

นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน

วันที่ 25 พฤศจิกายน 2567

นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน

ครั้งที่	ฝ่ายดำเนินการ	วันที่ทบทวน	วันที่ประกาศใช้	รายละเอียดการแก้ไข
1	สำนักเลขานุการฯ	การประชุม BOD ครั้งที่ 6/2565 วันที่ 7 ธันวาคม 2565	วันที่ 7 ธันวาคม 2565	ประกาศใช้ครั้งแรก
2	สำนักเลขานุการฯ	การประชุม BOD ครั้งที่ 6/2567 วันที่ 25 พฤศจิกายน 2567	วันที่ 25 พฤศจิกายน 2567	ทบทวนนโยบายประจำปี ไม่มีการแก้ไขเนื้อหา ให้บังคับใช้ฉบับเดิม จนกว่าจะมีการปรับปรุงนโยบาย

นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน

นโยบาย

บริษัท ซีพีแอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย รวมเรียกว่า “กลุ่มบริษัท” ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนด้วยความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และเสรีภาพของบุคคล และไม่แบ่งแยกความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ สีดผิว เพศ อายุ ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม ชนชั้น ความพิการ สถานภาพการสมรส สถานภาพทางกายภาพและสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางสังคม การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง และอื่น ๆ ตามหลักการพื้นฐานที่สำคัญของกฎหมายสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

หลักการและการบริหารแรงงาน

1. การใช้แรงงานอย่างถูกกฎหมาย
2. การไม่จ้างแรงงานเด็ก
3. การไม่บังคับใช้แรงงาน (แรงงานบังคับ)
4. การคุ้มครองแรงงานหญิงมีครรภ์
5. การไม่ล่วงละเมิดทางเพศ
6. การไม่กระทำใดที่ถือเป็นความรุนแรง
7. การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม
8. การเคารพสิทธิมนุษยชน
9. ความเสมอภาคทางเพศ
10. ความเสมอภาคทางกายภาพ
11. ความหลากหลายและไม่แบ่งแยก
12. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น
13. ช่วยเหลือพนักงานที่ประสบปัญหา

แนวการปฏิบัติ

1. กลุ่มบริษัท จะไม่เกี่ยวข้อง หรือให้การสนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ในกรณีถ้าตรวจสอบว่า มีการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทางกลุ่มบริษัทมีแนวทางในการดำเนินการเยียวยาดังต่อไปนี้
 - 1.1 ระงับการทำงานทันที และนำตัวเด็กออกจากพื้นที่การผลิตมาอยู่ในพื้นที่ปลอดภัย
 - 1.2 ติดต่อผู้ปกครองเด็ก อธิบายเพื่อให้ทราบนโยบายด้านแรงงานเด็กของกลุ่มบริษัท
 - 1.3 จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย
 - 1.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาอย่างน้อยตามภาคบังคับ
 - 1.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครอบครัวมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เช่น อนุญาตให้ผู้ใหญ่ในครอบครัวมาทำงานแทน หรืออนุญาตให้ครอบครัวเปิดร้านค้าในบริเวณบริษัท เป็นต้น
 - 1.6 เมื่อพนักงานพ้นสภาพเด็ก กลุ่มบริษัทจะรับกลับเข้าทำงานทันที
2. กลุ่มบริษัท จะไม่เกี่ยวข้องหรือให้การสนับสนุนการใช้แรงงานที่เกิดจากการบังคับ หรือไม่สมัครใจ
3. กลุ่มบริษัท จะจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับพนักงาน ให้มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และมีขั้นตอนในการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพที่เกิดจากการทำงาน หรือเกี่ยวข้องกับการทำงาน
4. กลุ่มบริษัท จะเคารพในสิทธิของพนักงานทุกคนที่รวมกลุ่มเป็นองค์กร โดยปฏิบัติตามแนวทางของกฎหมาย

5. กลุ่มบริษัท จะไม่สนับสนุนกีดกัน หรือเลือกปฏิบัติใด ๆ ในเรื่องสัญชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพการสมรส การตั้งครุภักดิ์ทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การติดเชื้อไวรัสเอชไอวี (HIV) การเป็นผู้ป่วยเอดส์ การเป็นผู้ก้าวล่วง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวคิดส่วนบุคคล
 6. กลุ่มบริษัท จะไม่เกี่ยวข้อง หรือให้การสนับสนุนบทลงโทษทางร่างกาย การข่มขู่คุกคามทางกายและทางใจ หรือการใช้วาจารุนแรง
 7. กลุ่มบริษัท จะส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนที่มีต่อบุคคลอื่นและสังคม
 8. กลุ่มบริษัท จะปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในทุกกระบวนการจ้างงาน ตั้งแต่การสรรหา การจ่ายค่าตอบแทน เวลาทำงานและวันหยุดการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมพัฒนา การวางแผนความก้าวหน้าและอื่น ๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติ
 9. กลุ่มบริษัท จะไม่เกี่ยวข้องหรือให้การสนับสนุนการใด ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงสิทธิอันพึงมีพึงได้ของพนักงานภายในกฎหมายข้อบังคับแรงงาน หรือประกันสังคม
 10. กลุ่มบริษัท มุ่งมั่นที่จะถือปฏิบัติให้สอดคล้องตามข้อกำหนดในนโยบายฉบับนี้ รวมถึงกฎหมายแห่งชาติ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องข้อกำหนดอื่น ๆ ของกลุ่มบริษัท และให้ความเคารพต่อทบทบัญญัติสากล
 11. กลุ่มบริษัท มุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และปรับปรุงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง
 12. กลุ่มบริษัท จะจัดหาระบบ และอุปกรณ์ความปลอดภัยตามข้อกำหนดกฎหมายสำหรับพนักงาน ลูกค้า และชุมชน เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน หรืออาจส่งผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สิน สิ่งแวดล้อมและชื่อเสียงของลูกค้า
 13. กลุ่มบริษัท จะส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอเพื่อเรียนรู้เทคนิคใหม่ เสริมสร้างความชำนาญในวิชาชีพ เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานแก่องค์กร รวมถึงการบริการลูกค้าได้อย่างครอบคลุมและเพียงพอในทุกกระบวนการ
 14. กลุ่มบริษัท สนับสนุนให้พนักงานใช้ความสามารถในการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของบริษัท คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ตามมาตรฐานสากล เพื่อลดต้นทุนในการผลิต
 15. กลุ่มบริษัท จะทบทวนความเพียงพอ ความเหมาะสม และความมีประสิทธิภาพของนโยบายของกลุ่มบริษัท ระเบียบปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
 16. กลุ่มบริษัท เปิดโอกาส และมีช่องทางให้พนักงานสามารถร้องทุกข์ หรือเสนอแนะเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานผ่านทางตู้รับความคิดเห็น E-mail / ไปรษณีย์ / ฝ่ายทรัพยากรบุคคล / แบบสอบถามของบริษัท โดยไม่มีการเปิดเผยข้อมูลของผู้ร้องเรียนแต่อย่างใด
- ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าหลักการดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติและร่วมมือระหว่างพนักงานและผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการสร้างมาตรฐานด้านการจ้างแรงงานและการบริหารงานที่ดี และเพื่อความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

การทบทวนและปรับปรุงนโยบาย

กลุ่มบริษัท จะกำหนดให้มีการทบทวนนโยบายนี้ อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยทุก ๆ 1 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท

นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน ได้ผ่านการทบทวน และเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2567

-ลงนามแล้ว-
นายสุวัชชัย วงษ์เจริญสิน
ประธานกรรมการบริษัท
บริษัท ซีพีแอล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)