องที่ได้รับการร้องเรียน 5 อันดับแรก (ไม่รวมเรื่องสินค้าและบริการ)

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์	26
สิ่งแวดล้อม	24
แรงงาน	24
การไม่ได้รับความเป็นธรรม	21
สอบถามข้อมูล	9

ผู้มีส่วนได้เสียที่มีข้อกังวลมากที่สุดของเราคือ

ลูกค้า	122
พนักงาน	45
ชุมชนและสังคม	44
คู่ค้าธุรกิจ	24

ดำเนินการตรวจสอบโดย

52

เจ้าหน้าที่จากสำนักกำกับ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

ประเภทของข้อร้องเรียนที่มีมากที่สุด

สินค้าและบริการ

111 เรื่อง

สินค้า 45 เรื่อง
บริการ 66 เรื่อง

ประเทศที่ได้รับ ข้อร้องเรียนมากที่สุด

ประเทศไทย

215 เรื่อง

แนวโน้มของจำนวนข้อร้องเรียน

หมวดหมู่ของกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่พบสูงสุด

การรายงานโดยไม่ระบุผู้รายงาน

ไม่ระบุชื่อผู้รายงาน 16.46%

ระบุชื่อผู้รายงาน 83.54%

ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

ลูกค้า	31
ชุมชนและสังคม	22
พนักงาน	20
คู่ค้าทางธุรกิจ	6

การพิสูจน์ยืนยันการร้องเรียน

เท็จ 31.82%

จริง 68.18%

กรณีไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ

กรณีอื่น 44.3%

กรณีที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ 55.7%

เมื่อปี 2563 เครือฯ ได้จัดสัมมนาเรื่องการพัฒนาาระบบแจ้งเบาะแสและเรื่องร้องเรียนเพื่อสร้างความตระหนักและส่งเสริมการดำเนินการในกลุ่มธุรกิจในประเทศไทยและประเทศจีน การสัมมนานี้มีส่วนช่วยในการกำหนดมาตรฐานการแจ้งเบาะแสและเรื่องร้องเรียนทั่วทั้งองค์กรให้มีทิศทางเดียวกัน และจะขยายการอบรมไปยังประเทศอื่นที่เครือฯ ดำเนินกิจการ

นอกจากนี้ ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งห้ามไม่ให้อาณาเขตการเดินทางหรือเดินทางไปต่างประเทศ เครือฯ จึงได้จัดตั้งทีมงานตัวแทนของประเทศไทยและจีน เพื่อดำเนินการสอบสวนเรื่องร้องเรียนทางออนไลน์ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้เรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานระหว่างกัน

PART 4

CASE STUDY: RESPECT FOR HUMAN RIGHTS AND LABOR PRACTICES

การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและการจัดการแรงงาน

การสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม



แนวปฏิบัติในการสรรหาแรงงานข้ามชาติอย่าง “มีจริยธรรม” “เป็นธรรม” หรือ “มีความรับผิดชอบ” ได้กลายเป็นประเด็นสำคัญสำหรับประชาคมระหว่างประเทศ รวมถึงเครือเจริญโภคภัณฑ์ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ความเสี่ยงอันเกิดจากการสรรหาแรงงานข้ามชาติที่มีจริยธรรมอาจส่งผลให้เกิดการใช้แรงงานบังคับในหมู่แรงงานที่จ้างโดยบริษัท หรือแรงงานที่ทำงานในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทตามตัวชี้วัดจำนวน 11 ข้อ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

แรงงานบังคับส่งผลให้เกิดความทุกข์ทรมานที่ไม่สามารถยอมรับได้ เป็นการละเมิดสิทธิของแรงงาน อาจส่งผลเสียต่อชื่อเสียงของบริษัทได้เช่นเดียวกัน ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการสรรหาแรงงานที่ไร้จริยธรรมอาจพบว่าตนเองเป็นหนี้ เนื่องจากค่าใช้จ่ายที่สูงเกินจริงอย่างไม่ถูกต้อง และมักถูกลงโทษโดยมิชอบด้วยกฎหมายในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ของพวกเขา แรงงานเหล่านี้ไม่สามารถหลบหนีสถานการณณ์การถูกเอาเปรียบในที่ทำงาน นอกจากนี้ยังมีประเด็นธรรมาภิบาลสำหรับบริษัท และการทุจริตที่เกิดจากการสรรหาแรงงานที่ไร้จริยธรรม

