

COMPENSATION AND BENEFITS POLICY



นโยบายและหลักการด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์
บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

หลักการ / INTRODUCTION

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) หรือ ซีพี ออลล์ ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ เพื่อความยั่งยืนของบริษัท ซีพี ออลล์ มุ่งมั่นที่จะให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม โดยกำหนดค่าตอบแทนพนักงานด้วยความยุติธรรมและสามารถตอบโจทย์การใช้ชีวิตได้จริงอย่างเหมาะสมในแต่ละพื้นที่ และมุ่งมั่นในการประเมินค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน โดยเทียบเคียงกับค่าตลาดอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงส่งเสริมให้มีการประเมินค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของพนักงานสำหรับสตรีพาร์ทเนอร์หรือเฟรนไชส์ซี และคู่ค้าที่สำคัญลำดับที่ 1 (Critical Tier1 Supplier)

มุ่งมั่นในการทบทวนค่าตอบแทนโดยเทียบเคียงกับค่าตลาดอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้บริษัท มีนโยบายที่มุ่งมั่นจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน ทำให้มั่นใจว่าพนักงานได้รับผลตอบแทนเท่ากันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน นโยบายและหลักการนี้ครอบคลุมกระบวนการจ่ายผลตอบแทนโดยรวม ซึ่งทำให้บริษัทสามารถมีระบบในการสรุปว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ในแพ็คเกจได้รับการส่งมอบให้กับพนักงานอย่างครบถ้วน

ขอบเขต / SCOPE OF THIS POLICY

นโยบายและแนวปฏิบัติฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย รวมถึงส่งต่อไปให้กับคู่ค้า ผู้จัดหา ผู้รับเหมาในห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับการระบุว่ามีความสำคัญในลำดับต้น ๆ และพันธมิตรทางธุรกิจหรือเฟรนไชส์ซี นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

นิยาม / DEFINITIONS

บริษัท หมายถึง บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

บริษัทย่อย หมายถึง บริษัทจำกัด หรือ บริษัทมหาชน จำกัด ที่อยู่ภายใต้การควบคุมของ บริษัท โดยมีลักษณะ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พนักงาน หมายถึง พนักงานและคนงานทุกระดับของบริษัท

คู่ค้าธุรกิจ และพันธมิตรธุรกิจหรือเฟรนไชส์ซี หมายถึง องค์กรหรือกลุ่มบุคคลที่สำคัญที่ ตกลงทำงานร่วมกับบริษัทเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน หรือเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการ และ

เป็นความร่วมมือในลักษณะที่เป็นทางการเพื่อจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์เฉพาะเจาะจง เช่น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ หรือเพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์เฉพาะอย่าง ที่ได้รับการระบุจาก บริษัทว่ามีความสำคัญในลำดับต้น ๆ

แนวทางปฏิบัติ / IMPLEMENTATION

ซีพี ออลล์ พัฒนานโยบายและหลักการค่าตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิต โดยประยุกต์ใช้ **12 ตัวชี้วัดค่าจ้างที่เป็นธรรม** ของเครือข่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม (Fair Wage Network) พนักงานของซีพี ออลล์ได้รับการดูแล สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การสอนงาน การให้รางวัล และสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย นอกจากนี้ยังช่วยให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนได้รับ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมถึงการติดตามค่าครองชีพที่เท่าเทียมกันเป็นประจำในแต่ละพื้นที่ ธุรกิจ นอกจากนี้ ซีพี ออลล์ยังมุ่งมั่นที่จะจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิตให้กับ พนักงานทุกคนภายในปี 2568

เพื่อให้แน่ใจว่าค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของพนักงานมีความเท่าเทียมกัน ซีพี ออลล์ จึงประเมินค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน ครอบคลุมพนักงานทั้งหมด 100% ภายในปี 2568 รวมถึงส่งเสริมให้มีการประเมินค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ของพนักงานสำหรับสตรีพาร์ทเนอร์หรือเฟรนไชส์ซี และคู่ค้าที่สำคัญลำดับที่ 1 (Critical Tier1 Supplier) เพื่อให้มั่นใจว่าค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ของบริษัทอยู่ในอัตราที่ไม่เพียงแต่ สามารถแข่งขันได้ในตลาดเท่านั้น แต่ยังเป็นจำนวนเงินที่พนักงานในระดับค่าจ้างที่ต่ำสุด สามารถใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีวิตพื้นฐานได้ นอกจากนี้ ซีพี ออลล์ ยังมีการติดตามผลกระทบ ของการเปลี่ยนแปลงค่าครองชีพและปัจจัยการจ้างงานในแต่ละส่วนธุรกิจอย่างใกล้ชิด ซีพี ออลล์ จ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย รวมถึงเงิน อุดหนุนและค่าตอบแทนรายได้ที่หลากหลาย เพื่อความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจของเขต การค้า

ซีพี ออลล์ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย อนุสัญญา และ ข้อบังคับต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังปฏิบัติตาม แนวทางขององค์กรดังต่อไปนี้

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ

United Nations Universal Declaration of Human Rights

- หลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ
United Nations Global Compact (UNGC) Principles
- อนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
International Labour Organization (ILO) Fundamental Conventions
- สมาคมแรงงานยุติธรรม
Fair Labor Association (FLA)
- คณะกรรมการค่าจ้าง
National Wage Committee

ระเบียบวิธีปฏิบัติ / METHODOLOGY

1. ซีพี ออลล์ ใช้ระเบียบวิธีการคำนวณของ สำนักงานกลุ่มพันธมิตรแรงงานค่าจ้างแห่งเอเชีย (Asia Floor Wage Alliance) ในการประเมินค่าจ้างที่เพียงพอในการดำรงชีวิตของพนักงาน โดยอ้างอิงถึง เอกสารของสมาคมแรงงานยุติธรรม (Fair Labor Association)
2. ซีพี ออลล์มีกระบวนการตรวจสอบภายในเพื่อให้มั่นใจว่าค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับอย่างน้อย สอดคล้องกับจำนวนค่าจ้างที่เพียงพอในการดำรงชีวิต ซึ่งมีกระบวนการดังนี้
 - 2.1 บริษัทจะประเมินค่าตอบแทนและผลประโยชน์คงที่ของพนักงานทุกปี
 - 2.2 ผลการประเมินในระดับประเทศจะได้รับการติดตามและรายงานไปยังหัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล