

Human Rights

For a Better Tomorrow



เครือเจริญโภคภัณฑ์
รายงานสิทธิมนุษยชน 2566



C.P. GROUP



CP for good deeds



ซีพี...เพื่อความยั่งยืน

สารจากประธานคณะผู้บริหาร เครือเจริญโภคภัณฑ์

เพื่อเป็นการทบทวนถึงการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ผมภูมิใจที่จะนำเสนอรายงานสิทธิมนุษยชนของเครือเจริญโภคภัณฑ์ประจำปี 2567 ที่เน้นย้ำให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ รวมถึงความยั่งยืนและความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนที่เราได้เข้าไปดูแลช่วยเหลือตลอดปีที่ผ่านมา เครือฯ ได้ใช้โอกาสจากหลากหลายทางธุรกิจของเครือฯ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ธุรกิจ การสื่อสารและโทรคมนาคมของเครือฯ มุ่งปิดช่องว่างที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล และใช้ความเจริญก้าวหน้าทางด้านปัญญาประดิษฐ์ไปเพิ่มความสามารถของมนุษย์และลดความเหลื่อมล้ำ ธุรกิจเมล็ดพันธุ์พืชของเครือฯ ก็ยังคงเดินหน้าที่จะสร้างนวัตกรรม พัฒนาการใช้น้ำที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาเมล็ดพันธุ์พืชที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรในยามที่สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดเดาได้ ธุรกิจอาหารของเครือฯ ใช้ระบบการตรวจสอบย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทำลายป่าและการเผาซากพืช ในขณะที่เดียวกันก็พยายามที่จะปกป้องชุมชนไม่ให้ได้รับอันตรายทางด้านสิ่งแวดล้อม ในห่วงโซ่การค้าปลีกของเครือฯ มีการจ้างงานอย่างเป็นธรรม มีการจัดหาวัตถุดิบที่ถูกต้องตามจริยธรรมและความโปร่งใสตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ เครือฯ ยังให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการมีส่วนร่วมของลูกค้ำเป็นหลัก

เครือฯ เชื่อว่า พนักงานของเครือฯ คือ จิตวิญญาณขององค์กร ทักษะการทำงานเฉพาะด้าน มุมมองและทัศนคติ และความทุ่มเทของพนักงาน เป็นหัวใจของความสำเร็จของเครือฯ เราจึงมีโครงการต่างๆ เพื่อยกย่อง และส่งเสริมพลังอำนาจให้กับกำลังแรงงานที่มีความหลากหลาย อาทิ ด้วยการทำงานเป็นโครงการพัฒนาผู้นำ เพื่อให้บรรดาผู้จัดการที่มีประสบการณ์ในการทำงานกับเครือฯ ได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถให้กับผู้นำในรุ่นถัดไป

ผมขอขอบคุณผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดของเครือฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานหุ้นส่วน และชุมชนต่างๆ ที่ได้มีส่วนร่วมในการผลักดันให้การดำเนินการของเครือฯ ในปีนี้มีมากกว่าความหลากหลาย อาทิ ด้วยการทำงานเป็นโครงการพัฒนาผู้นำที่มีคุณค่าอย่างยิ่งในความมุ่งมั่นที่เราได้ร่วมกันในการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การดำเนินการของคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ เป็นกลไกสำคัญในการกำกับดูแลและสนับสนุน และทำให้มั่นใจได้ว่าเครือฯ ยังคงปรับตัวได้อย่างเสมอและมองหาสิ่งที่เครือฯ จะสามารถให้การสนับสนุนได้เพิ่มขึ้น เครือฯ มีความตั้งใจจริงที่จะเติบโตไปด้วยกัน ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวก และยึดมั่นในค่านิยมที่เป็นเครื่องนำทางให้เครือฯ ดำเนินธุรกิจมากกว่า 100 ปี



ศุภชัย เจียรวนนท์
ประธานคณะผู้บริหาร
บริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด

สารจากคณะทำงานสิทธิมนุษยชน

เป็นเวลา 4 ปีติดต่อกันที่เครือเจริญโภคภัณฑ์ได้เผยแพร่รายงานสิทธิมนุษยชนประจำปีเพื่อให้เกิดความโปร่งใสซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ รายงานสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ เช่นเดียวกับฉบับอื่นๆ ที่มีการเผยแพร่ตั้งแต่ปี 2564 เน้นย้ำถึงความมุ่งมั่นของเครือฯ ที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจและในห่วงโซ่มูลค่าทั้งหมดของเครือฯ คณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชนเล็งเห็นว่า การจัดทำรายงานสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนที่สำคัญของการทำงานของเรา ที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนความเป็นหุ้นส่วนกับบุคคลภายนอกด้วยการแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและความชัดเจนภายในองค์กร และยังคงมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงกระบวนการต่างๆ ซึ่งดูตัวอย่างที่เห็นได้อย่างชัดเจนได้แก่ การเผยแพร่รายงานประจำปี

ในปีนี เครือฯ มุ่งมั่นและทุ่มเทอย่างเต็มที่ที่จะเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่มีรากฐานที่แข็งแกร่งจากการประกาศนโยบายและแนวทางเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานในปี 2559 เครือฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ และริเริ่มกิจกรรม โครงการต่างๆ ที่จะจัดการกับความเสี่ยงเหล่านั้น ในปีนี้ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ ได้แก่ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน แรงงานบังคับและแรงงานข้ามชาติ ข้อมูลส่วนบุคคล และความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ สิทธิแรงงานและการไม่เลือกปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิทธิมนุษยชน และความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน

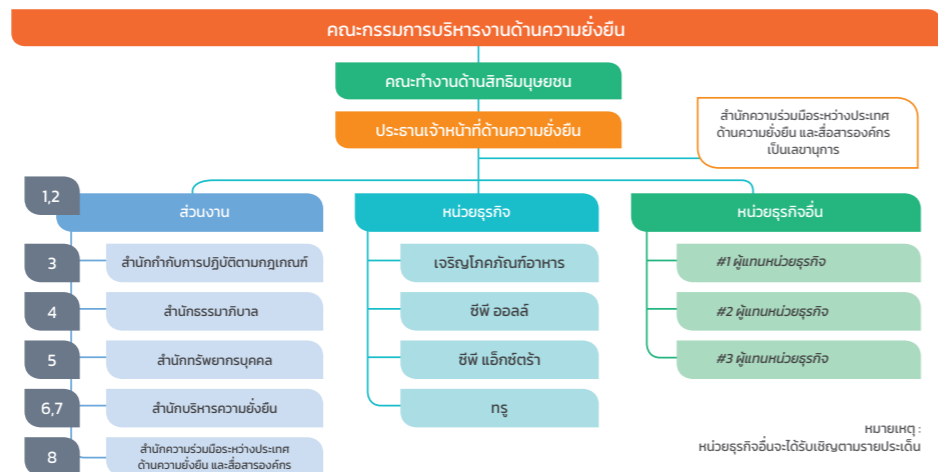
รายงานในปีนี เน้นย้ำมิติที่สำคัญเกี่ยวกับงานด้านสิทธิมนุษยชน ได้แก่ การดำเนินการเพื่อประชาสัมพันธ์ สนับสนุนและขับเคลื่อนประเด็นด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกันภายในธุรกิจของเรา ซึ่งตามปกติแล้ว หลักการดังกล่าวมักจะถูกมองว่าทำลายระบบคุณธรรมที่ให้ความสำคัญกับความสามารถของบุคคล สร้างความเหลื่อมล้ำ และส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงาน เครือฯ และคณะทำงานสิทธิมนุษยชนยืนยันว่า ข้อกล่าวอ้างดังกล่าวไม่เป็นความจริง หลักการในแต่ละด้านที่เกี่ยวกับความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน มีความสำคัญยิ่งในการประกอบธุรกิจและความสำเร็จของเรา

ในการจัดทำรายงานฉบับนี้ คณะทำงานขอขอบคุณบุคลากรทั้งหมดของเครือฯ ที่นำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ และขอขอบพระคุณผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณศุภชัย เจียรวนนท์ ที่มอบนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทำให้เครือฯ เป็นบริษัทที่มีความยั่งยืนที่สุดในโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสิทธิมนุษยชน คณะทำงานฯ ซึ่งในความพยายามของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนจากภายนอก ซึ่งรวมถึงผู้บริโภค หุ้นส่วน องค์กรภาคประชาสังคม และชุมชนต่างๆ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการขับเคลื่อนโครงการด้านสิทธิมนุษยชน เครือฯ หวังว่าจะได้รับความร่วมมือที่มุ่งผลสำเร็จต่อเนื่องไปในอนาคต และมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อในวันพรุ่งนี้เป็นวันที่ดีกว่าสำหรับพวกเราทุกคน

