
บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

(Human Rights Policy)

1. วัตถุประสงค์

บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด ตระหนักดีว่าบุคคลทุกคนต่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรีในตนเองอย่างเท่าเทียมกัน จึงให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนอันเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการทำงานและการอยู่ร่วมกัน โดยค่านิยมองค์กร หรือ CPFT Core Values ได้กำหนดให้การมีคุณธรรมเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมอันพึงประสงค์ในองค์กร ทำให้มั่นใจได้ว่าวิธีการดำเนินธุรกิจของบริษัทและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่บนหลักการเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน

บริษัทสนับสนุนและเคารพสิทธิมนุษยชนตามที่ระบุไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (United Nations' 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) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้ โดยบริษัทวางกรอบในการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้เป็นไปตามกฎหมายและหลักมาตรฐานสากลดังกล่าว อาทิ กระบวนการตรวจประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน การสนับสนุนส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การผลักดันความเท่าเทียมกันทางเพศและการให้โอกาสกับผู้พิการ เป็นต้น

นโยบายฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของความทุ่มเทและความพยายามในการดำเนินธุรกิจของบริษัทอย่างมีจริยธรรมและด้วยความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

2. ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด และบริษัทย่อยทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม บริษัทย่อยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ บริษัทย่อยของบริษัทย่อยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงบริษัทร่วมทุน สามารถนำนโยบายฉบับนี้ไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบททางธุรกิจและกระบวนการบริหารภายในของแต่ละบริษัท บนพื้นฐานของภูมิสังคมของแต่ละประเทศให้มีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ นโยบายฉบับนี้จะได้ถูกส่งต่อไปให้กับคู่ค้าธุรกิจเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจของตนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพันธมิตรธุรกิจในช่วงโซ่อุปทานในการเคารพสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจอุตสาหกรรม การเกษตรและอาหาร

นโยบายฉบับนี้ครอบคลุมถึงแผนการรวบรวมและซื้อกิจการซึ่งบริษัทจะกำหนดให้ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหนึ่งในเกณฑ์ประกอบการพิจารณาตัดสินใจการขยายธุรกิจของบริษัทต่อไป

3. นิยาม

บริษัท	หมายถึง บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด และบริษัทย่อย
บริษัทย่อย	หมายถึง บริษัทย่อยตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และเป็นบริษัทย่อยที่ปรากฏในงบการเงินของบริษัท แต่ไม่รวมถึง (ก) บริษัทย่อยที่มีหุ้นสามัญจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ใดๆ (ข) บริษัทย่อยของบริษัทตาม (ก)
บริษัทร่วมทุน	หมายถึง บริษัทใด ๆ ที่บริษัท ซีพีเอฟ เทรดดิ้ง จำกัด กำกับดูแลให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงร่วมกันซึ่งระบุไว้ในสัญญาร่วมทุน และไม่ใช้บริษัทย่อย
ผู้บริหาร	หมายถึง ผู้บริหารของบริษัท
พนักงาน	หมายถึง พนักงานและคนงานทุกระดับของบริษัท
บุคลากร	หมายถึง ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท
คู่ค้าธุรกิจ	หมายถึง ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการให้แก่บริษัท รวมถึงผู้รับเหมาแรงงานและบริการ
พันธมิตรธุรกิจ	หมายถึง บุคคลหรือองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท อาทิ ผู้บริโภค ลูกค้า ชุมชน องค์กรภาคประชาสังคม เป็นต้น

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

4.1 คณะกรรมการบริษัท

- 4.1.1 ประกาศความมุ่งมั่นและกำกับดูแลการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท ด้วยนโยบายที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อแสดงความชัดเจนในการต่อต้านการละเมิดกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรม
- 4.1.2 กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้บุคลากรของบริษัทเคารพ ปกป้อง และคุ้มครองสิทธิมนุษยชนบนพื้นฐานของความเที่ยงธรรม ผลักดันเสรีภาพในการแสดงออก การสมาคม และการ

เจรจาต่อรอง รวมถึงการให้ความสำคัญกับการคุ้มครองกลุ่มเปราะบาง อันจะนำไปสู่การป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทรวมถึงห่วงโซ่คุณค่า

4.2 สำนักทรัพยากรบุคคล

- 4.2.1 ปลุกฝังการเคารพด้านสิทธิมนุษยชนในองค์กรผ่านนโยบายที่เกี่ยวข้องและสื่อสารเผยแพร่ นโยบายต่าง ๆ ในด้านสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานและคู่ค้าธุรกิจ เพื่อเสริมความเข้มแข็งด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมทั้งสื่อสารและให้คำแนะนำแก่บุคลากรของบริษัท เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้
- 4.2.2 กำกับและดำเนินงานในเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงการตรวจประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
- 4.2.3 ติดตามการปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลของบริษัทได้ดำเนินการอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามหลักกฎหมาย สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและหลักสิทธิมนุษยชน
- 4.2.4 กำกับดูแลการจัดการข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนผ่านช่องทางการสื่อสารและการร้องเรียนที่กำหนดไว้ในทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงช่องทางคณะกรรมการสวัสดิการประจำสถานประกอบการและโครงการความร่วมมือกับองค์กรภาคประชาสังคมต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านแรงงานของบริษัท ให้มีความเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม

4.3 สำนักบริหารความเสี่ยงองค์กร

ให้ข้อเสนอแนะและสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักทรัพยากรบุคคลในการบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

