

Human Rights

For a Better Tomorrow



เครือเจริญโภคภัณฑ์
รายงานสิทธิมนุษยชน 2566



สารบัญ

รายงานสิทธิมนุษยชน เครือเจริญโภคภัณฑ์ 2566

บทนำ	20
04 สารจากประธานคณะผู้บริหารเครือเจริญโภคภัณฑ์	
06 เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	
14 ธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์และห่วงโซ่คุณค่า	
ส่วนที่ 1	
การบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชน	29
21 การบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชน	
และตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน	
ส่วนที่ 2	
ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน	50
30 การกำหนดประเด็นสำคัญ	
44 การบังคับใช้นโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาค	
และการมีส่วนร่วม	
ส่วนที่ 3	
ความมุ่งมั่นและเป้าหมายของเครือฯ	56
51 ก้าวต่อไปของเครือเจริญโภคภัณฑ์	
54 ความก้าวหน้าและรางวัลที่ได้รับ	
ดัชนีเนื้อหาและอภิธานศัพท์	

HUMAN RIGHTS REPORT 2023
FOR A BETTER **TOMORROW**

สารจากประธานคณะกรรมการบริหารเครือเจริญโภคภัณฑ์



เพื่อเป็นการทบทวนถึงการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ผมภูมิใจที่จะนำเสนอรายงานสิทธิมนุษยชนของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ประจำปี 2567 ที่เน้นย้ำให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ รวมถึงความยั่งยืนและความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนที่เราได้เข้าไปดูแลช่วยเหลือ

เป็นเวลากว่า 100 ปีแล้วที่เครือฯ ยึดมั่นในค่านิยมองค์กร การมีเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง และความทุ่มเทที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง หัวใจสำคัญของเครือฯ คือ “หลักการสามประโยชน์” ที่ให้ความสำคัญของประเทศและชุมชนที่เราเข้าไปประกอบธุรกิจ และประโยชน์ของเครือฯ ตามลำดับ หลักการดังกล่าวมุ่งเน้นการปฏิบัติ 3 ประการ ได้แก่ การประกอบธุรกิจของเราสร้างผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศและสังคม สนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาของชุมชนและบุคคลที่เราเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย รวมถึงการบรรลุการเติบโตและความสำเร็จในทางธุรกิจที่ยั่งยืน การที่เครือฯ ยึดมั่นในหลักการดังกล่าว ทำให้เรามีกำลังแรงงาน เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนปัจจุบันเครือฯ มีพนักงานถึง 450,000 คน ใน 21 ประเทศและเขตเศรษฐกิจ ความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจตามค่านิยมดังกล่าว ขับเคลื่อนให้เครือฯ สนับสนุน การเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน และยึดมั่นหลักการสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าทั้งหมดของเครือฯ

ในปี 2567 ภูมิทัศน์ของโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความท้าทายและโอกาสใหม่ๆ จากการพัฒนาด้านปัญญาประดิษฐ์ ไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์และสภาพภูมิอากาศที่ส่งผลกระทบมากยิ่งขึ้น ธุรกิจทั่วโลก รวมถึงเครือฯ จะต้องเรียนรู้

เพื่อที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงใน 3 มิติ ได้แก่ การทวนกระแสโลกาภิวัตน์ กระบวนการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ และการเปลี่ยนผ่านไปสู่ระบบดิจิทัล ความท้าทายดังกล่าวไม่เพียงแต่เป็นตัวกำหนดยุทธศาสตร์ทางธุรกิจของเครือฯ แต่ยังเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เครือฯ ต้องทุ่มเทในการคุ้มครองสิทธิของผู้คนที่ได้รับผลกระทบจากมติดังกล่าว ไม่ว่าจะอยู่ในภาวะสงคราม อุทกภัย การฉ้อโกงผ่านทางระบบดิจิทัล และอื่น ๆ

ตลอดปีที่ผ่านมา เครือฯ ได้ใช้โอกาสจากความหลากหลายทางธุรกิจของเครือฯ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ธุรกิจ การสื่อสารและโทรคมนาคมของเครือฯ มุ่งเปิดช่องว่างที่ทำให้เกิดความเชื่อมโยงทางดิจิทัล และใช้ความเจริญก้าวหน้าทางด้านปัญญาประดิษฐ์เพื่อเพิ่มความสามารถของมนุษย์และลดความเหลื่อมล้ำ ธุรกิจเมล็ดพันธุ์พืชของเครือฯ ก็ยังคงเดินหน้าที่จะสร้างนวัตกรรม พัฒนาการใช้น้ำที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาเมล็ดพันธุ์พืชที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรในยามที่สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดเดาได้ ธุรกิจอาหารของเครือฯ ใช้ระบบการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทำลายป่าและการเผาซากพืช ในขณะที่เดียวกันก็พยายามที่จะปกป้องชุมชนไม่ได้รับอันตรายทางด้านสิ่งแวดล้อม ในห่วงโซ่การค้าปลีกของเครือฯ มีการจ้างงานอย่างเป็นธรรม มีการจัดหาวัตถุดิบที่ถูกต้องตามจริยธรรมและความโปร่งใสตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ เครือฯ ยังให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการมีส่วนร่วมของลูกค้าเป็นหลัก

เครือฯ เชื่อว่า พนักงานของเครือฯ คือ จิตวิญญาณขององค์กร ทัศนคติการทำงานเฉพาะด้าน มุมมองและทัศนคติ และความทุ่มเทของพนักงาน เป็นหัวใจของความสำเร็จของเครือฯ เราจึงมีโครงการต่างๆ เพื่อยกย่องและส่งเสริมพลังอำนาจให้กับกำลังแรงงานที่มีความหลากหลาย อาทิ การดำเนินโครงการพัฒนาผู้นำ เพื่อให้บรรดาผู้จัดการที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับเครือฯ ได้ถ่ายทอด

ความรู้ความสามารถให้กับผู้นำในรุ่นถัดไป นอกจากนี้ เครือฯ ยังมีความภูมิใจที่ได้เป็นผู้สนับสนุนหลักด้านความเท่าเทียมทางเพศ และการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) และสร้างช่องทางที่สนับสนุนให้บุคลากรทุกกลุ่มแสดงความคิดเห็นของตนกับฝ่ายบริหาร และเครือฯ ต้องขอแสดงความยินดีต่อการประกาศใช้กฎหมายสมรสเท่าเทียม เป็นสัญลักษณ์สำคัญของความหลากหลายและการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกกลุ่มในประเทศของเรา ในส่วนของ เครือฯ เราได้มีการทบทวนกระบวนการสรรหาบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการดังกล่าวสะท้อนถึงหลักการความหลากหลายของบุคลากรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้เครือฯ สามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถรุ่นใหม่ให้เข้ามาทำงานกับเครือฯ ได้อยู่เสมอ และเป็นการรับรองว่า จะไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

ผมขอขอบคุณผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดของเครือฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงาน หุ้นส่วน และชุมชนต่างๆ ที่ได้มีส่วนร่วมในการผลักดันให้การดำเนินการของเครือฯ ในปีนี้มีความก้าวหน้า ความคิดเห็น ข้อมูล และความร่วมมือของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งในความมุ่งมั่นที่เรามีร่วมกันในการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การดำเนินการของคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ เป็นกลไกสำคัญในการกำกับดูแลและสนับสนุน และทำให้มั่นใจได้ว่าเครือฯ ยังคงปรับตัวได้อยู่เสมอ และมองหาสิ่งที่ดีที่เครือฯ จะสามารถให้การสนับสนุนได้เพิ่มขึ้น เครือฯ มีความตั้งใจจริงที่จะเติบโตไปด้วยกัน ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวก และยึดมั่นในค่านิยมที่เป็นเครื่องนำทางให้เครือฯ ดำเนินธุรกิจมากกว่า 100 ปี

นายชัชชัย เจียรวนนท์
ประธานคณะกรรมการบริหารเครือเจริญโภคภัณฑ์

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

เป็นเวลา 4 ปีติดต่อกันที่เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้เผยแพร่รายงานสิทธิมนุษยชนประจำปีเพื่อให้เกิดความโปร่งใสซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ รายงานสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ เช่นเดียวกับฉบับอื่นๆ ที่มี เผยแพร่ตั้งแต่ปี 2564 เน้นย้ำถึงความมุ่งมั่นของเครือฯ ที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจและในห่วงโซ่คุณค่าทั้งหมดของเครือฯ คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนเล็งเห็นว่า การจัดทำรายงานสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนที่สำคัญของการทำงานของเรา ที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นหุ้นส่วนกับบุคคลภายนอกด้วยการแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส และความชัดเจนภายในองค์กร และยังคงมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ซึ่งตัวอย่างที่เห็นได้อย่างชัดเจนได้แก่ การเผยแพร่รายงานประจำปี

ในปีนี้ เครือฯ มุ่งมั่นและทุ่มเทอย่างเต็มที่ที่จะเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่มีรากฐานที่แข็งแกร่งจากการประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานในปี 2559 เครือฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ และริเริ่มกิจกรรม โครงการต่างๆ ที่จะจัดการกับความเสี่ยงเหล่านั้น ในปีนี้ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ ได้แก่ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยในการทำงาน แรงงานบังคับและแรงงานข้ามชาติ ข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์ สิทธิแรงงานและการไม่เลือกปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิทธิมนุษยชน และความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน

รายงานในปีนี้ เน้นย้ำมิติที่สำคัญเกี่ยวกับงานด้านสิทธิมนุษยชน ได้แก่ การดำเนินการเพื่อประชาสัมพันธ์ สนับสนุนและขับเคลื่อนประเด็นด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกันภายในธุรกิจของเรา ซึ่งตามปกติแล้ว หลักการดังกล่าว มักจะถูกมองว่าทำลายระบบคุณธรรมที่ให้ความสำคัญกับความสามารถของบุคคล สร้างความเหลื่อมล้ำ และส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงาน เครือฯ และคณะทำงานสิทธิมนุษยชนยืนยันว่า ข้อกล่าวอ้างดังกล่าวไม่เป็นความจริง หลักการในแต่ละด้านที่เกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกันมีความสำคัญยิ่งในการประกอบธุรกิจและความสำเร็จของเรา

การที่เครือฯ สนับสนุนความหลากหลาย หมายถึงความหลากหลายจากมุมมองในภาพรวมที่เกิดจากความพยายามในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมไปถึงการสร้างสถานที่ทำงานและตลาด (marketplace) ที่ยอมรับ สนับสนุน และสร้างพลังอำนาจให้กับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นใคร จากพนักงานจำนวน 450,000 คน และผู้บริหารกว่าร้อยล้านคนทั่วโลก เครือฯ เป็นกลุ่มบริษัทที่สัมพันธ์กับชีวิตของผู้คนต่างๆ ทั่วโลก กลุ่มคนเหล่านี้มีความแตกต่างกันในด้านอายุ ศาสนา ชาติพันธุ์ ความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น ความพิการในด้านต่างๆ ความหลากหลายทางเพศ และเพศสภาพ ผสมผสานกลมกลืน

อยู่ในผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าของเครือฯ อาทิ พนักงาน ผู้บริโภค คู่ค้า หุ้นส่วน และสมาชิกของชุมชนที่เราเข้าไปประกอบธุรกิจ และตามหน้าที่ภายใต้หลักการสามประโยชน์ เครือฯ ต้องดูแลสนับสนุนประเทศและชุมชนต่างๆ ที่เครือฯ เข้าไปประกอบธุรกิจโดยไม่เลือกปฏิบัติหรือกำหนดให้มีข้อยกเว้นสำหรับบางกลุ่มบุคคล ซึ่งเราต้องทำให้มั่นใจได้ว่าสินค้าและบริการของเราเข้าถึงได้ และตอบสนองความต้องการลูกค้าทุกกลุ่ม และเพื่อให้เป็นไปตามหลักการดังกล่าว เครือฯ ต้องรับรองและดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการหรือความประสงค์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลาย ซึ่งการยอมรับและให้ความสำคัญกับความหลากหลายจะเป็นหนทางเดียวที่เราจะสามารถส่งมอบความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เสมอภาคและยอมรับบุคคลทุกกลุ่มให้เป็นจริงได้

ในการสนับสนุนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย เครือฯ ขับเคลื่อนโครงการหลากหลายรูปแบบ โดยโครงการส่วนใหญ่เป็นส่วนหนึ่งของการประกอบธุรกิจของเรา เริ่มต้นจากการสรรหาบุคลากรเครือฯ สนับสนุนให้บุคคลในหลากหลายกลุ่มเข้ามาสมัครงาน อาทิ โครงการพิเศษเพื่อจ้างงานเยาวชนและผู้สูงอายุ เพื่อสร้างสภาพความเป็นอยู่และประสบการณ์ให้กับบุคคลที่มักจะถูกมองข้ามหรือถูกกีดกันของการจ้างงาน สำหรับผู้สูงอายุเราหวังว่าจะช่วยสร้างสภาพความเป็นอยู่และชุมชนให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคทางด้านการเงินหรือด้านสังคมในยุคลดสังคมสูงวัยที่ประเทศไทยกำลังเผชิญ โดยที่เราจะจัดการความเสี่ยงที่สำคัญในทุกมิติ ในประเด็นแรงงานเด็กในห่วงโซ่อุปทานของเครือฯ เราจึงให้ความสำคัญกับการจ้างงานเยาวชนที่ปลอดภัยและปฏิบัติตามกฎระเบียบของท้องถิ่น โดยไม่ทำให้เยาวชนเสียการเรียน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวทำให้เรามอบประสบการณ์และโอกาสให้กับเยาวชน เพื่อเป็นการขยายโอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพในอนาคต โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำ ซึ่งรวมถึงโครงการผู้นำแห่งอนาคตสรรหาผู้นำยุคใหม่จากทั้งภายนอกและภายในบริษัทเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างบุคลากรชายและหญิง นอกจากนี้ นโยบายป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดสนับสนุนการดำเนินการต่างๆ ที่มุ่งเน้นการห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติ บนพื้นฐานของลักษณะของบุคคลในการจ้างงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ เครือฯ ยังสนับสนุนความหลากหลายนอกองค์กร เช่น บริษัทลูกของบริษัทฯ ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยความร่วมมือกับมูลนิธิออทิสติกไทย สนับสนุนเยาวชนที่มีความหลากหลายทางระบบประสาทให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และมุมมองเฉพาะตัวผ่านสื่อศิลปะ นอกจากนี้ เครือฯ ยังได้ร่วมมือกับมูลนิธิกระจกเงาเพื่อสนับสนุนบุคคลที่มีอาการสมองเสื่อม และครอบครัวด้วยการผลิตสายรัดข้อมือที่ระบุ QR Code เพื่อให้ความช่วยเหลือในกรณีที่คุณดัดแปลงทาง

ความเสมอภาคซึ่งเป็นเสาที่รองรับหลักการความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน มีความสำคัญยิ่งที่จะทำให้การประกอบธุรกิจของเราประสบความสำเร็จ แม้ว่าในอดีตประเด็นความเสมอภาคมักจะถูกมองข้าม แต่ในวันนี้ ความเสมอภาคเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้อย่างชัดเจน เครือฯ รับรองว่าบุคลากรทุกคน ไม่ว่าจะมีความสามารถอย่างไร จะได้รับโอกาสและทรัพยากรที่เท่าเทียมกันในการทำงาน รวมถึงมีความโปร่งใสในการจ่ายค่าตอบแทน การจ้างงาน และการเติบโตในสายงานสำคัญของบุคลากรที่ทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ เรายังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ ในสถานที่ทำงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ โดยเราปลูกฝังความเท่าเทียมในวัฒนธรรมองค์กร เราได้หล่อเลี้ยงค่านิยมของการมีส่วนร่วม การมีความคิดสร้างสรรค์ และการประกอบธุรกิจที่ประสบความสำเร็จสำหรับทุกคน

เครือฯ มุ่งมั่นที่จะสร้างสังคมเท่าเทียมโดยการเข้าไปเป็นหุ้นส่วนกับทุกภาคส่วน ในเวทีสากล เครือฯ ประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ เช่น ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ สภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสภาเศรษฐกิจโลก รวมถึงรัฐบาลของประเทศต่างๆ ที่จะจัดการกับปัญหาความเหลื่อมล้ำ โดยเครือฯ มีบทบาทสำคัญในคณะกรรมการด้านธุรกิจของสภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการกับความเหลื่อมล้ำ โดยมีเป้าหมายในการผลักดันความพยายามและการริเริ่มหลายรูปแบบทั่วโลกที่ให้ความสำคัญกับกรแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำเป็นหลัก เช่น การตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้านและผลสัมฤทธิ์ด้านสังคม

สำหรับการดำเนินการภายในประเทศ เครือฯ เน้นย้ำการเป็นหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐและเอกชน โดยคุณศุภชัย เจียรวนนท์ ประธานคณะผู้บริหารเครือเจริญโภคภัณฑ์ เป็นผู้ดำเนินการก่อตั้งสมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย เครือฯ ยืนยันว่าก่อตั้งขึ้นจากการร่วมมือกันของบริษัทที่มีขนาดใหญ่ในประเทศไทย 15 บริษัท โดยมีการร่วมมือกันกำหนดประเด็นปัญหาสำคัญ เช่น ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ภายในบริษัทเอง เครือฯ สนับสนุนโครงการเกี่ยวกับความเท่าเทียม โดยดำเนินการผ่านมูลนิธิต่างๆ เช่น มูลนิธิสานอนาคตการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการทำให้เกิดความเท่าเทียมทางการศึกษาสำหรับเยาวชนไทย ศูนย์สวัสดิภาพและธรรมาภิบาลแรงงานประมง ที่ให้โอกาสในการดำเนินชีวิตแก่แรงงานข้ามชาติและครอบครัว และสนับสนุนโมเดลที่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนในชุมชนห่างไกล โครงการต่างๆ ดังกล่าว เป็นหัวใจของวิสัยทัศน์ของเครือฯ ในการสร้างสังคมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม

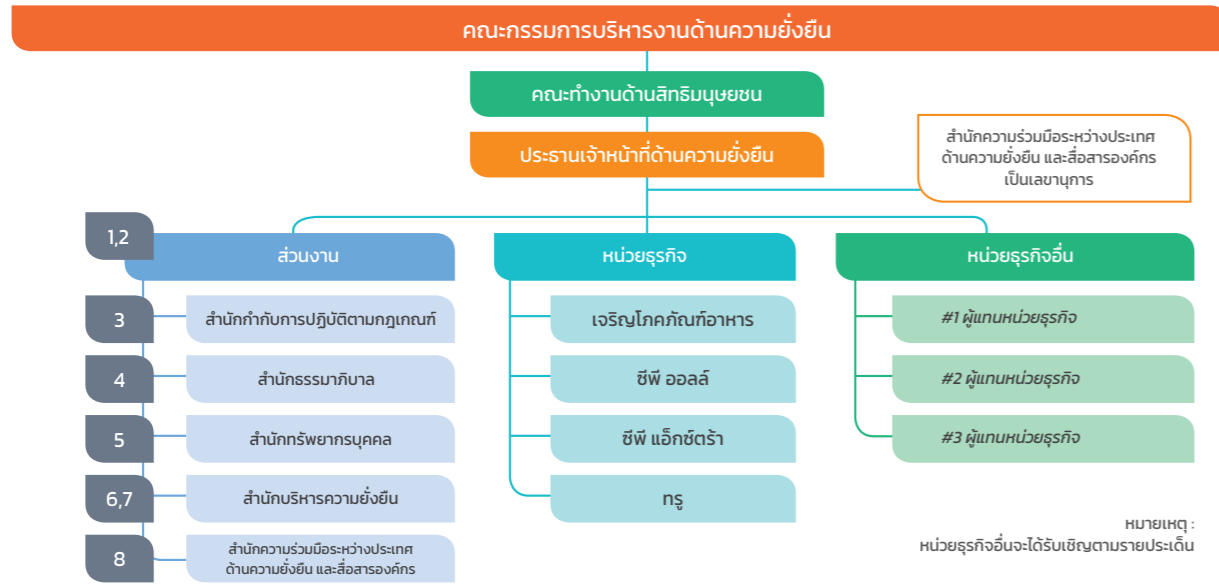
สุดท้ายนี้ เครือฯ ตระหนักว่า ความหลากหลายและความเท่าเทียมที่ไม่เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมไม่อาจบรรลุเป้าหมายได้เลย เครือฯ จึงเห็นความสำคัญของการทำให้พนักงานของเครือฯ รู้สึกได้ถึงเป็นส่วนหนึ่งของสถานที่ทำงานและชุมชนที่พนักงานอาศัยอยู่ การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดรับพนักงานคนและเปิดโอกาสให้พนักงานเหล่านั้นมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความหมาย แนวคิดดังกล่าวมีการรองรับโดยผลการศึกษามากมายที่พบว่าพนักงานที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานที่ทำงาน จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและทำงานให้กับองค์กรเป็นระยะเวลานานขึ้น เครือฯ จึงมุ่งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่บุคคลจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนจะได้รับประโยชน์ ในการนี้ เครือฯ ได้ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเครือฯ ที่จะพัฒนาโครงการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม เสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และสร้างเสริมพลังให้กับพนักงาน โดยเครือฯ ทำงานร่วมกับโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติพัฒนาเครื่องมือในบริบทของประเทศไทยที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงาน โดยให้เป็นไปตามมาตรฐานของภูมิภาค ซึ่งเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับกลุ่มบริษัทด้วย ในการนี้ เครือฯ ได้นำเครื่องมือดังกล่าวมาใช้อย่างเต็มที่และอยู่ในระหว่างการเผยแพร่ให้เป็นมาตรฐานสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน ซึ่งเราหวังว่าการยอมรับและสนับสนุนของเครือฯ จะช่วยสนับสนุนให้มีการนำเครื่องมือดังกล่าวไปใช้ทั่วภูมิภาค นอกจากนี้ เราร่วมกับหุ้นส่วนภายในกลุ่มบริษัทเพื่อส่งมอบประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานของเรา ผ่านโครงการส่งเสริมพลังให้กลุ่มบุคคลผ่านชมรมต่างๆ เช่น ชมรมบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศของธุรกิจอาหาร ชมรม Bring Your Best ของบริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยโครงการดังกล่าวเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และสามารถเข้าถึงผู้บริหารได้โดยตรง

