



HUMAN RIGHTS

Making Today a Better Tomorrow



เครือเจริญโภคภัณฑ์
รายงานสิทธิมนุษยชน 2565

สารบัญ

รายงานสิทธิมนุษยชน เครือเจริญโภคภัณฑ์ 2565

บทนำ

- 04 สารจากประธานคณะผู้บริหารเครือเจริญโภคภัณฑ์
- 06 เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

ส่วนที่ 1 :

การบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชน ————— 18

- 19 การบริหารงานตามหลักสิทธิมนุษยชนและการตรวจสอบ
- 26 การกำหนดประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ

ส่วนที่ 2 :

เทคโนโลยีและสิทธิมนุษยชน ————— 38

- 39 การใช้เทคโนโลยีเพื่อสิทธิมนุษยชน

ก้าวต่อไปของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ————— 44

รางวัลและความก้าวหน้าด้านสิทธิมนุษยชน ————— 48

ดัชนีเนื้อหาและอภิธานศัพท์ ————— 50

สารจากประธานคณะผู้บริหารเครือเจริญโภคภัณฑ์

เราอยู่ในยุคที่สภาวะวิกฤตต่าง ๆ เชื่อมโยงถึงกันทั้งหมด เริ่มจากโรคระบาด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความหลากหลายทางชีวภาพที่ถดถอย ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ จนถึงความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ทุกวันนี้ การคำนึงถึงความเชื่อมโยงของความเสี่ยงในมิติต่าง ๆ จึงสำคัญมาก เราไม่สามารถป้องกันและแก้ปัญหาเหล่านั้นแบบแยกส่วนได้ แต่ควรประเมินความเสี่ยงผ่านการวิเคราะห์ครบทุกมิติ

ในฐานะผู้ประกอบการธุรกิจ เราต้องดำเนินการเชิงรุกเพื่อลดความเสี่ยงหรือเมื่อเผชิญกับความท้าทายดังกล่าว โดยอาศัยพัฒนาการของเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนนโยบายความยั่งยืนขององค์กรสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นหัวข้อหลักของรายงานสิทธิมนุษยชนของเครือเจริญโภคภัณฑ์ปีนี้ นอกเหนือจากการรายงานผลการปฏิบัติด้านการตรวจสอบรอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human rights due diligence) และการดำเนินการตามนโยบายสิทธิมนุษยชนของเครือฯ ซึ่งได้สืบหน้าไปมากในทุกด้าน

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง เหมาะสม จะช่วยพัฒนาระบบภายในองค์กร ทั้งการตรวจสอบรอบด้าน การตรวจสอบย้อนกลับ รวมถึงการจัดทำรายงาน อันจะช่วยให้องค์กรสามารถลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรได้ อาทิ เทคโนโลยีด้านพลังงานทดแทนและอุตสาหกรรมที่จะช่วยเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมคาร์บอนต่ำ การใช้รถพลังงานไฟฟ้าและการดักจับคาร์บอนในการจัดการกับวิกฤตสภาพภูมิอากาศ สิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ทั่วโลกให้ความสำคัญในปีนี้อย่างยิ่ง ขณะเดียวกัน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นวัตกรรม จะช่วยต่อยอดทักษะใหม่ เพิ่มทักษะของแรงงาน สร้างโอกาสใหม่แก่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี ช่วยพลิกโฉมธุรกิจ



ผ่านการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีกว่า และนำไปสู่การส่งเสริมจรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจและการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ

เครือเจริญโภคภัณฑ์นำหลักการ “สามประโยชน์” เป็นแนวทางการประกอบธุรกิจมากกว่า 100 ปี กล่าวคือ การคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศที่เราลงทุนก่อนเป็นลำดับแรก ตามด้วยผลประโยชน์ของชุมชน และของบริษัทเองเป็นลำดับสุดท้าย และเมื่อผนวกหลักการ “สามประโยชน์” กับนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการประกอบธุรกิจบนพื้นฐานความยั่งยืนแล้ว จะช่วยให้เกิดผลลัพธ์เป็นรูปธรรม อาทิ ความแม่นยำของการตรวจสอบย้อนกลับและความโปร่งใสในห่วงโซ่อุปทานของเครือฯ ทั้งเชิงเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มมากขึ้น

สุดท้ายนี้ ผมขอขอบคุณเพื่อนพนักงานในทุกกลุ่มธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนที่ทุ่มเทดำเนินการตามหลักการและนโยบายสำคัญของเครือฯ นำไปสู่ผลลัพธ์เป็นรูปธรรม โดยตระหนักว่าเราจะสร้างความก้าวหน้าให้เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการประสานความร่วมมือและมีกระบวนการเรียนรู้จากผู้มีส่วนได้เสีย ผมจึงตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนพนักงาน ชุมชน องค์กรภาคประชาสังคม และผู้มีส่วนได้เสียเพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน โดยมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในกิจการของบริษัทและตลอดห่วงโซ่มูลค่าของเรา

ศุภชัย เจียรวนนท์

ประธานคณะผู้บริหาร
บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

“วันนี้ องค์กรธุรกิจเผชิญความท้าทายที่ซับซ้อนและเชื่อมโยงกัน ว่าด้วยความเหลื่อมล้ำ สิทธิมนุษยชน วิกฤติเศรษฐกิจ สภาวะสิ่งแวดล้อม และความมั่นคงทางอาหาร เราควรร่วมกันคิดว่า ดิจิทัลเทคโนโลยี จะช่วยให้องค์กรธุรกิจเข้าใจป้องกัน และแก้ปัญหาได้ทันต่อทั้งที่ได้อย่างไร เพื่อสามารถดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม”

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

รายงานสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ เป็นฉบับที่สามที่เครือเจริญโภคภัณฑ์ ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ รายงานฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามและรายงานผลความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมาย และ เป้าประสงค์ของกิจกรรมในปีที่ผ่านมาและ รวมทั้งระบุรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นปัญหาและความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เครือฯ ได้เผชิญทั้งในธุรกิจและตลอดห่วงโซ่อุปทาน ประกอบไปด้วยประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน สิทธิแรงงานข้ามชาติ ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (Diversity, Equity and Inclusion) โดยในปีที่ผ่านมา รายงานสิทธิมนุษยชนของเครือฯ ใช้กรอบการรายงานของหลักการชี้แนะของสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles Reporting Framework) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) โดยเครือฯ ให้ความสำคัญกับประเด็นความเสี่ยงสำคัญจากธุรกิจ ในเครือฯ เป็นหลัก และยังคงมุ่งมั่นที่จะเดินหน้าต่อไปในการให้ความคุ้มครองและธรรมาภิบาลให้เกิดความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน โดยมุ่งหมายที่จะพัฒนาระบบและกระบวนการทำงานที่กำหนดมาตรฐานการแก้ไขเยียวยาบรรดาผู้ที่ได้รับผลกระทบ

รายงานสิทธิมนุษยชนสองฉบับแรกของเครือฯ ในปี 2563 และปี 2564 ตีพิมพ์เผยแพร่ในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 ที่เผยให้เห็น ถึงความเสี่ยงนานับประการที่เกิดขึ้นในสังคม ณ ขณะนั้น ไม่ว่าจะเป็นความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ที่ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อุปสรรคในการเข้าถึงระบบสาธารณสุขและการบริการขั้นพื้นฐานต่างๆ รวมถึงการให้ความสำคัญกับนโยบายเกี่ยวกับความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการยอมรับในความแตกต่างของบริษัท และถึงแม้ว่าเราจะผ่านช่วงเวลาที่เราร้ายที่สุดของการแพร่ระบาดของโรคไปแล้ว บทเรียนต่างๆ จากการระบาดของโรคโควิด 19 ที่ถ่ายทอดให้กับเราจะต้องคงอยู่และเราจะมุ่งมั่นอย่างไม่ทอดทิ้งที่จะคุ้มครองสิทธิของเพื่อนพนักงาน คู่ค้าและผู้บริโภค ในทุกมิติของการประกอบธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เราให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในกระบวนการทำงานของเรา และตลอดห่วงโซ่อุปทานของเครือฯ ซึ่งรวมถึงการขจัดการใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์ ซึ่งดำเนินการกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) 8 ขั้นตอน ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานระหว่างประเทศและระเบียบต่างๆ อาทิ หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติ ที่กำหนดให้มีการทบทวนกระบวนการทำงาน ขั้นตอนและกลไกการกำกับดูแลของนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัท และต้องหมั่นพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ เครือฯ จึงมุ่งมั่นที่จะขยายขอบเขตกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน เพื่อให้ครอบคลุมถึงคู่ค้าและกิจการร่วมค้าของเครือฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่ลูกจัดอยู่ในประเภทที่มีความเสี่ยงสูง

ในการคุ้มครองพนักงาน เราใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำให้มั่นใจว่าพนักงานและลูกจ้างของเราทุกคนมีอาชีพที่มั่นคงและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของโรงงาน ฟาร์ม สำนักงาน หรือการใช้จ่ายพาหนะ โดยบริษัทได้เพิ่มมาตรการความปลอดภัยในโรงงานทุกแห่งด้วยการแต่งตั้งบุคลากรที่ทำหน้าที่ดูแลด้านความปลอดภัย และอาชีพที่มั่นคง และจัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยแก่ผู้รับเหมา เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและพนักงานทุกคนรู้สึกว่าตนปลอดภัย และนอกจากสุขภาพและความปลอดภัยดังกล่าวแล้ว เครือฯ ยังตระหนักว่า สุขภาพจิตก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญและสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดยบริษัทได้ริเริ่มโครงการต่างๆ เพื่อช่วยลดแรงกดดันจากการทำงานในยุคสำนักงานสมัยใหม่ เช่น การจัดให้สถานที่ทำงานเข้าถึงได้ง่าย ครอบคลุมความต้องการที่แตกต่างของพนักงาน จากหลักการความปลอดภัยในสถานที่ทำงานตามที่ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เครือฯ และคณะทำงานฯ ได้ขยายขอบเขตของมาตรการด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เพื่อให้ครอบคลุมถึงประเด็นต่างๆ ในมิติที่กว้างขึ้นที่จะส่งผลกระทบต่อพนักงานและสวัสดิการของพนักงาน เช่น การเข้าถึงระบบสาธารณสุข การศึกษา และการคุ้มครองสิทธิต่างๆ ซึ่งจะทำให้มั่นใจได้ว่า เครือฯ และคู่ค้าของเครือฯ ให้ความสำคัญสิทธิแรงงานแต่ละราย นอกจากนี้ เครือฯ ยังจัดลำดับความสำคัญในเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมาเป็นอันดับแรก เพราะเราเชื่อว่าพนักงานเป็นรากฐานของความสำเร็จในการทำธุรกิจของเรา

นอกจากนี้ เรายังทุ่มเทที่จะทำให้มั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติที่ทำงานให้กับเครือฯ มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนและเข้าถึงระบบสาธารณสุขและสวัสดิการอื่นๆ ทั้งหมดได้เช่นเดียวกับลูกจ้างรายอื่น แรงงานข้ามชาติเป็นส่วนสำคัญของธุรกิจเครือฯ และเครือฯ ก็ถือเป็นแหล่งรายได้สำคัญของแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เช่นกัน โดยเฉพาะแรงงานที่ไม่สามารถหางานได้ในประเทศของตน ทั้งนี้ เครือฯ ยึดหลักการจัดหางานอย่างมีจรรยาบรรณ และยังมีโครงการที่มุ่งพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานข้ามชาติ โดยเครือฯ มุ่งมั่นที่จะสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีและให้โอกาสที่เท่าเทียมให้แก่แรงงานเหล่านี้ นอกจากนี้ เครือฯ ยังได้ลงทุนพัฒนาโลกที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขเยียวยาและชดเชยกลุ่มเปราะบางอย่างเหมาะสม อาทิ แรงงานข้ามชาติ โดยจัดให้มีช่องทางแจ้งข้อมูลข่าวสารหรือการรายงานเรื่องต่างๆ ให้กับพนักงานของเครือฯ รวมตลอดถึงแรงงานทุกคน ในห่วงโซ่อุปทานของเครือฯ ก็สามารถเข้าถึงช่องทางดังกล่าวได้ด้วย เพราะเครือฯ ตั้งใจที่จะปฏิบัติต่อพนักงานและลูกจ้างทุกคนในห่วงโซ่อุปทานด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีของบุคคล

ประเด็นที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การป้องกันการล่วงละเมิดและการเลือกปฏิบัติ และการปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อพนักงานและลูกจ้างของเราทุกคน ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่รับรองความหลากหลาย ความเท่าเทียมและการยอมรับความแตกต่าง โดยปลูกฝังให้เป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่พนักงานคนจะรู้สึกปลอดภัยและสามารถแสดงถึง

ความเป็นตัวตนของตนเองได้ เครือฯ ให้ความสำคัญในการสร้างสถานที่ทำงานที่เคารพความแตกต่าง และให้การสนับสนุนกลุ่มพนักงานและชุมชนที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQIA+) โดยให้โอกาสในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับผู้หญิงและกลุ่มชาติพันธุ์ และมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมเรื่องความหลากหลายในทุกระดับขององค์กร รวมไปถึงในตำแหน่งของผู้นำองค์กร โครงการผู้นำแห่งอนาคต (Future Leaders Program) เป็นตัวอย่างของกิจกรรมที่มีสมาชิกชายและหญิงในสัดส่วนที่เท่าๆ กัน เพื่อสนับสนุนให้มีพนักงานในระดับผู้จัดการและผู้บริหาร ในหลายช่วงอายุ เครือฯ ตระหนักดีว่า การเห็นต่างและความหลากหลายทางความคิดของพนักงานและลูกจ้างที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน ซึ่งมีทั้งกลุ่มแรงงานที่มาจากกลุ่มที่มีบทบาทจำกัดในสังคมและกลุ่มเปราะบาง จะช่วยขับเคลื่อนการสร้างนวัตกรรมทางความคิดและการสร้างสรรค์อื่นๆ ขึ้นไป อันจะเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ เครือฯ ได้เดินหน้าดำเนินการอย่างจริงจังที่จะป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบไม่ให้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน เพราะเราเข้าใจดีว่า บรรยากาศในการทำงานที่ปลอดภัยและความสัมพันธ์ที่ช่วยให้ทุกคนรู้สึกว่าจะได้รับการต้อนรับ จะทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

เครือฯ เข้าใจดีว่า ขั้นตอนสำคัญในการกำกับดูแลและป้องกันความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ได้แก่ การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งรวมถึงการตรวจสอบย้อนกลับ ความโปร่งใส และการตรวจสอบได้ในทุกจุดของห่วงโซ่อุปทานของเรา เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานธุรกิจของเราในทุกระดับจะไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ใด นอกจากนี้ เรายังทำการประเมินผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนของคู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งจะต้องส่งข้อมูลให้แก่นักบริหารของเรา เพื่อทำการบรรเทาป้องกัน หรือเยียวยาการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน แม้ว่าคู่ค้านั้น จะอยู่นอกขอบเขตกระบวนการทำงานของเราก็ตาม โดยเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน เราเองตระหนักดีว่าการจัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะอนามัย และยั่งยืน จะช่วยส่งเสริมให้พนักงาน ลูกจ้าง และชุมชนของเรา มีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี จุดมุ่งหมายที่จะบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutral) ในปี 2573 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ในปี 2593 ซึ่งได้รับการรับรองโดยโครงการกำหนดเป้าหมายที่อิงกับหลักวิทยาศาสตร์ หรือ Science Based Targets Initiative (SBTi) และสอดคล้องกับเป้าหมาย การจำกัดการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิโลกให้อยู่ที่ 1.5 องศาเซลเซียส พร้อมกับความพยายามของเครือฯ ที่จะลดของเสีย ลดการใช้พลาสติก เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้น้ำ และดูแลรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ ก่อให้เกิดความพยายามในภาพรวมของเครือฯ ที่จะทำให้มั่นใจว่าธุรกิจของเรามีการตรวจสอบย้อนกลับเพื่อติดตามการคุ้มครองสิทธิในการมีชีวิตในสิ่งแวดล้อมที่ดีและสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทานของเรา

นอกเหนือจากการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานแล้ว เรายังตระหนักว่า การใช้เทคโนโลยีในแก้ไขปัญหาเป็นเครื่องมือและระบบข้อมูลที่สำคัญที่จะช่วยสนับสนุนความพยายามด้านสิทธิมนุษยชนของเรา ไม่ว่าจะเป็นการแก้ปัญหา ความเหลื่อมล้ำ การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และการรักษาความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงาน ทั้งนี้ เทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญของยุทธศาสตร์ของเครือฯ ทั้งในด้านการองค์กรและความยั่งยืน และวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ก็เป็นตัวช่วยนำทางในการจัดการกับประเด็นปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ ทั้งนี้ เครือฯ มีความสามารถในการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมในทุกห่วงโซ่อุปทาน โดยการใช้ความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีของเครือฯ เอง

ท้ายที่สุด คณะทำงานต้องขอขอบคุณผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายจากใจจริงที่ร่วมกันทำงานกับเครือฯ ด้วยความอดทนและให้ความร่วมมือสูงสุด แม้ว่าการดำเนินการจะมีความคืบหน้าไปแล้วเป็นอย่างมาก เรายังคงต้องเดินหน้าต่อไปในการที่จะปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสียของเครือฯ เพื่อเราจะได้ทราบว่าจะต้องปรับปรุง พัฒนา และดำเนินการอย่างไรให้ดีขึ้นเป็นลำดับ การประสานความร่วมมือของเราจะทำให้เราค้นพบช่องว่างที่มองไม่เห็น เพื่อนำมารวมอยู่ในกรอบการดำเนินงานและแนวทางต่างๆ ซึ่งเราใช้ความพยายามที่จะพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และด้วยเหตุผลดังกล่าว เครือฯ จัดลำดับความสำคัญในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่องเป็นลำดับแรก โดยผู้มีส่วนได้เสียรวมไปถึงลูกจ้าง คู่ค้า ชุมชนที่เราเข้าไปทำธุรกิจในพื้นที่ นักปกป้องสิทธิมนุษยชน หน่วยงานของรัฐ องค์กรภาคประชาสังคม และอื่นๆ

นอกจากนี้ คณะทำงานฯ ต้องขอขอบคุณผู้บริหารทุกท่านที่ให้นโยบายและแนวทางที่ชัดเจนในการขับเคลื่อนการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนทั้งในและนอกห่วงโซ่อุปทานของเรา วิสัยทัศน์ที่เราได้รับจากประธานคณะผู้บริหารของเครือฯ ที่กำหนดให้เรา “ต้องดำเนินการโดยปราศจากการละเมิดสิทธิของผู้ใด” ทั้งนี้ “หลักสามประโยชน์” เป็นหลักการที่ชัดเจนและแน่วแน่ที่คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนได้ดำเนินการตามอย่างต่อเนื่อง และที่ขาดไม่ได้ ต้องขอขอบพระคุณเพื่อนพนักงานทุกคนที่ทำงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยในการที่จะหลอมรวมเอากระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้านไว้ในกระบวนการทำงาน และการประกอบธุรกิจ โดยความพยายามอย่างไม่ย่อท้อของเพื่อนพนักงานของเราทุกคน และความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหลาย ทำให้เราไปถึงจุดมุ่งหมายต่างๆ ที่ไดวางไว้ รวมถึงทำให้เราได้เข้าใจว่าเรายังคงต้องเดินหน้าต่อไปอย่างไม่ลดละ รายงานฉบับนี้เป็นผลการดำเนินการตามขั้นตอนสำคัญประการหนึ่งในเส้นทางที่จะทำให้เรามุ่งหน้าวันนี้เพื่อวันพรุ่งนี้ที่ดีกว่า

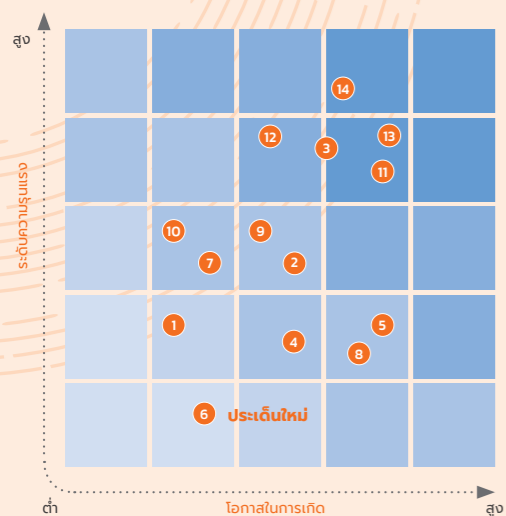
คณะทำงานสิทธิมนุษยชน
เครือเจริญโภคภัณฑ์

การบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชนของเครือเจริญโภคภัณฑ์

การทำกับดูละเอียดประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน



การกำหนดประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ

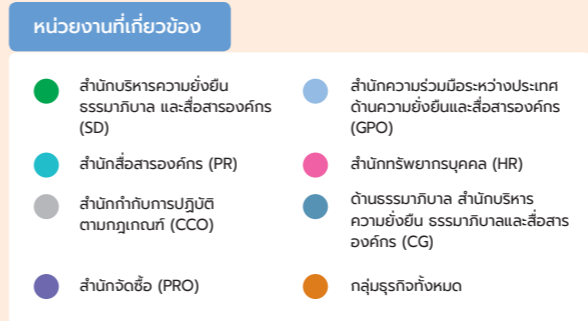


- เสถียรภาพในการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรองร่วม
- สิทธิในการเข้าถึงน้ำและสุขาภิบาล*
- ความหลากหลายความเท่าเทียม (DE&I)*
- สิทธิในที่ดิน
- แร่ธาตุแห่งความขัดแย้ง*
- การรักษาความปลอดภัยและสิทธิมนุษยชน* (ประเด็นใหม่)
- สิทธิของกลุ่มเปราะบาง
- ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลและความปลอดภัยทางไซเบอร์
- สิทธิของเด็ก ผู้เยาว์ แรงงานเด็ก
- สิทธิทางด้านแรงงาน
- การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม
- มลพิษด้านสิ่งแวดล้อมกระทบต่อสิทธิชุมชน
- แรงงานข้ามชาติและการบังคับใช้แรงงาน
- อาชญากรรมและความปลอดภัย

หมายเหตุ * ประเด็นที่มีการเปลี่ยนแปลง

กระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน

- นโยบายที่แสดงถึงความมุ่งมั่น
- การปลูกฝัง
- การประเมินผลกระทบ
- การบูรณาการและการลงมือปฏิบัติจริง
- การติดตามผลการดำเนินงาน
- การสื่อสารผลการปฏิบัติงาน
- การประสานงานกับผู้มีส่วนได้เสีย
- การใกล้ชิดและกลไกในการเยียวยาความเสียหาย



