



เครือเจริญโภคภัณฑ์

รายงานประกอบ ด้านสิทธิมนุษยชน 2567

**FORWARD
FASTER**
FOR A BETTER TOMORROW



FORWARD FASTER for a Better Tomorrow

รายงานประกอบ ด้านสิทธิมนุษยชน
เครือเจริญโภคภัณฑ์ 2567



สารบัญ

รายงานประกอบ ด้านสิทธิมนุษยชน
เครือเจริญโภคภัณฑ์ 2567

บทนำ	06
06 เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	
14 ธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์และห่วงโซ่คุณค่า	
ส่วนที่ 1:	
การบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชน	14
14 การบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชนและการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน	
22 การจัดการประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ	
ส่วนที่ 2:	
การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม	35
36 การสร้างและการขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม	
ส่วนที่ 3:	
ความมุ่งมั่นและเป้าหมายของเครือเจริญโภคภัณฑ์	42
42 ก้าวต่อไปของเครือเจริญโภคภัณฑ์	
45 ความก้าวหน้าและรางวัลที่ได้รับ	
ดัชนีเนื้อหาและอภิธานศัพท์	48

**FORWARD
FASTER** 
FOR A BETTER TOMORROW

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

นับเป็นปีที่ 5 แล้วที่เครือเจริญโภคภัณฑ์ ที่เป็นบริษัทไทยแห่งแรก ได้จัดทำและเผยแพร่รายงานสิทธิมนุษยชน มาอย่างต่อเนื่อง จากความมุ่งมั่นในการสนับสนุนและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ในการดำเนินธุรกิจ ห่วงโซ่คุณค่า และในขอบเขตอื่น ๆ เครือฯ และคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนจึงได้ริเริ่มกระบวนการ ที่จะทำให้เกิดการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียได้ ตระหนักถึงความพยายามในการดำเนินการดังกล่าวของเรานับตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา รายงานสิทธิมนุษยชนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เพื่อการสื่อสารการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยรายงานนี้ครอบคลุมการกำกับดูแล นโยบาย การตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน การจัดการประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญของเครือฯ และการให้ข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะทำงานและเครือฯ ในการจัดการกับอุปสรรค และการหาแนวทางแก้ไขปัญหามา ไม่ว่าจะเป็นการขจัดแรงงานบังคับ การสร้างสถานที่ทำงานให้ทุกคนมีส่วนร่วม หรือการใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างสิทธิมนุษยชน โดยรายงานแต่ละฉบับจะมีข้อมูลเชิงลึกที่แสดงให้เห็นถึงความซับซ้อนในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ที่องค์กรขนาดใหญ่ต้องทำความเข้าใจ

ในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในปีนี้ได้แก่ การจัดทำ และเผยแพร่รายงานสิทธิมนุษยชนในรูปแบบของรายงานเสริม รายงานความยั่งยืนประจำปีของเครือฯ เพื่อทำให้ผู้อ่านเข้าใจง่าย และทำให้กระบวนการรายงานผลมีความสอดคล้องกัน ดังนั้น รายงานฉบับนี้และรายงานอื่น ๆ ของเครือฯ จะใช้เป็นรายงานเสริม ที่ให้ข้อมูลที่มีรายละเอียดที่ชัดเจนมากขึ้นให้กับผู้มีส่วนได้เสียที่มีความสนใจในความพยายามด้านความยั่งยืนของเครือฯ ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียมั่นใจได้ว่าเอกสารรายงานเสริมด้านสิทธิมนุษยชน จะยังคงรายงานความคืบหน้าในการดำเนินงาน ตลอดจน อุปสรรค และโอกาสที่เครือฯ ได้รับในการขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชน ในปี 2567 ที่ผ่านมา และเช่นเดียวกับหลายปีที่ผ่านมา เครือฯ ยังคงมุ่งมั่นในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในด้านต่าง ๆ โดยมีรากฐานมาจากนโยบาย และแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติตามที่ประกาศใช้ในปี 2559 โดยเครือฯ ได้ตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดห่วงโซ่อุปทานด้วยความตั้งใจจริง และใช้ความพยายามในการบรรเทาปัญหาที่เกิดขึ้น ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญปรากฏอยู่ในรายงานฉบับนี้ ได้แก่ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย แรงงานบังคับและแรงงานข้ามชาติ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน ซึ่งประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าว สะท้อน

ให้เห็นถึงความท้าทายในสถานการณ์ทางธุรกิจและสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน อันเป็นความท้าทายที่ต้องอาศัย การจัดการที่รวดเร็วและยุทธศาสตร์ในระยะยาว

หัวข้อสำคัญในรายงานฉบับนี้ ได้แก่ การสร้างและการขับเคลื่อน การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม โดยที่โลกของเรา ในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคม อาจส่งผลให้ปัญหาความเรื่องความเหลื่อมล้ำทวีความรุนแรงมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็อาจทำให้เกิดการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม อย่างไรก็ตาม กลุ่มเปราะบางมักเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะเกิดการพลัดถิ่น การสูญเสียอาชีพ และการสูญเสียสวัสดิภาพในการดำรงชีวิต ซึ่งที่ผ่านมาในอดีตปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมมักจะแยกกันแก้ไข อย่างไรก็ตาม ในปี 2565 สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้เน้นย้ำถึงสิทธิของบุคคลที่ควรจะได้อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะอนามัย และยั่งยืน โดยมีความเชื่อมโยงระหว่างสิทธิมนุษยชนและความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อมที่แยกจากกันไม่ได้สำหรับ เครือเจริญโภคภัณฑ์แล้ว นั่นหมายความว่า การปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ ต้องขยายขอบเขตออกไปไกลกว่าแนวคิดแบบดั้งเดิม เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคที่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ จะไม่ได้เป็นเพียงประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ต้องดำเนินการด้วยความเป็นธรรมละเปิดให้ทุกคนมีส่วนร่วมโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

ตามหลักสามประโยชน์ เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักถึงหน้าที่ที่จะต้องทำให้ธุรกิจเติบโตไปพร้อมกับการพัฒนาประเทศและชุมชนที่เครือฯ เข้าไปประกอบธุรกิจ การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรมจึงเป็นหลักการที่ฝังรากลึกในการประกอบธุรกิจและการกำหนดยุทธศาสตร์เกี่ยวกับความยั่งยืนของเรา โดยเครือฯ จะเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับแรงงานเพื่อให้มีความสามารถในการปรับตัว และมีความพร้อมที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมไปถึงการสนับสนุนให้พื้นที่และชุมชนสามารถปรับตัวได้ในโลกที่ต้องเผชิญกับสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงไป และการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในสภาวะการณ์ที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้เสมอ

ส่วนสำคัญของสมการนี้ประกอบด้วยการเตรียมความพร้อม และการสร้างงานสีเขียวและทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากร แม้ว่าเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความยั่งยืนได้สร้างโอกาส

แต่ก็อาจมีผู้คนจำนวนมากที่ถูกทิ้งไว้ข้างหลังจำนวนมาก เนื่องจากทักษะที่นายจ้างต้องการไม่ตรงกับทักษะที่ได้รับจากระบบการศึกษา ในปัจจุบัน เครือฯ ได้ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนในการจัดการกับความไม่เชื่อมโยงระหว่างความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของธุรกิจและระบบการศึกษาในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการผ่านโครงการ CONNEXT ED เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการศึกษาภาครัฐ และการให้การศึกษาผ่าน True Digital Academy เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับพนักงานของเครือฯ โครงการต่าง ๆ ดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้แก่พนักงานทั้งใหม่และเก่า ให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับภาคอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรมไม่เพียงแต่จะเกี่ยวข้องกับงานและทักษะของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพภูมิอากาศ และโดยที่ความรับผิดชอบของเครือฯ ประการหนึ่งได้แก่ การประกอบธุรกิจตามหลักการแห่งความยั่งยืน เครือฯ มุ่งมั่นที่จะบรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี 2573 และปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี 2593 โดยมีกลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดโดยโครงการความร่วมมือระดับสากล ในการตั้งเป้าหมายบนพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ (Science Based Targets Initiative: SBTi) และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว เครือฯ ต้องขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงในด้านพลังงานและเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมหลัก ที่ก่อให้เกิดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกมากที่สุด ทั้งนี้ ในด้านพลังงาน เครือฯ แสวงหาแหล่งพลังงานทางเลือกทั้งในและนอกธุรกิจ เพื่อให้เกิดการผสมผสานระหว่างการใช้พลังงานที่ยั่งยืนและการใช้พลังงานทดแทน โดยเครือฯ ประสานความร่วมมือกับโครงการนำร่องของบริษัทอื่น ๆ และองค์กรแนวหน้าทางด้านพลังงานอีกหลายแห่ง เพื่อศึกษาศักยภาพทางด้านพลังงานและการผลิตพลังงานสะอาด ในภาคเกษตรกรรม ซึ่งพบว่ามีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นสัดส่วนเกือบครึ่งหนึ่งของรอยเท้าคาร์บอนของเครือฯ บริษัทลูกของเครือฯ มีการใช้นวัตกรรมและการทำงานที่ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งทั้งการทำเกษตรกรรมแบบยั่งยืนและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ช่วยให้เครือเจริญโภคภัณฑ์ ห่วงโซ่อุปทานของเครือฯ และพื้นที่และชุมชนที่เครือฯ เข้าไปประกอบธุรกิจ ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านไปอีกก้าวหนึ่ง

อีกประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญเท่ากับประเด็นที่กล่าวมาข้างต้นได้แก่ ความร่วมมือของพื้นที่และชุมชนต่าง ๆ โดยกลุ่มที่มีความเปราะบางมากที่สุดเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศ ได้แก่ เกษตรกรในพื้นที่ห่างไกล ชุมชนประมง และผู้คนที่อาศัยอยู่ในระบบนิเวศที่เปราะบาง ต้องร่วมมือกันขับเคลื่อนให้เกิดการแก้ไขปัญหอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การดำเนินงานของมูลนิธิเครือเจริญโภคภัณฑ์พัฒนาชีวิตชนบทมีการดำเนินการเพื่อรักษาสมดุลระหว่างวิถีชีวิตของชุมชนและการพัฒนาทางธุรกิจ โดยเครือฯ มุ่งรักษาสภาพความเป็นอยู่ของผู้คนตามหลักการแห่งความยั่งยืน และสร้างกลไกที่มีความยืดหยุ่นและเป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ ซึ่งในการประกอบธุรกิจของเราทั้งในประเทศและต่างประเทศ เครือฯ พยายามที่จะช่วยพื้นที่และชุมชนโดยรอบให้มีการสร้างสรรค์ธุรกิจรูปแบบใหม่ ไม่ซ้ำใคร และทำให้มั่นใจได้ว่าทั้งคนและโลกใบนี้จะดำรงอยู่ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน โดยการเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อรับมือกับกระบวนการผลิตและการบริโภคในอนาคต

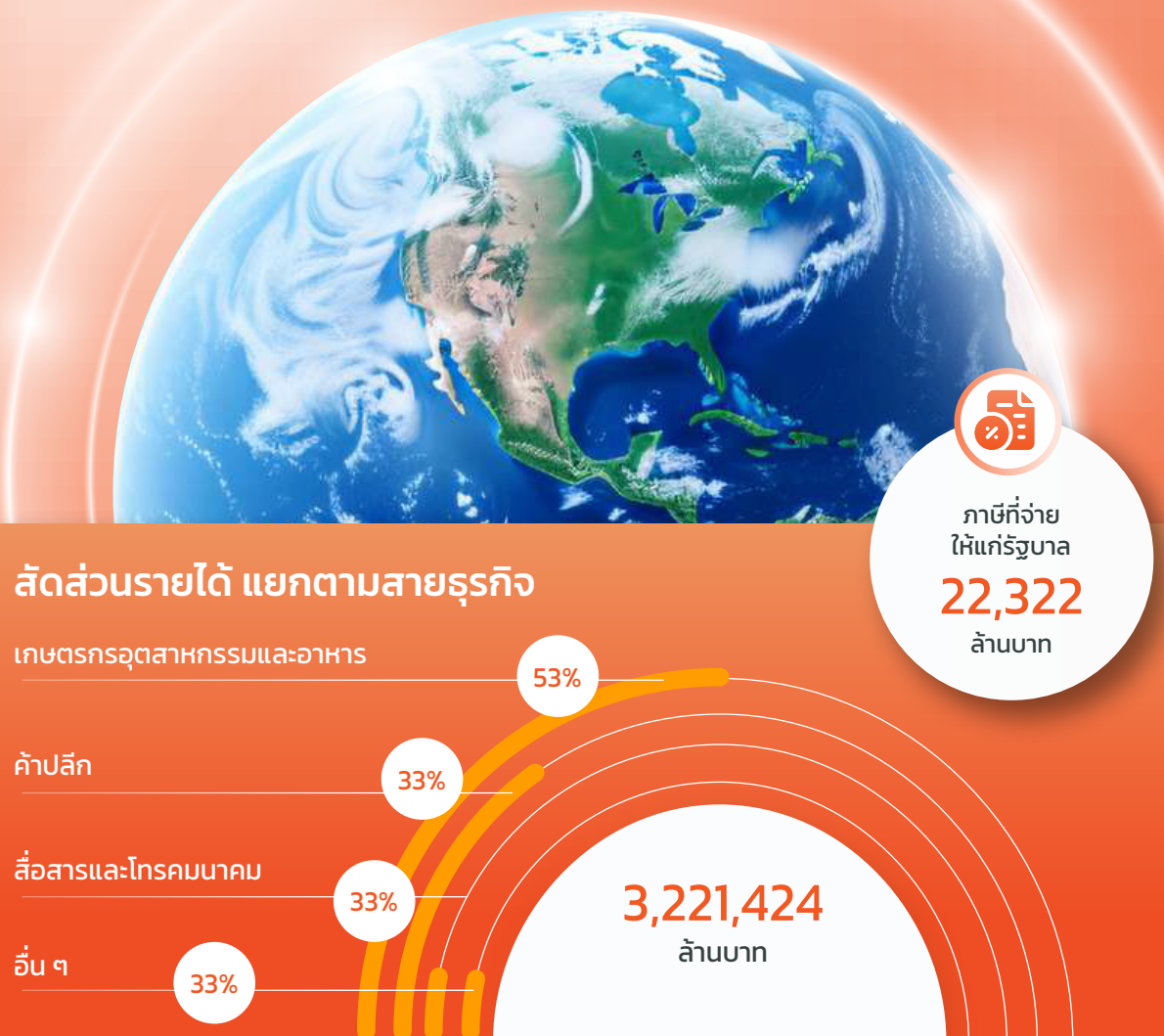
ในกระบวนการจัดทำรายงานสิทธิมนุษยชนปีนี้ คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกฝ่ายภายในเครือเจริญโภคภัณฑ์ ที่ร่วมมือร่วมใจกันนำนโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเคารพและการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนให้ก้าวหน้า และขอขอบพระคุณผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณศุภชัย เจียรวนนท์ ที่มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดหลักสิทธิมนุษยชนและความยั่งยืนไว้ในดีเอ็นเอขององค์กร รวมไปถึงหุ้นส่วนภายนอกของเครือฯ อันได้แก่บรรดาลูกค้า คู่ค้า ภาคประชาสังคม และชุมชนต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและให้ความไว้วางใจเครือฯ เป็นอย่างเต็มใจ โดยตลอด และในการขับเคลื่อนไปข้างหน้า เครือฯ ยังคงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสิทธิมนุษยชนและดำเนินการเพื่อให้บรรลุการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม โดยมีจุดมุ่งหมายอันแน่วแน่ที่จะทำให้โลกแห่งอนาคตเป็นโลกที่น่าอยู่สำหรับทุกคน

คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน
เครือเจริญโภคภัณฑ์

รู้จักเครือเจริญโภคภัณฑ์

วิสัยทัศน์เครือเจริญโภคภัณฑ์

“เราเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
ในการสร้างอาหารคน อาหารสมอง โอกาสในการเข้าถึงคุณค่า
เพื่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคน”



สัดส่วนรายได้และพนักงานตามกลุ่มประเทศ

ไทย (สำนักงานใหญ่)

ร้อยละ 49.88 ของรายได้

ร้อยละ 51.78 ของพนักงาน

จีน

ร้อยละ 38.89 ของรายได้

ร้อยละ 19.39 ของพนักงาน

อื่น ๆ

ร้อยละ 11.23 ของรายได้

ร้อยละ 28.83 ของพนักงาน

โรงงานผลิต (แห่ง)

ฟาร์มเลี้ยงสัตว์บก/สัตว์น้ำ (แห่ง)

ร้านเซเว่น อีเลฟเว่น (สาขา)

ศูนย์จำหน่ายสินค้าฯ Makro (สาขา)

ไฮเปอร์มาร์เก็ต/ซูเปอร์มาร์เก็ต/มินิซูเปอร์มาร์เก็ต ของ Lotus และ Lotus Supercenter (สาขา)

ศูนย์วิจัย/พัฒนา (แห่ง)

พนักงาน (คน)

สายธุรกิจหลัก

สัญลักษณ์ของสายธุรกิจหลัก

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

ไทย (สำนักงานใหญ่)	จีน	อื่น ๆ	รวมทั้งหมด
89	110	99	298
365	212	430	1,007
15,245	-	122	15,367
165	-	10	175
2,483	83	70	2,636
44	42	5	91
236,232	88,479	131,543	456,252
A B C D E F	A B E F G H	A B D F	A B C D E F G H

ห่วงโซ่คุณค่าของเครือเจริญโภคภัณฑ์

เครือเจริญโภคภัณฑ์มีการดำเนินธุรกิจที่หลากหลาย ตั้งแต่ธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร ธุรกิจค้าปลีก ธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม ธุรกิจอีคอมเมิร์ซและดิจิทัล ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และโครงสร้างพื้นฐาน ธุรกิจยานยนต์ และอุตสาหกรรม ธุรกิจยาและเวชภัณฑ์ ไปจนถึงธุรกิจการเงินและการธนาคาร ซึ่งเครือฯ ได้บูรณาการประโยชน์ด้านต่าง ๆ จากแต่ละกลุ่มธุรกิจเข้าด้วยกัน เพื่อขยายผลประโยชน์และส่งมอบคุณค่าที่ยั่งยืน ให้แก่ประเทศ ประชาชน และบริษัทสืบไป



ธุรกิจสื่อสาร
และโทรคมนาคม



ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
และโครงสร้างพื้นฐาน



ธุรกิจยาและเวชภัณฑ์



ธุรกิจการเงินและการธนาคาร



ธุรกิจอีคอมเมิร์ซและดิจิทัล



ธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรม
และอาหาร



ธุรกิจค้าปลีก



ธุรกิจยานยนต์
และอุตสาหกรรม



ภาพรวมธุรกิจ ของเครือเจริญโภคภัณฑ์

เครือเจริญโภคภัณฑ์มีบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด
เป็นบริษัทแม่ ซึ่งดำเนินกิจกรรมในลักษณะบริษัท HOLDING COMPANY
ถือหุ้นบริษัทในเครือฯ ทั้งในและต่างประเทศมีการดำเนินธุรกิจที่หลากหลาย
ทั้งอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ

8
สายธุรกิจหลัก

23
ประเทศ
และเขตเศรษฐกิจ

1. ธุรกิจเกษตรอุตสาหกรรมและอาหาร

- บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ¹ และบริษัทย่อย
- บริษัท เจียไต๋ จำกัด และบริษัทย่อย
- บริษัท ซี.พี. อินเตอร์เทรด จำกัด และบริษัทย่อย
- บริษัท เจริญโภคภัณฑ์โปรดิ๊วส จำกัด และบริษัทย่อย
- บริษัท เค.เอส.พี. อุปกรณ์ จำกัด
- บริษัท เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด
- บริษัท เจริญโภคภัณฑ์การเกษตร จำกัด
- บริษัท เจริญโภคภัณฑ์วิศวกรรม จำกัด
- บริษัท เพอร์เฟค คอมพานี กรู๊ป จำกัด
- 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

2. ธุรกิจค้าปลีก

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

3. ธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม

- True Corporation Public Company Limited ¹ and its subsidiaries
- Thana Telecom Company Limited and its subsidiaries

4. ธุรกิจอีคอมเมิร์ซและดิจิทัล

- บริษัท แอสเซนด กรู๊ป จำกัด และบริษัทย่อย
- บริษัท ฟริวิลส์ โซลูชันส์ จำกัด
- บริษัท อเมซ จำกัด

5. ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และโครงสร้างพื้นฐาน

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

6. ธุรกิจยานยนต์และอุตสาหกรรม

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

7. ธุรกิจยาและเวชภัณฑ์

- CP BIO ¹
- CP Pharmaceutical Group

8. ธุรกิจการเงินและการธนาคาร

- Zheng Xin Bank Company Limited

หมายเหตุ: ¹ บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

การบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชน

การบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชน และการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน

ความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชน

เครือเจริญโภคภัณฑ์ประกอบธุรกิจหลากหลายประเภทโดยมีขอบเขตที่กว้างขวาง ปัจจุบันเครือฯ มีสถานประกอบการตั้งอยู่ใน 23 ประเทศ และเขตเศรษฐกิจทั่วโลก มีพนักงานมากกว่า 450,000 คน และนอกเหนือจากการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท ภายในเครือฯ เองแล้ว ห่วงโซ่คุณค่าของเครือฯ ยังทอดยาวไปไกลทั่วโลก มีความข้องเกี่ยวกับบริษัทอื่น ๆ จำนวนมากในขนาดและอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน แม้ว่าเครือฯ จะเติบโตขึ้นอย่างมากระยะตั้งแต่เริ่มต้นจากการเป็นร้านขายเมล็ดพันธุ์พืชเล็กๆ ในเขตเขยวราชเมื่อกว่าศตวรรษที่ผ่านมา เครือฯ ยังคงยึดมั่นในค่านิยมที่ทำให้เราเติบโตได้อย่างยั่งยืนเคียงคู่กับสังคม โดย “หลักสามประโยชน์” ซึ่งเป็นหนึ่งในค่านิยมหลักหกประการของเครือฯ กำหนดกรอบให้การดำเนินงานทั้งหมดของเราต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศและชุมชนก่อนประโยชน์ของบริษัทเอง ความมุ่งมั่นเช่นนี้ได้ช่วยให้เครือฯ ขับเคลื่อนธุรกิจและสนับสนุนผู้คนที่ยังมีชีวิตอยู่ร่วมกับเราได้อย่างดีตลอดมา

เพื่อให้เครือฯ ดำเนินงานตาม “หลักสามประโยชน์” ได้อย่างแท้จริง เรามุ่งมั่นที่จะเคารพ คำนึง และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจทั้งหมด รวมถึงตลอดห่วงโซ่คุณค่าและในขอบเขตอื่น ๆ เครือฯ ตระหนักดีว่า ด้วยจำนวนพนักงานกว่าห้าแสนคนของเครือฯ เอง และอีกหลายเท่าตัวที่เป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่คุณค่า ผู้คนและชุมชนเป็นหัวใจสำคัญของธุรกิจของเครือฯ และเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของกลุ่มคนดังกล่าว เครือฯ จึงต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่สำคัญของธุรกิจคือการให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและใช้ความพยายามที่จะส่งเสริมสิทธิมนุษยชนอย่างดีที่สุด ด้วยเจตนารมณ์นี้ เครือฯ จึงได้พัฒนากระบวนการบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs) โดยมีจุดเริ่มต้นในปี 2559 จากการประกาศ “นโยบายและแนวปฏิบัติว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงาน” ซึ่งเป็นนโยบายระดับเครือฯ ตามมาด้วยนโยบายย่อยที่มุ่งจัดการกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญ เช่น อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน (DE&I) และการจ้างแรงงานข้ามชาติ

การดำเนินการด้วยความมุ่งมั่นของเครือฯ อ้างอิงได้กับมาตรฐานสากล ได้แก่ หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติที่กล่าวถึงข้างต้น แนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบทางธุรกิจสำหรับบริษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งเครือฯ ได้นำมาบูรณาการเข้ากับเป้าหมายแห่งความยั่งยืนปี 2030 ของเครือฯ โดยกำหนดเป้าประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ Heart (มุ่งมั่นทำธุรกิจด้วยใจที่ยั่งยืน), Health (มุ่งมั่นสร้างสังคมที่ยั่งยืน) , and Home (มุ่งมั่นเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน)” โดยเป้าประสงค์ด้าน Heart ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาล แรงงาน และสิทธิมนุษยชน เป้าประสงค์ด้าน Health ครอบคลุมผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลดีต่อสุขภาพ ความยั่งยืน และสุขภาพอนามัยของคนในชุมชน และเป้าประสงค์ด้าน Home ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ และความหลากหลายทางชีวภาพ

ภายใต้เป้าประสงค์ด้านหัวใจ จุดมุ่งหมายหลักด้านสิทธิมนุษยชนที่เครือฯ ผลักดันได้สำเร็จ ได้แก่ การทำให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานทั้งหมดของเครือฯ และคู่ค้าหลักลำดับที่ 1 ที่มีความเสี่ยงสูง มีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (HRIA) เป็นระยะ และด้วยเวลาที่เหลืออีก 5 ปี ก่อนที่จะถึงปีเป้าหมาย 2573 เครือฯ ได้ตัดสินใจที่จะทบทวนและพัฒนาเป้าหมายให้มีความท้าทายมากยิ่งขึ้นผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กรและการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสีย โดยในด้านสิทธิมนุษยชน เครือฯ อยู่ระหว่างการตั้งเป้าหมายที่จะขับเคลื่อนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) ให้เกิดขึ้นทั่วทั้งกลุ่มธุรกิจอย่างเป็นองค์รวม มีประสิทธิภาพ และง่ายต่อการปฏิบัติ โดยเครือฯ ตั้งเป้าที่จะประชาสัมพันธ์เป้าหมายที่ได้มีการปรับปรุงในรายงานปี 2568

การบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชน

การขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งมั่นและการปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ต้องอาศัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เข้มแข็งและโปร่งใส โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่ต้องการติดตามที่ครอบคลุมและการขับเคลื่อนที่ไม่หยุดยั้ง เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้ความเคารพและคุ้มครองสิทธิของบุคคลตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า การบริหารด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ จึงต้องมีการกำกับดูแลโดยคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Taskforce) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากส่วนงานต่าง ๆ ในระดับเครือฯ เช่น สำนักกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Corporate Compliance Office: CCO) สำนักธรรมาภิบาลองค์กร (Corporate Governance: CG) สำนักบริหารความยั่งยืน (Sustainable Development: SD) และสำนักความร่วมมือระหว่างประเทศด้านความยั่งยืนและการสื่อสารองค์กร (Global Partnership Office: GPO) ซึ่งผู้แทนจากแผนกต่าง ๆ ดังกล่าว จะเข้าร่วมปฏิบัติงานกับคณะทำงานแบบผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป ตามความเชี่ยวชาญหรือความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่เป็นวาระเร่งด่วน ด้วยธุรกิจที่หลากหลายซึ่งประกอบไปด้วยธุรกิจเกษตร อาหาร ค้าปลีก อสังหาริมทรัพย์ ไทคอมมูนิตี้ และอื่น ๆ เครือฯ จำเป็นต้องศึกษาธุรกิจดังกล่าวเพื่อเรียนรู้และทำความเข้าใจถึงความเสี่ยงและผลกระทบในแต่ละอุตสาหกรรม และดำเนินการใดๆ เพื่อช่วยลดความเสี่ยงและผลกระทบดังกล่าวให้ถูกจุด

ภารกิจหลักของคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน คือการกำกับดูแลการบริหารงานและกลยุทธ์ด้านสิทธิมนุษยชนโดยรวมของเครือฯ ซึ่งรวมถึงมิติสำคัญในด้านต่าง ๆ เช่น การตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้านทั่วทั้งกลุ่มธุรกิจของเครือฯ และการจัดการประเด็นความเสี่ยงและเหตุการณ์เฉพาะกิจ ซึ่งครอบคลุมถึงการทบทวนและปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติ การติดตามตรวจสอบโครงการและกิจกรรมด้านสิทธิมนุษยชน การสร้างความมั่นใจในระบบตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้านให้ครอบคลุมธุรกิจของทั้งเครือฯ อย่างเหมาะสม และการจัดการกับเหตุการณ์ระดับเครือฯ เป็นรายกรณี คณะทำงานจึงเป็นเวทีที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียหลักของเครือฯ ได้มีการหารือและดำเนินการในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ และเพื่อให้มั่นใจว่ามีการบูรณาการการดำเนินงานในระดับคณะกรรมการ คณะทำงานจึงต้องรายงานความคืบหน้าในการปฏิบัติการกิจกรรมการความยั่งยืน ธรรมาภิบาล และการกำกับปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Sustainability, Governance, and Compliance Committee) ซึ่งมีประธานคณะผู้บริหารด้านความยั่งยืนองค์กร และการพัฒนากลยุทธ์ (Chief Sustainability Officer) เป็นประธาน

หน้าที่สำคัญอย่างยิ่งยวดของคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน คือการขับเคลื่อนธุรกิจให้เครือฯ ให้บรรลุเป้าหมายด้านสิทธิมนุษยชนตามเป้าหมายแห่งความยั่งยืนปี 2030 ผ่านกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน ดังนี้ กรอบการทำงานในการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้านของเครือฯ ที่อิงกับมาตรฐานและแนวปฏิบัติสากล จึงเป็นรากฐานของกระบวนการบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับเครือฯ และธุรกิจใดเครือฯ ทั้งหมด

การตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

เครือฯ ได้พัฒนากระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้านของเครือฯ เอง โดยอิงกับหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น การบูรณาการและการดำเนินการตามผลการประเมิน การติดตามการดำเนินการ และการสื่อสารวิธีการจัดการกับผลกระทบ และเพื่อเป็นการเร่งรัดกระบวนการดังกล่าวให้ทั่วถึงทั้งกลุ่มธุรกิจ เครือฯ ได้กำหนดแนวปฏิบัติซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ขั้นตอน เพื่อวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมบุคลากรและการนำไปปฏิบัติจริง แนวปฏิบัติทั้ง 8 ขั้นตอนดังกล่าว ซึ่งได้รับการทบทวนและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันเรื่อยมา มีดังต่อไปนี้



1. นโยบายและความมุ่งมั่น

เพื่อให้การบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชนมีรากฐานที่แข็งแกร่ง เครือฯ จำเป็นต้องกำหนดกฎเกณฑ์และเป้าหมายที่ชัดเจน นโยบายและความมุ่งมั่นจึงเป็นด้านแรกที่สำคัญของกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน นโยบายจะกำหนดความคาดหวังและมาตรการทางวินัย ในขณะที่ความมุ่งมั่นกำหนดแนวทางและเป้าหมายในการทำงาน เครือฯ มีนโยบายและแนวปฏิบัติว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงาน ซึ่งเผยแพร่ในปี 2559 เป็นตัวกำหนดขอบเขตและความรับผิดชอบในกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน และยังเป็นพื้นฐานที่มั่นคงสำหรับหน่วยธุรกิจต่าง ๆ ในการสร้างระบบการจัดการที่สมบูรณ์ ตามมาด้วยนโยบายย่อยที่มุ่งจัดการกับประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญสำหรับเครือฯ ได้แก่ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การป้องกันการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด ความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกัน (DE&I) และการจ้างงานข้ามชาติ นโยบายเหล่านี้จัดอยู่ในมิติด้าน “สังคม” ของแนวปฏิบัติเพื่อความยั่งยืนของเครือฯ ส่วนนโยบายอื่น ๆ ในมิติด้าน “สิ่งแวดล้อม” และ “ธรรมาภิบาล” เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การแจ้งเบาะแสหรือการร้องเรียน การจัดการคุณภาพอากาศ ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์ และการจัดหาที่ยั่งยืน ก็เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนด้วยการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่มีความสำคัญต่อธุรกิจ ช่วยสร้างความชัดเจนและการสื่อสารที่ตรงจุดให้กับบริษัทได้



