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
33% 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

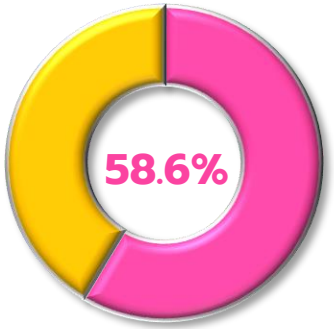
100% สำนักงานใหญ่จัดให้มีพื้นที่และเวลาสำหรับประกอบพิธีกรรมทางศาสนา

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 58.6% เป็นเครื่องพิสูจน์ถึงความยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรม และหลักการ Women's Empowerment Principles (WEPs) ที่สนับสนุนบทบาทสตรี เพื่อยกระดับความเท่าเทียมทางเพศตลอดห่วงโซ่อุปทาน

คู่ค้าเจ้าของกิจการเพศหญิง



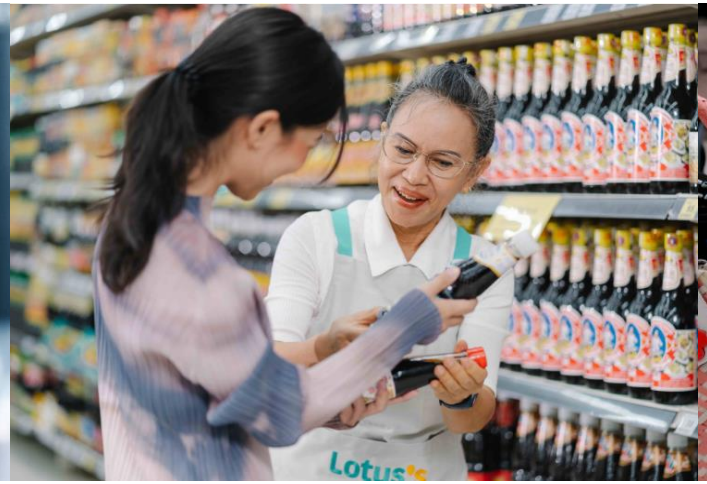
Australian Government
Department of Foreign Affairs and Trade

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

ตามเป็นความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในสร้างคุณค่าและประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้แก่สังคม โดยบริษัทฯ ได้รับรางวัลองค์กรต้นแบบส่งเสริมการสร้างงาน สร้างรายได้ผู้สูงอายุ ปี 2567 จากอธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์