เมื่อปี 2562 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้เผยแพร่หลักการเป็นเอกสาร โดยเอกสารนี้รวบรวมหลักการทั่วไปขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และแนวทางการปฏิบัติสำหรับการสรรหาแรงงานอย่าง เป็นธรรม และการกำหนดค่าธรรมเนียมการสรรหาแรงงานและ ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง แนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในเรื่องการสรรหาแรงงานอย่าง เป็นธรรม ได้รับการเสริมด้วยหลักการ และมาตรฐานอื่น ๆ รวมถึง ระบบคุณธรรมในการจัดหางานระหว่าง ประเทศขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน หลักการ สรรหาพนักงานที่รับผิดชอบของเคลียร์วิว (Clearview) และแนวคิด ออนเดอะเลเวล (On The Level) ของ เดอะ แฟร์ ไฮเออร์ริ่ง อินิเชียทิฟ (The Fair Hiring Initiative) สารสำคัญของ การสรรหาแรงงาน ที่มีจริยธรรม เป็นธรรม และมีความรับผิดชอบ คือ แรงงานไม่ต้องจ่าย ค่าธรรมเนียมในการสรรหางานซึ่งควรเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง แรงงานต้องได้รับข้อมูลอย่างละเอียด ด้วยความสมัครใจ และไม่อยู่ ภายใต้อการบีบบังคับ หรือเป็นแรงงานบังคับ ขณะเดียวกัน นายจ้าง ต้องเคารพในหลักการเกี่ยวกับการจ้างงานที่สำคัญ เช่น ข้อมูลส่วนตัว การปกป้องข้อมูล และธรรมาภิบาลที่ดี



ตั้งแต่ต้นปี 2562 เครือฯ ได้จัดตั้งคณะทำงานด้านการสรรหาแรงงานข้ามชาติอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรอาวุโสจากเครือฯ ตลอดจนบริษัทในเครือฯ ที่ใช้แรงงานข้ามชาติเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน คณะทำงานได้รับคำแนะนำจากนายแอนดี้ ฮอลล์ (Andy Hall) ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิของแรงงานข้ามชาติ และเป็นพี่ปรึกษาให้แก่เครือฯ ในประเด็นการจัดการแรงงานข้ามชาติและการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม คณะทำงานนี้ได้พัฒนาแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานที่มีอยู่ของเครือฯ และในเดือนพฤศจิกายน 2563 ได้มีการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติการสรรหาแรงงานข้ามชาติของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ประกาศดังกล่าวได้กำหนดขั้นตอนค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายของการสรรหาแรงงานข้ามชาติของเครือฯ

การส่งเสริมการจ้างงานอย่างมีจริยธรรมได้รับการพัฒนาภายใต้ นโยบาย แนวทางปฏิบัติและขั้นตอนการทำงานควบคู่ไปกับคณะทำงาน เพื่อให้เครือฯ ปรับใช้และปรับปรุงแนวปฏิบัติการสรรหาแรงงานข้ามชาติให้มีความเป็นธรรม และเนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้การดำเนินงานตามกำหนดการของเครือฯ เกิดความล่าช้ากิจกรรมการสรรหาแรงงานข้ามชาติจำเป็นต้องเลื่อนตั้งแต่ต้นปี 2563

การสรรหาแรงงาน เมื่อเดือนตุลาคม 2564 เครือฯ ได้ออกประกาศเพื่อสรรหาบริษัทจัดหาแรงงานข้ามชาติอย่างเปิดเผย โดยเชิญหน่วยงานจัดหาแรงงานจากประเทศกัมพูชา และสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา เข้าร่วมกระบวนการสรรหาอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม กระบวนการนี้ช่วยให้บริษัทจัดหาแรงงานที่มีใบอนุญาต มีสิทธิให้บริการจัดหาแรงงาน

