
บริษัท ซีพีเอฟ โกลบอล ฟู้ด โซลูชั่น จำกัด (มหาชน)

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ
(Non-Discrimination Policy)

1. วัตถุประสงค์

บริษัท ซีพีเอฟ โกลบอล ฟู้ด โซลูชั่น จำกัด (มหาชน) ตระหนักและเห็นคุณค่าประโยชน์ของการนำความคิด ทักษะและประสบการณ์ที่แตกต่างของบุคลากรมาต่อยอดให้เป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน บริษัทจึงเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเคารพซึ่งกันและกัน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่าง ไม่มีการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบโดยเด็ดขาด อีกทั้งได้กำหนดนโยบายเรื่องการเลือกปฏิบัติไว้เป็นหลักเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น

นโยบายนี้จะเป็นส่วนประกอบเสริมกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy) นโยบายความหลากหลาย และการยอมรับความแตกต่าง (Diversity & Inclusion Policy) ที่ได้มีการจัดทำขึ้นไปก่อนหน้านี้แล้ว โดยจะสอดคล้องกับ “จรรยาบรรณธุรกิจ” (Code of Conduct) และจะต้องเป็นไปตามกฎหมายรวมถึงปฏิญญาและมาตรฐานสากลที่บริษัทยึดถือ

บริษัทจะดำเนินการที่จะป้องกันและคุ้มครองพนักงานทุกระดับไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติโดยเด็ดขาดในทุกกรณี เพื่อที่จะสร้างให้สถานที่ทำงาน เป็นที่ที่น่าทำงานและมีความปลอดภัย และหากมีเหตุการณ์ที่มีการเลือกปฏิบัติโดยเจตนา หรือไม่ก็ตามระหว่างพนักงานในสถานที่ทำงาน บริษัทจะดำเนินการพิจารณาสอบสวนในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ซีพีเอฟ โกลบอล ฟู้ด โซลูชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ องค์กรที่บริษัทย่อยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ บริษัทย่อยของบริษัทย่อยที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงบริษัทร่วมทุน สามารถนำนโยบายฉบับนี้ไปปรับใช้ให้เข้ากับบริบททางธุรกิจ และกระบวนการบริหารภายในของแต่ละบริษัทบนพื้นฐานของภูมิสังคมของแต่ละประเทศให้มีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม

3. นิยาม

บริษัท หมายถึง บริษัท ซีพีเอฟ โกลบอล ฟู้ด โซลูชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

บริษัทย่อย หมายถึง บริษัทย่อยตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และเป็นบริษัทย่อยที่ปรากฏในงบการเงินของบริษัท แต่ไม่รวมถึง

(ก) บริษัทย่อยที่มีหุ้นสามัญจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ใดๆ

(ข) บริษัทย่อยของบริษัทตาม (ก)

บริษัทร่วมทุน หมายถึง บริษัทใดๆ ที่บริษัท ซีพีเอฟ โกลบอล ฟู้ด โซลูชัน จำกัด (มหาชน) กำกับดูแลให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงร่วมกันซึ่งระบุไว้ในสัญญาร่วมทุน และไม่ใช่บริษัทย่อย

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารของบริษัท

พนักงาน หมายถึง พนักงานและคนงานทุกระดับของบริษัท

บุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท

การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง การกีดกัน หรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่งอันเนื่องจากลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นในเรื่อง เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิวดั้งตระกูล ความเชื่อ ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ ความหลากหลายทางเพศ อายุ สรีระทางกายภาพ ความพิการหรือทุพพลภาพ ความเจ็บป่วย ภาษาที่ใช้ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส หรือข้อมูลอื่นใดที่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ

สถานที่ทำงาน หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงาน อาทิ

- สำนักงาน ศูนย์กระจายสินค้า โรงงาน ฟาร์ม ร้านค้า หรือสถานที่ของบริษัท
- สถานที่จัดงานของบริษัท
- สถานที่ที่ได้รับมอบหมายให้ไปทำงาน
- สถานที่ประชุมและฝึกอบรม

ทั้งนี้ให้รวมถึงสถานที่ระหว่างการปฏิบัติงาน อาทิ สถานที่

- ระหว่างการเดินทางเพื่อไปปฏิบัติงาน
- ระหว่างการใช้โทรศัพท์เจรจาเพื่อการทำงาน
- ระหว่างการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์สื่อสารเพื่อการทำงาน เป็นต้น

