สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

เป้าหมายระยะยาวปี 2573

100% ของกลุ่มธุรกิจมีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมขององค์กรและคู่ค้าโดยตรงที่มีความเสี่ยงสูงเป็นประจำ



ผลการดำเนินงานปี 2568: บรรลุเป้าหมายระยะยาว โดยประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรและคู่ค้าเป็นประจำทุกปี



100% หน่วยปฏิบัติการ และห่วงโซ่คุณค่าได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

100% ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีโอกาสเกิดขึ้น ได้รับการแก้ไข

100% พนักงาน และผู้รับเหมารายสำคัญ (ลำดับ 1 และไม่ใช่ลำดับ 1)ผ่านการฝึกอบรมนโยบายสิทธิมนุษยชน

100% คู่ค้าลงนามปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

100% ผู้รับเหมา และคู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูง ได้รับการตรวจประเมินหน้างาน และ **100%** ดำเนินการแก้ไขเพื่อลดความเสี่ยงจนแล้วเสร็จ

ความเสี่ยงและโอกาส

การยอมรับความแตกต่างและเคารพในสิทธิของผู้อื่นเป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันในสังคมซึ่งหากไม่ได้รับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อธุรกิจได้บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานอาทิ การส่งเสริมความเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติ การบริหารความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงปกป้องบุคลากรจากการเลือกปฏิบัติและการถูกคุกคาม

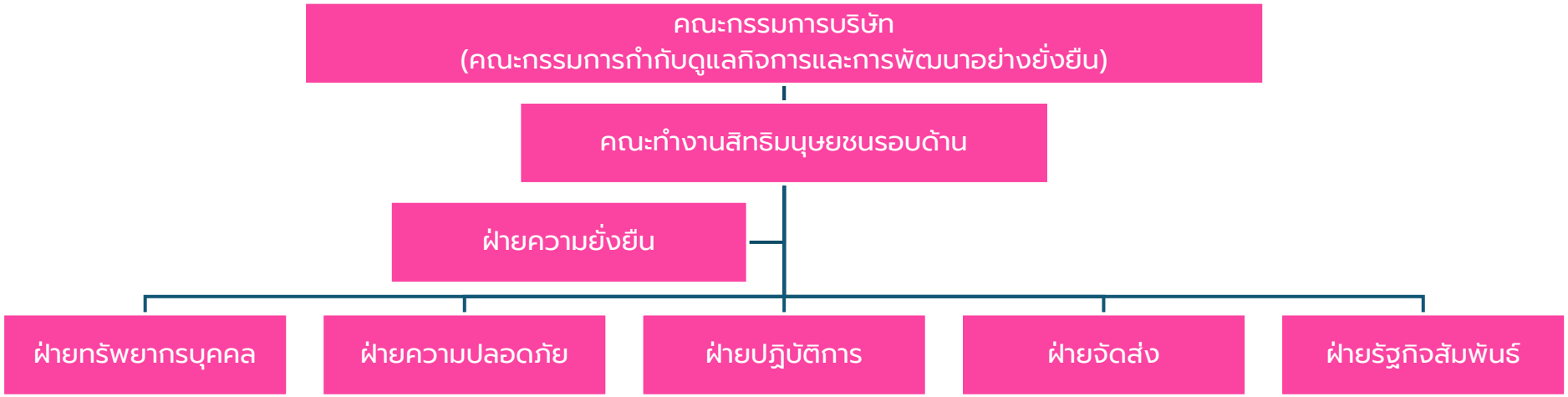
นโยบายและแนวทางการดำเนินงาน

บริษัทฯ เคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ตามหลักมาตรฐานสากล ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UN Global Compact) หลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ(International Labour Organization: ILO) รวมถึงข้อกำหนดกฎหมายในทุกประเทศที่ประกอบธุรกิจโดยบริษัทฯ ดำเนินกระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence; HRDD) อย่างต่อเนื่อง และประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบอย่างทั่วถึง

ดูเพิ่มเติม ****นโยบายและเอกสารสำคัญของบริษัท****

คณะทำงานสิทธิมนุษยชนรอบด้าน

คณะทำงานเพื่อการทำงานสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence; HRDD) มีหน้าที่ทบทวนนโยบายให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมถึงผลักดันผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนการปฏิบัติด้านแรงงาน และความปลอดภัย อาชีวอนามัย ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมทั้งภายในองค์กรและตลอดห่วงโซ่อุปทาน และนำเสนอผลการดำเนินงานทุกไตรมาสต่อคณะทำงานด้านความยั่งยืน



นโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

บริษัท ซีพี แอ็กซ์ตร้า จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ยึดมั่นต่อการดำเนินธุรกิจ โดยให้เคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรม ให้ครอบคลุมถึงของบุคลากร ลูกค้า คู่ค้าธุรกิจ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายตลอด ห่วงโซ่อุปทาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปกป้องบุคลากรจากการเลือกปฏิบัติและการถูกคุกคามทุกประเภท และให้โอกาสบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน

บริษัทฯ ตระหนักความสำคัญของการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ตามหลักมาตรฐานสากล และข้อกำหนดกฎหมายในทุกประเทศที่ประกอบธุรกิจ รวมถึงมุ่งมั่นการดำเนินงานตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน แห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UN Global Compact) หลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าด้วย การดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดหรือสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินธุรกิจ ผลิตภัณฑ์และบริการของเครือเจริญโภคภัณฑ์ตลอดห่วงโซ่คุณค่า ด้วยแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนดังต่อไปนี้

การเคารพสิทธิมนุษยชน	การปฏิบัติด้านแรงงาน
• สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง • สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม • สิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศ • สิทธิของชุมชน • สิทธิมนุษยชนในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน • สิทธิในที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ • สิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล	• การค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ • แรงงานเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และแรงงานข้ามชาติ • การไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน • การป้องกันการคุกคามทุกกรณี และการล่วงละเมิดทางเพศ • สิทธิในการรวมตัว และเจรจาโดยสันติ • สิทธิในการทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่ดี การเข้าถึงน้ำที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย • การแจ้งเบาะแส

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของ บริษัทซีพี แอ็กซ์ตร้า จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย คู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า

ดูเพิ่มเติม ****นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน****

กระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)