2. การปลูกฝัง

เมื่อนโยบายได้รับการพัฒนาและประกาศใช้แล้ว จะต้องถูกบูรณาการเข้าไปในธุรกิจให้เป็นส่วนสำคัญของการดำเนินงาน พนักงานจะไม่สามารถปฏิบัติงานตามกฎหมายที่พวกเขาไม่เข้าใจหรือไม่ทราบ ดังนั้น เครือฯ จึงต้องดำเนินการเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเหล่านี้ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามแนวนโยบายในทุกระดับ เครือฯ จึงได้จัดให้มีการฝึกอบรมที่เหมาะสมเกี่ยวกับนโยบายของเครือฯ ทั้งในช่วงเริ่มต้นของการทำงานกับเครือฯ และเมื่อใดก็ตามที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือปรับปรุงนโยบาย ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้พื้นฐานเกี่ยวกับนโยบายและเนื้อหาหลัก บริษัทได้จัดให้มีการฝึกอบรมผ่านช่องทางออนไลน์ หลักสูตรออนไลน์ และการทำแบบทดสอบเป็นครั้งคราวสำหรับพนักงานทุกคน

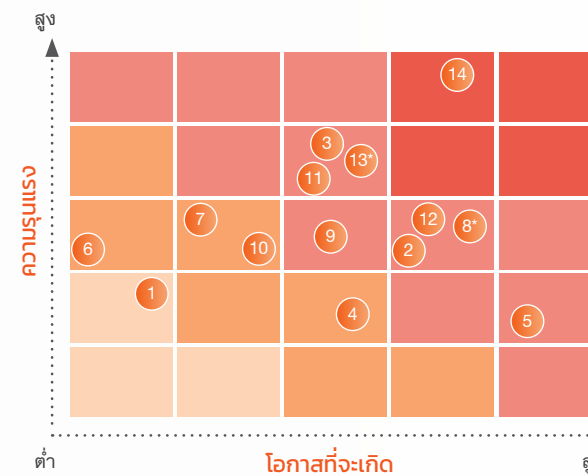
สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการนำนโยบายเหล่านี้ไปบังคับใช้ เช่น สำนักทรัพยากรบุคคล แผนกจัดซื้อ และแผนกอื่น ๆ เครือฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรมวิทยากรที่เรียกว่า “Train the Trainer” โดยใช้เวลาครึ่งวันในการสอนเกี่ยวกับรายละเอียดของนโยบายต่าง ๆ เมื่อสำเร็จหลักสูตรแล้ว ผู้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมต้องนำความรู้และเอกสารไปถ่ายทอดให้กับทีมของตน ทำให้เกิดการต่อยอดการฝึกอบรมครอบคลุมกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ ของเครือฯ ทั้งนี้ เครือฯ จะติดตามผลกับวิทยากรเหล่านี้หลังจากผ่านไประยะหนึ่ง โดยให้แผนกและทีมของวิทยากรทำแบบทดสอบเพื่อให้มั่นใจว่าการฝึกอบรมได้ดำเนินการ



3. การประเมินผลกระทบ

เพื่อจัดการกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนภายในกลุ่มธุรกิจ เครือฯ ต้องประเมินและระบุความเสี่ยงและผลกระทบโดยประเมินผ่านกระบวนการที่เรียกว่า การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment: HRIA) ซึ่งเป็นการประเมินโอกาสในการเกิดและความรุนแรงของความเสี่ยงและผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งธุรกิจของเครือฯ รวมถึงห่วงโซ่อุปทาน การประเมินดังกล่าวประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัทและความเสี่ยงในภาพรวมของอุตสาหกรรมและภูมิศาสตร์ รวมถึงการหารือกับฝ่ายบริหาร พนักงาน และคู่ค้า ข้อมูลนี้จะนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดโอกาสในการเกิดและความรุนแรงของผลกระทบต่อสิทธิในแต่ละด้าน และระบุประเด็นที่มีความสำคัญต่อธุรกิจ การประเมินจะถูกนำเสนอในรูปแบบตารางเมทริกซ์ ซึ่งเมื่อดำเนินการเสร็จสมบูรณ์แล้ว ตารางเมทริกซ์เหล่านี้จะถูกรวบรวมเข้าด้วยกันเพื่อแสดงให้เห็นภาพรวมของความเสี่ยงและผลกระทบโดยรวมของเครือฯ การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ดำเนินการแล้วในปี 2567 ได้ระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญของเครือฯ ดังนี้

- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิทธิทางสิ่งแวดล้อม
- ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลและความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์
- แรงงานบังคับและแรงงานข้ามชาติ
- การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด



- 1 เสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม
- 2 สิทธิในเข้าถึงน้ำสะอาดและสุขาภิบาล
- 3 ความหลากหลาย ความเสมอภาค
- 4 สิทธิในที่ดิน
- 5 แร่ธาตุแห่งความขัดแย้ง
- 6 การรักษาความปลอดภัยและสิทธิมนุษยชน
- 7 สิทธิของกลุ่มเปราะบาง
- 8 ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลและความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์
- 9 สิทธิของเด็ก แรงงานผู้เยาว์ แรงงานเด็ก
- 10 สิทธิทางด้านแรงงาน
- 11 การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม
- 12 มลพิษ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิทธิมนุษยชน
- 13 แรงงานบังคับและแรงงานข้ามชาติ
- 14 อาชีวอนามัยและความปลอดภัย



7. การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

ผู้มีส่วนได้เสียมีความสำคัญต่อกระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน บุคคลเหล่านี้รวมถึงผู้ที่ได้รับผลกระทบ ผู้แจ้งเบาะแส ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่ปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ ดังนั้น การสร้างช่องทางเพื่อให้เครือข่าย สามารถสื่อสาร รับฟัง และร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญ โดยในแต่ละปี เครือฯ จะทำการสำรวจการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อทำความเข้าใจมุมมองของกลุ่มคนเหล่านี้ให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาการสื่อสารและความร่วมมือของเครือข่าย เพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้สื่อสารและผู้รับสาร ทั้งนี้ จากการสำรวจบุคคลกว่า 18,000 คน จากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย 11 กลุ่ม เครือฯ ได้รับคะแนนการมีส่วนร่วมโดยรวมที่ร้อยละ 81 ซึ่งเท่ากับในปี 2566 แต่คะแนนบางส่วนรวมถึงธรรมาภิบาลองค์กรและสิทธิมนุษยชนลดลง ความคาดหวังที่สูงขึ้นจากผู้มีส่วนได้เสียทำให้เครือฯ ต้องเพิ่มความมุ่งมั่นและการดำเนินการที่เข้มข้น เครือฯ จึงได้จัดเวทีเสวนาโต้ะกลมกับผู้มีส่วนได้เสียในหัวข้อ “Sustainability Dialogue for a Better Tomorrow” (แนวคิดเรื่องความยั่งยืนเพื่อพรุ่งนี้ที่ดีกว่าเดิม) เพื่อนำเสนอ หมายเหตุแห่งความยั่งยืนที่ได้รับการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และเครือข่าย ได้แสดงถึงความมุ่งมั่น ที่จะเคารพสิทธิและเสรีภาพของ นักปกป้องสิทธิมนุษยชน โดยไม่ตอบโต้ความพยายามในการปกป้องสิทธิมนุษยชนของกลุ่มคนดังกล่าว และร่วมมือกันเพื่อผลักดันการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนในระดับท้องถิ่น ภูมิภาค และนานาชาติ ด้วยการมีส่วนร่วมเช่นนี้ เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะสามารถสานต่อความสัมพันธ์ที่เกิดจากการร่วมมือร่วมใจกันเพื่อสร้างวันพรุ่งนี้ที่ดีกว่าสำหรับทุกคน



8. กลไกการร้องทุกข์และการเยียวยา

ระบบการร้องทุกข์และการเยียวยาช่วยให้กระบวนการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้านมีความสมบูรณ์ โดยเครือฯ ได้จัดให้มีช่องทางการติดต่อสำหรับผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบเพื่อสื่อสารกับเครือฯ และธุรกิจเครือฯ เกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ และด้วยการเปิดให้มีช่องทางเหล่านี้ เครือฯ จึงเริ่มเข้าใจช่องว่างที่เกิดขึ้นในระบบการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้าน รวมถึงได้รับรู้ถึงความต้องการและความกังวลของผู้มีส่วนได้เสียได้ดียิ่งขึ้น และได้ดำเนินมาตรการทางวินัยหรือการเยียวยาที่เหมาะสมกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เครือฯ ได้จัดให้มีช่องทางที่หลากหลายที่ผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบสามารถติดต่อเครือฯ ได้ ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อด้วยตนเอง ผ่านทางเว็บไซต์ ทางอีเมล หรือทางโทรศัพท์ และสามารถแจ้งข้อกังวลข้อร้องเรียน หรือคำขอใดๆ ซึ่งฝ่ายที่รับเรื่องร้องเรียนจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับสูงสุด และจะไม่เปิดเผยตัวตนของผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน ทั้งนี้ เครือฯ มุ่งมั่นที่จะปกป้องและคุ้มครองบุคคลทุกคนที่ใช้กลไกการร้องทุกข์ของเครือฯ และจะไม่ใช้การดำเนินคดีเชิงยุทธศาสตร์เพื่อระงับการมีส่วนร่วม (Strategic Lawsuits against Public Participation: SLAPPs) โดยการฟ้องร้องนักปกป้องสิทธิมนุษยชนและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยสุจริต ดังนั้น เครือฯ มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงกระบวนการดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพราะเราเข้าใจดีว่ากระบวนการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ ทันเวลา และเป็นธรรม เป็นทางออกที่ดีที่สุดสำหรับผู้คู่กรณีทั้งสองฝ่าย





อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

สำหรับเครือเจริญโภคภัณฑ์ สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานกว่า 450,000 คน รวมถึงแรงงานในห่วงโซ่อุปทานของเรา อีกเป็นจำนวนมาก เป็นสิ่งที่เครือฯ ให้ความสำคัญสูงสุด เนื่องจากการขับเคลื่อนธุรกิจของเครือฯ ต้องอาศัยพนักงาน เครือฯ จึงมีหน้าที่ในการจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพสำหรับพนักงานทุกคน การบาดเจ็บที่ทำให้ต้องหยุดงาน อุบัติเหตุที่ทำให้เกิดอันตรายอย่างถาวร และการเสียชีวิต เป็นเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบอย่างใหญ่หลวงต่อทั้งธุรกิจและพนักงานที่ได้รับผลกระทบ ดังนั้น นับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้าน ตามมาด้วยการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ประเด็นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นประเด็นสำคัญในลำดับต้นสำหรับเครือฯ ทั้งนี้ ตามองค์ประกอบหลักของอนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งเครือฯ ได้ให้คำมั่นที่จะปฏิบัติตามอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นส่วนสำคัญของงานและความพยายามด้านสิทธิมนุษยชนของเรา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัยปี ค.ศ. 1981 (ฉบับที่ 155) และอนุสัญญาว่าด้วยการรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 2006 (ฉบับที่ 187) มาตราฐานสากลเหล่านี้เป็นฐานสำหรับเครือฯ ในการกำหนดเป้าหมาย ‘บาดเจ็บเป็นศูนย์และอุบัติเหตุเป็นศูนย์’ ผ่านนโยบายที่เข้มงวด การฝึกอบรมที่ครอบคลุม และความร่วมมือกับบรรดาพันธมิตร

เนื่องจากพนักงานของเครือฯ กระจายตัวอยู่ในหลายๆ อุตสาหกรรม และตำแหน่งทางภูมิศาสตร์ ธุรกิจของเราจึงต้องมีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจจัดให้มีขึ้นจากการดำเนินงานภายในขอบเขตที่กว้างขวาง และเพื่อแก้ไขปัญหา ดังกล่าว เครือฯ ได้มีการพัฒนากรอบการทำงานร่วมกันสำหรับสุขภาพและความปลอดภัยภายใต้นโยบายและแนวทางการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสถานที่ทำงานของเครือฯ นโยบายนี้กำหนดความรับผิดชอบของทุกฝ่ายภายในองค์กรเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่จะจัดให้มีการฝึกอบรมที่จำเป็น การพัฒนาแผนรองรับเหตุฉุกเฉิน และการเปิดเผยข้อมูลประจำปีเกี่ยวกับเหตุการณ์และอุบัติเหตุ เพื่อให้มั่นใจว่า นโยบายนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานประจำวันของเครือฯ นอกจากนี้ เครือฯ ยังได้ผลักดันให้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ซึ่งความพยายามของเราส่งผล



ให้เครือฯ ได้รับรางวัลจำนวนทั้งสิ้น 88 รางวัล จากการสร้างเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่โดดเด่นในปี 2567

ในระดับเครือฯ ได้กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงและภัยอันตรายในสถานที่ทำงาน เพื่อระบุภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานของเครือฯ และเครือฯ ได้จัดให้มีมาตรการในการกำจัดหรือบรรเทาภัยอันตรายเหล่านั้น รวมถึงมาตรการป้องกันและมาตรการฉุกเฉิน “กฎพิทักษ์ชีวิต” (Life Saving Rules) ของเครือฯ เป็นกฎความปลอดภัยง่าย ๆ 10 ประการ ที่ได้รับการเผยแพร่และนำไปอบรมให้กับพนักงานทุกคน เพื่อเป็นเกราะป้องกันภัยอันตรายโดยตรงและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำพื้นฐาน เช่น การตัดแหล่งไฟฟ้าก่อนลงมือทำงาน หรือการไม่ใช้โทรศัพท์ขณะขับรถ ทั้งนี้ ข้อห้ามดังกล่าวอาจดูเป็นเรื่องพื้นฐาน แต่เมื่อจดจำและปฏิบัติได้จะเป็นเครื่องช่วยเตือนให้ทุกคนระลึกไว้เสมอว่า เรื่องง่าย ๆ ก็มีความสำคัญต่อความปลอดภัยอย่างยิ่งได้ นอกจากนี้ เครือฯ ยังได้ให้ความร่วมมือในเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นอย่างดี เนื่องจากเครือฯ ตระหนักดีว่าเป็นส่วนสำคัญของการดำเนินธุรกิจ โดยมีการร่วมมือกับธุรกิจไทยอื่น ๆ โดยเครือฯ ได้ลงนามในปฏิญญาด้านความปลอดภัยว่าด้วยการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย ซึ่งริเริ่มโดยกระทรวงแรงงานเพื่อยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยในภาคเอกชนของไทย

แม้จะมีการใช้ความพยายามอย่างยิ่งยวด เครือฯ พบว่ามีบุคลากรที่บาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (lost-time injuries) หรือได้รับบาดเจ็บที่ต้องมีการบันทึก (recordable injuries) และการเสียชีวิตต่อชั่วโมงทำงานเพิ่มขึ้นตลอดการดำเนินงานของเรา การเพิ่มขึ้นนี้เป็นข้อกังวลอย่างยิ่งสำหรับเครือฯ ซึ่งเครือฯ อยู่ระหว่างดำเนินการแก้ไขในส่วนสำคัญที่ปรากฏจากการประเมินความเสี่ยงและอันตรายจากการทำงาน ตัวอย่าง อุบัติเหตุที่มักเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ได้แก่ อุบัติเหตุจากการชั้ยยานพาหนะ ซึ่งเป็นสาเหตุของการเสียชีวิตของบุคลากรจำนวน 14 ราย ในปี 2567 แต่โดยที่เครือฯ ต้องพึ่งพาระบบการขนส่งอย่างมากทั้งในการทำงานภายในเครือฯ เอง และรวมตลอดถึงห่วงโซ่อุปทานของเครือฯ ด้วย ทำให้ความปลอดภัยในการใช้ยานพาหนะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินงานของเรา เพื่อลดความเสี่ยงดังกล่าว เครือฯ ได้นำระบบการจัดการความปลอดภัยในการขนส่งมาใช้ โดยมีการใช้ระบบ GPS เพื่อระบุพฤติกรรมรถขับขี่ที่ไม่เหมาะสมหรือเสี่ยงอันตรายและมีการออกคำเตือน นอกจากนี้ เครือฯ ยังจัดกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เช่น การแข่งขันขับขี่ปลอดภัย การฝึกอบรมและสัมมนา และระบบบงใจเพื่อส่งเสริมการขับขี่ที่ปลอดภัย เครือฯ ยังได้จัดให้มีการฝึกอบรมเฉพาะด้านสำหรับผู้ขับขี่รถยนต์หรือรถจักรยานยนต์ โดยมีพนักงานขับรถรวมกว่า 34,000 คนที่ได้รับการฝึกอบรมและผ่านการทดสอบแล้ว นอกจากนี้ เครือฯ ยังได้ขยายการฝึกอบรมนี้ให้ครอบคลุมไปถึงคู่ค้าด้วย ปัจจุบันเครือฯ มีเจ้าหน้าที่เกือบ 11,000 รายที่ผ่านการฝึกอบรมกับเครือฯ แล้ว และด้วยความมุ่งมั่นที่เครือฯ ต้องการจะลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ภายในปี 2573 อันเป็นปีเป้าหมายที่เราหวังว่าจะบรรลุได้โดยใช้การฝึกอบรมและระบบเทคโนโลยี

ในอุตสาหกรรมบางประเภท บริษัทลูกในเครือฯ ได้ริเริ่มโครงการและแผนงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสำหรับพนักงานของตน ตัวอย่าง บริษัท ทูรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีพนักงานที่ต้องทำงานกับระบบไฟฟ้า ทำงานในที่สูง และชั้ยยานพาหนะ จึงได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย เรียกว่า “วัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงรุก (Proactive Safety Culture)” ซึ่งมีจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมรวมกว่า 29,944.75 ชั่วโมง ซึ่งพนักงานจะได้เรียนรู้หัวข้อต่าง ๆ เช่น การขับขี่เชิงป้องกัน ความปลอดภัยเกี่ยวกับระบบไฟฟ้า และการดับเพลิงขั้นพื้นฐาน ทำให้พนักงานของบริษัท ทูรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีความพร้อมมากขึ้นในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีสถานประกอบการในหลายประเทศ ได้นำ

“ความปลอดภัยต้นแบบ (Safety Modular)” และ “หลักการความปลอดภัยแบบไคเซน (Safety Kaizen)” มาใช้ ทำให้บริษัทมีแนวทางที่หลากหลายในการจัดการกับความเสี่ยง โดยมีแผนบรรเทาผลกระทบที่แตกต่างกันไป เริ่มจากระดับความเสี่ยงต่ำไปจนถึงระดับความเสี่ยงสูง และโครงการริเริ่มอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นการปลูกฝังพฤติกรรมความปลอดภัยที่เหมาะสม เช่น โครงการ “Buddy Safety” และโครงการ “คิดก่อนทำ (Think Before Acting)”

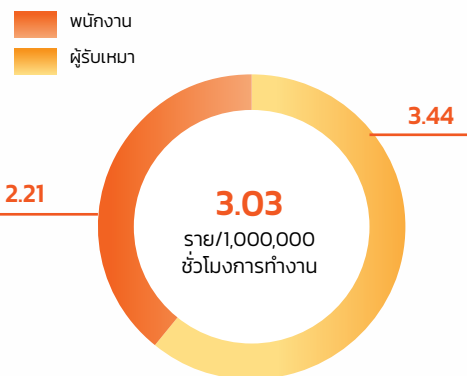


เมื่อคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในที่ทำงาน พนักงานหลายคนไม่เพียงแต่เผชิญกับความเสี่ยงทางกายเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตด้วย โดยสวัสดิภาพด้านสุขภาพจิตก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เครือฯ ได้กำหนดนโยบายเพื่อจัดการและป้องกันการล่วงละเมิดและการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนจะรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และในขณะเดียวกัน นโยบายที่สนับสนุนความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วมของเครือฯ ยังเป็นแนวทางที่สำคัญในการสร้างสถานที่ทำงานที่ทุกคนสามารถเป็นส่วนหนึ่งได้ เครือฯ และบริษัทชั้นนำอื่น ๆ ในประเทศไทยได้ช่วยกันพัฒนาและนำ คู่มือทางธุรกิจเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Business Inclusion Toolkit) มาใช้ โดยอ้างอิงจากโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UN Development Program) เพื่อให้ภาคเอกชนมีคู่มือที่ใช้งานง่ายในการสร้างสถานที่ทำงานที่เปิดให้ทุกคนมีส่วนร่วม ทั้งนี้ เครือฯ และบริษัทลูก ยังได้ส่งเสริมจิตวิญญาณแห่งความเป็นชุมชนภายในบริษัทของเราผ่านชมรมและกิจกรรมเพื่อสังคมต่าง ๆ โดยร่วมกับชุมชนในท้องถิ่นปลูกต้นไม้ เก็บขยะ และดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ อีกมากมาย

ข้อมูลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

อัตราการบาดเจ็บทุกประเภท

(ราย/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน)



การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน แบ่งตามภูมิภาค

(ราย/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน)

	พนักงาน	ผู้รับเหมา	รวม
ประเทศไทย	1.60	2.04	1.76
อาเซียน	1.95	0.70	1.67
ประเทศจีน	7.89	0.23	6.51

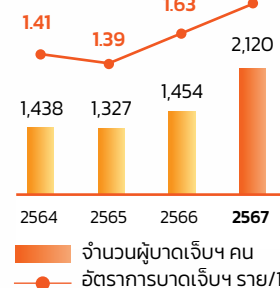
จำนวนผู้เสียชีวิตจากการทำงาน แบ่งตามประเภท

(คน)

	พนักงาน	ผู้รับเหมา	รวม
รถชน	5	9	14
เครื่องจักร	4	0	4
ที่อับหรือที่แคบ	2	1	3
ไฟฟ้าช็อต	1	0	1

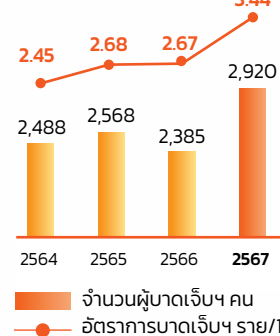
การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน

(พนักงาน)



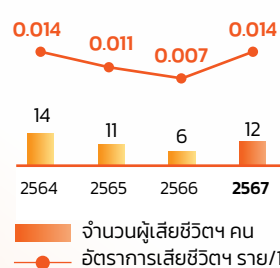
การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน

(พนักงาน)



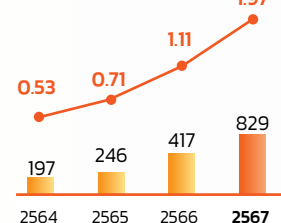
การเสียชีวิตจากการทำงาน

(พนักงาน)



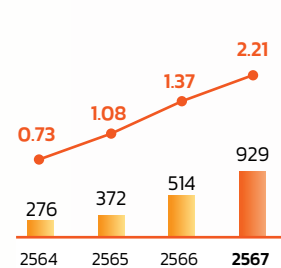
การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน

(ผู้รับเหมา)



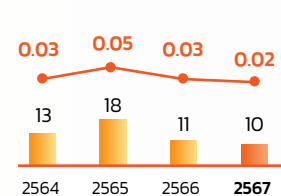
การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน

(ผู้รับเหมา)



การเสียชีวิตจากการทำงาน

(ผู้รับเหมา)



แรงงานบังคับและแรงงานข้ามชาติ

ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางแรงงานข้ามชาติที่สำคัญ โดยเป็นทั้งประเทศปลายทางสำหรับแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน และเป็นประเทศต้นทางสำหรับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในจุดหมายปลายทางต่าง ๆ ทั่วโลก ด้วยเหตุนี้ แรงงานข้ามชาติจึงเป็นส่วนสำคัญของเศรษฐกิจไทย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ประมาณการว่าประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติกว่า 3 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ของแรงงานทั้งหมดของประเทศ แรงงานข้ามชาติเหล่านี้มีส่วนร่วมสร้างผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ประมาณร้อยละ 5 และเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญในภาคเศรษฐกิจที่ประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน ในขณะเดียวกัน แรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มเปราะบางที่เผชิญกับความยากลำบาก เนื่องจากการย้ายถิ่นฐานทำให้สถานะทางกฎหมายของแรงงานเหล่านี้มีความไม่แน่นอนและอาจขึ้นอยู่กับงานที่ทำ อีกทั้งยังมีอุปสรรคด้านภาษาและการเลือกปฏิบัติของคนในพื้นที่ ตามรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ความท้าทายเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติมีความเสี่ยงที่จะตกอยู่ในสถานการณ์แรงงานบังคับมากกว่าแรงงานทั่วไปถึงสามเท่า ดังนั้น จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับภาคเอกชนที่จะต้องมีส่วนร่วมในเชิงลึกเพื่อช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติและชุมชนที่แรงงานอาศัยอยู่ โดยการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความเคารพในสิทธิและจัดหางานที่ปลอดภัยและเหมาะสมเพื่อกำจัดการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบออกจากห่วงโซ่อุปทาน

เครือฯ ซึ่งมีแรงงานข้ามชาติกว่า 15,000 คน ให้ความสำคัญสูงสุดในการรับรองว่าสิทธิของแรงงานทุกคน โดยบริษัทเคารพในสิทธิและจะทำการปกป้องคุ้มครองสิทธิตลอดเส้นทางการทำงานของแรงงานเหล่านี้ กระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งในเส้นทางการทำงานของแรงงานข้ามชาติ คือ การจัดหางาน หากมีการจัดหาแรงงานข้ามชาติในประเทศต้นทาง ความเสี่ยงเริ่มตั้งแต่การกักขังเงินมาใช้จ่ายในกระบวนการจัดหางานที่นำไปสู่การเป็นหนี้ ไปจนถึงการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยบริษัทจัดหางานที่ไร้จริยธรรม ซึ่งอาจนำไปสู่สถานการณ์แรงงานบังคับภายในห่วงโซ่อุปทานได้ เครือฯ ตระหนักถึงความเสี่ยงนี้ และได้ดำเนินการเพื่อสร้างกลไกในการบรรเทาความเสี่ยง โดยในระดับฐานราก เครือฯ ได้พัฒนาและนำนโยบายการจัดหางานแรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers Recruitment Policy) มาใช้ ซึ่งอ้างอิงจากมาตรฐานสากลของ

การจัดหางานที่เป็นธรรม รวมถึงมาตรฐานการจัดหางานอย่างมีจริยธรรม (IRIS Ethical Recruitment Standards) และหลักการธากาสำหรับการย้ายถิ่นฐานอย่างมีศักดิ์ศรี (Dhaka Principles for Migration with Dignity)

โดยที่เครือฯ เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินนโยบายดังกล่าว เครือฯ ได้ให้คำมั่นต่อหลักการนายจ้างเป็นผู้จ่าย (Employer Pays Principle) ภายใต้หลักการนี้ เครือฯ รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการจัดหางาน เพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติจะไม่ถูกแสวงหาประโยชน์หรือถูกบังคับให้ตกอยู่ในสถานะทางการเงินที่ยากลำบาก นอกจากนี้ นโยบายดังกล่าวยังกำหนดให้มีการทำงานร่วมกับบริษัทจัดหางานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการจัดหางานและป้องกันการละเมิดสิทธิหรือการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ และเพื่อรักษามาตรฐานเหล่านี้ เครือฯ ได้จัดตั้งโครงการจัดหางานอย่างมีจริยธรรม (Ethical Recruitment Program) ซึ่งบริษัทจัดหางานสามารถสมัครมาเข้าร่วมโครงการกับเครือฯ ได้ ในฐานะผู้จัดหาแรงงาน บริษัทที่สมัครเข้าร่วมโครงการต้องเข้ารับฟังการบรรยายสรุปเบื้องต้น ตามด้วยการทำแบบสอบถามเพื่อประเมินตนเอง และจะได้รับทราบคะแนนเบื้องต้น โดยบริษัทที่ได้คะแนนในระดับดีจะได้รับการตรวจสอบตามชุดเครื่องมือสำหรับการจัดหางานที่เป็นธรรมและความรับผิดชอบ (Toolkit for Fair and Responsible Recruitment) ขององค์การระหว่างประเทศ เพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM) เพื่อตรวจสอบเอกสาร ความรู้ และการดำเนินงานของบริษัท กระบวนการดังกล่าวจะมีการตรวจสอบนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อคนงาน การยืนยันอายุและใบอนุญาตการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการกำหนดพื้นฐานและสร้างกลุ่มบริษัทจัดหางานที่เชื่อถือได้สำหรับบริษัทย่อยของเครือฯ จากนั้นจะมีการตรวจสอบเพิ่มเติมและการสัมภาษณ์คนงานในระดับหน่วยธุรกิจ เพื่อสร้างเส้นทางการจัดหางานที่สนับสนุนแรงงานข้ามชาติอย่างแท้จริง



ในขณะเดียวกัน เครือฯ มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงขั้นตอนและกระบวนการ จัดหางานของเครือฯ ผ่านความร่วมมือกับองค์กรพันธมิตรและ องค์การระหว่างประเทศต่าง ๆ โดยเครือฯ ร่วมกับสภาธุรกิจโลก เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (World Business Council for Sustainable Development: WBCSD) ภายใต้คณะกรรมการเพื่อขจัดปัญหา ความเหลื่อมล้ำ (Business Commission to Tackle Inequality: BCTI) เป็นเจ้าภาพจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดหางานที่เป็นธรรม (Fair Recruitment Workshop) ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ร่วมกับ บริษัท VINCI เพื่อขับเคลื่อนการจัดหางานที่มีความรับผิดชอบ และมีจริยธรรมในภูมิภาค กิจกรรมดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมกว่า 30 คน ประกอบผู้แทนขององค์กรภาคธุรกิจและองค์กรอื่น ๆ จากภูมิภาค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กิจกรรมดังกล่าวเป็นเวทีสำหรับภาคธุรกิจ ในการเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการ จัดหางาน นอกจากนี้ บริษัทลูกของเครือฯ ยังได้ทำงานร่วมกับ บรรดาพันธมิตรเพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ตัวอย่าง บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ได้ร่วมมือกับมูลนิธิ เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (Labor Protection Network: LPN) ซึ่งเป็นองค์กรภาคประชาสังคมที่มุ่งทำงานด้านแรงงานข้าม ชาติ เพื่อสร้างกลไกการร้องเรียนที่เชื่อมโยงแรงงานกับเพื่อนร่วม ชาติ โดยการจัดให้มีช่องทางทางทศศุคยกับล่ามที่พูดภาษาเดียวกัน และมีความเป็นมิตร ทั้งนี้ การดำเนินการของ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ อาหาร จำกัด (มหาชน) ได้ช่วยให้แรงงานเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ในกระบวนการ และกระตุ้นให้คนงานรายงานปัญหาหรือการทำ ละเมิดใด ๆ