4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

4.1 คณะกรรมการบริษัท

- 4.1.1 ประกาศความมุ่งมั่นและนโยบายเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ โดยเด็ดขาดเพื่อแสดงความชัดเจนในการปฏิบัติต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน
- 4.1.2 กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้บุคลากรของบริษัทปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีความเคารพซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความแตกต่าง และมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม

4.2 สำนักทรัพยากรบุคคล

- 4.2.1 ปลุกฝังการเคารพสิทธิของแต่ละบุคคลและการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาคเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ ผ่านนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และสื่อสารเผยแพร่ให้กับพนักงาน เพื่อให้การประพฤติปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายฉบับนี้
- 4.2.2 ติดตามการปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดความมั่นใจว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลของบริษัทได้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักกฎหมาย สอดคล้องกับมาตรฐานสากลในการปฏิบัติด้านแรงงาน
- 4.2.3 จัดให้มีมาตรการป้องกันและจัดการอย่างเหมาะสมกับการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ
- 4.2.4 กำกับดูแลการจัดการข้อร้องเรียนในประเด็นการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบผ่านช่องทางสื่อสารและการร้องเรียนที่กำหนดภายในองค์กร รวมถึงช่องทางคณะกรรมการสวัสดิการประจำสถานประกอบการและโครงการความร่วมมือกับองค์กรภาคประชาสังคมต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านแรงงานของบริษัทให้มีความเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม

4.3 ผู้บริหาร

กำกับดูแลให้บุคลากรในหน่วยงานภายใต้ความรับผิดชอบของตนปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีความเคารพซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานของความแตกต่างและมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของความซื่อสัตย์ คุณธรรมและจริยธรรม

4.4 พนักงาน

- 4.4.1 หลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ
- 4.4.2 ในกรณีที่พนักงานพบการกระทำที่อาจเข้าข่ายเป็นการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใด ๆ ให้แจ้งเรื่องดังกล่าวผ่านช่องทางตามนโยบายการแจ้งเบาะแสของบริษัท

5. แนวปฏิบัติ

เพื่อไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติอย่างเด็ดขาดในทุกกรณีภายในองค์กร บริษัทจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

1. การสรรหา คัดเลือกและบรรจุทรัพยากรบุคคล

- การประกาศรับสมัครงานจะไม่มีข้อความที่เป็นการเลือกปฏิบัติ
- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานจะไม่มี การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุจาก เชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ความเชื่อ ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ ความหลากหลายทางเพศ อายุ สรีระทางกายภาพ ความพิการหรือทุพพลภาพ ความเจ็บป่วย ภาษาที่ใช้ แนวคิดทางการเมือง เป็นต้น โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงานที่รับสมัคร
- ค่าจ้าง สวัสดิการและสภาพการทำงานที่เสนอให้ผู้สมัครทุกคนจะเท่าเทียมตามมาตรฐานของตำแหน่งงานที่รับสมัคร
- ใบสมัครและเอกสารประกอบการสมัครงานจะต้องถูกเก็บเป็นความลับ ไม่เปิดเผยกับผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องและมีการกำหนดผู้ที่จะนำข้อมูลไปใช้
- การทดสอบทางจิตวิทยาและการตรวจร่างกายก่อนเข้าทำงานต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การจัดการพัฒนาจะต้องทำให้ทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจะต้องคำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา ของแต่ละคนในการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ และเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- การอนุมัติการฝึกอบรมจะต้องปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- การจัดให้มีโครงการพัฒนาส่งเสริมการตระหนักรู้ถึงวัตถุประสงค์ รวมถึงข้อกำหนดต่าง ๆ ตามนโยบายฉบับนี้แก่พนักงานทุกคน โดยวิธีการฝึกอบรม

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

- แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และประเมินจากผลการปฏิบัติงานที่ทำได้จริง รวมถึงพฤติกรรมที่ต้องสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โดยในการประเมินควรมีการพูดคุยกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาแบบพบหน้ากัน เพื่อเปิดโอกาสให้ทำความเข้าใจผลการประเมินร่วมกัน

4. การให้ผลประโยชน์ตอบแทนพนักงาน

- การบริหารค่าตอบแทนและการเลื่อนระดับชั้นงานของพนักงานต้องเป็นตามนโยบายที่กำหนด มีความโปร่งใสและชัดเจน ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

