
HUMAN RIGHTS POLICY



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย





นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

HUMAN RIGHTS POLICY
Charoen Pokphand Foods Public Company Limited and Subsidiaries



หลักการ / PRINCIPLE

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หรือซีพีเอฟ ตระหนักดีว่าบุคคลทุกคนต่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรีในตนเองอย่างเท่าเทียมกัน จึงให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนอันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการทำงานและการอยู่ร่วมกัน โดยค่านิยมองค์กร หรือ CPF Way ได้กำหนดให้การมีคุณธรรมเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ในองค์กร ทำให้มั่นใจได้ว่าวิธีการดำเนินธุรกิจของบริษัทและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่บนหลักการเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน

บริษัทสนับสนุนและเคารพสิทธิมนุษยชนตามที่ระบุไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations' Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Organisation (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) โดยบริษัทวางกรอบในการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้เป็นไปตามกฎหมายและหลักมาตรฐานสากลดังกล่าว อาทิ กระบวนการตรวจประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน การสนับสนุนส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

นโยบายฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของความทุ่มเทและความพยายามในการดำเนินธุรกิจของบริษัทอย่างมีจริยธรรมและด้วยความรับผิดชอบต่ออย่างต่อเนื่อง

Charoen Pokphand Foods Public Company Limited or "CPF" recognises that all human beings are valued and equal in dignity and rights. The Company, therefore, respects human rights as the fundamental virtue for working and living together. CPF's Core Values or CPF Way has integrity as part of desired behaviours in the organisation. This creates confidence that the way of doing business and employees' practices are based on the principle of reciprocal respect for an individual's honour and dignity.

CPF upholds and respects human rights as reflected in the Universal Declaration of Human Rights (UDHR), the United Nations' Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) and the International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. The conceptual framework of the implementation of this Policy is structured by the aforementioned standards, for instance, in the Human Rights Due Diligence process, promoting and protecting human rights, including driving equality of and opportunity to people with different gender or disability, etc.

The Company's commitment to respecting human rights is derived from continuous efforts in running the business ethically and responsibly.

ขอบเขต / SCOPE

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม บริษัทย่อยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ บริษัทย่อยของบริษัทย่อยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงบริษัทร่วมทุนสามารถนำนโยบายฉบับนี้ไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบททางธุรกิจและกระบวนการบริหารภายในของแต่ละบริษัทบนพื้นฐานของภูมิสังคมของแต่ละประเทศให้มีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ นโยบายฉบับนี้จะได้ถูกส่งต่อไปให้กับคู่ค้าธุรกิจเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจของตน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพันธมิตรธุรกิจในห่วงโซ่อุปทานในการเคารพลสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร

นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมถึงแผนการควรวรรวมและซื้อกิจการ ซึ่งบริษัทจะกำหนดให้ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหนึ่งในเกณฑ์ประกอบการพิจารณาตัดสินใจการขยายธุรกิจของบริษัทต่อไป

This Policy shall be applied to CPF and its subsidiaries in Thailand and overseas. Nonetheless, the subsidiaries listed in the Stock Exchange of Thailand, the subsidiaries of those subsidiaries listed in the Stock Exchange of Thailand as well as the joint-ventures can, as appropriate, apply and implement this Policy to be compatible with their respective business context and management process, according to the socio-geographic background of the country they operate in.

Furthermore, it shall be disseminated to CPF's Suppliers for adaptation to their operations and shall encourage the participation of Business Partners in our supply chain on human rights aspect for the agricultural and food industries.

This Policy extends its coverage of the Company's merger and acquisition programmes forthwith and the human rights aspects shall be one of the key elements in deliberation and resolution.