นอกเหนือจากการดำเนินงานของเครือฯ เครือฯ ยังตั้งใจที่จะจัด แรงงานบังคับทุกรูปแบบออกจากห่วงโซ่อุปทานของเครือฯ ด้วย โดยเครือฯ ได้เริ่มต้นจากการลงนามในจรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) ซึ่งเป็นมาตรฐานที่คู่ค้าของเครือทุกราย ต้องปฏิบัติตาม โดยจรรยาบรรณดังกล่าว ครอบคลุมประเด็น ด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงแรงงานบังคับ นอกจากนี้ เครือฯ ยังอาจ ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้าหลักลำดับที่ 1 ที่มีความเสี่ยงสูง ทำให้เราสามารถระบุพื้นที่เสี่ยงและมาตรการบรรเทา ความเสี่ยงที่จำเป็น และเครือฯ ได้มีการนำการตรวจสอบแผนการ แก่ไข (CAP) มาใช้ตามความจำเป็น ในขณะเดียวกัน เครือฯ ตระหนัก ดีว่า ความไว้วางใจต้องเกิดขึ้นจากทั้ง 2 ฝ่าย ทำให้เครือฯ ต้องให้ ความช่วยเหลือคู่ค้า เพื่อให้คู่ค้าสามารถดำเนินการได้ และนโยบาย การจัดหาอย่างยั่งยืนของเครือฯ (C.P. Group's Sustainable Procurement Policy) กำหนดว่า เครือฯ ต้องให้ความช่วยเหลือ ในการเสริมสร้างศักยภาพและสนับสนุนพันธมิตรของเครือฯ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ในการปฏิบัติตามมาตรฐานสากลและนโยบาย ของเครือฯ เอง และในอนาคต เครือฯ ตั้งใจที่จะปรับปรุงนโยบายนี้ ให้ครอบคลุมแนวทางการจัดหาบนพื้นฐานของความรับผิดชอบ รวมถึงการกำหนดเงื่อนไขการชำระเงินและระยะเวลาในการผลิต ที่ยาวนาน เพื่อลดแรงกดดันต่อคู่ค้าและบรรเทาความเสี่ยงที่จะทำ ให้เกิดแรงงานบังคับ



การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

เมื่อพนักงานมาถึงที่ทำงาน พนักงานควรมีพื้นที่ที่ทำให้รู้สึก ว่าเป็นตัวของตัวเอง และสามารถทำงานได้โดยปราศจากความวิตก กังวล และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานที่ทำงาน สถานที่ ทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตรเป็นพื้นที่ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล และการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในทางตรงกันข้าม การเลือก ปฏิบัติและการล่วงละเมิดในที่ทำงานเป็นปัญหาที่ส่งผลโดยตรง ต่อตัวพนักงานซึ่งปรากฏอยู่ในทุกธุรกิจและทุกภาคส่วน รายงาน ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในปี 2565 เผยให้เห็นว่า คนงานทั่วโลกกว่าหนึ่งในห้าได้รับผลกระทบจากความรุนแรง หรือการล่วงละเมิดในที่ทำงานรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ยิ่งไปกว่านั้น การล่วงละเมิดเป็นประสบการณ์ที่คาบเกี่ยวต่อเนื่อง โดยองค์การ แรงงานระหว่างประเทศรายงานว่า คนงานที่เคยประสบกับ การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากลักษณะหรือความเชื่อส่วนบุคคล มีแนวโน้มที่จะตกเป็นเหยื่อของการล่วงละเมิดรูปแบบหนึ่งด้วย นอกจากนี้ กลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานข้ามชาติ มักถูกเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจากสังคมในวงกว้างหรือภายในสถานที่ทำงาน ทำให้สถานการณ์ ที่ยากลำบากอยู่แล้วแย่ลงไปอีก

จากการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ พบว่า การเลือกปฏิบัติเป็นประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ การจ้างงาน พนักงานกว่า 450,000 คน ใน 23 ประเทศและเขตเศรษฐกิจ ทำให้ เครือฯ มีพนักงานที่ประกอบด้วยผู้คนที่มีความเชื่อชาติ ศาสนา สัญชาติ อัตลักษณ์ทางเพศ อายุ และลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่หลากหลาย เครือฯ เข้าใจดีว่าความหลากหลายนี้เป็นจุดแข็งขององค์กร ตามรายงานภาคประชาสังคม “Open for Business” สังคม ที่เปิดกว้าง สนับสนุนการมีส่วนร่วม และมีความหลากหลาย เอื้อต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจมากกว่าสังคมที่ไม่ให้ความสำคัญ กับเรื่องดังกล่าว นอกจากนี้ บริษัทที่สนับสนุนการมีส่วนร่วม จะได้เปรียบในเรื่องการดึงดูดและการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์และทันสมัย และยังสามารถสร้างความภักดี ของฐานลูกค้าและความแข็งแกร่งของแบรนด์ได้ง่าย ในขณะเดียวกัน พนักงานของเราจะบรรลุศักยภาพของตนเองได้ก็ต่อเมื่อสถานที่ ทำงานเปิดโอกาสให้พวกเขาทำเช่นนั้น เครือฯ จึงสนับสนุน ความหลากหลายของพนักงานและพยายามป้องกันการล่วงละเมิด ทุกรูปแบบ

เครือฯ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับทุกคน โดยการต่อสู้กับการล่วงละเมิด และการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ นอกเหนือจากนโยบายและแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนและ การปฏิบัติงาน (Human Rights and Labor Practices Policy and Guidelines) เครือฯ ได้นำนโยบายย่อยเฉพาะเกี่ยวกับการป้องกัน การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดมาใช้ นโยบายดังกล่าวกำหนด นิยามไว้อย่างชัดเจนว่า อะไรคือการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิด และระบุว่า การกระทำใดถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสม หรือเป็นอันตราย จากการกำหนดมาตรฐานเหล่านี้ เราเชื่อมั่นที่ จะส่งเสริมวัฒนธรรมที่ให้ความเคารพต่อศักดิ์ศรีและความเท่าเทียม กันในทุกระดับขององค์กร โดยเครือฯ ได้ดำเนินการให้สอดคล้อง กับความมุ่งมั่นที่มีต่อพนักงานผ่านโครงการความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน ภายใต้นโยบาย DE&I ของเรา ทั้งนี้ เครือฯ ได้ส่งเสริมความหลากหลายผ่านนโยบายต่อต้าน การเลือกปฏิบัติที่เข้มแข็ง ซึ่งนำไปใช้กับการจัดหางาน ความก้าวหน้า ในอาชีพ และกระบวนการต่าง ๆ ที่บังคับใช้ในสถานที่ทำงานทั้งหมด นอกจากนี้ เครือฯ ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมทางเพศ โดยมีพนักงานเพศหญิงเป็นสัดส่วนมากกว่าครึ่งของผู้เข้าร่วม ในโครงการพัฒนาผู้นำ บริษัท ซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) มีพนักงานหญิงเกือบร้อยละ 60 จนบริษัทดังกล่าวได้กลายเป็นแบบอย่างในด้านการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ และ ได้รับรางวัลชนะเลิศสำหรับการเสริมสร้างศักยภาพสตรีแห่งเอเชีย แปซิฟิกและประเทศไทย (Women Empowerment Awards: WEP) ประจำปี 2567 ของสหประชาชาติ ในขณะเดียวกัน เราสนับสนุน พนักงานตามความต้องการที่หลากหลายผ่านสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เข้าถึงได้ เช่น จัดให้มีห้องให้นมบุตร ห้องน้ำเสมอภาค และ โครงการสำหรับผู้พิการทางกายและทางสมอง บริษัทลูกในเครือฯ เช่น บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัท ซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) ได้รับการยอมรับในระดับประเทศ สำหรับความพยายามในการดำเนินการเหล่านี้



ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลและความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์

ในปัจจุบัน ทุกบริษัทในทุกอุตสาหกรรมต้องพึ่งพาเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นในธุรกิจค้าปลีกซึ่งมีรายละเอียดข้อมูลสมาชิกและพฤติกรรมการซื้อขายของลูกค้า หรือในธุรกิจการเกษตรและอาหารซึ่งมีข้อมูลภาพถ่ายดาวเทียมและการพยากรณ์อากาศ จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลได้ถูกหลอมรวมเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานในทุกวันแล้ว แต่ทว่า แม้ว่าการรวบรวมข้อมูลจะสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้ามากขึ้น ทำให้เกิดผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพด้านพลังงานมากขึ้น แต่การเชื่อมโยงข้อมูลและการจัดเก็บข้อมูลที่จะเอื้อต่อย่นเป็นความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และเป็นประเด็นสำคัญในการประกอบธุรกิจปัจจุบัน อาชญากรรมดิจิทัลมุ่งหาประโยชน์จากช่องโหว่ของระบบโดยการค้นหาข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อกระทำการโดยมิชอบบางประการ หรือการเข้ายึดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำคัญเพื่อเรียกค่าไถ่ผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การใช้แรนซัมแวร์ (ransomware) ซึ่งนำไปสู่การรั่วไหลของข้อมูลที่อาจเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า ส่งผลให้เกิดการหยุดชะงักทางธุรกิจและความเสียหายอื่น ๆ ศูนย์บูรณาการข่าวกรองภัยคุกคามทางไซเบอร์ของสหรัฐอเมริกา (Cyber Threat Intelligence Integration Center of the United States) รายงานว่า ในปี 2567 มีการโจมตีด้วยแรนซัมแวร์มากกว่า 5,000 ครั้ง ซึ่งเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 จากปีก่อน โดยมีการโจมตีบริษัทขนาดใหญ่ตกเป็นเป้าและได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ

ขอบเขตการดำเนินงานของเครือฯ ครอบคลุมอุตสาหกรรมที่หลากหลาย ด้วยเหตุนี้ ระบบการทำงานของเครือฯ จึงเต็มไปด้วยข้อมูลที่จะเอื้อต่อย่นจำนวนมาก เพื่อจัดการกับความเสี่ยงที่มีความสำคัญดังกล่าว เครือฯ ได้จัดทำระบบการกำกับดูแลที่เข้มแข็งตามนโยบายการจัดการข้อมูล ความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของเครือฯ นโยบายเหล่านี้กำหนดความรับผิดชอบและแนวทางในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล รวมถึงกระบวนการในการประเมินความเสี่ยงและการลดช่องโหว่ในระบบและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ เครือฯ ยังกำหนดหน้าที่ของบริษัทในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าตามมาตรฐานและการดำเนินงานที่เข้มงวด โดยมีคณะทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์

(Cybersecurity Working Group) เป็นหน่วยในการบังคับใช้นโยบายและกำกับดูแล ระบบทั้งหมดของเครือฯ จะต้องเป็นไปตามกฎหมาย เช่น กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และกฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และต้องสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น ISO 27001 และ NIST Cybersecurity Framework โดยมีหน่วยกำกับผู้ดูแล ได้แก่ คณะกรรมการความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และข้อมูล (Cybersecurity and Information Security Committee) ซึ่งเป็นคณะบุคคลที่ประกอบด้วยผู้บริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ที่รายงานตรงต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

เทคโนโลยีสมัยใหม่ทำให้พนักงานและธุรกิจของเราเผชิญกับความเสี่ยงในรูปแบบใหม่ด้วย ตัวอย่าง ปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง (Generative AI) ถูกนำมาใช้ในการฉ้อโกงโดยใช้ AI เลียนเสียงหรือรูปแบบของบุคคลเพื่อจุดประสงค์อื่นมิชอบด้วยกฎหมาย เครือฯ จึงได้พัฒนาและจัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารในโครงการ “AI for Executives” เพื่อให้ข้อมูลในภาพรวมเกี่ยวกับโอกาสและความเสี่ยงรูปแบบใหม่จากเทคโนโลยี AI โดยผู้บริหารระดับสูงจะได้รับความรู้เพื่อนำไปกำหนดแนวทางและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้ AI ด้วยความรับผิดชอบ ต่อมาเครือฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานรวมเกือบ 145,000 คน ในหัวข้อความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติตามแนวทางที่เหมาะสมในการรับมือกับข้อมูลที่จะเอื้อต่อย่นในชีวิตประจำวัน

หลักการขั้นพื้นฐานในการดำเนินการด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ของเครือฯ คือการจัดให้มีกลไกที่จะช่วยจัดการกับเหตุการณ์ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity Incident Management Mechanism) กลไกนี้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ที่จะช่วยให้เครือฯ สามารถดำเนินการทั้งเชิงรุกและเชิงรับเมื่อมีเหตุการณ์ใดๆ เกิดขึ้น ในการใช้กลไกดังกล่าว เครือฯ ได้จัดการกับความผิดปกติ จำนวน 15,280 รายการ โดยไม่ปรากฏว่ามีการสูญเสียหรือความเสียหายต่อธุรกิจหรือลูกค้าของเครือฯ

• กลไกการจัดการกับเหตุการณ์ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์



การคุ้มครองข้อมูลและความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์มีความสำคัญอย่างยิ่งในธุรกิจของเครือฯ บางส่วน บริษัท ทูร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทลูกของเครือฯ ที่ประกอบกิจการด้านโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดการข้อมูลลูกค้าจำนวนมาก เนื่องจากเป็นผู้ประกอบกิจการโทรคมนาคมชั้นนำในประเทศไทยและในภูมิภาค การปกป้องข้อมูลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และบริษัทได้นำแนวทางที่ครอบคลุมมาใช้เพื่อให้มั่นใจในความปลอดภัยทุกระดับ ส่วนสำคัญของกลยุทธ์ของบริษัทคือการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security Operations Center - SOC) ซึ่งใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ของเครื่อง (machine learning) เพื่อตรวจจับและจัดการกับภัยคุกคาม วิเคราะห์ข้อมูล และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ โดยมีระบบSOC ทำงานตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งเป็นเครือข่ายความปลอดภัยที่แข็งแกร่งและน่าเชื่อถือกับความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ ยังได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมจากระบบความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ที่มีการรับรองและเป็นที่ยอมรับทั่วโลก รวมถึง CISSP, CISM, GIAC, OSCP, และ ISO 27001:2022 เพื่อให้ก้าวทันภัยคุกคามที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว บริษัท ทูร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ยังคงดำเนินการทดสอบการเจาะระบบเชิงรุกและประเมินช่องโหว่อย่างต่อเนื่อง มาตรการเหล่านี้เป็นเครื่องรับประกันว่าระบบป้องกันได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน อย่างต่อเนื่อง และมีความพร้อมเต็มที่ที่จะตอบโต้การโจมตีทางไซเบอร์ ซึ่งการดำเนินการทั้งหมดดังกล่าว เป็นการเสริมสร้างความไว้วางใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการของบริษัท





มลพิษ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสิทธิมนุษยชน

ในขณะที่โลกกำลังเผชิญกับสภาพอากาศแบบสุดขั้ว มลพิษที่เกิดขึ้นทั้งทางอากาศและทางน้ำ และความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมในระดับที่ไม่เคยมีมาก่อน จึงเป็นที่ชัดเจนแล้วว่ามนุษยชาติกำลังก้าวเข้าสู่จุดเปลี่ยน ทั้งนี้ ประเทศ องค์กร และบริษัทต่าง ๆ ทั่วโลกกำลังเร่งทำงานเพื่อสร้างรูปแบบทางเศรษฐกิจที่สะอาด ปลอดภัย และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สอดคล้องความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายและพันธกรณีการปล่อยก๊าซคาร์บอนของตน แต่ในขณะที่เรามุ่งไปที่พลังงานสีเขียวและพลังงานหมุนเวียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านพลังงานและการเปลี่ยนผ่านไปสู่การประกอบธุรกิจและการดำเนินงานที่ยั่งยืน เราต้องไม่ลืมว่า คนเป็นหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงนี้ การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม (Just Transition) ทำให้มั่นใจว่าในขณะที่สังคมกำลังก้าวไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ความเป็นอยู่ที่ดีและการดำรงชีวิตของผู้คนยังคงเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง แรงงาน ชุมชน และกลุ่มเปราะบางควรต้องได้รับการสนับสนุน เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำกลายเป็นโอกาสสำหรับความเจริญรุ่งเรืองร่วมกัน ไม่ใช่แหล่งที่มาของความเหลื่อมล้ำ ความสมดุสนี้เป็นสิ่งจำเป็นในการรักษาความไว้วางใจ เสถียรภาพ และความสามารถในการปรับตัว เมื่อต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง

ในปีนี้ เครือฯ ได้ตัดสินใจที่จะเน้นถึงวิธีการที่เราได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรมทั้งภายในและภายนอก การดำเนินงานของเครือฯ เอง ตั้งแต่การสนับสนุนให้พนักงานของเราผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาผู้นำ ไปจนถึงการมีส่วนร่วมกับชุมชนด้วยโครงการที่เสริมสร้างความสามารถในการปรับตัว และโอกาส ซึ่งเครือฯ รับรองได้ว่าจะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังในกระบวนการเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน ในขณะเดียวกัน เครือฯ ยังร่วมมือกับองค์กรพันธมิตรในภาคอุตสาหกรรม องค์กรระหว่างประเทศ และภาคประชาสังคม เพื่อส่งเสริมแนวปฏิบัติที่เป็นธรรมและครอบคลุมตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า ด้วยการขับเคลื่อนประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมไปพร้อมกัน ทั้งนี้ เครือฯ ขอยืนยันอีกครั้งถึงความมุ่งมั่นในการสร้างอนาคตที่ไม่เพียงแต่จะเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังมีคุณค่าและความยั่งยืนมากขึ้นสำหรับทุกคนด้วย

เครือเจริญโภคภัณฑ์

การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม





➤ การสร้างและการขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม

ไม่ว่าเราจะพร้อมหรือเต็มใจหรือไม่ โลกก็กำลังเปลี่ยนแปลงไป เศรษฐกิจและสังคมของเรากำลังถูกแทรกแซงด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ บีบบังคับให้เราต้องปรับตัวและยอมรับกับความเปลี่ยนแปลง ความเสี่ยงต่อชุมชนและกลุ่มเปราะบางเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการพลัดถิ่น การสูญเสียงาน และการสูญเสียสภาพความเป็นอยู่และการทำมาหากินเป็นเวลาหลายปีที่ผ่านมาเหล่านี้ได้รับการแก้ไขแยกจากกันและขาดการบูรณาการ และส่วนมากถือเป็นปัญหาด้าน 'สังคม' หรือ 'สิ่งแวดล้อม' เมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2565 สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติได้ให้การรับรองว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิในสภาพแวดล้อมที่สะอาด สุขภาพที่ดี และยั่งยืน มติของที่ประชุมสมัชชาใหญ่นี้ได้เน้นย้ำถึงความเชื่อมโยงระหว่างสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจน และแยกออกจากกันไม่ได้ จึงเป็นการปูทางไปสู่ความเข้าใจใหม่ในการบรรลุเป้าหมายด้านสภาพภูมิอากาศ นอกจากนี้ เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมก็ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่จำนวนต้นของคาร์บอนที่ลดลง หรือจำนวนร้อยละของพลังงานหมุนเวียนที่ต้องมีในสัดส่วนของการใช้พลังงานอีกต่อไป แต่ต้องประกอบด้านมนุษยกลับกลายเป็นส่วนสำคัญในสมการของความเป็นกลางทางคาร์บอนด้วยเช่นกัน จากการเปลี่ยนแปลงในแนวคิดดังกล่าว เราจึงจำเป็นต้องมีการการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม (Just Transition) กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เราต้องทำให้มั่นใจได้ว่าจะไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังในการเปลี่ยนผ่านไปสู่ระบบเศรษฐกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและมีความยั่งยืนยิ่งขึ้นไป

ภายใต้หลักสามประโยชน์ เครือเจริญโภคภัณฑ์มีพันธกิจที่จะต้องเติบโตอย่างยั่งยืนไปพร้อมกับประเทศและชุมชนที่เราเข้าไปประกอบธุรกิจ ดังนั้น การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรมจึงเป็นส่วนสำคัญของยุทธศาสตร์ทางธุรกิจและความยั่งยืนของเครือฯ ที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ อีกทั้งยังช่วยเหลือชุมชนในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการจัดการกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในโลกที่กำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง

➤ งานสีเขียวและงานดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตลาดงานทุกวันนี้ ทำให้เกิดความกังวลเกี่ยวกับการขาดความสอดคล้อง (dislocation) ซึ่งหมายถึงความไม่ตรงกันระหว่างทักษะที่ได้รับจากระบบการศึกษา กับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งสร้างปัญหาสำคัญให้กับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ภาคเอกชนไม่สามารถสรรหาผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ได้ ส่วนบัณฑิตจบใหม่หรือแม้แต่แรงงานที่มีประสบการณ์ก็อาจจะไม่สามารถรักษางานหรือหางานใหม่ได้โดยง่าย ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้เกิดความชบเซาทางเศรษฐกิจ เนื่องจากธุรกิจต่าง ๆ ไม่สามารถขยายตัวหรือบูรณาการนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในธุรกิจได้ นอกจากนี้ ภาคธุรกิจยังพบว่าการสรรหาและรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเรื่องที่ยากขึ้น ในขณะเดียวกันก็ต้องลงทุนเพิ่มขึ้นในการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะบุคลากร สำหรับประเทศไทยที่กำลังเผชิญกับวิกฤตประชากรสูงวัย การขาดความสอดคล้องในลักษณะนี้เป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและการเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมที่มีความเป็นกลางทางคาร์บอน

ขณะเดียวกัน ความไม่มั่นคงทางสังคมก็เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากคนวัยหนุ่มสาวพบว่าตนเองมีวุฒิทางการศึกษาสูงเกินกว่าตำแหน่งงานที่ทำ ในขณะที่คนอีกกลุ่มพบว่าทักษะของตนไม่เกี่ยวข้องหรือไม่มีประโยชน์ แต่ก็ต้องดิ้นรนหางานทำในยุคที่ค่าครองชีพพุ่งสูงขึ้น ข้อมูลจากธนาคารโลกเผยว่า ร้อยละ 22.5 ของคนหนุ่มสาวทั่วโลกเป็นกลุ่มที่เรียกว่า “NEETs” ย่อมาจาก Not in Education, Employment, or Training (ไม่อยู่ในภาคการศึกษา การจ้างงาน หรือการฝึกอบรม) ซึ่งเป็นหลักฐานที่ชัดเจนของการขาดความสอดคล้องทางทักษะที่เยาวชนพึงมีกับทักษะที่ตลาดงานต้องการ สภาวะดังกล่าวนำไปสู่การขาดความกระตือรือร้น ความไม่พอใจ และความไม่ไว้วางใจ ทำให้ความเชื่อมั่นต่อรัฐบาลและภาคธุรกิจอยู่ในระดับต่ำสุด โดยข้อมูลดัชนีความเชื่อมั่นเอเดลแมน (Edelman Trust Barometer) ในปี 2568 แสดงให้เห็นว่า คนส่วนใหญ่มีความรู้สึกไม่พอใจอย่างรุนแรงต่อรัฐบาลและภาคธุรกิจ ส่งผลให้ขาดความไว้วางใจในสถาบันเหล่านี้ ดังนั้น ทุกภาคส่วนจึงจำเป็นต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาเหล่านี้ เพื่อพลิกฟื้นความเชื่อมั่น โดยเริ่มต้นจากการเชื่อมโยงระบบการศึกษาและโอกาสในตลาดงาน

เครือฯ เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคธุรกิจที่มีอิทธิพล 12 แห่งได้ร่วมกันก่อตั้งโครงการคอนเน็กซ์อีดี (CONNEXT ED) ขึ้น ในปี 2559

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นการเฉพาะ โครงการนี้มีเป้าหมายในการผลักดันปัจจัยแห่งความสำเร็จ 2 ประการ ให้เกิดขึ้นในระบบการศึกษาภาครัฐของไทย ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการเข้าถึงเทคโนโลยีและการวัดผลการปฏิบัติงานที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล เพื่อนำวิธีการที่รวดเร็ว ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพของโลกธุรกิจสมัยใหม่มาปรับใช้ในระบบการศึกษาของรัฐที่ยังล้าสมัย โครงการ CONNEX ED เป็นโครงการบุกเบิกในประเทศไทย ซึ่งเกิดจากการร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและเอกชน ที่เชื่อมโยงองค์กรจากภาคธุรกิจ 54 รายกับโรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการกว่า 6,000 แห่ง ครอบคลุมนักเรียนกว่า 2.3 ล้านคน และครู 129,000 คน โครงการนี้จะช่วยดึงศักยภาพและความเชี่ยวชาญจากภาคเอกชนมาปรับใช้กับภาคการศึกษาไทย เพื่อยกระดับระบบการศึกษาไทยให้ดียิ่งขึ้นผ่านเสาหลัก 5 ประการ ได้แก่ การเพิ่มความโปร่งใส การใช้กลไกตลาดให้เป็นประโยชน์ การสร้างผู้ถ่ายทอดความรู้คุณภาพสูง การพัฒนาหลักสูตรที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และการจัดทำโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล

ตัวชี้วัดเชิงปริมาณเป็นกุญแจสำคัญในการช่วยให้โรงเรียนประเมินความต้องการในการพัฒนาจุดแข็ง และส่วนที่ต้องปรับปรุง โครงการ CONNEX ED ได้ร่วมมือกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทย พัฒนาตัวชี้วัดหลักด้านผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators: KPIs) และนำระบบการให้คะแนนมาใช้ ซึ่งรวมถึงการให้คะแนนผลการเรียนของนักเรียน ประสิทธิภาพของครู โครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลของโรงเรียนและอื่น ๆ และด้วยการติดตามผลการปฏิบัติงานจากตัวชี้วัดดังกล่าว โรงเรียนจะสามารถระบุความเชี่ยวชาญที่เป็นเลิศและส่วนที่ยังต้องการการดูแล ทำให้มีการมอบการทำงานสำหรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องยิ่งไปกว่านั้น โรงเรียนยังสามารถใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อการจัดสรรทรัพยากรไปในจุดที่ขาดแคลนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันเครือข่ายภายใต้โครงการ CONNEX ED ครอบคลุมภาคธุรกิจ 54 ราย และโรงเรียนรัฐบาลกว่า 6,000 แห่ง ซึ่งครอบคลุมนักเรียนกว่า 2.3 ล้านคน และครู 129,000 คน มีการฝึกอบรมให้กับโรงเรียนพันธมิตรไปแล้วกว่า 1,500 แห่ง จากโรงเรียนทั้งหมดในโครงการ 2,800 แห่ง และบุคลากรทางการศึกษาอีก 80,000 คนทั่วประเทศ ทำให้คะแนนเฉลี่ยในการประเมินโรงเรียนเพิ่มขึ้นจาก 1.26 ในปี 2559 เป็น 3.35 ในปี 2565 (คะแนนจาก 1 ถึง 5) และยังมีการระดมทุนเพื่อจัดหาคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับห้องเรียน โดยมอบให้โรงเรียนต่าง ๆ ไปแล้วกว่า 6,000 เครื่อง



แม้ว่าการเตรียมความพร้อมด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับคนรุ่นใหม่ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในเศรษฐกิจสีเขียวเป็นสิ่งสำคัญ แต่การสนับสนุนพนักงานปัจจุบันของเราก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม เครือฯ จัดฝึกอบรมและขยายโอกาสที่จำเป็นให้กับบุคลากรเพื่อยกระดับการทำงาน ของพนักงานด้วยเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยเพิ่มผลิตภาพใน การทำงาน (Productivity) รวมถึงช่วยเหลือให้พนักงานมีความยืดหยุ่น และปรับตัวเข้ากับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของบริษัท และเศรษฐกิจในวงกว้างได้ และเมื่อระบบเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็ว การที่เครือฯ มีพนักงานที่พร้อมและมีทักษะสำคัญ ที่จะทำงานในเศรษฐกิจสีเขียวได้ ก็จะช่วยขับเคลื่อนให้เครือฯ ประสบ ความสำเร็จไปด้วยตัวอย่าง True Digital Academy ของบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้พัฒนาหลักสูตรกว่า 28 หลักสูตร ด้านทักษะดิจิทัล เช่น พื้นฐานทางดิจิทัล (Digital Foundations) การตลาดดิจิทัล (Digital Marketing) และการจัดการผลิตภัณฑ์ (Product Management) ซึ่งปมเพาะทักษะให้แก่ผู้เรียนกว่า 21,000 คน เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลในองค์กร ของตน และเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วม บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ได้ตั้งเป้าหมายให้พนักงานทุกคน

เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 45 ชั่วโมง ในโครงการ “Upskills LEARNATHON” ในปี 2567 นอกจากนี้ เครือฯ ยังสนับสนุน การเติบโตของผู้นำรุ่นใหม่ผ่านโครงการริเริ่มต่าง ๆ เช่น โครงการ พัฒนาผู้นำแห่งอนาคต (Future Leaders Development Program) ซึ่งเป็นโครงการฝึกอบรมผู้บริหารที่เน้นการมอบโอกาสให้ผู้นำ รุ่นใหม่ได้มีประสบการณ์ในสถานที่จริงและรับบทบาผู้นำ โดยมี ผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการนี้กว่า 1,300 คน นับตั้งแต่เริ่มโครงการ ผู้นำรุ่นใหม่เหล่านี้ยังมีโอกาสเข้าร่วมคณะผู้แทนของเครือฯ ในการประชุม One Young World Summit ประจำปี ซึ่งเป็น การประชุมสุดยอดผู้นำเยาวชนที่ใหญ่ที่สุดในโลก ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมา เครือฯ ได้ให้การสนับสนุนผู้แทนของเครือฯ จำนวน 20 คน ในการเข้าร่วมการประชุมสุดยอดในแต่ละปี เพื่อเรียนรู้ รับฟัง แบ่งปัน และมีส่วนร่วมกับผู้นำรุ่นใหม่จากประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก เพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาระดับโลกที่เกิดขึ้นทั่วโลก โอกาส ดังกล่าว ได้นำบุคลากรที่ดีและเก่งที่สุดของเราไปสู่เวทีโลก อีกทั้ง ยังเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำรุ่นใหม่ของเครือฯ ให้มี ความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กรผ่าน การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรมต่อไป



➤ การรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ผลการวิจัยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเผยว่า ร้อยละ 40 ของตำแหน่งงานทั่วโลกอยู่ในอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพากระบวนการทางธรรมชาติอย่างมาก เมื่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เกิดขึ้น บทบาทและตำแหน่งงานจำนวนมากเหล่านี้ อาจไม่สามารถ ทำได้อีกต่อไป การเปลี่ยนแปลงในทุกด้านตั้งแต่รูปแบบสภาพอากาศ ไปจนถึงระดับน้ำทะเลอาจคุกคามวิถีชีวิตของผู้คนและอุตสาหกรรม ที่ผู้คนต้องพึ่งพา และแม้ว่าเราจะมีเป้าหมายในการลดการปล่อย ก๊าซเรือนกระจก และปกป้องความหลากหลายทางชีวภาพอย่าง ต่อเนื่อง แต่เราก็จำเป็นต้องมีมาตรการที่เข้มแข็งเพื่อช่วยให้มี การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย และเนื่องจาก อนาคตของอุตสาหกรรมและตำแหน่งงานจำนวนมากขึ้นอยู่กับ สภาพภูมิอากาศในปัจจุบันจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งขึ้นสำหรับภาคธุรกิจ ที่จะต้องผลักดันให้เกิดความคืบหน้าไปสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน ในขณะเดียวกัน ก็ต้องใช้ความพยายามที่จะบรรเทาผลกระทบ จากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อชุมชนและตัวพนักงาน

