

# CPTG AND CROP

## HUMAN RIGHTS AND LABOR PRACTICES

Corporate Sustainability Office



i) What human rights policies do you have in place to manage adverse impact of your business activities as well as the activities of your suppliers and contractors?

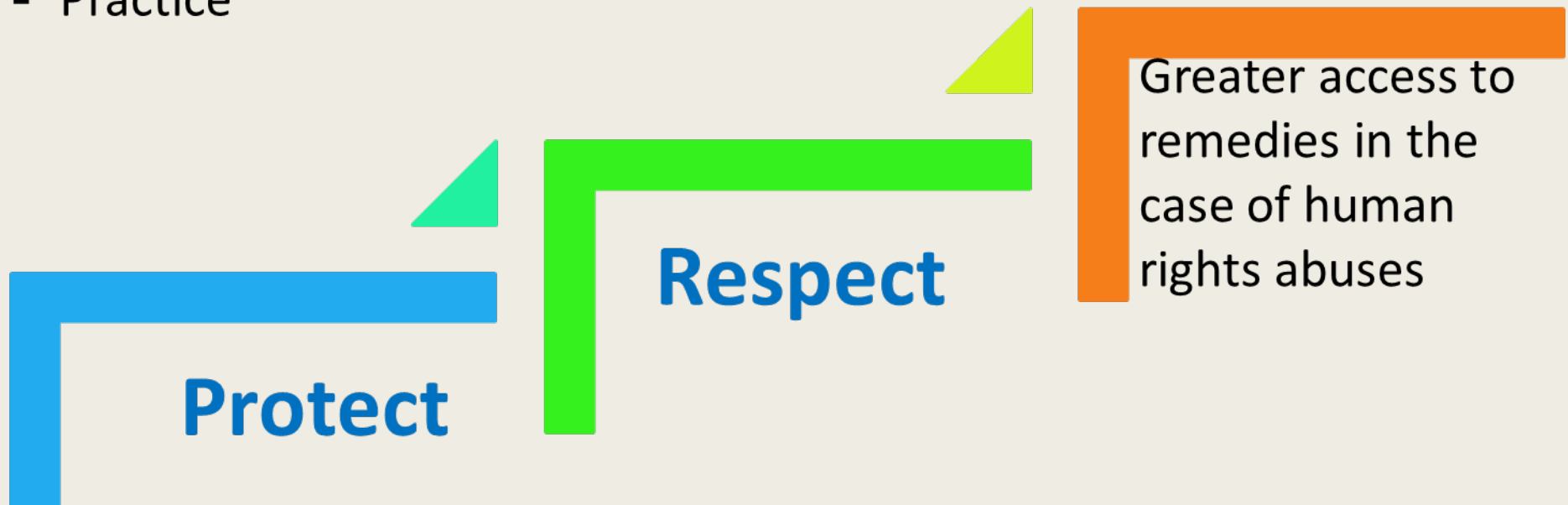
- CPTG and Crop Human Rights Policy and Goal
- CPTG and Crop Code Of Conduct of Supplier and Contractor
- Sustainability and Human Rights Training

- Policies
- Legislation/Regulation
- Practice

Respect human rights throughout the value chain

**Remedy**

Greater access to remedies in the case of human rights abuses



# HUMAN Rights Policy



ประกาศกลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศและกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร(ข้าวโพด)  
ที่ กค. 094/2560  
เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

ด้วยกลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศและกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร(ข้าวโพด) เครือเจริญโภคภัณฑ์ ได้ดำเนินธุรกิจโดยยึดถือปรัชญา 3 ประโยชน์ (ประโยชน์ต่อประเทศประชาชน และบริษัท) และมีการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรม โดยถือว่าคนคือทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศและกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร (ข้าวโพด) เครือเจริญโภคภัณฑ์ จึงให้โอกาสกับทุกคนได้แสดงความสามารถ เปิดกว้างในโอกาสความก้าวหน้า สร้างความเท่าเทียมกันของทุกคนในทุกประเทศ ที่เครือข่ายได้เข้าไปลงทุน พร้อมทั้งพัฒนาให้ทุกคนมีความรู้และทักษะในการทำงาน มีการเคารพสิทธิหน้าที่และให้เกียรติซึ่งกันและกัน สำนึกในบุญคุณของหัวหน้าของตนเองและพนักงานผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อสร้างคุณค่าให้กับทุกคนในองค์กร