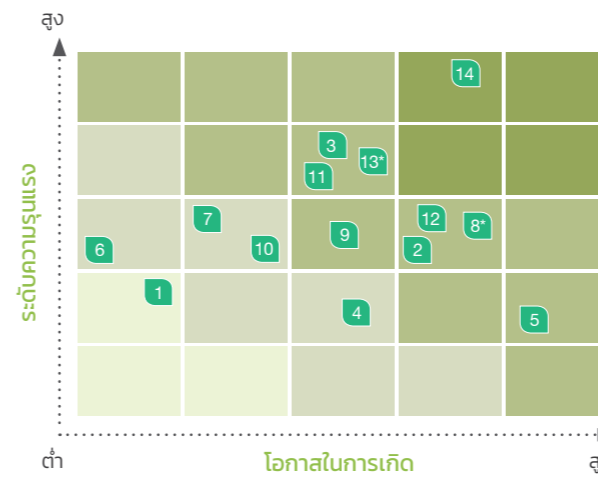


คณะทำงานสิทธิมนุษยชน
เครือเจริญโภคภัณฑ์

การบริหารงาน ด้านสิทธิมนุษยชน



การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน



- เสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม
- สิทธิในการเข้าถึงน้ำและการสุขาภิบาล
- ความหลากหลาย ความเสมอภาค และการอยู่ร่วมกัน
- สิทธิในที่ดิน
- ความขัดแย้งในการเข้าถึงทรัพยากรแร่ธาตุ
- การรักษาความปลอดภัยและสิทธิมนุษยชน
- สิทธิของกลุ่มเปราะบาง
- ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลและความปลอดภัยทางไซเบอร์*
- สิทธิเด็ก ผู้เยาว์และแรงงานเด็ก
- สิทธิแรงงาน
- การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด
- มลพิษด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน
- แรงงานข้ามชาติและแรงงานบังคับ*
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

หมายเหตุ * ประเด็นที่มีความซับซ้อนที่ต้องติดตามกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

แรงงานข้ามชาติและแรงงานบังคับ



บริษัทลูกของเครือเจริญโภคภัณฑ์
จ้างแรงงานข้ามชาติโดยตรงกว่า
15,000 คน



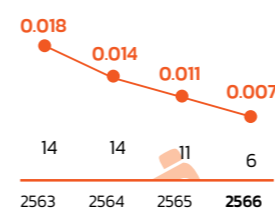
มีการตรวจสอบตัวแทนจัดหางานกว่า
12 แห่ง เป็นการภายในโดยใช้เครื่องมือ
ขององค์การระหว่างประเทศ
เพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน



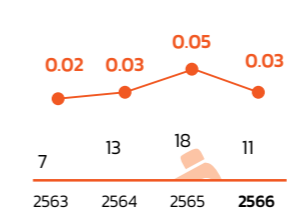
เครือเจริญโภคภัณฑ์และบริษัทลูกทั้งหมด
มุ่งมั่นที่จะจัดการเอาผิดเอาเปรียบและ
แรงงานบังคับในห่วงโซ่อุปทาน

อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

การเสียชีวิตจากการทำงาน
(พนักงาน)



การเสียชีวิตจากการทำงาน
(ผู้รับเหมา)



จำนวนผู้เสียชีวิต 4 คน
อัตราการเสียชีวิต 4 ราย / 1,000,000 ชั่วโมงทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์

การจัดการความเสี่ยงทางไซเบอร์ของเครือเจริญโภคภัณฑ์



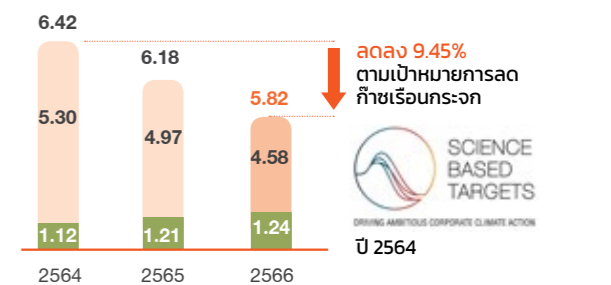
การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

เรื่องร้องเรียน	การล่วงละเมิด	การเลือกปฏิบัติ
กรณีร้องเรียน	3	3
เสร็จสิ้น	3	3
มาตรการจัดการ		
ตักเตือนด้วยวาจา/ลายลักษณ์อักษร	2	3
พักงาน	-	-
เลิกจ้าง	1	-

สิทธิเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ปล่อยต่อปี (ล้านตันคาร์บอนไดออกไซด์)

● ขอบเขต 1
● ขอบเขต 2



โครงการตรวจสอบย้อนกลับข้าวโพดเลี้ยงสัตว์

- 100% การตรวจสอบย้อนกลับข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ในประเทศไทย
- 39.8% การตรวจสอบย้อนกลับข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ใน 10 ประเทศ
- มูลค่า >40,000 ราย เข้าร่วมโครงการ
- พื้นที่เป้าหมาย >2 ล้านไร่

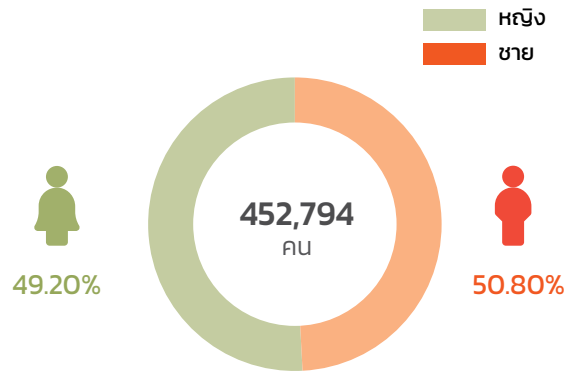
• ความหลากหลาย ความเสมอภาค การอยู่ร่วมกัน