นโยบายธรรมาภิบาล

- การแจ้งเบาะแส
- การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน
- การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ
- การป้องกันการฟอกเงิน

นโยบายด้านสังคม

- สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน
- ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การจ้างงานข้ามชาติ
- การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ
- ป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด
- ความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกัน

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

- ความยั่งยืน
- การดูแลรักษาทรัพยากรน้ำ
- การจัดการของเสีย
- สิ่งแวดล้อม
- การจัดการสารเคมีและวัตถุอันตราย
- การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- การลดการสูญเสียอาหารและขยะอาหาร
- การจัดการคุณภาพอากาศ
- ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์

ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ

แรงงานข้ามชาติและการบังคับใช้แรงงาน

แรงงานข้ามชาติกว่า 12,000 คน ที่ได้รับการว่าจ้างโดยตรง จากบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์

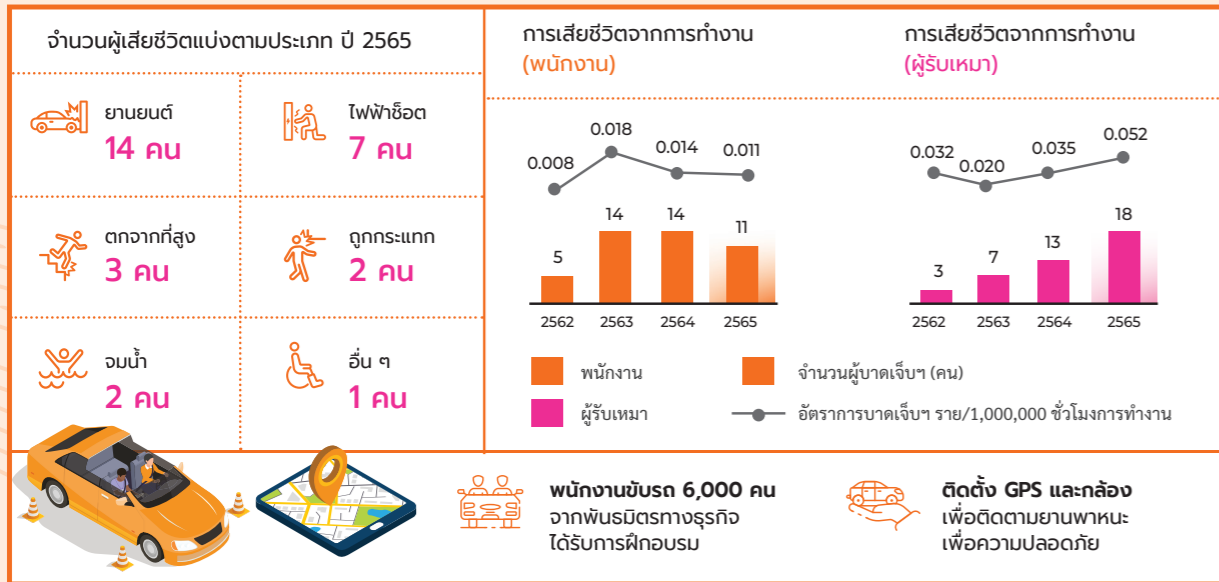


บริษัทจัดหางานมากกว่า 10 แห่ง ได้รับการตรวจสอบโดยช่างเครื่องมือ ตรวจสอบองค์การระหว่างประเทศ เพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (IOM)



เครือเจริญโภคภัณฑ์และบริษัท ในเครือมุ่งมั่นที่จะจัดแรงงาน บังคับภายในห่วงโซ่อุปทาน

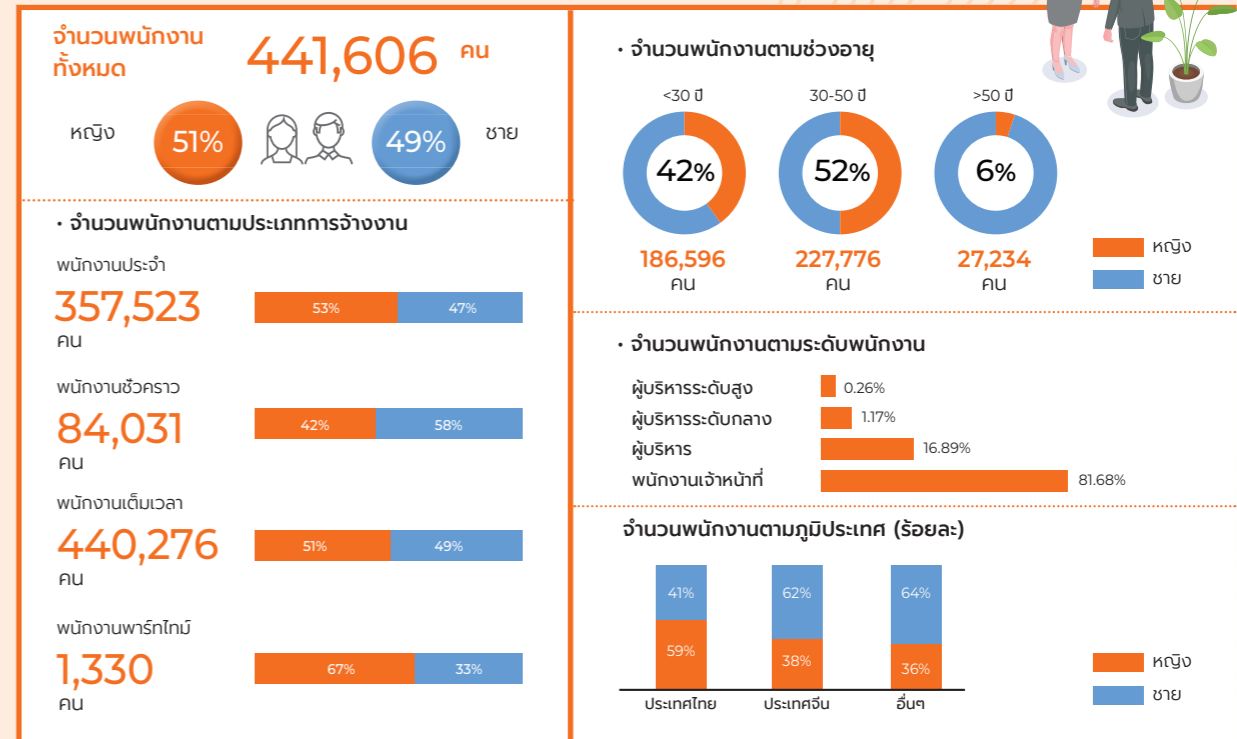
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน



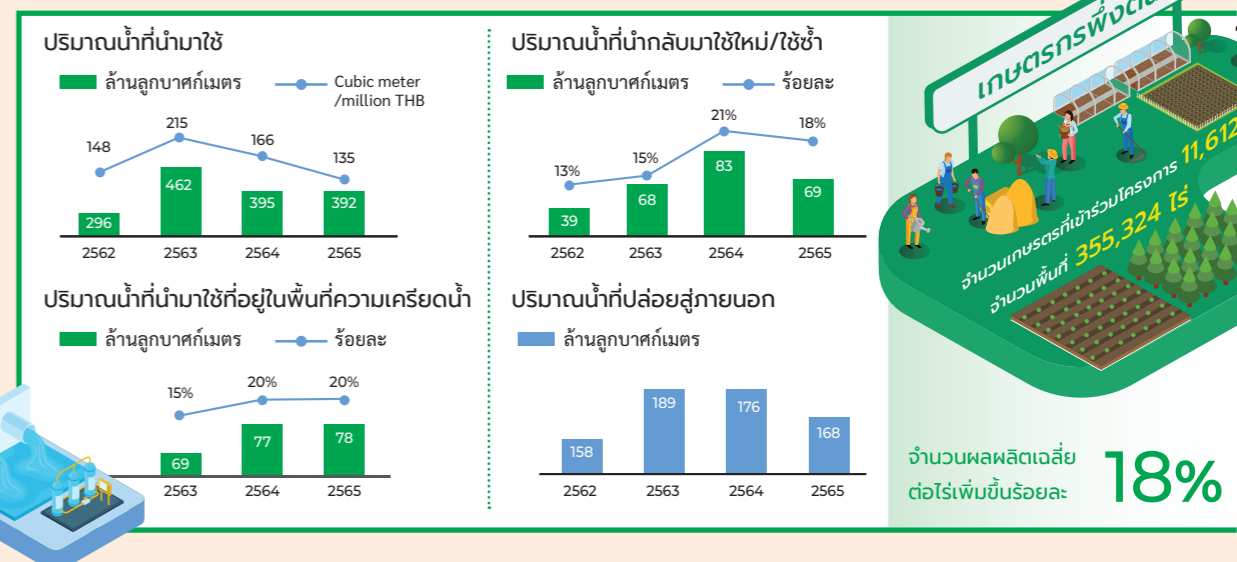
การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

	2564					2465										
	รายการนี้			มาตรการในการจัดการ		รายการนี้			มาตรการในการจัดการ							
เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม (รายการนี้)	จำนวนเรื่องร้องเรียน	อยู่ระหว่าง การตรวจสอบ	กรณีเล็กน้อย	กรณีรุนแรง	ตักเตือนด้วยวาจา	ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร	พักงาน	ไล่ออก	จำนวนเรื่องร้องเรียน	อยู่ระหว่าง การตรวจสอบ	กรณีเล็กน้อย	กรณีรุนแรง	ตักเตือนด้วยวาจา	ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร	พักงาน	ไล่ออก
การเลือกปฏิบัติ	8	-	2	6	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
การล่วงละเมิด	9	-	3	6	3	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-	-
	รวม : 17 กรณี								รวม : 1 กรณี							

ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม

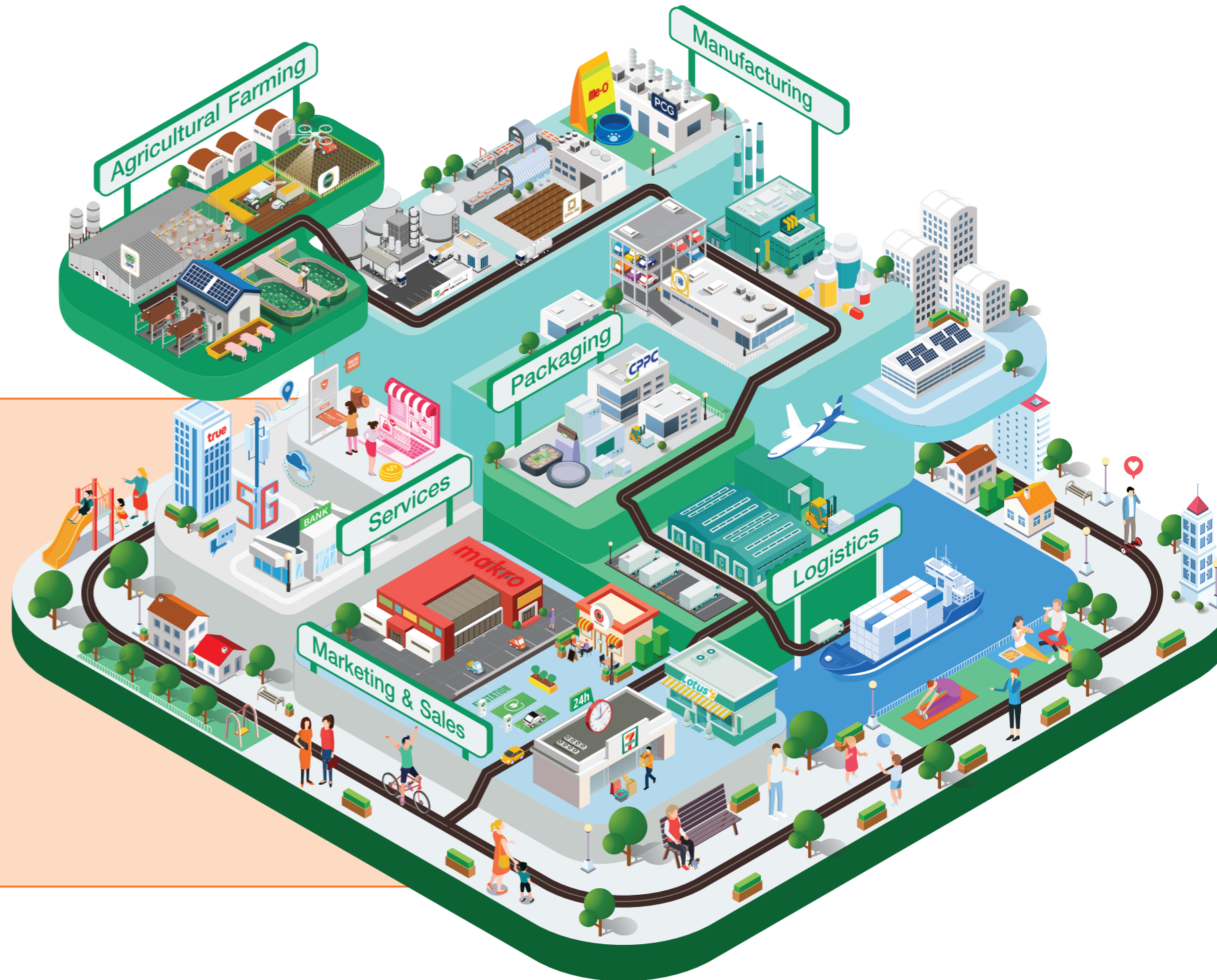


สิทธิด้านสิ่งแวดล้อม



ห่วงโซ่คุณค่าของเครือเจริญโภคภัณฑ์

เครือเจริญโภคภัณฑ์มีการดำเนินธุรกิจที่หลากหลาย ตั้งแต่ธุรกิจเกษตร อุตสาหกรรม และอาหาร ธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม ธุรกิจอีคอมเมิร์ซและดิจิทัล ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจยานยนต์และอุตสาหกรรม ธุรกิจยาและเวชภัณฑ์ ไปจนถึง ธุรกิจการเงิน และการธนาคารซึ่งเครือฯ ได้บูรณาการประโยชน์ด้านต่าง ๆ จากแต่ละกลุ่มธุรกิจเข้าด้วยกันเพื่อขยายผลประโยชน์และส่งมอบคุณค่าที่ยั่งยืนให้แก่ประเทศ ประชาชน และบริษัท นอกจากนี้ เครือฯ ยังมีการประเมินความเสี่ยงแบบบูรณาการตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อจัดการความเสี่ยง โดยเฉพาะด้านความยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพ



8 สายธุรกิจหลัก ครอบคลุม 14 กลุ่มธุรกิจ

- | | | | |
|---|--|----|-------------------------------------|
| 1 | กลุ่มธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร | 8 | กลุ่มธุรกิจบรรจุกภัณฑ์ |
| 2 | กลุ่มธุรกิจการค้าวัตถุดิบอาหารสัตว์ | 9 | กลุ่มธุรกิจการตลาด และการจัดจำหน่าย |
| 3 | กลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร | 10 | กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ |
| 4 | กลุ่มธุรกิจอาหารสัตว์เลี้ยง | 11 | กลุ่มธุรกิจอีคอมเมิร์ซและดิจิทัล |
| 5 | กลุ่มธุรกิจเมล็ดพันธุ์ ปุ๋ยและผลิตภัณฑ์ อารักขาพืช | 12 | กลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม |
| 6 | กลุ่มธุรกิจยาและเวชภัณฑ์ | 13 | กลุ่มธุรกิจการเงินและการธนาคาร |
| 7 | กลุ่มธุรกิจยานยนต์ | 14 | กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ |

ภาพรวมธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์

ธุรกิจหลัก

เครือเจริญโภคภัณฑ์เป็นบริษัทแม่ ซึ่งดำเนินกิจการในรูปแบบบริษัทโฮลดิ้ง ถือหุ้นบริษัทในเครือฯ ทั้งในและต่างประเทศ มีการดำเนินธุรกิจที่หลากหลาย ทั้งอุตสาหกรรม การผลิตและการบริการ

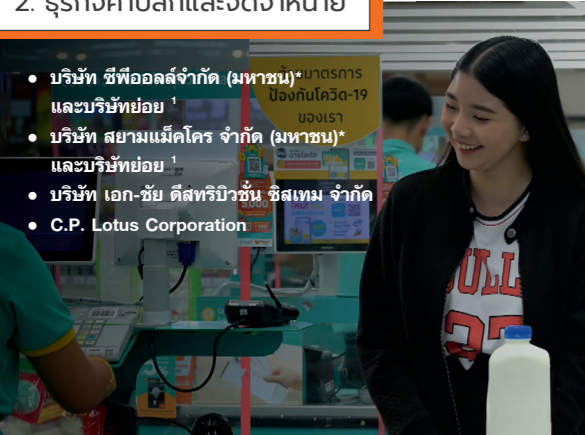


1. ธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร



- บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) 1 และบริษัทย่อย
- Agro-Industry and Food Business Group (China)
- Chia Tai Enterprises International Limited
- Myanmar C.P. Livestock Company Limited
- C.P. Bangladesh Company Limited
- Charoen Pokphand Pakistan (Pvt.) Limited
- Chia Tai Feedmill Pte. Limited
- บริษัท เจียไต๋ จำกัด และบริษัทย่อย
- บริษัท ซี.พี. อินเทอร์เน็ต จำกัด และบริษัทย่อย
- บริษัท เจริญโภคภัณฑ์โปรคิ้ว จำกัด และบริษัทย่อย
- บริษัท เจริญโภคภัณฑ์การเกษตร จำกัด
- บริษัท เจริญโภคภัณฑ์วิศวกรรม จำกัด
- บริษัท เพอร์เฟก คอมพานีเยน กรุป จำกัด

2. ธุรกิจค้าปลีกและจัดจำหน่าย



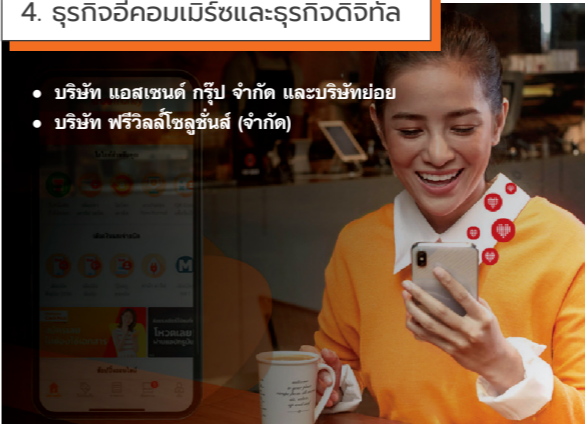
- บริษัท ซีฟู้ด จำกัด (มหาชน)* บางส่วน และบริษัทย่อย¹
- บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน)* และบริษัทย่อย¹
- บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด
- C.P. Lotus Corporation

3. ธุรกิจค้าสื่อสารและคมนาคม



- บริษัท โทรคอมโรบอเรนซ์ จำกัด (มหาชน)* และบริษัทย่อย¹

4. ธุรกิจอีคอมเมิร์ซและธุรกิจดิจิทัล



- บริษัท แอสเซนด กรุป จำกัด และบริษัทย่อย
- บริษัท ฟริววัลลซ์ (จำกัด)

5. ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์



- บริษัท ซี.พี. แลนด์ จำกัด(มหาชน) และบริษัทย่อย
- บริษัท ซีพี พร็อพเพอร์ตี้โฮลดิ้ง จำกัด
- Shanghai Kinghill Limited
- Chia Tai Land Company Limited
- Chia Tai Di Jing (Shanghai) Investment Management Limited

6. ธุรกิจยานยนต์และสินค้าอุตสาหกรรม



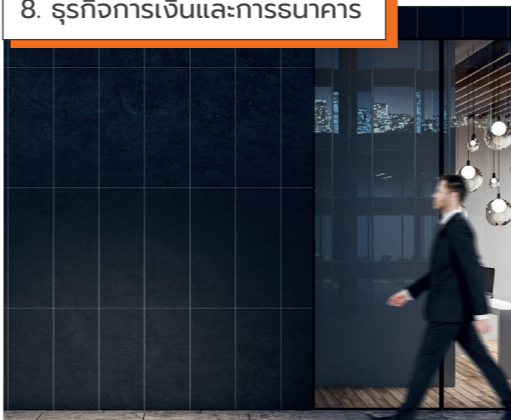
- บริษัท อีซีไอ กรุป จำกัด และบริษัทย่อย
- บริษัท ซีพีพีซี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

7. ธุรกิจยาและเวชภัณฑ์



- Sino Biopharmaceutical Limited

8. ธุรกิจการเงินและการธนาคาร



ธุรกิจอื่นๆ



- บริษัท อีลเดอริวิม จำกัด²
- บริษัท เอเชีย เอราวัณ จำกัด²
- บริษัท ซีพีเมดิคัล เซ็นเตอร์ จำกัด²


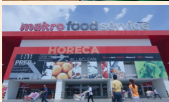


หมายเหตุ: 1. บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์
2. ข้อมูลไม่รวมอยู่ในรายงานความยั่งยืนเครือเจริญโภคภัณฑ์

สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่
➔ [ธุรกิจของเรา](#)

รู้จักเครือเจริญโภคภัณฑ์

วิสัยทัศน์เครือเจริญโภคภัณฑ์

“เราเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างอาหารคน อาหารสมอง โอกาสในการเข้าถึงคุณค่า เพื่อสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคน”

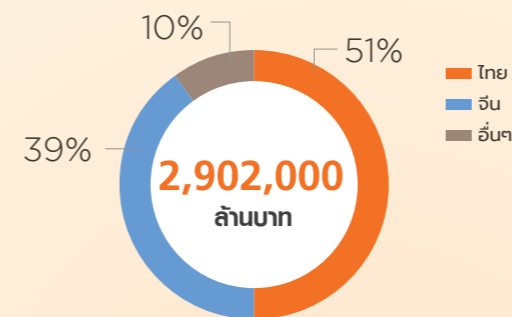
	ไทย (สำนักงานใหญ่)	จีน	อื่นๆ	รวมทั้งหมด
 โรงงานผลิต (แห่ง)	119	146	98	363
 ฟาร์มเลี้ยงสัตว์บก/สัตว์น้ำ (แห่ง)	433	126	430	989
 ร้านเซเว่น อีเลฟเว่น (สาขา)	13,831	-	7	13,838
 ศูนย์จำหน่ายสินค้า 1 Makro (สาขา)	152	1	9	162
 ไฮเปอร์มาร์เก็ต/ซูเปอร์มาร์เก็ต/มินิซูเปอร์มาร์เก็ต ของ Lotus's และ Lotus Supercenter (สาขา)	2,578	93	65	2,736
 ศูนย์วิจัย/พัฒนา (สาขา)	44	42	5	91
 พนักงาน (คน)	284,859	88,798	67,949	441,606
สายธุรกิจหลัก	A B C D E F	A B E F G H	A B D F	A B C D E F G H