ด้วยกลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศและกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร(ข้าวโพด) เครือฯ ได้ก้าวสู่การเป็นองค์กรระดับโลกและเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะดำรงไว้ซึ่งปรัชญาและแนวทางปฏิบัติที่ดีในด้านการดูแลบุคลากรภายในองค์กรรวมถึงมุ่งเน้นขยายขอบเขตการดำเนินงานในด้าน การเคารพสิทธิมนุษยชนศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมกันของทุกคนรวมถึงลูกค้าคู่ค้าและทุกคนในห่วงโซ่อุปทานตามแนวทางสากลซึ่งรวมถึงหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) แห่งสหประชาชาติ (United Nation)และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on the Principles and Fundamental Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(International Labour Organization : ILO) มาปฏิบัติ

เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งในองค์กรชุมชนและสังคมจากการดำเนินงานของธุรกิจจึงกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานดังต่อไปนี้

1. ให้ทุกหน่วยงานในกลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศและกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร (ข้าวโพด) เครือเจริญโภคภัณฑ์นำหลักการค้าด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศสื่อสารแนวคิดและวัตถุประสงค์สร้างความเข้าใจให้กับผู้บริหารและพนักงานทุกคนในองค์กรรวมถึงคู่ค้าตลอดห่วงโซ่อุปทานและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้รับทราบและมีจิตสำนึกร่วมกัน



2. ให้ทุกธุรกิจในกลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศและกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร(ข้าวโพด) เครือฯทำการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน โดยรับฟังประเด็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ระบุ วางแผน และดำเนินการตามมาตรการการป้องกันหรือแก้ไขบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้น ทั้งในและนอกองค์กร โดยยึดหลักปฏิบัติตามหลักการสากลและกฎหมายท้องถิ่นอย่างเคร่งครัดตามแนวทางการเฝ้าระวังด้านสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง (Human Rights Due Diligence Process) ขององค์กรสหประชาชาติ
3. จัดให้มีกระบวนการหรือกลไกในการรับเรื่องร้องทุกข์และมีมาตรการแก้ไขเยียวยาที่สมเหตุสมผล เพียงพอและทันต่อเหตุการณ์ พร้อมทั้งคุ้มครองสิทธิของผู้ที่ร้องทุกข์โดยเจตนาสุจริต
4. เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศและกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร(ข้าวโพด) เครือฯจึงร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เพื่อให้ทุกหน่วยงานในกลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศและกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร(ข้าวโพด) เครือฯ นำไปใช้ติดตามและรายงานผล

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2561 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 25 ธันวาคม 2560

(นายประสิทธิ์ ดำรงชิตานนท์)

รองประธานกรรมการ กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศและ  
รองประธานกรรมการบริหาร กลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร(ข้าวโพด)  
เครือเจริญโภคภัณฑ์

# HUMAN Rights Goal (100% human right due diligence:HRDD)



ประกาศ กค. 006/60

## กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ และ กลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร(ข้าวโพด)

### เรื่อง เป้าหมายความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ

กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศและกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร(ข้าวโพด) เครือเจริญโภคภัณฑ์ตระหนักถึงคุณค่าความสำคัญของความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ โดย ดำเนินธุรกิจภายใต้แนวคิด การเติบโตขององค์กรในมุมมองเศรษฐกิจที่มีเสถียรภาพอย่างต่อเนื่องในระยะยาว มีกระบวนการวางแผน มีเป้าหมายที่ต้องการจะบรรลุที่ชัดเจน กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและรองรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น พัฒนาสินค้านวัตกรรมใหม่ๆ ที่นำไปสู่ความยั่งยืน ได้รับการยอมรับจากลูกค้าปลูกฝังอยู่ในกิจกรรมของคนในองค์กรสื่อไปถึงตราสินค้าและผลิตภัณฑ์ขององค์กร

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ในการเป็นบริษัทชั้นนำด้านธุรกิจข้าวครบวงจร และเกษตรอุตสาหกรรม ภายใต้กรอบวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายฯ จึงกำหนดเป้าหมายความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

1) การกำกับดูแลกิจการ

75% ครอบคลุม (ตามสัดส่วนรายได้) ของการรายงานการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ และด้านความยั่งยืน ผ่านรายงานของเครือฯ ภายในปี 2560

2) สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน

100 % ของหน่วยงานหลัก มีการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence) ต่อเนื่องจนถึงปี 2563