ความมุ่งมั่น	• ทบทวน และปรับปรุงนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้สอดคล้องกับระเบียบและข้อกำหนด • จัดตั้งคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน ทำหน้าที่ทบทวนนโยบายให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมถึงผลักดันผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน และความปลอดภัย อาชีวอนามัย ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมทั้งภายในองค์กร และตลอดห่วงโซ่อุปทาน และนำเสนอผลการดำเนิน งานทุกไตรมาสต่อคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน
การปลูกฝังในองค์กร	• สื่อสารและอบรมพนักงานด้านสิทธิมนุษยชนแก่พนักงานทุกคน และผ่านการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ • บังคับใช้นโยบายและแนวปฏิบัติ โดยบูรณาการเข้ากับเกณฑ์ค่าตอบแทนพนักงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
การประเมินผลกระทบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	• ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงาน อย่างน้อยทุก 2 ปี หรือเมื่อมีการควบรวมกิจการ การซื้อกิจการ หรือการร่วมลงทุน หรือ เปิดสาขาใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการใดที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน • ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของคู่ค้าธุรกิจ และผู้รับเหมาหลักลำดับ 1 อย่างน้อยทุก 3 ปี • ประเมินความเสี่ยงของคู่ค้าธุรกิจ และผู้รับเหมารายใหม่ทุกราย
การบูรณาการเข้ากับแผนความเสี่ยง	• ทบทวนทุกประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญ และบูรณาการเข้ากับระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร (ERM) • วิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริง และแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม
การติดตามประสิทธิผล	• นำเสนอผลการดำเนินงานคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน และคณะกรรมการจัดการบริหารความเสี่ยง • ติดตามผลการดำเนินงานของคู่ค้าธุรกิจที่มีความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกไตรมาส
ตรวจสอบประเมินภายนอก	• ตรวจประเมินรับรองโดยหน่วยงานภายนอก (ในหน้าสุดท้ายของเอกสารแนบที่ 9 ใบรับรองการตรวจประเมิน)
การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	• สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียระหว่างการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และตรวจประเมินหน้างาน • หลักสูตรพัฒนาคู่ค้าธุรกิจ • เปิดเผยผลการดำเนินงานในรายงานประจำปี
การเยียวยารับข้อร้องเรียน	• พัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชน • กำหนดหลักการพิจารณาเยียวยาประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ

ความก้าวหน้าของกระบวนการรตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ในปี 2568 คณะทำงานสิทธิมนุษยชนรอบด้าน ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment; HRRA) ภายใต้การดำเนินงานของบริษัท รวมถึงกลุ่มธุรกิจค้าปลีก และแรงงานข้ามชาติภายในศูนย์จำหน่ายสินค้า ตลอดจนผลกระทบที่อาจส่งผลต่อสิทธิของชนเผ่าพื้นเมือง ซึ่งพิจารณาประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนจาก 16 หัวข้อ ซึ่งพบว่าประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ (Silent Human Rights Issue) 7 ประเด็น ซึ่งคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน ทำหน้าที่ติดตามสาเหตุ แผนงานลดความเสี่ยง ตลอดจนผลการเยียวยาของทุกประเด็นสำคัญ

ประเภท	%ของการประเมินทั้งหมด ในช่วง 3 ปี	% ของการประเมินทั้งหมด ได้รับการบ่งชี้	% ของความเสี่ยง ที่ได้รับการเยียวยา แก้ไข
การดำเนินงานของบริษัทฯ	100	100	100
ผู้รับเหมา	100	100	100
บริษัทร่วมทุน	100	100	100



ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ครบทุกกิจกรรมรวมถึงกิจการ หรือการดำเนินงานใหม่เช่น กลุ่มธุรกิจค้าปลีกและแรงงานข้ามชาติ



ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนมีแผนลดความเสี่ยงและดำเนินการแล้วเสร็จ



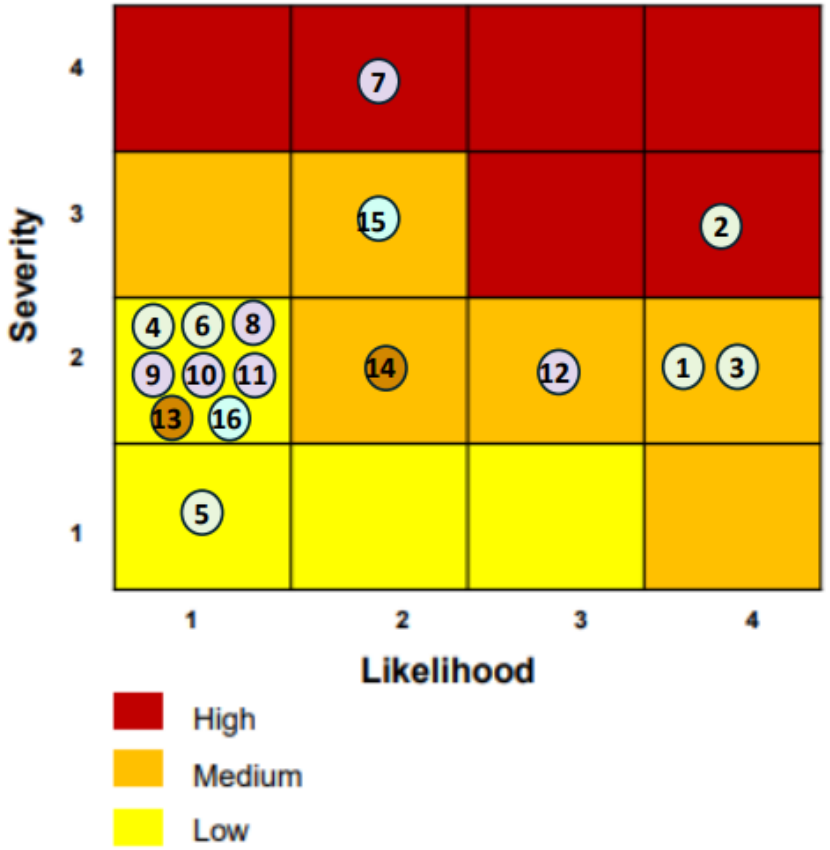
ผู้จัดการสาขาประจำศูนย์จำหน่ายสินค้า ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านสิทธิมนุษยชน



คู่ค้า ที่มีความเสี่ยงได้รับการฝึกอบรมนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ในปี 2568 คณะทำงานสิทธิมนุษยชนรอบด้าน ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment; HRRA) ภายใต้การดำเนินงานของบริษัท รวมถึงกลุ่มธุรกิจค้าปลีก และแรงงานข้ามชาติภายในศูนย์จำหน่ายสินค้า ตลอดจนผลกระทบที่อาจส่งผลต่อสิทธิของชนเผ่าพื้นเมือง ซึ่งพิจารณาประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนจาก **16** หัวข้อ ซึ่งพบว่าประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ (Silent Human Rights Issue) **7** ประเด็น ซึ่งคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน ทำหน้าที่ติดตามสาเหตุ แผนงานลดความเสี่ยง ตลอดจนผลการเยียวยาของทุกประเด็นสำคัญ



#	ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน
การปฏิบัติต่อพนักงาน	
1	สภาพการทำงาน
2	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
3	การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียม
4	รูปแบบแรงงานที่ผิดกฎหมาย
5	เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม
การปฏิบัติต่อคู่ค้าและผู้รับเหมา	
6	สภาพการทำงาน
7	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
8	การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด
9	รูปแบบแรงงานที่ผิดกฎหมาย
10	การปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อคู่ค้าในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