สัญลักษณ์ของสายธุรกิจหลัก

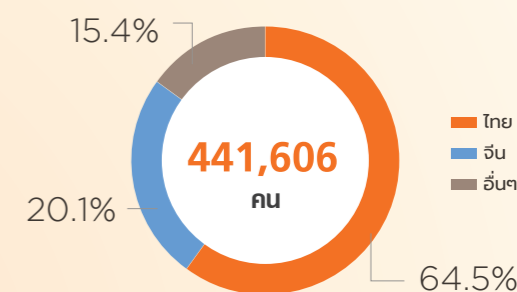
- A เกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร
- B ค้าปลีก
- C สื่อสารและโทรคมนาคม
- D อีคอมเมิร์ซและดิจิทัล
- E อสังหาริมทรัพย์
- F ยานยนต์และอุตสาหกรรม
- G ยาและเวชภัณฑ์
- H การเงินและการธนาคาร



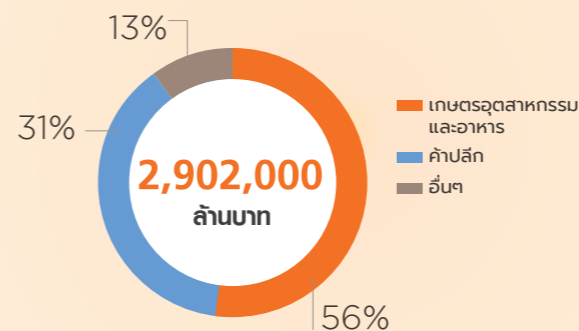
สัดส่วนรายได้ แยกตามเขตประเทศ



จำนวนพนักงาน แยกตามเขตประเทศ



แยกตามสายธุรกิจ



ภาษีจ่ายให้แก่รัฐบาล



ส่วนที่ 1

การบริหารงาน ด้านสิทธิมนุษยชน ของเครือเจริญโภคภัณฑ์



การกำกับดูแลและการตรวจสอบสถานะ สิทธิมนุษยชนรอบด้าน

ความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชน

ไม่ว่าโลกในวันนี้จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ทุกสิ่งที่เราดำเนินการในทางธุรกิจก่อตั้งขึ้นบนพื้นฐานของ “หลักสามประโยชน์” ที่เป็นความมุ่งมั่นในการทำธุรกิจของเรามากกว่า 100 ปี ซึ่งกำหนดให้เครือเจริญโภคภัณฑ์และบริษัทลูกของเครือฯ นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าและความรุ่งเรืองแผ่ไปถึงชุมชนและประเทศต่างๆ ที่เครือฯ เข้าไปทำธุรกิจ และเครือฯ เป็นอันดับสุดท้าย หลักการสามประโยชน์ยังนำไปใช้กับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทอีกด้วย โดยเครือฯ พยายามที่จะให้มีการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในขอบเขตของการประกอบธุรกิจ ห่วงโซ่คุณค่า และในท้องถิ่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น โดยสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGP) และแนวทางขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสำหรับบริษัทข้ามชาติ (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

เราเชื่อว่าความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการทำงานด้านความยั่งยืนของบริษัทด้วย ดังนั้น การประเมินผลกระทบและการกำหนดกรอบการปฏิบัติงานของเครือฯ รวมไปถึงการกำกับดูแลกิจการ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของเครือฯ ที่จะเดินหน้าเพื่อให้บริการเป้าหมายด้านความยั่งยืนภายในปี 2573

ความคืบหน้าในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืนของเครือฯ ภายในปี 2573

HEART: ความมุ่งมั่นในการทำธุรกิจด้วยใจที่ยั่งยืน

การกำกับดูแลกิจการ ทุกกลุ่มธุรกิจได้รับ การประเมินผลที่ได้รับ การยอมรับของการดำเนินงาน ด้านการกำกับดูแลกิจการ	สิทธิมนุษยชนและ การปฏิบัติด้านแรงงาน ทุกกลุ่มธุรกิจมีการประเมินผล กระบวนด้านสิทธิมนุษยชน จากกิจกรรมองค์กร และคู่ค้า โดยตรงที่มีความเสี่ยงสูง เป็นประจำ	การศึกษาและ การลดความเหลื่อมล้ำ 50 ล้านคนที่ได้รับ การสนับสนุนโอกาสใน การเข้าถึงการศึกษา ที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิต หรือการเสริมทักษะ	การพัฒนาผู้นำ และทรัพยากรบุคคล พนักงานทุกคนได้รับ การฝึกอบรมด้านความยั่งยืน เป็นประจำทุกปี พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมใน กิจกรรม ด้านความยั่งยืน เป็นประจำทุกปี	ความปลอดภัย ทางไซเบอร์และ การปกป้องข้อมูล ทุกกลุ่มธุรกิจได้รับการรับรอง มาตรฐานสากลด้านการจัดการ ความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล และสารสนเทศ
--	--	--	---	--

เป้าประสงค์ซึ่งรวมถึงประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคม การกำกับดูแล และความยั่งยืนด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ เริ่มตั้งแต่ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ไปจนถึงความปลอดภัยทางไซเบอร์และสิทธิในความเป็นส่วนตัว ทำให้มั่นใจได้ว่าทุกขั้นตอนที่เราดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิต่างๆ ของผู้มีส่วนได้เสียเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นรูปธรรม ในปัจจุบันเครือฯ ดำเนินการโดยมีความคืบหน้าตามที่กำหนด เพื่อเดินหน้าบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้ทุกประการภายในปี 2573 และนอกเหนือจากเป้าหมายด้านความยั่งยืนที่กำหนดไว้สำหรับปี 2573 แล้ว เครือฯ ยังคงมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Sustainable Development Goals: UNSDG) โดยมุ่งเป้าในการยุติความหิวโหย ทุกคนมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ การเข้าถึงน้ำสะอาดและสุขอนามัย ลดความเหลื่อมล้ำ และต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทั้งนี้ เครือฯ ดำเนินการตามคำริของประธานคณะกรรมการบริหารและผู้บริหารอื่นๆ ของเครือฯ ที่จะใช้ความพยายามอย่างไม่ย่อท้อในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้ทั่วถึงในทุกธุรกิจของเครือฯ และห่วงโซ่คุณค่า เพื่อให้วันนี้เพื่อวันพรุ่งนี้ที่ดีกว่าสำหรับทุกคน

การกำกับดูแลประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

เราตระหนักดีว่าการกำกับดูแลที่เข้มแข็งมีความสำคัญต่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ดังนั้น คณะกรรมการและผู้บริหารของเครือฯ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้ามาเกี่ยวข้องและกำกับดูแลการบริหารจัดการในภาพรวมและกำหนดทิศทาง การดำเนินธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าเครือฯ มีการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย และผลการดำเนินงานของเรา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การกำกับดูแลที่ดีทำให้มั่นใจได้ว่า เรามีบทบาทที่จะต้องดำเนินการตามหลักการสากลและกฎระเบียบภายในประเทศ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการประกอบธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ตามมาตรฐานระหว่างประเทศ ซึ่งรวมไปถึงแนวทางขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสำหรับบริษัทข้ามชาติ ที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ และหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

ระบบการกำกับดูแลสิทธิมนุษยชนของเครือฯ ในระดับบนสุด ได้แก่ คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งรายงานตรงต่อคณะกรรมการด้านบุคคลและคณะกรรมการบริหาร ซึ่งรวมถึงประธานคณะกรรมการผู้บริหาร ประธานผู้บริหารทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารรายอื่นๆ บรรดาคณะกรรมการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจะกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการดำเนินงาน โดยมีคณะทำงานเป็นผู้รับมาปฏิบัติผ่านการวางแผนและการจัดทำโครงการต่างๆ ที่เป็นไปตามเป้าประสงค์ระยะสั้นและเป้าประสงค์ระยะยาวหน้าที่สำคัญประการหนึ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบของคณะทำงาน ได้แก่ การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนภายในปี 2573 ทั้งนี้ เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าเครือฯ ได้ประสานความร่วมมือในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนทั่วถึงกันตลอดทั้งเครือฯ คณะทำงานจึงต้องประกอบไปด้วยผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจจากแผนกต่างๆ เช่น แผนกพัฒนาความยั่งยืน แผนกการปฏิบัติตามกฎหมาย แผนกทรัพยากรบุคคล แผนกจัดซื้อจัดจ้าง และสำนักความร่วมมือระหว่างประเทศด้านความยั่งยืนและการสื่อสารองค์กร นอกจากนี้ ผู้แทนจากแต่ละหน่วยธุรกิจของเครือฯ (เช่น บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)) จะหมุนเวียนเข้ามาเป็นคณะทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการริเริ่มการดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมหรือประชากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นการเฉพาะ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เมื่อมีการมีการรายงานหรือการร้องเรียนที่ถูกส่งมาถึงคณะทำงานแล้ว หรือเป็นประเด็นที่ถูกหยิบยกขึ้นภายในโดยหน่วยตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎ คณะทำงานก็อาจใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญตามความเหมาะสมเพื่อเข้าแก้ไขปัญหาภัยดังกล่าว



ในปีนี้ ตามเป้าหมายด้านความยั่งยืนปี 2573 ในเรื่องสิทธิมนุษยชน คณะทำงานมุ่งหมายที่จะขยายการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมไปถึงการประกอบธุรกิจในต่างประเทศที่มีความเสี่ยงสูงของเครือฯ ซึ่งรวมถึงคู่ค้าลำดับที่ 1 ที่มีความเสี่ยงสูง ทั้งนี้ คณะทำงานตั้งใจที่จะประเมินผลกระทบเป็นการภายในสำหรับการประกอบธุรกิจในต่างประเทศที่มีความเสี่ยงสูงทุกรายให้แล้วเสร็จภายในปี 2566 และประเมินคู่ค้าลำดับที่ 1 ที่มีความเสี่ยงสูง ให้แล้วเสร็จภายในปี 2567 ในขณะเดียวกันก็จะสื่อสารกับคู่ค้าทั่วทั้งห่วงโซ่มูลค่าของเครือฯ จำนวนทั้งสิ้น 32,000 ราย ดังนี้ คู่ค้าทุกราย จะต้องดำเนินการภายใต้จรรยาบรรณสำหรับคู่ค้า ซึ่งประกาศกำหนดโดยเครือฯ รวมไปถึงการปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางต่างๆ ของเครือฯ ซึ่งรวมถึงนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิมนุษยชนด้วย

นอกจากการดำเนินการตามข้อกำหนดของคณะกรรมการ และเป้าหมายด้านความยั่งยืน ปี 2573 แล้ว คณะทำงานยังต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนการดำเนินงานทั้งสิ้น 8 ขั้นตอน โดยร่วมกับพนักงานทุกคน คณะทำงานได้มอบบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำให้แก่แผนกที่เหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการทั่วทั้งเครือฯ

กระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ กระบวนการตรวจสอบดังกล่าว ประกอบไปด้วยการดำเนินการ 8 ขั้นตอนที่ได้รับการพัฒนาขึ้นตามมาตรฐานสากล ซึ่งรวมถึงหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน และแนวทางขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสำหรับบริษัทข้ามชาติ ทั้งนี้ กระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้านของเครือฯ มีการดำเนินการหลายรอบเพื่อให้มีการตรวจสอบอย่างรัดกุม และมีการเก็บข้อมูลจากข้อเสนอแนะและการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน

8 กระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

- 01 **นโยบายที่แสดงถึงความมุ่งมั่น**
- 02 **การปลูกฝัง**
- 03 **การประเมินผลกระทบ**
- 04 **การบูรณาการและการลงมือปฏิบัติจริง**
- 05 **การติดตามผลการดำเนินงาน**
- 06 **การสื่อสารผลการปฏิบัติงาน**
- 07 **การประสานงานกับผู้มีส่วนได้เสีย**
- 08 **การไกล่เกลี่ยและกลไกในการเยียวยาความเสียหาย**

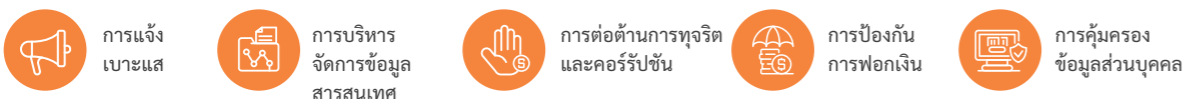




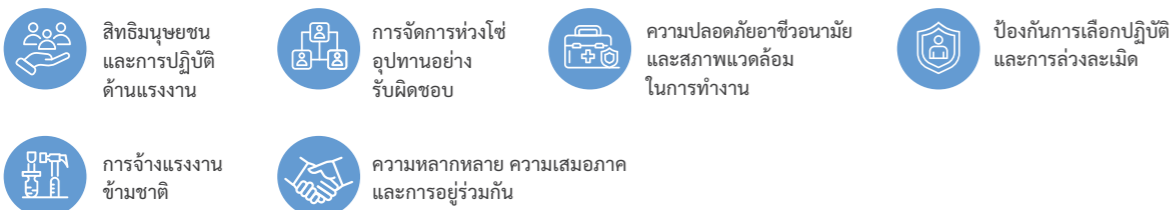
ความมุ่งมั่นเชิงนโยบาย

สิ่งสำคัญประการแรกที่จะต้องเกิดขึ้นในกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน ได้แก่ ความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับอาวุโสของเครือฯ ที่จะผลักดันการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุม ในทุกห่วงโซ่มูลค่าของเครือฯ โดยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลที่ได้รับการยอมรับจากนานาชาติ เช่น หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ความมุ่งมั่นดังกล่าวทำให้กระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้านทั้งระบบขับเคลื่อนไปข้างหน้า เช่นเดียวกับที่วิสัยทัศน์ที่กำหนดโดยผู้บริหารของเครือฯ จะนำไปสู่การจัดตั้งคณะกรรมการต่างๆ ของเครือฯ ที่จำเป็นในการทำงาน เช่น คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน ตามด้วยการพัฒนานโยบายที่หลากหลายซึ่งอ้างอิงตามมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนร่วมกัน เครือฯ ได้กำหนดทิศทางเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ซึ่งรวมไปถึงการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน จากกระบวนการตรวจสอบที่ดำเนินการมาหลายรอบเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี มีผลการนำข้อคิดเห็นและผลการปฏิบัติงานมาทบทวนผลสัมฤทธิ์ของนโยบายต่างๆ ดังกล่าว ที่มุ่งเป้าไปที่การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของเครือฯ และอาจมีการทบทวนและปรับปรุงได้ตามความจำเป็น

นโยบายธรรมาภิบาล



นโยบายด้านสังคม



นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม



การปลูกฝังวัฒนธรรมการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในองค์กร

โดยที่เครือฯ มีกระบวนการระบุปัญหา กำกับดูแล และประเมินผลความคืบหน้าเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ที่ทำขึ้น ณ สถานที่จริงผ่านช่องทางออนไลน์ รวมไปถึงการฝึกอบรมผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ เครือฯ อำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และสร้างการรับรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ทรัพยากรบุคคลของเครือฯ ผู้ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และประยุกต์ใช้องค์ความรู้ดังกล่าวกับงานในความรับผิดชอบและการตัดสินใจ นอกจากนี้ เครือฯ ได้เผยแพร่จรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าและนโยบายของเครือฯ ให้กับคู่ค้าทุกรายในห่วงโซ่มูลค่าของเครือฯ และเพื่อเป็นการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายที่เกี่ยวข้อง เครือฯ จึงได้จัดให้มี “โครงการฝึกอบรมวิทยากร” และได้เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมถึงบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญจากแผนกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำการฝึกอบรมให้แก่ผู้แทนจากหน่วยงานธุรกิจต่างๆ ซึ่งผู้แทนเหล่านี้จะได้รับองค์ความรู้และเครื่องมือที่จำเป็นในการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานในบริษัทของตนต่อไป ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องนำความรู้กลับไปถ่ายทอด ดำเนินการทดสอบ และรายงานผลการฝึกอบรมกลับมายังเครือฯ ซึ่งเครือฯ จะทำการประเมินผลเพื่อปรับปรุงบทเรียนก่อนที่จะดำเนินการตามขั้นตอนในคราวถัดไป



พนักงานทุกคน
ได้รับการฝึกอบรม
“จรรยาบรรณ” แล้ว

การฝึกอบรมวิทยากร

ในปี 2565 มีตัวแทนพนักงาน ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายหลักและนโยบายย่อยที่มีประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

จำนวน **354** คน

ในปี 2565 มีตัวแทนพนักงาน ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายความยั่งยืน

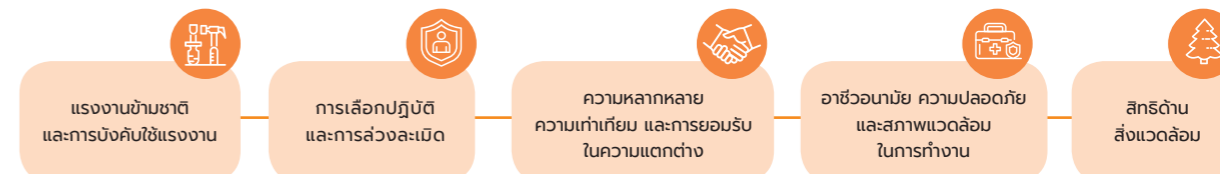
จำนวน **302** คน



การประเมินผลกระทบ

การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทำให้เครือฯ เข้าใจถึงความเสี่ยงและผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการประกอบธุรกิจของเครือฯ ข้อมูลจากการประเมินผลกระทบมีความสำคัญในการที่จะช่วยบรรเทาผลกระทบและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยจะช่วยในการระบุธุรกิจที่มีปัญหาหรือมีความเสี่ยงสูง นอกจากนี้ เครือฯ ยังได้กำหนดเป้าหมายที่จะให้หน่วยงานธุรกิจทั้งหมด ทำการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในการประกอบธุรกิจของแต่ละหน่วยงานธุรกิจเอง และคู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูงของหน่วยงานธุรกิจนั้น โดยการดำเนินการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายความยั่งยืนปี 2573

ในการประเมินผลกระทบภายในองค์กร เครือฯ ได้ระบุประเด็นปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ 5 ประการ เช่นเดียวกับที่ได้ระบุไว้แล้วในปี 2565 ที่ผ่านมา ได้แก่





การบูรณาการและการดำเนินการ

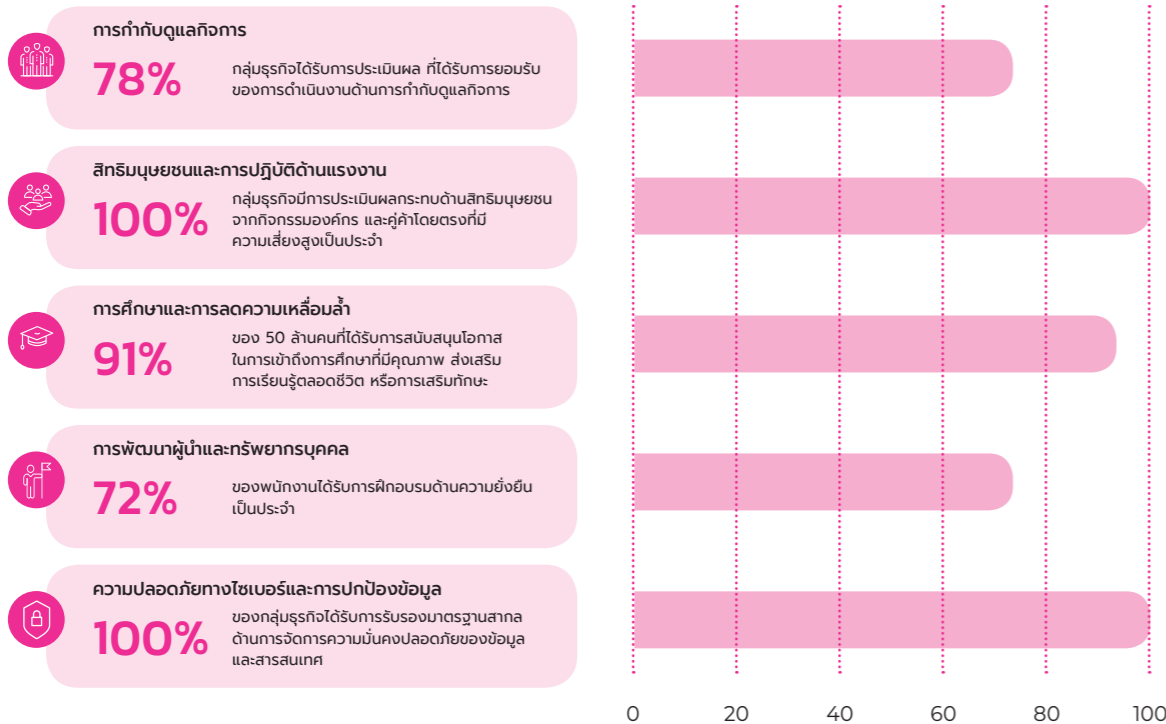
นอกจากการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆ ของเครือฯ แล้ว หน่วยธุรกิจต่างๆ ต้องนำปัจจัยด้านสิทธิมนุษยชนไปประกอบการตัดสินใจและการบริหารจัดการความเสี่ยง แผนกที่เกี่ยวข้องกับหลักปฏิบัติดังกล่าว ได้แก่ แผนกจัดซื้อจัดจ้าง ที่การปฏิบัติงานต้องไม่มีการกระทำที่ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะในกระบวนการจัดหาแหล่งวัตถุดิบหรือผลิตภัณฑ์สำหรับคู่ค้า ซึ่งรวมถึงการจัดหาบุคลากรเข้าทำงานด้วย โครงการต่างๆ เช่น โครงการจัดหางานและการจ้างงานอย่างมีจรรยาบรรณ ได้มีการริเริ่มขึ้นเพื่อแก้ปัญหาที่ปรากฏขึ้นในระหว่างการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน



