

## ประกาศ

ที่ กทบ. 1003/2564

### เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

---

#### 1) หลักการ

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ภายใต้กลุ่มธุรกิจการตลาดและการจัดจำหน่าย เครือเจริญโภคภัณฑ์ ตระหนักดีว่ามนุษย์มีสิทธิติดตัวมาแต่กำเนิด มีศักดิ์ศรี และมีความเท่าเทียมกัน จึงยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการต่อต้านการคุกคามทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศและรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากการเคารพสิทธิมนุษยชนแล้ว ยังได้ผลักดันการปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 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)และบริษัทย่อยประกอบธุรกิจ ประกอบด้วย

- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 29 เรื่องการบังคับใช้แรงงาน
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 100 เรื่องค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 105 เรื่องการยกเลิกแรงงานบังคับ
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 138 เรื่องอายุขั้นต่ำของแรงงาน
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 182 เรื่องการขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 187 เรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

#### 2) ขอบเขตของประกาศ

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย กลุ่มธุรกิจการตลาดและการจัดจำหน่าย เครือเจริญโภคภัณฑ์ รวมถึงส่งต่อให้กับคู่ค้า ผู้จัดหา ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับการระบุว่ามีความสำคัญในลำดับต้นๆ ต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนสำหรับกลุ่มธุรกิจฯ โดยให้ยกเลิกประกาศ/ระเบียบเดิมที่ใช้ก่อนหน้านี้ทั้งหมด

### 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 นโยบายและระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด และกฎหมายของประเทศที่บริษัทดำเนินธุรกิจ

3.2.2) จัดให้มีโครงสร้างผู้รับผิดชอบ เช่น หน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนหรือหน่วยงานบุคคลผู้รับผิดชอบ เพื่อเป็นตัวแทนของฝ่ายบริหารในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

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 ผู้จัดหาผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงผู้ร่วมธุรกิจ กิจการควบรวมและกิจการเข้าซื้อ
- (2) ทบทวนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและสำรวจความคิดเห็นจากคณะผู้บริหารเพื่อหาแนวทางในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับผลกระทบและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ
- (3) ระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมประเด็นทางด้านการใช้แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็ก สิทธิและเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง การให้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม การเลือกปฏิบัติ และการคุกคามทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศและรูปแบบอื่น ๆ และประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) และการปฏิบัติด้านแรงงานที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียที่มีความเสี่ยงที่อาจถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ได้แก่ พนักงาน ชุมชน/คนในท้องถิ่น คู่ค้า ผู้จัดหา ผู้รับเหมา ลูกค้า/ผู้บริโภครวมถึงกลุ่มเปราะบางที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้หญิง เด็ก ชนพื้นเมือง แรงงานต่างด้าว แรงงานที่จ้างผ่านบุคคลที่สาม กลุ่มเพศทางเลือก (LGBTQI+) ผู้พิการ หญิงตั้งครรภ์ และผู้สูงอายุ โดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
- (4) มีมาตรการเยียวยาที่สมเหตุสมผล และวางแผนลดผลกระทบที่เกิดขึ้น กำหนดมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไขเพื่อลดความเสี่ยงทั้งในและนอกองค์กร
- (5) เฝ้าระวังและติดตามประสิทธิผลของมาตรการป้องกันและแนวทางการแก้ไข

- (6) สื่อสารผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรการเยียวยาตลอดจนวิธีการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นและผลการดำเนินการให้แก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบและสาธารณชน
  - (7) รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน กลุ่มผู้ที่ได้รับผลกระทบ ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชน และองค์กรภาคประชาสังคม
  - (8) จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสและการเยียวยาสำหรับผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงาน
- 3.3.3) รวบรวมและจัดเก็บรายงานเรื่องผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติต่อแรงงาน
- 3.3.4) รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน ต่อคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

#### 3.4) พนักงาน

ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติ และระเบียบปฏิบัติรวมถึงรายงานหรือแจ้งเบาะแสหากพบเห็นการกระทำที่ขัดต่อนโยบายนี้

### 4) แนวทางปฏิบัติ

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

- 4.1) เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัทฯ ตลอดจนกฎหมายทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด
- 4.2) ติดตามตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนฯ อย่างสม่ำเสมอพร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสมโดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน
- 4.3) พัฒนาช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง ทั้งการฝึกอบรม ให้ความรู้พนักงานทุกระดับ เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและการปฏิบัติต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการละเมิดการปฏิบัติด้านแรงงาน โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและการคุกคามทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศและรูปแบบอื่น ๆ รวมถึงเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหาและแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนหากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนฯ
- 4.4) จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนฯ หลังจากที่ได้รับแจ้งจากพนักงานและ/หรือผู้มีส่วนได้เสียพร้อมรายงานต่อคณะผู้บริหารระดับสูงเพื่อดำเนินการพัฒนา

- 4.5) จัดให้มีกระบวนการให้ลูกค้าได้เสนอแนะสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนดกับนายจ้าง รวมถึงให้มีสิทธิด้านเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการเจรจาต่อรองของสิทธิเสรีภาพในการแสดงข้อคิดเห็นต่างๆ ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการของบริษัท และรายงานต่อผู้บริหาร ระดับสูง เพื่อพิจารณาอนุมัติตามความเหมาะสม
- 4.6) ส่งต่อนโยบายนี้ให้ลูกค้า ผู้จัดการ ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจมีแนวทางการบริหารและการจัดการต่างๆ เพื่อป้องกันการเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนฯ
- 4.7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกค้า ผู้จัดการ ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงบริษัทยังจัดให้มีการมอบองค์ความรู้ให้แก่ลูกค้าผ่านกิจกรรมอบรมที่หลากหลายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทั้งในการแข่งขันและการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนของบริษัทและลูกค้ามากขึ้น อาทิ การบรรยายให้ความรู้ผู้ประกอบการเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเจรจาธุรกิจร่วมกับหน่วยงานภายนอก ประชุมจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติทางธุรกิจเพื่อความยั่งยืนสำหรับลูกค้าตลอดจนจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรการประเมินตนเองด้านความยั่งยืนของลูกค้า

การบริหารจัดการข้างต้นเป็นส่วนหนึ่งของเจตนารมณ์ของบริษัทฯ ตามหลักปรัชญา “3 ประโยชน์สู่ความยั่งยืน (ต่อประเทศประชาชนและบริษัท)” ในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค ให้เกียรติ ต่อต้านการเลือกปฏิบัติ และการคุกคามทุกรูปแบบที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อพนักงานของบริษัท และบริษัทย่อย ลูกค้า ผู้จัดการ ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงผู้ร่วมธุรกิจ กิจกรรมควรววม และกิจการเข้าซื้อและให้โอกาสควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญในการดูแลชุมชนและสังคมบนพื้นฐานของความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนการส่งเสริมลูกค้าให้เติบโตไปด้วยกันอย่างรับผิดชอบ และการเคารพสิทธิพื้นฐานของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางสากลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสู่ความยั่งยืน

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป  
ประกาศ ณ วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2564



---

(นายก่อศักดิ์ ไชยรัศมีศักดิ์)  
ประธานกรรมการบริหาร