ประกาศ

ที่ งทบ.1509/2569

เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

---

1) หลักการ

นโยบายนี้เป็นส่วนหนึ่งของ “นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เครือเจริญโภคภัณฑ์” ที่บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ภายใต้กลุ่มธุรกิจการตลาดและการจัดจำหน่ายถือปฏิบัติและตระหนักดีว่ามนุษย์มีสิทธิติดตัวมาแต่กำเนิด มีศักดิ์ศรี และมีความเท่าเทียมกัน จึงยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการต่อต้านการคุกคามทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศและรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากการเคารพสิทธิมนุษยชนแล้วยังได้ผลักดันการปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และมุ่งมั่นที่จะขยายขอบเขตการดำเนินงานในด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของบุคลากร ลูกค้า คู่ค้า ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายตลอดห่วงโซ่อุปทานตามแนวทางสากลซึ่งรวมถึงหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) แห่งสหประชาชาติ (United Nation) หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UN Global Compact) หลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization :ILO) และกฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศที่บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ประกอบธุรกิจประกอบด้วย

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) แห่งองค์การสหประชาชาติ (United Nations)
- หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)
- ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (Ten Principles of the United Nations Global Compact)
- ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on the Principles and Fundamental Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)
    - อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Organization’s Fundamental Conventions) ฉบับที่ 29
    - เรื่องการบังคับใช้แรงงาน ฉบับที่ 100
    - เรื่องค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ฉบับที่ 105
    - เรื่องการยกเลิกแรงงานบังคับ ฉบับที่ 138
    - เรื่องอายุขั้นต่ำของแรงงาน ฉบับที่ 182
    - เรื่องการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ฉบับที่ 187
    - เรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- มาตรฐานจรรยาบรรณทางธุรกิจ: การแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่ม LGBTI : (Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People Standard of Conduct for Business : OHCHR)

2) ขอบเขตของประกาศ

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย กลุ่มธุรกิจการตลาดและการจัดจำหน่าย เครือเจริญโภคภัณฑ์ รวมถึงส่งต่อให้กับคู่ค้า ผู้จัดหา ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับการระบุว่ามีความสำคัญในลำดับต้นๆ ต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนสำหรับกลุ่มธุรกิจฯ โดยให้ยกเลิกประกาศ ที่ งทบ. 1509/2565 นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

3) หน้าที่และความรับผิดชอบ

3.1) คณะกรรมการ

กำหนดให้มีนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย รวมถึงห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Value Chain) และผู้ร่วมธุรกิจ(Joint Venture) ตลอดจนกิจการควบรวมและกิจการเข้าซื้อ

3.2) ผู้บริหาร

3.2.1) จัดให้มีระเบียบปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละบริษัทโดยให้สอดคล้องกับ นโยบายและ ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด และกฎหมายของประเทศที่บริษัทดำเนินธุรกิจ

3.2.2) จัดให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบ เช่น หน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนหรือหน่วยงานบุคคลผู้รับผิดชอบเพื่อเป็นตัวแทนของฝ่ายบริหารในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

3.2.3) กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้การนำไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้นรวมทั้งมั่นใจว่ามีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติและระเบียบปฏิบัติ

3.3) หน่วยงานหรือบุคคลผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน

3.3.1) สื่อสารแนวคิดและวัตถุประสงค์ สร้างความรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้กับบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

3.3.2) จัดทำกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process) โดยมีหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

(1) ผนวกความรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเข้าเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจผ่านทางนโยบายของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย คู่ค้า ผู้จัดหา ผู้รับเหมาและพันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงผู้ร่วมธุรกิจ กิจการควบรวมและกิจการเข้าซื้อ

(2) ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและสำรวจความคิดเห็นจากคณะผู้บริหารเพื่อหาแนวทางในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้ที่อาจได้รับผลกระทบและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

(3) ระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมประเด็นทางด้านการใช้แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก สิทธิและเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง การให้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม การเลือกปฏิบัติ การหลีกเลี่ยงและลดการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานเกินชั่วโมงที่กำหนด และการคุกคามทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศและรูปแบบอื่น ๆ และประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) และการปฏิบัติด้านแรงงานที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียที่มีความเสี่ยงที่อาจถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ได้แก่ พนักงาน ชุมชน/คนในท้องถิ่น คู่ค้า

ผู้จัดหา ผู้รับเหมา ลูกค้า/ผู้บริโภค รวมถึงกลุ่มเปราะบางที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้หญิง เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานต่างด้าว แรงงานที่ว่าจ้างผ่านบุคคลที่สาม กลุ่มเพศทางเลือก (LGBTQI+) ผู้พิการ หญิงตั้งครรภ์ และผู้สูงอายุ โดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

(4) มีมาตรการเยียวยาที่สมเหตุสมผล และวางแผนลดผลกระทบที่เกิดขึ้น กำหนดมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไขเพื่อลดความเสี่ยงทั้งในและนอกองค์กร

(5) เฝ้าระวังและติดตามประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไข

(6) สื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรการเยียวยาตลอดจนวิธีการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นและผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบและสาธารณะ

(7) รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน กลุ่มผู้ที่ได้รับผลกระทบ ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชน และองค์กรภาคประชาสังคม

(8) จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสและการเยียวยาสำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

3.3.3) รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงาน

3.3.4) รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน ต่อคณะอนุกรรมการพัฒนา ความยั่งยืน อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