การติดตามผลการดำเนินงาน

ทุกปีเครือฯ เผยแพร่การเปลี่ยนแปลงของผลการดำเนินงานเพื่อที่จะทำให้มั่นใจได้ว่า มีการปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้านอย่างต่อเนื่อง กระบวนการดังกล่าวรวมไปถึงการประเมินความรู้ของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการติดตามผลการดำเนินงานว่าสอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืนปี 2573 ของเครือฯ หรือไม่ และมีการวัดการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ของประเด็นปัญหาที่สำคัญ และอื่นๆ เป้าประสงค์ที่สำคัญ ได้แก่ การจัดให้มีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในธุรกิจที่มีความเสี่ยงสูงของเครือฯ และของคู่ค้า

Heart: ความคืบหน้าเป้าหมายด้านความยั่งยืน ปี 2030



การสื่อสารผลการดำเนินงาน

ความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน ในปี 2563 เครือฯ เริ่มเผยแพร่รายงานสิทธิมนุษยชน เพิ่มเติมจากการเผยแพร่รายงานความยั่งยืนประจำปี โดยในการเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าว เครือฯ มุ่งหวังที่จะมอบสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้กับสาธารณชนในวงกว้าง และเรียนรู้จากการปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่องกับผู้มีส่วนได้เสีย



การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

เครือฯ เข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียในประเด็นที่หลากหลาย ซึ่งรวมถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน โดยส่วนหนึ่งของการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี 2565 เครือฯ ได้เชิญผู้มีส่วนได้เสียหลายกลุ่ม ได้แก่ ผู้แทนกระทรวงยุติธรรม ผู้แทนภาคประชาสังคม (เช่น มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน และบริษัทป่าสาละ) และผู้แทนองค์กรระหว่างประเทศ เช่น โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ให้มาเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการที่เปิดโอกาสให้มีการหารือผลลัพท์ที่ได้จากการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร ทั้งนี้ ในการแลกเปลี่ยนและเปิดเผยข้อมูล เครือฯ ได้รับฟังข้อคิดเห็นและข้อห่วงกังวลหลายประการจากหลายภาคส่วน ทำให้สามารถเชื่อมโยงประเด็นปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ การสำรวจการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียประจำปี ทำให้เครือฯ เข้าใจและเห็นภาพความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ เช่น หน่วยงานของรัฐ พนักงาน องค์กรภาคประชาสังคม และผู้บริโภค ได้ดียิ่งขึ้น และเครือฯ ยังได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้มีส่วนได้เสียในประเด็นสิทธิมนุษยชนเป็นการเฉพาะ โดยมีผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคมคอยให้ความช่วยเหลือในการพิจารณาประเด็นที่สำคัญและทำการทบทวนตามความเหมาะสมและจำเป็น



กลไกในการชดเชยเยียวยาและการร้องเรียน



อีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน คือ การทำให้มั่นใจได้ว่า ผู้ที่ได้รับผลกระทบทุกฝ่ายมีช่องทางที่จะร้องทุกข์ และได้รับการชดเชยเยียวยาอย่างเหมาะสม กลไกการรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ของเครือฯ มีหลายช่องทาง อาทิ การรับเรื่องร้องเรียนทางโทรศัพท์ อีเมล เว็บไซต์ของเครือฯ และการร้องทุกข์ด้วยตนเอง ส่งผลให้มีการป้องกันและยับยั้งการกระทำละเมิดและการลิดรอนสิทธิต่างๆ รวมถึงกรณีสิทธิมนุษยชนด้วยอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เครือฯ จะต้องตรวจสอบ ทดสอบ และปรับปรุงกลไกการรับเรื่องร้องเรียนและการชดเชยเยียวยา ดังกล่าวอยู่เสมอ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า ผู้ร้องหรือผู้แจ้งเบาะแส สามารถเข้าถึงกลไกดังกล่าวได้โดยสะดวกมากที่สุด และต้องได้รับการคุ้มครอง ในการนี้ เครือฯ จึงได้ดำเนินการเก็บข้อมูลผลการดำเนินงานของกลไกการรับเรื่องร้องเรียน และในรายงานฉบับถัดไป เครือฯ จะแสดงข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ที่ใช้กลไกและกระบวนการที่ได้กล่าวมาข้างต้น รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เครือฯ จะได้รับ ซึ่งเครือฯ จะนำไปศึกษาวิเคราะห์และทบทวนกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บริษัทลูกของเครือฯ ก็ได้ดำเนินการเชิงรุกเพื่อปรับปรุงกลไกการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ ตัวอย่างการดำเนินการในปัจจุบัน ได้แก่ การจัดให้มี “สายด่วนแรงงาน (Labour Voices Hotline)” ของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โดยดำเนินการร่วมกับมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน และ “สายตรงโปร่งใส” ของโลตัส

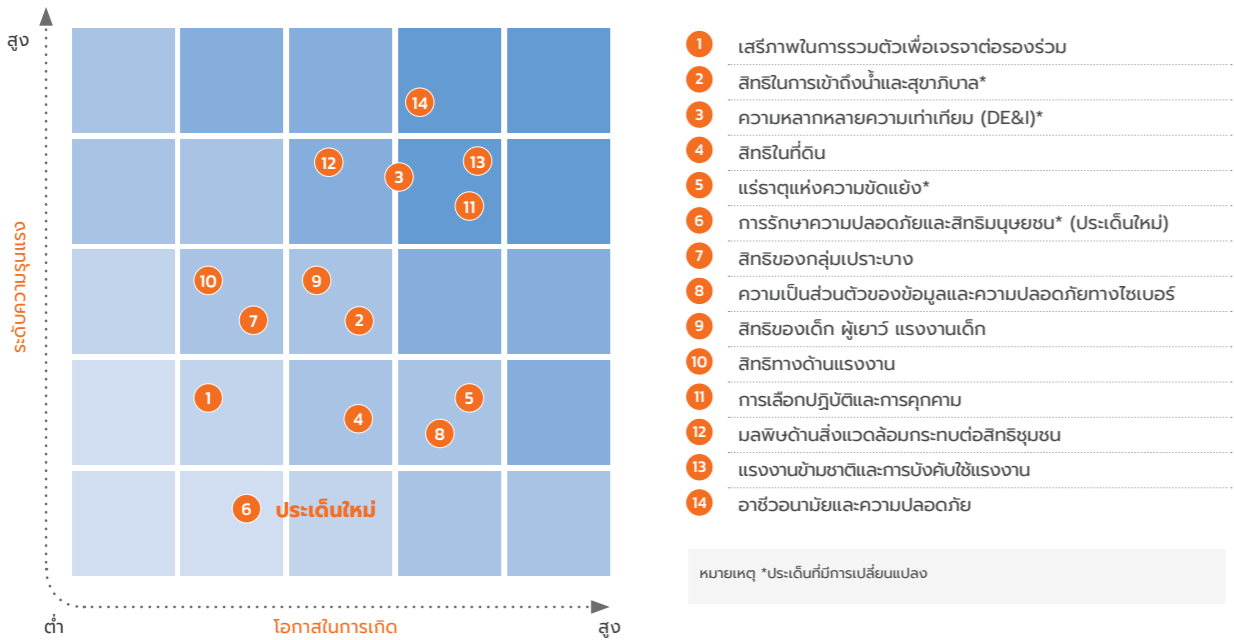


การกำหนดประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ

เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี โดยมุ่งเป้าไปยังอุตสาหกรรมต่างๆ และพื้นที่ที่เครือฯ ได้เข้าไปทำธุรกิจ เพื่อระบุประเด็นปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญในห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจซึ่งจะทำให้เครือฯ สามารถทำงานเพื่อบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นด้วยการทำความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้นเกี่ยวกับความเสี่ยงจากการประกอบธุรกิจของเครือฯ ในชุมชนที่ธุรกิจของเครือฯ เข้าไปเกี่ยวข้อง ผลกระทบต่อสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย และประเด็นสิทธิด้านสิ่งแวดล้อม การใช้แรงงานเด็ก การล่วงละเมิด และอื่นๆ

นอกจากจะทำการทบทวนตรวจสอบภายในองค์กรแล้ว เครือฯ ได้เชิญผู้มีส่วนได้เสียซึ่งเป็นบุคคลภายนอก รวมถึงกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ และองค์กรภาคประชาสังคมอื่นๆ เพื่อนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปใช้ประกอบผลการประเมิน ซึ่งเราพบว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียในลักษณะดังกล่าว ให้ผลตอบรับที่ดีและเป็นรูปธรรม โดยทำให้เราเข้าใจได้ดียิ่งขึ้นถึงข้อกังวลและแนวคิดของผู้มีส่วนได้เสียรายสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้เราตัดสินใจได้ดีขึ้นด้วย

ภาพด้านล่างเป็นผลจากการประเมินผลกระทบจากประเด็นสิทธิมนุษยชนครั้งล่าสุดในปี 2565 ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน 14 ประเด็น เป็นประเด็นใหม่ 1 ประเด็น และประเด็นที่มีความสำคัญอีก 5 ประเด็น



แรงงานข้ามชาติและการบังคับใช้แรงงาน



ตามข้อมูลขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration (IOM)) ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติทั้งสิ้นกว่า 3.9 ล้านคน ส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมาร์ สปป. ลาว และกัมพูชา แรงงานข้ามชาติในประเทศไทยมีสัดส่วนประมาณร้อยละ 10 ของกำลังแรงงานทั้งหมดในประเทศ ถือเป็นจำนวนที่มีนัยสำคัญและอาจเพิ่มจำนวนขึ้นในอนาคตอีกด้วย เนื่องด้วยปัญหาการขาดแคลนแรงงานเป็นระยะเวลานาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาคส่วนต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ตามมาด้วยปัญหาประชากรสูงวัยที่ประเทศไทยกำลังเผชิญ แรงงานข้ามชาติจึงกลายเป็นส่วนสำคัญของระบบเศรษฐกิจและสังคม อย่างไรก็ตาม แรงงานข้ามชาติยังคงเป็นกลุ่มเปราะบางเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาเรื่องจริงในการค้ามนุษย์และการลักลอบเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย นอกจากนี้รายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization (ILO)) แสดงให้เห็นว่า แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญหน้ากับทัศนคติเชิงลบและอคติของคนในประเทศ และมักจะมีความเสี่ยงต่อการแสวงหาประโยชน์หรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ สถานการณ์การย้ายถิ่นเพื่อการทำงานที่นำไปเป็นกังวลเกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วโลก จนทำให้มีการเพิ่มกฎระเบียบต่างๆ เข้ามามากับดูแล เช่น พระราชบัญญัติการใช้แรงงานทาสสมัยใหม่ของสหราชอาณาจักร ปี 2015 (UK Modern Slavery Act of 2015) และพระราชบัญญัติการใช้แรงงานทาสสมัยใหม่ของประเทศออสเตรเลีย ปี 2018 (the Australian Modern Slavery Act of 2018) มีการบังคับใช้เพื่อป้องกันการบังคับใช้แรงงานภายในห่วงโซ่อุปทาน ในขณะเดียวกัน ผู้บริโภคต่างก็ให้ความสนใจและเรียกร้องให้บริษัทต่างๆ ปฏิบัติตามมาตรฐานสูงสุดที่เกี่ยวกับสิทธิแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน ด้วยเหตุผลดังกล่าว จำเป็นต้องมีระบบตรวจสอบย้อนกลับและความโปร่งใส ทั้งห่วงโซ่อุปทาน เพื่อบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติและคุ้มครองสิทธิของแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ป้องกันการแสวงหาประโยชน์และการกระทำที่ไม่ชอบในทุกรูปแบบ

ในจำนวนแรงงานข้ามชาติเกือบ 4 ล้านคนในประเทศไทย แรงงานจำนวน 12,000 คน ได้รับการจ้างงานโดยตรงจากบริษัทต่างๆ ในเครือเจริญโภคภัณฑ์ และในฐานะที่เครือฯ ต้องรับผิดชอบแรงงานข้ามชาติที่เป็นลูกจ้าง เครือฯ จึงได้ ตั้งคณะทำงานด้านการจ้างงานอย่างมีจรรยาบรรณ มีวัตถุประสงค์ในการกำกับดูแลการจ้างงานและสวัสดิการของแรงงานที่เหมาะสม คณะทำงานดังกล่าวประกอบไปด้วยผู้แทนที่มาจากบริษัทต่างๆ ในเครือฯ ที่มีการว่าจ้างแรงงานข้ามชาติ และแผนกต่างๆ ของเครือฯ เอง โดยให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำกับดูแลการจ้างและการทบทวนนโยบาย ติดตามประเด็นเกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ และดำเนินโครงการการจ้างงานอย่างมีจรรยาบรรณ

นโยบายการจ้างงานแรงงานข้ามชาติอิงตามมาตรฐานสากลที่ว่าด้วยการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ เช่น หลักการธรรมาภิบาล การย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรีของสหประชาชาติ ซึ่งหนึ่งใน 12 หลักการภายใต้นโยบายของเครือฯ ได้แก่ “หลักการนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดหางานและการจ้างงาน” ซึ่งนายจ้างจะต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการจัดหางานและจ้างงานแรงงานข้ามชาติ เพื่อทำให้มั่นใจว่าแรงงานเหล่านั้นไม่ต้องแบกรับภาระมากเกินไป และมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน อันเป็นที่น่าพึงพอใจโดยปราศจากการแสวงหาประโยชน์ นอกจากนี้ นโยบายดังกล่าวยังกำหนดให้มีช่องทางสำหรับแรงงานข้ามชาติในการร้องเรียนและได้รับการชดเชยเยียวยา ซึ่งแรงงานข้ามชาติสามารถยื่นร้องเรียนหรือรายงานการล่วงละเมิดได้อย่างปลอดภัย ไม่ต้องเกรงกลัวต่อบทลงโทษ ซึ่งช่องทางดังกล่าวจะต้องเข้าถึงได้และกระบวนการมีความเป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียและแรงงานทุกคน โดยที่การดำเนินการดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน ตัวอย่าง บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ได้ร่วมมือกับมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานซึ่งเป็นองค์กรภาคประชาสังคม จัดทำสายด่วนแรงงานเพื่อเป็นช่องทางรับเรื่องร้องเรียนในฐานะบุคคลที่สามที่เป็นกลางที่สุดจ้างของ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบไปด้วยแรงงานข้ามชาติและแรงงานไทย สามารถยื่นเรื่องขอความช่วยเหลือ ให้ข้อเสนอแนะ และร้องเรียนประเด็นต่างๆ ได้ ซึ่งแรงงานมั่นใจได้ว่า ทุกเสียงของแรงงานจะได้รับการพิจารณา อีกตัวอย่างหนึ่ง ได้แก่ สายตรงโปร่งใสของโลตัส ซึ่งเป็นช่องทางการร้องเรียนทางโทรศัพท์แบบสายด่วนที่ไม่มีค่าใช้จ่าย และมีการใช้งานได้ถึง 4 ภาษา เพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานที่ไม่ได้ใช้ภาษาไทยเข้าถึงได้ด้วย



นโยบายของเครือฯ ยังกำหนดกระบวนการจ้างงานอย่างมีจรรยาบรรณ โดยเครือฯ ใช้กลไกการประเมินและการตรวจสอบประวัติ เพื่อคัดเลือกตัวแทนจัดหางานที่น่าเชื่อถือ ถูกกฎหมาย โดยเครือฯ กำหนดให้บริษัทต่างๆ ภายในเครือฯ นำไปใช้ด้วย ตัวแทนจัดหางานที่สนใจต้องยื่นผลประเมินตนเองและเข้าร่วมรับการฝึกอบรม เพื่อให้เห็นภาพรวมของเครือฯ รวมถึงความคาดหวังและกฎระเบียบต่างๆ ของเครือฯ ภายหลังจากที่ได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกในขั้นต้นแล้ว ตัวแทนจัดหางานรายใดที่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานได้ จะได้รับการตรวจสอบประวัติตามกลไกสากลขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน โดยคณะที่จะพิจารณาสอบประวัติประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยธุรกิจอย่างน้อย 3 ฝ่าย เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและความโปร่งใส โดยเครือฯ และบริษัทต่างๆ ในเครือฯ จะต้องทำงานร่วมกับตัวแทนจัดหางานเหล่านี้ ในกิจกรรมการเสริมสร้างศักยภาพและแก้ไขข้อบกพร่องหรือความเสี่ยงต่างๆ ในกระบวนการทำงาน ซึ่งในวันนี้ บริษัทของเครือฯ ได้ดำเนินการสรรหาตัวแทนจัดหางานได้มากกว่า 10 ราย ซึ่งได้รับการตรวจสอบประวัติและยืนยันว่าเป็นไปตามมาตรฐานอันสมควรแล้ว

อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักดีว่า ความปลอดภัยและสวัสดิภาพของพนักงานของเรา เป็นปัจจัยที่สำคัญในการประกอบธุรกิจ ไม่ว่าบุคคลดังกล่าวจะเป็นลูกจ้างของเครือฯ โดยตรง หรือเป็นผู้รับเหมาหรือบุคคลที่ทำงานให้กับคู่ค้าภายในห่วงโซ่คุณค่าของเครือฯ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ไม่ปลอดภัยและปราศจากสุขอนามัย เป็นอันตรายต่อทุกคนที่เกี่ยวข้องไม่เพียงแต่จะเป็นการขัดต่อสิทธิในงานที่มีคุณค่า แต่ยังสามารถก่อให้เกิดความเสี่ยงทางเศรษฐกิจได้อีกด้วย จากข้อมูลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต้นทุนในการชดเชยเยียวยา ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการปรับให้สถานการณ์กลับสู่ภาวะปกติ การสูญเสียเวลาทำงาน และอุปสรรคในการผลิตสินค้า คิดเป็นมูลค่าถึงร้อยละ 3.94 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่างๆ ทั่วโลกในปีนั้นๆ ทั้งนี้ เครือฯ ให้ความสำคัญสูงสุดในสวัสดิภาพของพนักงานทุกคนซึ่งถือเป็นกระดูกสันหลังของการประกอบธุรกิจของเรา โดยในการดำเนินการเพื่อบรรเทาความเสี่ยง เครือฯ ได้จัดให้มีอุปกรณ์และการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยอย่างเหมาะสม เครือฯ ยืนยันว่าการประกอบธุรกิจของเครือฯ ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างต่อเนืองกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน

นโยบายและแนวปฏิบัติของเครือฯ เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน รวมถึงมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เป็นพื้นฐานในการทำงานของเรา ที่เชื่อมโยงไปสู่การคุ้มครองสิทธิแรงงานของพนักงานในเครือฯ ทุกคน บริษัทในเครือฯ ทุกบริษัท รวมถึงผู้รับเหมา ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ เหล่านี้ ซึ่งนำมาบังคับใช้เพื่อเป็นหลักประกันความปลอดภัยให้แก่พนักงาน และจะมีการพิจารณาปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและแนวปฏิบัติที่ดีในการนี้ มาตรฐานในการบริหารจัดการจึงได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอเพื่อให้ครอบคลุมสถานการณ์ต่างๆ เช่น การระบาดของโรคโควิด-19 โดยทำให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติที่เป็นไปตามมาตรฐาน โดยเฉพาะในช่วงเวลาวิกฤต เครือฯ มั่นใจว่าการดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อป้องกันเหตุขัดข้องใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการประกอบธุรกิจ ควบคู่ไปกับการคุ้มครองความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้างด้วย



เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้เผยแพร่ “กฎพิทักษ์ชีวิต” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งหมายในการป้องกันไม่ให้เกิดการสูญเสียชีวิตและอุบัติเหตุ และเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎดังกล่าวอย่างจริงจัง เครือฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรมผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งในการอบรมจะมีการแจกจ่ายอุปกรณ์การฝึกอบรมให้หน่วยธุรกิจทุกหน่วย และจะมีการแจกจ่ายให้แก่ผู้รับเหมาทุกรายด้วย ทั้งนี้ พนักงานจำนวนร้อยละ 88 ได้รับการฝึกอบรมดังกล่าวภายในปี 2565 และถึงแม้ว่าการดำเนินการตามที่ได้กล่าวไปแล้วจะดูเป็นเรื่องง่าย แต่แท้จริงแล้วการปฏิบัติตามกฎระเบียบเหล่านี้ จะช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน

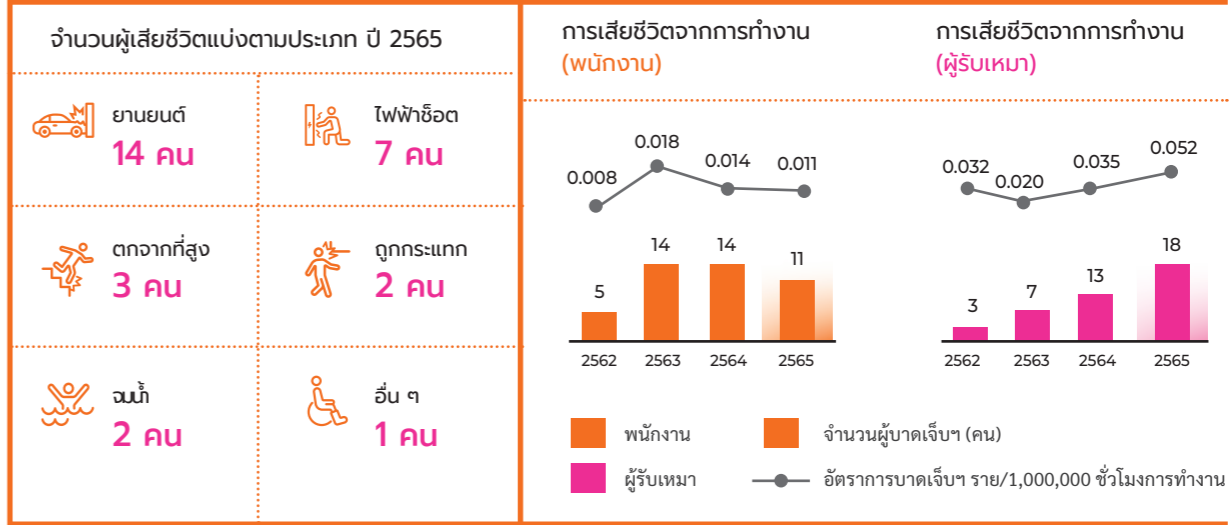
กฎการพิทักษ์ชีวิต

- สิ่ง “ต้องทำ”**
1. ต้องได้รับอนุญาตก่อนที่ถอดหรือปลดอุปกรณ์/ระบบรักษาความปลอดภัย
 2. ต้องตรวจสอบการตัดแยกพลังงานที่เป็นอันตรายก่อนเริ่มงาน
 3. ต้องได้รับอนุญาตก่อนเข้าทำงานในที่อับอากาศ
 4. ต้องมีการป้องกันการตกเมื่อทำงานที่สูง
 5. ต้องมีใบอนุญาตที่ได้รับอนุมัติตามลักษณะงานที่กำหนด
 6. ต้องคาดเข็มขัดนิรภัยทุกครั้งเมื่อขับขี่
 7. สวมหมวกกันน็อกพร้อมสายรัดคาง ทั้งผู้ขับขี่และผู้โดยสารทุกคน ขณะขับขี่รถจักรยานยนต์