ข้ามชาติอย่างมีจริยธรรมและเป็นมืออาชีพแก่บริษัทในเครือฯ ในประเทศไทย โดยสอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง และขั้นตอนปฏิบัติเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติของเครือฯ

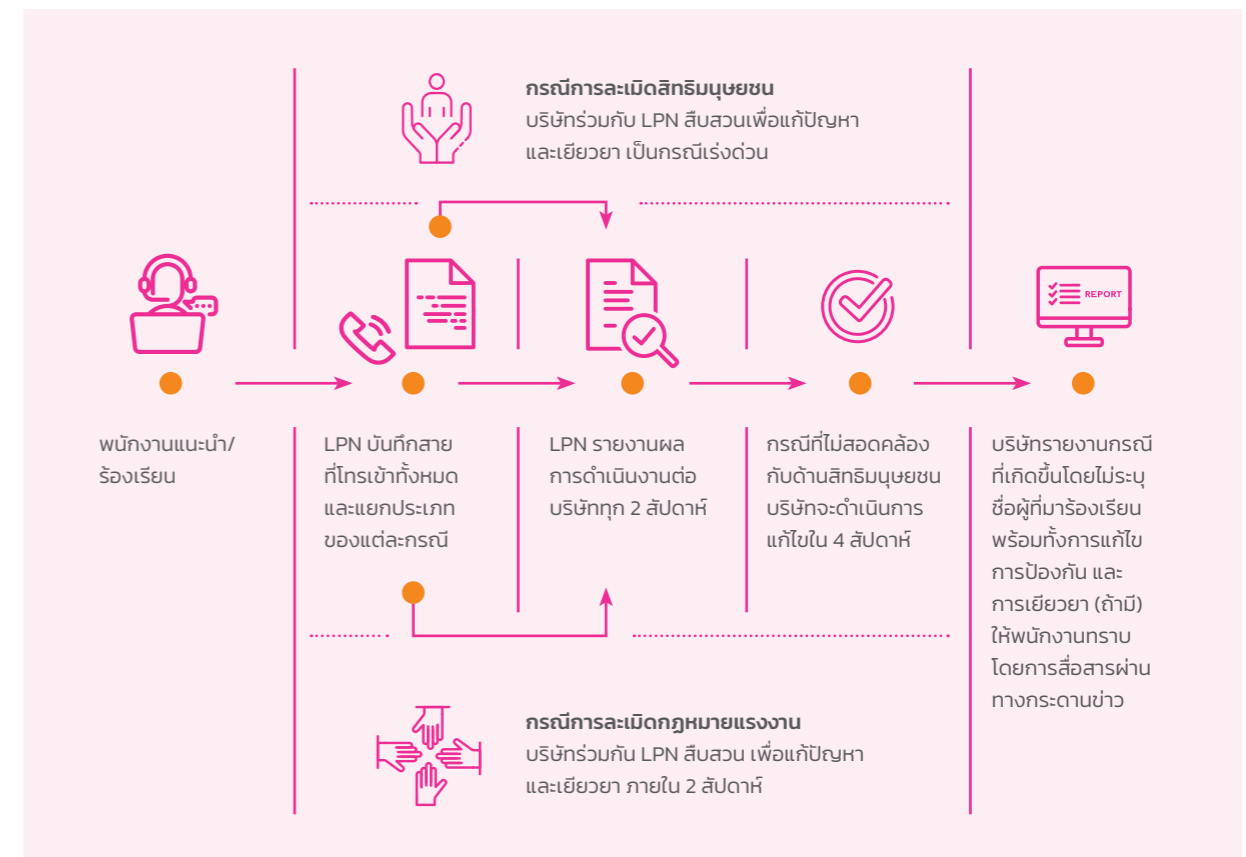
เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2564 เครือฯ ได้ร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เพื่อจัดการอบรมเกี่ยวกับการสรรหาแรงงานข้ามชาติอย่างมีจริยธรรม ให้แก่บริษัทจัดหาแรงงานจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา และกัมพูชากว่า 50 บริษัท ตามกระบวนการที่เป็นธรรมและเปิดเผย (Open Tender Process) เพื่อยกระดับการสรรหาและคัดเลือกบริษัทจัดหาแรงงานที่ให้บริการกับบริษัทในเครือฯ ซึ่งเป้าหมายหลักคือเพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการสรรหาแรงงานข้ามชาติของบริษัทในเครือฯ จะไม่เกิดการใช้แรงงานข้ามชาติอย่างผิดกฎหมาย

กระบวนการสรรหาจะใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินตนเอง (SAQ) และแบบแผนปฏิบัติการตรวจสอบ/แก้ไขที่พัฒนาโดยคณะทำงาน เพื่อส่งเสริมการจ้างงานอย่างมีจริยธรรมของเครือฯ ในการคัดเลือกบริษัทจัดหาแรงงานที่มีความสามารถ เป็นมืออาชีพ เพื่อให้บริการสรรหาแรงงานแก่บริษัทในเครือฯ อย่างยุติธรรมและโปร่งใส กระบวนการนี้จะปลูกฝังหลักการของการตรวจสอบอย่างรอบด้านในขั้นตอนการตัดสินใจและกระบวนการคัดเลือก และเพื่อให้แน่ใจว่าบริษัทที่ได้รับการคัดเลือกเป็นคู่ค้าในกิจกรรมทางธุรกิจสามารถยึดมั่นในนโยบาย แนวทาง และระเบียบปฏิบัติของเครือฯ เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ และลดความเสี่ยงของแรงงานบังคับที่อาจเป็นผลมาจากการสรรหาแรงงานที่ไร้จริยธรรม

เครือฯ มีการพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ เพื่อขจัดปัญหาการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ อาทิ การหลอกลวง การยึดเอกสารประจำตัว การข่มขู่ ซึ่งบริษัทในเครือฯ มีหน้าที่ประเมินและตรวจสอบบริษัทจัดหาแรงงานเป็นประจำ หากบริษัทจัดหาแรงงานใดไม่สามารถปฏิบัติตามนโยบายของเครือฯ หรือละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติ จะถูกลงโทษโดยการยกเลิกสัญญาจ้างหรือการขึ้นบัญชีดำ เมื่อปี 2560 บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ได้ร่วมมือกับมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) จัดตั้งศูนย์รับฟังเสียงพนักงาน Labor Voices by LPN เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติสามารถแสดงความคิดเห็น หรือร้องเรียนกับหน่วยงานที่เป็นอิสระจากบริษัทที่เป็นนายจ้าง โดยเรื่องที่รายงานผ่านศูนย์ Labor Voices

จะถูกเก็บเป็นความลับและไม่สร้างผลกระทบต่อผู้แจ้งข้อคิดเห็น ซึ่งจะสรุปรวบรวมข้อคิดเห็นเพื่อให้บริษัทในเครือฯ เข้าใจความต้องการของแรงงานทุกคน และนำไปปรับปรุงการปฏิบัติต่อแรงงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังได้จัดการอบรมให้ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน กฎหมายแรงงาน อาชีวอนามัย และธรรมาภิบาลแก่แรงงานข้ามชาติ (Worker Training) เป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างความตระหนักรู้และยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ เนื่องจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 การอบรมเมื่อปี 2563 ได้นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วงในการเชื่อมต่อบริษัทกับแรงงานข้ามชาติ โดยปรับปรุงการให้ความรู้เรื่องสิทธิแรงงานเป็นรูปแบบการประชุมทางไกลผ่านระบบออนไลน์

กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนผ่านศูนย์รับฟังเสียงพนักงาน (Labor Voices by LPN)