ในการจัดทำรายงานฉบับนี้ คณะทำงานขอขอบคุณบุคลากรทั้งหมดของเครือฯ ที่นำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ ไปปฏิบัติ และขอขอบพระคุณผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณศุภชัย เจียรวนนท์ ที่มอบนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนทำให้เครือฯ เป็นบริษัทที่มีความยั่งยืนที่สุดในโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสิทธิมนุษยชน คณะทำงานขอชื่นชมในความพยายามของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนจากภายนอก ซึ่งรวมถึงผู้บริโภคร หุ้นส่วน องค์กร ภาคประชาสังคม และชุมชนต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการขับเคลื่อนโครงการด้านสิทธิมนุษยชน เครือฯ หวังว่าจะได้รับความร่วมมือที่มุ่งผลสำเร็จต่อเนื่องไปในอนาคต และมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้วันพรุ่งนี้เป็นวันที่ดีกว่าสำหรับพวกเราทุกคน

คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน
เครือเจริญโภคภัณฑ์

การบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชน ของเครือเจริญโภคภัณฑ์

การบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชน



การตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน



นโยบายด้านการกำกับดูแล



นโยบายด้านสังคม



นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม



การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน



หมายเหตุ * ประเด็นที่มีความซับซ้อนที่ต้องติดตามกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน

แรงงานข้ามชาติและแรงงานบังคับ



บริษัทลูกของเครือเจริญโภคภัณฑ์
จ้างแรงงานข้ามชาติโดยตรงกว่า
15,000 คน



**มีการตรวจสอบตัวแทนจัดหางานกว่า
12 แห่ง เป็นการภายใน** โดยใช้เครื่องมือ
ขององค์การระหว่างประเทศ
เพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน



เครือเจริญโภคภัณฑ์และบริษัทลูกทั้งหมด
มุ่งมั่นที่จะจัดการเอาผิดและ
แรงงานบังคับในห่วงโซ่อุปทาน

ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานทั้งหมด

1.54 ราย / 1,000,000 ชั่วโมงทำงาน



พนักงาน



ผู้รับเหมา

1.63

ราย/1,000,000
ชั่วโมงทำงาน

1.11

ราย/1,000,000
ชั่วโมงทำงาน

การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานแบ่งตามภูมิภาค

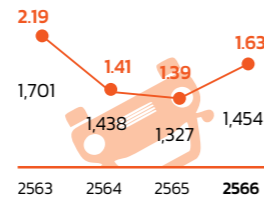
	พนักงาน	ผู้รับเหมา	รวม
ประเทศไทย	1.51	1.13	1.39
อาเซียน	3.48	1.37	2.97
ประเทศจีน	1.84	0.47	1.69

หน่วย: ราย/1,000,000 ชั่วโมงทำงาน

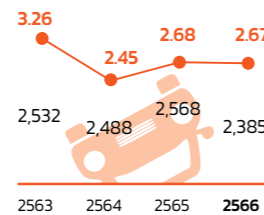
จำนวนผู้เสียชีวิตจากการทำงาน แบ่งตามประเภท ปี 2566

	พนักงาน (คน)	ผู้รับเหมา (คน)	รวม (คน)
ยานยนต์	3	8	11
เครื่องจักร	3	-	3
ไฟฟ้าช็อต	-	1	1
ตกจากที่สูง	-	1	1
อื่นๆ	-	1	1

การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (พนักงาน)



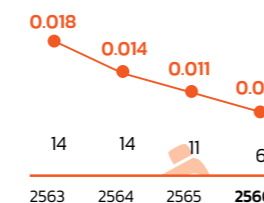
การบาดเจ็บทุกประเภท (พนักงาน)



จำนวนเรื่องที่เกิดความเสียหาย

อัตราการเสียชีวิตฯ ราย / 1,000,000 ชั่วโมงทำงาน

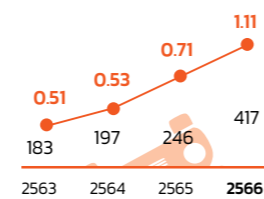
การเสียชีวิตจากการทำงาน (พนักงาน)



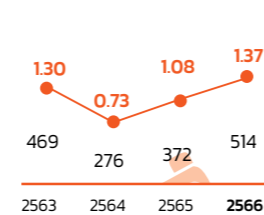
จำนวนผู้เสียชีวิตฯ คน

อัตราการเสียชีวิตฯ ราย / 1,000,000 ชั่วโมงทำงาน

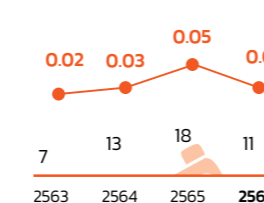
การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (ผู้รับเหมา)



การบาดเจ็บทุกประเภท (ผู้รับเหมา)



การเสียชีวิตจากการทำงาน (ผู้รับเหมา)



จำนวนผู้เสียชีวิตฯ คน

อัตราการเสียชีวิตฯ ราย / 1,000,000 ชั่วโมงทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์

การจัดการความเสี่ยงทางไซเบอร์ของเครือเจริญโภคภัณฑ์



การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

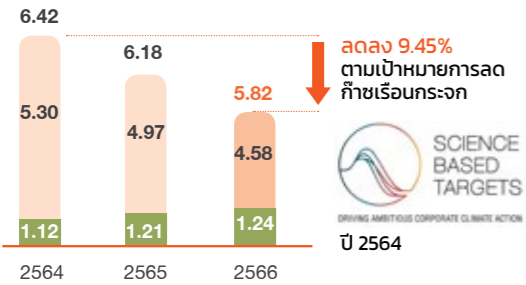
จำนวนเรื่องร้องเรียนและมาตรการจัดการในปี 2566

	2566			มาตรการจัดการ			
	กรณีร้องเรียน	อยู่ระหว่างการสอบสวน	เสร็จสิ้น	ตัดเตือนด้วยวาจา	ตัดเตือนด้วยสายสัมพันธ์อักษร	พักงาน	เลิกจ้าง
เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ (กรณี)							
ฉ้อโกง	2	-	2	-	-	1	1
ผลประโยชน์ทับซ้อน	2	-	2	-	1	-	1
การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	5	-	5	5	-	-	-
เลือกปฏิบัติ	3	-	3	3	-	-	-
การล่วงละเมิด	3	-	3	2	-	-	1
การคอร์รัปชัน	1	-	1	-	1	-	-
การซื้อขายโดยใช้ข้อมูลภายใน	-	-	-	-	-	-	-
การต่อต้านการแข่งขัน	-	-	-	-	-	-	-
เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความปลอดภัย (กรณี)							
การล่วงละเมิดข้อมูลของลูกค้า	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนเรื่องทั้งหมด	16	0	16	10	2	1	3

สิทธิเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

● ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ปล่อยต่อปี (ล้านตันคาร์บอนไดออกไซด์)

● ขอบเขต 1 ● ขอบเขต 2



• โครงการตรวจสอบย้อนกลับข้าวโพดเลี้ยงสัตว์



100%
การตรวจสอบย้อนกลับข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ในประเทศไทย

39.8%
การตรวจสอบย้อนกลับข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ใน 10 ประเทศ



คู่ค้า
>40,000 ราย เข้าร่วมโครงการ

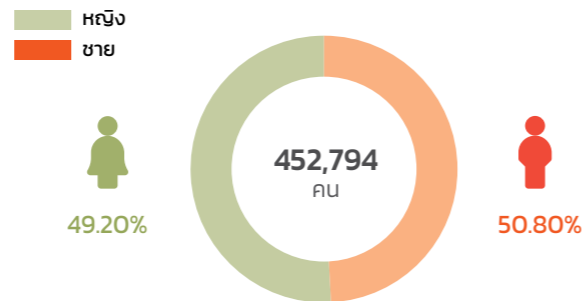
พื้นที่เป้าหมาย
>2 ล้านไร่

ความหลากหลาย ความเสมอภาค การอยู่ร่วมกัน

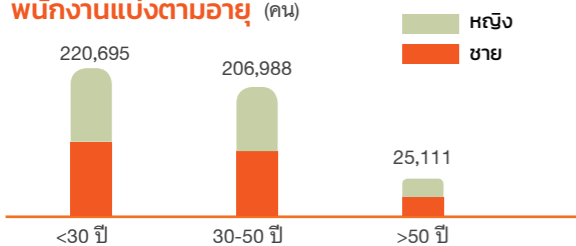
• ข้อมูลความหลากหลายของพนักงาน

จำนวนพนักงานทั้งหมด

ประเภทการจ้างงาน	หญิง (คน)	ชาย (คน)	รวม (คน)
พนักงานประจำ	221,578	214,471	436,049
พนักงานชั่วคราว	8,433	8,312	16,745
รวม	230,011	222,783	452,794
พนักงานเต็มเวลา	219,987	213,808	433,795
พนักงานพาร์ทไทม์	1,591	663	2,254
รวม	221,578	214,417	436,049



พนักงานแบ่งตามอายุ (คน)



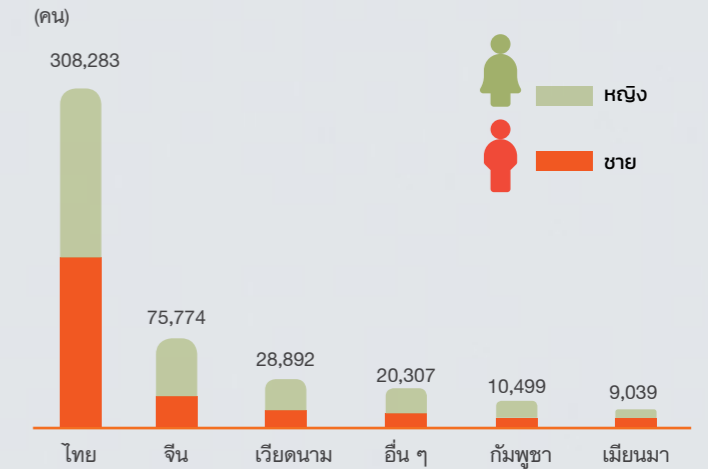
พนักงานแบ่งตามระดับ

	หญิง (%)	ชาย (%)	รวม (%)
ผู้บริหารระดับสูง	26.1	73.9	0.36
ผู้บริหารระดับกลาง	37.9	62.1	2.91
ผู้บริหาร	43.1	56.9	20.82
พนักงานเจ้าหน้าที่	53.5	46.5	75.91

พนักงานแบ่งตามภูมิศาสตร์

	หญิง (คน)	ชาย (คน)	รวม (คน)
ประเทศไทย	168,786 (37.28%)	168,786 (37.28%)	287,179 (63.43%)
ประเทศจีน	32,147 (7.10%)	32,147 (7.10%)	86,762 (19.16%)
อื่น ๆ	29,078 (6.42%)	29,078 (6.42%)	78,853 (17.41%)

พนักงานแบ่งตามสัญชาติ



ห่วงโซ่คุณค่าของเครือเจริญโภคภัณฑ์

เครือเจริญโภคภัณฑ์มีการดำเนินธุรกิจที่หลากหลาย ตั้งแต่ธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร ธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม ธุรกิจอีคอมเมิร์ซและดิจิทัล ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจยานยนต์ และอุตสาหกรรม ธุรกิจยาและเวชภัณฑ์ ไปจนถึงธุรกิจการเงินและการธนาคาร ซึ่งเครือข่าย ได้บูรณาการประโยชน์ด้านต่างๆ จากแต่ละกลุ่มธุรกิจเข้าด้วยกัน เพื่อขยายผลประโยชน์และส่งมอบคุณค่าที่ยั่งยืนให้แก่ประเทศ ประชาชน และบริษัทสืบไป

8 สายธุรกิจหลัก ครอบคลุม 14 กลุ่มธุรกิจ

- 1 กลุ่มธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร
- 2 กลุ่มธุรกิจการค้าวัตถุดิบอาหารสัตว์
- 3 กลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร
- 4 กลุ่มธุรกิจอาหารสัตว์เลี้ยง
- 5 กลุ่มธุรกิจเมล็ดพันธุ์ ปุ๋ย และผลิตภัณฑ์อารักขาพืช
- 6 กลุ่มธุรกิจยาและเวชภัณฑ์
- 7 กลุ่มธุรกิจยานยนต์
- 8 กลุ่มธุรกิจบรรจภัณฑ์
- 9 กลุ่มธุรกิจการตลาดและการจัดจำหน่าย
- 10 กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ
- 11 กลุ่มธุรกิจอีคอมเมิร์ซและดิจิทัล
- 12 กลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม
- 13 กลุ่มธุรกิจการเงินและการธนาคาร
- 14 กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์

ภาพรวมธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์

เครือเจริญโภคภัณฑ์มีบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด เป็นบริษัทแม่ ซึ่งดำเนินกิจกรรมในลักษณะบริษัท Holding Company ถือหุ้นบริษัทในเครือฯ ทั้งในและต่างประเทศ มีการดำเนินธุรกิจที่หลากหลาย ทั้งอุตสาหกรรม การผลิตและการบริการ

8

สายธุรกิจหลัก

14

กลุ่มธุรกิจ

21

ประเทศและ
เขตเศรษฐกิจ

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 เจริญโภคภัณฑ์โปรตีนผง จำกัด และบริษัทย่อย
- บริษัท เจริญโภคภัณฑ์การเกษตร จำกัด
- บริษัท เจริญโภคภัณฑ์วิศวกรรม จำกัด
- บริษัท เพอร์เฟค คอมพาเนียน กรุ๊ป จำกัด

2 ธุรกิจค้าปลีก

- บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)¹ และบริษัทย่อย
- บริษัท ซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย
- C.P. Lotus Corporation

3 ธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม

- บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)¹ และบริษัทย่อย

4 ธุรกิจอีคอมเมิร์ซและธุรกิจดิจิทัล

- บริษัท แอสเซนด กรุ๊ป จำกัด และบริษัทย่อย
- บริษัท พีวีแอล โซลูชันส์ จำกัด

5 ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

- บริษัท ซี.พี. แลนด์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย
- บริษัท ซีพี พร็อพเพอร์ตี้ โฮลดิ้ง จำกัด
- บริษัท ซีพี พีแควอร์ ซิตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
- Shanghai Kinghill Limited
- Chia Tai Land Company Limited
- Chia Tai Di Jing (Shanghai) Investment Management Limited

6 ธุรกิจยานยนต์และอุตสาหกรรม

- บริษัท อีซีโอ กรุ๊ป จำกัด และบริษัทย่อย
- บริษัท ซีพีพีซี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

7 ธุรกิจยาและเวชภัณฑ์

- บริษัท แอ็ดวานซ์ฟาร์มา จำกัด
- CPBIO
- CP Pharmaceutical Group

8 ธุรกิจการเงินและการธนาคาร

- Zheng Xin Bank Company Limited

ธุรกิจอื่น ๆ

- บริษัท ธนทะเลคอม จำกัด และบริษัทย่อย
- บริษัท พัฒนาผู้นำเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด
- บริษัท เค.เอส.พี อุปกรณ์ จำกัด
- บริษัท เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด
- บริษัท ออลล์ นาว โลจิสติกส์ จำกัด
- บริษัท อัลเตอร์วิม จำกัด
- บริษัท เอเชีย เอรา วัน จำกัด
- บริษัท ซีพี เมดิคัล เซ็นเตอร์ จำกัด
- บริษัท ซีพี โซเชียลอิมแพคท์ จำกัด
- บริษัท ซีพี ซีดดิ้ง โซเชียลอิมแพคท์ จำกัด

หมายเหตุ: ¹ บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้
→ [ธุรกิจของเรา](#)



รู้จักเครือเจริญโภคภัณฑ์

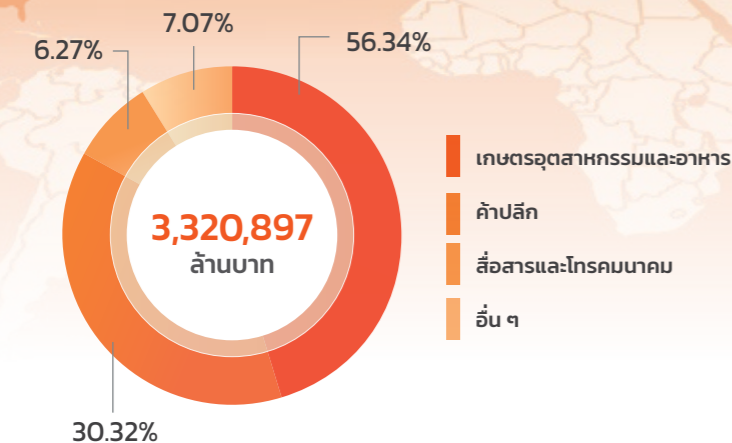
วิสัยทัศน์เครือเจริญโภคภัณฑ์

“เราเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการสร้างอาหารคน อาหารสมอง โอกาสในการเข้าถึงคุณค่า เพื่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคน”

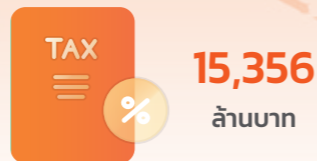
สัดส่วนรายได้ และพนักงานตามกลุ่มประเทศ



สัดส่วนรายได้ แยกตามสายธุรกิจ



ภาษีที่จ่ายให้แก่รัฐบาล



ภาพรวมของเครือเจริญโภคภัณฑ์

เครือเจริญโภคภัณฑ์มีบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด เป็นบริษัทแม่ ซึ่งดำเนินกิจกรรมในลักษณะบริษัท Holding Company ถือหุ้นบริษัทในเครือฯ ทั้งในและต่างประเทศ รวม 21 ประเทศและเขตเศรษฐกิจทั่วโลก

เครือเจริญโภคภัณฑ์มีการดำเนินธุรกิจที่หลากหลาย แบ่งออกเป็น 8 สายธุรกิจหลัก และ 14 กลุ่มธุรกิจ สายของธุรกิจสามารถแบ่งออกเป็นธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรม และอาหารธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม ธุรกิจอีคอมเมิร์ซและดิจิทัล ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจยานยนต์และอุตสาหกรรม ธุรกิจยาและเวชภัณฑ์ ไปจนถึงธุรกิจการเงินและการธนาคาร

21 ประเทศและเขตเศรษฐกิจ

8 สายธุรกิจหลัก

14 กลุ่มธุรกิจ

	ไทย (สำนักงานใหญ่)	จีน	อื่น ๆ	รวมทั้งหมด
โรงงานผลิต (แห่ง)	127	104	99	330
ฟาร์มเลี้ยงสัตว์บก/สัตว์น้ำ (แห่ง)	433	212	430	1,075
ร้านเซเว่น อีเลฟเว่น (สาขา)	14,545	-	85	14,630
ศูนย์จำหน่ายสินค้าฯ Makro (สาขา)	160	-	8	168
ไฮเปอร์มาร์เก็ต / ซูเปอร์มาร์เก็ต / มินิซูเปอร์มาร์เก็ต ของ Lotus's และ Lotus's Supercenters (สาขา)	2,454	83	68	2,605
ศูนย์วิจัย / พัฒนา (แห่ง)	44	42	5	91
พนักงาน (คน)	287,179	86,762	78,853	452,794
สายธุรกิจหลัก	A B C D E F G	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

ส่วนที่ 1

การบริหารงาน ด้านสิทธิมนุษยชน

การบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชนและ การตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน

ความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชน

เครือเจริญโภคภัณฑ์ก่อตั้งมาเป็นเวลากว่า 100 ปี มีค่านิยมในทางธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับการเคารพผู้อื่น ยึดถือความโปร่งใส และความเชื่อมั่น ในระยะเริ่มแรก บริษัทประกอบธุรกิจขายเมล็ดพันธุ์พืช ซึ่งเป็นบริษัทแห่งแรกที่มีกรรมกรวันหมดอายุของเมล็ดพันธุ์พืชไว้บนบรรจุภัณฑ์ เพื่อให้ลูกค้ามั่นใจได้ว่าได้รับผลิตภัณฑ์ที่ดีที่สุดไป จิตวิญญาณในการทำธุรกิจดังกล่าว ผังรากลึกอยู่ในหลักการ “สามประโยชน์” ซึ่งเป็นหลักการที่กำหนดให้เครือฯ ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและชุมชนที่เครือฯ ดำเนินธุรกิจ ก่อนที่จะคำนึงถึงประโยชน์ของบริษัท การเจริญเติบโตของเครือฯ ในระยะเวลาที่ผ่านมา สร้างจิตวิญญาณทางธุรกิจในการให้บริการชุมชนและพร้อมทุ่มเทที่จะเติบโตไปด้วยกัน

ความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ เป็นเสาหลักของจิตวิญญาณด้านการให้บริการและการตระหนักถึงชุมชน เครือฯ มุ่งมั่นคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของเครือฯ ในทุกด้าน รวมถึงการดำเนินการต่างๆ ในห่วงโซ่คุณค่า และขยายวงกว้างไปในพื้นที่อื่นๆ ด้วย ในปี 2559 เครือฯ ได้ประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่สะท้อนให้เห็นว่าการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นเสาหลักของการประกอบธุรกิจของเครือฯ และในปี 2565 เครือฯ ได้ ปรับปรุงนโยบายดังกล่าว เพื่อให้สะท้อนถึงความเสี่ยงและมาตรฐานใหม่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน สอดคล้องกับหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน และแนวปฏิบัติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) สำหรับบรรษัทข้ามชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ

ความมุ่งมั่นของเครือฯ นอกจากสอดคล้องกับมาตรฐานดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายความยั่งยืน 2573 ของเครือฯ ที่มีขอบเขตเชื่อมโยงประเด็นด้านความยั่งยืนที่หลากหลาย เช่น สิทธิแรงงาน สิทธิด้านสิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแล การดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของเครือฯ ในการบรรลุการเติบโตอย่างยั่งยืนและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ

เป้าหมายความยั่งยืนของเครือฯ ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ มุ่งมั่นทำธุรกิจด้วยใจที่ยั่งยืน (Heart) มุ่งมั่นสร้างสังคมที่ยั่งยืน (Health) และ มุ่งมั่นเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (Home) การมุ่งมั่นสร้างสังคมที่ยั่งยืน และ มุ่งมั่นเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนรวมเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ในขณะที่มุ่งมั่นทำธุรกิจด้วยใจที่ยั่งยืน ครอบคลุมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงประเด็นด้านการกำกับดูแลกิจการ การปฏิบัติด้านแรงงาน การศึกษาและการลดความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาผู้นำและทุนมนุษย์ ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูล ปัจจุบัน เครือฯ ดำเนินการตามแผนที่วางไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายภายใต้ความมุ่งมั่นทำธุรกิจด้วยใจที่ยั่งยืน ภายในปี 2573 โดยการบูรณาการประเด็นความยั่งยืนและสิทธิมนุษยชนไว้ใน การดำเนินธุรกิจและการบริหารจัดการความเสี่ยง

ความคืบหน้าในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความยั่งยืนปี 2573

ความมุ่งมั่นทำธุรกิจด้วยหัวใจที่ยั่งยืน

<p>การกำกับดูแลกิจการ</p> <p>ทุกกลุ่มธุรกิจได้รับการประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการ</p>	<p>สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน</p> <p>ทุกกลุ่มธุรกิจมีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และคู่ค้าโดยตรงลำดับที่ 1 ที่มีความเสี่ยงสูงเป็นประจำ</p>	<p>การศึกษาและการลดความเหลื่อมล้ำ</p> <p>50 ล้านคนที่ได้รับการสนับสนุนโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตหรือการเรียนรู้ทักษะ</p>	<p>การพัฒนาผู้นำและทุนมนุษย์</p> <p>พนักงานทุกคนได้รับการฝึกอบรมด้านความยั่งยืนเป็นประจำทุกปี</p> <p>พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการด้านความยั่งยืนเป็นประจำทุกปี</p>	<p>ความมั่นคงปลอดภัยด้านไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูล</p> <p>ทุกกลุ่มธุรกิจได้รับการรับรองมาตรฐานสากลด้านการจัดการความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศ</p>
--	--	--	---	--

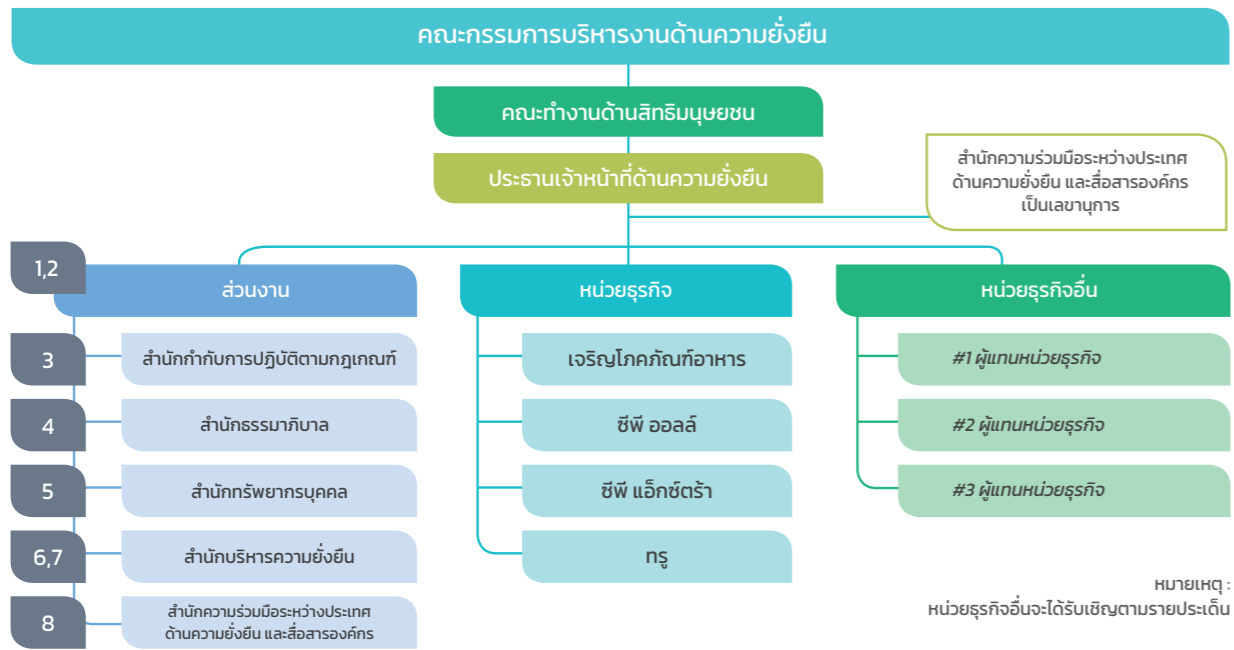
การบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชน

การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนต้องอาศัยรากฐานเชิงนโยบายที่แข็งแกร่งและการติดตามและการบังคับใช้นโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้สำเร็จได้ บริษัทต้องมีระบบการกำกับดูแลที่เข้มแข็งและโปร่งใส เครือฯ ได้กำหนดเป้าหมายในการสร้างระบบการกำกับดูแลเพื่อให้มั่นใจว่ามีระบบการบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจของเครือฯ รวมถึงการติดตามการดำเนินงานตามเป้าหมายและข้อร้องเรียนต่างๆ นอกจากนี้ ยังต้องมีการปฏิรูประบบ และการดำเนินโครงการต่างๆ ที่จัดหรือบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ การกำกับดูแลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากล รวมถึงหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน แนวปฏิบัติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) สำหรับบริษัทข้ามชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ แนวทางของสภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน และอื่นๆ ดังนั้นการสร้างระบบกำกับดูแลที่เข้มแข็งเชื่อถือได้ และโปร่งใสถือเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง

เพื่อให้การประสานความร่วมมือและการดำเนินโครงการสิทธิมนุษยชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เครือฯ ได้ตั้งคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น ประกอบด้วยผู้แทนจากทีมต่างๆ ในทุกระดับของเครือฯ เช่น สำนักกำกับปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ สำนักธรรมาภิบาล สำนักบริหารความยั่งยืน สำนักความร่วมมือระหว่างประเทศ รวมถึงหน่วยธุรกิจอื่นๆ เช่น บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท ซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) และอื่นๆ โครงสร้างดังกล่าว ทำให้เครือฯ สามารถตอบสนองต่อความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างรวดเร็ว ในขณะที่ทำให้มั่นใจได้ว่า แนวทางในภาพรวมมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรับมือกับความท้าทายและสนับสนุนการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ

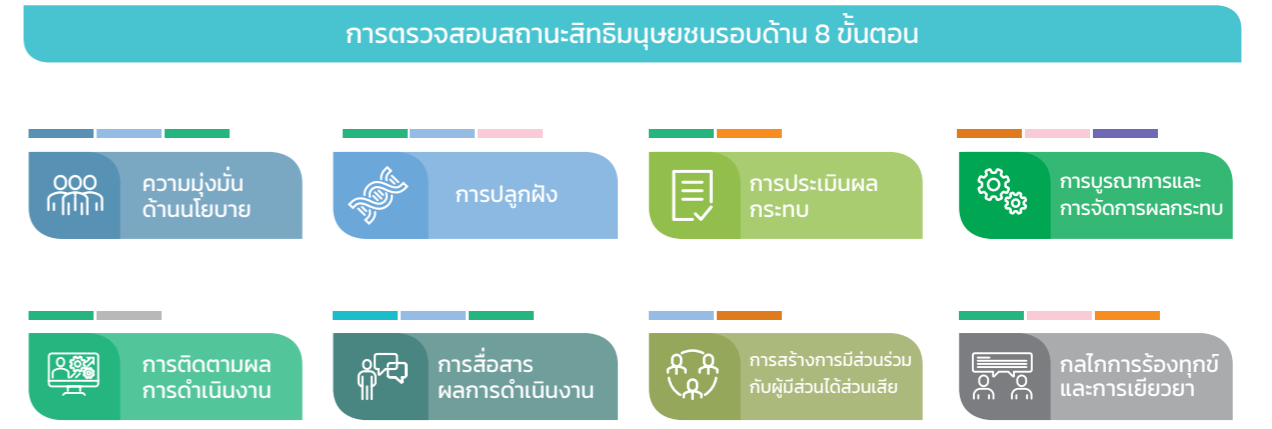
คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนดำเนินการภายใต้คณะกรรมการด้านความยั่งยืน ธรรมาภิบาล และการกำกับปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ มีประธานคณะผู้บริหารด้านความยั่งยืนองค์กรและการพัฒนากลยุทธ์เป็นประธาน มีจุดมุ่งหมายในการคุ้มครองและสนับสนุนสิทธิมนุษยชนในการประกอบธุรกิจของเครือฯ ซึ่งรวมถึงห่วงโซ่คุณค่าทั้งหมดของเครือฯ โดยคณะทำงานจะให้คำแนะนำเชิงวิชาการในการกำหนดเป้าหมายระยะยาวและระยะสั้น ระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ต้องจัดการในระยะเร่งด่วน ชับเคลื่อนโครงการต่างๆ ที่จะช่วยบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ คณะทำงานยังมีหน้าที่ในการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้านให้กับเครือฯ ทำให้เกิดความคืบหน้าในการดำเนินการใดๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านสิทธิมนุษยชนภายใต้เป้าหมายความยั่งยืนของเครือฯ ในปี 2573 และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล กระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้านแบ่งออกได้เป็น 8 ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนประกอบไปด้วยหน้าที่ที่แต่ละแผนกต้องรับผิดชอบ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง



การตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน

หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน กำหนดว่า กระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การบูรณาการและการจัดการผลกระทบ การติดตามผล และการสื่อสารผลการดำเนินงาน โดยเครือฯ ได้เพิ่มขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 8 ขั้นตอน ซึ่งเป็นรายละเอียดที่หนุนเสริมมิติที่สำคัญด้านอื่นๆ ซึ่งในภาพรวมทำให้กระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้านของเครือฯ จึงเป็นรากฐานของการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและระบบกำกับดูแล ของเครือฯ



แผนกที่รับผิดชอบ



นโยบายและความมุ่งมั่น

องค์ประกอบแรกของกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้านของเครือฯ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและความมุ่งมั่น ที่จะประสานความร่วมมือ โดยต้องอาศัยความมุ่งมั่นทุ่มเทในทุกระดับของเครือฯ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงสูงสุด ไปจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยในการคุ้มครองและสนับสนุนสิทธิมนุษยชน เครือฯ ได้กำหนดนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนเพื่อรองรับเป้าหมายดังกล่าว เห็นได้จากการที่เครือฯ กำหนดให้มั่นนโยบายและแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานในปี 2559 และต่อมาเครือฯ ได้กำหนดนโยบายย่อยที่มุ่งจัดการกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญเป็นการเฉพาะ ซึ่งรวมถึงนโยบายเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน และการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ โดยนโยบายต่างๆ เหล่านี้ เป็นนโยบายภายใต้กรอบ “สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล” ซึ่งเป็นรากฐานของการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ นโยบายอื่นๆ ที่เชื่อมโยงกับสิทธิมนุษยชนแต่อยู่ในกลุ่ม “สิ่งแวดล้อม” และ “การกำกับดูแล” ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้างที่ยั่งยืน การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การแจ้งเบาะแสการกระทำผิด การบริหารจัดการคุณภาพอากาศ บรรลุพันธที่ยั่งยืน และอื่นๆ โดยที่เครือฯ กำหนดแนวปฏิบัติและมาตรการลงโทษทางวินัยที่ชัดเจนในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตาม และเครือฯ ได้ปลูกฝังกฎระเบียบดังกล่าวในการประกอบธุรกิจของเครือฯ ด้วย

นโยบายด้านการกำกับดูแล

- การแจ้งเบาะแส
- การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ
- การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน
- การป้องกันการฟอกเงิน
- การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

นโยบายด้านสังคม

- การปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน
- การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน
- ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด
- การจ้างงานแรงงานข้ามชาติ
- ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการอยู่ร่วมกัน

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

- ความยั่งยืน
- การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- การดูแลรักษาทรัพยากรน้ำ
- การลดการสูญเสียขยะและขยะอาหาร
- การจัดการของเสีย
- การจัดการคุณภาพอากาศ
- สิ่งแวดล้อม
- วัสดุภัณฑ์ที่ยั่งยืน
- การจัดการสารเคมีและวัตถุอันตราย

การปลูกฝัง

การปลูกฝังนโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น เป็นสิ่งสำคัญในการประกอบธุรกิจของเรา กระบวนการปลูกฝังมุ่งเน้นที่จะทำให้สิทธิมนุษยชนเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจทางธุรกิจ โดยเครือฯ มีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความรู้และได้รับข้อมูลที่จำเป็นเพื่อช่วยในการตัดสินใจโดยให้เป็นไปตามกฎและระเบียบ และตระหนักถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง โดยมีการดำเนินการ 2 ประการ ประการแรก เครือฯ มุ่งสร้างการตระหนักรู้ และประการที่สอง เครือฯ เสริมสร้างศักยภาพในด้านที่จำเป็น ในการสร้างความตระหนักรู้ เครือฯ ได้จัดให้มีการอบรมออนไลน์และการทดสอบพนักงานเพื่อให้มั่นใจว่า พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับนโยบายต่างๆ นอกจากนี้ ยังมี การแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อสนับสนุนการให้ข้อมูลที่ เป็นปัจจุบันและประชาสัมพันธ์ให้ทราบเกี่ยวกับโครงการและกิจกรรมต่างๆ และในส่วนของ การสร้างศักยภาพ เครือฯ จัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรียกว่า “การอบรมวิทยากร” สำหรับผู้แทนจากส่วนงานต่างๆ ภายในเครือฯ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ สื่อการสอน ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็น เพื่อนำกลับไปฝึกอบรมให้กับส่วนงานหรือหน่วยธุรกิจของตนในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน บุคลากรซึ่งเป็นผู้แทนส่วนงานหรือหน่วยธุรกิจ ควรมีความสามารถที่จะจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในส่วนงานหรือหน่วยธุรกิจของตนได้ โดยการจัดให้มีโครงการและการทดสอบเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้อง และรายงานความคืบหน้าให้เครือฯ ทราบ การอบรมนั้นต้องทำในทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงพนักงานที่อยู่หน้างาน เพื่อเป็นการปลูกฝังข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในทุกระดับของการปฏิบัติงานและการดำเนินธุรกิจขององค์กร

การประเมินผลกระทบ

เครือฯ ต้องเข้าใจผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ ก่อนที่จะเริ่มทำการกำหนดประเด็นในกระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เครือฯ ต้องทำการประเมินความเสี่ยงของทุกธุรกิจ และนำผลที่ได้ไปสร้างตารางภาพรวม (Matrix) เกี่ยวกับความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน การดำเนินการดังกล่าวเป็นการประเมินความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจของเครือฯ และธุรกิจของคู่ค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่ค้าลำดับที่ 1 และคู่ค้าที่มีความสำคัญในห่วงโซ่อุปทานของเครือฯ ตามเป้าหมายความยั่งยืนปี 2573 เครือฯ ต้องประเมินธุรกิจที่มีความเสี่ยงสูงและคู่ค้าที่มีความสำคัญทั้งหมดภายในปี 2573 ซึ่งเครือฯ ได้บรรลุในเป้าหมายนี้แล้ว

ในกระบวนการดังกล่าว เครือฯ ได้กำหนดประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับปี 2566 ดังต่อไปนี้

- อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- แรงงานบังคับและแรงงานข้ามชาติ
- ข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์
- สิทธิแรงงานและการเลือกปฏิบัติ
- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิทธิเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม



หมายเหตุ * ประเด็นที่มีความซับซ้อนที่ต้องติดตามกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด



การบูรณาการและการจัดการผลกระทบ

การดำเนินการในทุกขั้นตอนของกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน เป็นการกำหนดขั้นตอนสำคัญในการบูรณาการและการจัดการผลกระทบที่หน่วยธุรกิจจะต้องดำเนินการและผลักดันให้เกิดกิจกรรม เพื่อจัดการประเด็นที่สำคัญที่พบในการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ในขณะที่นโยบายและแนวทางของเครือฯ ครอบคลุมความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในวงกว้าง ดังนั้น ประเด็นความเสี่ยงสำหรับกลุ่มธุรกิจและส่วนงานที่มีความเสี่ยงสูงต้องมีการจัดการโดยตรง รายงานฉบับนี้เน้นย้ำถึงแนวทางต่างๆ ที่เครือฯ ได้ดำเนินการและจัดการกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนสำคัญ



การติดตามผล

ในการจัดการกับความเสี่ยงหรือผลกระทบ เป็นไปไม่ได้เลยที่เราจะทราบผลการดำเนินงานโดยไม่ติดตามตรวจสอบความคืบหน้า ด้วยเหตุผลดังกล่าว เครือฯ จึงได้กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เรียกว่า “เป้าหมายความยั่งยืนปี 2573” ซึ่งรวมเป้าหมายสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนเอาไว้ด้วยแล้ว นอกเหนือจากเป้าหมายดังกล่าว คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนจะกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานและเป้าหมายตามที่เห็นสมควรสำหรับแผนหรือส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องทำให้สำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้



การสื่อสารผลการดำเนินงาน

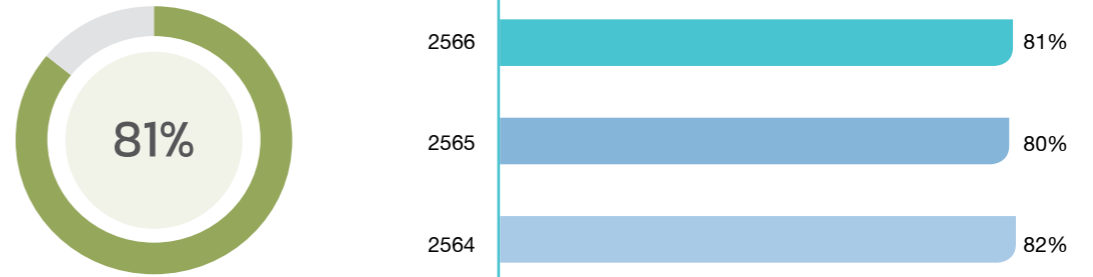
รายงานฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน ในการสร้างความโปร่งใสในกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดของเครือฯ เครือฯ สามารถสื่อสารถึงผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ รวมถึงการจัดทำรายงานฉบับนี้ เครือฯ ได้เผยแพร่รายงานความยั่งยืนประจำปีซึ่งได้รับการตรวจสอบและรับรองความถูกต้องโดยผู้ตรวจสอบอิสระ โดยเผยแพร่ข้อมูลตามมาตรฐานขององค์การแห่งความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล โดยสรุปแล้ว รายงานสิทธิมนุษยชนฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อสื่อสารข้อมูลตามกรอบการรายงานของหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles Reporting Framework) และในการดำเนินการดังกล่าว เครือฯ หวังว่าจะสามารถให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจของเครือฯ ที่จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด



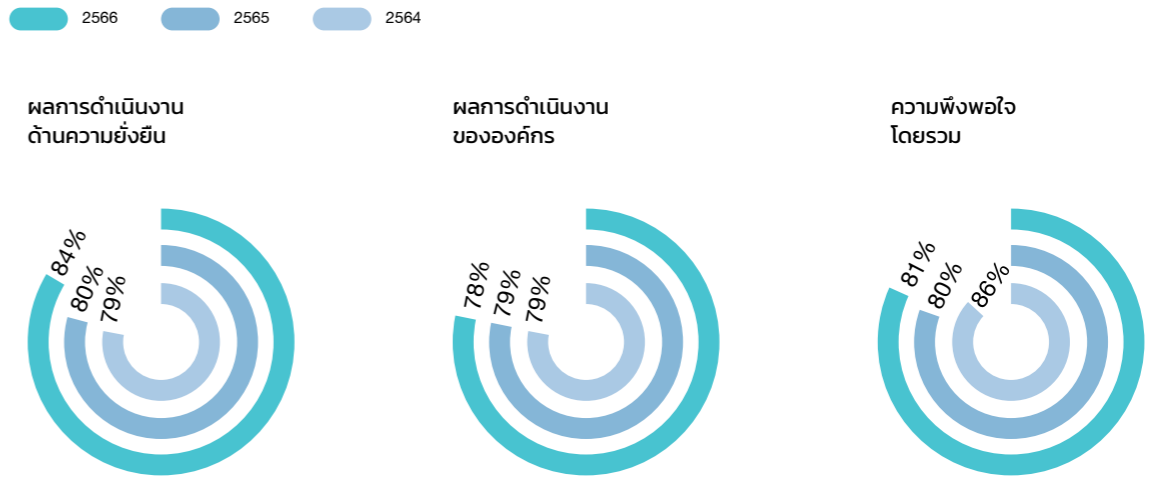
การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เครือฯ ดำเนินงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางการประสานความร่วมมือที่หลากหลาย เช่น การจัดทำสำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประจำปี ซึ่งเป็นช่องทางที่เครือฯ จะได้รับฟังความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของเครือฯ รวมถึงการดำเนินงานด้านความยั่งยืนและการสื่อสารองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าว รวมถึง เกษตรกร ชุมชน หน่วยงานของรัฐและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สื่อมวลชน ลูกค้าและผู้บริโภค องค์กรภาคประชาสังคม และพนักงานของเครือฯ โดยเครือฯ ได้รับความพึงพอใจในภาพรวมถึงร้อยละ 81 ในปี 2566 เครือฯ มีความยินดีที่ทราบว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเครือฯ มีมุมมองเกี่ยวกับเครือฯ ในทางบวก ซึ่งเครือฯ จะพยายามพัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบางกลุ่มเมื่อมีความจำเป็น

คะแนนความผูกพันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



คะแนนความผูกพันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแยกตามผลการดำเนินงานรายประเด็น





กลไกการร้องทุกข์และการเยียวยา



กระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้านจะไม่สมบูรณ์ หากปราศจากกระบวนการหรือกลไกในการรับเรื่องร้องเรียน และการเยียวยาความเสียหาย กลไกดังกล่าวเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าจะอยู่ภายในหรือภายนอกองค์กร ได้รายงานถึงความเสียหายในกรณีที่เกิดการฝ่าฝืนนโยบายของเครือฯ และในกรณีที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ช่องทางดังกล่าวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะทำให้มั่นใจได้ว่าเครือฯ เคารพในสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเครือฯ ทุกราย และผู้ได้รับผลกระทบ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือกลุ่มบุคคล สามารถรายงานข้อกังวลให้เครือฯ ทราบผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ ช่องทางโทรศัพท์ ไปรษณีย์ อีเล็กทรอนิกส์ ช่องทางออนไลน์บนเว็บไซต์ของเครือฯ หรือเข้ามารายงานด้วยตนเอง ข้อร้องเรียนต่างๆ จะได้รับการพิจารณาโดยพนักงานรับเรื่องร้องเรียนตามมาตรฐานการรับเรื่องร้องเรียนของเครือฯ โดยผู้ที่ร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และปกป้องตัวตน และจะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกลงโทษไม่ว่ารูปแบบใดโดยเด็ดขาด ทั้งนี้ เครือฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ

ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนที่เกี่ยวข้องจากฝ่ายต่างๆ เช่น สำนักทรัพยากรบุคคล และสำนักกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ให้มีหน้าที่ในการไต่สวนข้อร้องเรียน ดำเนินการทางวินัย หรือเยียวยาความเสียหายตามความเหมาะสม ทั้งนี้ เครือฯ เล็งเห็นความสำคัญของกระบวนการดังกล่าวและได้ดำเนินการพัฒนาระบบการรับเรื่องร้องเรียนอยู่เสมอ ปัจจุบัน เครือฯ มีกระบวนการบันทึกคะแนนความพึงพอใจและข้อคิดเห็นจากผู้ใช้บริการ เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการดังกล่าวมีความยุติธรรมทุกขั้นตอน

เครือฯ หวังว่าบุคลากรจะมีความเชื่อมั่นและรู้สึกปลอดภัยในกลไกการร้องทุกข์ของเครือฯ นอกจากนี้ เครือฯ รับผิดชอบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เครือฯ ทำงานด้วย เช่น ดัชนีหลักทรัพย์ด้านความยั่งยืนในระดับสากล (DJSI) ซึ่งได้ให้คำแนะนำที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาความโปร่งใสในกลไกการร้องทุกข์ และการเยียวยาความเสียหาย ซึ่งเครือฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นกระบวนการที่ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องในการประกอบธุรกิจ



ส่วนที่ 2

ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน

การกำหนดประเด็นสำคัญ



ในทุกปี เครือเจริญโภคภัณฑ์จะทำการทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ เรียกว่า การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญในห่วงโซ่คุณค่าของเครือฯ โดยมีคณะกรรมการด้านความยั่งยืนมีอำนาจและหน้าที่ในการระบุความเสี่ยงและเป็นผู้รับผิดชอบหลัก และมีสำนักต่างๆ เช่น สำนักบริหารความยั่งยืน ธรรมาภิบาล และสื่อสารองค์กร สำนักกำกับปฏิบัติ ตามกฎเกณฑ์ และอื่นๆ ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างกันไปในการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการประเมินความเสี่ยงดังกล่าว สำนักต่างๆ เหล่านี้ ทำงานร่วมกับบริษัทลูกของเครือฯ โดยตรง ซึ่งยึดถือและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำรายงานของเครือฯ ในขณะที่เครือฯ เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจขนาดเล็กมากยิ่งขึ้น การประเมินความเสี่ยงมีขอบเขตค่อนข้างกว้างและมุ่งที่จะให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด จึงมีขอบเขตที่ครอบคลุมการประกอบธุรกิจของเครือฯ เอง และธุรกิจของหุ้นส่วนและคู่ค้าของเครือฯ ด้วย ทั้งนี้ เครือฯ ช่วยให้ธุรกิจของเครือฯ เข้าใจถึงความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนโดยจัดให้มีการฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในรูปของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจะมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาอธิบายให้ธุรกิจของเครือฯ ฟังถึงขั้นตอนต่างๆ ในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เมื่อได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแล้ว เครือฯ จะรวบรวมและกำหนดประเด็นที่สำคัญในรูปแบบตารางแมทริกซ์ ซึ่งจะมีการวัดโอกาสในการเกิดความรุนแรงของความเสี่ยงในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลที่ได้ เครือฯ จะมีมุมมองในภาพรวมเกี่ยวกับพื้นที่ที่มีความเสี่ยง ซึ่งจะช่วยให้เครือฯ สามารถกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อจัดการกับประเด็นที่สำคัญ โดยการประสานความร่วมมือและการทำงานร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกธุรกิจ เมื่อได้มีการดำเนินการตามความริเริ่มและโครงการต่างๆ ก็จะทำให้เกิดความคืบหน้าในการจัดการกับประเด็นต่างๆ ในแต่ละประเด็น ไม่ว่าจะประเด็น เหล่านี้จะมีผลโดยตรงกับเครือฯ หรือเป็นประเด็นของธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ในฐานะบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ เครือฯ มักจะเผชิญความเสี่ยงที่ หลากหลาย ดังนั้น การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจึงเป็นวิธีการหลักที่จะทำให้เราเข้าใจและสามารถกำหนดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้ โดยในภาพรวม เครือฯ ได้ทำการประเมินความเสี่ยงของหน่วยธุรกิจจำนวนทั้งสิ้น 81 แห่งทั่วโลก ซึ่งประกอบด้วยบริษัทไทยจำนวน 150 แห่ง คิดเป็นอัตราร้อยละ 100 ของการดำเนินธุรกิจในประเทศไทย



หมายเหตุ * ประเด็นที่มีความซับซ้อนที่ต้องติดตามกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

ตารางแมทริกซ์ข้างต้นแสดงให้เห็นว่า เครือฯ กำหนดประเด็นสำคัญ 5 ประการ (โดยมีประเด็นเพิ่มเติมอีก 1 ประเด็น) เพื่อให้ข้อมูลกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเครือฯ เกี่ยวกับวิธีการทำงาน เพื่อสนับสนุนและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งห่วงโซ่คุณค่าของเครือฯ

	อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	แรงงานบังคับและแรงงานข้ามชาติ	ข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์	สิทธิแรงงานและการเลือกปฏิบัติ	การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิทธิมนุษยชน
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ	พนักงาน ลูกจ้าง และผู้รับเหมา ใน 5 หน่วยธุรกิจ	แรงงานข้ามชาติในห่วงโซ่อุปทาน ใน 10 หน่วยธุรกิจ	ลูกค้า พนักงาน และลูกจ้างใน 10 หน่วยธุรกิจ	พนักงานและลูกจ้างใน 10 หน่วยธุรกิจ	ชุมชนและภาคการเกษตรใน 21 ประเทศ
กลุ่มธุรกิจหลัก	ธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม	ธุรกิจอุตสาหกรรม การเกษตรและอาหาร ธุรกิจค้าปลีก และธุรกิจอสังหาริมทรัพย์	ธุรกิจค้าปลีก	ทุกกลุ่มธุรกิจ	ทุกกลุ่มธุรกิจ
ตัวอย่างเหตุการณ์ที่พบ	ผู้รับเหมาตกจากที่สูง ในขณะที่ทำงานบนเสาส่งสัญญาณ	แรงงานจากประเทศเมียนมาที่ทำงานให้กับผู้รับเหมา ต้องจ่ายเงินให้กับ ตัวแทนจัดหางานเพื่อเข้ามาในประเทศไทย	พบร่องรอยการใช้งานผลิตภัณฑ์ เช่น การพยายามเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และอื่นๆ	พนักงานร้องเรียนว่าโดนคุกคาม โดยเพื่อนร่วมงาน ด้วยวาจาที่ไม่สุภาพ	การขาดแคลนน้ำจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
แผนการแก้ไข	ทบทวนระบบการออกใบอนุญาตทำงาน และกระบวนการทำงานเพื่อความปลอดภัยในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงจำเพาะ และปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อความปลอดภัย	ประชาสัมพันธ์ให้ตัวแทนจัดหางานในประเทศต้นทางปฏิบัติตามนโยบายการจ้างงานแรงงานข้ามชาติ	ทบทวนและพัฒนาเพื่อลดชุดข้อมูลที่ต้องจัดเก็บเพื่อความปลอดภัย และให้ความรู้แก่ลูกค้าและพนักงานหรือลูกจ้างเพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลธุรกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน่วยธุรกิจโดยมิชอบ	สื่อสารเกี่ยวกับสิทธิซึ่งรวมถึงมาตรการการลงโทษทางวินัย ความเสียหายในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิ	นโยบายและมาตรการรักษาสิ่งแวดล้อม 11 ฉบับ
แผนการ sussima	สื่อสารเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎพิทักษ์ชีวิตในพื้นที่ 470 แห่ง และเพิ่มมาตรการที่บังคับให้มีการใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลกับพนักงานที่เกี่ยวข้องทุกราย	สื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายการจ้างแรงงานข้ามชาติ ในพื้นที่ 470 แห่ง ในประเทศ และตรวจประเมินหน่วยธุรกิจ ในห่วงโซ่คุณค่าที่ครอบคลุมพื้นที่ 20 แห่ง	กำกับและติดตามและแจ้งลูกค้าให้ทราบถึงธุรกรรมที่ผิดปกติในพื้นที่ 470 แห่ง และนำมาตรฐาน ISO/IEC 27001:2022 มาบังคับใช้	สื่อสารความคืบหน้าของการจัดการกับเรื่องร้องเรียน เช่น มีการดำเนินการอย่างไรแล้วบ้าง และมีการแก้ไขเยียวยา ความเสียหายอย่างไร	สร้างการรับรู้และการปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับโครงการด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกและอื่นๆ
ผลลัพธ์	สถิติการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงในพนักงานลดลง ส่วนสถิติการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงในผู้รับเหมา ยังไม่เปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ	จำนวนตัวแทนจัดหางานที่ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการจ้างงานเพิ่มขึ้น	ตรวจสอบภัยคุกคามทางไซเบอร์จำนวนมากขึ้น แต่ยังคงควบคุมได้อย่างมีนัยยะสำคัญ	จำนวนเรื่องร้องเรียนไม่เปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยยะสำคัญ	ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ถึงร้อยละ 9.45 ในปี 2566

อาชีพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

สิทธิที่จะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอนามัยเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของพนักงานทุกคน รับรองโดยอนุสัญญาพื้นฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นหน้าที่สำคัญของนายจ้างที่จะต้องคุ้มครองสิทธิดังกล่าวให้กับลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม แรงงานยังคงเผชิญกับภัยคุกคามอย่างร้ายแรงที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการดำรงชีวิตในระหว่างการทำงานให้กับนายจ้าง ตามสถิติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในปี 2566 มีแรงงานทั้งสิ้นจำนวน 2.93 ล้านคน เสียชีวิตจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยลูกจ้าง 395 ล้านคน ได้รับความบาดเจ็บทางกายที่ไม่รุนแรง ซึ่งอุบัติเหตุและเหตุอันไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดความเสียหายกับระบบเศรษฐกิจประมาณ 361,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี สำหรับเครือฯ แล้ว อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเป็นประเด็นที่มีความสำคัญเรื้อยมาตั้งแต่เครือฯ เริ่มดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เครือฯ ได้กำหนดให้ประเด็นเรื่องความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้างเป็นประเด็นที่มีความสำคัญสูงสุด โดยเครือฯ ยังคงทำงานอย่างต่อเนื่องกับหน่วยธุรกิจ หุ่นยนต์ ผู้รับเหมา และคู่ค้าของเครือฯ เพื่อให้มั่นใจว่า มีการดำเนินการตามมาตรฐานเกี่ยวกับสุขอนามัยและความปลอดภัยทั่วทั้งห่วงโซ่คุณค่า



นโยบายของเครือฯ เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นฐานสำคัญของเครือฯ ที่มุ่งสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัยสำหรับลูกจ้างทุกคน นโยบายดังกล่าวครอบคลุมทุกประเด็นตั้งแต่หลักเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัยโดยทั่วไปจนถึงสุขอนามัยและความสะอาดในสถานที่ทำงาน นโยบายดังกล่าวกำหนดแนวปฏิบัติที่บังคับให้เครือฯ ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบทั้งในระดับท้องถิ่นและสากล รวมถึงมาตรฐานเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนสำหรับการประกอบธุรกิจของเราทั้งหมด และธุรกิจของหุ้นส่วนทั้งหลาย ทำให้มั่นใจได้ว่านโยบายต่างๆ ดังกล่าว ได้รับการสื่อสาร เผยแพร่ และบังคับใช้ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า โดยกระบวนการบังคับใช้นโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าว เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานและการจัดลำดับความสำคัญที่เครือฯ สร้างขึ้นเพื่อบังคับใช้นโยบายและกฎระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัดในการประกอบธุรกิจของเครือฯ โดยทั่วกัน ซึ่งจะส่งผลให้ไม่เพียงแต่มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้กับพนักงานของเรา แต่ยังรวมถึงการเสริมสร้างความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์ในอนาคต



การทำงานในที่สูง

ต้องมีการป้องกันการตก เมื่อมีการทำงานที่สูง

ข้อปฏิบัติ

- ต้องตรวจสอบอุปกรณ์ป้องกันการตกด้วยตนเองก่อนการใช้งาน
- ต้องใช้อุปกรณ์ป้องกันการตกที่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานและความเสี่ยง
- ต้องเก็บเครื่องมือและวัสดุที่ใช้ในการทำงานอย่างดีเพื่อป้องกันวัสดุตกหล่น
- ต้องผูกยึดอุปกรณ์ป้องกันการตกจากที่สูงกับจุดยึดที่ได้รับการอนุมัติแล้วขณะปฏิบัติงานบนออกพื้นที่ป้องกันการตก

เมื่อมีการกำหนดนโยบายพื้นฐานดังกล่าวแล้ว เครือฯ เดินหน้าที่จะรักษาความปลอดภัยและสุขอนามัยที่จำเป็นในสถานที่ทำงานผ่านกระบวนการประเมินความปลอดภัยในการประกอบอาชีพของทุกธุรกิจของเครือฯ กระบวนการดังกล่าว เปิดโอกาสให้เครือฯ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเครือฯ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับต้นเหตุและปัจจัยที่อาจกลายเป็นต้นเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ ในการประกอบธุรกิจ ซึ่งเครือฯ สามารถบรรเทาเหตุดังกล่าวได้ด้วยการจัดทำมาตรการและแผนการป้องกันอุบัติเหตุ เครือฯ ได้ทำการประเมินผลกระทบในวงกว้างซึ่งครอบคลุมทุกธุรกิจของเครือฯ และบริษัทลูก ได้แก่ ซีพี ออลล์ ซีพีแรม ซีพีแอนด์ซีตรา และอื่นๆ ซึ่งรวมถึงกิจการค้าปลีกขนาดใหญ่และกิจการผลิตสินค้าของเครือฯ จากการประเมินความปลอดภัยประจำปีของธุรกิจทั้งหมด ผลปรากฏว่า การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของเครือฯ มีประสิทธิภาพร้อยละ 91.11

แนวทางหนึ่งที่ทำให้เครือฯ บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ คือการออกกฎพิทักษ์ชีวิตสำหรับบุคลากรของเครือฯ ผ่านโครงการที่ช่วยให้เกิดการรับรู้และการบังคับใช้ ซึ่งกฎดังกล่าวได้รวมเอาหลักสำคัญ 10 ประการ ที่เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างง่ายสำหรับพนักงานและผู้รับเหมา เช่น การกำหนดให้มีการสวมหมวกกันน็อกและคาดเข็มขัดนิรภัย การปฏิบัติตามแนวทางการชัชชียานพาหนะ โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวช่วยรักษาชีวิตและเสริมสร้างความปลอดภัยให้กับพนักงานของเครือฯ ต่อมาได้มีการขยายขอบเขตของโครงการดังกล่าว เพื่อเปิดให้มีการฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนสื่อการอบรมสำหรับธุรกิจของเครือฯ โดยเครือฯ ได้พัฒนาสื่อการฝึกอบรมเพื่ออำนวยความสะดวกและสนับสนุนโครงการดังกล่าว ทำให้การอบรมหลักเกณฑ์ดังกล่าวง่ายขึ้น โดยโครงการดังกล่าว มีผลสำเร็จในการสร้างการรับรู้ถึงร้อยละ 100 ในระหว่างปีที่มีการประเมินผล



กฎพิทักษ์ชีวิต

สิ่งที่ "ต้องทำ"

1. ต้องได้รับอนุญาตก่อนที่ถอดหรือปลดอุปกรณ์/ ระบบรักษาความปลอดภัย
2. ต้องตรวจสอบการตัดแยกพลังงานที่เป็นอันตรายก่อนเริ่มงาน
3. ต้องได้รับอนุญาตก่อนเข้าทำงานในที่อับอากาศ
4. ต้องมีการป้องกันการตกเมื่อทำงานที่สูง
5. ต้องมีใบอนุญาตที่ได้รับอนุมัติตามลักษณะงานที่กำหนด
6. ต้องคาดเข็มขัดนิรภัยทุกครั้งเมื่อขึ้นไป
7. ต้องสวมหมวกกันน็อกพร้อมสายรัดคาง ทั้งผู้ขับขี่และผู้โดยสารทุกคน ขณะขับขี่รถจักรยานยนต์

สิ่งที่ "ห้ามทำ"

8. ห้ามใช้โทรศัพท์มือถือขณะขับรถ และไม่ขับรถด้วยความเร็วเกินอัตราที่กฎหมายกำหนด
9. ห้ามดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์หรือยาที่มีฤทธิ์ต่อระบบประสาทขณะทำงานหรือขับรถ หรือควบคุมเครื่องจักร
10. ห้ามบุคคลที่ไม่ได้รับการอบรมและอนุญาตทำงานกับเครื่องจักร อุปกรณ์ หรือยานพาหนะ ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายร้ายแรง

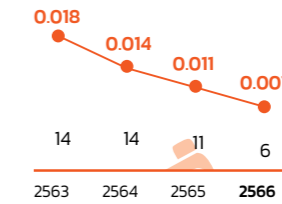
ส่วนที่ 2 : ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน

โดยรวมแล้ว ความพยายามของเครือฯ ได้ช่วยให้อัตราการเสียชีวิตจากการทำงานในธุรกิจของเครือฯ ลดน้อยลง ซึ่งอัตราการเสียชีวิตต่อชั่วโมงทำงาน 1 ล้านชั่วโมง ลดลงจาก 0.011 เหลือ 0.007 สำหรับพนักงาน และจาก 0.06 เหลือ 0.03 สำหรับผู้รับเหมา ในขณะเดียวกันมีการรายงานว่ามีบุคลากรที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานเป็นจำนวนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมีทั้งการบาดเจ็บต่อร่างกายที่ไม่ได้ทำการบันทึกไว้และที่ทำการบันทึกไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มของผู้รับเหมา ซึ่งเกิดความเสียหายทางร่างกายและสูญเสียเวลาทำงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 0.71 เป็นร้อยละ 1.11 ต่อชั่วโมงทำงาน 1 ล้านชั่วโมง และพบว่าการบาดเจ็บทางร่างกายเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 1.06 เป็นร้อยละ 1.37 สำหรับพนักงาน โดยมีอัตราการบาดเจ็บต่ำกว่าอัตราสูงสุดในปี 2563 นับเป็นการสูญเสียเวลาทำงานในอัตรา 1.63 และการบาดเจ็บทางร่างกายในอัตรา 2.67 ต่อชั่วโมงทำงาน 1 ล้านชั่วโมง การบาดเจ็บและความสูญเสียดังกล่าวส่วนมากเกิดจากการช้ำชียนพาหนะ จากกรณีการเสียชีวิตทั้งสิ้น 17 กรณี มี 11 กรณีเกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุจากการช้ำชียนพาหนะ เครือฯ จึงมุ่งเน้นที่จะพัฒนาเรื่องความปลอดภัยในการขนส่งด้วยยานพาหนะ ในปี 2566 พนักงานขับรถจำนวนทั้งสิ้น 30,876 คน ผ่านการทดสอบช้ำชียนพาหนะของเครือฯ โดยปรากฏว่ามีหุ้นส่วนของเครือฯ จำนวน 7,489 ราย เข้าร่วมการทดสอบดังกล่าวด้วย การฝึกฝนและการกำกับดูแลด้วยระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในการช้ำชียนพาหนะของเครือฯ แสดงให้เห็นชัดว่าอุบัติเหตุร้ายแรงที่เกิดขึ้นลดลงจาก 14 กรณีในปี 2565 เหลือ 11 กรณีในปี 2566