การปฏิบัติต่อชุมชน	
11	สุขภาพและความปลอดภัย
12	มาตรฐานการดำรงชีพ
การปฏิบัติต่อลูกค้า	
13	สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า (ความปลอดภัยด้านอาหารและความเป็นอยู่ที่ดี)
14	การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด
15	ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล / ความมั่นคงทางไซเบอร์
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย	
16	การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย / กองกำลังรักษาความปลอดภัย

ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และการดำเนินงาน ปี 2568

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	กลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการลดความเสี่ยง และผลการดำเนินงาน
สุขภาพและความปลอดภัย	พนักงาน ผู้รับเหมาด้านการจัดส่งสินค้า	สูง	• ประกาศกฎพิทักษ์ชีวิต ตรวจประเมินความสอดคล้องหน้างาน และจัดทำแผนฉุกเฉินสำหรับการขนส่ง • **100%** ของผู้รับเหมา ได้รับการฝึกอบรม และผ่านการทดสอบการขับขี่ปลอดภัย • **100%** กลุ่มผู้รับเหมาบริการขนส่ง ที่มีความเสี่ยงสูง ได้รับการตรวจประเมินหน้างาน ด้านสิทธิมนุษยชน และความปลอดภัยและ **100%** แก้ไขจนแล้วเสร็จ
การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม	พนักงานและแรงงานข้ามชาติ คู่ค้า ผู้รับเหมา แรงงานสตรี แรงงานเพศทางเลือก	ปานกลาง	• **100%** ของพนักงานได้รับการฝึกอบรมจรรยาบรรณธุรกิจและการไม่ยอมรับการคุกคามในทุกรูปแบบ เอกสารการอบรมครอบคลุมทุกภาษาของแรงงานข้ามชาติ • **100%** แรงงานข้ามชาติได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาโอกาสอย่างเท่าเทียม เหมือนพนักงานท้องถิ่น • **100%** คู่ค้า ผู้รับเหมา ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรการไม่เลือกปฏิบัติ ความหลากหลายและการยอมรับในความแตกต่าง ในระหว่างการประชุมประจำปี
การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและมาตรฐานการครองชีพ	พนักงานและแรงงานข้ามชาติ แรงงานสตรี	ปานกลาง	• **100%** แรงงานข้ามชาติได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการเทียบเท่ากับพนักงานท้องถิ่น • ได้รับการรับรองการจ่ายค่าตอบแทนเสมอภาคในทุกเพศ จากผู้ตรวจประเมินภายนอก • **100%** พนักงาน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ และแรงงานชนกลุ่มพื้นเมืองได้รับการทบทวนการจ่ายค่าตอบแทนตามมาตรฐานการครองชีพ
สภาพการทำงาน เสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการเจรจาต่อรอง	พนักงานและแรงงานข้ามชาติ คู่ค้า ผู้รับเหมา	ปานกลาง	• **100%** ใช้ AI ในการตรวจติดตามชั่วโมงการทำงาน เพื่อป้องกันการทำงานมาเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด • พนักงาน และผู้รับเหมา ได้รับการตรวจสอบ เพื่อป้องกันการทำงานมาเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด และควบคุมไม่ให้เกิดจำนวนการทำงานที่มากเกินไป
แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การค้ามนุษย์ และการใช้แรงงานผิดกฎหมายทุกรูปแบบ	พนักงานและแรงงานข้ามชาติ คู่ค้า ผู้รับเหมา สตรีและเด็ก	ปานกลาง	• ไม่ใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และแรงงานที่ผิดกฎหมายทุกรูปแบบ มีผลบังคับทั้งบริษัทฯ คู่ค้า และผู้รับเหมา • คณะกรรมการสวัสดิการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและบริษัท
ความปลอดภัยด้านอาหารและความเป็นอยู่ที่ดี การคุ้มครองข้อมูลของลูกค้า	ลูกค้า ชุมชน ชนพื้นเมือง สตรีและเด็ก	ปานกลาง	• เข้มงวดในมาตรการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพอาหาร • ส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดี ทำให้มียอดขายสินค้ากลุ่มนี้เพิ่มขึ้น **3%** จากปีก่อน • จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้กับชุมชน เช่น ตรวจสุขภาพ ตรวจคัดกรองมะเร็งเต้านม เต้นแอโรบิก • สนับสนุนเทศกาลวัฒนธรรมท้องถิ่นตลอดทั้งปี
การคุกคามทางเพศ	พนักงานและแรงงานข้ามชาติ แรงงานสตรี ผู้รับเหมา สตรีและเด็ก	ปานกลาง	• **100%** เรื่องร้องเรียนได้รับการสอบสวน แก้ไข และเยียวยาครบ **100%** เสร็จสิ้นภายใน 2 สัปดาห์ • **100%** พนักงาน ได้รับการฝึกอบรมและลงนามรับทราบ นโยบายไม่ยอมรับการคุกคามทางเพศ และการคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงบทลงโทษ ซึ่งระบุในจรรยาบรรณทางธุรกิจ • **100%** พนักงาน และแรงงานข้ามชาติได้รับการฝึกอบรมให้ทราบช่องทางร้องเรียน เป็นประจำทุกปี