5. การโอนย้าย / การออกจากงาน

- กระบวนการโอนย้ายต้องอยู่ภายใต้ความเสมอภาคและพิจารณาถึงโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- การให้ออกจากงานนั้นต้องเป็นเหตุจากพนักงานมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่บริษัทกำหนด หลังจากบริษัทให้ออกพนักงานปรับปรุงแก้ไขและติดตามผลงานอย่างใกล้ชิดแล้ว หรือมีการกระทำผิดทางวินัยในการทำงานเป็นเหตุให้ต้องออกจากงาน หรือด้วยสาเหตุจากสุขภาพที่ได้วินิจฉัยโดยแพทย์ หรือด้วยสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติ

6. การปฏิบัติเมื่อประสบเรื่องการเลือกปฏิบัติ

- ให้ผู้ถูกระทำแจ้งกับผู้กระทำให้หยุดการกระทำนั้นๆ ในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทันที
- หากผู้กระทำไม่สนใจและยังดำเนินการต่อ ให้ผู้ถูกระทำรายงานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตน หรือหัวหน้าของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคลตามความเหมาะสม
- ให้ผู้บริหารของสายงานทรัพยากรบุคคลตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับกลาง ขึ้นไปที่เกี่ยวข้องสอบถามข้อมูลจากผู้ถูกระทำและผู้ถูกกล่าวหาและพยาน (หากมี) ภายใน 7 วันจากวันที่ได้รับรายงาน
- ผู้บริหารของสายงานทรัพยากรบุคคลตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับกลางขึ้นไปที่เกี่ยวข้องจัดตั้งคณะกรรมการสอบสวน ไม่น้อยกว่า 3 คน ที่ประกอบด้วย
 - ผู้บริหารของสายงานของผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป
 - ผู้บริหารของสายงานที่ไม่เกี่ยวข้อง (คนกลาง) ตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป
 - ผู้บริหารของสายงานทรัพยากรบุคคลตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป
- กรณีการกระทำของผู้กระทำเป็นความผิดทางวินัยที่ต้องดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยการสอบสวนทางวินัย และการลงโทษทางวินัย พ.ศ. 2564 และ/หรือระเบียบว่าด้วยการสอบสวนทางวินัยใด ๆ ที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติมในอนาคต ให้ผู้บริหารของสายงานทรัพยากรบุคคลตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับกลางขึ้นไปที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าว

- ดำเนินการทางวินัยต่อผู้กระทำผิดหรือรายงานเท็จตามผลการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน
- หากการกระทำผิดเป็นคดีอาญาและต้องดำเนินการตามกฎหมายต้องให้ฝ่ายกฎหมายเข้ามีส่วนในการดำเนินการสอบสวน
- ผู้ถูกกระทำที่รายงานเหตุการณ์การเลือกปฏิบัติ จะได้รับความคุ้มครองตามความเหมาะสม ไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบจากการรายงานดังกล่าว
- เฉพาะสำหรับสถานประกอบการของบริษัทภายในเขตประเทศไทย ในกรณีที่ผู้ถูกกระทำหรือผู้รายงานเหตุการณ์การเลือกปฏิบัติมีความประสงค์ที่จะแจ้งเรื่องร้องเรียนในเรื่องดังกล่าวผ่านกลไกอื่น ๆ ซึ่งรวมถึงโครงการความร่วมมือระหว่างบริษัทและองค์กรภาคประชาสังคมต่าง ๆ สามารถกระทำการได้ตามมาตรการและกระบวนการที่บริษัทได้กำหนดเป็นกรอบแนวทางไว้

6. บทลงโทษ

ในกรณีที่พนักงานกระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่เป็นไปตามนโยบายฉบับนี้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมพนักงาน (แล้วแต่กรณี) จะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท และได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนด

7. การทบทวนนโยบาย

ให้สำนักทรัพยากรบุคคลดำเนินการทบทวนนโยบายฯ ฉบับนี้เป็นประจำทุกปี หรือก่อนหน้านั้นตามสมควร หากพบว่านโยบายฯ ฉบับนี้ไม่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยให้สำนักทรัพยากรบุคคลนำเสนอแนะนโยบายฉบับใหม่ที่ได้มีการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวต่อผู้บริหารสูงสุดของสำนักทรัพยากรบุคคลเห็นชอบ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อขออนุมัติการนำไปใช้บังคับต่อไป

นโยบายเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติฉบับนี้ผ่านการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัทฯ เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566