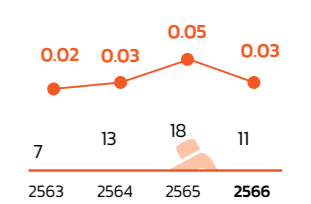
จำนวนผู้เสียชีวิตจากการทำงาน
แบ่งตามประเภท ปี 2566

	พนักงาน (คน)	ผู้รับเหมา (คน)	รวม (คน)
ยานยนต์	3	8	11
เครื่องจักร	3	-	3
ไฟฟ้าช็อต	-	1	1
ตกจากที่สูง	-	1	1
อื่นๆ	-	1	1

การเสียชีวิตจากการทำงาน
(พนักงาน)



การเสียชีวิตจากการทำงาน
(ผู้รับเหมา)



■ จำนวนผู้เสียชีวิตฯ คน
● อัตราการเสียชีวิตฯ ราย / 1,000,000 ชั่วโมงทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานทั้งหมด

1.54 ราย / 1,000,000 ชั่วโมงทำงาน



พนักงาน

1.63

ราย/1,000,000 ชั่วโมงทำงาน



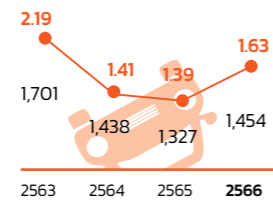
ผู้รับเหมา

1.11

ราย/1,000,000 ชั่วโมงทำงาน

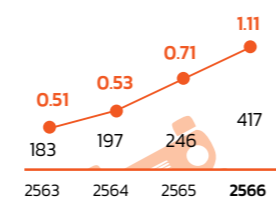
การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน
(พนักงาน)

1.54 ราย / 1,000,000 ชั่วโมงทำงาน



การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน
(ผู้รับเหมา)

1.11 ราย / 1,000,000 ชั่วโมงทำงาน



■ จำนวนเรื่องที่เกิดความเสียหาย
● อัตราการเสียชีวิตฯ ราย / 1,000,000 ชั่วโมงทำงาน

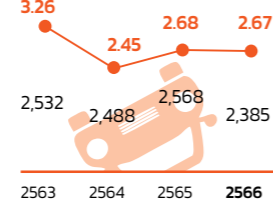
การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานแบ่งตามภูมิภาค

	พนักงาน	ผู้รับเหมา	รวม
ประเทศไทย	1.51	1.13	1.39
อาเซียน	3.48	1.37	2.97
ประเทศจีน	1.84	0.47	1.69

หน่วย: ราย/1,000,000 ชั่วโมงทำงาน

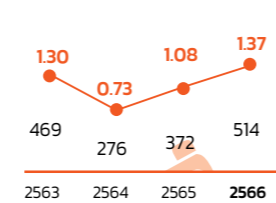
การบาดเจ็บทุกประเภท
(พนักงาน)

2.67 ราย / 1,000,000 ชั่วโมงทำงาน



การบาดเจ็บทุกประเภท
(ผู้รับเหมา)

1.37 ราย / 1,000,000 ชั่วโมงทำงาน



■ จำนวนเรื่องที่เกิดความเสียหาย
● อัตราการเสียชีวิตฯ ราย / 1,000,000 ชั่วโมงทำงาน



นอกจากความพยายามต่างๆ ตามที่กล่าวมาข้างต้น เครือฯ ให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทุกคน โดยการให้สิทธิประโยชน์ที่คุ้มครองประเด็นด้านสุขภาพจิตด้วย พนักงานมีทางเลือกที่จะทำงานตามชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถทำงานจากที่บ้านหรือที่อื่นๆ ได้ พนักงานของเราสามารถออกแบบการทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงานตามที่พนักงานต้องการ นอกจากนี้ ระบบการลาพักร้อนและลาคลอด (พนักงานทั้งหญิงและชายมีสิทธิลาคลอด) ช่วยให้พนักงานมีเวลากับครอบครัวและในสถานที่ทำงานก็มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้นมบุตรและการเลี้ยงดูเด็กเล็ก โดยเครือฯ ได้จัดให้มีห้องให้นมบุตรและสถานที่รับเลี้ยงดูเด็กเล็กภายในสถานที่ทำงานด้วย โครงการต่างๆ ตามที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานที่ทำงาน ซึ่งจะกล่าวต่อไปในบทที่ว่าด้วยเรื่องความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน ของรายงานฉบับนี้



แรงงานบังคับและแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติเป็นส่วนสำคัญที่เพิ่มมูลค่าให้กับเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นส่วนสำคัญของการประกอบธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ตามสถิติล่าสุดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติขึ้นทะเบียนอย่างถูกต้อง ตามกฎหมายในเดือนกันยายน 2567 จำนวน 3 ล้านคน คิดเป็นอัตราร้อยละ 7.5 ของแรงงานทั้งหมด นับเป็นมูลค่าประมาณร้อยละ 4.3 ถึง 6.6 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ เมื่อประเทศเพื่อนบ้านตกอยู่ในสภาวะที่ต้องเผชิญกับสงครามและความยากลำบาก แรงงานข้ามชาติเข้ามาในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมายอาจเพิ่มจำนวนมากขึ้น และส่วนมากพยายามหลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อความอยู่รอด ซึ่งแรงงานข้ามชาติดังกล่าวจะเข้ามาเติมเต็มบทบาททางเศรษฐกิจของสังคมไทยในช่วงสังคมสูงวัย โดยเข้ามาทำงานในภาคเกษตรกรรม ภาคการผลิต ภาคการก่อสร้าง และภาคการบริการ และกลายเป็นส่วนสำคัญของระบบเศรษฐกิจของประเทศ เครือเจริญโภคภัณฑ์จ้างแรงงานข้ามชาติกว่า 15,000 คน ในการดำเนินธุรกิจของเครือฯ ซึ่งถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในองค์กรของเรา ในขณะเดียวกัน เครือฯ ตระหนักถึงความเสี่ยงและอุปสรรคที่แรงงานข้ามชาติ ต้องเผชิญในทุกขั้นตอนของการดำเนินชีวิต เริ่มตั้งแต่การเผชิญหน้ากับภัยอันตรายในประเทศของตน การถูกเอารัดเอาเปรียบจากตัวแทนจัดหางานที่มีเจตนาไม่สุจริต การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในประเทศปลายทาง แรงงานบังคับและแรงงานข้ามชาติจึงเป็นประเด็นที่สำคัญของเครือฯ ตลอดมา เครือฯ มุ่งมั่นที่จะสนับสนุนและคุ้มครองกลุ่มแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบาง ทำให้การจัดแรงงานบังคับทุกรูปแบบในห่วงโซ่คุณค่าของเครือฯ เป็นการดำเนินการที่สำคัญอันดับต้น โดยเฉพาอย่างยิ่งในการประกอบธุรกิจของเครือฯ เอง เพื่อประชาสัมพันธ์และสนับสนุนโอกาสต่างๆ และความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานข้ามชาติที่เลือกมาทำงานกับเครือฯ โดยเครือฯ จะให้ความมั่นใจว่าสิทธิต่างๆ ของแรงงานข้ามชาติได้รับความคุ้มครอง



เครือเจริญโภคภัณฑ์ จ้างแรงงานข้ามชาติกว่า 15,000 คน ในการดำเนินธุรกิจของเครือฯ ซึ่งถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในองค์กรของเรา

เพื่อให้มั่นใจได้ว่าสิทธิของแรงงานข้ามชาติได้รับความคุ้มครอง บริษัทลูกแต่ละแห่งของเครือฯ ได้แต่งตั้งบุคลากรที่มีภารกิจและหน้าที่ที่ชัดเจนเพื่อกำกับดูแลเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและสิทธิของแรงงาน เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ เป็นไปตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายภายในประเทศ และช่วยเหลือและสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบต่างๆ เครือฯ ได้ประกาศและบังคับใช้นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของเครือฯ กับธุรกิจทุกประเภทในเครือฯ ซึ่งเป็นการกำหนดนโยบายขั้นพื้นฐานที่ชัดเจนสำหรับบริษัทลูกของเครือฯ ให้ปฏิบัติตาม นอกจากนี้ ยังมีนโยบายที่กำหนดหลักการสูงกว่าขอบเขตของกฎหมายภายใน ได้แก่ การจ้างแรงงานข้ามชาติ ทำให้มั่นใจได้ว่าจะไม่มีพนักงานคนใดถูกเอารัดเอาเปรียบจากตัวแทนจัดหางานหรือถูกลักลอบเข้าประเทศอย่างผิดกฎหมาย เครือฯ ได้จัดทำนโยบายการจ้างแรงงานข้ามชาติที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น หลักการดักก้าเพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรี เพราะเครือฯ ใส่ใจในหลักการว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยเครือฯ ในฐานะนายจ้างจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดหางานที่เรียกเก็บโดยตัวแทนจัดหางาน และตัวแทนจัดหางานต้องเข้าร่วมกระบวนการคัดเลือกแรงงานโดยการทำแบบประเมินตนเอง เข้ารับฟังนโยบายการจ้างงานของเครือฯ และเข้ารับการตรวจประเมินโดยใช้เครื่องมือขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานเกี่ยวกับการจ้างงาน ความยุติธรรม และความถูกต้องตามหลักจริยธรรม ซึ่งเครือฯ ได้เผยแพร่แนบนโยบายดังกล่าวให้ธุรกิจของเครือฯ ทั้งในและต่างประเทศได้ทราบ นอกจากนี้ เครือฯ ยังจัด

ให้มีคณะทำงานด้านจรรยาบรรณในการจ้างงาน เพื่อกำกับดูแลการบังคับใช้นโยบายดังกล่าวอย่างทั่วถึง โดยต้องมีการกำกับดูแลระบุและกำหนดประเด็นที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการสรรหาแรงงานข้ามชาติให้เข้ามาทำงานกับเรา

เพื่อให้มั่นใจได้ว่าระบบและกระบวนการต่างๆ ของเครือฯ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสนับสนุนแรงงานข้ามชาติอย่างสม่ำเสมอ ธุรกิจของเครือฯ ที่ว่าจ้างแรงงานข้ามชาติจะถูกกำหนดให้มีกลไกการรับเรื่องร้องเรียนที่เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติได้แสดงความคิดเห็นเป็นการเฉพาะ ตัวอย่าง บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ได้ทำงานร่วมกับองค์กรภาคประชาสังคม ได้แก่ มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรภายนอกที่เป็นอิสระซึ่งแรงงานข้ามชาติสามารถรายงานเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์ได้ โครงการ “สายด่วนแรงงาน (Labour Voices Hotline)” เปิดโอกาสให้แรงงานข้ามชาติได้รับทุกข์โดยตรงทางโทรศัพท์ ซึ่งมีบริการเป็นภาษาไทย เขมร พม่า โครงการ “สายตรงโปร่งใส” ของโลตัส ซึ่งเป็นช่องทางร้องเรียนไม่มีค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ได้ให้การสนับสนุนศูนย์สวัสดิภาพและธรรมาภิบาลแรงงานประมง เพื่อยกระดับการดำรงชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติและครอบครัวผ่านโครงการ “ห้องเรียนรู้เพื่อเด็กและครอบครัวแรงงานเพื่อนบ้าน” ซึ่งนับตั้งแต่ปี 2559 เป็นต้นมา ศูนย์ฯ ได้จัดให้มีการเรียนการสอนสำหรับบุตรหลานของแรงงานข้ามชาติจำนวน 263 ราย โดยมุ่งพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต



นับตั้งแต่ปี 2559 เป็นต้นมา ศูนย์ฯ ได้จัดให้มีการเรียนการสอนสำหรับบุตรหลานของแรงงานข้ามชาติ จำนวน **263** ราย โดยมุ่งพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์

ในโลกที่ข้อมูลหลากหลายเชื่อมโยงถึงกัน ประเด็นการรักษาข้อมูลเป็นความลับเป็นข้อกังวลสำคัญของผู้ที่ต้องใช้เทคโนโลยีในการดำรงชีวิต ข้อมูลจากศูนย์ข้อมูลการโจรกรรมข้อมูลประจำตัวแสดงให้เห็นว่า มีการคุกคามทางไซเบอร์จำนวน 2,365 กรณี ในปี 2566 โดยมีผู้เสียหายจำนวนทั้งสิ้น 343,338,864 ราย เพิ่มขึ้นร้อยละ 72 จากปี 2564 ภัยอันตรายจากการเจาะฐานข้อมูล การสูญเสียข้อมูลส่วนบุคคล และการกระทำที่ถือเป็นการฉ้อโกง นำไปสู่ความสูญเสียทางการเงินของทั้งธุรกิจและผู้บริโภค ส่งผลให้ผู้บริโภคขาดความเชื่อมั่นในบริษัทและเทคโนโลยี นอกจากนี้ การรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าเปิดโอกาสให้ผู้ไม่หวังดีใช้ประโยชน์จากข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าว ซึ่งเป็นภัยคุกคามต่อความเป็นอยู่และความเป็นส่วนตัวของบุคคล ก่อให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวล ในโลกสมัยใหม่ที่ใช้ชีวิตและการทำงานต้องพึ่งพาเทคโนโลยีอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงมีความจำเป็นที่ต้องจัดให้ขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบุคคลที่ทำงานและใช้นวัตกรรมสมัยใหม่มีความปลอดภัยจากภัยคุกคามดังกล่าว จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ในยุคดีดิจิทัลอย่างแท้จริง ธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ก็อาศัยฐานข้อมูลสำคัญในการประกอบธุรกิจ กระบวนการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและความมั่นคงทางไซเบอร์จึงเป็นประเด็นที่เราให้ความสำคัญเสมอมา



เนื่องจากเครือฯ เป็นธุรกิจขนาดใหญ่ที่ครอบคลุมอุตสาหกรรมต่างๆ ได้แก่ การสื่อสารโทรคมนาคม อาหารเกษตร ค้าปลีก และอื่นๆ อีกมากมาย เครือฯ จึงตระหนักว่าการกำหนดนโยบายของธุรกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกันจึงมีความสำคัญยิ่ง ในการกำหนดกระบวนการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว เครือฯ ได้ตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลความปลอดภัยทางไซเบอร์ขึ้น ขึ้นตรงกับคณะกรรมการบริหารในประเด็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาและการบังคับใช้นโยบายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเชื่อมโยงนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและนโยบายความปลอดภัยของข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติพื้นฐานที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูล และความปลอดภัยทางไซเบอร์ นอกจากนี้ คณะกรรมการดังกล่าวซึ่งประกอบไปด้วยผู้แทนจากกลุ่มธุรกิจ มีความรับผิดชอบในการทบทวนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความปลอดภัยทางไซเบอร์ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินยุทธศาสตร์ดังกล่าว และกำกับดูแลการบริหารจัดการเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากประเด็นความปลอดภัยทางไซเบอร์ และได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานโดยคณะกรรมการ

ขับเคลื่อนการกำกับดูแล ความเสี่ยง และการตรวจสอบ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากสำนักบริหารความเสี่ยงองค์กรและสำนักกำกับ การปฏิบัติตามกฎหมาย ที่งานต่างๆ ดังกล่าวจะช่วยกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ ประเมิน ความเสี่ยงทางไซเบอร์ และตรวจสอบบรรดาบริษัทว่าได้มีการปฏิบัติตามนโยบายต่างๆ ดังกล่าวแล้วหรือไม่

ตามโครงสร้างขององค์กรที่กล่าวมาแล้วข้างต้น คณะกรรมการฯ ได้ขับเคลื่อนการสร้างระบบบริหารจัดการความเสี่ยงทางไซเบอร์ ซึ่งประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ได้แก่ การพัฒนาโครงการบริหารจัดการ ความเสี่ยง ซึ่งเปิดโอกาสให้เครือฯ ได้ทำความเข้าใจสาเหตุและปัจจัย ที่จะช่วยบรรเทาและป้องกันความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ได้ดียิ่งขึ้น โดยอาศัยระบบที่มีความพร้อมและครอบคลุม ความเสี่ยงและการดำเนินธุรกิจของเครือฯ ในทุกมิติ นอกจากนี้ ระบบดังกล่าวยังเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานสากล

การจัดการความเสี่ยงทางไซเบอร์ของเครือเจริญโภคภัณฑ์



การคุ้มครองข้อมูลและความปลอดภัยทางไซเบอร์เป็นปัจจัยสำคัญ ในบางธุรกิจของเครือฯ ตัวอย่าง บริษัทฯ ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทลูกของเครือฯ ที่ประกอบกิจการสื่อสาร โทรคมนาคมและเทคโนโลยี จำเป็นต้องมีระบบบริหารจัดการข้อมูล ของลูกค้าจำนวนมาก ในฐานะที่เป็นผู้นำด้านกิจการสื่อสาร และโทรคมนาคมของประเทศและภูมิภาค ความพยายามของ บริษัทฯ ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่จะเพิ่มความปลอดภัยของ ข้อมูล สะท้อนให้เห็นในรูปแบบของการจัดตั้งศูนย์การดำเนินการ เกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูล ซึ่งใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี การเรียนรู้ของเครื่องคอมพิวเตอร์ (Machine Learning) ในการบริหารจัดการ และตรวจจับภัยคุกคาม วิเคราะห์ข้อมูล และหาแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ยังมีระบบความปลอดภัย ทางไซเบอร์ที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานสากล ได้แก่ ใบรับรอง ความสามารถด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (CISSP) ใบรับรองสำหรับผู้จัดการระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (CISM) มาตรฐานของหน่วยงานรับรองความปลอดภัยด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ด้านการรับรองทางเทคนิคและการปฏิบัติ (GIAC) ใบรับรอง ความสามารถด้านการปฏิบัติการทางไซเบอร์ในเชิงป้องกัน (OSCP) และมาตรฐานสากลในการจัดการความปลอดภัยสารสนเทศ (ISO 27001) ท้ายที่สุด การทดสอบการเจาะระบบข้อมูลอยู่เสมอ และการป้องกันมีความเหมาะสมและพร้อมที่จะช่วยทำให้มั่นใจได้ ว่าระบบการป้องกันมีความทันสมัยและพร้อมที่จะตอบโต้การคุกคาม ทางไซเบอร์ที่อาจเกิดขึ้นเมื่อใดก็ได้ และประสิทธิภาพของ ความพยายามในการดำเนินการดังกล่าว จะเห็นได้จากภาพที่ บริษัทฯ ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ไม่มีการรั่วไหลของข้อมูล ความเสียหาย การทำลาย หรือการโจรกรรมข้อมูลในระหว่างปี 2566

สิทธิแรงงานและการเลือกปฏิบัติ

ในสถานที่ทำงาน การคุ้มครองสิทธิแรงงานมีความสำคัญเป็นอันดับต้นสำหรับเครือเจริญโภคภัณฑ์ และมีความสำคัญอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการเลือกปฏิบัติ การทำงานกับเครือฯ จะไม่เปิดโอกาสให้มีการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิดต่อบุคคลไม่ว่าในรูปแบบใด เพราะจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานของเครือฯ บ่อนทำลายกระบวนการจ้างงานและระบบการเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายงานที่อาศัยการพิจารณาความดีความชอบจากผลงาน และก่อให้เกิดสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ไม่พึงประสงค์และไม่ปลอดภัย บุคคลทุกคนไม่ว่าจะมีลักษณะหรือรูปลักษณ์ภายนอกเป็นอย่างไรควรมีโอกาสที่เท่าเทียมกันและได้รับการปฏิบัติที่เท่ากันด้วย เครือฯ เข้าใจประเด็นดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงจัดให้มีระบบที่ดำเนินการด้วยความยุติธรรม ซึ่งจะช่วยให้พนักงานที่มีทักษะและความสามารถและสนับสนุนให้พนักงานดังกล่าว ใช้ศักยภาพของตัวเองได้อย่างเต็มที่ เครือฯ จึงได้ทำการเผยแพร่นโยบายลำดับรองที่มุ่งป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด ไปพร้อมกับนโยบายและแนวปฏิบัติว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน แนวนโยบายดังกล่าวกำหนดกรณีที่เครือฯ ถือว่าเป็นการกระทำที่เลือกปฏิบัติหรือมีการล่วงละเมิดบุคคล และกำหนดลักษณะของการปฏิบัติต่อผู้อื่นที่ถือว่าไม่เหมาะสมและเป็นภัยคุกคาม นโยบายดังกล่าวเปิดโอกาสให้ผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกล่วงละเมิดร้องเรียนไปยังเครือฯ ผ่านช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน โดยเครือฯ ยืนยันว่า จะให้ความคุ้มครองและป้องกันการกลั่นแกล้งผู้ร้องเรียนไม่ว่าในรูปแบบใด ช่องทางการร้องเรียนดังกล่าวสามารถเข้าถึงได้ทางเว็บไซต์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ โทรศัพท์ หรือร้องเรียนด้วยตนเองเป็นการส่วนตัว