นิยาม / DEFINITION

“บริษัท” หมายถึง บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

The Company means Charoen Pokphand Foods Public Company Limited (CPF) and Subsidiaries

“บริษัทย่อย” หมายถึง บริษัทที่บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)

Subsidiaries mean Companies of which CPF

- (1) ถือหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทนั้น ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม และ/หรือ
directly or indirectly holds more than 50% of the total voting shares and/or
- (2) มีอำนาจควบคุมคะแนนเสียงส่วนใหญ่ในที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทนั้น ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม และ/หรือ
directly or indirectly has the majority power at the convened shareholders' meeting and/or
- (3) มีอำนาจควบคุมการแต่งตั้งหรือถอดถอนกรรมการตั้งแต่กึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม
directly or indirectly has control power in appointing or dismissing at least half of the Board of Directors

“บริษัทร่วมทุน” หมายถึง บริษัทใด ๆ ที่บริษัทกำกับดูแลให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงร่วมกันซึ่งระบุไว้ในสัญญาร่วมทุน และไม่ใช่บริษัทย่อยของบริษัทฯ

Joint-Ventures mean any companies that CPF governs in accordance with the mutual agreed terms as stipulated in the joint-venture agreement and are not CPF's Subsidiaries

“พนักงาน” หมายถึง พนักงานและคนงานทุกระดับของบริษัท

Employee means Employees and Workers at all levels of the Company

“คู่ค้าธุรกิจ” หมายถึง หมายถึง ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการให้แก่บริษัท รวมถึงผู้รับเหมาแรงงานและบริการ

Supplier means Entities providing goods and services to the Company, including Contractors providing manpower and manpower's services.

“พันธมิตรธุรกิจ” หมายถึง บุคคลหรือองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท อาทิ ผู้บริโภค ลูกค้า ชุมชน องค์กรภาคประชาสังคม เป็นต้น

Business Partner means Individuals or organisations in relationship and association with the Company's business operations, for instance, consumer, customer, community, civil society organisation, etc

แนวทางปฏิบัติ / IMPLEMENTATION

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กร และเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจะได้รับการปฏิบัติ ปกป้อง และเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ในขณะเดียวกัน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการแสดงออก การสมาคม และการเจรจาต่อรอง การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมถึงการให้ความสำคัญกับการคุ้มครองกลุ่มเปราะบาง เพื่อนำไปสู่การบรรเทาความเสี่ยงในประเด็นการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก โดยมุ่งมั่นจัดการเลือกปฏิบัติโดยสิ้นเชิง และต่อต้านการคุกคามในทุกรูปแบบ บริษัทจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

To promote respect for human rights throughout the organization, to build confidence that all employees and stakeholders are entitled to fair treatment, protection and respect for fundamental rights equally and fairly, while fostering freedom of association including the right to collective bargaining, equal remuneration, as well as to reinforce protection of vulnerable groups and to mitigate risks of human trafficking, forced labour, child labour, discrimination and harassment in any forms in zero-tolerance approach, the Company commits to the following practices;

- เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัท ตลอดจนกฎหมายทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

Strictly comply with the Company's rules and regulations, including related local and international laws.

- ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงห่วงโซ่คุณค่าที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน

Regularly monitor and assess risks and impacts on human rights as well as providing appropriate risk management guidelines or control measures, of which all business units are in charge to ensure that the risk management of the Company's operations including its value-chains is fully implemented in their area(s) of responsibility.

- พัฒนาระบวนการตรวจประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process) ของการดำเนินธุรกิจของบริษัทรวมถึงห่วงโซ่คุณค่าอย่างสม่ำเสมอ อันประกอบไปด้วย การประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยงในเรื่องสิทธิมนุษยชนดังกล่าวข้างต้น การระบุประเด็นและการดำเนินการเพื่อบรรเทาความเสี่ยงเหล่านั้น ซึ่งนำไปสู่การป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทรวมถึงห่วงโซ่คุณค่า โดยมุ่งเน้นความสำคัญไปยังกลุ่มเปราะบาง อาทิ ผู้หญิง เด็ก กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มศาสนา แรงงานข้ามชาติ แรงงานรับเหมา

ชุมชน ผู้สูงอายุ หญิงตั้งครรภ์ เพศทางเลือก ลูกค้า เป็นต้น ตลอดทั้งการบูรณาการบริหารจัดการ ความเสี่ยง การติดตามการดำเนินการ และการสื่อสารรายงาน

Develop the Human Rights Due Diligence Process, for the Company's operations and its value-chains, which is implemented periodically, comprising analysing and assessing human rights risks aforementioned – aiming to identify and mitigate human rights risks and to prevent human rights violations or other adverse impacts on human rights deriving from the Company's operations and its value-chains with particular focus on vulnerable groups, for instance, women, children, people with disabilities, indigenous people, religious group, migrant workers, third-party contracted labour, local communities, elderly, pregnant women, LGBTQI+, customers, etc. – managing those risks and continuously monitoring and reporting the performances.

- นำกระบวนการตรวจประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process) ไปประยุกต์ใช้เพื่อประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบในแผนการ ความรวมและซื้อกิจการในอนาคตของบริษัท

Systematically apply the Human Rights Due Diligence Process for future merger and acquisition programmes of the Company.

- พัฒนาช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติตน ต่อการ เคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแสดงความคิดเห็น สะท้อนปัญหาและแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน หากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการ ละเมิดสิทธิมนุษยชน

Foster proactive two-way communication amongst employees to promote greater awareness, knowledge and understanding of their role in respecting human rights, introducing grievance mechanisms for employees and stakeholders to raise concerns, make complaints or identify adverse human rights impacts in case of human rights violations

- จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนหลังจากที่ได้รับแจ้งจาก พนักงาน และ/หรือผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อดำเนินการพัฒนา บรรเทา หรือแก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม

Establish procedures for investigating allegations of human rights abuses and violations upon receiving grievance reports from employees and/or stakeholders, as well as report to top management to pursue effective solutions to mitigate any adverse human rights impacts.

- สื่อสารและส่งต่อนโยบายนี้ให้คู่ค้าธุรกิจและพันธมิตรธุรกิจ เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการต่าง ๆ และป้องกันการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน

Communicate and disseminate policy and guiding principles to Suppliers and Business Partners to serve as guidelines for preventing involvement in human rights violations.

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่ค้าธุรกิจและพันธมิตรธุรกิจมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจและพันธกิจอย่างมีจริยธรรมและด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเคารพซึ่งกันและกัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาร่วมกันสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

Promote ethical business conduct amongst Suppliers and Business Partners to build a culture of reciprocal respect and enhance mutual growth and development in a sustainable manner.

ทั้งนี้ ความมุ่งมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนของบริษัท ได้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนผ่านนโยบายการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ที่สำคัญของบริษัท อาทิ

In this regard, the Company's commitment to respect human rights has been explicitly reflected through the key corporate policies as follows:

- จรรยาบรรณธุรกิจ ซีพีเอฟ
(CPF Code of Conduct)
- นโยบายการกำกับดูแลกิจการ
(Corporate Governance Policy)
- นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมสู่ความยั่งยืน
(Corporate Social Responsibility to Sustainability Policy)
- นโยบายด้านการจ้างงานและการบริหารแรงงาน
(Employment and Labour Management Policy)
- นโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย
(Foreign Worker Recruitment in Thailand Policy)
- นโยบายเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิด
(Non-Discrimination and Anti-Harassment Policy)
- นโยบายการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง
(Diversity and Inclusion Policy)

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อม และพลังงาน (Safety, Health, Environment and Energy Vision, Mission and Policy)
- นโยบายด้านการจัดหาอย่างยั่งยืนและแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้าธุรกิจ (Sustainable Sourcing Policy and Supplier Guiding Principle)

การบริหารจัดการข้างต้นเป็นส่วนหนึ่งของเจตนารมณ์ของบริษัทตามหลักปรัชญา “3 ประโยชน์สู่ความยั่งยืน (ต่อประเทศ ประชาชน และบริษัท)” ในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม เสมอภาค ให้เกียรติและให้โอกาสอย่างเท่าเทียม ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญในการดูแลชุมชนและสังคมบนพื้นฐานของความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนการส่งเสริมคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตรธุรกิจให้เติบโตไปด้วยกันอย่างรับผิดชอบและการเคารพสิทธิพื้นฐานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกันซึ่งสอดคล้องกับแนวทางสากลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสู่ความยั่งยืน

This policy implementation is consistent with the intent of the Company based on the core philosophy “3-Benefit to Sustainability (for the Country, People, and Company)” that employees are treated with fairness, dignity, respect and equal opportunity along with ensuring community and social responsibility on the basis of safety and good quality of life. This includes encouraging Suppliers and Business Partners to grow responsibly together and respect the fundamental human rights of all stakeholders equally in accordance with the international practice for corporate social responsibility towards sustainable growth.