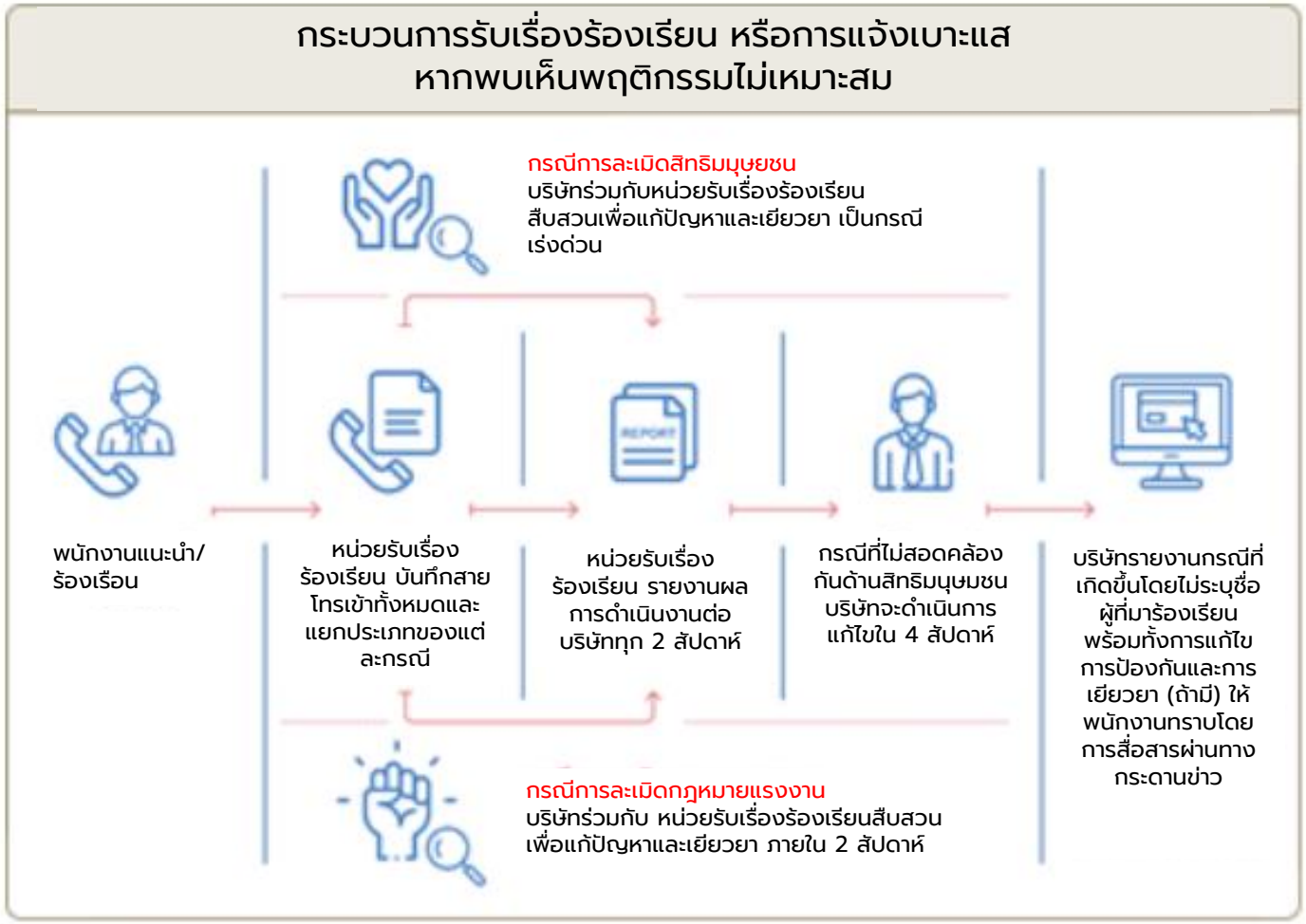
จำนวนข้อพิพาทหรือข้อร้องเรียนการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

บริษัทฯ ได้เปิดเผยข้อมูล จำนวนและกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ครอบคลุมทุกพื้นที่ของบริษัทฯ ผู้รับเหมา คู่ค้าธุรกิจ พร้อมมาตรการแก้ไขที่ได้ดำเนินการ ดังนี้

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	จำนวนข้อร้องเรียน	Makro	Lotus's (Thailand)	Lotus's (Malaysia)	CP Axtra	ยืนยันกระทำผิดจริง	อยู่ระหว่างสอบสวน	มาตรการทางวินัย (ถ้ามี)					
								ตักเตือนด้วยวาจา	ตักเตือนด้วยลายลักษณ์อักษร	อบรม	พักงาน / โอนย้าย	ดำเนินคดี	เลิกจ้าง / ลาออก
การเลือกปฏิบัติ	กรณี	41	114	37	192	104	7	18	35	27	1	0	17
การใช้แรงงานเด็ก	กรณี	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
การใช้แรงงานบังคับ	กรณี	12	33	0	45	25	3	5	9	9	0	0	0
การคุกคามทางเพศ	กรณี	0	3	0	3	2	0	0	1	1	0	0	0
การคุกคาม	กรณี	33	99	1	133	96	9	23	38	29	1	0	1
สิทธิของชนเผ่าพื้นเมือง	กรณี	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
สิทธิในการรวมตัวและเจรจาโดยสันติ	กรณี	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
ค่าปรับที่เกิดขึ้น	บาท	-	-	-	-								
การเยียวยาแก้ไขแล้วเสร็จ	%												

ในปี 2568 มีข้อร้องเรียนที่พิสูจน์แล้วว่าผู้กระทำมีความผิดจริงจำนวน 227 กรณี ซึ่งบริษัทฯ ดำเนินการลงโทษตามข้อกำหนดที่ได้ระบุไว้ในนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน บทลงโทษตามกฎระเบียบบริษัท

กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน และการเยียวยา



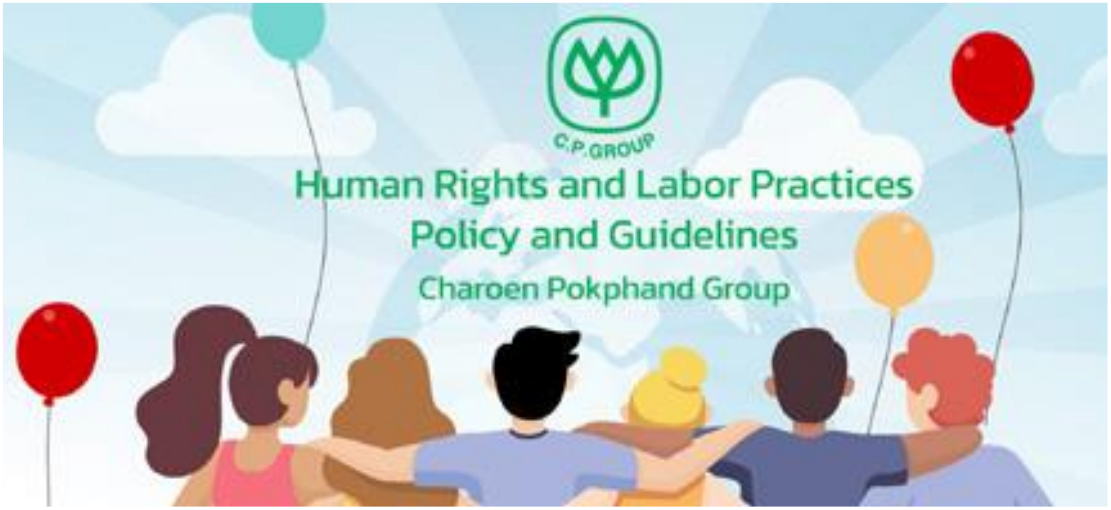
ตัวอย่างการเยียวยา

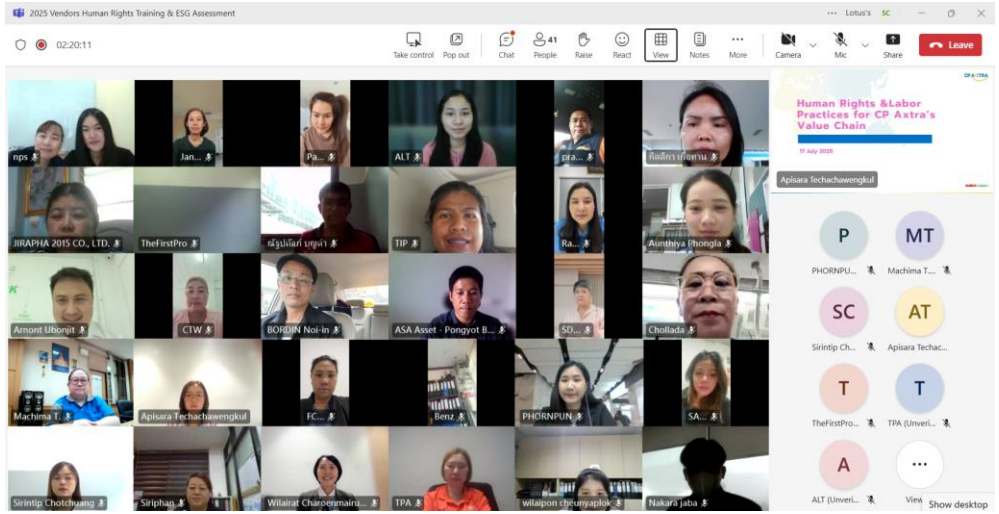
- ชดเชยเงินค่าล่วงเวลา
- คำนวนและปรับเงินเดือนขึ้นและโบนัส ย้อนหลัง