3) การพัฒนาผู้นำและทรัพยากรบุคคล

100 % ของพนักงานที่ผ่านการอบรมพัฒนาความรู้และความเข้าใจด้านความยั่งยืน ต่อเนื่องจนถึงปี 2563

4) ความผูกพันกับผู้มีส่วนได้เสีย

100 % ของหน่วยงานหลัก มีกระบวนการสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้เสีย ต่อเนื่องจนถึงปี 2563

ประกาศ กค.006/60

ทั้งนี้ ให้กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน ทุกคน มีหน้าที่สนับสนุน ผลักดัน และปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายความยั่งยืนด้านสังคม รวมถึงให้มีการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายทุกปี

ประกาศ ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2560

(นายวิทยา ศรีอารีรักษ์)

ประธานคณะกรรมการผลักดันยุทธศาสตร์ความยั่งยืน  
เครือเจริญโภคภัณฑ์ กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ

(นายกัญญา วงศ์อินทร์)

ประธานคณะกรรมการผลักดันยุทธศาสตร์ความยั่งยืน  
เครือเจริญโภคภัณฑ์ กลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร(ข้าวโพด)

(นายสุเมธ เหล่าโมราพร)

ประธานคณะผู้บริหาร  
กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ

(นายสุเมธ กัญญาอินทร์)

ประธานคณะผู้บริหาร  
กลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร(ข้าวโพด)

(นายประสิทธิ์ ดำรงชิตานนท์)

รองประธานกรรมการ กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ  
รองประธานกรรมการบริหาร กลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร(ข้าวโพด)  
เครือเจริญโภคภัณฑ์

# CODE Of CONDUCT For suppliers and contractors



**C.P. Group**

**คู่มือจรรยาบรรณของคู่ค้า  
Supplier Code of conduct**

**กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ และกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร(ข้าวโพด)  
เครือเจริญโภคภัณฑ์  
International Trading Business Group  
and Crop Integration (Maize) Business Group**

## **คำนำ**

กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ และกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร(ข้าวโพด) เครือเจริญโภคภัณฑ์เชื่อมั่นว่า "คู่ค้า" คือหัวใจสำคัญของความสำเร็จการค้าเป็นธุรกิจ และเครือเจริญโภคภัณฑ์เชื่อว่าความสำเร็จที่ยั่งยืน จำเป็นต้องอยู่บนพื้นฐานของการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน หลักธรรมาภิบาล และรักษาสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ และกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร(ข้าวโพด) เครือเจริญโภคภัณฑ์ จึงได้จัดทำคู่มือจรรยาบรรณของคู่ค้า Supplier Code of conduct ที่สอดคล้องกับ UN Global Compact และกฎหมาย/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้มั่นใจได้ว่ากระบวนการดำเนินงานธุรกิจของบริษัทและคู่ค้ามีความสอดคล้องตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ และกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร(ข้าวโพด) เครือเจริญโภคภัณฑ์จึงจัดทำคู่มือจรรยาบรรณคู่ค้า เพื่อเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาศักยภาพ ยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขัน และเสริมสร้าง การเติบโตในระยะยาวไปด้วยกัน รวมถึงเป็นโอกาสให้บริษัทและคู่ค้าธุรกิจ มีส่วนร่วมปรับปรุงและพัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อมโดยภาพรวม

(นายประสิทธิ์ ดำรงชิตานนท์)  
รองประธานกรรมการ กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศและ  
รองประธานกรรมการบริหาร กลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร(ข้าวโพด)  
เครือเจริญโภคภัณฑ์

# CODE Of CONDUCT for suppliers and contractors Training









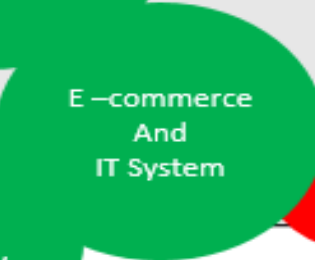



ii) Given that you have such a diverse portfolio and are involved in major business sectors, how do you ensure that effective human rights due diligence is undertaken in your entire supply chains?

