

ความหลากหลาย การอยู่ร่วมกัน การไม่เลือกปฏิบัติ และความเท่าเทียมทางเพศ

"ที่ ซีพี แอ็กซ์ตรา 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: สัดส่วนผู้หญิงในระดับผู้บริหารสูงสุดมากกว่า 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 ซึ่งในปีนี้อัตราข้อมูลดังกล่าวยังได้รับการตรวจสอบประเมินจากหน่วยงานตรวจสอบประเมินรับรองจากภายนอก 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



ห้องเตรียมน้ำนม

100% ทุกสาขามีพื้นที่ เครื่องใช้ไฟฟ้า และอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้พนักงานหญิงจัดเตรียมนมบุตร



ห้องประกอบพิธีตามหลักศาสนา

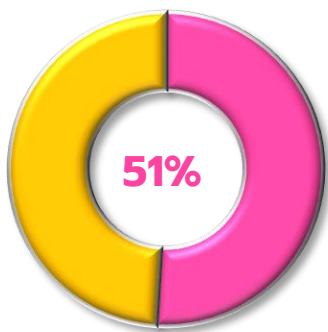
100% สำนักงานใหญ่จัดให้มีพื้นที่และเวลาสำหรับประกอบพิธีกรรมทางศาสนา

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

