

---

# DIVERSITY AND INCLUSION POLICY



นโยบายการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง  
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย





---

นโยบายการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง  
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

---

**Diversity and Inclusion Policy Statement**  
Charoen Pokphand Foods Public Company Limited and Subsidiaries

---

## นโยบายการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง

### Diversity and Inclusion Policy Statement

---

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (ซีพีเอฟ) เห็นคุณค่าประโยชน์ของการนำความคิด ทักษะ และประสบการณ์ ที่แตกต่างของบุคลากรมาต่อยอดให้เป็นพลังที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนธุรกิจ ของบริษัทให้พัฒนาก้าวหน้า สร้างสรรค์นวัตกรรม และมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อบริษัทมีนโยบายและ แนวทางที่ชัดเจนในการบริหารความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง (Diversity and Inclusion หรือ D&I)

Charoen Pokphand Foods Public Company Limited and its subsidiaries (CPF) recognize Diversity and Inclusion as a key driver of business performance and building good working environment for employees: it broadens the exchange of ideas, skills and experiences. Bringing together the differences will lead to innovation and breakthrough performance.

บริษัทจึงกำหนดแนวทางการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง ให้เกิดประโยชน์ทั้ง ต่อการดำเนินธุรกิจและต่อพนักงาน โดย

Hence, CPF aims to manage Diversity and Inclusion for the benefits of business and also employees by

- ผู้นำต้องพร้อมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น  
Creating collective identity,
- ส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์  
demonstrating collective leadership style, and thus,
- เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและความเคารพซึ่งกันและกัน  
making employee to see and realize the Reality,

- สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่าง  
make them “think business” and
- ไม่เลือกปฏิบัติและมีความเสมอภาคในโอกาส  
correlate/align themselves with customers, consumers and business strategies & operations,
- การยกย่องชมเชยพนักงานอย่างเหมาะสม  
Creating organization of opportunities for everyone to contribute and grow together with the organization.

ดังนั้น นโยบายของบริษัทในการบริหารความหลากหลายและ ยอมรับความแตกต่าง คือ การรวมพลัง ผสานความต่าง” (Synergy) ของพนักงานซีพีเอฟทุกคน ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในด้านเพศ วัย เชื้อชาติ วัฒนธรรม ภูมิหลัง ประสบการณ์ ความคิดและแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เกิดการยอมรับและเห็นคุณค่าของความหลากหลาย อันจะนำไปให้บริษัทบรรลุวิสัยทัศน์ การเป็นครัวของโลกในที่สุด

Therefore, it is CPF’s policy to “synergize the work force and bring together the rich mix of people with different gender, generation, culture, backgrounds, experience, perspective and practices and creating an environment by which these “differences are valued and respected” by the Company and all the CPF employees across the globe, to achieve the CPF Global organization vision “Kitchen of the World”.

## ความหมาย / Meaning

---

**ความหลากหลาย** หมายถึง ความแตกต่างของคน ซึ่งมีทั้งที่สามารถมองเห็นได้ เช่น อายุ เพศ และรูปลักษณ์ภายนอก เป็นต้น แต่ที่สำคัญยังรวมไปถึงสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เช่น ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความชอบส่วนบุคคล ประสบการณ์ เป็นต้น