- Human Right in Strategic Change
- HUMAN RIGHT Evaluation
- Sustainability and Human Right Evaluation for CPTG and Crop Supplier and Contractor
- First Tier Supplier and Contractor Risk Ranking
- Human Right Internal Audit

# Human Rights in The Strategic Change

## กลุ่มการค้าระหว่างประเทศ

การเปลี่ยนแปลง	โอกาส/ผลกระทบ		
ด้านเทคโนโลยี <ul style="list-style-type: none"> <li>• ทันสมัย</li> <li>• เข้าถึงได้ง่าย</li> </ul>			
ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Economy) <ul style="list-style-type: none"> <li>• ชุมชนธุรกิจ</li> <li>• การค้าขายดิจิทัล</li> </ul>			
ด้านเศรษฐกิจโลก (1 World Market) <ul style="list-style-type: none"> <li>• ตลาดเป็น 1 เดียวทั่วโลก</li> </ul>			 
ด้านประสิทธิภาพ <ul style="list-style-type: none"> <li>• ต้นทุนต่ำ</li> <li>• ประสิทธิภาพสูง</li> </ul>			
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ธุรกิจต้นน้ำ	ธุรกิจกลางน้ำ	ธุรกิจปลายน้ำ



# Human Rights Issue for Business Unit



## 1. ตารางประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของธุรกิจ

Issues	Business Group			Evidence
	Rice	Corn	Fertilizer	
• Forced Labour	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>การหักค่าเดินทางจากค่าจ้างแรงงาน</li> <li>การใช้ยาฆ่าแมลงเกินขีดจำกัดในการใช้งาน</li> <li>เก็บ Passport ไว้ที่นายจ้างของ Supplier</li> </ul>
• Social security	●			<ul style="list-style-type: none"> <li>การหลีกเลี่ยงการจ่ายประกันสังคมของนายจ้างผู้รับเหมา</li> </ul>
• Working Hours ( Work Life Balance )	●		●	<ul style="list-style-type: none"> <li>การทำงานล่วงเวลา</li> <li>ไม่มีค่าแรงพิเศษ ในกรณีที่ต้องทำงานหนัก</li> <li>การจัดสรรเวลา เพื่อถือใบขับขี่มอเตอร์ไซด์</li> </ul>
• Child Labour	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>โรงงานต่างจังหวัด ภูมิภาคชาย และแรงงานเด็กใน Supplier (ดูง)</li> <li>แรงงานเด็กในห้าง</li> </ul>
• Children's Rights	●			<ul style="list-style-type: none"> <li>แรงงานเด็กมาช่วยปลูกองุ่นในการทำงาน เช่น การเก็บผลผลิตทางการเกษตร</li> </ul>
• Compliance	●	●		<ul style="list-style-type: none"> <li>งานวิจัย เรื่องการขึ้นทะเบียนสินค้า / การขึ้นทะเบียนสินค้า</li> <li>การอนุญาตทางการค้าในก่อสร้าง / การกำจัด ที่ขยะ</li> <li>มาตรการทางกฎหมายที่ต้องปฏิบัติตาม</li> <li>ภาครัฐยื่นใบประเมินให้กับเอกชน / หลักเรื่องการปกป้องหรือผลประโยชน์</li> </ul>
• Migrant Labour	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>แรงงานต่างด้าว</li> </ul>
• Environment and Social Risk management in ORG activity		●	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>มลพิษทางอากาศ(ซีเอ็นเอแอลวี) การส่งกำจัดขยะไม่ถูกต้อง</li> <li>เหตุรำคาญจากการขนส่ง ไม่ได้แจ้งว่าจะมีการขนส่งปุ๋ย</li> <li>การปล่อยของเสีย หรือ เหตุรำคาญ โดยไม่แจ้งภาครัฐก่อน</li> </ul>
• Temporary work.			●	<ul style="list-style-type: none"> <li>การใช้แรงงานตามฤดูกาล ซึ่งมีผลต่อค่าแรง</li> <li>การทำงานสัญญาการทำงาน ที่ต้องอยู่เป็นระยะ</li> </ul>
• Unfair Treatment			●	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม</li> <li>การจ้างงานผู้รับเหมาไม่ถูกต้องกฎหมาย</li> <li>การประเมินผลงาน ( โดยไม่เป็นธรรม )</li> </ul>
• Land Rights		●		<ul style="list-style-type: none"> <li>การบุกรุกป่า และในสวนการขอใบในพื้นที่ที่รุกป่า</li> </ul>
• Safety and Health		●		<ul style="list-style-type: none"> <li>สวัสดิการ ด้านความปลอดภัย</li> </ul>
• Labour Rights		●		<ul style="list-style-type: none"> <li>ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> <li>แรงงานสัมพันธ์</li> </ul>