เงินที่เยียวยาทั้งหมดจำนวน 157,230.5 บาท

การฝึกอบรมออนไลน์ หลักสิทธิมนุษยชน และการไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ ยังจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงาน และผู้บริหาร ให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชนในการทำงาน ข้อปฏิบัติด้านแรงงาน ความหลากหลายและการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงนโยบายไม่ยอมรับการคุกคามทางเพศและการคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการปฏิบัติผิดหลักจริยธรรม ซึ่งปี 2568 ได้ขยายขอบเขตการฝึกอบรมดังกล่าวไปยังห่วงโซ่อุปทานด้วย





ผลการดำเนินงาน ปี 2568

100% ของพนักงานใหม่ พนักงาน ผู้รับเหมา และคู่ค้าได้รับการฝึกอบรมนโยบายสิทธิมนุษยชนการป้องกันการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม และการคุกคามทางเพศ

100% จำนวนคู่ค้าที่ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน และการเลือกปฏิบัติไปปฏิบัติใช้

ความหลากหลาย การอยู่ร่วมกัน การไม่เลือกปฏิบัติ และความเท่าเทียมทางเพศ

"ที่ ซีพี แอ็กซ์ตร้า เราเคารพในตัวตนของพนักงานทุกคน และเปิดกว้างในการจ้างงานยึดมั่นในความเท่าเทียม และยอมรับความหลากหลายทางเพศเพราะเราเชื่อว่า ความหลากหลายจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพที่ไร้ขีดจำกัด ให้กับตัวพนักงานและองค์กร"

บริษัทฯ ยอมรับในความหลากหลายและความแตกต่าง สอดคล้องตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และคู่มือการดำเนินธุรกิจสำหรับคู่ค้า ที่พนักงาน คู่ค้า และผู้รับเหมาต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมโดยไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการ แนวคิดทางการเมือง ตลอดจนสถานภาพเกี่ยวกับการสมรส ฯลฯ จากผลงานในปี 2565 ที่ได้รับชนะเลิศอันดับ 1 รางวัล WEP สาขาสถานประกอบการที่มีความเท่าเทียมทางเพศ จาก UN Women

เป้าหมาย: สัดส่วนผู้หญิงในระดับผู้บริหารสูงสุด
มากกว่า 50% ภายในปี 2026

57% เพศหญิงจากพนักงานทั้งหมด
58% เพศหญิงในตำแหน่งผู้บริหาร (ระดับสูง กลาง และต้น)
47% เพศหญิงในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง
55% เพศหญิงในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง
60% เพศหญิงในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น
57% เพศหญิงในหน่วยงานสร้างรายได้
47% เพศหญิงในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ STEM*

*หมายเหตุ: * STEM หมายถึง Science, Technology, Engineering และ Mathematics*

WEPs AWARDS
TRANSPARENCY & REPORTING
For exemplary practice embracing the Women's Empowerment Principles (WEPs) in Asia-Pacific

WEPs AWARDS
COMMUNITY ENGAGEMENT & PARTNERSHIPS
For exemplary practice embracing the Women's Empowerment Principles (WEPs) in Asia-Pacific



ตัวชี้วัดค่าตอบแทนระหว่างเพศ

บริษัทฯ ยังวิเคราะห์ข้อมูล ให้มั่นใจได้ว่าพนักงานทั้งหญิงและชาย ได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียม และเป็นธรรม รวมถึงทบทวนการพิจารณาค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับพนักงานให้สามารถแข่งขันกับกลุ่มอุตสาหกรรมใกล้เคียงและบริษัทชั้นนำในประเทศไทยเป็นประจำทุกปี ซึ่งในปีนี้ข้อมูลดังกล่าวยัง ได้รับการตรวจประเมินจากหน่ายงานตรวจประเมินรับรองจากภายนอก ดังรายละเอียดในใบรับรองที่หน้าสุดท้ายของรายงานความยั่งยืนประจำปี

ระดับ*	สัดส่วนค่าตอบแทน (หญิง:ชาย)	
	ปี 2567	ปี 2568
พนักงานทั้งหมด (เฉพาะฐานเงินเดือน)	0.99 : 1.00	0.95 : 1.00
พนักงานทั้งหมด (เฉพาะฐานเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ)	0.97 : 1.00	0.94 : 1.00
ผู้บริหารระดับสูง (เฉพาะฐานเงินเดือน)	0.77 : 1.00	0.73 : 1.00
ผู้บริหารระดับสูง (เฉพาะฐานเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ)	0.69 : 1.00	0.70 : 1.00
ระดับผู้บริหารทั้งหมด (เฉพาะฐานเงินเดือน)	0.90 : 1.00	0.89 : 1.00
ระดับผู้บริหารทั้งหมด (เฉพาะฐานเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ)	0.89 : 1.00	0.89 : 1.00
ระดับพนักงาน (เฉพาะฐานเงินเดือน)	1.02 : 1.00	1.02 : 1.00
ระดับพนักงาน (เฉพาะฐานเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ)	1.00 : 1.00	1.00 : 1.00

ตัวชี้วัดค่าตอบแทน*	% แตกต่างระหว่างพนักงานชาย และ หญิง	
	ปี 2567	ปี 2568
Mean gender pay gap สูตรคำนวณ = [รายได้เฉลี่ยเพศชาย - รายได้เฉลี่ยเพศหญิง] / รายได้เฉลี่ยเพศหญิง	1.33%	4.90%
Median gender pay gap สูตรคำนวณ = [ค่า Median รายได้เพศชาย - ค่า Median รายได้เพศหญิง] / ค่า Median รายได้เพศหญิง	-2.79%	-1.89%
Mean bonus gap สูตรคำนวณ = [ค่า Mean โบนัสเพศชาย - ค่า Mean โบนัสเพศหญิง] / ค่า Mean โบนัสเพศหญิง	-1.30%	4.77%
Median bonus gap สูตรคำนวณ = [ค่า Median โบนัสเพศชาย - ค่า Median โบนัสเพศหญิง] / ค่า Median โบนัส เพศหญิง	-3.20	-4.76%
** ขอบเขตการคำนวณ: ครอบคลุมพนักงานประจำทุกระดับ (100%)*		

สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนความหลากหลาย และการอยู่ร่วมกัน



