
EMPLOYMENT AND LABOUR MANAGEMENT POLICY



นโยบายด้านการจ้างงาน และการบริหารแรงงาน
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย





นโยบายด้านการจ้างงานและการบริหารแรงงาน
บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

EMPLOYMENT AND LABOR MANAGEMENT POLICY
Charoen Pokphand Foods Public Company Limited and Subsidiaries



หลักการ / INTRODUCTION

บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หรือซีพีเอฟ ตระหนักดีว่าพนักงานคือสินทรัพย์ที่มีค่า และเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการเติบโตอย่างยั่งยืน จึงให้ความสำคัญต่อการดูแลและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมและบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยเน้นส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการให้คุณค่าของความแตกต่าง เพื่อสร้างคุณค่าแก่ตัวพนักงานและสร้าง แรงบันดาลใจต่อการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ทั้งนี้ นโยบายด้านการจ้างงานและการบริหารแรงงานของบริษัทได้กำหนดให้สอดคล้องกับแนวทางและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ อันประกอบด้วยปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights: UNDHR) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) รวมทั้งกฎหมายแรงงานของประเทศที่บริษัทดำเนินธุรกิจ หลักเกณฑ์ตามมาตรฐานสากลที่บริษัทยึดถือ นโยบายการบริหารของบริษัท และข้อกำหนดของลูกค้า

Charoen Pokphand Foods Public Company Limited or “CPF” recognizes that employees are a valuable asset that serves as a key business driver for organizational success with sustainable growth. CPF accordingly ensures that employees are treated with caring and fairness based on respect for human rights by upholding employee involvement and valuing diversity to create employee value and motivation at work in full potential.

In this regard, the Company’s Employment and Labor Management Policy is defined in line with the guidelines and standards for human rights that embrace The United Nations Universal Declaration of Human Rights (UNDHR) and The International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, including labor laws of the countries where the company operates, the international standards to which the Company adheres, corporate management policy as well as customers’ code of conduct.

ขอบเขต / SCOPE

นโยบายฉบับนี้บังคับใช้กับการดำเนินธุรกิจของ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) และ บริษัทย่อย ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ รวมถึงส่งต่อไปให้กับคู่ค้าธุรกิจของบริษัทนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับการระบุว่ามีความสำคัญในลำดับต้น ๆ ต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน สำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมการเกษตรและอาหาร

This policy is applied to CPF and its subsidiaries in Thailand and overseas. It shall be disseminated to business partners for their operations, and encourage participation of relevant parties primarily in supply chain to respect human rights in the agricultural and food industries.

นิยาม / DEFINITION

บริษัท หมายถึง บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) หรือ ซีพีเอฟ

บริษัทย่อย หมายถึง บริษัทที่ซีพีเอฟถือหุ้นในสัดส่วนเกินกว่าร้อยละ 50 และมีอำนาจควบคุม

พนักงาน หมายถึง พนักงานและคนงานทุกระดับของบริษัท

คู่ค้าธุรกิจ หมายถึง ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ รวมถึงผู้รับเหมาแรงงานและบริการ

แรงงานผู้เยาว์ หมายถึง แรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี แต่มากกว่าอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน

แรงงานบังคับ หมายถึง งานที่บุคคลทำงานด้วยความไม่สมัครใจ โดยอาศัยวิธีการ หรือ อ่างเหตุเพื่อการลงโทษ หรือ การบีบบังคับ การข่มขู่ การข่มขืนใจ ให้ทำงาน หรือ ให้บริการ เป็นผลให้บุคคลทำงานอย่างไม่เต็มใจ หรือ โดยทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้

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

Subsidiaries mean Companies that CPF directly or indirectly holds more than 50% of their shares and has control over their operations

Employee means Employees and Workers at all levels of the Company

Business Partner means Suppliers who provide goods and services, and Contractors who provide manpower and manpower's services

Youth Labor means workers under 18 years of age but older than the minimum age of employment

Forced Labor means all work or services which people are forced to do against their will by the means of threat, under the menace of penalty, punishment, coercion or intimidation, and for which the person has not offered himself voluntarily

แนวทางปฏิบัติ / IMPLEMENTATION

เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและความผูกพันต่อบริษัทของพนักงาน บนพื้นฐานการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และการเคารพซึ่งกันและกัน บริษัทจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

To promote better quality of life and employee engagement, the Company highly values fair treatment of employees and respect for human rights through complying with the following practices:

- **แรงงานเด็ก / Child Labor**

บริษัทจะปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการจ้างงาน และจะไม่ให้แรงงานผู้เยาว์ ทำงาน ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและพัฒนาการ รวมถึงส่งผลกระทบต่อการศึกษาภาคบังคับ

The Company shall adhere to minimum age of employment as stipulated by laws. Youth labor shall not be allowed to work under hazardous conditions and restricted from the work which is harmful to physical and mental development and interferes with their Compulsory Education.