- สิ่ง “ห้ามทำ”**
8. ห้ามใช้โทรศัพท์มือถือขณะขับขี่ และไม่ขับขี่ด้วยความเร็วเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด
 9. ห้ามดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์หรือยาที่มีฤทธิ์ต่อระบบประสาทขณะทำงานหรือขับขี่ หรือควบคุมเครื่องจักร
 10. ห้ามบุคคลที่ไม่ได้รับการอบรมและอนุญาตทำงานกับเครื่องจักร อุปกรณ์ หรือยานพาหนะที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายร้ายแรง

ด้วยวิธีการดังกล่าว เครือฯ ลดอัตราการเสียชีวิตจากการทำงานของลูกจ้างจาก 0.014 กรณี ต่อ 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน เหลือ 0.0011 กรณี ในปี 2565 อย่างไรก็ดี ในช่วงเวลาเดียวกันอัตราการเสียชีวิตของผู้รับเหมาเพิ่มขึ้นจาก 0.035 กรณี เป็น 0.052 กรณี ซึ่งเครือฯ อยู่ระหว่างการตรวจสอบและพยายามดำเนินการในมิติต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหา ไม่ว่าจะเป็นการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติม จัดทำกฎระเบียบ และอื่นๆ โดยเครือฯ หวังว่าจะช่วยลดอุบัติเหตุและอัตราการเสียชีวิตให้กับลูกจ้างและผู้รับเหมาจนไม่มีอัตราการเสียชีวิตหลงเหลืออยู่ และยังคงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาระบบทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่อไป เครือฯ จะสนับสนุนพนักงานทุกคน ซึ่งรวมถึงผู้รับเหมาและคู่ค้า ให้ใช้กลไกการร้องเรียนของเครือฯ ในการรายงานการปฏิบัติใดๆ ที่ฝ่าฝืนมาตรการและนโยบายด้านความปลอดภัย

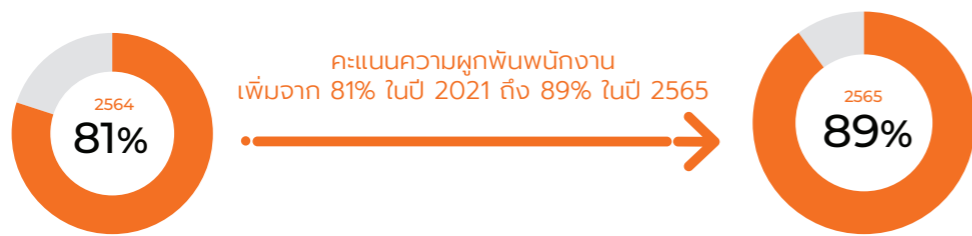
การขนส่งและระบบโลจิสติกส์ก็เป็นอีกส่วนสำคัญที่มีประเด็นปัญหาด้านความปลอดภัย ด้วยเหตุนี้ เครือเจริญโภคภัณฑ์จึงได้พัฒนาความปลอดภัยในการใช้ยานพาหนะอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อเป็นการทำให้มั่นใจว่า สินค้าและบริการของเราไปถึงจุดหมายปลายทางด้วยความปลอดภัยและตรงต่อเวลา เครือฯ จึงได้มีมาตรการติดตามการเดินทางของยานพาหนะโดยใช้ระบบ GPS และกล้องจับภาพ เพื่อติดตามและตรวจสอบพฤติกรรมการขับขี่ยานพาหนะให้เป็นไปตามมาตรฐาน และโดยที่เครือฯ มุ่งหวังที่จะพัฒนาการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุและการเสียชีวิต มีพนักงานจำนวน 6,000 ราย ของหุ้นส่วนทางธุรกิจของเรา ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในการใช้รถและท้องถนน และพนักงานขับรถของเรา 26,000 ราย ผ่านการทดสอบการขับขี่ยานพาหนะของเครือฯ และมีใบอนุญาตขับขี่รถยนต์ถูกต้องตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าเครือฯ จะได้ดำเนินการตามขั้นตอนทั้งหลายตามที่กล่าวมาแล้ว ที่ผ่านมามีผู้ขับรถขนส่งสินค้าของเครือฯ และคู่ค้าจำหน่าย จำนวน 14 ราย เสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เครือฯ จะพัฒนามาตรฐานและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการป้องกันอุบัติเหตุและลดความเสี่ยงในการใช้ท้องถนนด้วย



นอกจากความเป็นอยู่ที่ดีทางกายภาพแล้ว เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักดีว่า สุขภาพจิตที่ดีก็เป็นส่วนสำคัญของสุขอนามัยที่ดีโดยรวม กิจกรรมต่างๆ ที่เครือฯ จัดขึ้นให้กับบรรดาบริษัทในเครือฯ สนับสนุนให้เกิดชุมชนต่างๆ ที่พนักงานสามารถเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งได้ โครงสร้างของอาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสมกับการใช้ชีวิตของบุคลากร เช่น ภายในอาคารทิว ทาวเวอร์ มีโครงสร้างที่อำนวยความสะดวกให้กับผู้พิการทางร่างกาย พนักงานที่ตั้งครรภ์ และบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อสร้างความมั่นใจว่า ไม่ว่าพนักงานจะเป็นใคร ทุกคนควรมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้รับการยอมรับอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ เครือฯ ยังให้ความสำคัญในเรื่องความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงาน และสถานที่ทำงาน โดยปรับเวลาทำงานให้เข้ากับสภาพการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป สำนักงานใหญ่ของบริษัท เจียไต๋ จำกัด จัดให้มีห้องสำหรับเด็กเพื่อรองรับการเลี้ยงดูบุตรของพนักงาน ทำให้พนักงานที่มีความจำเป็นต้องดูแลบุตรได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม ความพยายามต่างๆ ดังกล่าวของเครือฯ ส่งผลให้ลูกจ้างและพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นถึงร้อยละ 89 ในปี 2565 เพิ่มขึ้นร้อยละ 81 ในปี 2564 (ข้อมูลจากการสำรวจการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียประจำปีของเครือฯ)



ผลการตรวจสอบความผูกพันของผู้มีส่วนได้เสีย



การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

เครือเจริญโภคภัณฑ์มีนโยบายป้องกันการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด และการกระทำที่ฝ่าฝืนคุณธรรมและจริยธรรมในสถานประกอบการ โดยเครือฯ ยึดมั่นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นสำคัญในการทำงานกับเครือฯ ซึ่งหากมีการปฏิบัติที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อธุรกิจของเครือฯ ทั้งภายนอกและภายใน เครือฯ ตระหนักดีว่าการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด หรือการกระทำที่ฝ่าฝืนศีลธรรมและจริยธรรมไม่ว่าในรูปแบบใด จะมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร สร้างความรู้สึกไม่ปลอดภัยในสถานที่ทำงานให้แก่พนักงาน และอาจนำไปสู่การออกจางานในอัตราที่สูงขึ้น นอกจากนี้ การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด หากไม่ได้รับการตรวจสอบอย่างรอบคอบและถี่ถ้วน จะส่งผลกระทบต่อธุรกิจในภาพรวม และโดยที่เครือฯ ยึดถือและมุ่งมั่นในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน เครือฯ จึงยังคงใช้ความพยายามอย่างยั่งยืนในการปรับปรุงเรื่องความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการยอมรับในความแตกต่าง ซึ่งรวมไปถึงการป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรที่มีคุณค่าของเราได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและเท่าเทียมกัน

เพื่อเป็นการป้องกันพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ เช่น การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด เครือฯ ได้ประกาศและบังคับใช้นโยบายว่าด้วยการป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด ซึ่งนโยบายดังกล่าว รวมถึงนโยบายอื่นๆ ของเครือฯ จะได้รับการทบทวนและตรวจสอบซ้ำหลายรอบเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่แน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายว่าด้วยการป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดได้รับการปรับปรุง

ให้เป็นปัจจุบันในปี 2564 เพื่อการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายดังกล่าวคุ้มครองพนักงานจากการเลือกปฏิบัติ โดยเริ่มจากการจัดหางานและการฝึกอบรม ไปจนถึงเรื่องโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการ และค่าตอบแทน กลุ่มเปราะบางและกลุ่มที่ไม่มีบทบาทในสังคม เช่น ผู้หญิง ชนกลุ่มน้อย และผู้พิการทางร่างกาย ควรได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพเช่นเดียวกับบุคคลอื่น นอกจากนี้ นโยบายของเครือฯ ยังมุ่งที่จะจัดการล่วงละเมิดทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการล่วงละเมิดทางกายภาพ การล่วงละเมิดทางเพศ หรือการละเมิดด้วยวาจา เพื่อให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานเป็นพื้นที่ปลอดภัยสำหรับพนักงานทุกคน ทั้งนี้ นโยบายยังกำหนดให้มีช่องทางการรายงานและการชดเชยเยียวยา ค่าเสียหายให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดทุกรูปแบบ กล่าวคือ ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติฝ่าฝืนนโยบายต่างๆ ดังกล่าว สามารถใช้กลไกการร้องเรียนของเครือฯ ได้ และในการยื่นเรื่องร้องเรียนเมื่อพบเห็นการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิด ผู้ที่ร้องเรียนทุกรายจะได้รับการคุ้มครองโดยไม่ถูกลงโทษไม่ว่าโดยประการใด และทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากกลไกการรับเรื่องร้องเรียนของเครือฯ ได้หลากหลายช่องทาง ได้แก่ การร้องเรียนด้วยตนเอง การร้องเรียนทางโทรศัพท์ อีเมล หรือเว็บไซต์ของเครือฯ ซึ่งผู้ร้องเรียนสามารถรายงานกรณีของตนได้โดยตรงต่อสำนักงานการรับเรื่องร้องเรียนของเครือฯ

จากปี 2564 ถึงปี 2565 จำนวนเรื่องร้องเรียนที่รายงานผ่านกลไกการรับเรื่องร้องเรียนของเครือฯ ลดลงจาก 17 รายการ เหลือ 1 รายการ จำนวนเรื่องร้องเรียนที่ลดลงอาจหมายถึงการกระทำล่วงละเมิดที่ลดลง หรืออาจจะสะท้อนว่า ผู้ที่ได้รับผลกระทบไม่สามารถเข้าถึงช่องทางการร้องเรียน ไม่ประสงค์ที่จะใช้ช่องทางร้องเรียน หรือไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับกลไกการร้องเรียนก็เป็นได้ ดังนี้ เครือฯ มุ่งดำเนินการต่อไปเพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับช่องทางการร้องเรียนและโทรศัพท์สายด่วน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายของเครือฯ ที่มุ่งคุ้มครองผู้ร้องเรียน และเพื่อเป็นการพัฒนาการรับเรื่องร้องเรียนและการชดเชยเยียวยาผลกระทบ เครือฯ ได้เริ่มเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับแง่มุมต่างๆ ของกระบวนการทั้งหมด เช่น วิธีการชดเชยเยียวยาในแต่ละกรณีที่ได้รับการแก้ไขจนยุติแล้ว และความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับผลกระทบ โดยเราเชื่อว่า ข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการบังคับใช้และการพัฒนาการร้องเรียนของเรา และในรายงานฉบับหน้าก็จะมีการเผยแพร่ข้อมูลที่เรารวได้ทางการศึกษาเพื่อความโปร่งใสต่อไป

	2564				2565			
	รายการณ์		มาตรการในการจัดการ		รายการณ์		มาตรการในการจัดการ	
	จำนวนเรื่องร้องเรียน	อยู่ระหว่าง การตรวจสอบ	กรณีเล็กน้อย	กรณีรุนแรง	ดักเตือนด้วย วาจา	ดักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร	พักงาน	ไล่ออก
เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม (รายการณ์)								
การเลือกปฏิบัติ	8	-	2	6	1	1	-	-
การล่วงละเมิด	9	-	3	6	3	-	-	-
	รวมทั้งสิ้น : 17 กรณี				รวมทั้งสิ้น : 1 กรณี			

ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม



อีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยจัดการการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติ และล่วงละเมิด คือการสนับสนุนให้เกิดความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม โดยการปลูกฝังแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและการยอมรับซึ่งกันและกันในวัฒนธรรมขององค์กร เครือฯ ผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการใช้ความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นหนึ่งใน 6 ค่านิยมของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ที่ไม่เพียงแต่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตร และปลอดภัย แต่จะช่วยให้พนักงานมีแรงบันดาลใจในการทำงาน และรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม ดังนั้น นโยบายของเครือฯ เกี่ยวกับความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม ซึ่งเครือฯ ได้ประกาศและเผยแพร่ ซึ่งจะทำให้มั่นใจได้ว่าพนักงานจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และโดยประการที่เครือฯ ตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเปราะบาง ผู้พิการทางร่างกาย ทั้งที่เป็นที่ประจักษ์และไม่เป็นที่ประจักษ์ ความเชื่อและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน รวมไปถึงรูปลักษณ์และบุคลิกภาพส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันออกไป เครือฯ มีศักยภาพที่จะให้โอกาสที่เท่าเทียม และเป็นธรรมสำหรับทุกคน ผู้ที่เข้ามาสมัครงานและบุคลากรที่จะเติบโตไปเป็นผู้นำองค์กรในอนาคต ก็มีความมั่นใจได้ว่าการประเมินผลงานอ้างอิงจากความรู้ คุณสมบัติ และประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆ โดยปราศจากอคติ

นอกจากบรรดา นโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆ แล้ว เครือฯ ยังสนับสนุนและจัดให้มีกิจกรรมเพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มต่างๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอยู่เสมอ เช่น กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQIA+) ซึ่งเครือฯ ได้ทุ่มเทพยายามที่จะให้การสนับสนุนกลุ่มดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง และสืบเนื่องจากกิจกรรมเฉลิมฉลองเดือนแห่งความหลากหลายทางเพศ (Pride Month) เมื่อปี 2564 ในปีนี้ เครือฯ เป็นเจ้าภาพจัดกิจกรรม “ข้ามขีดจำกัดทางเพศ...เพื่อวันพรุ่งนี้ที่ดีกว่า!” เป็นปีที่ 2 ติดต่อกัน มีวัตถุประสงค์ในการสร้างการตระหนักรู้ และประชาสัมพันธ์ถึงความสำคัญของความเท่าเทียมกันทางเพศ โดยมีผู้ร่วมงานเป็นผู้แทนจากกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท ได้มาเล่าถึงประสบการณ์และมุมมองของตนเอง และเน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการให้โอกาสพนักงานทุกคนที่จะแสดงออกและภาคภูมิใจในเพศสภาพของตน เครือฯ หวังว่า การสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ จะช่วยผลักดันเรื่องการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ 5 ความเท่าเทียมทางเพศ ภายใต้เป้าหมายพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ



บริษัททุกของเครือฯ ต่างก็มีการดำเนินการเชิงรุกเพื่อผลักดันความเสมอภาคและความเท่าเทียมเช่นกัน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ได้จัดให้มีการเสวนาในหัวข้อ “CPF Spreading Pride” ในช่วง Pride Month โดยมีวัตถุประสงค์เป็นการสนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศโดยยึดหลักความเสมอภาค ความหลากหลาย และการมีส่วนร่วม โดยผู้บรรยายประกอบด้วยประธานคณะผู้บริหารของเครือเจริญโภคภัณฑ์และบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ผู้แทนกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ และผู้แทนโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ โดยก่อนหน้านี้ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ได้จัดตั้งชมรม LGBTQ+ ที่มีกิจกรรมตลอดปี บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จัดกิจกรรมขยายเครือข่ายและโครงการสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ ในชื่อว่า #เท่าเทียมที่แท้ทรู โดยใช้แอปพลิเคชัน TikTok เพื่อสนับสนุนกลุ่มดังกล่าว โดยมียอดวิวทั้งสิ้นกว่า 500,000 ครั้ง สำนักงานใหญ่ของ บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ยังได้จัดให้มีห้องน้ำที่ไม่แบ่งแยกเพศซึ่งทุกคนสามารถใช้ได้ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้ เครือฯ และบริษัทต่างๆ ภายในเครือฯ พร้อมทั้งผลักดันความเท่าเทียมทางเพศ และมุ่งมั่นที่จะปกป้องความหลากหลายทางเพศสภาพและการมีส่วนร่วมของพนักงานของเรา

ข้อมูลความหลากหลายของพนักงาน

จำนวนพนักงานทั้งหมด

441,606 คน



จำนวนพนักงานตามประเภทการจ้างงาน

พนักงานประจำ

357,523 คน



พนักงานชั่วคราว

84,031 คน



พนักงานเต็มเวลา

440,276 คน

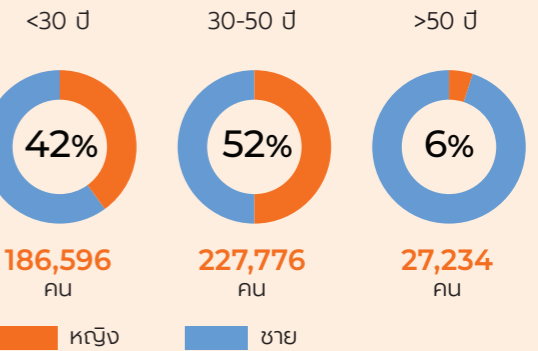


พนักงานพาร์ทไทม์

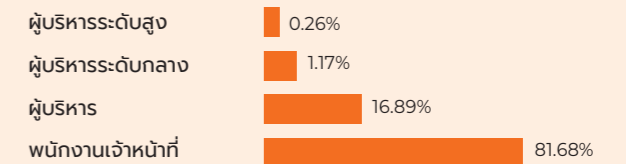
1,330 คน



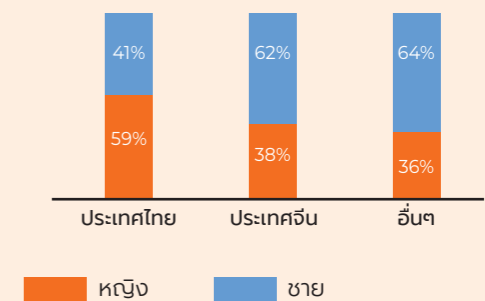
จำนวนพนักงานตามช่วงอายุ



จำนวนพนักงานตามระดับพนักงาน



จำนวนพนักงานตามภูมิภาค (ร้อยละ)



เป้าประสงค์อีกประการหนึ่งของเครือฯ ในการสนับสนุนเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ ได้แก่ การให้โอกาสหญิงชายเท่าเทียม โดยเครือตระหนักดีว่าความเหลื่อมล้ำในทางโครงสร้าง และการเลือกปฏิบัติในทางระบบ เป็นการตัดโอกาสผู้หญิงจำนวนมากในสังคม เมื่อได้รับรู้ถึงประเด็นปัญหาของความไม่เท่าเทียม เครือฯ ได้ทำงานอย่างต่อเนื่องที่จะสนับสนุนให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศและการให้โอกาสผู้หญิงทุกคนในเครือเจริญโภคภัณฑ์และบริษัทลูกของเครือฯ โดยในปี 2564 อัตราส่วนพนักงานหญิงต่อพนักงานชายทั้งหมดของเครือฯ เท่ากับ 51:49 ซึ่งถือว่าเป็นสัดส่วนที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานในบางพื้นที่อาจจะยังไม่สามารถรองรับความเท่าเทียมทางเพศได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เช่น ในประเทศจีนอัตราส่วนของพนักงานหญิงต่อพนักงานชายเท่ากับ 38:62 ซึ่งประเด็นปัญหาดังกล่าวเครือฯ ให้ความสนใจและยังคงหาทางแก้ไขอย่างต่อเนื่องผ่านการริเริ่มและโครงการต่างๆ นอกจากนี้ เครือฯ ยังตระหนักถึงความไม่สมดุลกันอย่างมีนัยสำคัญของบุคลากรเพศหญิงและเพศชายในระดับผู้บริหารที่มีบุคลากรเพศหญิงอยู่เพียงร้อยละ 22 โดยประมาณ เครือฯ จึงได้จัดให้มีโครงการที่มุ่งสร้างโอกาสให้กับพนักงานเพศหญิง เช่น โครงการพัฒนาผู้นำแห่งอนาคต ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการที่เป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 52 นอกจากนี้ บริษัทลูกบางแห่งของเครือฯ ได้มีมาตรการรับมือกับปัญหาดังกล่าวอันเป็นที่น่าพึงพอใจ เช่น แม็คโครมีพนักงานในระดับผู้บริหารที่เป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 39 ดังนั้น เราเชื่อว่าการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญของบุคคลจะทำให้บุคลากรของเรามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งผู้นำรุ่นถัดไปก็จะมีความพร้อมทางด้านทักษะ ประสบการณ์ และมีความหลากหลายด้วย



		2564		2565	
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
จำนวนพนักงานทั้งหมดแยกตามระดับตำแหน่ง					
ผู้บริหารระดับสูง	คน	1,048		1,159	
		853	195	951	208
ผู้บริหารระดับกลาง	คน	4,472		5,145	
		3,000	1,472	3,511	1,634
ผู้บริหาร	คน	78,223		74,586	
		41,979	36,244	38,408	36,178
พนักงาน	คน	192,871		249,731	
		91,606	101,265	115,234	134,497
อัตราส่วนค่าตอบแทนรวมตามระดับตำแหน่ง					
ผู้บริหารระดับสูง (ฐานเงินเดือน)		1	0.90	1	0.97
	ผู้บริหาร (ฐานเงินเดือน)	1	0.89	1	0.97
พนักงาน		1	0.92	1	0.98

ความไม่เท่าเทียมทางเพศอาจปรากฏในรูปของความแตกต่างระหว่างค่าตอบแทนที่พนักงานชายและหญิงได้รับ ในการจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานของเครือฯ โดยเฉลี่ยแล้วอัตราส่วนค่าตอบแทนของพนักงานชายต่อค่าตอบแทนของพนักงานหญิงพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นเรื่อยมา จาก 1:90 เป็น 1:97 ในระดับผู้บริหาร จาก 1:0.89 เป็น 1:0.97 ในระดับผู้จัดการ และจาก 1:0.92 เป็น 1:0.98 ในระดับผู้ปฏิบัติงาน ทิศทางของตัวเลขดังกล่าวเพิ่งเริ่มกลับตัวหลังจากถดถอยไปในช่วงปี 2564 แต่เมื่อพิจารณาสัดส่วนค่าตอบแทนระหว่างพนักงานชายและหญิงในภาพรวมนับตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา สัดส่วนดังกล่าวเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งถือเป็นความสำเร็จของเราอย่างแท้จริง