Issues	Business Group			Evidence
	Rice	Corn	Fertilizer	
• Product Quality	●			<ul style="list-style-type: none"> <li>การปฏิบัติตามข้อกำหนดสินค้าของลูกค้า</li> <li>สิทธิในการได้รับคุณภาพสินค้าที่เหมาะสมกับราคา</li> <li>สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลโภชนาการของสินค้า</li> </ul>
• Food Security	●			<ul style="list-style-type: none"> <li>ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค</li> </ul>
• Discrimination and Harassment	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความเท่าเทียมกันของพนักงานและผู้รับเหมา</li> <li>การเลือกปฏิบัติทางเพศ ศาสนา ชาติพันธุ์</li> <li>การจัดสรรงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ</li> <li>การคัดเลือกพนักงานตามความรู้สึก(เลือกปฏิบัติ)</li> <li>โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ</li> </ul>
• Wages	●		●	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความไม่ถูกต้องของค่าแรง ( ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ )</li> <li>หักค่าแรงให้กับหน่วยงานราชการ เพื่อเป็นค่าบริการทำงาน</li> <li>ค่าแรงพิเศษ ในกรณีที่ต้องทำงานหนัก</li> </ul>
• Privacy	●			<ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าไปตรวจในห้องพักส่วนตัว ตามมาตรฐาน 5 ส.</li> <li>การแจ้งข้อมูลให้ภาครัฐรับทราบตามกฎหมาย</li> </ul>
• Facility	●		●	<ul style="list-style-type: none"> <li>ขาดสวัสดิการ หรือสวัสดิการไม่เพียงพอ เช่น โรงอาหาร ,น้ำดื่ม</li> </ul>

## 2. ลำดับขั้นตอนกระบวนการประเมินทางด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มธุรกิจ (Workshop#2)

### 2.1 Overview Human rights and Labour Practice in Business

### 2.2 ความหมายและความสำคัญ ของประเด็นที่โดดเด่นทางด้าน สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน (Salient Issues )

