

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 จึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน อาทิ การส่งเสริมความเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติ การบริหารความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัทฯ รวมถึงปกป้องบุคลากรจากการเลือกปฏิบัติและการถูกคุกคาม

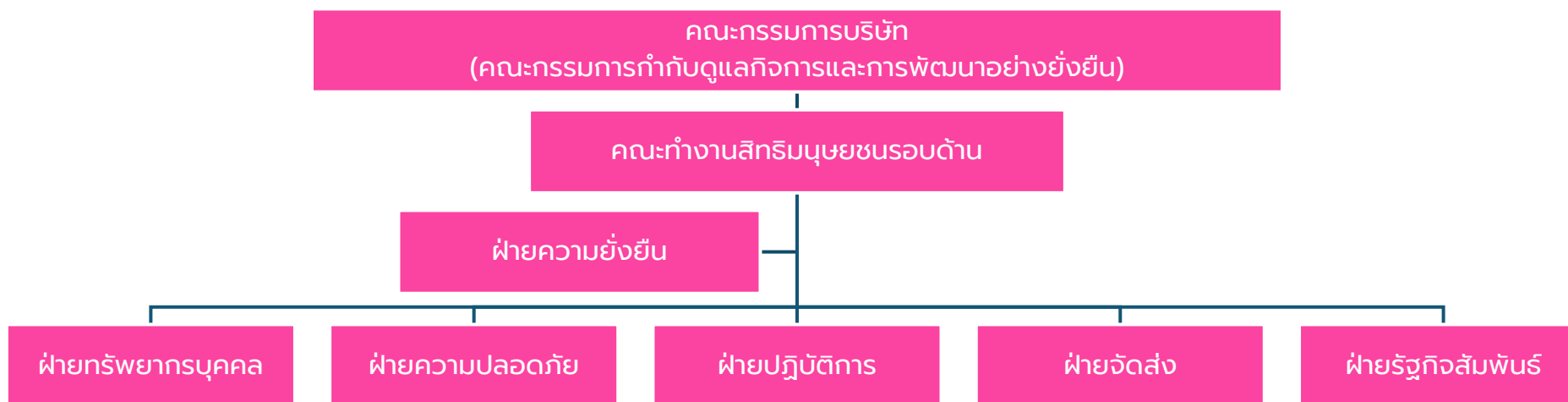
นโยบายและแนวทางการดำเนินงาน

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) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (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 แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ยึดมั่นต่อการดำเนินธุรกิจ โดยให้เคารพสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรม ให้ครอบคลุมถึงของบุคลากร ลูกค้า คู่ค้าธุรกิจ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายตลอดห่วงโซ่อุปทาน 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
<ul style="list-style-type: none">สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมสิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศสิทธิของชุมชนสิทธิมนุษยชนในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานสิทธิในที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติสิทธิความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล	<ul style="list-style-type: none">การค้ำชูและแรงงานบังคับแรงงานเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และแรงงานข้ามชาติการไม่เลือกปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันการป้องกันการคุกคามทุกกรณี และการล่วงละเมิดทางเพศสิทธิในการรวมตัว และเจรจาโดยสันติสิทธิในการทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่ดี การเข้าถึงน้ำที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัยการแจ้งเบาะแส

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของ บริษัทซีพี แอ็กซ์ตรา จำกัด (มหาชน) บริษัทย่อย คู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า

ดูเพิ่มเติม *****นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน*****

กระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)