บริษัทลูกของเครือฯ ยังมีการพัฒนาในด้านการให้โอกาสแก่สตรีเพศเป็นอย่างดี เช่น แม็คโครได้รับรางวัลชนะเลิศในโครงการ “2022 Thailand Women’s Empowerment Principles Awards” สาขาสถานประกอบการที่สร้างการมีส่วนร่วมของทุกเพศ และรางวัลรองชนะเลิศอันดับสองของภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับสอง สาขาสถานประกอบการที่สร้างการมีส่วนร่วมของทุกเพศ ในโครงการ “UN Women 2022 Thailand WEPs Awards” และได้ให้คำมั่นที่จะจ้างงานและจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานชายและหญิงบนพื้นฐานของความเท่าเทียมภายในปี 2573 นอกจากนี้ ทั้งบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และแม็คโคร ยังได้จัดให้มีสถานที่สำหรับการให้มอบบุตรของพนักงานอีกด้วย

นอกจากประเด็นเรื่องความเท่าเทียมทางเพศแล้ว เครือฯ และบริษัทลูกได้มีการดำเนินการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมสำหรับผู้พิการ โดยแม็คโครได้รับรางวัล “ต้นแบบแห่งความยั่งยืน” (Sustainability Model Award) ประจำปี 2565 พิจารณาจากผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมในการสนับสนุนกลุ่มเปราะบางและผู้พิการ เช่น การจ้างงานผู้พิการเพิ่มขึ้นร้อยละ 18.47 จากปี 2564 นอกจากนี้ ร้านค้าและอาคารสถานที่ของแม็คโครยังมีจุดที่ผู้พิการสามารถเข้าถึงได้ เช่น ที่จอดรถคนพิการ ห้องนำคนพิการ รวบรวมทางลาดเอียงสำหรับรถเข็น และอื่นๆ เพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าและ



พนักงานผู้พิการทางกายภาพสามารถใช้งานได้โดยสะดวกและไม่รู้สึกว่าถูกทอดทิ้งไว้ข้างหลัง ในกรณีนี้ แม็คโครได้รับรางวัลชนะเลิศ ประเภทองค์กรที่มีสถาปัตยกรรมก้าวหน้าแห่งปี ในการประกวดการออกแบบอาคารสถานที่ที่เป็นมิตรต่อผู้ใช้งานในปี 2565 นอกจากนี้ เครือฯ ยังทุ่มเทที่จะทำให้พนักงานผู้พิการทางร่างกายรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและธุรกิจของเครือฯ โดย บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จ้างงานผู้พิการจำนวน 671 คน พร้อมกำหนดหน้าที่งานและความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล และจัดให้มีสถานที่ที่เข้าถึงและใช้งานได้โดยสะดวก ทำให้ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัล “องค์กรสนับสนุนคนพิการดีเด่นระดับดีเยี่ยม” จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นระยะเวลา 6 ปีซ้อน รวมถึงรางวัล “องค์กรต้นแบบความยั่งยืนตลาดทุนไทย ด้านสนับสนุนคนพิการ ปี 2565” ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

สิทธิด้านสิ่งแวดล้อม

ในเดือนกรกฎาคม 2565 สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติให้การรับรองว่า มนุษย์ทุกคนมีสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะได้อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะอนามัย และมีความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับมติคณะมนตรี สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติที่ได้รับรองสิทธิดังกล่าวในปีก่อนหน้า เครือฯ น้อมรับแนวทางการดังกล่าวของสหประชาชาติ ซึ่งถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ และเป็นกรณีต้นแบบที่จะจุดประกายให้เกิดการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ทั่วโลก และในทุกภาคส่วนเพื่อคุ้มครองสิ่งแวดล้อม เครือฯ ตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมมาเป็นระยะเวลาช้านาน โดยจะเห็นได้จาก 3 เสาหลักของยุทธศาสตร์ความยั่งยืนของเครือฯ ได้แก่ “Heart”, “Health”, and “Home” โดย “Heart” (Living Right) หมายถึง การมุ่งมั่นทำธุรกิจด้วยใจที่ยั่งยืน ด้วยการวางรากฐานการกำกับดูแลที่แข็งแกร่งให้องค์กร มีการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน และต่อกรกับความไม่เท่าเทียม “Health” (Living Well) หมายถึง การมุ่งมั่นสร้างสังคมที่ยั่งยืน โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียให้ความปลอดภัย อาหารที่ถูกสุขลักษณะอนามัย และสนับสนุนกลุ่มเปราะบาง และ “Home” (Living Together) หมายถึง การมุ่งมั่นเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยการดำเนินโครงการและประกาศใช้นโยบายต่างๆ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รักษาความหลากหลายทางชีวภาพ และสนับสนุนเศรษฐกิจหมุนเวียน ทั้งนี้ สิทธิที่จะมีสิ่งแวดล้อมที่ดีเป็นตัวเชื่อมประสานเสาหลัก 3 ประการดังกล่าวเข้าไว้ด้วยกัน และการเปลี่ยนผ่านโดยชอบธรรมจะไม่ทิ้งใคร



ไว้ข้างหลังเท่านั้น จะสร้างโลกสีเขียวที่ใสสะอาดซึ่งทุกคนจะได้รับประโยชน์ โดยไม่ต้องวิตกกังวลว่าระบบนิเวศจะพังทลายหรือมีความเสี่ยงในเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

เครือฯ ตระหนักอยู่เสมอถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนและพื้นที่ที่เราเข้าไปทำธุรกิจ ด้วยเหตุนี้ เครือฯ จึงได้พัฒนาชุดนโยบายซึ่งประกอบด้วยมาตรการต่างๆ ที่จะใช้ระบุปัญหา และบรรเทาเยียวยาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการประกอบธุรกิจของเครือฯ นโยบายดังกล่าวมุ่งจัดการปัญหาหลายด้าน นับตั้งแต่การเป็นผู้นำด้านบริหารจัดการน้ำ ไปจนถึงการควบคุมคุณภาพอากาศ โดยครอบคลุมปัญหาเรื่องมลพิษ การกำจัดขยะและของเสีย และก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งนโยบายเหล่านี้สอดคล้องกับมติที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ อันเป็นรากฐานของความพยายามทั้งหมดของเครือฯ ในการที่จะปกป้องสิ่งแวดล้อม ในกรณีนี้ เครือฯ จึงได้ตั้งเป้าที่จะก้าวไปสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Scopes 1 และ 2) ภายในปี 2573 และบรรลุเป้าหมายในการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี 2593 ซึ่งเป้าหมายของปี 2593 ดังกล่าว ได้รับอนุมัติโดยโครงการ Science-Based Targets Initiatives (SBTI) แล้ว สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในทุกชั้นการดำเนินงานของเรา ซึ่งจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมและผลในทางบวกต่อสิ่งแวดล้อม

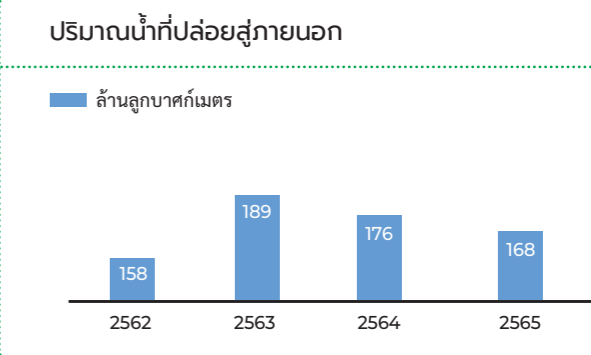
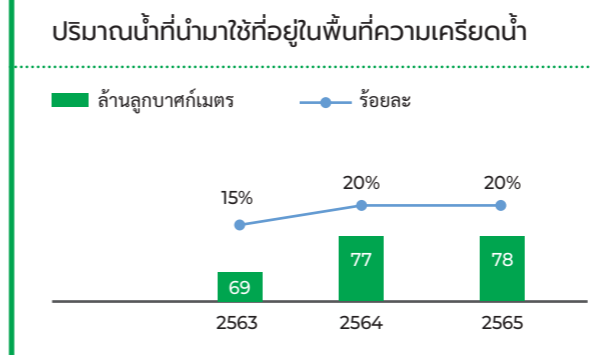


SCIENCE BASED TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทลูกของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ประกอบกิจการด้านการเกษตรและเป็นผู้นำในเรื่องความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม เนื่องจากธุรกิจของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากกับภาคการเกษตร บริษัทจึงมีความเข้าใจถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี และมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้มั่นใจว่า การประกอบธุรกิจของบริษัทไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมด้านสิ่งแวดล้อมที่สะอาดและถูกสุขอนามัย ในปี 2566 บริษัทได้ประกาศว่า จะยุติการใช้ถ่านหินและเปลี่ยนไปใช้พลังงานทดแทนเป็นแหล่งพลังงานสำหรับธุรกิจของบริษัททั่วประเทศ ปัจจุบันบริษัทใช้พลังงานทดแทนถึงร้อยละ 30 ของพลังงานทั้งหมดที่ใช้ในกิจการ และยังขับเคลื่อนการใช้พลังงานชีวมวลเป็นแหล่งพลังงานทางเลือก เช่น การผลิตไบogas จากแหล่งพลังงานที่มีความเป็นกลางทางคาร์บอนเป็นที่แรกในภูมิภาคเอเชีย บริษัทจึงได้รับการจัดลำดับ โดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจกของประเทศไทย (Thailand Greenhouse Gas Management Organization: TGO) ปัจจุบัน บริษัทยังคงเดินหน้าดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อที่จะก้าวไปสู่ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 3 ซึ่งเป็นความพยายามครั้งสำคัญที่จะทำให้บริษัทบรรลุวัตถุประสงค์ในการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี 2593

ในอีกมิติหนึ่ง เครือฯ ยังทุ่มเทที่จะรักษาสิ่งแวดล้อมให้สะอาดและดำเนินการให้มีน้ำสะอาดและสามารถนำไปใช้ได้อย่างปลอดภัย โดยร้อยละ 5 ของพื้นที่ที่เครือฯ เข้าไปประกอบธุรกิจมีระดับความตึงเครียดของน้ำปานกลาง และร้อยละ 1 มีระดับความตึงเครียดของน้ำสูง การประกอบธุรกิจของเครือฯ จะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อแหล่งน้ำของชุมชนและสิทธิที่เข้าถึงน้ำสะอาด ด้วยเหตุนี้ เครือฯ จึงได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำแบบหมุนเวียน โดยเป็นไปตามหลักการ 5R ของสภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้แก่ Reduce (ลดการใช้น้ำ) Reuse (ใช้น้ำซ้ำ) Recycle (นำน้ำแปรูปมาใช้ใหม่) Restore (นำน้ำกลับไปสู่แหล่งน้ำ) และ Recover (นำทรัพยากรอื่นออกจากน้ำเสียและนำไปใช้ใหม่) ที่ผ่านมา เครือฯ สามารถลดการดึงน้ำมาใช้ในภาพรวม และทุกธุรกิจก็ตั้งใจที่จะทำเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่ขาดแคลนน้ำ นอกจากนี้ เครือฯ ยังได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนให้มีการเข้าถึงแหล่งน้ำและสาธารณสุข โดยมีโครงการสร้างบ่อน้ำบาดาลให้กับชุมชนในประเทศบังกลาเทศ และโครงการวางท่อประปาในหมู่บ้าน Ka Nau ในประเทศเวียดนาม



ในส่วนที่นอกเหนือจากธุรกิจของเครือฯ เครือฯ ยังได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่า การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานของเครือฯ ก็มีการคำนึงถึงสิทธิด้านสิ่งแวดล้อม โดยเครือฯ ตระหนักว่า เครือฯ มีความรับผิดชอบที่จะต้องทำให้คู่ค้า ไม่ปฏิบัติฝ่าฝืนสิทธิมนุษยชนและสิทธิด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีไม่ว่าในรูปแบบใด ปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่เครือฯ อยู่ระหว่างการหาหนทางแก้ไข ได้แก่ การเผาเศษวัสดุทางการเกษตรที่ก่อให้เกิดหมอกควันพิษ ซึ่งจะทวีความรุนแรงในสภาวะอากาศที่ไม่ดี บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ร่วมกับกลุ่มธุรกิจการค้าวัตถุดิบอาหารสัตว์ของเครือฯ (Feed Ingredients Trading Business Group: FTI) ซึ่งใช้ผลิตภัณฑ์ข้าวโพดเป็นอาหารสัตว์ ได้หาทางยุติการเผาทำลายต่อซึ่งข้าวโพดที่หลงเหลืออยู่ภายหลังการเก็บเกี่ยวในห่วงโซ่อุปทาน ภายใต้โครงการ “เกษตรกรพึ่งตน ข้าวโพดยั่งยืน” ซึ่งในโครงการดังกล่าว บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และกลุ่มธุรกิจการค้าวัตถุดิบอาหารสัตว์ ได้เข้าไปดำเนินการร่วมกับเกษตรกรจำนวน 11,612 คน ในพื้นที่ทั้งหมด 355,324 ไร่ เพื่อปรับปรุงวิธีการเก็บเกี่ยวพัฒนาการให้มีความเหมาะสมกับสภาพดิน หลีกเลี่ยงการเผาเศษฟาง ต่อซึ่งข้าวโพด และเศษวัสดุทางการเกษตรที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ และช่วยหาวิธีลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการใช้ปุ๋ยและการบำรุงดิน ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าว บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และกลุ่มธุรกิจการค้าวัตถุดิบอาหารสัตว์ ทำให้คุณภาพชีวิตของเกษตรกรดีขึ้น โดยการเพิ่มผลผลิตต่อไร่ พร้อมกับลดมลพิษจากหมอกควันที่เกิดจากการเผาทำลายเศษวัสดุทางการเกษตร นอกจากนี้ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และกลุ่มธุรกิจการค้าวัตถุดิบอาหารสัตว์ ยังได้พัฒนาระบบการติดตามการเจริญเติบโตของข้าวโพดโดยใช้เทคโนโลยีบล็อกเชน การใช้ภาพถ่ายจากดาวเทียมเพื่อระบุตัวเกษตรกรและติดตามการซื้อขายและใช้ผลผลิตข้าวโพด โดยระบบดังกล่าวสามารถติดตามและระบุตัวเกษตรกรที่ยังคงเผาทำลายเศษวัสดุทางการเกษตร ซึ่งจะถูกรับตัวเข้าสู่กระบวนการได้ส่วน เกษตรกรจะได้รับแจ้งกฎระเบียบที่กำหนดห้ามเผาเศษวัสดุทางการเกษตร และจะได้รับข้อมูลทางเลือกที่ตัวเกษตรกรสามารถนำไปดำเนินการได้ หากเกษตรกรยังคงไม่ปฏิบัติตาม ก็จะถูกขึ้นบัญชีดำและถูกเพิกถอนออกจากการเป็นคู่ค้า ของเครือฯ วิธีการดังกล่าว เป็นอีกวิธีหนึ่งที่เครือฯ นำมาบังคับใช้เพื่อปกป้องคุ้มครองสิทธิด้านสิ่งแวดล้อม



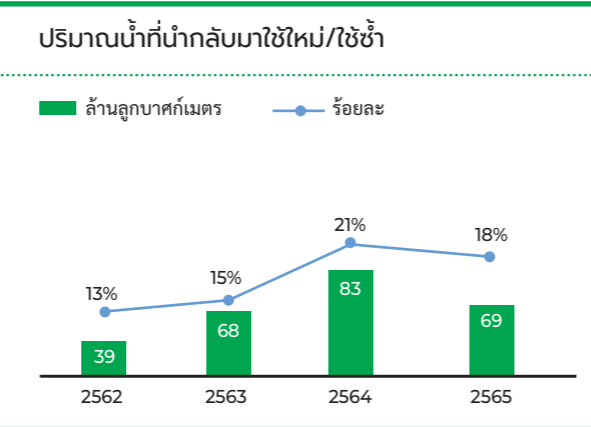
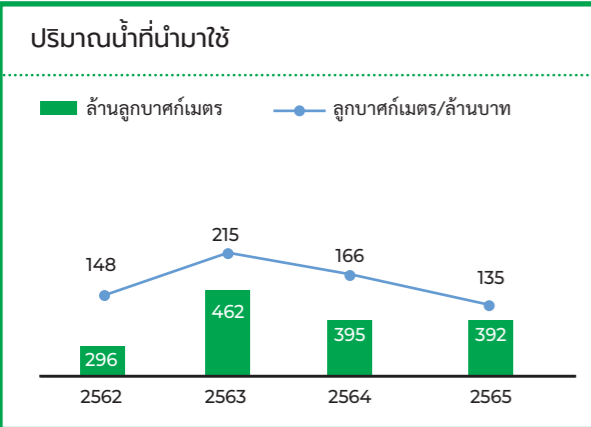
เกษตรกรพึ่งตน ข้าวโพดยั่งยืน

จำนวนเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการ

11,612 ราย

จำนวนพื้นที่ **355,324** ไร่

จำนวนผลผลิตเฉลี่ยต่อไร่ เพิ่มขึ้นร้อยละ **18%**



ส่วนที่ 2

เทคโนโลยี และสิทธิมนุษยชน



การใช้เทคโนโลยีเพื่อสิทธิมนุษยชน

เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักถึงพลังของการใช้เทคโนโลยี ตามที่ธุรกิจของเรายึดมั่นในค่านิยมองค์กร 6 ประการ ซึ่งรวมถึง “การยอมรับการเปลี่ยนแปลง” และ “การสร้างสรรค์สิ่งใหม่” เป็นหลักการที่สนับสนุนการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความยืดหยุ่นเพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในการใช้นวัตกรรมแก้ไขปัญหามาเรากำลังใช้เทคโนโลยีในการให้บริการแก่ลูกค้าและช่วยเหลือชุมชนให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ในขณะเดียวกัน หลักการ “3 ประโยชน์” ก็ได้วางแนวทางที่กำหนดให้เครือฯ ต้องให้ประโยชน์แก่ชุมชนที่เข้าไปทำธุรกิจและประเทศที่เข้าไปลงทุน และทำสุดให้ประโยชน์ต่อเครือฯ และบุคลากรของเครือฯ เอง

การใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ



ตามรายงานของคณะกรรมการเพื่อจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำ (Business Commission to Tackle Inequality: BCTI) ความเหลื่อมล้ำเป็นความเสี่ยงเชิงระบบอันเป็นประเด็นที่ซับซ้อนที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้เพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายในทุกภาคส่วน การใช้เทคโนโลยีที่เครือฯ สร้างขึ้นผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาที่เข้มข้นจนได้ธุรกิจรูปแบบใหม่ๆ รวมไปถึงการริเริ่มโครงการต่างๆ เป็นความพยายามที่จะต่อสู้กับปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมที่ยังคงมีอยู่ทุกเมื่อเชื่อวัน

รายงานของคณะกรรมการเพื่อจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำ กำหนดขั้นตอนสำคัญ 10 ประการ ที่ธุรกิจสามารถนำไปดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ หนึ่งในขั้นตอนดังกล่าว ได้แก่ การทำให้ “สินค้าและบริการที่สำคัญสามารถเข้าถึงได้และมีราคาที่เอื้อถึงได้” ในการนี้ การใช้นวัตกรรมและการประสานความร่วมมือจะทำให้บริษัทสามารถคิดค้นรูปแบบธุรกิจที่สามารถขยายตัวได้ ที่จะช่วยผลิตสินค้าและบริการสำคัญที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้

เครือเจริญโภคภัณฑ์ผลิตสินค้าและบริการที่มีความสำคัญหลากหลายประเภท เช่น อาหาร อุปกรณ์การสื่อสารโทรคมนาคม ยารักษาโรค ผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย สินค้าปลีก และอื่นๆ เครือฯ จึงตระหนักถึงความสำคัญในการเข้าถึงสินค้าและบริการ และราคาที่ผู้บริโภคสามารถที่จะจ่ายได้ บริษัท

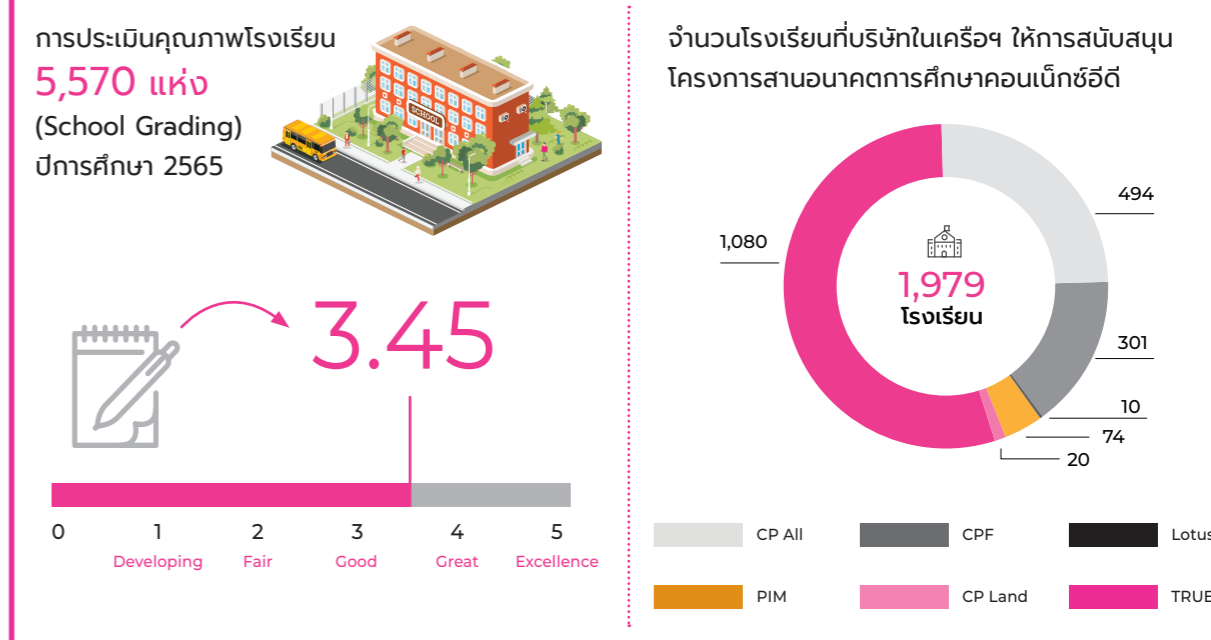
ลูกของเครือฯ เช่น บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ผลิต และทำให้มีอาหารประเภทโปรตีนที่ยั่งยืนไม่ว่าจะเป็นผลิตภัณฑ์ที่ประกอบด้วยโปรตีนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรือผลิตภัณฑ์ที่มีโปรตีนจากสัตว์ซึ่งมีราคาที่สามารถซื้อได้ หรือผลิตภัณฑ์โปรตีนที่ทำจากพืช การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการพื้นที่เกษตรซึ่งสามารถช่วยลดปริมาณของเสียและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ ทำให้ผลิตภัณฑ์ของ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จำนวน 56 รายการ ซึ่งรวมถึงเนื้อไก่ เนื้อหมู และไข่ไก่ ได้รับการรับรองว่าเป็นผลิตภัณฑ์ประเภท “คาร์บอนต่ำ” โดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) และยังคงขายในราคาที่ผู้บริโภคสามารถซื้อได้ ทั้งนี้ เครือฯ มุ่งมั่นที่จะสร้างทางเลือกด้านอาหารให้ผู้บริโภคทุกคนสามารถเข้าถึงได้ โดยเฉพาะอาหารประเภทพืชผักสีเขียวอาหารที่มีสารอาหารครบถ้วน และมีราคาที่เหมาะสม