### 2.3 กรณีศึกษา ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน (Salient Issues)ของธุรกิจข้าวและข้าวโพด

### 2.4 กระบวนการประเมินประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชน ที่โดดเด่น

### 2.5 ระดมความคิดเห็นเพื่อประเมิน Salient Issues

### 2.6 สรุปผล และปิดการสัมมนา

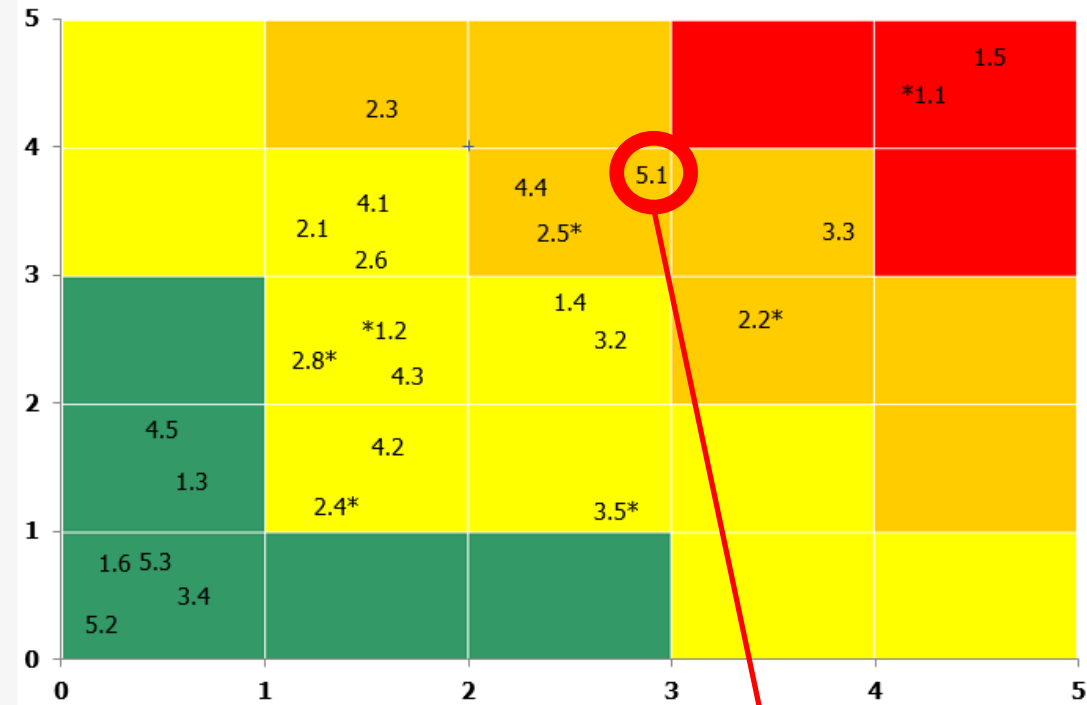
# CPTG and CROP

## First Tier Supplier and Contractor Risk Ranking

แผนผังแสดงระดับความรุนแรงของผลกระทบของการจัดการความเสี่ยงของผู้ค้า ที่มีต่อ BU

Critical 5	Medium	Medium+	Medium+	High	High
Serious 4	Medium	Medium	Medium+	Medium+	High
Moderate 3	Low	Medium	Medium	Medium+	Medium+
Minor 2	Low	Medium	Medium	Medium	Medium+
Insignificant 1	Low	Low	Low	Medium	Medium
	1 Rare	2 Unlikely	3 Possible	4 Likely	5 Almost Certain

ระดับความรุนแรงของโอกาสเกิด (Likelihood)



Human right

# human rights and labor practices

## Internal AUDIT CONTENT

- Forced labor
- Compensation, Working Hours
- Discrimination
- Discipline and Punishment
- Child labor
- Female labor
- Freedom of Association and The Right to Collective Bargaining
- Welfare
- Laws and Regulations
- Signed by Internal Auditor and Auditee

รายงานการตรวจสอบประเมินผลตามกฎหมายแรงงาน  
Audit Date : 15 ต.ค. 2561

Internal Auditor : *นางสาวอรุณรัตน์ งาม, ผู้จัดการฝ่าย HR*

#	หัวข้อ	ผลการตรวจ		ข้อสังเกต	หมายเหตุ/การแก้ไข
		ผ่าน	ไม่ผ่าน		
1	การคุ้มครองแรงงาน				
1.1	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
1.2	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
1.3	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
1.4	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
1.5	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
1.6	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
1.7	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
1.8	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
2	ค่าตอบแทนการทำงาน				
2.1	ค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ	✓			
2.2	มีการจ่ายค่าล่วงเวลา 1.5 เท่า 2 เท่า 3 เท่า	✓			
2.3	มีการจ่ายค่าชดเชย 1 เท่า 2 เท่า	✓			
2.4	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
2.5	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
2.6	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
2.7	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
3	สวัสดิการพนักงาน				
3.1	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
3.2	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
3.3	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
3.4	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
3.5	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
3.6	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
3.7	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
3.8	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			

รายงานการตรวจสอบประเมินผลตามกฎหมายแรงงาน  
Audit Date : 15 ต.ค. 2561

Internal Auditor : *นางสาวอรุณรัตน์ งาม, ผู้จัดการฝ่าย HR*

#	หัวข้อ	ผลการตรวจ		ข้อสังเกต	หมายเหตุ/การแก้ไข
		ผ่าน	ไม่ผ่าน		
3.1	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
3.2	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
3.3	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
3.4	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
3.5	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
3.6	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
3.7	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			
3.8	มีการจ่ายค่าชดเชยค่าจ้างกรณีเลิกจ้าง	✓			

รายงานการตรวจสอบประเมินผลตามกฎหมายแรงงาน  
Audit Date : 15 ต.ค. 2561

Internal Auditor : *นางสาวอรุณรัตน์ งาม, ผู้จัดการฝ่าย HR*

#	หัวข้อ	ผลการตรวจ		ข้อสังเกต	หมายเหตุ/การแก้ไข
		ผ่าน	ไม่ผ่าน		
4	การคุ้มครองสิทธิ				
4.1	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
4.2	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
4.3	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
4.4	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
4.5	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
4.6	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
4.7	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
4.8	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
4.9	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
4.10	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
4.11	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			
4.12	มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่	✓			

# Sustainability and Human Rights Result Assessment, UNGC Checklist

HUMAN RIGHTS: HEALTH AND SAFETY							
Question	Health and safety systems	YES	NO	F/A	N/A	COMMENT S	FOLLOW-UP ACTION
HU.1	Does the company ensure that its workers are provided safe, suitable and sanitary work facilities?						
Indicators		YES	NO	F/A	N/A	COMMENTS	FOLLOW-UP ACTION
a	The company has effective health and safety procedures in place, which comply with industry, national and international standards.	x					
b	Responsibilities for health and safety tasks are clearly defined.	x					
c	The company routinely monitors its production processes, machinery and equipment to ensure that they are safe and in good working order.	x					
d	Workers and managers are trained to respond to workplace emergencies; first aid kits and fire extinguishers are readily available; and escape exits are clearly marked and free from	x					
e	The workplace is maintained to ensure clean and comfortable conditions including a suitable temperature, ventilation and lighting; suitable washing and sanitation areas appropriate for both genders.	x					
f	Residential or overnight facilities are safe and sanitary and meet the basic needs of workers including with regard to safety, space, temperature, lighting, ventilation, food, water, sanitary facilities, privacy, and affordability.				x		
g	The company provides safe drinking water for workers and facilities for clean and sanitary food storage and eating.	x					
h	Where relevant the company has put in place special health and safety precautions for pregnant women, employees with disabilities, night workers, young workers and other vulnerable groups.	x					

