

## ประกาศ

ที่ กทบ. 1014/2560

### เรื่อง “นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน”

#### 1) หลักการ

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ภายใต้กลุ่มธุรกิจการตลาดและการจัดจำหน่าย เครือเจริญโภคภัณฑ์ ดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานที่เป็นธรรม โดยมุ่งพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมการสร้างภาพลักษณ์ การทบทวนและตรวจสอบ รวมทั้งการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชน อันเป็นผลจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

บริษัทฯ ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่จะส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดนโยบายและกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการที่ระบุว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติของ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGP) นอกจากนี้ บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะธำรงรักษาหลักการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) ในเรื่องหลักการด้านสิทธิมนุษยชน (หลักการที่ 1 และ 2) และหลักปฏิบัติด้านแรงงาน (หลักการที่ 3, 4, 5 และ 6)

โดยที่ หลักการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ หลักการที่ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6 มีดังนี้

หลักการที่ 1: สนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชนที่ประกาศในระดับสากล ตาม ขอบเขตอำนาจที่เอื้ออำนวย

หลักการที่ 2: มั่นใจตรวจสอบและให้ธุรกิจของตนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน

หลักการที่ 3: ส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของแรงงานและการรับรองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองอย่างจริงจัง

หลักการที่ 4: จัดการให้แรงงานเกณฑ์และที่เป็นการบังคับในทุกรูปแบบ

หลักการที่ 5: ยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างจริงจัง

หลักการที่ 6: จัดการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

โดยในส่วนของหลักปฏิบัติด้านแรงงาน บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามอย่างสอดคล้องกับข้อกำหนดองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ดังนี้

- อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 29 เรื่องการบังคับใช้แรงงาน
- อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 100 เรื่องค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน
- อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 105 เรื่องการยกเลิกแรงงานบังคับ
- อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 138 เรื่องอายุขั้นต่ำของแรงงาน
- อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 182 เรื่องการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะแบ่งปันความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานฯ คู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ ตลอดจนสร้างความร่วมมือในการระบุ ตรวจสอบ และบรรเทาความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนฯ นอกจากนี้ บริษัทฯ จะสนับสนุนการสร้างมาตรฐานการเคารพสิทธิมนุษยชนฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

## 2) ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย กลุ่มธุรกิจการตลาด และการจัดจำหน่าย เครือเจริญโภคภัณฑ์ รวมถึงส่งต่อไปยังคู่ค้าธุรกิจนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับการระบุว่ามีความสำคัญในลำดับต้นๆต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน สำหรับกลุ่มธุรกิจฯ

## 3) นิยาม

**บริษัท** หมายถึง บริษัท ที่อยู่ภายใต้ กลุ่มธุรกิจการตลาดและการจัดจำหน่าย เครือเจริญโภคภัณฑ์

**บริษัทย่อย** หมายถึง บริษัทที่กลุ่มธุรกิจการตลาดและการจัดจำหน่าย เครือเจริญโภคภัณฑ์ มีส่วนการถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 50 หรือมีอำนาจในการบริหาร

**พนักงาน** หมายถึง พนักงานและคนงานทุกระดับของบริษัท

**คู่ค้าธุรกิจ/พันธมิตรธุรกิจ (BUSINESS PARTNERS)** หมายถึง องค์กรหรือกลุ่มบุคคลที่สำคัญที่ตกลงทำงานร่วมกับบริษัทฯ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน หรือเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการ และเป็นความร่วมมือในลักษณะที่เป็น ทางการเพื่อจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์เฉพาะเจาะจง เช่น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ หรือเพื่อส่งมอบ ผลิตภัณฑ์ที่เฉพาะอย่าง ที่ได้รับการระบุจากบริษัทฯ ว่ามีความสำคัญในลำดับต้นๆ

## 4) แนวทางปฏิบัติ

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานทั่วทั้งองค์กรและเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจะได้รับการปฏิบัติปกป้องและเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้


- 4.1) เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทฯ ตลอดจนกฎหมายทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด
- 4.2) ติดตามตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนฯ อย่างสม่ำเสมอพร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสมโดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน
- 4.3) พัฒนาช่องทางการสื่อสารแบบสองทางเพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนฯ จนรวมถึงเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหาและแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนหากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนฯ
- 4.4) จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนฯ หลังจากที่ได้รับแจ้งจากพนักงานและ/หรือผู้มีส่วนได้เสียพร้อมรายงานต่อคณะผู้บริหารระดับสูงเพื่อดำเนินการพัฒนาบรรเทาหรือแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนฯ อย่างเหมาะสม

- 4.5) ส่งต่อนโยบายนี้ให้คู่ค้าธุรกิจมีแนวทางการบริหารและการจัดการต่างๆ เพื่อป้องกันการเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนฯ
- 4.6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่ค้าธุรกิจมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเคารพซึ่งกันและกันและพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันอย่างต่อเนื่องทั้งนี้ความมุ่งมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนฯ ของบริษัทฯ ได้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนผ่านนโยบายการบริหารจัดการด้านต่างๆ ที่สำคัญของบริษัทฯ อาทิ
- นโยบายกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Policy)
  - จริยธรรมสำหรับพนักงาน (Code of Conduct)
  - นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility Policy)
  - นโยบายด้านการจ้างงานและการบริหารแรงงาน (Employment and Labor Management Policy)
  - นโยบายการบริหารความหลากหลายและยอมรับในความแตกต่าง (Diversity and Inclusion Policy)
  - นโยบายด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม (Safety, Health and Environment Policy)
  - นโยบายด้านการจัดหาอย่างยั่งยืนและแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้าธุรกิจ (Sustainable Sourcing Policy and Supplier Guiding Principle)

การบริหารจัดการข้างต้นเป็นส่วนหนึ่งของเจตนารมณ์ของบริษัทฯ ตามหลักปรัชญา "3 ประโยชน์สู่ความยั่งยืน (ต่อประเทศประชาชนและบริษัท)" ในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมเสมอภาคให้เกียรติและให้โอกาสควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญในการดูแลชุมชนและสังคมบนพื้นฐานของความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนการส่งเสริมคู่ค้าธุรกิจให้เติบโตไปด้วยกันอย่างรับผิดชอบต่อสังคมและการเคารพสิทธิพื้นฐานของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกันซึ่งสอดคล้องกับแนวทางสากลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสู่ความยั่งยืน

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2560



(นายก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์)  
ประธานกรรมการบริหาร