

KARMART

นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์

บริษัทฯ เชื่อว่าทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติด้านแรงงานและการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติทั้งในด้านการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางเพศ อายุ สถาบันการศึกษา เชื้อชาติ และศาสนา รวมทั้งสนับสนุนการจ้างงานแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้แก่ ผู้พิการ เพื่อสร้างโอกาสสร้างอาชีพ และรายได้ที่มั่นคง และเป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) การสรรหาพนักงาน การสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่ผลักดันองค์กรให้ดำเนินธุรกิจสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การดูแลพนักงานและแรงงานจึงเป็นประเด็นสำคัญที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ

แนวทางการบริหารจัดการ และปฏิบัติต่อแรงงานและบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นธรรม เท่าเทียมกัน และไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยยึดมาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2553) ของกระทรวงแรงงาน โดยกำหนดไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจ ประกอบด้วยดังนี้

1. การปฏิบัติต่อกันภายใต้สิทธิและเสรีภาพ ทั้งในเรื่องสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล ที่ต้องได้รับความคุ้มครอง ไม่ให้ถูกล่วงละเมิดจากการใช้ การเปิดเผยหรือการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ประวัติส่วนตัว ประวัติ สุขภาพ ประวัติการทำงาน หรือข้อมูลส่วนตัวอื่นๆ ไปยังบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องบริษัทฯ

2. ตระหนักถึงสิทธิในความเป็นมนุษย์ความเท่าเทียมกัน และความหลากหลายของบุคลากร (Workforce Diversity) บริษัทฯ มีแนวปฏิบัติต่อผู้เกี่ยวข้องด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใด เนื่องจากความเหมือนหรือความแตกต่างไม่ว่าจะทางกายหรือจิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา หรือเรื่องอื่นใด โดยครอบคลุมทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับองค์กร นอกจากนี้ บริษัทฯ เห็น ให้ความสำคัญ ส่งเสริม และเปิดกว้างให้ผู้หญิงทำงานในตำแหน่งผู้นำ หรือ ผู้บริหารระดับสูง ไม่มีความเหลื่อมล้ำ ทางเพศในการเติบโตทางสายอาชีพ ถือเป็นข้อดีสำหรับองค์กร เพราะการมีตัวเลือกผู้สมัครหรือผู้สืบทอด ตำแหน่งจำนวนมาก ย่อมหมายถึงโอกาสที่มากขึ้นในการจ้างผู้ที่มีความสามารถ โดยในปี 2568 บริษัทฯ มี สัดส่วนบุคลากรผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในระดับผู้อำนวยการขึ้นไป ร้อยละ 58.82

3. จัดให้มีกระบวนการจ้างงาน และเงื่อนไขการจ้างงานเป็นธรรม รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทน และการพิจารณาผลงานความดีความชอบภายใต้กระบวนการประเมินผลการทำงานที่เป็นธรรม

4. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีการจัดอบรม สัมมนา ฝึกอบรม รวมถึงส่งบุคลากรเข้าร่วมสัมมนา และฝึกอบรมวิชาการด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถศักยภาพของบุคลากร รวมถึงปลูกฝังทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และการทำงานเป็นทีมแก่บุคลากร

5. นโยบายการจ้างงานและการส่งเสริมโอกาสแก่ผู้พิการ บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้พิการ โดยส่งเสริมโอกาสให้สามารถแสดงความสามารถ สร้างรายได้ และพึ่งพาตนเองได้ ตาม พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยได้ยื่นเรื่องขอใช้สิทธิตาม มาตรา 35 ผ่านการสนับสนุนการให้สัมปทานจัดสถานที่

จำหน่ายสินค้าหรือบริการ และจ้างผู้พิการตาม มาตรา 33 ในลักษณะงานที่เหมาะสม พร้อมจัดสภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างโอกาสและสนับสนุนอาชีพอย่างเท่าเทียม ซึ่งในปี 2568 บริษัทฯ มีการจ้างผู้พิการรวม 12 คน มากกว่าที่กฎหมายกำหนด

6. คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน บริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ สำหรับพนักงานตามที่กฎหมายกำหนด การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ บริษัทฯ สนับสนุนให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการและอนุญาตให้พนักงานสามารถเข้าเป็นสมาชิกในคณะกรรมการสวัสดิการได้ เพื่อดูแลเรื่องสวัสดิการ สภาพการทำงาน การร้องเรียน และควบคุมการดำเนินงานด้านแรงงานที่ไม่เหมาะสม กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าและผลจากการดำเนินการแก้ไข เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ มีการดูแลพนักงานทุกคนในด้านสุขภาพ สวัสดิการ ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียมกัน ซึ่งได้จัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ เปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิเลือกผู้แทนเพื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการสวัสดิการ โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี (26 กุมภาพันธ์ 2568 – 25 กุมภาพันธ์ 2570)

7. จัดให้มีบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปีแก่บุคลากรทุกระดับชั้นของบริษัท โดยพิจารณาจากปัจจัยความเสี่ยงตามระดับอายุ เพศ และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละบุคคล

8. การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อคุณภาพชีวิต บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สุขภาพดี และเอื้อต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยจัดตั้งระบบบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Occupational Health and Safety Management System) ที่ได้มาตรฐาน พร้อมทั้งดำเนินการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังส่งเสริมสุขภาพกายและใจของพนักงานผ่านกิจกรรมดูแลสุขภาพ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี และโครงการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance)

9. การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่พนักงานบริษัทฯ มีนโยบายบริษัทฯ การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมถึงการสร้างความมั่นคงในสายอาชีพและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นธรรมและจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ สำหรับพนักงานของบริษัทฯ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ประกันสังคม และนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น ให้การช่วยเหลือสำหรับชุดฟอร์มพนักงาน รวมทั้งเงินช่วยเหลือประเภทต่าง ๆ เช่น เงินช่วยเหลือพนักงานสำหรับค่าพินิจาปนกิจบิดามารดาที่เสียชีวิตของพนักงานทุนการศึกษาสำหรับบุตรพนักงาน เป็นต้น

ได้รับการอนุมัติโดยมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร ครั้งที่ 2 / 2569 เมื่อวันที่ 31 / 08 / 2569

— ลงนาม —

นายวิวัฒน์ ทิฆัมศิริกุล

ประธานกรรมการ