Question	Protective equipment and training	YES	NO	F/A	N/A
HU.2	Does the company ensure that workers are provided with the protective equipment and training necessary to perform their tasks safely?				
Indicators		YES	NO	F/A	N/A
a	The company has a procedure to ensure that all workers are provided, free of charge or deposits, with the protective equipment necessary to safely perform their job functions.	x			
b	The company is committed to ensuring that workers use the protective equipment provided and understand why it is necessary to use the equipment.	x			

Category	Complied		Not Complied		N/A		Total
	No.	%	No.	%	No.	%	
Management	45	87%	7	13%			52
Human Right	26	84%	2	6%	3	10%	31
Labour	27	77%	1	3%	7	20%	35
Environment	62	86%			10	14%	72
Anti-Corruption	19	56%	12	35%	3	9%	34
<b>Total</b>	<b>179</b>	<b>80%</b>	<b>22</b>	<b>10%</b>	<b>23</b>	<b>10%</b>	<b>224</b>

### iii) What good practices can you share with the Working Group?

- Human Rights for Supply Chain Traceability
- Development of robot technology To reduce labor in supply chain

# Human Rights for Supply Chain Traceability

 <b>เกษตรกร</b>	 <b>โรงสี</b>	 <b>โรงงานข้าว</b>	 <b>ผู้บริโภค</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 3 ประโยชน์</li><li>• โครงการ <b>GAP+</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• วัตถุดิบสด คุณภาพดี</li><li>• เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และของเสียลดลง</li><li>• บริหารช่วงเวลาการผลิต</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ระบบผลิตอัตโนมัติ</li><li>• ระบบมาตรฐานความปลอดภัยอาหาร (BRC)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• เชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์</li><li>• การใช้วัตถุดิบจากแหล่งที่มีความรับผิดชอบ</li></ul>
<b>โปรแกรมพัฒนาวัตถุดิบ</b>	SCADA 	SCADA 	<b>Sustainability App e-Brochure</b>
	F2F		iTrace  

# Development of robot technology to reduce labor in supply chain



## iv) What challenges do you face when trying to implement the UNGPs?

- Human rights ,Labor Practice Standard and HUMAN Rights Implementation PROCESSES are complex and difficult to handle. UNGC should be developed as a simple communication step. Especially to communicate with Suppliers.



v) What recommendations would you give to the Thai Government in order to improve the situation of business and human rights in Thailand?

- Government should reduce the work process and support the government's human resources to meet the Human rights and Labor practices to global standard.

vi) Do you have a grievance mechanism in place?