ความมุ่งมั่น	<ul style="list-style-type: none">• ทบทวน และปรับปรุงนโยบายสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานให้สอดคล้องกับระเบียบและข้อกำหนด• จัดตั้งคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน ทำหน้าที่ทบทวนนโยบายให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมถึงผลักดันผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน และความปลอดภัย อาชีวอนามัย ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมทั้งภายในองค์กร และตลอดห่วงโซ่อุปทาน และนำเสนอผลการดำเนินงานทุกไตรมาสต่อคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน
การปลูกฝังในองค์กร	<ul style="list-style-type: none">• สื่อสารและอบรมพนักงานด้านสิทธิมนุษยชนแก่พนักงานทุกคน และผ่านการประชุมพิเศษพนักงานใหม่• บังคับใช้นโยบายและแนวปฏิบัติ โดยบูรณาการเข้ากับเกณฑ์ค่าตอบแทนพนักงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
การประเมินผลกระทบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	<ul style="list-style-type: none">• ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงาน อย่างน้อยทุก 2 ปี หรือเมื่อมีการควบรวมกิจการ การซื้อกิจการ หรือการร่วมลงทุน หรือ เปิดสาขาใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการใดที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน• ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของคู่ค้าธุรกิจ และผู้รับเหมาหลักลำดับ 1 อย่างน้อยทุก 3 ปี• ประเมินความเสี่ยงของคู่ค้าธุรกิจ และผู้รับเหมารายใหม่ทุกราย
การบูรณาการเข้ากับแผนความเสี่ยง	<ul style="list-style-type: none">• ทบทวนทุกประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญ และบูรณาการเข้ากับระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร (ERM)• วิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริง และแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม
การติดตามประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none">• นำเสนอผลการดำเนินงานคณะกรรมการพัฒนาความยั่งยืน และคณะกรรมการจัดการบริหารความเสี่ยง• ติดตามผลการดำเนินงานของคู่ค้าธุรกิจที่มีความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกไตรมาส
ตรวจสอบประเมินภายนอก	<ul style="list-style-type: none">• ตรวจสอบประเมินรับรองโดยหน่วยงานภายนอก (ในหน้าสุดท้ายของเอกสารแนบที่ 9 ใบรับรองการตรวจประเมิน)
การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	<ul style="list-style-type: none">• สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียระหว่างการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และตรวจประเมินหน้างาน• หลีกเลี่ยงการพัฒนาคู่ค้าธุรกิจ• เปิดเผยผลการดำเนินงานในรายงานประจำปี
การเยียวยารับข้อร้องเรียน	<ul style="list-style-type: none">• พัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชน• กำหนดหลักการพิจารณาเยียวยาประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ

ความก้าวหน้าของกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

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

ประเภท	%ของการประเมินทั้งหมดในช่วง 3 ปี	% ของการประเมินทั้งหมดที่ได้รับการบ่งชี้	% ของความเสี่ยงที่ได้รับการเยียวยา แก้ไข
การดำเนินงานของบริษัทฯ	100	100	100
ผู้รับเหมา	95	100	100
บริษัทร่วมทุน	100	100	100



ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครบทุกกิจกรรมรวมถึงกิจการ หรือการดำเนินงานใหม่เช่น กลุ่มธุรกิจค้าปลีกและแรงงานข้ามชาติ



ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีแผนลดความเสี่ยงและดำเนินการแล้วเสร็จ



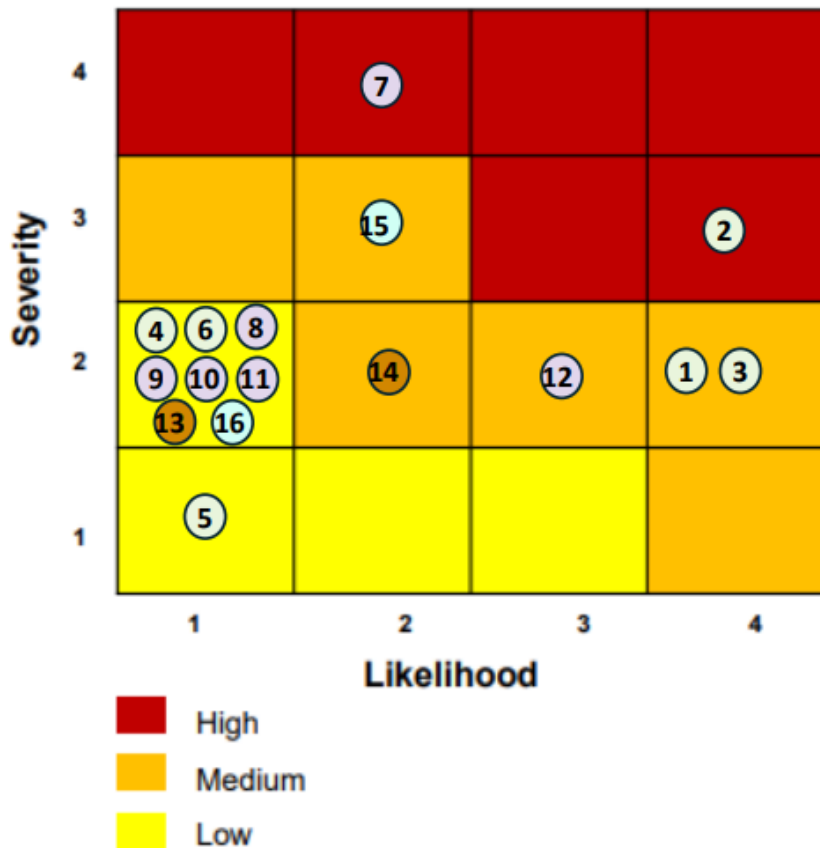
ผู้จัดการสาขาประจำศูนย์จำหน่ายสินค้า ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรด้านสิทธิมนุษยชน