ความหลากหลาย

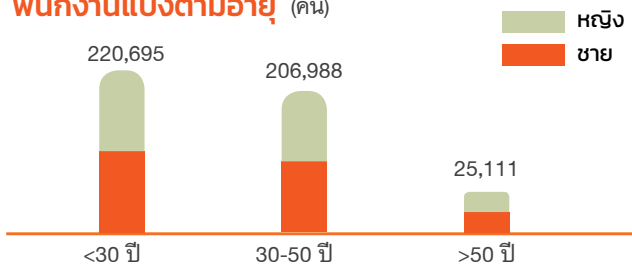
• ข้อมูลความหลากหลายของพนักงาน

จำนวนพนักงานทั้งหมด

ประเภทการจ้างงาน	หญิง (คน)	ชาย (คน)	รวม (คน)
พนักงานประจำ	221,578	214,471	436,049
พนักงานชั่วคราว	8,433	8,312	16,745
รวม	230,011	222,783	452,794
พนักงานเต็มเวลา	219,987	213,808	433,795
พนักงานพาร์ทไทม์	1,591	663	2,254
รวม	221,578	214,417	436,049



พนักงานแบ่งตามอายุ (คน)



พนักงานแบ่งตามระดับ

	หญิง (%)	ชาย (%)	รวม (%)
ผู้บริหารระดับสูง	26.1	73.9	0.36
ผู้บริหารระดับกลาง	37.9	62.1	2.91
ผู้บริหาร	43.1	56.9	20.82
พนักงานเจ้าหน้าที่	53.5	46.5	75.91

ความเสมอภาค

การดำเนินงาน	เป้าหมายในการวัดความเหลื่อมล้ำ ภายในปี 2573	ความคืบหน้า
1. การนำหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนมาใช้	ร้อยละ 100 ของธุรกิจทำการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน จากกิจกรรมองค์กร และคู่ค้าโดยตรงที่มีความเสี่ยงสูง	●
2. การผลิตสินค้าและบริการที่ผู้บริโภคเข้าถึงได้และมีกำลังซื้อ	ร้อยละ 70 ของสัดส่วนยอดขายจากผลิตภัณฑ์และบริการที่ส่งเสริมสุขภาพและสุขภาวะที่ดี	●
3. สร้างสถานที่ทำงานและห่วงโซ่อุปทานที่มีความหลากหลายเท่าเทียม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของคนในที่ทำงาน	พนักงานหญิงได้รับค่าตอบแทนเท่ากับพนักงานชายในทุกระดับ	●
4. จัดเตรียมบุคลากรเพื่อทำงานในอนาคต	ประชากร 50 ล้านคน ได้รับโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต หรือการเสริมทักษะ	●
5. การจัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และมีปริมาณงานที่เหมาะสม	ประชากร 5 ล้าน ได้รับการส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้สำหรับผู้ที่มีความต้องการ เช่น เกษตรกร ผู้ประกอบการรายย่อย และกลุ่มเปราะบางตลอดห่วงโซ่อุปทาน	●
6. การจ่ายค่าตอบแทน และการขึ้นค่าจ้างและรายได้	หน่วยธุรกิจทุกหน่วยประเมินค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพ และกำหนดแผนการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพในอนาคต	●
7. สนับสนุนและเคารพตัวตนของพนักงาน	สนับสนุนให้พนักงานในทุกหน่วยธุรกิจมีตัวแทนตามกฎหมายภายใน และศึกษาแนวทางที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ตัวแทนดังกล่าว	●
8. สนับสนุนนโยบายภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ	ทุกหน่วยธุรกิจประชุมร่วมกับหน่วยงานของรัฐ จำนวน 20 ครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา และการสนับสนุนอื่นๆ	●
9. ดำเนินการด้านภาษีอากรด้วยความรับผิดชอบ	ดำเนินการให้มีความโปร่งใสในการชำระภาษีอากรตามกฎหมายภายใน	●
10. ตระหนักได้ว่ามีการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รักษาธรรมชาติ และเศรษฐกิจเชิงบวก	บรรลุความเป็นกลางทางคาร์บอน	●

● ดำเนินการตามแผนงาน ● ดำเนินการช้ากว่ากำหนด ● ยังไม่ได้ดำเนินการ

การอยู่ร่วมกัน



ชมรมและกิจกรรม



Toolkit การอยู่ร่วมกัน



โครงการพัฒนาผู้นำ