ในเส้นทางของการปรับตัวเพื่อรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ เครือฯ ได้กำหนดเป้าหมายเชิงรุกที่จะบรรลุความเป็น กลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ภายในปี 2573 และ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ (Net-Zero) ภายในปี 2593 ซึ่งได้รับการรับรองโดยโครงการความร่วมมือระดับสากลในการตั้ง เป้าหมายบนพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ (Science Based Targets Initiative: SBTi)) โดยเป้าหมายระยะสั้นของเครือฯ ประกอบด้วย การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 และ 2 ลงร้อยละ 42 และ Scope 3 ลงร้อยละ 25 ภายในปี 2573 เทียบกับปีฐาน 2564 และเป้าหมายระยะยาวเพื่อการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ มุ่งเป้าไปที่การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 และ 2 ลงร้อยละ 90 และ Scope 3 ลงร้อยละ 90 ภายในปี 2593 เทียบ กับปีฐาน 2564 เป้าหมายดังกล่าวจะบรรลุได้โดยการบุกเบิก เพื่อนำนวัตกรรมมาใช้ผสมผสานกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ไปสู่ การใช้พลังงานหมุนเวียน

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้ คือการจัดการกับ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกในด้านพลังงานและเกษตรกรรม ในด้านพลังงาน เครือฯ มีเป้าหมายที่จะเพิ่มสัดส่วนของการใช้ พลังงานหมุนเวียนร้อยละ 50 ของสัดส่วนการใช้พลังงานทั้งหมด ในขณะเดียวกันก็จะมีการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานขึ้น ร้อยละ 20 ภายในปี 2573 การเปลี่ยนผ่านสู่แหล่งพลังงานสีเขียวนี้ ดำเนินการโดยบริษัท อัลเตอร์วิม จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทลูกของเครือฯ

ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการติดตั้งและการบูรณาการพลังงานหมุนเวียน ตัวอย่าง สถานีผู้นำเครือเจริญโภคภัณฑ์ได้ลดการปล่อยก๊าซเรือน กระจกเทียบเท่า 2,042 ตัน โดยการติดตั้งแผงพลังงานแสงอาทิตย์ ลอยน้ำ (Floating Solar) บนอ่างเก็บน้ำของสถานี ซึ่งผลิตไฟฟ้าได้ ถึงปีละ 1.19 ล้านหน่วย นอกจากนี้ บริษัทลูกของเครือฯ ที่ประกอบ กิจการค้าปลีกและอุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ จำนวนมาก ได้ติดตั้ง แผงพลังงานแสงอาทิตย์ โดยใช้พื้นที่บนหลังคา (Rooftop Solar) ณ โรงงาน สถานีที่ค้าปลีก และสาขาต่าง ๆ ของบริษัท เพื่อขับเคลื่อน การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน เฉพาะการติดตั้งแผงพลังงาน แสงอาทิตย์บนร้านสะดวกซื้อ 7-Eleven เพียงรายเดียว ก็ช่วยลด การปล่อยก๊าซเรือนกระจกเทียบเท่ากว่า 27,000 ตัน เนื่องจาก ภาคเกษตรกรรมเกษตรกรรม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของธุรกิจนี้ในเครือฯ จึงเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดความคืบหน้าตามคำมั่น สัญญาทางคาร์บอนของเครือฯ ธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกคิดเป็นร้อยละ 48 ของการปล่อย ก๊าซเรือนกระจกทั้งหมดของเครือฯ ดังนั้น ธุรกิจดังกล่าว จึงเป็น ผู้นำในการริเริ่มแนวปฏิบัติทางการเกษตรที่เป็นมิตรต่อ สภาพภูมิอากาศและการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทั้งภายในและภายนอกเครือฯ ตัวอย่าง ธุรกิจพืชครบวงจร ข้าว ขนส่ง และบริการ (CPCRT) ได้ประยุกต์ใช้ความรู้และเทคโนโลยี เพื่อช่วยเกษตรกรในการทำการเกษตรกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม บริษัทลูกของเครือฯ ได้ใช้จุลินทรีย์ในการย่อยสลายต่อซึ่งข้าว เพื่อป้องกันการเผาเศษซากพืช และมีการนำวิธีการสลับน้ำ และดินแห้ง (Alternate-Wetting and-Drying: AWD) มาใช้ เพื่อลด การปล่อยก๊าซมีเทนจากนาข้าว ปัจจุบันมีเกษตรกรเข้าร่วม โครงการนี้แล้วกว่า 7,500 ราย สะท้อนให้เห็นว่าเครือฯ กำลัง ก้าวไปข้างหน้า อย่างไม่ย่อหย่อนในการพัฒนาการทำเกษตรกรรม ที่สามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทั่วทั้ง ธุรกิจของเรา





➤ ความร่วมมือกับชุมชน

แม้ว่าภาคเอกชนจะไม่หยุดยั้งการขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม แต่ก็จำเป็นต้องทำควบคู่ไปกับการทำความเข้าใจกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างรุนแรง ชุมชนเหล่านี้มักจะมีสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติรอบตัวเพื่อการดำรงชีวิต และมักจะเป็นกลุ่มที่เปราะบางที่สุดเมื่อต้องเผชิญกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ไม่ว่าจะเป็นชุมชนชาวประมงที่ต้องพบว่าปริมาณสัตว์น้ำที่จับได้ลดลงทุกปีเนื่องจากการประมงเชิงพาณิชย์และอุณหภูมิมหาสมุทรที่สูงขึ้น หรือชุมชนในพื้นที่ชนบทที่ยากจน ซึ่งถูกบีบให้ต้องถางและเผาป่าชุมชนเพื่อแสวงหาที่ดินทำการเกษตร กลุ่มเปราะบางเหล่านี้ถูกบีบบังคับให้เผชิญกับการตัดสินใจที่ยากลำบาก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและวิถีชีวิตของชุมชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในขณะเดียวกัน ชุมชนเหล่านี้ก็เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างอนาคตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและยั่งยืน

เครือเจริญโภคภัณฑ์ซึ่งเป็นกลุ่มบริษัทระดับโลกที่มีธุรกิจหลากหลาย รวมถึงเกษตรกรรม ค้าปลีก และโทรคมนาคม เข้าใจถึงความยากลำบากของชุมชนที่เราเข้าไปประกอบธุรกิจ ทุกด้านตั้งแต่ค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นไปจนถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและเหตุการณ์สภาพอากาศรุนแรง ได้นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำทางสังคมที่ทวีความรุนแรงและคุณภาพชีวิตที่แย่ลงสำหรับผู้คนจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกลและชนบท เครือฯ จึงมีเป้าหมายในการสนับสนุนและยกระดับวิถีชีวิตของผู้คนราว 5 ล้านคน ภายในปี 2573 ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนปี 2573 นอกจากนี้ เครือฯ ยังได้ทำงานร่วมกับมูลนิธิเครือเจริญโภคภัณฑ์เพื่อพัฒนาชีวิตชนบท เพื่อสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับชุมชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม ไปสู่เศรษฐกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เครือฯ มีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นในการสร้างธุรกิจที่ยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวได้ และยั่งยืนซึ่งจะช่วยส่งเสริมทั้งวิถีชีวิตของคนในชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยตั้งแต่ปี 2559 เป็นต้นมา โครงการได้ช่วยให้มีการปลูกและดูแลต้นไม้จำนวน 1.38 ล้านต้น บนพื้นที่ประมาณ 1,264 ไร่ พร้อมทั้งจุดประกายให้ชุมชนในท้องถิ่นเกิดแรงจูงใจในการบำรุงรักษาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมรอบตัว



โดยตั้งแต่ปี 2559 เป็นต้นมา
โครงการได้ช่วยให้
การปลูกและดูแลต้นไม้จำนวน
1.38 ล้านต้น
บนพื้นที่ประมาณ 1,264 ไร่
พร้อมทั้งจุดประกายให้ชุมชน
บำรุงรักษาและอนุรักษ์
สิ่งแวดล้อมรอบตัว

ตัวอย่าง โมเดลสบชุ่นและอมก๋อย เป็นโครงการริเริ่มที่สนับสนุนชุมชนในพื้นที่ลุ่มน้ำที่สำคัญของประเทศไทยในการฟื้นฟูพื้นที่ป่าและพัฒนาธุรกิจจากแปรรูปปลูกได้ร่มเงาผืนป่าอย่างยั่งยืน โดยเครือฯ ได้ให้ความรู้และการสนับสนุนทางเทคนิคที่จำเป็น การดำเนินโครงการดังกล่าวนำไปสู่การฟื้นฟูผืนป่าในพื้นที่ลุ่มน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้วิถีชีวิตของชุมชนดีขึ้นตามลำดับ โมเดลอมก๋อยสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจกว่า 1.2 ล้านบาท ให้กับเกษตรกรผู้ปลูกกาแฟในท้องถิ่น



เครือเจริญโภคภัณฑ์ยังได้ประยุกต์ใช้โมเดลความร่วมมือเพื่อจัดการกับปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญผ่านโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการป่าปลอดเผา (Zero Forest Burning) เพื่อแก้ไขปัญหาหมอกพิษทางอากาศ PM2.5 ที่เกิดจากการเผาป่าอย่างต่อเนื่อง เครือฯ ทำงานร่วมกับหมู่บ้านที่อยู่ติดกับป่าชุมชนในภาคเหนือของประเทศไทยในการเก็บใบไม้แห้งจากพื้นป่าเพื่อบรรเทาความเสี่ยงการเกิดไฟป่าและผลกระทบจากการเผาไหม้ การลดปริมาณเชื้อเพลิงในป่าทำให้การจัดการอัคคีภัยง่ายขึ้น ช่วยลดอันตรายจากการเกิดอัคคีภัยในชุมชนโดยรอบ และยังช่วยทำให้คุณภาพอากาศในพื้นที่ดีขึ้นด้วยใบไม้จำนวน 1,000 ต้น ที่เก็บจากพื้นที่ประมาณ 7,600 ไร่ ในป่าชุมชน 6 แห่ง ได้ถูกนำมาแปรรูปเป็นปุ๋ยอินทรีย์สำหรับชุมชนในท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการผลิตปุ๋ยอินทรีย์คุณภาพสูงและยกระดับวิถีชีวิตของชุมชนได้ ในบางกรณี เครือฯ ต้องสร้างความสมดุลที่จะยืดหยุ่นระหว่างการอนุรักษ์และการพัฒนา เช่น โครงการทะเลทราบสงขลายั่งยืน (Sustainable Songkhla Lake) เครือฯ ร่วมมือ

กับชุมชนที่อาศัยอยู่ริมทะเลสาบสงขลาเพื่อยกระดับวิถีชีวิตของคนในชุมชน ในขณะที่ต้องส่งเสริมและปกป้องความหลากหลายทางชีวภาพไปพร้อมกัน โครงการดังกล่าวได้สร้างเขตอภัยทาน (Fish Sanctuaries) กว่า 500 แห่ง และปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำรวมกว่า 125 ล้านตัว สู่อ่าวสงขลา ซึ่งช่วยให้ชาวประมงมีวิถีชีวิตที่ยั่งยืน

ในการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรมนั้น หัวใจสำคัญคือการพึ่งพาความร่วมมือระหว่างทุกภาคส่วนเพื่อให้มั่นใจว่าเมื่อทุกอย่างดีขึ้นทุกภาคส่วนก็จะได้รับประโยชน์ไปด้วย โครงการต่าง ๆ ที่กล่าวมาซึ่งมีการพัฒนาและดำเนินการร่วมกับชุมชนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นแบบอย่างสำหรับการปรับตัวและการขยายผลทั่วประเทศและในที่อื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าธุรกิจสามารถร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่น เข้าถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง และเสริมสร้างศักยภาพให้ผู้คนในชุมชนได้ใช้ชีวิตอย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อขับเคลื่อนความเจริญและอนาคตที่ยั่งยืนสำหรับทุกคน

เครือเจริญโภคภัณฑ์

ความมุ่งมั่นและเป้าหมาย ของเครือเจริญโภคภัณฑ์

➤ ถ้าวต่อไปของเครือเจริญโภคภัณฑ์

เป้าหมายด้านสิทธิมนุษยชน

เกือบหนึ่งทศวรรษแล้วที่เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้กำหนดเป้าหมายแห่งความยั่งยืนที่ท้าทาย เพื่อนำทางสู่การสร้างธุรกิจที่เติบโตอย่างกลมกลืน และสอดคล้องกับสังคมและสิ่งแวดล้อม ความมุ่งมั่นของเครือฯ อยู่ภายใต้หลัก 3 ประการ คือ “Heart(มุ่งมั่นทำธุรกิจด้วยใจที่ยั่งยืน), Health (มุ่งมั่นสร้างสังคมที่ยั่งยืน) , and Home (มุ่งมั่นเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน)” ซึ่งกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และการดำเนินงานของเครือฯ ช่วยให้เครือฯ มุ่งเน้นไปที่สิ่งที่สำคัญที่สุด “Heart” (มุ่งมั่นทำธุรกิจด้วยใจที่ยั่งยืน) ครอบคลุมหลักธรรมาภิบาล สิทธิมนุษยชน และการจัดการกับความเหลื่อมล้ำ เป็นหลักประกันถึงคามันสัญญาของเครือฯ ที่จะให้คนเป็นศูนย์กลางของความพยายาม คนยังคงเป็นรากฐานของธุรกิจ และเป็นจิตวิญญาณขององค์กร และข้อนี้เองที่เครือฯ ได้กำหนดเป้าหมายด้านสิทธิมนุษยชนประการแรก คือการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกธุรกิจของเครือฯ รวมคู่ค้าหลักลำดับที่ 1 ที่มีความเสี่ยงสูงและมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเครือฯ สามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าวเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา ทำให้เครือฯ สามารถระบุ ทำความเข้าใจ และแก้ไขปัญหาลูกค้าความเสี่ยงและความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมทั้งห่วงโซ่อุปทานได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

เมื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนได้กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายกว่าเดิมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น โดยในปีนี้ เครือฯ ได้เริ่มพัฒนามาตรฐานใหม่สำหรับการวัดผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้าน 8 ขั้นตอน ไปใช้กับบริษัทในเครือฯ และหน่วยธุรกิจอื่น ๆ ทั้งหมดในเครือฯ โดยร่วมมือกับทีมงานภายในที่เกี่ยวข้อง ด้วยการกำหนดให้มีการวัดผลในทุกขั้นตอนของกระบวนการ ทั้งนี้ เรามุ่งมั่นที่จะทำให้มั่นใจว่าการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนรอบด้านจะไม่เป็นเพียงกรอบทฤษฎี แต่จะถูกประมวลผลและนำไปสู่การดำเนินการที่เป็นรูปธรรมและสามารถติดตามผลได้ ที่สำคัญคือมาตรฐานเหล่านี้ถูกออกแบบให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เช่น Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) ของ World Benchmarking Alliance เพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางของเราสะท้อนถึงแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในระดับโลก

ในก้าวแรกของการดำเนินการนี้ เครือฯ ได้จัดเวทีเสวนาโต๊ะกลมในหัวข้อ “แนวคิดเรื่องความยั่งยืนเพื่อพรุ่งนี้ที่ดีกว่าเดิม (Sustainability Dialogue for a Better Tomorrow)” เวทีดังกล่าวได้รวบรวมเสียงจากภาคประชาสังคม ภาควิชาการ ภาครัฐ และองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อเสนอแนะที่ตรงไปตรงมาเกี่ยวกับกรอบการทำงานที่เครือฯ เสนอ ข้อมูลเชิงลึกที่เน้นย้ำถึงความท้าทายและโอกาสต่าง ๆ ที่รออยู่ข้างหน้า เช่น การทำงานที่ต้องเน้นความโปร่งใสมากขึ้น การให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องกับผู้มีส่วนได้เสียที่รับผลกระทบ และโอกาสที่เครือฯ จะมีบทบาทในการยกระดับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนข้ามอุตสาหกรรม คณะทำงานตระหนักดีว่า กระบวนการนี้จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและร่วมมือกัน เครือฯ จะปรับปรุงมาตรฐานการวัดผลอย่างต่อเนื่องผ่านการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสีย

การปรับปรุงให้สอดคล้องกับความคิดริเริ่มชั้นนำระดับโลก และการเป็นพันธมิตรกับผู้เชี่ยวชาญที่สามารถให้คำแนะนำอย่างเป็นอิสระได้ ซึ่งแนวทางประสานความร่วมมือนี้ สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่น ธุรกิจไม่อาจคุ้มครองสิทธิมนุษยชนได้เพียงลำพัง แต่ต้องได้รับสนับสนุนร่วมกันจากทุกภาคส่วน ในอนาคต เครือฯ มีความตั้งใจจริงที่จะสื่อสารความคืบหน้าเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ อย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ รายงานฉบับถัดไปจะรวมการปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับกรอบการวัดผลให้ทันสมัย ประกอบด้วยรายงานว่าหน่วยธุรกิจของเครือฯ ดำเนินการได้ตามมาตรฐานอย่างไรบ้าง และการสรุปเป้าหมายที่เครือฯ กำหนดไว้สำหรับปีต่อ ๆ ไป ข้อมูลที่เราให้แก่มุมมองได้เสียจึงไม่ได้เกิดประโยชน์เพียงแต่เป็นข้อมูลเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นว่าสิทธิมนุษยชนถูกบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจของเครือฯ

ความคาดหวังที่มีต่อบริษัทชั้นนำระดับโลกในปัจจุบันสูงกว่าที่เคยเป็นมาในอดีต ซึ่งเป็นความคาดหวังจากทั้งหน่วยงานกำกับดูแล นักลงทุน และผู้บริโภค คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนตระหนักถึงมาตรฐานที่สูงขึ้น และเครือฯ ก็พร้อมที่จะดำเนินงานตามมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วย สิ่งเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงหน้าที่ แต่เป็นโอกาสในการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีของเครือฯ สร้างความไว้วางใจที่ลึกซึ้งกับผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นว่าความสำเร็จทางธุรกิจในระยะยาวจะเกิดขึ้นได้ด้วยการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ในขณะที่เครือฯ ก้าวไปข้างหน้า เครือฯ จะทำงานเพื่อสร้างกระบวนการที่เป็นมากกว่าการตอบสนองต่อความคาดหวัง แต่จะเป็นแบบอย่างให้เห็นว่าการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้านที่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ในอุตสาหกรรมที่หลากหลายได้อย่างไร และทำให้เกิดการขับเคลื่อนที่สามารถวัดผลได้ และทำให้มั่นใจได้ว่าสิทธิต่าง ๆ ได้รับการคุ้มครองในทุกส่วนของห่วงโซ่อุปทานของเครือฯ ได้อย่างไร



การจัดหาแรงงานข้ามชาติ

แรงงานข้ามชาติยังคงเป็นกลุ่มที่เปราะบางที่สุดในตลาดแรงงานทั่วโลก แรงงานกลุ่มนี้มักเผชิญกับสภาพที่ทำให้ต้องเสี่ยงต่อการถูกแสวงหาผลประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรม ความเสี่ยงต่าง ๆ เช่น สภาพแรงงานขัดหนี้ การเลือกปฏิบัติ และการค้ามนุษย์ ยังคงคุกคามสิทธิและศักดิ์ศรีของแรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่การกำกับดูแลถูกจำกัดและความกดดันทางเศรษฐกิจสูง ตามรายงานแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย ปี 2567 (Thailand Migration Report 2024) ขององค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน ระบุว่า การเลือกปฏิบัติเชิงโครงสร้าง (structural discrimination) และการตีตรา (stigmatization) ยังคงเป็นอุปสรรคที่ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงช่องทางการย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัยและถูกกฎหมายได้ อุปสรรคเหล่านี้ขยายขอบเขตไปไกลกว่าการจ้างงาน โดยแทรกซึมเข้าไปถึงเรื่องการดูแลสุขภาพ การคุ้มครองทางสังคม และบริการที่จำเป็นอื่น ๆ ซึ่งก่อให้เกิดวงจรของการกีดกันทางสังคมที่ยากจะกำจัด และความเสี่ยงเหล่านี้จะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นในช่วงเวลาแห่งความตึงเครียดทางภูมิรัฐศาสตร์หรือทางสังคม ตัวอย่างความขัดแย้งบริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา ที่ดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่องได้สร้างความหวาดกลัวและความไม่ไว้วางใจให้กับทั้งสองฝ่าย กระตุ้นให้แรงงานข้ามชาติชาวกัมพูชาจำนวนมากเดินทางกลับประเทศ การเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันเช่นนี้สะท้อนให้เห็นถึงจุดอ่อนของระบบที่รองรับการย้ายถิ่นฐาน โดยเฉพาะการเดินทางกลับของแรงงานจำนวนมาก ทำให้ภาครัฐเผชิญกับภาวะที่ยากที่จะรับมือองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานได้เผยแพร่เอกสารเชิงนโยบายเกี่ยวกับข้อบกพร่องในกระบวนการปรับสถานะแรงงานให้ถูกต้องกฎหมายของประเทศไทย โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปฏิรูปเพื่อคุ้มครองแรงงานในยามวิกฤต

เครือฯ ตระหนักดีว่า เหตุการณ์ที่เรียกกันว่า “เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด” (black swan events) ที่ไม่ว่าจะเกิดจากความไม่มั่นคงทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ หรือภัยพิบัติทางธรรมชาติ เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกที่เชื่อมโยงถึงกันได้ในปัจจุบัน ปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งที่เน้นย้ำถึงความจำเป็นที่ภาคธุรกิจต้องคาดการณ์ความเสี่ยงและปรับแนวทางการจัดหาบุคลากรให้เหมาะสม ซึ่งหากแนวทางดังกล่าวไม่ยืดหยุ่นหรือล้าสมัย จะทำให้ทั้งแรงงานและบริษัทตกอยู่ในความเสี่ยงที่สูงขึ้นในทางกลับกัน ระบบที่ออกแบบด้วยความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว จะช่วยคุ้มครองสิทธิของบุคคลและสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับความต่อเนื่องของการดำเนินธุรกิจได้ เพื่อรับมือกับ

ความท้าทายดังกล่าว เครือฯ ได้ใช้มาตรการเชิงรุกเพื่อพัฒนาแนวทางการจัดหาแรงงานข้ามชาติ โดยคณะทำงานแรงงานข้ามชาติได้ประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน และได้เริ่มทบทวนกระบวนการจัดหางานที่มีอยู่ในทุกธุรกิจของเครือฯ อย่างครอบคลุม แนวคิดนี้มีเป้าหมายที่ไม่เพียงแต่จะตอบสนองความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ซื้อและหน่วยงานกำกับดูแลเท่านั้น แต่ยังทำให้มั่นใจว่าแรงงานทั้งหมดที่เข้ามาทำงานกับธุรกิจของเครือฯ จะรู้สึกปลอดภัย มีศักดิ์ศรี และได้รับความเคารพ

องค์ประกอบที่สำคัญของงานชิ้นนี้ คือการพัฒนาแนวปฏิบัติภายในที่ครอบคลุมการจัดหางานและการจ้างงานทั้งหมด สิ่งเหล่านี้จะให้ทิศทางที่เป็นประโยชน์ในแง่มุมต่าง ๆ เช่น แนวทางการจัดหางานในรูปแบบต่าง ๆ การสัมภาษณ์บุคลากร และกลไกการเยียวยาในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิ ด้วยการเสริมสร้างและยกระดับการทำงานของระบบที่มีอยู่แล้วภายในหน่วยธุรกิจของเครือฯ แนวปฏิบัติเหล่านี้จะเปิดให้มีการสร้างแนวทางที่สอดคล้อง โปร่งใส และรับผิดชอบมากขึ้นทั่วทั้งกลุ่มธุรกิจในเครือฯ

ความมุ่งมั่นในการเจรจาและการเข้าไปมีส่วนร่วมก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน เครือฯ ทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้มีส่วนได้เสียซึ่งรวมถึงองค์กรภาคประชาสังคม ผู้แทนแรงงาน และผู้เชี่ยวชาญระดับนานาชาติ เพื่อให้มั่นใจว่าระบบมีการปรับปรุงแล้วของเครือฯ ไม่เพียงแต่จะสะท้อนถึงความต้องการทางธุรกิจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงประสบการณ์ชีวิตจริงของแรงงานข้ามชาติเองด้วย ซึ่งกระบวนการประสานความร่วมมือนี้ เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและทำให้มั่นใจว่าการปฏิรูปจะนำไปสู่การปรับปรุงในทางปฏิบัติที่แท้จริง

ในอนาคต เครือฯ ตั้งใจที่จะรายงานความคืบหน้าในด้านนี้อย่างสม่ำเสมอ โดยแสดงข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับแนวปฏิบัติใหม่ ๆ การฝึกอบรมบุคลากรด้านการจัดหางาน และประสิทธิภาพของกลไกการเยียวยา ด้วยการกำหนดให้มีมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของเครือฯ เครือฯ มุ่งมั่นที่จะกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับแนวทางการจัดหาบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชนที่กว้างขึ้นภายใต้หลักสามประโยชน์ ท้ายที่สุดแล้ว เป้าหมายของเครือฯ คือการทำให้มั่นใจว่าแรงงานข้ามชาติซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในห่วงโซ่คุณค่าของเครือฯ จะได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรม ปลอดภัย และสนับสนุนต่อความปรารถนาของแรงงานที่จะมีอนาคตที่ดีกว่า

รางวัล และความภาคภูมิใจ ด้านสิทธิมนุษยชน

การจัดอันดับความยั่งยืนขององค์กร ทั่วโลกใน The Sustainability Yearbook 2024 ของ S&P Global

เครือเจริญโภคภัณฑ์และบริษัทในเครือได้เข้าร่วมการประเมินความยั่งยืนขององค์กรทั่วโลกโดย S&P Global และได้รับการจัดอันดับดังต่อไปนี้



Top 5%

S&P Global CSA Score
Industrial Conglomerates

ลำดับสูงสุด 5% ของจำนวนบริษัทที่เข้าร่วมการประเมินในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมหลายประเทศ



Top 1%

S&P Global CSA Score
Telecommunication Services

ลำดับสูงสุด 1% ของบริษัทที่เข้าร่วมการประเมินในธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม



Top 1%

S&P Global CSA Score
Food Product

ลำดับสูงสุด 1% ของบริษัทที่เข้าร่วมการประเมินในธุรกิจผลิตภัณฑ์อาหาร



Top 5%

S&P Global CSA Score
Food & Staples Retailing

ลำดับสูงสุด 5% ของบริษัทที่เข้าร่วมการประเมินในธุรกิจอาหารและค้าปลีก



Top 10%

S&P Global CSA Score
Industry Mover
Food & Staples Retailing

ลำดับสูงสุด 10% ของบริษัทที่เข้าร่วมการประเมินในธุรกิจขายอาหารและค้าปลีก

ธรรมาภิบาลด้านจริยธรรม



C.P. Group is Committed to Conduct Business in Ethical and Sustainable Manner

Recognized by Ethisphere for the Fifth Consecutive Year

C.P. Group Received Outstanding Scores in 3 Major Dimensions

100 points
Environmental and social impacts, reinforcing commitment to sustainability

95 points
Supplier management, reflecting the development of an ethical supply chain

85 points
Ethical culture as a result of encouraging employees to adhere to ethical principles

2024 **WORLD'S MOST ETHICAL COMPANIES™**
ETHISPHERE



ในปี 2567 เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้รับการคัดเลือกโดย Ethisphere ให้เป็นหนึ่งในบริษัทจากทั่วโลกที่ประกอบธุรกิจด้วยจริยธรรมสูงสุดเป็นปีที่ 5 ติดต่อกัน



รางวัลจากกระทรวงการพัฒนา
สังคมและความมั่นคงของมนุษย์



CPALL Lotus's CPAXTRA

ในปี 2567 บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ ได้แก่ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ได้รับโลรางวัลยอดเยี่ยมประเภทองค์กรดีเด่นที่สนับสนุนคนพิการจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นปีที่ 8 ติดต่อกัน จากการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบาง และบริษัท ซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทในเครืออีกแห่งหนึ่ง ได้รับรางวัลองค์กรต้นแบบในการสร้างงานและรายได้สำหรับผู้สูงอายุ จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



รางวัล
จากกระทรวงยุติธรรม



CPALL

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัท ซีพีแรม จำกัด (ภายใต้บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)) ได้รับรางวัลสิทธิมนุษยชนประจำปี 2567 จากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม เป็นปีที่ 4 ติดต่อกัน จากการเป็นองค์กรต้นแบบยอดเยี่ยมที่นำเอาหลักการด้านสิทธิมนุษยชนไปใช้ในการดำเนินธุรกิจ และประชาสัมพันธ์ให้เกิดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่เหมาะสม



รางวัลเสริมสร้างศักยภาพสตรี

CPAXTRA

บริษัท ซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัลเสริมสร้างศักยภาพสตรี (WEPs Award) ปี 2567 สาขาความโปร่งใสและการรายงานจาก องค์การเพื่อความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังผู้หญิง หรือ UN Women ซึ่งความสำเร็จนี้แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของบริษัท ซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) ในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศทั่วทั้งองค์กร

เครือเจริญโภคภัณฑ์

ดัชนีเนื้อหา และอภิธานศัพท์

➤ ดัชนีกรอบการรายงานของหลักการชี้แนะ แห่งสหประชาชาติ ว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UNGPs)

Section of the Reporting Framework	Pages
ความมุ่งมั่นด้านนโยบาย	14 – 16, 18, 23 – 25, 27, 29
การปลูกฝัง	16, 24 – 25, 42, 44
การประเมินผลกระทบ	17, 36, 39
การบูรณาการและการจัดการผลกระทบ	19, 22 – 42
การติดตามผลการดำเนินงาน	19, 23, 26, 30 – 31, 45 – 47
การสื่อสารผลการดำเนินงาน	19, 23, 26, 30 – 31, 45 – 47
การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	20, 44
กลไกการร้องทุกข์และการเยียวยา	21, 28, 37

➤ อภิธานศัพท์

AI	Artificial Intelligence	LPN	Labour Protection Network Foundation
BCTI	Business Commission to Tackle Inequality	OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
CoC	Code of Conduct	RBC	Responsible Business Conduct
CPG	Charoen Pokphand Group	SBTi	Science Based Targets Initiative
DEI	Diversity, Equity, Inclusion	SDG	Sustainable Development Goals
EPP	Employer Pays Principle	SEC	Securities and Exchange Commission
ESG	Environmental, Social, Governance	TGO	Thailand Greenhouse Gas Management Organization
GHG	Greenhouse Gases	UN	United Nations
HRDD	Human Rights Due Diligence	UNDP	United Nations Development Programme
HRIA	Human Rights Impact Assessment	UNGPs	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
ILO	International Labour Organization		
IOM	International Organization for Migration	WBCSD	World Business Council for Sustainable Development
IoT	Internet of Things		

**FORWARD
FASTER** 
FOR A BETTER TOMORROW



C.P. 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

เว็บไซต์ : www.cpgroupglobal.com