- **แรงงานบังคับ / Forced Labor**

บริษัทจะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ และจะไม่เรียกเก็บเงิน หรือเก็บยึดเอกสารประจำตัวใดๆ ของพนักงาน เว้นแต่เป็นกรณีที่ถูกกฎหมายอนุญาตให้ดำเนินการได้ โดยชัดแจ้ง

The Company shall not engage in any forms of forced and compulsory labor, and shall not ask for money or retain employees' identification documents, save as expressly allowed by the applicable laws.

- **การไม่เลือกปฏิบัติ / Discrimination**

บริษัทจะเคารพในความแตกต่างและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เอื้อประโยชน์ หรือสิทธิพิเศษของพนักงานอย่างไม่เป็นธรรม อันมีสาเหตุมาจากเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการหรือทุพพลภาพ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส นอกจากนี้จะกำหนดมาตรการป้องกัน และแก้ปัญหาเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ

The Company shall not discriminate in its employment practices and treat each employee with dignity and respect regardless of race, national origin, color, ancestry, religion, gender, age, physical disability, political thinking, or marital status. In addition, preventive measurement of sexual harassment shall be in place.

• การจ่ายค่าตอบแทน / Compensation

บริษัทจะจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน ซึ่งรวมถึงค่าล่วงเวลา และผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน และตรงตามเวลาที่กำหนด และจะไม่หักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

The Company shall provide employees' wages including overtime pay and benefits in compliance with legal requirements. There shall not be any deductions from employees' wages unless the law states otherwise.

• ชั่วโมงการทำงาน / Working Hours

บริษัทจะกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ และจะดูแลให้ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของพนักงานเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

The Company shall comply with applicable laws on regular working hours and overtime hours, and shall monitor overtime hours accordingly.

• เสรีภาพในการสมาคม และการเจรจาต่อรอง / Freedom of Association and Collective Bargaining

บริษัทจะเคารพสิทธิพนักงานในการสมาคม หรือ รวมกลุ่มในรูปแบบใด ๆ ที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย รวมถึงการเข้าร่วมในกระบวนการเจรจาต่อรองตามขั้นตอนของกฎหมาย

The Company shall respect the employees' right to join or form any kinds of lawful associations and to participate in any collective bargaining in accordance with legal procedures.

• ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวก / Occupational Health, Safety, Environment and Facilities

บริษัทจะดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน คงไว้ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมุ่งเน้นการดูแลรักษา ป้องกัน ลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากกิจกรรมของบริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติให้สอดคล้องตามกฎหมาย

นอกจากนี้บริษัทจะจัดให้มีห้องน้ำและห้องสุขาที่ถูกลักษณะ น้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขอนามัย ปัจจัยในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสม สถานที่รับประทานอาหารและสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาดถูกหลักสุขาภิบาล อย่างเพียงพอและสะดวก

The Company shall arrange, support, sustain and continuously improve to provide safe working environment and protect employees and relevant parties from health impacts in conjunction with protecting and minimizing environmental impacts resulting from company activities in accordance with the law.

In addition, the Company shall arrange hygienic bathroom and toilet facilities, clean drinking water, appropriate first aid kit, as well as clean, hygienic and convenient dining area and food storage.

- **การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์ / Labor Protection of Pregnant Employees**

บริษัทจะจัดให้พนักงานหญิงที่มีครรภ์ทำงานที่ปลอดภัย ในช่วงเวลาที่เหมาะสม และไม่เป็นอันตรายต่อการมีครรภ์หรือเป็นอันตรายต่อบุตรในครรภ์ ทั้งจะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์อื่นเนื่องมาจากการมีครรภ์

The Company shall provide safe working conditions and appropriate working hours for pregnant employees, ensuring there is no harm for the pregnant employees and their fetus. Besides, the Company will not dismiss, demote or reduce benefits and welfare of the employees due to their pregnancy.

- **วินัยและการลงโทษ / Discipline and Disciplinary Action**

บริษัทจะไม่ใช้วิธีการลงโทษทางวาจาที่ไม่เหมาะสมและไม่ลงโทษทางร่างกาย รวมทั้งไม่กระทำการบังคับขู่เข็ญ และทำร้ายร่างกายพนักงาน

The Company shall not include any harsh and inhumane treatment, comprising corporal punishment, mental or physical coercion or verbal abuse of workers.

ในกรณีที่มาตรฐานสากลที่บริษัทยึดถือ หรือ ข้อกำหนดของลูกค้ามีมาตรฐานสูงกว่า แนวทางปฏิบัติข้างต้นให้นำมาตรฐานสากลที่บริษัทยึดถือ หรือ ข้อกำหนดของลูกค้า มาพิจารณากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม

In case that the international standards the company adheres or customers' code of conduct establish higher standards than the guidelines of this policy, the international standards or the customers' code of conduct shall be applied as appropriate.