- Yes, I have



## 1. ตารางประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานของธุรกิจ

Issues	Business Group			Evidence
	Rice	Corn	Fertilizer	
• Forced Labour	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>การหักค่าเดินทางจากค่าจ้างแรงงาน</li> <li>การใช้นายหน้าจัดหางานในการจ้างงาน</li> <li>เก็บ Passport ไว้ที่นายจ้างของ Supplier</li> </ul>
• Social security	●			<ul style="list-style-type: none"> <li>การหลีกเลี่ยงการจ่ายประกันสังคมของนายหน้าของผู้รับเหมา</li> </ul>
• Working Hours ( Work Life Balance )	●		●	<ul style="list-style-type: none"> <li>การทำงานล่วงเวลา</li> <li>ไม่มีค่าแรงพิเศษ ในกรณีที่ต้องทำงานดึก</li> <li>การจัดสรรเวลา เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อครอบครัว</li> </ul>
• Child Labour	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>แรงงานต่างด้าว ผิดกฎหมาย และแรงงานเด็กใน Supplier (ลุง)</li> <li>แรงงานเด็กในฟาร์ม</li> </ul>
• Children's Rights	●			<ul style="list-style-type: none"> <li>แรงงานเด็กมาช่วยผู้ปกครองในการทำงาน เช่น การเก็บผลผลิตทางการเกษตร</li> </ul>
• Compliance	●	●		<ul style="list-style-type: none"> <li>งานวิจัย เรื่องการขึ้นทะเบียนพันธุ์ / การขึ้นทะเบียนสินค้า</li> <li>การอนุญาตทางราชการในก่อสร้าง / การกำจัด/ทิ้งขยะ</li> <li>มาตรการทางกฎหมายที่ต้องปฏิบัติตาม</li> <li>ภาครัฐเอื้อประโยชน์ให้กับเอกชน / หลีกเลี่ยงการปกป้องหรือผลประโยชน์</li> </ul>
• Migrant Labour	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>แรงงานต่างด้าว</li> </ul>
• Environment and Social Risk management in ORG activity		●	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>มลพิษทางอากาศ(ซีเอ็นเอบลอร์), การส่งกำจัดขยะไม่ถูกต้อง</li> <li>เหตุรำคาญจากการขนส่ง ไม่ได้แจ้งว่าจะมีการขนส่งปุ๋ย</li> <li>การปล่อยของเสีย หรือ เหตุรำคาญ โดยไม่แจ้งภาครัฐก่อน</li> </ul>
• Temporary work.			●	<ul style="list-style-type: none"> <li>การใช้แรงงานตามฤดูกาล ซึ่งมีผลต่อค่าแรง</li> <li>การทำสัญญาการทำงาน ที่ต้องต่ออายุเป็นระยะ</li> </ul>
• Unfair Treatment			●	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม</li> <li>การจ้างงานผู้รับเหมาไม่ถูกกฎหมาย</li> <li>การประเมินผลงาน ( โดยไม่เป็นธรรม )</li> </ul>
• Land Rights		●		<ul style="list-style-type: none"> <li>การบุกรุกป่า และในส่วนของนายขายไปในพื้นที่ที่รุกป่า</li> </ul>
• Safety and Health		●		<ul style="list-style-type: none"> <li>สวัสดิการ ด้านความปลอดภัย</li> </ul>
• Labour Rights		●		<ul style="list-style-type: none"> <li>ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> <li>แรงงานสัมพันธ์</li> </ul>



Issues	Business Group			Evidence
	Rice	Corn	Fertilizer	
• Product Quality	●			<ul style="list-style-type: none"> <li>• การปฏิบัติตามข้อกำหนดสินค้าของลูกค้า</li> <li>• สิทธิในการได้รับคุณภาพสินค้าที่เหมาะสมกับราคา</li> <li>• สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลโภชนาการของสินค้า</li> </ul>
• Food Security	●			<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค</li> </ul>
• Discrimination and Harassment	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความเท่าเทียมกันของพนักงานและผู้รับเหมา</li> <li>• การเลือกปฏิบัติทางเพศ,ศาสนา,รูปลักษณ์</li> <li>• การจัดสรรงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ</li> <li>• การคัดเลือกพนักงานตามความรู้สึก(เลือกปฏิบัติ)</li> <li>• โอกาสในการพัฒนา/ความก้าวหน้าในวิชาชีพ</li> </ul>
• Wages	●		●	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความไม่ถูกต้องของค่าแรง ( ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ )</li> <li>• หักค่าแรงให้กับหน่วยงานจัดหางาน เพื่อเป็นค่าบริการหางาน</li> <li>• ค่าแรงพิเศษ ในกรณีที่ต้องทำงานดึก</li> </ul>
• Privacy	●			<ul style="list-style-type: none"> <li>• เข้าไปตรวจในห้องพักส่วนตัว ตามมาตรฐาน 5 ส.</li> <li>• การแจ้งข้อมูลให้ภาครัฐรับทราบตามกฎหมาย</li> </ul>
• Facility	●		●	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ขาดสวัสดิการ หรือสวัสดิการไม่เพียงพอ เช่น โรงอาหาร ,น้ำดื่ม</li> </ul>

## 2. ลำดับขั้นตอนกระบวนการประเมินทางด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มธุรกิจ (Workshop#2)

### 2.1 Overview Human rights and Labour Practice in Business

### 2.2 ความหมายและความสำคัญ ของประเด็นที่โดดเด่นทางด้าน สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน (Salient Issues )

### 2.3 กรณีศึกษา ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน (Salient Issues) ของธุรกิจข้าวและข้าวโพด

### 2.4 กระบวนการประเมินประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชนฯ ที่โดดเด่น

### 2.5 ระดมความคิดเห็นเพื่อประเมิน Salient Issues

### 2.6 สรุปผล และปิดการสัมมนา