PART 5

ACHIEVEMENTS AND IMPROVEMENTS

ความสำเร็จและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ

Member of
Dow Jones Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA

true Sustainability Award
Gold Class 2021
S&P Global

CPALL Sustainability Award
Silver Class 2021
S&P Global

CPF Sustainability Award
Silver Class 2021
S&P Global

Dow Jones Sustainability Indices

บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ได้รับการจัดอันดับและรับรองให้เป็นสมาชิก Dow Jones Sustainability Indices ในกลุ่มอุตสาหกรรม Telecommunication Service, กลุ่มอุตสาหกรรม Food & Staples Retailing และกลุ่มอุตสาหกรรม Food Products ตามลำดับ



FTSE4Good

บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ได้รับการคัดเลือกให้เป็นสมาชิกของดัชนี FTSE4Good Emerging Index ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ในการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง



Ethisphere

เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้รับเลือกให้เป็นหนึ่งในบริษัทที่มีจริยธรรมมากที่สุดในโลกเป็นปีแรก จัดอันดับโดยสถาบัน Ethisphere ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งการจัดอันดับของ Ethisphere ประเมินความมีจริยธรรมของบริษัทจากคะแนน EQ (Ethics Quotient) อันประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ โปรแกรมด้านจริยธรรมและการบังคับใช้ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) วัฒนธรรมด้านจริยธรรม บรรษัทภิบาลและความเป็นผู้นำนวัตกรรม และชื่อเสียง



องค์กรสมาพันธ์เกณฑ์มาตรฐานโลก พ.ศ. 2564 (World Benchmarking Alliance 2021)

เครือเจริญโภคภัณฑ์อยู่ใน 10 อันดับแรกของกลุ่มบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมอาหารทะเลทั่วโลก (Seafood Stewardship Index) ในฐานะหนึ่งในผู้ดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสนับสนุนผลผลิตของชาวประมงและชุมชนท้องถิ่น นอกจากนี้ เครือฯ ยังติดอันดับบริษัทที่มีเกณฑ์มาตรฐานด้านอาหารและการเกษตรที่แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนและการพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรให้เป็นส่วนหนึ่งของความครอบคลุมทางสังคม



Sustainable Business Award Thailand

เครือเจริญโภคภัณฑ์ชนะเลิศ Overall Winners คราว 11 รางวัลความยั่งยืน ระดับภูมิภาค จากเวที Sustainable Business Award Thailand จัดขึ้นโดย Global Initiatives ซึ่งเป็นองค์กรระดับโลกด้านความยั่งยืน จากจำนวนรางวัลที่เครือฯ ได้รับส่งผลให้เครือฯ ขึ้นเป็นผู้นำด้านความยั่งยืนระดับชาติ



Human Resources Awards

บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัล 'Best Companies to Work for in Asia 2020' จาก HR Asia Awards 2020 และบริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัลนายจ้างดีเด่นประจำประเทศไทย 'Top Employer Thailand 2020' ต่อเนื่อง 2 ปีซ้อน จากเวที 'Top Employers APAC 2020' จากการคัดเลือกของสถาบัน Top Employers Institute



Climate Disclosure Project

บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ได้รับการจัดอันดับให้อยู่ในระดับผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (ระดับ A-) โดย CDP



รางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนของประเทศไทย (Human Rights Award Thailand)

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และ บริษัท ซีพีแรม จำกัด กลุ่มธุรกิจการตลาดและการจัดจำหน่าย (CPALL) ได้รับรางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนปี 2564 จากกระทรวงยุติธรรมของประเทศไทย สำหรับการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินการตามแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน



ความร่วมมือและโครงการด้านสิทธิมนุษยชน



1. ปลูกหน้สร้างสุข สายธุรกิจสุกร

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



2. ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้สูงอายุ ชุมชนเวียงยอง

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



3. สร้าง สาน สุข วิถีชุมชน บ้านซบรวงไทร

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



4. ปลูก ปัน ป้อง ป่าชายเลน สู่การท่องเที่ยว

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



5. ปลูก ปัน ป้อง ป่าชายเลน จ.สมุทรสาคร

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



6. CPR เพื่อชุมชน

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



7. ซีพีเอฟ อิ่มสุขปลูกอนาคต โรงเรียนบ้านวังใหญ่

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



8. ซีพีเอฟ อิ่มสุขปลูกอนาคต โรงเรียนบ้านใหม่สำโรง

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



9. ซีพีเอฟ อิ่มสุขปลูกอนาคต โรงเรียนบ้านลาดบัวขาว

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)



10. การจัดทำแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยให้กับชุมชน

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)



11. ลดการใช้พลาสติกแบบครั้งเดียวทิ้ง

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)



12. CP ALL Art Story by Autistic Thai

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)



13. เอื้อกัน ปันโอกาส

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)



14. เตรียมความพร้อม สร้างอาชีพให้กับนักศึกษาฝึกงาน

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)



15. เรียนฟรี มีรายได้ ศูนย์การเรียนรู้ ปัญญาภิวัฒน์-ซีพีแรม

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)



16. ศูนย์กระจายพันธุ์ไม้หายากของชุมชน

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)



17. บ่มเพาะต้นกล้าเยาวชน สร้างคน สร้างชาติ

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)



18. การพัฒนาธุรกิจการค้าจำหน่ายปลากัด ชุมชนบ้านอ้อมพยศ

CP ALL Public Co., Ltd.



19. 7-11 เคียงข้างเกษตรกรไทย

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)



20. บ่มเพาะคนดี มีทักษะ สู่งาน

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)



21. ธุรกิจเพื่อสังคมโดยคนพิการให้กับนักศึกษาฝึกงาน

บริษัท กรุ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)



22. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กในสถานรองรับ

บริษัท กรุ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)



23. สื่อพกพาเพื่อการรู้หนังสือสำหรับเยาวชนปอเนาะ ภาคใต้

บริษัท กรุ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)



24. การพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อกลุ่มสังคมอัมพาตชุมชน

บริษัท กรุ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)



25. ธนาคารชุมชนเพื่อบุคคลออทิสติก

บริษัท กรุ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)



26. Universal Design QR-Code

บริษัท กรุ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)



27. ลำไยปันสุข คินสุขสู่ชุมชน

บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน)



28. พัฒนาเกษตรกรชาวเขาเพื่อชีวิตที่ดีกว่า

บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน)



29. MaxWin Cares For All

บริษัท เพอร์เฟก คอบพาเนียน กรุ๊ป จำกัด



30. กำจัดขยะให้หายไป

บริษัท ซี.พี. แลนด์ จำกัด (มหาชน)



31. ธรรมชาติปลอดภัยแม่แจ่ม: แม่ปาน-สันเกียง โมเดล

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์โปรดิ๊วส์ จำกัด



32. ส่งเสริมการอนุรักษ์และอาชีพประมงปลาตะกรับ

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ จำกัด



33. Restoration of Marine Habitats for Local Fishing Communities with Artificial Coral

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ จำกัด



34. สร้างป่าสร้างรายได้บ้านสบซุ่น (สบซุ่นโมเดล)

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ จำกัด



35. กาแฟ... เปลี่ยนชีวิต ผู้ที่ทักกลุ่มน้ำวัง จ.ลำปาง

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ จำกัด



36. ปุยอินทรีย์ พลิกวิถีชีวิตเกษตรกร จ.พะเยา

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ จำกัด



37. ชั่งหนูนเวียนนวัตกรรมชุมชนอนุรักษ์กันได้ อนุรักษ์มีรายได้

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ จำกัด



38. แพลตฟอร์มฝึกอบรมสิทธิมนุษยชนออนไลน์สำหรับแรงงานข้ามชาติ

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ จำกัด



39. โครงการอาหารดีที่พี่น้อง

บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด



40. โครงการกินได้ไม่ทิ้งกัน

บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด



41. โครงการบริจาคกล่องและลังกระดาษ เพื่อรีไซเคิลเป็นเตียงกระดาษสนามเพื่อผู้ป่วยโควิด-19

บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด



42. โครงการเยาวชนจิตอาสาเพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ Next Gen, New world

บริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด



PART 6

WAY FORWARD

ก้าวต่อไปของเครือฯ

ก้าวต่อไปของเครือฯ

สิทธิมนุษยชนเป็นรากฐานที่สำคัญของธุรกิจและสังคมที่ยั่งยืน ดังนั้น ภาคธุรกิจจึงต้องคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานอย่างจริงจัง เพื่อช่วยยกระดับความน่าเชื่อถือในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน เครือเจริญโภคภัณฑ์มุ่งมั่นที่จะเปิดเผยการดำเนินงาน ความพยายาม และความท้าทายต่อสาธารณะ ร่วมแบ่งปันข้อมูลความก้าวหน้าของการดำเนินงานด้วยความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ว่าความท้าทายที่เหลืออยู่นั้นมีความสำคัญ และหวังว่าธุรกิจอื่น ๆ จะได้รับประโยชน์จากบทเรียนที่เครือฯ ได้เรียนรู้

วิสัยทัศน์ของเครือฯ คือการกำหนดแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ซึ่งสิ่งนี้ถือเป็นขั้นตอนเริ่มต้นที่สำคัญ เพื่อช่วยกันสร้างโลกที่ยั่งยืน โดยเครือฯ จะขับเคลื่อนและสร้างเสริมประเด็นดังต่อไปนี้ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น และจะรายงานในรอบต่อไป



มุ่งปรับปรุงกระบวนการภายใน และเพิ่มขีดความสามารถ

เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้เริ่มปลูกฝังการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกกลุ่มธุรกิจผ่านการสื่อสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติตามแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนนโยบายอื่น ๆ รวมถึงนโยบายและแนวปฏิบัติการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและแนวปฏิบัติที่ดีด้านความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน

เครือฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับพนักงานในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน และด้วยความมุ่งมั่นในการส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชนร่วมกับคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน เครือฯ จึงพัฒนาคู่มือเพื่อถ่ายทอดพันธสัญญา อย่างเป็นทางการเพื่อใช้ในการสื่อสารสำหรับทุกคน



วิวัฒนาการสู่ภูมิทัศน์ทางภูมิศาสตร์การเมือง และกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง

ธุรกิจของเครือฯ เชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพทางภูมิศาสตร์ การเมืองและกฎหมายในประเทศ ผู้คนอาจได้รับผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจในรูปแบบที่หลากหลาย จากความเปลี่ยนแปลงต่างๆ นี้ ทำให้เครือฯ ต้องติดตามและปรับปรุงเครื่องมือและกลไกภายใน เพื่อจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพ



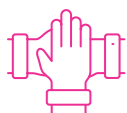
การระบุและแก้ไขประเด็นที่สำคัญ

เครือฯ ได้ประเมินเพื่อระบุประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงและผลกระทบที่รุนแรง ที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมและความสัมพันธ์ทางธุรกิจ การจัดอันดับความเสี่ยงคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับมนุษย์ ความเสี่ยงที่อาจกระทบสิทธิมนุษยชนถือเป็นสิ่งสำคัญอันดับหนึ่ง ก่อนที่จะคำนึงถึงผลกระทบทางธุรกิจ เครือฯ จึงจัดสรรทรัพยากรเพื่อลดและบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และให้ความสำคัญกับทุกประเด็นความเสี่ยง อีกทั้งยังมุ่งสื่อสารข้อมูลความเสียหาย และแนวปฏิบัติของเครือฯ สู่ภายในและต่อสาธารณะ