คู่ค้า ที่มีความเสี่ยงได้รับการฝึกอบรมนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ในปี 2568 คณะทำงานสิทธิมนุษยชนรอบด้าน ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment; HRRA) ภายใต้การดำเนินงานของบริษัท รวมถึงกลุ่มธุรกิจค้าปลีก และแรงงานข้ามชาติภายในศูนย์จำหน่ายสินค้า ตลอดจนผลกระทบที่อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิของชนเผ่าพื้นเมือง 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
การปฏิบัติต่อลูกค้าและผู้รับเหมา	
6	สภาพการทำงาน
7	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
8	การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด
9	รูปแบบแรงงานที่ผิดกฎหมาย
10	การปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อลูกค้าในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

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

ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และการดำเนินงาน ปี 2568

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	กลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	มาตรการลดความเสี่ยง และผลการดำเนินงาน
สุขภาพและความปลอดภัย (Health & Safety)	คู่ค้า ผู้รับเหมาด้านการจัดส่งสินค้า ชุมชน	สูง	<ul style="list-style-type: none"> ประกาศกฎพิทักษ์ชีวิต และตรวจประเมินความสอดคล้องหน้างาน 100% ของผู้รับเหมา ได้รับการฝึกอบรม และผ่านการทดสอบการขับขี่ยานพาหนะ 100% กลุ่มผู้รับเหมาบริการขนส่ง ที่มีความเสี่ยงสูง ได้รับการตรวจประเมินหน้างาน ด้านสิทธิมนุษยชน และความปลอดภัยและแก้ไขจนแล้วเสร็จ
การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม (Discrimination and Harassment)	แรงงานข้ามชาติ คู่ค้า ผู้รับเหมา	ปานกลาง	<ul style="list-style-type: none"> นโยบายไม่เลือกปฏิบัติครอบคลุมแรงงานข้ามชาติ และสัญญาจ้างทุกประเภท 100% แรงงานข้ามชาติได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาโอกาสอย่างเท่าเทียม เหมือนพนักงานท้องถิ่น 100% ของผู้รับเหมา ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรการไม่เลือกปฏิบัติ ความหลากหลาย และคู่มือพนักงาน และแบบฟอร์มเอกสาร หรือป้ายประกาศ ครอบคลุมภาษาของแรงงานข้ามชาติ
การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและมาตรฐานการครองชีพ (Equal Remuneration and Standard of Living)	แรงงานข้ามชาติ แรงงานสตรี แรงงานชนพื้นเมือง	ปานกลาง	<ul style="list-style-type: none"> 100% แรงงานข้ามชาติได้รับค่าจ้าง และสวัสดิการเทียบเท่ากับพนักงานท้องถิ่น ได้รับการรับรองการจ่ายค่าตอบแทนเสมอภาคในทุกเพศ จากผู้ตรวจประเมินภายนอก 100% พนักงาน รวมถึงแรงงานข้ามชาติ และแรงงานชนกลุ่มพื้นเมืองได้รับการทบทวนการจ่ายค่าตอบแทนตามมาตรฐานการครองชีพ
สภาพการทำงาน (Working Condition)	พนักงาน	ปานกลาง	<ul style="list-style-type: none"> 100% พนักงาน และผู้รับเหมา ได้รับการตรวจสอบ เพื่อป้องกันการดำเนินงานมากเกินไปที่กฎหมายกำหนด และควบคุมไม่ให้เกิดจำนวนการทำงานที่มากเกินไป
แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และ การใช้แรงงานผิดกฎหมายทุกรูปแบบ (Forced Labor, Child Labor and Illegal Form of Labor)	พนักงาน คู่ค้า และผู้รับเหมา	ปานกลาง	<ul style="list-style-type: none"> ไม่ใช่แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และแรงงานที่ผิดกฎหมายทุกรูปแบบ มีผลบังคับทั้งบริษัทฯ คู่ค้า และผู้รับเหมา ตรวจประเมิน และตรวจสอบหน้างานให้มั่นใจว่าการใช้แรงงาน และแรงงานข้ามชาติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
ความปลอดภัยด้านอาหารและความเป็นอยู่ที่ดี (ใหม่) (Food Safety & Well Being)	ลูกค้า	ปานกลาง	<ul style="list-style-type: none"> เข้มงวดมาตรฐานตรวจสอบคุณภาพ ส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดี ทำให้มียอดขายสินค้ากลุ่มนี้เพิ่มขึ้น 3% จากปีก่อน จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้กับชุมชน เช่น ตรวจสุขภาพ ตรวจคัดกรองมะเร็งเต้านม เดินแอโรบิก สนับสนุนเทศกาลวัฒนธรรมท้องถิ่นตลอดทั้งปี
การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment)	พนักงาน แรงงานสตรี แรงงานข้ามชาติ	ปานกลาง	<ul style="list-style-type: none"> 100% ได้รับการสอบสวน และแก้ไขเยียวยาแล้วเสร็จภายใน 2 สัปดาห์ 100% พนักงาน และแรงงานข้ามชาติได้รับการฝึกอบรม และลงนามรับทราบ นโยบายไม่ยอมรับการคุกคามทางเพศ และการคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงบทลงโทษ ในข้อกำหนดการทำงานของพนักงาน 100% พนักงาน และแรงงานข้ามชาติได้รับการฝึกอบรมให้ทราบช่องทางร้องเรียน เป็นประจำทุกปี