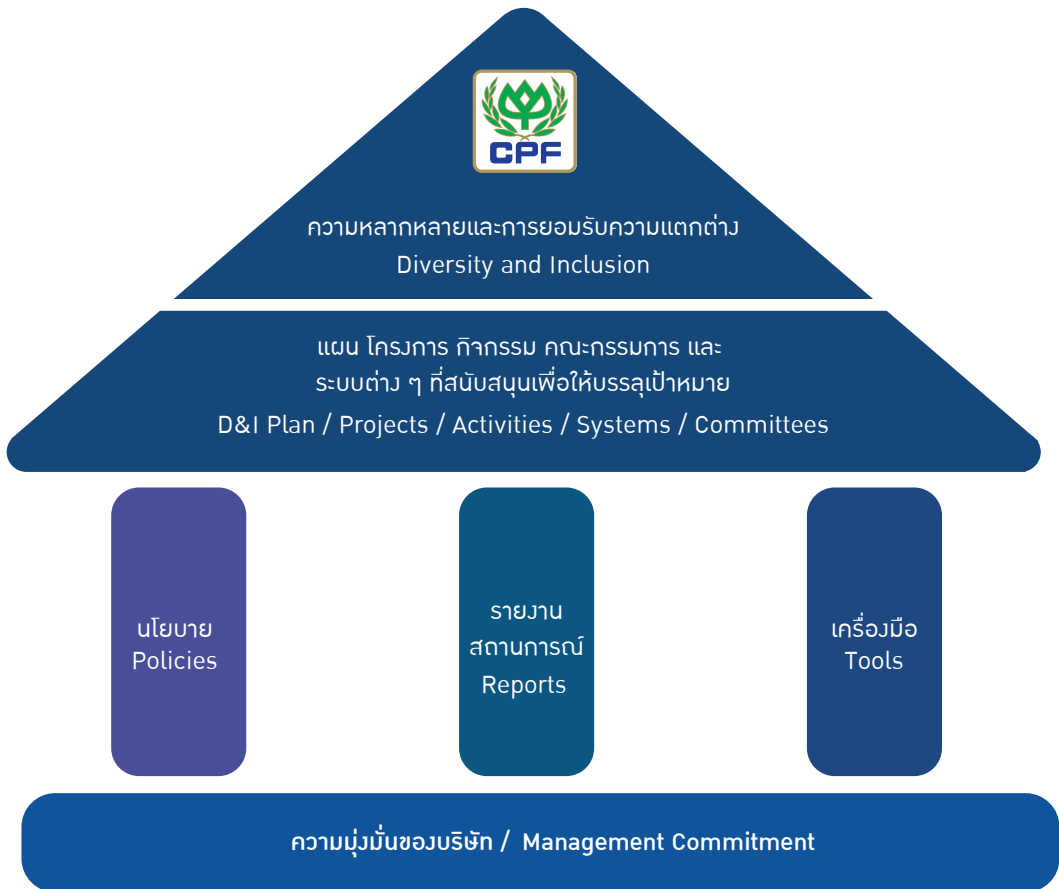
**DIVERSITY** means all the ways we differ. It includes visible differences such as age, gender and physical appearance as well as invisible differences such as thought processes, belief, values, personal preference and experiences.

**การยอมรับความแตกต่าง** หมายถึง การให้คุณค่ากับความแตกต่างของคน เป็นองค์กรซึ่งพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วม และได้รับการยอมรับ สอบสวนในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

**INCLUSION** means a workplace where differences are valued and everyone has the opportunity to contribute and is recognized.

# โครงสร้างการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง

## Diversity and Inclusion Framework



นอกเหนือจาก “นโยบายการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง” ดังกล่าวข้างต้นแล้ว บริษัทจะได้ออกนโยบายประกอบอื่น ๆ การรายงาน ตลอดจนเครื่องมือต่างๆ ในการสนับสนุนนโยบาย รวมทั้งการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งในระดับกลุ่มธุรกิจ ซีพีเอฟ ระดับประเทศ และระดับหน่วยธุรกิจ ซึ่งจะมีการสื่อสารให้พนักงานทราบต่อไป

Apart from aforementioned “Diversity and Inclusion Policy Statement”, the Management Committee will issue related policies, provide reporting system and supporting tools including appointment of D&I committees at CPF Group level, Country level and Business Unit level for execution to achieve D&I goals.

# ความมุ่งมั่นของบริษัทในเรื่องการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง

## Company's Commitment on Diversity and Inclusion in CPF

### ความมุ่งมั่น / Commitment

1. **ให้มีการกำหนดเป้าหมาย** ด้านการบริหารความหลากหลาย และยอมรับความแตกต่างทั้งในระยะยาวและระยะสั้น รวมถึงให้แต่ละหน่วยธุรกิจในแต่ละประเทศ จัดทำแผนดำเนินการประจำปีให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และทิศทางการดำเนินธุรกิจ

**Set and review the D&I goals** both in long and short term. All Business Units in every operating country must develop annual D&I Plan for their own unit and in line with Corporate Strategy and Business direction.