การพัฒนาตัวชี้วัดเชิงปริมาณเพื่อการรายงานที่มีประสิทธิภาพ

โดยทั่วไปการวัดผลกระทบทางสังคมนั้น มีความซับซ้อนมากกว่าการวัดผลด้านสิ่งแวดล้อม การวัดผลและรายงานความคืบหน้าอย่างเป็นระบบจึงเป็นความท้าทายประการสำคัญในการดำเนินธุรกิจควบคู่กับการเคารพสิทธิมนุษยชน อย่างไรก็ตาม การกำหนดตัวชี้วัดด้านสังคมจะช่วยให้ธุรกิจสามารถกำหนดเป้าหมายที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้น และสามารถเข้าใจผลกระทบโดยรวมได้ดียิ่งขึ้น เครือฯ จึงเชื่อว่าภาคธุรกิจควรร่วมมือกันในการพัฒนาตัวชี้วัดด้านสังคมที่ได้มาตรฐาน เพื่อสร้างบรรทัดฐานในการขับเคลื่อนธุรกิจที่เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชนและเพื่อการรายงานผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงผ่านความร่วมมือ

ตั้งแต่ปี 2561 เครือเจริญโภคภัณฑ์เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านมากที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศไทย เครือฯ เป็นหนึ่งในสมาชิกผู้ก่อตั้งสมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย (Global Compact Network Thailand - GCNT) และคุณศุภชัย เจียรวนนท์ ประธานคณะผู้บริหารเครือฯ ยังดำรงตำแหน่งนายกสมาคม เครือฯ จึงเป็นหนึ่งในผู้ริเริ่มการขับเคลื่อนเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นระบบ ผ่านความร่วมมือกับบริษัทอื่น ๆ ภาครัฐบาล ภาคประชาสังคม และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงแบบวงกว้างและเป็นระบบ

กรอบการรายงานของหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs)

กรอบการรายงาน	หน้า
ความมุ่งมั่นในการกำหนดนโยบาย	12-18
การปลูกฝังการเคารพสิทธิมนุษยชน	20-22
การประเมินผลกระทบ	23-25
การบูรณาการและการดำเนินการ	26-39
การติดตามผลการปฏิบัติงาน	32, 38-39, 44
การสื่อสารผลการปฏิบัติงาน	47-51
การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	25
การเยียวยาและกลไกการรับเรื่องร้องเรียน	40-43, 47



กรอบรายงานของหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs) the UN Guiding Principles Reporting Framework สามารถดูเพิ่มเติมได้ที่ www.ungpreporting.org

ดัชนีเนื้อหา

BOD	Board of Directors	- คณะกรรมการบริษัท
CoC	Code of Conduct	- จรรยาบรรณธุรกิจ
EPP	Employer Pays Principle	- หลักการนายจ้างเป็นผู้จ่ายค่าธรรมเนียมในการสรรหาแรงงาน
ESG	Environmental, Social, and Governance	- กรอบการดำเนินงานที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล
HRDD	Human Rights Due Diligence	- การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้าน
HRIA	Human Rights Impact Assessment	- การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
HRRRA	Human Rights Risk Assessment	- การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
ILO	International Labour Organization	- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
IRIS	International Recruitment Integrity System	- ระบบสรรหาแรงงานแบบบูรณาการสากล
LPN	Labour Protection Network	- มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน
PSC	People Steering Committee	- คณะกรรมการด้านบุคคล
SAQ	Self-Assessment Questionnaire	- แบบสอบถามการประเมินบริษัทจัดทำแรงงาน
UDHR	Universal Declaration of Human Rights	- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน
UNGC	United Nations Global Compact	- สัญญาโลกแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการทำธุรกิจอย่างยั่งยืน (UN Global Compact)
UNGPs	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights	- หลักการชี้แนะสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน
UNGPRF	United Nations Guiding Principles Reporting Framework	- กรอบการรายงานตามหลักการชี้แนะสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน
UN WEP	United Nations Women's Empowerment Principles	- หลักการเพิ่มขีดความสามารถของสตรี ขององค์การเพื่อสตรีแห่งสหประชาชาติ





ซีพี...เพื่อความยั่งยืน



บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด
313 อาคาร ซี.พี.ทาวเวอร์ ชั้น 14, 16
ถนนสีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500



+66(0)-2858-6254



www.cpgroupglobal.com