จำนวนข้อพิพาทหรือข้อร้องเรียนการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

บริษัทฯ ได้เปิดเผยข้อมูล จำนวนและกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ครอบคลุมทุกพื้นที่ของบริษัทฯ ผู้รับเหมา คู่ค้าธุรกิจ พร้อมมาตรการแก้ไขที่ได้ดำเนินการ ดังนี้

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	จำนวนข้อร้องเรียน	Makro	Lotus's (Thailand)	Lotus's (Malaysia)	CP Aextra	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 บทลงโทษตามกฎหมายเปรียบเทียบบริษัท

กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน และการเยียวยา



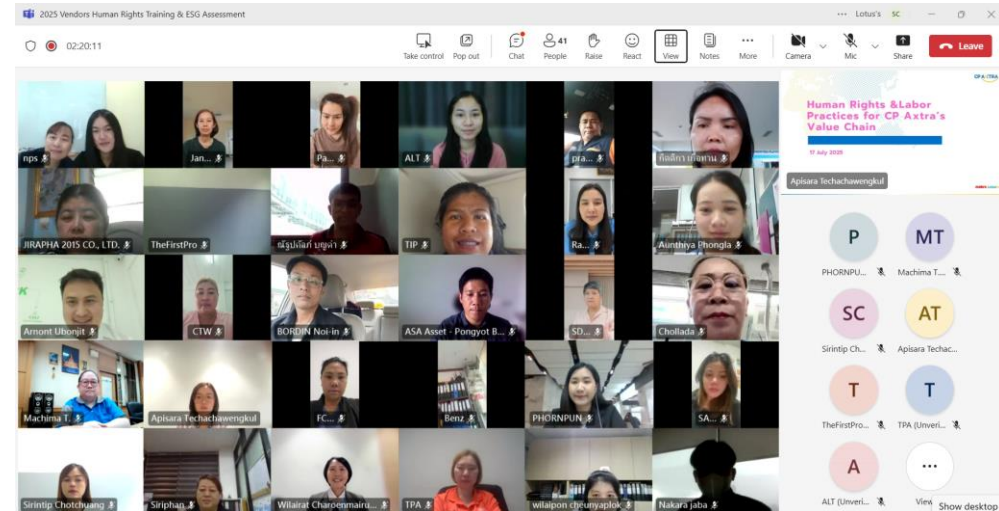
ตัวอย่างการเยียวยา

- ชดเชยเงินค่าล่วงเวลา
- ค่าตอบแทนและปรับเงินเดือนขึ้นและโบนัสย้อนหลัง

เงินที่เยียวยาทั้งหมดจำนวน 157,230.5 บาท

การฝึกอบรมออนไลน์ หลักสิทธิมนุษยชน และการไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ ยังจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงาน และผู้บริหาร ให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชนในการทำงาน ข้อปฏิบัติด้านแรงงาน ความหลากหลายและการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงนโยบายไม่ยอมรับการคุกคามทางเพศและการคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการปฏิบัติพิฆาตหลักจริยธรรม ซึ่งปี 2568 ได้ขยายขอบเขตการฝึกอบรมดังกล่าวไปยังห่วงโซ่อุปทานด้วย