4.4 ผู้บริหาร

- 4.4.1 จัดให้มีมาตรการป้องกันและจัดการอย่างเหมาะสมกับการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ
- 4.4.2 จัดให้มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนสู่สาธารณะ
- 4.4.3 กำกับดูแลให้หน่วยงานภายใต้ความรับผิดชอบของตนให้ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและจัดการกับการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ

4.5 พนักงาน

4.5.1 หลีกเลี่ยงการประพฤติปฏิบัติที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

4.5.2 ในกรณีที่พนักงานพบการประพฤติปฏิบัติที่อาจเข้าข่ายเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนให้แจ้งเรื่องดังกล่าวผ่านช่องทางตามนโยบายการแจ้งเบาะแสของบริษัท

5. แนวปฏิบัติ

เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กรและเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มจะได้รับการปฏิบัติ ปกป้อง และเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ในขณะเดียวกัน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการแสดงออก การสมาคม และการเจรจาต่อรอง การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมถึงการให้ความสำคัญกับการคุ้มครองกลุ่มเปราะบาง เพื่อนำไปสู่การบรรเทาความเสี่ยงในประเด็นการค้ำมนุษย์ แรงงาน บังคับ แรงงานเด็ก โดยมุ่งมั่นจัดการเลือกปฏิบัติโดยสิ้นเชิงและต่อต้านการคุกคามในทุกรูปแบบ บริษัทจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

- เคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัท ตลอดจนกฎหมายทั้งในประเทศและระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด
- ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม โดยให้ทุกหน่วยงานมีหน้าที่กำกับดูแล และบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงห่วงโซ่คุณค่าที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน
- พัฒนาระบวนการตรวจสอบประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process) ของการดำเนินธุรกิจของบริษัทรวมถึงห่วงโซ่คุณค่าอย่างสม่ำเสมอ อันประกอบไปด้วย การประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยงในเรื่องสิทธิมนุษยชนดังกล่าวข้างต้น การระบุประเด็นและการดำเนินการเพื่อบรรเทาความเสี่ยงเหล่านั้น ซึ่งนำไปสู่การป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทรวมถึงห่วงโซ่คุณค่า โดยมุ่งเน้นความสำคัญไปยังกลุ่มเปราะบาง อาทิ ผู้หญิง เด็ก ผู้พิการ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มศาสนา แรงงานข้ามชาติ แรงงานรับเหมา ชุมชน ผู้สูงอายุ หญิงตั้งครรภ์ เพศทางเลือก ลูกค้า เป็นต้น ตลอดจนทั้งการบูรณาการบริหารจัดการความเสี่ยง การติดตามการดำเนินการ และการสื่อสารรายงาน

- นำกระบวนการตรวจประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process) ไปประยุกต์ใช้เพื่อประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบในแผนการควมรวมและซื้อกิจการในอนาคตของบริษัท
- พัฒนาช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติตนต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถ แสดงความคิดเห็นสะท้อนปัญหา และแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน หากมีเหตุการณ์หรือการกระทำที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน หลังจากที่ได้รับความแจ้งจากพนักงานและ/หรือผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อดำเนินการพัฒนา บรรเทา หรือ แก้ไขผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม
- สื่อสารและส่งต่อนโยบายนี้ให้คู่ค้าธุรกิจและพันธมิตรธุรกิจ เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการต่าง ๆ และ ป้องกันการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่ค้าธุรกิจและพันธมิตรธุรกิจมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจและพันธกิจอย่างมี จริยธรรมและด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเคารพซึ่งกันและกัน โดยมุ่งเน้น การพัฒนาร่วมกันสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ ความมุ่งมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนของบริษัท ได้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนผ่านนโยบายการบริหารการ จัดการด้านต่างๆ ที่สำคัญของบริษัท อาทิ

- จรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct)
- นโยบายบรรษัทภิบาลและการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน (Corporate Governance Policy)
- นโยบายด้านการจ้างงานและการบริหารแรงงาน (Employment and Labour Management Policy)
- นโยบายการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย (Foreign Worker Recruitment in Thailand Policy)
- นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination Policy)
- นโยบายการต่อต้านการล่วงละเมิดและการคุกคาม (Anti-Harassment Policy)
- นโยบายการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง (Diversity and Inclusion Policy)
- นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อมและพลังงาน (Safety, Health, Environment, and Energy Policy)

- นโยบายด้านการจัดหาอย่างยั่งยืนและแนวปฏิบัติสำหรับคู่ค้าธุรกิจ (Sustainable Sourcing Policy and Supplier Guiding Principle)

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

6. บทลงโทษ

ในกรณีที่พนักงานกระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่เป็นไปตามนโยบายฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม พนักงาน (แล้วแต่กรณี) จะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท และได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนด

7. การทบทวนนโยบาย

ให้สำนักทรัพยากรบุคคลดำเนินการทบทวนนโยบายฯ ฉบับนี้เป็นประจำทุกปี หรือก่อนหน้านั้นตามสมควร หากพบว่า นโยบายฯ ฉบับนี้ไม่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยให้สำนักทรัพยากรบุคคลนำเสนอ นโยบายฉบับใหม่ที่ได้มีการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวต่อผู้บริหารสูงสุดของสำนักทรัพยากรบุคคลเห็นชอบ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัท เพื่อขออนุมัติการนำไปใช้บังคับต่อไป

8. วันที่มีผลบังคับใช้

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 เป็นต้นไป โดยการอนุมัติของคณะกรรมการบริษัท