การจัดพื้นที่จอดรถ และห้องน้ำสำหรับผู้พิการและผู้สูงอายุ

100% ทุกสาขามีพื้นที่จอดรถทางลาด และห้องน้ำสำหรับผู้พิการและผู้สูงอายุ



ห้องเตรียมน้ำนม

100% ทุกสาขามีพื้นที่ เครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้พนักงานหญิงจัดเตรียมนมบุตร





ห้องประกอบพิธีตามหลักศาสนา

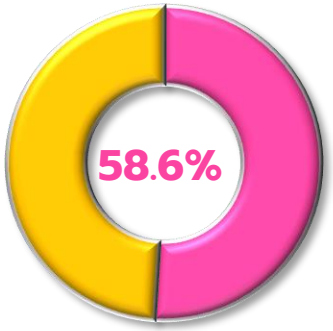
100% สำนักงานใหญ่จัดให้มีพื้นที่และเวลาสำหรับประกอบพิธีกรรมทางศาสนา

สนับสนุนบทบาทสตรีในห่วงโซ่อุปทาน และพัฒนาผู้หญิงในชุมชน

บริษัทฯ ได้นำหลักสิทธิมนุษยชน การบริหารจัดการด้วยความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ทำให้บริษัทฯ ได้รับรางวัลชนะเลิศอันดับ 1 ของประเทศไทย ในสาขาสถานที่ทำงานที่มีความเท่าเทียมทางเพศจาก UN Women และต่อมาได้รับรางวัลชนะเลิศอันดับ 1 ระดับเอเชียแปซิฟิค สาขาความโปร่งใส และการรายงาน เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ในปี 2565 และ 2567 ตามลำดับ

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ร่วมโครงการกับ UN Women ตลาดหลักทรัพย์ และพันธมิตร ถ่ายทอดประสบการณ์การประยุกต์ความเท่าเทียมทางเพศ กับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ยึดหลักการคัดเลือกคู่ค้าอย่างเป็นธรรม ตามศักยภาพและไม่เลือกปฏิบัติ โดยผลสำรวจข้อมูลทั่วไปของคู่ค้าธุรกิจ พบว่าสัดส่วนของเจ้าของกิจการที่เป็นเพศหญิงมีถึง 51% เป็นเครื่องพิสูจน์ถึงความยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรม และหลักการ Women's Empowerment Principles (WEPs) ที่สนับสนุนบทบาทสตรี เพื่อยกระดับความเท่าเทียมทางเพศตลอดห่วงโซ่อุปทาน

คู่ค้าเจ้าของกิจการเพศหญิง



Australian Government
Department of Foreign Affairs and Trade



สนับสนุน และพัฒนาผู้หญิงในชุมชน

บริษัทฯ โครงการต่างๆ ที่สนับสนุน และพัฒนาผู้หญิง และกลุ่มเปราะบางในชุมชนให้มีทักษะอาชีพ และสามารถสร้างรายได้เพื่อเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัว อาทิ โครงการคู่คิดคนมีฝัน

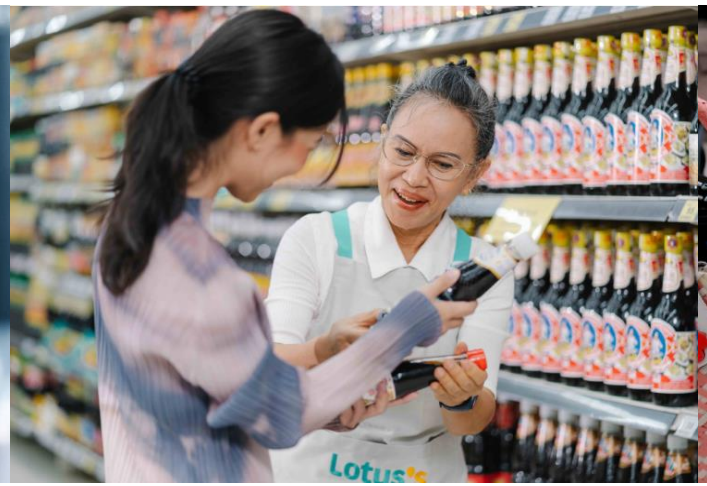


คลิ๊กเพื่อดู ชีวิตที่ต้องสู้ กับคำนินทา | อีจัน EJAN
***For English subtitle, you can switch on Closed captioning (CC) auto-translate to English on YouTube*



คลิ๊กเพื่อดู หนังชีวิต "แม่อ้อย" | อีจัน EJAN
***For English subtitle, you can switch on Closed captioning (CC) auto-translate to English on YouTube*







รางวัล HR Asia Best Companies to Work for in Asia 2025 – ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3

บริษัทฯ ยึดมั่นการดำเนินธุรกิจโดยเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน เสริมสร้างความเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม เพื่อเป็นองค์กรที่ส่งมอบประสบการณ์ที่น่าประทับใจให้เพื่อนพนักงานในทุกมิติของการทำงาน พร้อมยกระดับทักษะความสามารถเพื่อนพนักงานเพื่อโอกาสในการเติบโต และตอบโจทย์องค์กรเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จร่วมกัน



รางวัล The UN Women 2024 Asia-Pacific and Thailand WEPs Awards*

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้รับรางวัลชนะเลิศ WEPs Awards 2024 ระดับเอเชียแปซิฟิค สาขาความโปร่งใสและการรายงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ จาก UN Women ซึ่งเป็นรางวัลสำหรับองค์กรที่มีการชี้วัด วิเคราะห์ และทำรายงานกำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินประสิทธิภาพของนโยบายและการดำเนินงานขององค์กรในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและเพิ่มศักยภาพสตรี โดยมีการกำหนดเป้าหมายและการรายงานผลอย่างโปร่งใส ชัดเจน และสม่ำเสมอ

(*การประกวดจัดทุก 2 ปี)



รางวัลองค์กรต้นแบบส่งเสริมการสร้างงาน สร้างรายได้ผู้สูงอายุ

บริษัทฯ สนับสนุนการสร้างงาน สร้างอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุในทุกมิติ ผ่านโครงการ “60 ยังแจ๋ว” ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก ได้แก่

1. การจ้างงานผู้สูงอายุปฏิบัติงานในสาขาของแม็คโคร และ โลตัส
2. “เถ้าแก่วัยเก๋า” ฝึกอาชีพ สร้างรายได้ให้ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานอิสระ หรือมีธุรกิจของตนเอง
3. “ตลาดสุขใจวัยเก๋า” เปิดพื้นที่จำหน่ายสินค้าในแม็คโคร-โลตัส ให้กับพ่อค้าและแม่ค้าที่สูงวัยได้นำสินค้ามาออกบูธ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

โครงการนี้สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นอันแน่วแน่ของเราในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจที่ครอบคลุมทุกภาคส่วน และการส่งมอบผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม และจากความพยายามดังกล่าว บริษัทจึงได้รับการยกย่องให้เป็น 'องค์กรต้นแบบในการส่งเสริมการจ้างงานและสร้างรายได้สำหรับผู้สูงอายุ' ซึ่งมอบโดยอธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