ผลการดำเนินงาน ปี 2568

100% ของพนักงานใหม่ พนักงาน ผู้รับเหมา และคู่ค้าได้รับการฝึกอบรมนโยบายสิทธิมนุษยชนการป้องกันการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม และการคุกคามทางเพศ

100% จำนวนคู่ค้าที่ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน และการเลือกปฏิบัติไปปฏิบัติใช้

ความหลากหลาย การอยู่ร่วมกัน การไม่เลือกปฏิบัติ และความเท่าเทียมทางเพศ

"ที่ ซีพี แอ็กซ์ตรา เราเคารพในตัวตนของพนักงานทุกคน และเปิดกว้างในการจ้างงานยึดมั่นในความเท่าเทียม และยอมรับความหลากหลายทางเพศเพราะเราเชื่อว่า ความหลากหลายจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพที่ไร้ขีดจำกัด ให้กับตัวพนักงานและองค์กร"

บริษัทฯ ยอมรับในความหลากหลายและความแตกต่าง สอดคล้องตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และคู่มือการดำเนินธุรกิจสำหรับคู่ค้า ที่ พนักงาน 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



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



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



ตัวชี้วัดค่าตอบแทนระหว่างเพศ

บริษัทฯ ยังวิเคราะห์ข้อมูล ให้มั่นใจได้ว่าพนักงานทั้งหญิงและชาย ได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียม และเป็นธรรม รวมถึงทบทวนการพิจารณาค่าตอบแทน และสวัสดิการสำหรับพนักงานให้สามารถแข่งขันกับกลุ่มอุตสาหกรรมใกล้เคียงและบริษัทชั้นนำในประเทศไทยเป็นประจำทุกปี ซึ่งในปีนี้อะดับข้อมูลดังกล่าวยังได้รับการตรวจประเมินจากหน่วยงานตรวจประเมินรับรองจากภายนอก 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*	% ต่างระหว่างพนักงานชาย 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



ห้องเตรียมน้มนม

100% ทุกสาขามีพื้นที่ เครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้พนักงานหญิงจัดเตรียมนมบุตร



ห้องประกอบพิธีตามหลักศาสนา

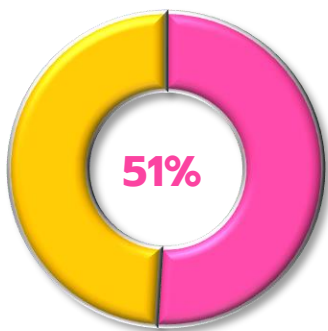
100% สำนักงานใหญ่จัดให้มีพื้นที่และเวลาสำหรับประกอบพิธีกรรมทางศาสนา

สนับสนุนบทบาทสตรีในห่วงโซ่อุปทาน และพัฒนาผู้หญิงในชุมชน

บริษัทฯ ได้นำหลักสิทธิมนุษยชน การบริหารจัดการด้วยความเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ทำให้บริษัทฯ ได้รับรางวัลชนะเลิศอันดับ 1 ของประเทศไทย ในสาขาสถานที่ทำงานที่มีความเท่าเทียมทางเพศจาก UN Women และต่อมาได้รับรางวัลชนะเลิศอันดับ 1 ระดับเอเชียแปซิฟิก 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