จำนวนเรื่องร้องเรียนและมาตรการจัดการในปี 2566

	2566			มาตรการจัดการ			
	กรณีร้องเรียน	อยู่ระหว่างสอบสวน	เสร็จสิ้น	ตัดเดือนด้วยวาจา	ตัดเดือนด้วยลายลักษณ์อักษร	พักงาน	เลิกจ้าง
เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ (กรณี)							
ฉ้อโกง	2	-	2	-	-	1	1
ผลประโยชน์ทับซ้อน	2	-	2	-	1	-	1
การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย	5	-	5	5	-	-	-
เลือกปฏิบัติ	3	-	3	3	-	-	-
การล่วงละเมิด	3	-	3	2	-	-	1
การคอร์รัปชัน	1	-	1	-	1	-	-
การซื้อขายโดยใช้ข้อมูลภายใน	-	-	-	-	-	-	-
การต่อต้านการแข่งขัน	-	-	-	-	-	-	-
เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความปลอดภัย (จำนวนเรื่อง)							
การล่วงละเมิดข้อมูลของลูกค้า	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนเรื่องทั้งหมด	16	0	16	10	2	1	3

เครือฯ ได้เก็บข้อมูลจากกลไกรับเรื่องร้องเรียนและภูมิज्ञที่จะนำเสนอว่า ในปี 2566 เครือฯ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนจำนวนทั้งสิ้น 16 เรื่อง และได้ดำเนินการจนแล้วเสร็จทุกเรื่อง โดยมีการลงโทษทางวินัยด้วยการตัดเดือนด้วยวาจา 10 เรื่อง การระงับการปฏิบัติงาน 1 เรื่อง และการให้ออกจากงาน 3 เรื่อง ในจำนวนนี้เป็นการเลือกปฏิบัติ 3 เรื่อง และการล่วงละเมิด 3 เรื่อง ซึ่งจำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งสิ้น 6 เรื่อง เพิ่มขึ้นจากปี 2565 ซึ่งมีเรื่องร้องเรียนเพียง 1 เรื่อง เครือฯ เข้าใจว่าจำนวนเรื่องร้องเรียนที่เพิ่มขึ้นเกิดจากความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในกลไกการรับเรื่องร้องเรียนของเรา ซึ่งเราจะดำเนินการอย่างต่อเนื่องที่จะทำให้อีกกลไกการรับเรื่องร้องเรียนเอื้อให้ทุกคนเข้าถึงได้ มีการสอบสวนและการหาทางแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว และผู้ร้องรู้สึกพึงพอใจกับกลไกเพิ่มขึ้น และอื่นๆ นอกจากนี้ เครือฯ อยู่ในระหว่างการรวบรวมข้อมูลจากกลไกการรับเรื่องร้องเรียนของเครือฯ และของบริษัทลูก เพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขเยียวยาความเสียหายในแต่ละกรณี และสำรวจความพึงพอใจของผู้ร้องที่ได้รับผลกระทบเพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานและความโปร่งใสต่อไป

การจัดจัดการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดเป็นเพียงมิติเดียวของเหรียญที่มีสองด้าน เพราะนอกจากจะเป็นการสร้างสภาวะแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้วยบรรยากาศที่เปิดรับและมีความหลากหลาย ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งเมื่อทำงานกับเครือฯ ตามนโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน ที่เครือฯ ได้มุ่งมั่นขับเคลื่อนตลอดมา เครือฯ หวังเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างแรงบันดาลใจและความรู้สึกอันดีให้กับบุคลากรของเครือฯ ทุกคน รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการและความก้าวหน้าปรากฏในบทความเรื่องความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิทธิมนุษยชน

นับเป็นเวลากว่า 2 ปีแล้ว นับตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2565 ที่สมัชชาใหญ่ แห่งสหประชาชาติได้ ประกาศกำหนดว่า สิทธิมนุษยชนขึ้นพื้นฐานประการหนึ่ง ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะอนามัย และยั่งยืน หลังจากที่คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติได้มีมติในปี 2564 โลกเผชิญกับวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง โดยมีทั้งภัยธรรมชาติที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศอย่างรุนแรง ไปจนถึงการทำลายระบบนิเวศและชั้นบรรยากาศโลก ที่นายอันโตนิโอ กูเตเรส เลขาธิการสหประชาชาติ กล่าวว่า เราได้เข้าสู่ "ยุคโลกเดือด" นั้น ไม่เพียงแต่จะครอบคลุมถึงการปล่อยก๊าซเรือนกระจกออกสู่ชั้นบรรยากาศในปริมาณมาก ภัยธรรมชาติที่รุนแรง เช่น พายุ อุทกภัย ไฟป่า และอื่นๆ ก็เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ซึ่งในหลายๆ กรณี ก็ทำลายบ้านเรือนของประชาชนและก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินทั่วโลก สหประชาชาติจึงได้รับรองสิทธิที่บุคคลจะอยู่อาศัยในสภาพแวดล้อมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะอนามัย และยั่งยืน ให้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเรียกร้องให้ทุกภาคส่วนดำเนินการตามความจำเป็นในกรณีที่มีการปฏิบัติที่ถือเป็นการล่วงละเมิดสิทธิดังกล่าว เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักว่า ภาคเอกชนเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาดังกล่าว แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นส่วนที่จะช่วยแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสภาพภูมิอากาศและวิกฤตสิ่งแวดล้อมด้วย โดยเครือฯ ได้ดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมและเชิงรุกในทุกส่วนของห่วงโซ่คุณค่าเพื่อช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพ สิ่งแวดล้อม รวมถึงการป้องกันและบรรเทาภัยธรรมชาติ

ความพยายามของเครือฯ ในกรณีต่างๆ ดังกล่าว เป็นไปตามหลักการด้านความยั่งยืนสามประการของเครือฯ ได้แก่ ได้แก่ มุ่งมั่นทำธุรกิจด้วยใจที่ยั่งยืน (Heart) มุ่งมั่นสร้างสังคมที่ยั่งยืน (Health) และมุ่งมั่นเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (Home) ในหลักการเรื่อง Home เครือฯ มุ่งมั่นและทุ่มเทที่จะรักษาสุขภาพแวดล้อมของโลกใบนี้ ซึ่งเป็นบ้านของพวกเราทุกคน การที่มนุษย์ได้อยู่อาศัยอย่างยั่งยืนกับธรรมชาติเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของเครือฯ โดยเครือฯ แบ่ง

แนวทางการดำเนินงานออกเป็น 5 ประการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว ได้แก่ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในห่วงโซ่คุณค่า ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนโดยการลดสิ่งปฏิกูลและมลพิษที่เกิดจากพลาสติก การดูแลรักษาทรัพยากรน้ำเพื่อปรับปรุงวิธีการการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพและลดการใช้น้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติ การปกป้องระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ โดยการจัดทำระบบติดตามตรวจสอบที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ในห่วงโซ่อุปทานของเครือฯ และหุ้นส่วน และท้ายที่สุด การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบโดยการตรวจสอบที่เข้มข้น จากการดำเนินการต่างๆ ดังกล่าว เครือฯ ได้กำหนดเป้าหมายเฉพาะ เรียกว่า เป้าหมายความยั่งยืนปี 2573 โดยมุ่งดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปี 2573 ที่ผ่านมา การดำเนินการที่ประสบความสำเร็จแล้ว ได้แก่ การบริหารจัดการน้ำและการลดการใช้น้ำในธุรกิจของเครือฯ ซึ่งลดได้ถึงร้อยละ 20 เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณการใช้น้ำในปี 2563



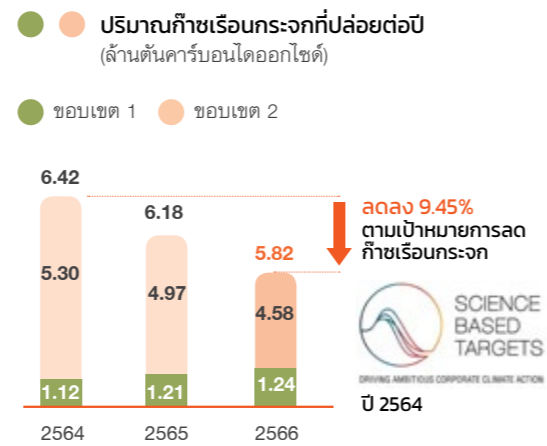
ส่วนที่ 2 : ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน

HOME: Living Together	รายละเอียด	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	เป้าหมาย
การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	บรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน (Scope 1+ Scope 2)	2564	3.71%	9.45%	100%
	SBT เป้าหมายระยะสั้น (Scope 1+ Scope 2) ลดลงร้อยละ 42	2564	8.84%	22.50%	100%
	SBT เป้าหมายระยะสั้น Scope 3 ลดลงร้อยละ 25	2564	0%	0%	100%
ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน	ลดปริมาณของเสียที่ถูกนำไปฝังกลบเป็นศูนย์	2563	3%	18%	100%
	ร้อยละ 100 ของบรรจุภัณฑ์ที่ทำจากพลาสติกที่ใช้ทั้งหมด สามารถนำมาใช้ใหม่ ใช้ซ้ำหรือย่อยสลายได้	2563	93.5%	94.49%	100%
การดูแลรักษาทรัพยากรน้ำ	ลดปริมาณการนำน้ำมาใช้ต่อหน่วยรายได้ให้ได้อัตราร้อยละ 20	2563	100%	100%	100%
	ร้อยละ 100 ของวัสดุดับไฟที่มีความเสี่ยงสูงที่ตรวจสอบย้อนกลับได้	2563	53.26%	33.4%	100%
การปกป้องระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ	ร้อยละ 100 ของกลุ่มธุรกิจดำเนินโครงการร่วมกับพันธมิตรที่เกี่ยวข้องในระดับสากลเพื่อบริหารจัดการและติดตามความหลากหลายทางชีวภาพ	2563	36.84%	45%	100%
	การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ	ร้อยละ 100 ของคู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูงได้รับการตรวจประเมิน	2563	73.76%	69.81%

ระดับความคืบหน้า อยู่ระหว่างดำเนินการ สัปดาห์ก่อนเงินเล็กน้อย ตามแผนงาน เกินกว่าเป้าหมาย

ในขณะเดียวกัน เครือฯ ก็ได้เผชิญกับอุปสรรคหลายประการในการใช้ความพยายามที่จะลดก๊าซคาร์บอนออกไซด์โดยมีเหตุมาจากหลายปัจจัย รวมถึงอุปสรรคในการหาแหล่งพลังงานทดแทน การเพิ่มขึ้นของต้นทุนพลังงาน และอื่นๆ ซึ่งเครือฯ ตั้งใจที่จะก้าวข้ามอุปสรรคดังกล่าวไปให้ได้ด้วยการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านไปสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ซึ่งเป็นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยการดำเนินการสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้พลังงาน การผลิตและหาแหล่งพลังงานสะอาด การใช้งานพาหนะที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษ การประสานความร่วมมือกับคู่ค้าเครือฯ และการหาช่องทางและนำมาใช้ซึ่งเทคโนโลยีในการดักจับและเก็บรักษาคาร์บอน การดำเนินการดังกล่าว เป็นขั้นตอนสำคัญที่จะช่วยให้เครือฯ เดินไปข้างหน้าในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (Scope 1) และทางอ้อม (Scope 2) ตามโครงการกำหนดเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจก ซึ่งมีเป้าหมายระยะสั้นที่ต้องลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ได้ร้อยละ 9.45

เครือฯ ได้ริเริ่มที่จะรักษาความหลากหลายทางชีวภาพผ่านการฟื้นฟูระบบนิเวศและการสร้างระบบนิเวศขึ้นใหม่ โดยการศึกษาช่องทางต่างๆ ที่จะสนับสนุนการสร้างควมหลากหลายทางชีวภาพที่สำคัญในพื้นที่ที่เราเข้าไปทำธุรกิจ เครือฯ มีเจตนารมณ์ในการสนับสนุนเป้าหมายของสหประชาชาติในการรักษาและฟื้นฟูธรรมชาติ นับจนถึงเวลาปัจจุบัน เครือฯ ได้ดำเนินการปลูกป่า คิดเป็นพื้นที่ทั้งสิ้นจำนวน 1,184 ไร่ พื้นฟูผิวดินจำนวนทั้งสิ้น 6,917 ไร่ ผ่านโครงการฟื้นฟูระบบนิเวศ และดำเนินการปล่อยลูกปลาจำนวนทั้งสิ้น 7,900 ล้านตัว เพื่อสร้างสมดุลให้กับระบบนิเวศชายฝั่ง ในการดำเนินการต่างๆ ดังกล่าว เครือฯ อาศัยความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นซึ่งให้การสนับสนุนเครือฯ เป็นอย่างดีในการสร้างความเป็นอยู่ที่ยั่งยืนและมีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ มูลนิธิเจริญโภคภัณฑ์พัฒนาชีวิตชนบท ซึ่งเกิดขึ้นจากการริเริ่มของเครือฯ ที่จะพัฒนาชุมชนชนบทและอาศัยการดำเนินการร่วมกับชุมชนจำนวนมากทั่วประเทศ ก่อให้เกิดค่ายเยาวชน “อมก๋อยโมเดล” และจากการประสานความร่วมมือกับ บริษัท ทูร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทลูกของเครือฯ มูลนิธิได้ร่วมมือจากโรงเรียนในชนบทจำนวนทั้งสิ้น 20 แห่ง ในการสร้างความตระหนักรู้ให้กับเยาวชนในเขตอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพื้นที่เกือบร้อยละ 75 ในเขตพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ การสอนเยาวชนและเปิดโอกาสให้เยาวชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สร้างการเรียนรู้เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศรอบตัว ถือเป็นความมุ่งมั่นของเครือฯ ที่จะปลูกฝังความรักและองค์ความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติให้กับเยาวชนในท้องถิ่นเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนยิ่งขึ้นไป



เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักว่า ภาคเกษตรกรรมมีบทบาทสำคัญในการรักษาสุขภาพแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพ เมื่อศึกษาจากข้อมูลขององค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ การขยายพื้นที่ทำการเกษตรส่งผลให้มีการทำลายป่าถึงร้อยละ 90 ทั่วโลก เครือฯ มีหน้าที่ในการสร้างความมั่นคงทางอาหารให้กับประชาชนที่ต้องการ รวมถึงปกป้องรักษาธรรมชาติ และระบบนิเวศไปในขณะเดียวกัน เครือฯ ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างเคร่งครัดและขยายความรับผิดชอบไปยังห่วงโซ่อุปทานของเครือฯ ในการติดตามดูแล และดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความโปร่งใสและการติดตามที่มุ่งป้องกันการทำลายป่า โดย บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็น บริษัทลูกของเครือฯ ที่ประกอบกิจการอาหารจากผลผลิตทางการเกษตร ได้ริเริ่มโครงการสำคัญเรียกว่า “โครงการตรวจสอบย้อนกลับข้าวโพด” ซึ่งเป็นระบบที่พัฒนาขึ้นเพื่อช่วยจัดการการเผาซากพืช จากการเกษตรในกลุ่มเกษตรกรที่ปลูกข้าวโพด การเผาซากพืชจากการปลูกข้าวโพดดังกล่าว สร้างมลพิษทางอากาศอย่างรุนแรงในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งผลการดำเนินงานของเครือฯ เป็นที่น่าพอใจเรื่อยมานับตั้งแต่วันที่ริเริ่มโครงการ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) สามารถติดตามและรวบรวมภาพถ่ายดาวเทียมโดยใช้วิธีการระบุตำแหน่งพื้นที่ที่เกิดจากเกษตรกร เพื่อนำไประบุพื้นที่ที่มีความร้อนและตรวจจับการเผาซากพืชจากการปลูกข้าวโพด หากพบว่าเกษตรกรรายใดเผาซากพืช บริษัทจะส่งตัวแทนไปพบเกษตรกรดังกล่าวภายใน 7 วัน เพื่อแจ้งเตือนเกี่ยวกับ ข้อห้ามในการเผา ตามนโยบาย “ไม่เผา ไม่เผา เราซื้อ” เพื่อหลีกเลี่ยงการซื้อผลิตภัณฑ์จากเกษตรกรที่ปลูกข้าวโพดในพื้นที่ป่าสงวน และเกษตรกรที่เผาซากพืชจากการเกษตรด้วย นอกจากระบบการแจ้งเตือน เกษตรกรได้รับแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบของบริษัทที่ห้ามทำเกษตรกรรมที่ผิดกฎหมาย รวมถึงแนวปฏิบัติต่างๆ โดยบริษัทจะให้ความรู้แก่

เกษตรกร เกี่ยวกับทางเลือกอื่น ๆ ให้เกษตรกรนำไปใช้ รวมถึงการนำเศษซากพืชการเกษตรไปขาย ซึ่งคาดว่าจะมาตรการดังกล่าวจะช่วยหยุดการเผาในพื้นที่เกษตรกรรม และหากเกษตรกรรายใดกระทำผิดซ้ำ บริษัทจะทำการขึ้นบัญชีดำเกษตรกรรายดังกล่าว นับตั้งแต่เดือนมกราคม 2567 เป็นต้นมา มีการขยายผลการดำเนินการดังกล่าว ครอบคลุมคู่ค้าทั่วประเทศ และบริษัทยังคงมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลและความพยายามของภาคประชาสังคมที่จะปกป้องรักษาความหลากหลายทางชีวภาพและความตั้งใจจริงในการลดมลพิษทางอากาศที่เกิดจากฝุ่น PM2.5 การดำเนินการดังกล่าวครอบคลุมพื้นที่จำนวน 2,000,000 ไร่ ซึ่งจะขยายการดำเนินการให้ครอบคลุมคู่ค้าในต่างประเทศ โดยเครือฯ มุ่งหวังที่จะขยายขอบเขตการดำเนินการดังกล่าว และพัฒนาระบบให้ดียิ่งขึ้นเพื่อรักษาสังแวดล้อมให้สะอาด ปลอดภัย และยั่งยืน สำหรับพวกเราทุกคน

100%
การตรวจสอบย้อนกลับข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ในประเทศไทย

39.8%
การตรวจสอบย้อนกลับข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ใน 10 ประเทศ

ผู้ขายสินค้า
>40,000 ราย เข้าร่วมโครงการ

พื้นที่เป้าหมาย
>2 ล้านไร่

การบังคับใช้นโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน

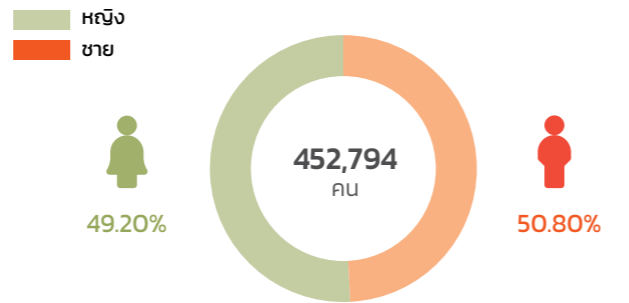
การดำเนินงานในทุกอุตสาหกรรมและในทุกตลาดของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ต้องอาศัย “คน” ซึ่งมีทั้งพนักงานและครอบครัว บุคคลและชุมชนที่เราเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ลูกค้า หุ่นยนต์ และคู่ค้าของเรา คนจึงเป็น “จิตวิญญาณ” ขององค์กร เครือฯ มีหน้าที่คุ้มครอง สนับสนุน และทำให้บุคคลเหล่านั้นมีพลังและความสามารถที่จะดำเนินการตามความรับผิดชอบของตน หนทางสำคัญประการหนึ่งที่เราเลือกดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว คือการริเริ่มโครงการเกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน โดยการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีที่สุดที่จะทำให้คนเหล่านั้นรู้สึกว่าได้รับการต้อนรับและมีขวัญกำลังใจ

สำหรับพนักงาน การดำเนินการดังกล่าวมุ่งให้อำนาจในการปฏิบัติงาน และทำให้พนักงานรู้สึกยินดีที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความหลากหลาย ภูมิใจในความเป็นเอกลักษณ์ และสนับสนุนองค์กรในรูปแบบที่ตนเท่านั้นที่จะทำได้ โดยเครือฯ ตระหนักดีว่า การที่พนักงานจะทำงานได้อย่างดีที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ก็เมื่อมีความรู้สึกปลอดภัยและรับรู้ได้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสถานที่นั้น การจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบโดยโครงการที่สนับสนุนความสามารถของบุคลากร ตั้งแต่การรับสมัครบุคลากรเข้าทำงาน ไปจนถึงการบ่มเพาะความเจริญก้าวหน้าในสายงาน จะช่วยให้พนักงานที่มีทักษะ และความรู้ความสามารถเจริญเติบโตและก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่อิงกับลักษณะส่วนบุคคล ในการสร้างแรงสนับสนุนและความก้าวหน้าที่เป็นจริง เครือฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าความพยายามของเครือฯ จะช่วยให้พนักงาน ตระหนักถึงศักยภาพอันเต็มเปี่ยมของตนซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจและบุคลากรเอง แม้แต่ในกรณีภายนอกองค์กร เครือฯ ก็ได้ผลักดันและสนับสนุนการริเริ่มเกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน ด้วยการทำงานกับชุมชนเพื่อสนับสนุนสมาชิกของกลุ่มเปราะบาง เพราะเรารู้ว่า ยิ่งชุมชนมีความสามารถในการปรับตัวมากเท่าใด ก็อาจจะมีจุดอ่อนมากขึ้นเท่านั้น ในการสร้างสรรค์สังคมที่ทุกคนมีส่วนร่วม เราได้สร้างสภาพแวดล้อมที่มีสันติสุขและความมั่นคง เครือฯ จึงได้ดำเนินโครงการต่างๆ ที่ช่วยทำให้ชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้คนที่ต้องต่อสู้กับความยากลำบากในชีวิตได้มีสภาพชีวิตที่ดีขึ้น และยังช่วยจัดการกับความเหลื่อมล้ำในสังคมอีกด้วย เครือฯ จะยังคงมุ่งมั่นและพยายามที่จะสร้างสรรค์สังคมที่ดีต้อนรับคนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ไม่ว่าคนเหล่านั้นจะอยู่ภายในหรือภายนอกองค์กร