Click: ลองดูคลิปนี้ให้จบ... แล้วคุณจะรู้ว่า “60ยังแจ๋ว” หน้าตาเป็นยังไง 😎 🩶 ยั... | TikTok









แนวปฏิบัติด้านแรงงาน

โครงการ	การดำเนินการ	ผลลัพธ์
ดูแลการจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสม ในระดับเท่ากับหรือสูงกว่าการประเมินค่าครองชีพ หรือเกณฑ์มาตรฐานค่าครองชีพ	**ความมุ่งมั่นด้านค่าแรงที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ:** บริษัทมุ่งมั่นที่จะประเมินค่าแรงที่เพียงพอต่อการดำรงชีพสำหรับพนักงาน ผู้รับเหมา และคู่ค้า (ซัพพลายเออร์) ทั้งหมด ภายในปี 2025 เพื่อรับรองว่าระดับรายได้จะสามารถรองรับความต้องการขั้นพื้นฐานของค่าครองชีพได้ **ระเบียบวิธีของแองเคอร์ (Anker Methodology):** ใช้กระบวนการคำนวณ 3 ขั้นตอน ได้แก่ (1) กำหนดค่าครองชีพของครัวเรือน ซึ่งรวมถึงค่าอาหาร ค่าที่อยู่อาศัย สิ่งจำเป็นพื้นฐาน และกรณีฉุกเฉิน (2) หารด้วยจำนวนคนทำงานต่อครอบครัวเพื่อให้ได้ค่าแรงสุทธิ (3) บวกภาษีและเงินหักต่าง ๆ เพิ่มเข้าไปเพื่อให้ได้ค่าแรงขั้นต้นที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ	• **100%** พนักงานประจำได้รับการประเมินแล้ว • **100%** พนักงานสัญญาจ้างได้รับการประเมินแล้ว • **100%** คู่ค้าสำคัญได้รับการประเมินแล้ว • **100%** พนักงานประจำ ได้รับการปรับค่าจ้างสอดคล้องกับ Gross living wage
ตรวจสอบและควบคุมชั่วโมงการทำงาน รวมถึงการทำงานล่วงเวลา	**ระบบติดตามชั่วโมงการทำงานด้วย AI :** ในปี 2025 บริษัทได้นำระบบจัดตารางงานอัตโนมัติด้วย AI มาใช้งาน โดยระบบนี้จะทำการตรวจสอบ แจ้งเตือน และระงับการมอบหมายงานโดยอัตโนมัติ หากแนวโน้มชั่วโมงทำงานล่วงเวลา (OT) ใกล้ถึงขีดจำกัดที่กำหนด ซึ่งถือเป็นมาตรการเชิงรุกในการควบคุมชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไปอย่างเข้มงวด และช่วยให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ 	• **100%** พนักงานอยู่ภายใต้ระบบการตรวจสอบชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลา (OT) แบบอัตโนมัติ • **0%** พนักงาน ทำงานเกินกว่าชั่วโมงการทำงานสูงสุดที่กฎหมายกำหนด 
พนักงานได้รับค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา (OT) อย่างถูกต้อง	• **ข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา (Provision for overtime work):** บริษัทจัดให้มีค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสำหรับการทำงานล่วงเวลา (OT) ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน เพื่อรับรองว่าพนักงานจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับการขยายเวลาปฏิบัติงาน ตลอดจนรักษาแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อป้องกันการเอาเปรียบแรงงาน และส่งเสริมความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต (Work-life balance)	• **100%** พนักงานที่ทำงานล่วงเวลา ได้รับค่าตอบแทนอย่างถูกต้องและครอบคลุมครบถ้วน"

แนวปฏิบัติด้านแรงงาน

โครงการ	การดำเนินการ	ผลลัพธ์
หารือร่วมกับผู้แทนพนักงานอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	• **หารือร่วมกับผู้แทนพนักงานอย่างสม่ำเสมอ:** บริษัทรับรองว่าเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ของพนักงานจะได้รับการตอบสนอง และสภาพการทำงานจะเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด โดยการจัดการประชุมและหารือร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเป็นประจำทุกเดือน	• พนักงาน **2,030 คน** ได้รับการแต่งตั้งเป็นตัวแทนพนักงานในนามคณะกรรมการสวัสดิการ และเข้าประชุมประจำทุกไตรมาส
ติดตามส่วนต่างค่าจ้างระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง	• **การจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน:** บริษัทจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันระหว่างพนักงานหญิงและชายที่ปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเทียบเท่ากัน ซึ่งผ่านการทวนสอบจากผู้สอบทานภายนอกและมีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะเป็นประจำทุกปี *สามารถดูหนังสือรับรองประจำปี 2025 ได้ที่ลิงก์: CIN template (GRI 405-2 อัตราส่วนของเงินเดือนพื้นฐานและค่าตอบแทนของผู้หญิงต่อผู้ชาย)*	**อัตราส่วนค่าตอบแทน พนักงานหญิง:พนักงานชาย** • **ภาพรวมองค์กร: 0.99:1.00** (เฉพาะเงินเดือน) และ **0.97:1.00** (รวมค่าตอบแทนอื่น) • **ระดับบริหาร: 0.90:1.00** (เฉพาะเงินเดือน) และ **0.89:1.00** (รวมค่าตอบแทนอื่น) • **ระดับปฏิบัติการ / ทั่วไป : 1.02:1.00** (เฉพาะเงินเดือน)
ขยายความคุ้มครองทางสังคมให้แก่พนักงาน นอกเหนือไปจากโครงการหรือสวัสดิการของภาครัฐ	**การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมและความมั่นคงทางการเงิน:** • ประกันสุขภาพและประกันชีวิตกลุ่มที่ครอบคลุมสำหรับพนักงาน นอกเหนือไปจากที่กฎหมายกำหนด • สิทธิ์วันลาคลอดสำหรับมารดาและวันลาเพื่อดูแลบุตรสำหรับบิดาที่เกินกว่าข้อกำหนดตามกฎหมาย • กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาวหลังการเกษียณอายุ • มอบทุนการศึกษาให้แก่ตัวพนักงานเองและบุตรของพนักงาน (รวมถึงบุตรที่บรรลุนิติภาวะแล้ว) • การจัดสรรหุ้นให้แก่พนักงานผ่านโครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน (EJIP) • บริการรถทันตกรรมเคลื่อนที่ ตลอดจนการจัดให้มีแพทย์และพยาบาลประจำการแบบเต็มเวลา และสวัสดิการอื่น ๆ	• **100%** พนักงานประจำ ได้รับความคุ้มครองจากประกันสุขภาพและประกันชีวิตกลุ่มที่ครอบคลุม นอกเหนือจากสวัสดิการภาครัฐ • **100%** พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ได้รับสิทธิ์ในการเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัท เพื่อความมั่นคงในวัยเกษียณ