3.4) พนักงาน

ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติรวมถึงรายงานหรือแจ้งเบาะแส หากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายนี้ ในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลต้องรักษาภาพลักษณ์ และปกป้องชื่อเสียงบริษัทฯ โดยไม่ใช้ชื่อ ข้อมูล ทรัพย์สินหรือกระทำการใด ๆ ที่สื่อว่าเป็นตัวแทนของบริษัทฯ

4) แนวทางปฏิบัติ

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานทั่วทั้งองค์กรและเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม รวมถึง และกลุ่มเปราะบาง ที่ประกอบด้วย ผู้หญิง เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานต่างด้าว แรงงานที่ว่าจ้างผ่านบุคคลที่สาม ชุมชน/คนในท้องถิ่น กลุ่มเพศทางเลือก (LGBTQI+) ผู้พิการ หญิงตั้งครรภ์ และผู้สูงอายุ จะได้รับการปฏิบัติปกป้องและเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

4.1) เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทฯ ตลอดจนกฎหมายทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

4.2) ติดตามตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนฯ อย่างสม่ำเสมอพร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสมโดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน

4.3) พัฒนาช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง ทั้งการฝึกอบรม ให้ความรู้พนักงานทุกระดับ เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติตนต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการละเมิดการปฏิบัติด้านแรงงาน โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและการคุกคามทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศและรูปแบบอื่น ๆ รวมถึงเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหาและแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนหากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนฯ

4.4) จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนฯ หลังจากที่ได้รับแจ้งจากพนักงานและ/หรือผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมรายงานต่อคณะผู้บริหารระดับสูงเพื่อดำเนินการพัฒนา ในกรณีที่เกิดการสอบสวน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างเต็มที่ ทั้งนี้หากผู้บริหารและพนักงานกระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารและพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับการทำงานรวมถึงการพิจารณาให้ออกจากงานต้องเป็นเหตุจากการที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดหลังจากให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขแล้ว หรือเมื่อมีการกระทำผิดทางวินัยในขั้นร้ายแรง หรือสาเหตุอื่น ๆ ที่ไม่เป็นเหตุจากการเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิด

4.5) จัดให้มีกระบวนการให้ลูกจ้างได้เสนอแนะสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนดกับนายจ้าง สนับสนุน สิทธิเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการเจรจาร่วมต่อรอง สิทธิเสรีภาพในการแสดงข้อคิดเห็นต่าง ๆ ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการของบริษัท และรายงานต่อผู้บริหาร ระดับสูง เพื่อพิจารณาอนุมัติตามความเหมาะสม รวมถึงสนับสนุนสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลหรือการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง

4.6) มุ่งมั่นดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานและสุขภาวะที่ดีของบุคลากร โดยกำหนดมาตรการในการหลีกเลี่ยงและลดการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานเกินชั่วโมงที่กำหนด ควบคู่กับการกำหนดชั่วโมงทำงานสูงสุด ไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมายและมาตรฐานสากลกำหนด ตลอดจนรับประกันสิทธิและการจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำปี เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างยั่งยืน

4.7) เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพ และการแสดงความคิดเห็นของชุมชน โดยเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากชุมชนโดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง ชนกลุ่มน้อย ชนพื้นเมืองที่อยู่ในชุมชน และจัดให้มีการประเมินการ ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนด้วยกระบวนการที่โปร่งใส เท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นไปตามกฎหมาย รวมถึงเคารพและปกป้องสิทธิในที่ดินของเกษตรกรและชุมชนในท้องถิ่น รวมทั้งบริหารจัดการที่ดินอย่างเหมาะสม โดยลดผลกระทบเชิงลบต่อชุมชนท้องถิ่น

4.8) ส่งต่อนโยบายนี้ให้คู่ค้า ผู้จัดหา ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจมีแนวทางการบริหารและการจัดการต่างๆ เพื่อป้องกันการเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนฯ อาทิการตรวจสอบแหล่งที่มาของวัตถุดิบ ขั้นตอนการแปรรูป และการขนส่ง ให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน การจัดหาวัตถุดิบหรือส่วนประกอบจากองค์กรหรือบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ผิดกฎหมาย ละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการก่อการร้าย

4.9) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่ค้า ผู้จัดหา ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงบริษัทยังจัดให้มีการมอบองค์ความรู้ให้แก่คู่ค้าผ่านกิจกรรมอบรมที่หลากหลายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทั้งในการแข่งขันและการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนของบริษัทและคู่ค้ามากขึ้น อาทิ การบรรยายให้ความรู้ผู้ประกอบการเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเจรจาธุรกิจร่วมกับหน่วยงานภายนอก ประชุมจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติทางธุรกิจสู่ความยั่งยืนสำหรับคู่ค้าตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรการประเมินตนเองด้านความยั่งยืนของคู่ค้า

การบริหารจัดการข้างต้นเป็นส่วนหนึ่งของเจตนารมณ์ของบริษัทฯ ตามหลักปรัชญา “3 ประโยชน์สู่ความยั่งยืน (ต่อประเทศ ประชาชน และบริษัท)” ในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค ให้เกียรติ ต่อต้านการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด และการคุกคามทุกรูปแบบที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อพนักงานของบริษัท และบริษัทย่อย คู่ค้า ผู้จัดหา ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงผู้ร่วมธุรกิจ กิจการควบรวม และกิจการเข้าซื้อและให้โอกาสควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญในการดูแลชุมชนและสังคมบนพื้นฐานของความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนการส่งเสริมคู่ค้าให้

เติบโตไปด้วยกันอย่างรับผิดชอบ และการเคารพสิทธิพื้นฐานของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางสากลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสู่ความยั่งยืน

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2569 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2569



(นายก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์)

รองประธานกรรมการ

และประธานกรรมการบริหาร