2. **จัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย** เพื่อให้พนักงานจะได้แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ การให้ และรับฟังความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ รวมทั้งการรายงานการกระทำที่ไม่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานสามารถปรับปรุงการทำงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

**Establish communication channels for all the employees** to share their information, knowledge, experience, giving & receiving constructive feedback and reporting of misbehavior. The objective is to enable employee for work improvement and adaptation to dynamic change in business.

### แผนการดำเนินการ / Action Plan

- กำหนดเป้า Localization  
Set clear localization target
- มี D&I Plan ในทุกประเทศและทุกหน่วยธุรกิจ  
Set clear D&I Plan for every business units in every countries
- แต่งตั้งคณะกรรมการ D&I ในระดับกลุ่มระดับประเทศ และระดับสายธุรกิจ  
Establish D&I committee in every level, every business units, and every locations
- ฯลฯ / Etc.

- ประชาสัมพันธ์การใช้ CEO Corner สำหรับสื่อสารถึง CEO  
Promote "CEO Corner" as a direct communication channel with the CEO
- จัดทำ CPF App สำหรับสื่อสารผ่าน smart phone  
Create CPF App for employee interaction via smart phone
- มีช่องทางให้ข้อเสนอแนะและแนะนำความคิดเห็น  
Establish multiple communication channels for employees to share their thoughts and ideas
- ฯลฯ / Etc.

## ความมุ่งมั่น / Commitment

3. **เสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน** ให้เป็นองค์กรที่ให้ความเคารพและให้คุณค่าในความหลากหลายของพนักงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นโดยความชื่นชอบส่วนตัว บุคลิกลักษณะ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สีผิว เพศ วัย สถานภาพสมรส และให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายที่บัญญัติไว้ในแต่ละประเทศ

**Promote “Respectful Working Environment and Valuing Difference”** with no discrimination based on personal preferences, personality, race, nationality, religion, color, gender, generation, marital status, and comply with legal requirement of each country.

4. **ให้ “ความเสมอภาคในโอกาส”** ในการสรรหาบุคลากรเข้าร่วมงาน และโอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ตามผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ และการเจริญเติบโตของธุรกิจ

**Provide equal opportunity** in recruitment process and equitable access to opportunities for career progression according to performance, competency and growth of the organization.

## แผนการดำเนินการ / Action Plan

- กำหนดนโยบายเรื่องการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดต่างๆ (Discrimination and Harassment Policy)  
Create a communication channel where employees can voice out any harassment concerns
- จัดทำโปรแกรมเตรียมตัวก่อนไปทำงานต่างประเทศ  
Establish CPF’s Corporate Discrimination and Sexual Harassment Policy
- กำหนดช่องทางการรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม  
Provide cross-cultural preparation program prior to the employees’ overseas assignments
- จัดทำโครงการนำร่องการสรรหาพนักงานจากภายในองค์กร  
Roll-out the Internal Resourcing process
- จัดทำมาตรฐานที่ใช้ร่วมกันทั้งองค์กรในการสรรหาบุคลากรทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ (Resourcing Standard)  
Establish a Resourcing Standard that will be aligned and used in every functions and all locations across CPF
- มีการบริหารจัดการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพในทุกหน่วยงาน  
Regularly manage and monitor employee’s career path in every business units
- ฯลฯ / Etc.



---

## ความมุ่งมั่น / Commitment

---

5. **ให้การยกย่องชมเชยพนักงาน** อย่างเหมาะสมต่อการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม การปรับปรุงการทำงานและความสำเร็จขององค์กร

**Recognize employee appropriately** for their contributions to innovations, work improvement and achievement of the Company.

---

## แผนการดำเนินการ / Action Plan

---

- กำหนดนโยบายการยกย่องชมเชยพนักงาน (Recognition Policy)  
Establish CPF's Corporate Recognition Policy
- จัดทำคู่มือการยกย่องชมเชยพนักงาน (Recognition Handbook)  
Create Employee Recognition Handbook as an additional guideline
- รณรงค์ให้ทุกหน่วยธุรกิจและทุกหน่วยงานมีการยกย่องชมเชยพนักงานอย่างสม่ำเสมอ  
Encourage every business units and functions to consistently recognize their employees
- ฯลฯ / Etc.