แนวปฏิบัติด้านแรงงาน

โครงการ	การดำเนินการ	ผลลัพธ์
ดูแลให้มั่นใจว่าพนักงานได้ใช้สิทธิ์วันหยุดพักผ่อนประจำปี (วันลาพักร้อน) แบบได้รับค่าจ้างครบถ้วนตามสิทธิ์	• **วันหยุดพักผ่อนประจำปีแบบได้รับค่าจ้าง:** บริษัทจัดให้มีสิทธิ์วันหยุดพักผ่อนประจำปี (วันลาพักร้อน) ที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับข้อกำหนดตามกฎหมาย เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีเวลาที่เพียงพอสำหรับการพักผ่อน จัดการธุระส่วนตัว และการท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ ควบคู่ไปกับการรักษาความต่อเนื่องในการดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนสนับสนุนสุขภาวะที่ดีของพนักงาน	• **100%** พนักงานได้รับสิทธิ์และเข้าถึงวันหยุดพักผ่อนประจำปีแบบได้รับค่าจ้างอย่างครอบคลุมครบถ้วน
จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการเพิ่มทักษะใหม่ เพื่อบรรเทาผลกระทบเชิงลบจากการเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรมหรือการเปลี่ยนผ่านด้านสภาพภูมิอากาศ	**การเพิ่มทักษะและการเคลื่อนย้ายบุคลากรภายในองค์กร :** เพื่อบรรเทาผลกระทบเชิงลบด้านการจ้างงาน (เช่น การสูญเสียงาน หรือภาวะทักษะล้นเกิน/ล้าสมัย) ที่เกิดจากการเปลี่ยนผ่านของอุตสาหกรรมค้าปลีกไปสู่ระบบอัตโนมัติ บริษัทจึงได้ดำเนินมาตรการเชิงรุกในการเพิ่มทักษะใหม่ (Reskill) ให้แก่พนักงานกลุ่มเสี่ยง ผ่านแนวทางต่าง ๆ ดังนี้: a) การเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล (Digital Reskilling): ร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญ (เช่น Skooldio, LinkedIn และอื่น ๆ) เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ให้แก่พนักงานที่ได้รับผลกระทบ เพื่อเปลี่ยนผ่านจากการทำงานแบบดั้งเดิม ไปสู่บทบาทหน้าที่ที่มีคุณค่าและสร้างมูลค่าได้มากกว่า b) การเปลี่ยนผ่านสายงานข้ามฟังก์ชัน (Cross-Functional Transition): พนักงานที่มีความเสี่ยงจากภาวะทักษะล้าสมัยจะได้รับการหลอมรวมเข้ากับทีมบริหารโครงการแบบคล่องตัว (Agile Project Teams) เพื่อเปิดโอกาสให้พวกเขาได้ศึกษาและปรับตัวเข้าสู่ตำแหน่งงานใหม่ ๆ เช่น นักวิเคราะห์ข้อมูล การตลาดออนไลน์ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านอาหาร เป็นต้น c) การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management): กำหนดให้หลักสูตรผู้นำเรื่อง "การรับมือและการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง" (Dealing and Managing Change) เป็นข้อบังคับที่ต้องเรียนเพื่อให้เกิดการปรับตัวที่ราบรื่นท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว	• **100%** พนักงานที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากระบบปฏิบัติการอัตโนมัติ (Process Automation) ได้เข้าร่วมโครงการเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล (Digital Reskilling) • **100%** เข้าร่วมการฝึกอบรมด้านการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Resilience Training)












ชมรมและกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยคณะกรรมการสวัสดิการ









การดูแลสุขภาพ

นอกเหนือไปจากโครงการด้านสุขภาพและสังคมของภาครัฐ บริษัทได้จัดให้มีระบบนิเวศการดูแลสุขภาพภายในสถานประกอบการ (On-site Healthcare Ecosystem) ที่เข้มแข็งและได้รับทุนสนับสนุนเต็มจำนวนจากบริษัท โดยมีประกันสุขภาพกลุ่มที่เป็นรูปธรรม รวมถึงห้องพยาบาลประจำสถานประกอบการ และรถทันตกรรมเคลื่อนที่

โดยห้องพยาบาลของเรามีแพทย์และพยาบาลวิชาชีพประจำการแบบเต็มเวลาทุกวันทำการ ณ สำนักงานใหญ่และสำนักงานนวมินทร์ โดยไม่มีการเก็บค่าใช้จ่าย พนักงานสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลและการดูแลทางทันตกรรมในระหว่างชั่วโมงทำงานปกติ โดยถือเป็นเวลาทำงานที่ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน และไม่มีการหักค่าจ้างหรือหักวันลาใด ๆ ทั้งสิ้น

โครงการดูแลสุขภาพที่ครอบคลุมนี้ ได้เปลี่ยนผ่านจากการปฐมพยาบาลในที่ทำงานแบบมาตรฐานทั่วไป ให้กลายเป็นเครือข่ายการดูแลสุขภาพที่ครอบคลุมทุกภาคส่วนซึ่งสนับสนุนทุนโดยองค์กร เพื่อสุขภาวะที่ดีในระยะยาวของพนักงานทุกคน







โครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน

เพื่อส่งเสริมการรักษาบุคลากรในระยะยาวและขับเคลื่อนกำลังพลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การเติบโตทางธุรกิจและเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กร บริษัทจึงได้ดำเนินแผนงานจัดสรรหุ้นตามผลการดำเนินงาน (Performance Share Unit หรือ PSU) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ 'โครงการสะสมหุ้นสำหรับพนักงาน (EJIP)' โดยครอบคลุมสัดส่วนที่สำคัญของพนักงานในระดับที่ต่ำกว่าผู้บริหารระดับสูง แผนงานจัดสรรหุ้นนี้มีเงื่อนไขระยะเวลาถือครองหุ้นก่อนได้รับสิทธิ์จริง (Vesting Period) เป็นเวลา 3 ปี โดยอ้างอิงจากความสำเร็จของเป้าหมายผลการดำเนินงานขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งรวมถึงดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) เฉพาะทางด้านธุรกิจและความยั่งยืน

สิ่งที่โดดเด่นคือ เมื่อครบกำหนดเงื่อนไขการได้รับสิทธิ์ (Vesting) ภายใต้โครงการ EJIP บริษัทจะสมทบเงินทุนเพิ่มเติม (Matching Contribution) ร่วมกับเงินลงทุนภาคสมัครใจของพนักงาน พร้อมทั้งมีการจ่ายเงินปันผลทุก ๆ 6 เดือน ซึ่งกองทุนเงินออมเพื่อการเกษียณอายุส่วนเพิ่มภาคเอกชน หรือกองทุนประกันทางการเงินที่ได้รับการยกระดับนี้ ถือเป็นมาตรการเชิงรุกในการขยายขอบเขตความคุ้มครองทางสังคมให้แก่พนักงานของเรา นอกเหนือไปจากโครงการภาคบังคับของรัฐ"