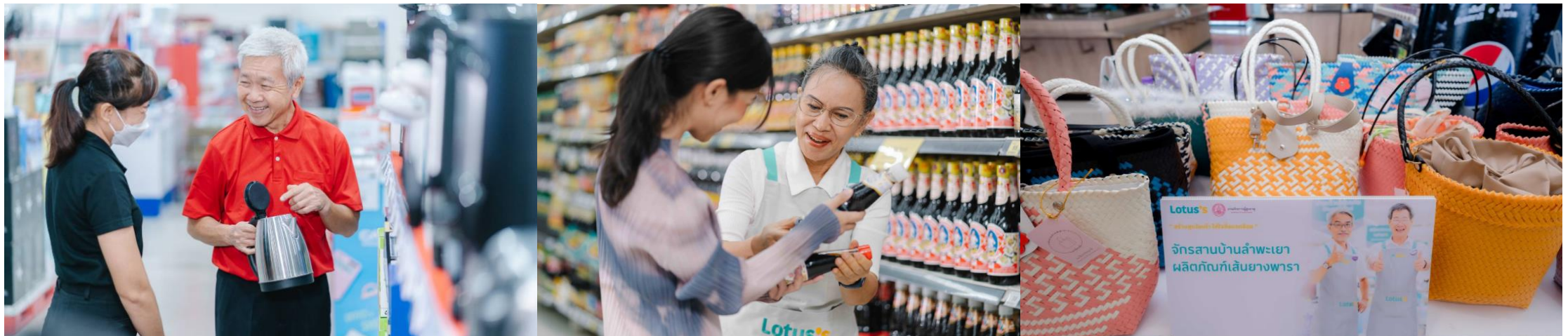
[คลิกเพื่อดู ชีวิตที่ต้องสู้ กับคำนิทาน | อัจฉิน EJAN](#)

****For English subtitle, you can switch on Closed captioning (CC) auto-translate to English on YouTube**



[คลิกเพื่อดู หญิงชีวิต "แม่อ้อย" | อัจฉิน 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 และตอบสนององค์กรเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จร่วมกัน



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

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้รับรางวัลชนะเลิศ WEPs Awards 2024 ระดับเอเชียแปซิฟิก สาขาความโปร่งใสและการรายงาน เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ จาก UN Women ซึ่งเป็นรางวัลสำหรับองค์กรที่มีการชีวิต วิเคราะห์ และทำรายงานกำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินประสิทธิภาพของนโยบายและการดำเนินงานขององค์กรในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ และเพิ่มศักยภาพสตรี โดยมีการกำหนดเป้าหมายและการรายงานผลอย่างโปร่งใส ชัดเจน และสม่ำเสมอ

(*การประกวดจัดทุก 2 ปี)

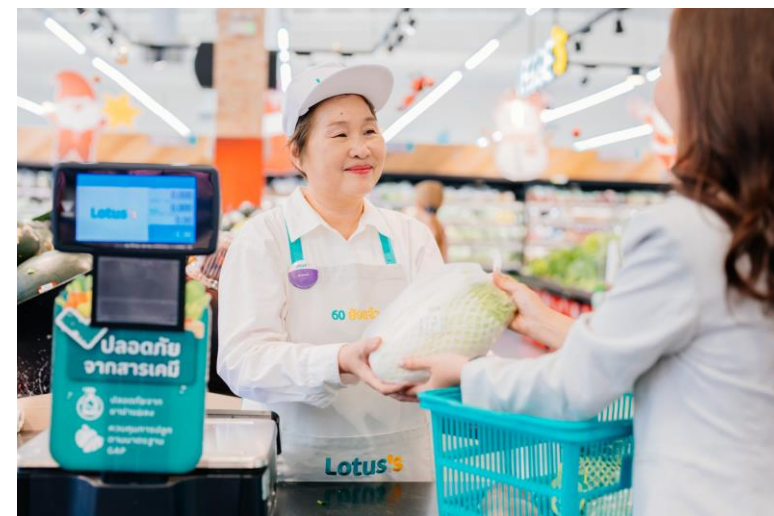


รางวัลองค์กรต้นแบบส่งเสริมการสร้างงาน สร้างรายได้ผู้สูงอายุ

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

1. การจ้างงานผู้สูงอายุปฏิบัติงานในสาขาของแม็คโคร และ โลตัส
2. “เต้าแก่วัยเก่า” ฝึกอาชีพ สร้างรายได้ให้ผู้สูงอายุที่ต้องการทำงานอิสระ หรือมีธุรกิจของตนเอง
3. “ตลาดสุขใจวัยเก่า” เปิดพื้นที่จำหน่ายสินค้าในแม็คโคร-โลตัส ให้กับพ่อค้าและแม่ค้าที่สู่วัยได้้นำสินค้ามาออกบูธ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

ตามเป็นความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในสร้างคุณค่าและประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้แก่สังคม โดยบริษัทฯ ได้รับรางวัลองค์กรต้นแบบส่งเสริมการสร้างงาน สร้างรายได้ผู้สูงอายุ ปี 2567 จากอธิบดีกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์