บริษัท ทูร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัทลูกของเครือฯ อีกแห่งหนึ่ง ใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารโทรคมนาคมพัฒนาการรักษาพยาบาลผ่านทาง Telemedicine หรือการแพทย์ทางไกล เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงระบบสาธารณสุขของประเทศ โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ห่างไกลที่ไม่สามารถเข้าถึงโรงพยาบาลและยารักษาโรคได้ง่าย กลุ่มบุคคลที่ต้องการการรักษาพยาบาลอย่างเร่งด่วน มักจะเป็นกลุ่มบุคคลที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบสาธารณสุขได้ เนื่องจากอาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือสถานะทางการเงินไม่เอื้ออำนวย โครงการ “หมอดี” ของบริษัท ทูร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จึงมุ่งที่จะจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำโดยการให้บริการ Telemedicine ที่น่าเชื่อถือ เข้าถึงได้ และมีราคาค่าบริการที่เหมาะสม โดยผู้ป่วยสามารถปรึกษาแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญผ่าน “หมอดี” ซึ่งเป็นช่องทางการปรึกษาแบบออนไลน์ เปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง

เข้าถึงได้โดยการใช้อุปกรณ์โทรศัพท์มือถือหรือคอมพิวเตอร์ บริการดังกล่าวเป็นการดำเนินการร่วมกับร้านขายยา eXta ที่จะทำการจ่ายยา และจัดส่งยาที่เป็นให้แก่ผู้ป่วย การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยย่นระยะทางสำหรับผู้ป่วยที่อยู่ห่างไกลหรือมีสถานะทางการเงินไม่เอื้ออำนวย ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางและไม่เบียดบังกลางาน นอกจากนี้ บริษัท ทูร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ร่วมมือกับโรงพยาบาลศิริราช พัฒนาการให้บริการทางการแพทย์แบบฉุกเฉิน โดยการใช้ Internet of Things และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ สร้างรพพยาบาลอัจฉริยะ 5G ที่มีความปลอดภัยและลดอัตราการเสียชีวิต โดยเทคโนโลยีดังกล่าวสามารถส่งข้อมูลคนไข้และสัญญาณชีพแบบ real-time พร้อมการใช้ภาพจากกล้องความละเอียดสูง และระบบ Telemedicine ในการวินิจฉัยอาการ ซึ่งจะเริ่มต้นแบบที่จะนำไปสู่การริเริ่มโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณสุขที่คนทั่วไปเข้าถึงได้และมีราคาที่เหมาะสมโดยการใช้นวัตกรรมซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืน

ในขณะที่เทคโนโลยีช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของใครหลายคน แต่สิ่งหนึ่งที่ต้องทำความเข้าใจ คือ ผลกระทบที่เทคโนโลยีอาจเข้าไปเป็นอุปสรรคในการดำรงชีวิตในอีกแง่มุมหนึ่ง เมื่อระบบอัตโนมัติได้เข้ามาเปลี่ยนวิธีการผลิตและการทำเกษตร และปัญญาประดิษฐ์เข้ามามีบทบาทในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ทำให้งานบางประเภทอาจไม่มีความจำเป็นต่อไป แต่ในขณะเดียวกันก็อาจเป็นการเปิดโอกาสให้มนุษย์ได้ทำงานประเภทหรือรูปแบบอื่น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการทำงานและการเรียนรู้ของอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

คณะกรรมการการเพื่อจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำและเครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักดีถึงการดำเนินการที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการที่จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำ นั่นคือการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรเพื่อ “งานแห่งอนาคต” ในครั้งนี้ เครือฯ เริ่มต้นจากการให้การศึกษ โดยจัดตั้งมูลนิธิ Connex ED เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา โดยเฉพาะในเรื่องของการเพิ่มทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับงานแห่งอนาคต ผ่านวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประเมินคุณภาพของโรงเรียนต่างๆ และแสดงผลการประเมินผ่านทางช่องทางออนไลน์เพื่อความโปร่งใส ระบุช่องว่างที่มีอยู่ และใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการศึกษาสำหรับทุกคน รวมถึงการฝึกอบรมบุคลากรครูจำนวน 82,000 คน เพื่อทำให้มั่นใจว่า บุคลากรที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก มีความรู้ที่จำเป็นเพียงพอที่จะนำไปถ่ายทอด นอกจากนี้ เครือฯ ยังพยายามลดช่องว่างในการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการจัดให้มีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงแก่โรงเรียนจำนวน 3,351 แห่ง ทำให้ห้องเรียนทั้งสิ้น 39,839 ห้อง มีอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อต่างๆ นอกจากนี้ ยังจัดให้มีคอมพิวเตอร์จำนวน 451 เครื่อง ภายในร้านค้า 7-Eleven โดยในการดำเนินการดังกล่าว นักเรียนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น และสามารถเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ เช่น การเขียนโค้ดคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องการในการทำงานในยุคสมัยปัจจุบัน



การใช้เทคโนโลยีเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม

เดือนกรกฎาคม 2566 เป็นช่วงที่เกิดสภาวะอากาศร้อนอย่างไม่เคยมีมาก่อน จนกระทั่งนายอันโตนิโอ กูเตอร์เรส เลขาธิการสหประชาชาติ ต้องประกาศว่า เรากำลังก้าวออกจาก “สภาวะโลกร้อน” ไปสู่ “สภาวะโลกเดือด” และเมื่อต้องเผชิญหน้ากับภัยคุกคามสิ่งแวดล้อมที่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นทุกวัน รวมถึงสภาพอากาศที่แปรปรวน คลื่นความร้อน ไฟป่า และอื่นๆ การหาทางรับมือกับสภาวะปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากจะมีผลกระทบต่อสิทธิในการมีสิ่งแวดล้อมที่สะอาดและถูกสุขอนามัย เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักดีว่าประเด็นดังกล่าวจะต้องได้รับการแก้ไข เพราะไม่เพียงแต่จะก่อให้เกิดความเสี่ยงกับธุรกิจของเครือฯ แต่ยังส่งผลกระทบต่อชุมชนและประเทศที่เราให้คำมั่นว่าจะเข้าไปสนับสนุนและช่วยเหลือ ในขณะที่เดียวกัน ในวิกฤตก็ยังมียุทธศาสตร์ เช่น โอกาสในการพัฒนาเทคโนโลยีสีเขียว ได้แก่ พลังงานทดแทน พลังงานชีวมวล การดักจับคาร์บอน และอื่นๆ เครือฯ จึงเห็นโอกาสในการที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เหล่านี้ ในการบรรเทาวิกฤตการณ์สภาพภูมิอากาศแปรปรวน ตัวอย่าง Alter Vim ซึ่งเป็นบริษัทลูกของเครือฯ มุ่งผลิตพลังงานทดแทนจากการใช้แผงโซลาร์เซลล์ ซึ่งเครือฯ ตั้งใจที่จะใช้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการให้บรรลุ






เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2573 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี 2593

อีกขั้นตอนหนึ่งที่เราได้ดำเนินการไปแล้วเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้ง 2 ประการข้างต้น ได้แก่ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในกระบวนการผลิตและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร เช่น บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) มีฟาร์มเลี้ยงสุกรที่ใช้ก๊าซชีววมวลที่ผลิตจากของเสีย ใช้ระบบการทำความเย็นด้วยการระเหยของน้ำ (Evaporated Cooling System: EVAP) และใช้แผงโซลาร์เซลล์ในการผลิตไฟฟ้า โดยกระบวนการดังกล่าวช่วยลดการใช้พลังงานร้อยละ 50 ถึงร้อยละ 80 และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกถึง 370,000 ตันต่อปี นอกจากนี้ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ยังพยายามลดผลกระทบต่อชุมชนที่อาศัยอยู่โดยรอบ โดยการปลูกต้นไม้รอบๆ ฟาร์มเลี้ยงสุกร ติดตั้งระบบระบายอากาศเพื่อกำจัดกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์จากฟาร์มเลี้ยงสุกรไปจนกระทั่งหยุดการใช้ระบบบริหารจัดการน้ำเพื่อลดการดึงน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติมาใช้ แต่ใช้น้ำที่ได้จากการบำบัดน้ำเสียในการรดน้ำหญ้า ต้นไม้ และผักที่ปลูกไว้ในบริเวณฟาร์มเลี้ยงสุกรแทน

ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาปี 2565 (สะสม)

- Transparency**
แสดงรายละเอียดโรงเรียนคอนเน็กซ์อีดี
5,570 แห่ง
ผ่านเว็บไซต์
- Child Centric Curriculum**
จัดตั้ง Learning Center **15 แห่ง**
- Market Mechanisms**
พนักงานจิตอาสา (School Partner) **642 คน**
ICT Talent ภาคเอกชน **200 คน**
ICT Talent ภาครัฐ **1,800 คน**
- Digital Infrastructures**
 - 3,351 โรงเรียน** ติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง
 - 39,839 ห้องเรียน** ติดตั้งอุปกรณ์และสื่อไอที
 - 451 เครื่อง** คอมพิวเตอร์จากหน้าร้านเซเว่น-อีเลฟเว่น
- High-quality Principals & Teachers**
อบรมครู และ ผู้บริหารโรงเรียน **82,000 คน**

การใช้พลังงานหมุนเวียนของเครือเจริญโภคภัณฑ์

	แผงโซลาร์เซลล์	
	มากกว่า 5,000	จำนวนสถานที่ติดตั้ง (โรงงาน ศูนย์กระจายสินค้า ร้าน 7-Eleven สถานีฐานและชุมสาย)
	0.56	เทียบเท่าพลังงานที่ใช้ (ล้านกิโลวัตต์)
	0.12	ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจก (ล้านตัน CO ₂ e)
	Renewable Energy Certificates (REC)	
	265,000	จำนวน REC
	0.12	ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจก (ล้านตัน CO ₂ e)
	ชีวมวล	
	106	จำนวนโรงงานที่ใช้ชีวมวล (โรงงาน)
	4.94	เทียบเท่าพลังงานที่ใช้ (ล้านกิโลวัตต์)
	0.47	ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจก (ล้านตัน CO ₂ e)
	ก๊าซชีวภาพ	
	252	จำนวนฟาร์ม (ฟาร์ม)
	1.05	เทียบเท่าพลังงานที่ใช้ (ล้านกิโลวัตต์)
	0.17	ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจก (ล้านตัน CO ₂ e)
	สถานีชาร์จรถยนต์ไฟฟ้า	
	1,013	จำนวนรถไฟฟ้า (คัน) รถจักรยานยนต์ไฟฟ้า, รถยนต์ และรถบรรทุก
	24	จำนวนสถานีอัดประจุไฟฟ้า (สถานี)
	1,452	ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจก (ล้านตัน CO ₂ e)

อีกแง่มุมหนึ่งของการรักษาสิ่งแวดล้อมคือการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีความรับผิดชอบต่อห่วงโซ่อุปทานของเครือฯ มีความซับซ้อนและมีครอบคลุมพื้นที่กว้าง จึงอาจมีความเสี่ยงเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อมหากไม่มีการกำกับดูแลอย่างเหมาะสม เครือฯ จึงใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานของเครือฯ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้บล็อกเชนในการติดตามห่วงโซ่อุปทานของผลิตภัณฑ์ข้าวโพดของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และการใช้แอปพลิเคชัน For Farm ที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อนำไประบุตัวเกษตรกร โดยแอปพลิเคชันดังกล่าวจะช่วยเพิ่มความแม่นยำในการติดตาม ตรวจสอบและความโปร่งใสในห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ยังร่วมมือกับ AXONS บริษัทชั้นนำด้านเทคโนโลยีการเกษตร ในการใช้บล็อกเชนกับระบบติดตามตรวจสอบสายการผลิตเนื้อไก่และเนื้อหมูสด โดยบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) วางแผนที่จะขยายการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวกับผลิตภัณฑ์กุ้งสดและไข่ไก่ในปี 2566 และในอนาคตอาจนำไปใช้กับทุกผลิตภัณฑ์ของเครือฯ ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพในการติดตามตรวจสอบอย่างทั่วถึงทั้งห่วงโซ่อุปทาน ทำให้เครือฯ เข้าใจประเด็นปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายในห่วงโซ่อุปทานและหาหนทางแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของการปฏิบัติฝ่าฝืนกฎหมายหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ

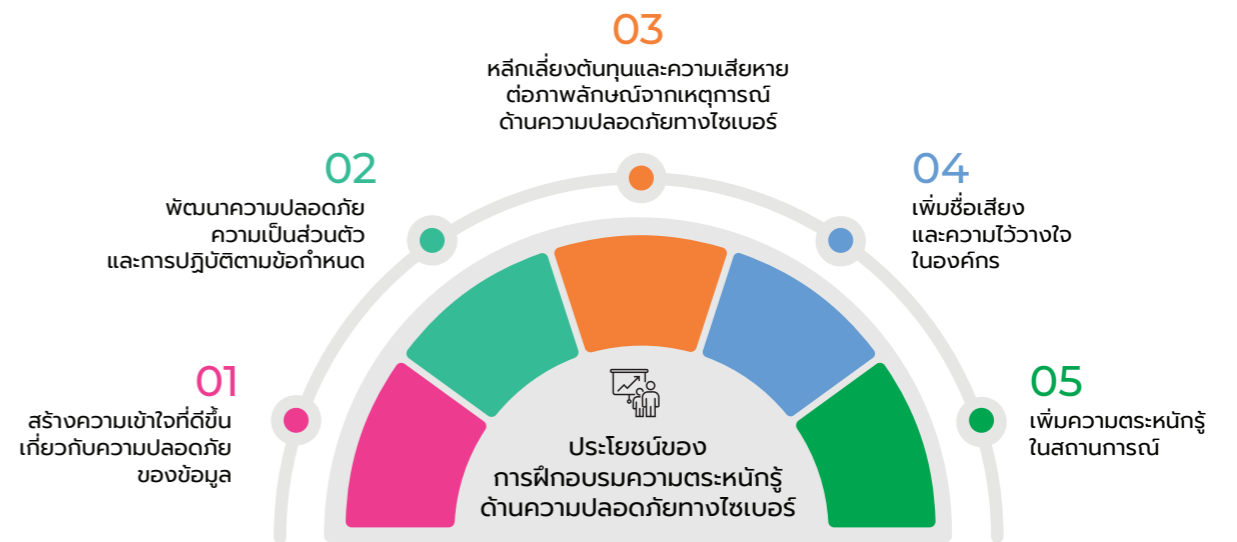


การใช้เทคโนโลยีเพื่อความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี

เทคโนโลยีช่วยยกระดับความปลอดภัยให้กับพนักงาน โดยหมายรวมถึงความปลอดภัยในโลกดิจิทัลด้วย ปัจจุบันสังคมสมัยใหม่อาศัยเทคโนโลยีมากมายหลายชนิด รวมทั้งแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย ทำให้กลายเป็นประเด็นสำคัญตามมา ได้แก่ การรักษาความปลอดภัยจากการหลอกลวงฉ้อฉลของมิจฉาชีพ การหลอกลวงเอาข้อมูล (phishing) การเจาะระบบโดยไม่ได้รับอนุญาต (hacking) และอื่นๆ ทั้งนี้ในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล คณะทำงานด้านความปลอดภัยไซเบอร์ของเครือฯ ทำงานอย่างไม่หยุดยั้งที่จะพัฒนานโยบาย แนวปฏิบัติ มาตรการควบคุมภายใน และการฝึกอบรม เพื่อป้องกันและรับมือกับภัยคุกคามในโลกไซเบอร์อย่างเหมาะสม เครือฯ ได้จัดฝึกอบรมทางออนไลน์ให้แก่พนักงานเพื่อสอนให้พนักงานได้รู้จักภัยคุกคามไซเบอร์และวิธีการหลีกเลี่ยงหรือตรวจจับไวรัสคอมพิวเตอร์ การหลอกลวงของมิจฉาชีพที่เจาะระบบโดยไม่ได้รับอนุญาต การส่งข้อความหรือการติดต่อทางโทรศัพท์ของมิจฉาชีพ และอื่นๆ ซึ่งการฝึกอบรมดังกล่าวมุ่งให้ความรู้ที่จำเป็นในการคุ้มครองข้อมูลของบริษัท ข้อมูลของลูกค้า และข้อมูลของพนักงานเอง ตัวอย่าง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทลูกของเครือฯ ได้ทำการสุ่มทดสอบพนักงานในเรื่องการหลอกลวงเอาข้อมูล (phishing test) เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานตระหนักรู้ถึงภัยคุกคามดังกล่าว โดยบริษัทส่งอีเมลปลอมไปยังบุคลากรทั้งหมด และหากบุคลากรคนใดหลงเชื่อไปใช้งานอีเมลดังกล่าว จะได้รับการตักเตือนเพื่อให้ปรับปรุงข้อผิดพลาด จะเห็นได้ว่า

การดำเนินการดังกล่าวมีความสำคัญเนื่องจากเทคโนโลยีเจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว และปรากฏในทุกหนแห่งของการใช้ชีวิต จึงมีความจำเป็นที่เราต้องมีความรู้เพื่อจัดการกับความซับซ้อนโดยไม่หลงกลตกเป็นเหยื่อของการกระทำผิดได้ง่าย

เทคโนโลยียังถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มความปลอดภัยทางกายภาพ เช่น การติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัยในยานพาหนะขนส่งสินค้า และการใช้เทคโนโลยีกำกับติดตามและเสริมสร้างระบบรักษาความปลอดภัยให้ดียิ่งขึ้น เครือฯ ได้ติดตั้ง GPS เพื่อให้พนักงานขับรถสามารถขับขี่ยานพาหนะไปในทิศทางที่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังติดตั้งกล้องวงจรปิดภายในยานพาหนะเพื่อติดตามตรวจสอบพฤติกรรมการขับขี่ยานพาหนะของพนักงานขับรถ ข้อมูลทั้งหมดจะถูกส่งไปยังศูนย์ปฏิบัติการกลาง ซึ่งติดตามและกำกับดูแลกระบวนการทำงานทั้งหมด เป็นการช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุและการเสียชีวิตบนท้องถนน นอกจากนี้ เครือฯ ยังจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์สำหรับพนักงานและผู้รับเหมา เพื่อให้มั่นใจได้ว่าพนักงานและผู้รับเหมาที่มีความรู้เพียงพอเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย ทั้งนี้ หลักสูตรดังกล่าวเป็นไปตามมาตรฐานและมีการเรียนการสอนในหลายภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และภาษาจีน เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าถึงและเข้าใจบทเรียนได้ง่าย



ก้าวต่อไปของเครือเจริญโภคภัณฑ์

วันนี้ ทั้งสิทธิด้านสิ่งแวดล้อมและสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญในการประกอบธุรกิจ วิกฤตการณ์สภาพภูมิอากาศทำให้เกิดความเสียหายที่ไม่อาจเยียวยาได้ต่อสิ่งแวดล้อม และยังทำให้ความเป็นอยู่ของชุมชนเผชิญหน้ากับความเสียหาย ปัญหาดังกล่าวยังเป็นตัวเร่งให้เกิดประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ในพื้นที่ที่ประสบปัญหาสภาพภูมิอากาศแปรปรวนอย่างร้ายแรง เช่น ในสถานที่ที่เกิดไฟป่าและอุทกภัย ประชาชนชาติที่อยู่อาศัย น้ำสะอาด อาหาร และคุณภาพชีวิตที่ดี องค์การแรงงานระหว่างประเทศคาดการณ์ว่า ร้อยละ 40 ของงานทั้งหมดในโลกนี้ ต้องพึ่งพาสิ่งแวดล้อมและยังคงมีความอ่อนไหวต่ออุปสรรคที่เกิดจากวิกฤตสภาพภูมิอากาศในปัจจุบัน และที่แย่ไปกว่านั้น ผลกระทบเหล่านี้มีผลกระทบรุนแรงที่สุดต่อกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ในขณะที่เดียวกัน เทคโนโลยีสีเขียวมีศักยภาพที่จะก่อให้เกิดโอกาสใหม่ๆ สร้างแหล่งรายได้ใหม่ที่ยั่งยืนสำหรับชุมชนท้องถิ่น และโดยที่ประเด็นความเสี่ยงและโอกาสในการใช้เทคโนโลยี ประเด็นสิ่งแวดล้อม และประเด็นสิทธิมนุษยชน หลอมรวมกัน เครือฯ จึงเห็นความสำคัญที่เครือฯ จะสามารถผ่านพ้นวิกฤตเหล่านี้ไปได้โดยไม่สูญเสียวิสัยทัศน์อันสูงสุดของเรา อันได้แก่ การได้เห็นโลกที่เป็นสีเขียว การมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยที่มากขึ้น และเราสามารถเติบโตไปพร้อมกับสังคม ด้วยเหตุนี้ ในปีหน้าเครือฯ ให้ความสำคัญที่จะขับเคลื่อน “การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม” สำหรับอนาคตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและเท่าเทียม

การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดนิยามการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรมว่าเป็นการ “ทำให้เศรษฐกิจเป็นสีเขียวในทางที่เป็นธรรม และทุกคนมีส่วนร่วมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยการสร้างโอกาสในการทำงานและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” สำหรับเครือเจริญโภคภัณฑ์ นี้หมายความว่า การขับเคลื่อนของเครือฯ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2573 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี 2593 เครือฯ ต้องยื่นมือเข้าไปช่วยพนักงาน รวมถึงชุมชนต่างๆ ที่เครือฯ เข้าไปทำธุรกิจ ให้เกิดการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเราได้พยายามทำให้เกิดการปรับตัวดังกล่าวทั่วทั้งห่วงโซ่มูลค่าเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของเรา เริ่มจากการ “ทำให้เศรษฐกิจเป็นสีเขียว” เครือฯ ประสงค์ที่จะเผยแพร่ความคืบหน้าในการดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ได้รับการรับรองโดย SBTi เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและการประสานความร่วมมือกับบรรดาผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงความคืบหน้าในการดำเนินการเพื่อให้ไปถึงจุดมุ่งหมายในการเพิ่มการใช้พลังงานทางเลือก (ได้แก่ พลังงานชีวมวล ก๊าซชีวมวล พลังงานแสงอาทิตย์ และอื่นๆ) คิดเป็นร้อยละ 15% ของพลังงานทั้งหมดที่เครือฯ ใช้ในการประกอบธุรกิจ ซึ่งเครือฯ ยังคงเดินหน้าเพื่อพัฒนาการใช้พลังงานต่อไป นอกจากนี้ เครือฯ ยังให้ความสำคัญที่จะช่วยลดการสร้างขยะ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้น้ำ เพื่อตอบสนองต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์กรที่มีเป้าหมายในการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์

ในขณะเดียวกัน เครือฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านดังกล่าวว่าจะต้องเป็นการเปลี่ยนผ่านที่ “เป็นธรรม และทุกคนมีส่วนร่วมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้” ความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเครือฯ ซึ่งเราได้พัฒนาโครงการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะสนับสนุนความหลากหลาย ความเสมอภาค

และการมีส่วนร่วม อย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร โครงการพัฒนาผู้นำของเครือฯ มุ่งบ่มเพาะผู้นำที่มีภูมิหลังหลากหลาย เพื่อให้เกิดความสมดุลทางเพศในระดับผู้จัดการและผู้บริหาร และทำให้มั่นใจว่าการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานชายและหญิงมีความเท่าเทียมกัน

นอกจากนี้ เครือฯ ยังผลักดันโครงการและความร่วมมือต่างๆ เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQIA+) ซึ่งเครือฯ ได้จัดกิจกรรม Pride Month เป็นระยะเวลาติดต่อกันถึง 3 ปี โดยจะครบปีที่สามในปี 2567 และมีแผนที่จะเป็นเจ้าภาพจัดงาน World Pride ในปี 2568 โดยเครือฯ มีกระบวนการภายในที่จะผลักดันการสร้างตระหนักรู้เกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศและการมีส่วนร่วมของทุกเพศสภาพ รวมถึงการสนับสนุนบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ให้พนักงานมีสิทธิใช้วันลาในการเข้ารับการรักษาทางการแพทย์ และประชาสัมพันธ์นโยบายความเท่าเทียมอื่นๆ ที่นำมาใช้กับบริษัทลูกของเครือฯ ด้วย



เครือฯ ยังประสานความร่วมมืออย่างจริงจังกับองค์กรอื่นๆ เช่น โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ และสภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อปกป้ององค์ความรู้และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน โดยการเป็นหุ้นส่วนและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งในและต่างประเทศ เครือฯ จะยังคงใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงานไม่ว่าในรูปแบบใด โดยจัดให้มีกลไกการรับเรื่องร้องเรียนและการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการใช้สิทธิของผู้ที่ได้รับผลกระทบ และติดตามวิธีการชดเชยเยียวยา ซึ่งจะทำให้เครือฯ สามารถตอบโต้กับการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดได้อย่างทันที่ และทำให้มั่นใจว่าผู้ได้รับผลกระทบได้รับการช่วยเหลือและเยียวยาอย่างเหมาะสม

สำหรับการสร้าง “โอกาสในงานที่มีคุณค่า” เครือฯ สนับสนุนการมีสุขภาพที่ดีและความปลอดภัยสำหรับพนักงานทุกคน นอกเหนือจากกฎพิทักษ์ชีวิตและนวัตกรรมด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับยานยนต์แล้ว เครือฯ ได้ทำงานร่วมกับผู้รับเหมาเพื่อให้ความรู้และสร้างวัฒนธรรมที่คำนึงถึงความปลอดภัย ตามที่เรามีจุดมุ่งหมายที่จะเป็นองค์กรปราศจากอุบัติเหตุและการเสียชีวิต เครือฯ จะปรับปรุงมาตรการรักษาความปลอดภัยโดยการบังคับใช้ประเมินผล และปรับปรุงมาตรการป้องกันอุบัติเหตุอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากอัตราการเกิดอุบัติเหตุในกลุ่มผู้รับเหมาของเครือฯ ยังคงเพิ่มขึ้น เครือฯ จะมุ่งเน้นการติดตามตรวจสอบกฎระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัยที่บังคับใช้กับผู้รับเหมา โดยทำการปรับปรุงและขยายขอบเขตการฝึกอบรม และบังคับใช้ประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัด และในการสร้างโอกาสในงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน เครือฯ มีโครงการจ้างงานบนพื้นฐานของจริยธรรมที่ทำให้มั่นใจได้ว่าแรงงานข้ามชาติจะได้ประโยชน์จากการใช้แรงงานโดยไม่อยู่ภายใต้การบังคับขู่เข็ญ ทั้งนี้ เครือฯ ตรวจสอบตัวแทนจัดหางานเพื่อยืนยันว่าตัวแทนเหล่านั้นปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน และเครือฯ จะทำให้มั่นใจได้ว่า การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานเป็นไปตามหลักการ “นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย” ซึ่งเครือฯ จะเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายค่าธรรมเนียมในการจัดหางานจ้างงาน ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่ต้องวิตกกังวลว่าจะต้องจ่ายค่าธรรมเนียมซ้ำซ้อน หรืออยู่ภายใต้การข่มขู่ประทุษร้าย

อีกแง่มุมหนึ่งของการทำให้เกิดโอกาสในงานที่มีคุณค่าที่ดี เครือฯ ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบภายในว่าด้วยเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ และพนักงานทั้งหมดของเครือฯ จะได้รับค่าตอบแทนตามที่ได้ตกลงกัน หรือสูงกว่า เครือฯ ได้ศึกษาในรายละเอียดถึงประเด็นการจ่ายค่าจ้างเพื่อที่จะทำความเข้าใจโอกาสและอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับเราเมื่อต้องระบุประเด็นปัญหาเหล่านี้ บวกกับความซับซ้อนในการคำนวณค่าแรงและความยุ่งยากในกระบวนการทำงาน ซึ่งรวมถึงการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงานกำหนดค่าแรงของคณะกรรมการการเพื่อจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำ และเข้าร่วมเสวนาในหลากหลายเวทีเพื่อหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงาน บริษัทฯ ภายในเครือฯ เช่น บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

มุ่งมั่นที่จะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานทุกคนภายในปี 2566 ตามที่กำหนดไว้ในนโยบายและหลักการการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งถือเป็นขั้นแรกที่สำคัญที่เครือฯ จะทบทวนความเป็นไปได้ที่จะขยายขอบเขตนโยบายดังกล่าวให้ครอบคลุมทั่วทั้งเครือฯ และเครือฯ ยังมุ่งมั่นที่จะเปิดโอกาสให้มีการปรึกษาหารือและพูดคุยกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดในประเด็นดังกล่าว



ท้ายที่สุด การ “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” หมายถึง การสนับสนุนชุมชนโดยการทำให้ชุมชนดังกล่าวสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจสีเขียวได้ มูลนิธิ CONNEXT ED ของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ได้ริเริ่มที่จะพัฒนาการศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความพยายามของเครือฯ ในเรื่องการศึกษา โดยการพัฒนาการศึกษาสำหรับเด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการสร้างอุตสาหกรรมสีเขียว ซึ่งคนรุ่นถัดไปควรต้องมีความรู้ความสามารถ และมีการเตรียมความพร้อมสำหรับงานในอนาคต นอกจากนี้ เครือฯ ยังให้ทุนการศึกษาแก่เด็กที่มีความสามารถ ซึ่งปัจจุบัน เครือฯ ได้ให้ทุนการศึกษาไปแล้วถึง 141,079 ราย โดยให้ศึกษาต่อในด้านพยาบาล การแพทย์ วิศวกรรม และอื่นๆ ซึ่งเปิดโอกาสให้สังคมและเครือฯ ผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะที่จะสามารถทำประโยชน์ให้แก่ระบบเศรษฐกิจได้เป็นอย่างดี บริษัทลูกของเครือฯ ก็ได้ทำงานด้านต่างๆ เพื่อที่จะให้องค์ความรู้กับชุมชน เช่น แม็คโครซึ่งเป็นบริษัทลูกของเครือฯ ประกอบกิจการเกี่ยวกับการค้าปลีก ให้ความรู้ถึงกองทุนมือใหม่ในโรงเรียน Makro Horeka (สอนหลักสูตรเกี่ยวกับการโรงแรม ร้านอาหาร คาเฟ่ และการจัดเลี้ยง) ซึ่งได้ทำการฝึกหัดผู้เข้ารับการศึกษามาแล้วถึง 130,000 คน โลกัสในประเทศมาเลเซีย ร่วมมือกับมูลนิธิ PINTAR ได้สละเวลาทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ถึง 750 ชั่วโมงในการที่จะให้ความรู้และพัฒนาทักษะสำหรับเด็กด้อยโอกาสในโรงเรียน 63 แห่งในประเทศมาเลเซีย โดยการที่เราทำให้ชุมชนมีเครื่องมือที่พร้อม มีบุคลากรที่มีทักษะ องค์ความรู้ และทรัพยากรที่จำเป็น เครือฯ จึงจะสามารถเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนผ่านไปยังเศรษฐกิจสีเขียวได้

ในปีถัดไป เครือฯ จะยังคงเดินไปข้างหน้าเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรมร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้มีส่วนได้เสียทุกคนในห่วงโซ่มูลค่า โดยที่เราเองยังคงยึดมั่นในหลักการแห่งความยั่งยืน และทำวันนี้ให้เป็นวันที่ดีกว่าเดิม

ความมุ่งมั่นและเป้าหมายของเรา

ในขณะที่เราดำเนินการเพื่อบรรลุสู่จุดมุ่งหมายของการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม เครือฯ ยังคงทุ่มเทและมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และเพื่อเป็นการทำให้มั่นใจว่า การดำเนินการของเราก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรมและมีผลกระทบอย่างแท้จริง เครือฯ จึงได้จัดทำแนวทางอันเป็นกลยุทธ์ที่จะนำไปใช้ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสามารถวัดความก้าวหน้าในการดำเนินการได้ ความมุ่งมั่นดังกล่าว รวมถึงการบรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืนของเครือฯ ด้านสิทธิมนุษยชนภายในปี 2573 การสร้างความเท่าเทียมทางเพศในทุกระดับการจ้างงาน การลดกรณีการล่วงละเมิดและการเลือกปฏิบัติ การยกระดับความปลอดภัยในการทำงานอย่างทั่วถึง การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ การป้องกันการบังคับใช้แรงงาน และอื่นๆ ในบทถัดไปจะกล่าวถึงมาตรการเชิงกลยุทธ์ที่เครือฯ จะนำมาใช้ในปทัศน์ฯ ไปเพื่อดำเนินการตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้



การกำกับดูแลประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืน 2573 ของเครือฯ เครือฯ จะดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนให้ดียิ่งขึ้น เครือฯ ตั้งใจที่จะขยายขอบเขตการประเมินให้ครอบคลุมถึงธุรกิจที่มีความเสี่ยงสูงและคู่ค้าลำดับที่ 1 ที่มีความเสี่ยง ให้ได้ร้อยละ 100 และเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าว เครือฯ ได้ตั้งเป้าดังต่อไปนี้: เครือฯ มุ่งทำการประเมินผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนในธุรกิจที่ดำเนินการในต่างประเทศและมีความเสี่ยงสูงทั้งหมดให้แล้วเสร็จภายในสิ้นปี 2566 ประเมินคู่ค้าให้แล้วเสร็จคิดเป็นร้อยละ 75 ของคู่ค้าทั้งหมด ภายในปี 2566 และประเมินทุกกลุ่มให้แล้วเสร็จร้อยละ 100 ภายในปี 2567 ซึ่งการดำเนินการประเมินผลกระทบสำหรับธุรกิจในประเทศไทย ผลปรากฏว่าประสบความสำเร็จ ถือเป็นเกียรติและความพร้อมให้เครือฯ ในการขยายขอบเขตการประเมินออกไปยังธุรกิจของเครือฯ ในต่างประเทศ เครือฯ ได้ดำเนินการเชิงรุกพัฒนาโครงการฝึกอบรม อำนวยความสะดวกในการริเริ่มแบ่งปันความรู้ และจัดให้มีการตรวจสอบกระบวนการต่างๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า มีการปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายในการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง มาตรการเหล่านี้จะนำไปใช้อย่างเคร่งครัดกับคู่ค้าและธุรกิจที่ดำเนินการในต่างประเทศด้วย การประเมินผลกระทบที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจที่มีความเสี่ยงสูงจะทำให้เครือฯ สามารถระบุ บรรเทา และรับมือกับประเด็นปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างทั่วถึงทั้งกลุ่มธุรกิจที่มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส ซึ่งความเสี่ยงดังกล่าวอาจจะเกิดจากการบังคับใช้แรงงาน การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด การเสียชีวิตและบาดเจ็บจากการทำงาน และอื่นๆ



ความเท่าเทียมทางเพศ

ในประเด็นเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ เครือฯ ได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2 ประการ ได้แก่ การเพิ่มความหลากหลายทางเพศในทุกระดับของการจ้างงาน และขจัดช่องว่างทางรายได้ระหว่างเพศ และเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงใน 2 ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศดังกล่าว เครือฯ ได้ริเริ่มดำเนินการหลายประการและจะยังคงมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในปีต่อไป ในการใช้ความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศ ในการกำหนดตำแหน่งผู้บริหาร เครือฯ ได้ดำเนินการเชิงรุกที่จะสนับสนุนผู้นำยุคใหม่และมีภูมิหลังที่หลากหลายผ่านโครงการพัฒนาผู้นำแห่งอนาคต ผลปรากฏว่ามีผู้เข้าร่วมโครงการเป็นเพศหญิงเกินกว่าร้อยละ 50 การที่เครือฯ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับผู้มีความสามารถดังกล่าว ช่วยให้เครือฯ สามารถพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลายได้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งผู้จัดการระดับสูงซึ่งประกอบไปด้วยพนักงานที่เป็นเพศหญิงเพียงร้อยละ 22 โดยในปีถัดไปเครือฯ จะยังคงให้โอกาสและสนับสนุนผู้นำยุคใหม่ให้ประสบความสำเร็จบนพื้นฐานของความเท่าเทียมและกระจายอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และในประเด็นเรื่องช่องว่างทางรายได้ระหว่างชายและหญิง ปัจจุบันสัดส่วนการจ่ายค่าตอบแทนในระดับผู้บริหาร/ผู้จัดการ และระดับปฏิบัติการ มีอัตราส่วนการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานชายและหญิง เท่ากับ 1:0.97 และ 1:0.98 ตามลำดับ ซึ่งเครือฯ ตั้งใจที่จะปรับปรุงสัดส่วนในการจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวให้เป็นธรรมและเท่าเทียม เครือฯ จึงได้กำหนดนโยบายในรายละเอียดเกี่ยวกับการป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด ซึ่งกำหนดห้ามการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทนไม่ว่าในรูปแบบใด และให้จ่ายค่าตอบแทนโดยพิจารณาถึงคุณสมบัติของบุคคลเท่านั้น และในปีถัดไป เครือฯ จะยังคงดำเนินการเชิงรุกเพื่อบังคับใช้นโยบายดังกล่าวเพื่อปิดช่องว่างทางรายได้ได้ นอกจากนี้ เครือฯ ยังมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามส่งเสริมความหลากหลายในหมู่กำลังแรงงาน ซึ่งรวมถึงการสนับสนุนกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) ด้วย



การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

ในปี 2565 เครือฯ ได้รับเรื่องร้องเรียนผ่านกลไกการรับเรื่องร้องเรียนของเครือฯ โดยมีจำนวนเรื่องร้องเรียนลดลงจาก 17 กรณีในปีที่ผ่านมา แม้ว่าตัวเลขกรณีของการล่วงละเมิดและการเลือกปฏิบัติลดลงอย่างมีนัยสำคัญจากปี 2564 เข้าสู่ปี 2565 สิ่งหนึ่งที่ยังเป็นที่ประจักษ์ คือ การให้ความใส่ใจในเรื่องร้องเรียน การจัดให้มีการชดเชยเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพ และการป้องกันพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ยังมีข้อบกพร่องที่ต้องนำไปปรับปรุง เครือฯ ใช้ความพยายามที่จะลดจำนวนเรื่องร้องเรียนให้น้อยลงโดยการบังคับใช้นโยบายที่เกี่ยวข้องและการฝึกอบรม และได้กำหนดเป้าหมายสำหรับปีถัดไปในการจัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่เข้าถึงได้และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ เครือฯ ยังเดินหน้าเก็บข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการชดเชยเยียวยาและความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับผลกระทบ และจะรายงานข้อมูลดังกล่าวเพื่อให้มั่นใจว่ากลไกและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนมีการดำเนินการที่เหมาะสม โดยในการมุ่งพัฒนาเป้าหมายอื่นๆ นอกจากการทำให้จำนวนเรื่องร้องเรียนลดลง เครือฯ ยังมุ่งมั่นที่จะทำความเข้าใจให้ดียิ่งขึ้นเกี่ยวกับระบบภายในของเครือฯ เพื่อพัฒนาให้สามารถรองรับข้อเสนอแนะและการร้องเรียนทุกกรณี

เครือฯ ตระหนักดีว่า เครือฯ จำเป็นต้องระบุเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญได้ แม้ว่าเครือฯ จะได้ใช้ความพยายามอย่างยิ่งยวด แต่ในบางกรณียังคงมีช่องว่างของประเด็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข ในปีที่จะถึงนี้ เครือฯ จะทุ่มเทความพยายามที่จะทำให้ได้ตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ และอาจขยายขอบเขตการดำเนินการ หากทำได้ ทั้งนี้ เครือฯ จะเผยแพร่ผลการดำเนินงานในรายงานด้านสิทธิมนุษยชนฉบับถัดไป โดยเครือฯ จะทำงานอย่างต่อเนื่องร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกคนด้วยความโปร่งใส เพื่อปรับปรุง ประสานความร่วมมือ และมุ่งมั่นในวันนี้เพื่อวันพรุ่งนี้ที่ดีกว่า

รางวัลและความก้าวหน้าด้านสิทธิมนุษยชน



รางวัลและความก้าวหน้าด้านสิทธิมนุษยชน



เครือเจริญโภคภัณฑ์ ได้รับคัดเลือกให้เป็นหนึ่งในนายจ้างดีเด่นประจำปี 2565 โดยได้รับรางวัล 2022 World's Best Employers จากสถาบัน Forbes ในกลุ่มบริษัท ประเภท Conglomerate



รางวัลธุรกิจคาร์บอนต่ำและยั่งยืน



เครือเจริญโภคภัณฑ์ และบริษัทในเครือ ได้แก่ บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณการประเมินและจัดระดับธุรกิจคาร์บอนต่ำและยั่งยืน ประจำปี 2565



รางวัลจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทลูกของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ได้รับรางวัลองค์กรสนับสนุนคนพิการดีเด่น ระดับดีเยี่ยม ในปี 2565 จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นปีที่ 6 ติดต่อกัน เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง



แม็คโคร ซึ่งเป็นบริษัทลูกของเครือเจริญโภคภัณฑ์อีกแห่งหนึ่ง ได้รับรางวัลองค์กรที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศ จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



รางวัลด้านสิทธิมนุษยชน



บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัลสิทธิมนุษยชนประจำปี 2565 จากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม เป็นปีที่สองติดต่อกัน ในฐานะองค์กรต้นแบบที่นำเอาหลักสิทธิมนุษยชนไปใช้ในการประกอบกิจการและสนับสนุนแนวปฏิบัติที่ดี



รางวัล THAILAND WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES (WEPS) AWARDS ในเอเชียแปซิฟิก



แม็คโครได้รับรางวัลชนะเลิศในโครงการ “2022 Thailand Women's Empowerment Principles Awards” สาขาสถานที่ทำงานที่มีความเท่าเทียมทางเพศ และรางวัลรองชนะเลิศอันดับสองระดับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก



บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับสอง ในโครงการ “2022 Thailand Women's Empowerment Principles Awards” สาขาสถานที่ทำงานที่มีความเท่าเทียมทางเพศ

ดัชนีเนื้อหา และอภิธานศัพท์

กรอบการรายงานของหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติ ว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UNGPs)

กรอบการรายงาน	หน้า
ความมุ่งมั่นเชิงนโยบาย	9, 19, 21-22, 46-47
การปลูกฝังวัฒนธรรมการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในองค์กร	23, 32
การประเมินผลกระทบ	8, 23, 26
การบูรณาการและการดำเนินการ	10-11, 24, 26-38
การติดตามผลการดำเนินงาน	10-11, 24, 29-31, 33-36, 48-49
การสื่อสารผลการดำเนินงาน	25, 46-47
การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	25, 30
กลไกในการชดเชยเยียวยาและการร้องเรียน	25, 31

อภิธานศัพท์

AI	ปัญญาประดิษฐ์	IOM	องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน
BCTI	คณะกรรมการเพื่อการขจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำ	IoT	อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง
CoC	จรรยาบรรณธุรกิจ	LPN	มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน
CPG	เครือเจริญโภคภัณฑ์	OECD	องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา
DEI	ความหลากหลาย ความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วม	RBC	แนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ
EPP	หลักการนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน และการจ้างงาน	SBTi	โครงการกำหนดเป้าหมายที่อิงกับหลักวิทยาศาสตร์
ESG	กรอบการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล	SDG	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
GHG	ก๊าซเรือนกระจก	SEC	คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
HRDD	การตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน	TGO	องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)
HRIA	การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	UN	สหประชาชาติ
ILO	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ	UNDP	โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ
		UNGPs	หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน
		WBCSD	สภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

HUMAN RIGHTS REPORT

รายงานสิทธิมนุษยชน เครือเจริญโภคภัณฑ์ 2565



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



+66(0)-2858-6254



www.cpgroupglobal.com