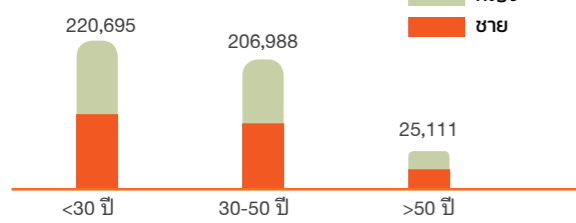
ข้อมูลความหลากหลายของพนักงาน

จำนวนพนักงานทั้งหมด

ประเภทการจ้างงาน	หญิง (คน)	ชาย (คน)	รวม (คน)
พนักงานประจำ	221,578	214,471	436,049
พนักงานชั่วคราว	8,433	8,312	16,745
รวม	230,011	222,783	452,794
พนักงานเต็มเวลา	219,987	213,808	433,795
พนักงานพาร์ทไทม์	1,591	663	2,254
รวม	221,578	214,417	436,049



พนักงานแบ่งตามอายุ (คน)



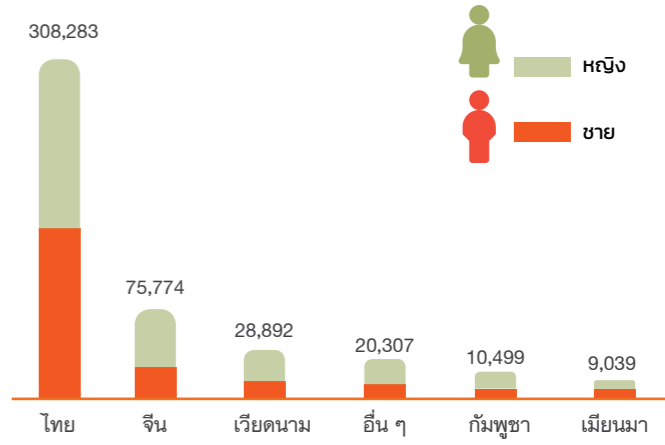
พนักงานแบ่งตามระดับ

	หญิง (%)	ชาย (%)	รวม (%)
ผู้บริหารระดับสูง	26.1	73.9	0.36
ผู้บริหารระดับกลาง	37.9	62.1	2.91
ผู้บริหาร	43.1	56.9	20.82
พนักงานเจ้าหน้าที่	53.5	46.5	75.91

พนักงานแบ่งตามภูมิศาสตร์

	หญิง (คน)	ชาย (คน)	รวม (คน)
ประเทศไทย	168,786 (37.28%)	168,786 (37.28%)	287,179 (63.43%)
ประเทศจีน	32,147 (7.10%)	32,147 (7.10%)	86,762 (19.16%)
อื่น ๆ	29,078 (6.42%)	29,078 (6.42%)	78,853 (17.41%)

พนักงานแบ่งตามสัญชาติ (คน)



ความหลากหลาย

ความหลากหลายเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม ความหลากหลายทำให้เกิดการเปิดรับมุมมองที่แตกต่างจากคนที่มีอายุ เชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพ ทักษะและประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไป บริษัทต่างๆ ในเครือเจริญโภคภัณฑ์เปิดโอกาสให้มีการพูดคุยที่นำไปสู่ความคิดในการทำธุรกิจแบบใหม่ ๆ เครือฯ ภูมิใจที่เป็นผู้นำทางด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม และเราเล็งเห็นว่าความหลากหลายของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เราจึงมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายด้วยการดำเนินการ 2 ประการ คือ การจัดและป้องกันการเลือกปฏิบัติไม่ว่าในรูปแบบใด และการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เปิดรับบุคลากรที่มีความหลากหลาย นโยบายและแนวทางเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานของเครือฯ กำหนดห้ามการเลือกปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน โดยในกระบวนการจ้างงาน ผู้สมัครจะได้รับการพิจารณาจากทักษะและคุณสมบัติของผู้สมัครเท่านั้น บุคลากรของเครือฯ จะได้เติบโตในสายงานและได้รับโอกาสต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน เครือฯ ได้ประกาศกำหนดนโยบายลำดับรองได้แก่ นโยบายการป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดเพื่อจัดการกับประเด็นปัญหาดังกล่าวโดยตรง เมื่อการเลือกปฏิบัติถูกขจัดจนหมดสิ้น ในกระบวนการทำงานของเครือฯ พนักงานจะมีความรู้สึกว่ามีอำนาจและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพโดยปราศจากอุปสรรคใดๆ

เครือฯ ได้ดำเนินการหลายประการเพื่อกระตุ้นให้มีความหลากหลายในสถานที่ทำงาน โดยเครือฯ ตระหนักดีว่า เครือฯ ต้องสนับสนุนความเท่าเทียมทางเพศให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับผู้จัดการและผู้บริหารอาวุโส การจ้างงานและการพัฒนาผู้นำของเครือฯ เปิดให้ทุกคนได้มีโอกาสเท่าเทียมกัน ส่งผลให้บุคลากรกว่าร้อยละ 50 ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้นำของเครือฯ เป็นผู้หญิง โครงการพัฒนาผู้นำแห่งอนาคตของเครือฯ ดึงดูดบุคคลจากภายนอก ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่อายุน้อย ในขณะที่เดียวกัน โครงการอื่น ๆ เช่น โครงการพัฒนาผู้นำแห่งอนาคตและโครงการพัฒนาผู้นำอาวุโส มุ่งสร้างอำนาจในการทำงานให้กับผู้มีความรู้ ความสามารถที่เป็นบุคลากรของเครือฯ และปรากฏว่า มีพนักงานหญิงจำนวนมากที่ก้าวเข้าไปสู่ระดับผู้บริหารในอนาคตอันใกล้ ตัวอย่าง บริษัท ซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) บริษัทลูกของเครือฯ ที่ประกอบกิจการค้าปลีก มีการจ้างงานพนักงานหญิงร้อยละ 59 ของพนักงานทั้งหมด และในทุกระดับจะมีพนักงานหญิงอย่างน้อยร้อยละ 50 เว้นแต่ในระดับผู้จัดการที่มีพนักงานหญิงในอัตราร้อยละ 49 ในปี 2565 บริษัท ซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัล “UN Women Thailand WEP (Women’s Empowerment Principles) Awards” ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เครือฯ ได้เรียนรู้และนำไปใช้สนับสนุนสตรีในธุรกิจของเครือฯ ทั่วโลก

การส่งเสริมความเท่าเทียมในองค์กร



ร้อยละ 44.92

สัดส่วนพนักงานหญิงในหน่วยงาน
เกี่ยวข้องกับการสร้างรายได้



ร้อยละ 42.20

ของพนักงานหญิงที่ทำงานด้านวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี (STEM)

บริษัทลูกของเครือฯ หลายแห่งได้ดำเนินงานเพื่อสนับสนุนกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลาย เช่น สำนักงานใหญ่ของบริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งตั้งอยู่บนถนนรัชดาภิเษก ได้จัดให้มีสถานที่อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานและลูกจ้างที่เข้าถึงได้สำหรับทุกคนที่ประสงค์จะใช้บริการ สถานที่ดังกล่าว ได้แก่ ห้องน้ำดื่มสะอาด หรือห้องน้ำที่ทุกเพศสามารถใช้ร่วมกันได้ และห้องให้นมบุตร ทำให้พนักงานและลูกจ้างรู้สึกถึงความมีตัวตนในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ อาคารสถานยังถูกสร้างขึ้นเพื่อให้ผู้มีความพิการเข้าถึงได้ รวมถึงการจ้างงานผู้พิการ ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม การสนับสนุนผู้มีความพิการทางร่างกายของบริษัท ซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) ทำให้บริษัทได้รับรางวัล “องค์กรที่สนับสนุนงานด้านคนพิการดีเด่น” จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ต่อเนื่องเป็นปีที่สาม นอกจากนี้ เครือฯ ยังสนับสนุนกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางระบบประสาท โดยบริษัท ทูร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้ร่วมมือกับมูลนิธิออทิสติกไทยเพื่อสนับสนุนให้กลุ่มเยาวชนที่มีความหลากหลายทางระบบประสาทได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และมุมมองที่มีความโดดเด่นผ่านงานศิลปะ นอกจากนี้ เครือฯ ยังร่วมมือกับมูลนิธิกระจกเงาเพื่อสนับสนุนให้ผู้สูงวัยที่มีภาวะสมองเสื่อมและครอบครัว ได้ใช้กำลังซื้อที่มี QR code เพื่อติดตามหาตัวผู้สูงวัยในกรณีหลงทาง

ความเสมอภาค

เครือเจริญโภคภัณฑ์เชื่อมั่นในศักยภาพของบุคคลทุกคนว่าจะสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้ ในขณะที่เดียวกัน เราตระหนักดีว่าเส้นทางสู่ความสำเร็จนั้นอาจมีอุปสรรค ซึ่งอุปสรรคดังกล่าวอาจรุนแรงในสถานการณ์ของบางคน ทัศนคติที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ ความเหลื่อมล้ำในโครงสร้างทางสังคม และการเลือกปฏิบัติเชิงระบบ ล้วนแล้วแต่เป็นอุปสรรคหรือสิ่งกีดขวางเส้นทางสู่ความสำเร็จของคนจำนวนมาก เราจึงมองหาช่องทางที่จะจัดอุปสรรคดังกล่าวเพื่อทำให้เกิดสังคมที่ตรงมาภายใต้ “หลักการสามประโยชน์” ที่เครือฯ ยึดมั่นเสมอมา นอกจากนี้ เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงที่ผ่านมา ทำให้ภาคเอกชนเล็งเห็นว่า ความเหลื่อมล้ำทางสังคมอย่างรุนแรงอาจบั่นทอนเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมภาคธุรกิจจึงต้องจับมือกันเพื่อจัดการกับปัญหาดังกล่าวอย่างเร่งด่วน

เครือฯ ทำงานอย่างอย่างเข้มแข็ง เพื่อจัดการกับปัญหาความเหลื่อมล้ำภายในองค์กรด้วยหลายวิธีการ ความแตกต่างกันของคำตอบระหว่างพนักงานชายและหญิงเป็นข้อกังวลหลักของเครือฯ และเป็นประเด็นที่เครือฯ กำลังดำเนินการจัดการตามนโยบายพื้นฐานและโครงการพัฒนาผู้นำ นโยบายป้องกัน

การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า ผู้ที่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่นโดยอาศัยเหตุจากลักษณะของบุคคลจะถูกมองโทษทางวินัย และเมื่อพนักงานของเราได้รับการฝึกฝนและปลูกฝังค่านิยมดังกล่าวในวัฒนธรรมองค์กร เราหวังว่าจะได้เห็นความเหลื่อมล้ำและความแตกต่างดังกล่าวหมดไป นอกจากนี้ โครงการพัฒนาผู้นำยังเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้เติบโตในสายงานด้วยการสร้างผู้นำหญิงให้มากขึ้นในอนาคต และกลุ่มเปราะบางในธุรกิจของเราอีกเป็นแรงงานข้ามชาติที่มีปัญหาทางการเงิน และต้องเผชิญหน้ากับการเลือกปฏิบัติโดยสังคมรอบด้าน รายงานขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการโยกย้ายถิ่นฐานเน้นย้ำถึงความยากลำบากที่แรงงานข้ามชาติต้องเผชิญ นอกเหนือจากการจ้างงานตามหลักจริยธรรมซึ่งเครือฯ ได้ใช้คุ้มครองกลุ่มแรงงานข้ามชาติจากการถูกเอารัดเอาเปรียบโดยตัวแทนจัดหางานที่ไม่มีคุณภาพแล้ว บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ร่วมกับบริษัทอื่นๆ เพื่อก่อตั้งศูนย์สวัสดิภาพและธรรมาภิบาลแรงงานประมงที่จัดให้มีสถานที่รับเลี้ยงเด็กและศูนย์ฝึกอาชีพเพื่อช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติและครอบครัว



ในเวทีสากล เครือฯ ได้รับเชิญให้เข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการเพื่อขจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำ (Business Commission to Tackle Inequality: BCTI) ซึ่งอยู่ภายใต้สภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (World Business Council on Sustainable Development: WBCSD) ในกรณีนี้ เครือฯ ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานสำคัญเพื่อจัดการกับความเหลื่อมล้ำ โดยมีจุดมุ่งหมายในการทำให้ความเหลื่อมล้ำกลายเป็นประเด็นสำคัญสำหรับทุกธุรกิจ การไม่กำหนดประเด็นเรื่องความเหลื่อมล้ำให้ชัดเจนนำไปสู่ความสูญเสียทางเศรษฐกิจในที่สุด เพราะความเหลื่อมล้ำสามารถกัดกร่อนความเชื่อมั่นในระบบเศรษฐกิจ ส่งผลให้เกิดความไม่สงบในทางสังคมและการเมือง ทำให้ระบบต่างๆ ซึ่งเครือฯ พึ่งพิงอ่อนแอลง โดยธุรกิจจะไม่สามารถเดินหน้าต่อไปได้หากความเปราะบางทางสังคมยังคงมีอยู่ทุกเมื่อเชื่อวัน รายงานฉบับนี้ถือเป็นความมุ่งมั่นในทางปฏิบัติสำหรับทุกธุรกิจของเครือฯ ที่จะจัดการกับประเด็นที่มีความสำคัญดังกล่าว โดยธุรกิจของเครือฯ ต้องดำเนินการสำคัญ 10 ประการ และการจัดทำรายงานถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญในลำดับแรกที่จะแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการขจัดความเหลื่อมล้ำในสังคม ในปี 2566 คณะกรรมาธิการเพื่อขจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำได้ร่วมมือกับ Business for Inclusive Growth (B4IG) เพื่อขยายขอบเขตการดำเนินงานออกไป และปัจจุบันได้ดำเนินการเพื่อจัดการกับความไม่เท่าเทียม 5 ด้าน ได้แก่ ผลการตอบรับทางสังคมและความรับผิดชอบ การตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน คำจ้างเพื่อการดำรงชีวิต ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน และการเปลี่ยนผ่านที่ยุติธรรม โดยมีการดำเนินงาน

ผ่านคณะทำงานด้วยความเหลื่อมล้ำและการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องทางสังคม (The Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures: TISFD) เพื่อผลักดันให้เกิดความโปร่งใสในมิติทางสังคม นอกจากนี้ ยังมีการนำเครื่องมือการจ้างงานที่เป็นธรรมมาใช้สนับสนุนการจ้างงานแรงงานข้ามชาติให้เติบโตตามหลักจรรยาบรรณ และมีแนวปฏิบัติและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อปิดช่องว่างระหว่างวัยในสถานที่ทำงาน เครือฯ เล็งเห็นว่าการประสานความร่วมมือระหว่างหุ้นส่วนทางธุรกิจของเครือฯ ทั่วโลก เป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่จะทำให้เกิดการดำเนินการที่สอดคล้องกันทั่วโลกในการจัดการกับปัญหาความเหลื่อมล้ำ บริษัทที่เข้าไปมีส่วนร่วมในคณะกรรมการเพื่อขจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำช่วยประสานเชื่อมโยงหุ้นส่วนที่มีอุดมการณ์และเป้าประสงค์ที่ตรงกันกับเครือฯ ทำให้เราทุ่มเทอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำให้สังคมมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

เครือฯ ได้นำรายงานผลการดำเนินงาน 10 ประการ ซึ่งเป็นรายงานสำคัญของคณะกรรมการเพื่อขจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำมากำหนดเป็นตัวชี้วัดซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืนปี 2573 ของเรา โดยรายงานได้วัดความก้าวหน้าในการกำหนดประเด็นความเหลื่อมล้ำที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกธุรกิจของเครือฯ ซึ่งเครือฯ จะทำการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และใช้ข้อมูลเหล่านี้เพื่อนำทางให้เราได้ดำเนินการโดยสำเร็จในอนาคต

การดำเนินงาน	เป้าหมายในการจัดความเหลื่อมล้ำ ภายในปี 2573	ความคืบหน้า
1. การนำหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนมาใช้	ร้อยละ 100 ของธุรกิจทำการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมองค์กร และคู่ค้าโดยตรงที่มีความเสี่ยงสูง	●
2. การผลิตสินค้าและบริการที่ผู้บริโภคเข้าถึงได้และมีกำลังซื้อ	ร้อยละ 70 ของสัดส่วนยอดขายจากผลิตภัณฑ์และบริการที่ส่งเสริมสุขภาพและสุขภาวะที่ดี	●
3. สร้างสถานที่ทำงานและห่วงโซ่คุณค่า ที่มีความหลากหลาย เท่าเทียม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนในที่ทำงาน	พนักงานหญิงได้รับค่าตอบแทนเท่ากับพนักงานชายในทุกระดับ	●
4. จัดเตรียมบุคลากรเพื่อทำงานในอนาคต	ประชากร 50 ล้านคน ได้รับโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต หรือการเสริมทักษะ	●
5. การจัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และมีปริมาณงานที่เหมาะสม	ประชากร 5 ล้าน ได้รับการส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้สำหรับผู้ที่มีความต้องการ เช่น เกษตรกร ผู้ประกอบการรายย่อย และกลุ่มเปราะบางตลอดห่วงโซ่คุณค่า	●
6. การจ่ายค่าตอบแทน และการขึ้นค่าจ้าง และรายได้	หน่วยธุรกิจทุกหน่วยประเมินค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพ และกำหนดแผนการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพในอนาคต	●
7. สนับสนุนและเคารพตัวตนของพนักงาน	สนับสนุนให้พนักงานในทุกหน่วยธุรกิจมีตัวแทนตามกฎหมายภายใน และศึกษาแนวทางที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ตัวแทนดังกล่าว	●
8. สนับสนุนนโยบายภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ	ทุกหน่วยธุรกิจประชุมร่วมกับหน่วยงานของรัฐ จำนวน 20 ครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา และการสนับสนุนอื่น ๆ	●
9. ดำเนินการด้านภาษีอากรด้วยความรับผิดชอบ	ดำเนินการให้มีความโปร่งใสในการชำระภาษีอากรตามกฎหมายภายใน	●
10. ตระหนักได้ว่ามีการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รักษาธรรมชาติ และเศรษฐกิจเชิงบวก	บรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน	●

● ดำเนินการตามแผนงาน ● ดำเนินการช้ากว่ากำหนด ● ยังไม่ได้ดำเนินการ

การอยู่ร่วมกัน

การอยู่ร่วมกันเป็นหลักการที่กำหนดให้บริษัทต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยไม่มีอุปสรรค การสร้างพลังให้กับบุคลากรของเครือฯ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เป็นวิธีที่จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้สร้างมูลค่าให้กับบริษัทอย่างมีนัยสำคัญโดยการเข้าไปมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจ นอกจากนี้ เครือฯ ยังตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่มีความหลากหลายที่เครือฯ ได้คัดเลือกเข้ามาทำงาน โดยการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เข้าถึงได้ เพื่อให้การทำงานของทีมงานเป็นไปในทิศทางบวกและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในที่ทำงาน

เครือฯ มีความพยายามที่จะผลักดันการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) และเมื่อการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ล่าสุด ซึ่งรับรองการสมรสเท่าเทียม ที่ได้ผ่านการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาด้วยเสียงข้างมากแล้ว ประเทศไทย



ได้กลายเป็นหนึ่งในไม่กี่ประเทศในทวีปเอเชียที่การสมรสระหว่างคนเพศเดียวกันสามารถทำได้โดยถูกต้องตามกฎหมาย เครือฯ มีความยินดีกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งนับเป็นก้าวสำคัญที่จะสร้างสังคมที่เสมอภาคและอยู่ร่วมกันได้ เครือฯ เองได้ดำเนินการสร้างสถานที่ทำงานที่สนับสนุนการอยู่ร่วมกันของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ และดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ชมรม LGBTQ+ ของบริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) เป็นโครงการหนึ่งที่บุคคลจากหลากหลายกลุ่ม เช่น เพศ อายุ ฯลฯ สามารถรวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง การปรับนโยบาย เพื่อประโยชน์ของพนักงานทุกคน ชมรม Bring Your Best ของบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้สร้างสรรค์กิจกรรมที่สนับสนุนให้กลุ่มบุคคลหลากหลายภายในบริษัทมาร่วมตัวกันเพื่อเข้าใจผู้อื่น กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการต่างๆ จัดให้มีขึ้นเพื่อให้เกิดบรรยากาศของชุมชนที่เปิดรับการมีส่วนร่วมของทุกคน โดยบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่สำคัญเพื่อที่จะรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ และตอบสนองความต้องการเฉพาะด้านของกลุ่มคนดังกล่าว ซึ่งรวมถึงสิทธิการลางานเพื่อเข้ารับการรักษาพยาบาลได้สูงสุด 30 วัน สิทธิลางานเพื่อเข้าพิธีแต่งงานได้สูงสุด 6 วัน และสิทธิลางานเพื่อดูแลบุตรได้สูงสุด 7 วัน เครือฯ หวังว่าจะสามารถกำหนดให้มีสิทธิประโยชน์ในลักษณะดังกล่าวสำหรับทุกธุรกิจของเครือฯ ในระยะเวลาอันใกล้ ในกรณีภายนอกองค์กร เครือฯ ทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียหลากหลายกลุ่มเพื่อสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม และเราภูมิใจที่เครือฯ ได้มีส่วนผลักดันการพัฒนาการใช้ชุดเครื่องมือที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมภายใต้โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ร่วมกับ Workplace Pride ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มระดับโลกที่ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน และองค์กรธุรกิจอื่นๆ ในประเทศ เครือเจริญโภคภัณฑ์ยินดีและมีความพร้อมที่จะรับรองเครื่องมือดังกล่าวมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินการตามขั้นตอนสำคัญของภาคเอกชนที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมตามหลักการสากล

อีกแง่มุมหนึ่งของการมีส่วนร่วม คือการสร้างเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากร โดยการให้โอกาสในการใช้อำนาจตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ให้อิสระในการทำงาน และการใช้ประสบการณ์ของการเป็นผู้นำ ซึ่งในการดำเนินการต่างๆ ดังกล่าว เครือฯ พยายามทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกว่าการลงมือของเรามีคุณค่า นอกจากนี้ เครือฯ ได้จัดให้มีโครงการพัฒนาผู้นำ ซึ่งปัจจุบันมีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้นจำนวน 3,174 คน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของผู้นำที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ ซึ่งรับผิดชอบงานในส่วนสำคัญของเครือฯ โครงการสร้างผู้นำ 4 โครงการ ครอบคลุมบุคลากรหลากหลายช่วงอายุ และประสบการณ์ เริ่มตั้งแต่บุคลากรที่อายุน้อยที่สุดที่เข้าร่วมโครงการผู้นำแห่งอนาคต ไปจนถึงผู้นำอาวุโสที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้นำอาวุโส ซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานและมีประสบการณ์กับเครือฯ มาเป็นเวลานาน และนอกจากโครงการพัฒนาผู้นำดังกล่าวจะมุ่งลดช่องว่างระหว่างวัยแล้ว ยังถือเป็นกระบวนการคัดสรรผู้มีความรู้ความสามารถบนพื้นฐานของความเท่าเทียมทางเพศ โดยปัจจุบันผู้เข้าร่วมโครงการร้อยละ 54 เป็นบุคลากรหญิง



ส่วนที่ 3 ความมุ่งมั่น และเป้าหมายของเครือฯ

ก้าวต่อไปของเครือเจริญโภคภัณฑ์

เครือเจริญโภคภัณฑ์ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน เป้าหมายความยั่งยืนปี 2573 ชี้นำแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืนต่างๆ ในหลายปีที่ผ่านมา โดยเป็นรากฐานในการดำเนินธุรกิจและการตัดสินใจของเครือฯ นับตั้งแต่ที่ได้มีการประกาศเป้าหมายในปี 2559 ในก้าวต่อไปของเครือเจริญโภคภัณฑ์ เรายังคงยึดมั่นดำเนินการตามเป้าหมายต่างๆ ที่ได้ตั้งไว้ โดยทบทวนถึงจุดอ่อนในเรื่องที่ยังไม่มีการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ ต่อยอดความสำเร็จ โดยเรียนรู้จากประสบการณ์และระบบต่างๆ และตั้งเป้าหมายให้สูงกว่าที่เคยเป็น

การดำเนินการเกี่ยวกับสภาพภูมิอากาศที่ชุมชนเป็นผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศเป็นภัยคุกคามสภาพความเป็นอยู่ของผู้คนทั่วโลก รวมถึงในประเทศไทยด้วย ปริมาณฝนที่เพิ่มมากขึ้น เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทำให้ประเทศไทยเผชิญกับอุทกภัยในระดับที่รุนแรงอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ในช่วงวันที่ 16 สิงหาคม ถึงวันที่ 6 ตุลาคม 2567 ที่ผ่านมา เหตุการณ์อุทกภัยครั้งใหญ่ใน 42 จังหวัด ส่งผลให้มีผู้เสียชีวิตถึง 49 คน ได้รับบาดเจ็บจำนวน 28 คน โดยในขณะที่มีการจัดทำรายงานฉบับนี้ มีประชาชนกว่าหลายพันรายยังคงได้รับความเดือดร้อน บางคนต้องโยกย้ายออกจากพื้นที่ จากเหตุการณ์ครั้งนี้ มีผู้ได้รับผลกระทบจำนวนทั้งสิ้น 193,307 ครอบครัว นับเป็นมูลค่าความเสียหายประมาณ 30,000 ล้านบาท ทั้งความเสียหายในชีวิต ทรัพย์สิน และการโยกย้ายออกจากพื้นที่ เครือฯ เข้าช่วยเหลือบรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ โดยร่วมกับชุมชนท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์น้ำท่วม ด้วยการนำอาหาร น้ำดื่ม อาสาสมัคร และสิ่งของที่จำเป็นอื่นๆ เข้าไปช่วยเหลือผู้ประสบภัย นอกจากนี้ การที่ เครือฯ มีบทบาทสำคัญในอุตสาหกรรมอาหาร การสื่อสาร และโทรคมนาคม การก่อสร้าง และภาคอุตสาหกรรมอื่น เครือฯ สามารถที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยในด้านต่างๆ อาทิ บริษัท โทร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ดูแลสัญญาณโทรศัพท์ในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบให้สามารถใช้งานได้ในทุกสถานการณ์ และยกเว้นค่าบริการโทรศัพท์ให้แก่ประชาชนที่ได้รับผลกระทบเป็นการชั่วคราวเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารและเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ได้ในระหว่างที่ประสบภัย บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) บริษัท ซีพีแรม จำกัด กลุ่มธุรกิจ CPCRT บริษัท ซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) และธุรกิจอื่นๆ ของเครือฯ ให้ความช่วยเหลือในด้านอาหารและน้ำดื่มแก่ผู้ประสบภัยที่สูญเสียชีวิตและทรัพย์สินไปกับภัยน้ำท่วม นอกจากนี้ พนักงาน และอาสาสมัครจำนวนมากยังได้ลงพื้นที่ไปมอบสิ่งของที่จำเป็น และช่วยเหลือผู้ประสบภัยอย่างเต็มความสามารถ



กลไกการรับร้องทุกข์และการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ

ในปีนี้ เครือฯ ได้รับเรื่องร้องเรียนจำนวนทั้งสิ้น 16 เรื่อง ผ่านกลไกการร้องทุกข์ต่างๆ ของเครือฯ และได้ดำเนินการกับข้อร้องเรียนดังกล่าวจนแล้วเสร็จทั้งหมด ในจำนวนเรื่องร้องเรียนดังกล่าวเป็นกรณีเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติจำนวน 3 เรื่อง และอีก 3 เรื่องเป็นกรณีเกี่ยวกับการคุกคาม ซึ่งพบว่ามีจำนวนเรื่องร้องเรียนเพิ่มขึ้นจากปี 2565 ซึ่งมีเพียงเรื่องเดียว และใกล้เคียงกับจำนวนเรื่องร้องเรียนในปี 2564 ที่มีเรื่องร้องเรียนทั้งสิ้น 17 เรื่อง เครือฯ เตรียมพร้อมรับจำนวนข้อร้องเรียนที่เพิ่มขึ้น แต่เห็นว่า การใช้กลไกเป็นสิ่งที่พิสูจน์ได้ว่า หลายคนเชื่อมั่นในระบบที่จะช่วยเรื่อง การแจ้งเบาะแสและร้องทุกข์ของตน ดังนี้ เครือฯ จะเดินหน้าสร้างความเชื่อมั่นในระบบรับเรื่องร้องเรียนอย่างต่อเนื่อง ตอกย้ำว่าผู้ร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครองจากการลงโทษรวมถึง การเพิ่มการเข้าถึง กลไกเรื่องร้องเรียนช่องทางต่างๆ สำหรับผู้ได้รับผลกระทบอีกด้วย นอกจากนี้เรายังพบว่า บริษัทลูกของเครือฯ ได้จัดให้มีช่องทางร้องเรียนต่างๆ ซึ่งถือเป็นผลงานที่น่าชื่นชม เช่น โครงการของ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) โดยความร่วมมือกับมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน และโครงการสายตรงโปร่งใสของโลตัส เครือฯ ได้เรียนรู้ และขยายผลการดำเนินการในด้านนี้ ออกไปในกรณีที่เหมาะสม

เทคโนโลยีและความปลอดภัย

ประเด็นความปลอดภัย เป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญของเครือฯ ในการดำเนินธุรกิจ ประเด็นดังกล่าว รวมถึงความปลอดภัยอาชีวอนามัยในการทำงาน โดยมีการกำหนดกฎและระเบียบที่คุ้มครองสุขภาพ อนามัยและชีวิตของพนักงานที่อยู่ด้านหน้า ความปลอดภัยดังกล่าว ยังหมายรวมถึงความปลอดภัยของข้อมูล ซึ่งเครือฯ ได้กำหนดให้มีวิธีปฏิบัติงานและระบบต่างๆ เพื่อปกป้องเครือข่ายของเครือฯ จากภัยคุกคามทางด้านไซเบอร์ และป้องกันความประมาทเลินเล่อและความผิดพลาดของมนุษย์ที่อาจส่งผลให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูลได้ ประเด็นความปลอดภัยจึงเป็นข้อพิจารณาหลักในการตัดสินใจ และการดำเนินธุรกิจของเครือฯ ซึ่งเห็นได้จากกฎพิทักษ์ชีวิตและนโยบายต่างๆ ของเครือฯ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งนำไปปฏิบัติในธุรกิจของเครือฯ ทั้งหมด ด้วยการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ เครือฯ พิจารณาถึงความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงาน ผู้บริโภค หุ่นยนต์ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเครือฯ ด้วยเช่นกัน

เทคโนโลยีรูปแบบใหม่ๆ เช่น ปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง (Generative AI) ถูกนำมาใช้งานมากขึ้น เครือฯ เองได้สังเกตการพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ดังกล่าว เพื่อทำให้มั่นใจว่ากฎของเครือฯ สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเป็นไปตามกฎหมายภายใน การใช้เทคโนโลยีที่มีศักยภาพสูงดังกล่าวอาจก่อให้เกิดประโยชน์มหาศาล แต่ก็อาจทำให้เกิดความเสียหายอย่างใหญ่หลวงเช่นกัน เมื่อมอง

เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความเข้าใจในประเด็นปัญหาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ดียิ่งขึ้น

ในขณะเดียวกัน เครือฯ ตระหนักดีว่า เครือฯ ยังไม่สามารถให้ข้อมูลที่สมบูรณ์เกี่ยวกับการเยียวยาและความเห็นเกี่ยวกับกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและการเยียวยาได้ ซึ่งในส่วนนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการภายใน เพื่อให้มั่นใจว่ามีการคุ้มครองและปกป้องตัวตนของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทั้งหมด รวมถึงการพัฒนากระบวนการจัดเก็บข้อมูล เครือฯ จะยังคงดำเนินการในด้านนี้ต่อไป โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดที่จะให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วนรอบด้าน ในรายงานฉบับต่อไป เมื่อเราเข้าใจแล้วว่าข้อมูลเหล่านี้มีความสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประกอบธุรกิจ เครือฯ จะเดินหน้าดำเนินการด้วยความทุ่มเทอย่างที่สุด ซึ่งเราหวังว่ากระบวนการดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นภายในอนาคตอันใกล้ เพื่อปรับปรุงความโปร่งใสและประสิทธิภาพของระบบและรายงาน โดยการสนับสนุนจากคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนของเครือฯ เรามั่นใจว่าการดำเนินการดังกล่าว ในที่สุดจะเป็นประโยชน์กับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเครือฯ และทำให้เครือฯ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นและเป็นประโยชน์มากขึ้นกับหุ้นส่วนของเราต่อไปในอนาคตข้างหน้า

ไปในอนาคต เครือฯ คาดหวังที่จะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในหลากหลายด้าน เช่น การพัฒนาและปรับปรุงการทำการตลาด การเพิ่มผลผลิตภาพ และอื่นๆ ในขณะเดียวกัน ก็มุ่งพัฒนาแนวทางป้องกันภัยอันตรายต่างๆ ตัวอย่างเช่น ปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง อาจถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการกระทำความผิดของนักต้มตุ๋น โดยในไตรมาสแรกของปี 2567 มีรายงานว่า เฉพาะความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการฉ้อโกงมีมูลค่าสูงถึง 1,000 ล้านบาท เนื่องจากปัญญาประดิษฐ์สามารถเลียนเสียงและรูปภาพได้เป็นอย่างดี อันตรายจากการฉ้อโกงนับแต่จะเพิ่มจำนวนมากขึ้น นี่จึงเป็นเหตุผลที่เครือฯ ร่วมกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อนำร่องโครงการ “วัคซีนไซเบอร์” เสมือนกับวิธีการที่วัคซีนช่วยสร้างภูมิคุ้มกันไวรัสคอมพิวเตอร์ โครงการนี้จะแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับกลลวง และกลฉ้อฉลที่กระทำผ่านช่องทางออนไลน์ให้ประชาชนได้รับทราบและตระหนักรู้ถึงภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้น และป้องกันไม่ให้ประชาชนตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรม ในขณะที่เครือฯ ตระหนักถึงภัยจากการใช้เทคโนโลยี และได้มีการเตรียมการที่จะรับมือกับภัยนั้น เครือฯ ก็ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาระบบการรักษาความปลอดภัยในห่วงโซ่คุณค่าของเครือฯ ด้วย ตัวอย่างเช่น CP AXONS ได้พัฒนาแอปพลิเคชัน AXONS Move ที่ทำการจัดเรียงข้อมูล เช่น พิกัดของยานพาหนะ อุณหภูมิภายในยานพาหนะ และความเร็วของยานพาหนะ เพื่อบริหารจัดการระบบการขนส่งให้มีประสิทธิภาพและความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น



คุณศุภชัย เจียรวนนท์ ประธานคณะผู้บริหารเครือเจริญโภคภัณฑ์ ได้พัฒนากรอบ “สังคมภูมิปัญญาที่ยั่งยืน หรือ SI” เพื่อทำให้สังคมสมัยใหม่ได้รับประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีสูงสุด ในขณะเดียวกันก็มีการเตรียมความพร้อมให้ประชาชนได้พิจารณาถึงความเสี่ยงในการใช้งานเทคโนโลยีดังกล่าว โดยการส่งเสริมพลังให้กับผู้คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเยาวชน ด้วยความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยี เช่น การเขียนโค้ด หรือมีความรู้เกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ เราจะสามารถขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจให้ก้าวสู่โลกยุคดิจิทัลโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง แต่สิ่งที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันก็คือระบบการศึกษาที่ปลูกฝังทัศนคติด้านความยั่งยืนและจริยธรรม ควบคู่ไปกับบทเรียนต่างๆ ในหลักสูตร เพื่อสร้างผู้นำแห่งอนาคตที่จะสามารถนำพาสังคมให้ออกจากวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่เราเผชิญอยู่ ในอนาคตของเครือเจริญโภคภัณฑ์ในฐานะผู้นำในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบธุรกิจ เครือฯ ต้องเตรียมพร้อมเป็นอย่างดีที่จะบรรเทาความเสี่ยงต่างๆ ควบคู่ไปกับการใช้ประโยชน์สูงสุดจากเทคโนโลยี ดังนั้น เราจะมุ่งมั่นดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าการใช้เทคโนโลยีเป็นไปเพื่อมนุษยชนและสังคมที่น่าอยู่ต่อไป

รางวัลและความภาคภูมิใจด้านสิทธิมนุษยชน

การจัดอันดับความยั่งยืนขององค์กรทั่วโลก

ใน The Sustainability Yearbook 2024 ของ S&P Global

เครือเจริญโภคภัณฑ์และบริษัทในเครือได้เข้าร่วมการประเมินความยั่งยืนองค์กรทั่วโลกโดย S&P Global และได้รับการจัดอันดับดังต่อไปนี้



ลำดับสูงสุด 1%

ของจำนวนบริษัท
ที่ดำเนินธุรกิจสื่อสาร
และโทรคมนาคม
ที่เข้าร่วมการประเมิน

ลำดับสูงสุด 5%

ของจำนวนบริษัท
ที่ดำเนินธุรกิจอาหาร
ที่เข้าร่วมการประเมิน

ลำดับสูงสุด 5%

ของจำนวนบริษัท
ที่ดำเนินธุรกิจ
อุตสาหกรรม
ที่เข้าร่วมการประเมิน

เข้าร่วมเป็นสมาชิก ของ Sustainability Yearbook

ในธุรกิจอาหารและค้าปลีก

เข้าร่วมเป็น กลุ่มผู้ขับเคลื่อน อุตสาหกรรม และ เป็นสมาชิกของ Sustainability Yearbook

ในธุรกิจอาหารและค้าปลีก



ธรรมาภิบาลด้านจริยธรรม



ในปี 2567 เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้รับคัดเลือก
โดย Ethisphere ให้เป็นหนึ่งในบริษัททั่วโลกที่
ประกอบธุรกิจด้วยจริยธรรมสูงสุดต่อเนื่องเป็น
ปีที่ 4



รางวัลจากกระทรวงการพัฒนาลังคม และความมั่นคงของมนุษย์



ในปี 2566 บริษัทในเครือฯ ได้แก่ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร
จำกัด (มหาชน) และบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ได้รับ
โล่รางวัลยอดเยี่ยม ประเภทองค์กรดีเด่นที่สนับสนุนคนพิการ
จากกระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็น
ปีที่ 7 ติดต่อกัน จากการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง
และโลดัลซึ่งเป็นบริษัทในเครือฯ อีกแห่งหนึ่ง ที่อยู่ภายใต้บริษัท
ซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัลเดียวกันเป็นปีที่ 3
และยังได้รับโล่ รางวัลจากการสนับสนุนผู้สูงอายุอีกด้วย

รางวัลเกี่ยวกับสถานที่ทำงานและทรัพยากรบุคคล



ในปี 2566 บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และ แม็คโคร
ซึ่งปัจจุบันอยู่ภายใต้บริษัท ซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) ได้รับ
การคัดเลือกโดย HR Asia Magazine ให้เป็นหนึ่งในบริษัทที่น่า
ทำงานด้วยมากที่สุดในเอเชีย นอกจากนี้ แม็คโคร ยังได้รับรางวัล
ทรัพยากรบุคคลยอดเยี่ยม ประเภท “ยุทธศาสตร์การส่งเสริม
สนับสนุนสตรียอดเยี่ยม (Excellence in Women Empowerment
Strategy)” จากสถาบันทรัพยากรบุคคลออนไลน์ ประเทศสิงคโปร์
และในปีเดียวกัน บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)
ได้รับรางวัล “Vietnam’s Best Places to Work for 2023” ใน
ลำดับที่ 13 จาก Anphabe



รางวัลจากกระทรวงยุติธรรม



บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัท ซีพีแรม
จำกัด (ภายใต้บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)) ได้รับรางวัล
สิทธิมนุษยชนประจำปี 2566 จากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
กระทรวงยุติธรรม เป็นปีที่ 3 ติดต่อกัน จากการเป็นองค์กร
ผู้นำยอดเยี่ยมที่นำเอาหลักการด้านสิทธิมนุษยชนไปใช้ในการ
ดำเนินธุรกิจ และประชาสัมพันธ์ให้เกิดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ
สิทธิมนุษยชนที่เหมาะสม

ดัชนีเนื้อหา และอภิธานศัพท์

ดัชนีกรอบการรายงานของหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติ ว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UNGPs)

กรอบการรายงาน	หน้า
ความมุ่งมั่นด้านนโยบาย	8-9, 21-24, 28
การปลูกฝัง	8, 23, 25, 30-31
การประเมินผลกระทบ	8-11, 25, 31, 39
การบูรณาการและการจัดการผลกระทบ	
การติดตามผลการดำเนินงาน	
การสื่อสารผลการดำเนินงาน	8, 21, 26, 42, 54
การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	8, 10-12, 27
กลไกการร้องทุกข์และการเยียวยา	8, 28, 37, 40, 52

อภิธานศัพท์

AI	ปัญญาประดิษฐ์	IoT	อินเทอร์เน็ตแห่งสรรพสิ่ง
BCTI	คณะกรรมการเพื่อขจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำ	LPN	มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน
CoC	จรรยาบรรณธุรกิจ	OECD	องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา
CPG	เครือเจริญโภคภัณฑ์	RBC	แนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ
DEI	ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน	SBTi	โครงการกำหนดเป้าหมายที่อิงกับหลักวิทยาศาสตร์
EPP	หลักการนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย ในการจัดหางาน และการจ้างงาน	SDG	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
ESG	กรอบการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล	SEC	คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
GHG	ก๊าซเรือนกระจก	TGO	องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)
HRDD	การตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน	UN	สหประชาชาติ
HRIA	การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	UNDP	โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ
ILO	องค์การแรงงานระหว่างประเทศ	UNGPs	หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจ กับสิทธิมนุษยชน
IOM	องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน	WBCSD	สภาธุรกิจโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

MAKING TODAY A BETTER TOMORROW

เครือเจริญโภคภัณฑ์



CP GROUP



CP for good deeds



ซีพี...เพื่อความยั่งยืน

บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

อาคารทรู ทาวเวอร์ 18 ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง
เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310

โทรศัพท์ : +66(0)-2766-8000

อีเมล : prcpgroup@cp.co.th

www.cpgroupglobal.com