Labor Practices Programs

Initiatives	Actions	Result
<p>Ensure adequate wages at or above cost of living estimates or benchmarks</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Living Wage Commitment: The Company commits to assess living wages for all employees, contractors, and suppliers by 2025, ensuring income levels support basic cost of living requirements. • Anker Methodology: Uses a 3-step calculation process: (1) determine household living costs including food, housing, essentials, and emergencies, (2) divide by number of workers per family for net wage, and (3) add taxes and deductions for gross living wage. 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% Staff are assessed. • 100% Contracted worker are assessed. • 2% Critical suppliers are assessed. • 100% Staff income are corrected to meet the Gross living wage.
<p>Monitor working hours including overtime management</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Preventing Excessive Working Hours: The Company ensures compliance with labor regulations through regular training for supervisory staff, protecting employee rights and maintaining fair working conditions. • Hybrid & Flexible Working Hours: The Company offers hybrid working arrangements that prioritize results-based performance and flexible time management without rigid location or hour restrictions. 	<ul style="list-style-type: none"> • 212,854,996 Average working hours of employees
<p>Ensure employees are paid for overtime work</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Provision for overtime work: The Company provides fair compensation for overtime hours in accordance with labor laws, ensuring employees are properly remunerated for extended work periods while maintaining clear guidelines to prevent exploitation and promote work-life balance. 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% coverage of employees who get paid overtime

Labor Practices Programs

Initiatives	Actions	2024 Result
<p>Regularly engage with workers' representatives on working conditions</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regularly engage with workers' representatives: The Company ensure that grievances are met and working conditions align with the standards by regularly engaging with employee welfare committee 	<ul style="list-style-type: none"> • 1,013 (1.38%) of employee entering with welfare committee
<p>Routinely monitor the gender pay gap to achieve equal remuneration for men and women</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Equal remunerations : The Company ensures equal pay for men and women performing roles of equivalent value and responsibility by routinely monitor the gender pay gap 	<ul style="list-style-type: none"> • Overall Pay Ratio: Females earn 0.99:1.00 (salary) and 0.97:1.00 (with incentives) compared to males • Executive Level Gap: Largest disparity at 0.77:1.00 (salary) and 0.69:1.00 (with incentives) • Management Level: Ratios of 0.90:1.00 (salary) and 0.89:1.00 (with incentives) • Non-Management: Slight female advantage at 1.02:1.00 (salary only) • Pay Gap Metrics: 13% mean gap, -2.9% median gap, with bonus gaps of -13% (mean) and -33% (median)

Labor Practices Programs

Initiatives	Actions	2024 Results
Expand social protection coverage for workers beyond public programs	<ul style="list-style-type: none"> • Health & Wellness Programs: The Company provides comprehensive health services including: <ul style="list-style-type: none"> • annual check-ups with occupational health doctors • stress counseling • alternative medical consultation • breast cancer screening • sports facilities • lactation and prayer rooms. • Wellness programs 	<ul style="list-style-type: none"> • Wellness initiatives (yoga classes, aerobic session, therapeutic massage) • Lactation Rooms and Prayer Rooms provided
Ensure employees are taking their paid annual leave entitlements	<ul style="list-style-type: none"> • Annual paid leave: The Company provides comprehensive annual leave entitlements that comply with statutory requirements, allowing employees adequate time for rest, personal matters, and vacation while maintaining operational continuity and supporting employee well-being. 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% coverage of employees who get annual paid leave
Provide training or reskilling to mitigate negative effects of industrial or climate transition changes	<ul style="list-style-type: none"> • Comprehensive Training Program: The Company provides training curriculum covering compliance, functional, leadership, digital transformation, and soft skills through internal and external instructors to develop employee competencies, boost self-esteem, and support business growth strategies. 	<ul style="list-style-type: none"> • Store Talent Development Training Program • Skill for Online Business Model Training Program • 100% employee participate climate resilience strategy training
Prevention of force labour / child labour and any Illegal Form of Labour	<ul style="list-style-type: none"> • All worker including supplier and vendor are prohibited to use the force labor, child labor and any illegal form of labor • Onsite audit the supplier and vendor to verify all migrant worker are strictly follow the labor regulation. 	<ul style="list-style-type: none"> • No. of forced overtime schedule are reduce 2 cases (45 to 43 cases) compare to last year • Zero case for Child & Youth labour 120 vendor & supplier are onsite audit and no beach case.