

ผลการดำเนินงานด้านสังคม

สุขภาพและความปลอดภัย

อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นสูญเสียวันทำงานของพนักงานสูงขึ้นและของคู่ธุรกิจลดลง แต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายปราศจากอุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิตและหยุดงาน

ข้อมูลการดำเนินงาน	2564	2565	2566	2567	2568	GRI Standards	SASB
ในพื้นที่ทำงาน							
ชั่วโมงการทำงาน (ล้านชั่วโมงการทำงาน) ⁽¹⁾							
• พนักงาน	118.31	117.17	112.29	128.99	129.05		
• คู่ธุรกิจ	140.43	134.29	134.42	141.15	139.04		
อัตราการบาดเจ็บ เจ็บป่วย และโรคจากการทำงานที่ต้องมีการบันทึกทั้งหมด (ราย/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน)							
• พนักงาน	0.947	0.785	0.891	0.892	0.806		EM-CM-320a.1
• คู่ธุรกิจ	0.869	0.923	0.766	0.723	0.734		RT-CH-320a.1
อัตราการบาดเจ็บ เจ็บป่วย และโรคจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต (ราย/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน)							
• พนักงาน	0.017	0.000	0.009	0.016	0.015		RT-CH-320a.1
• คู่ธุรกิจ	0.057	0.015	0.045	0.043	0.036		
จำนวนผู้บาดเจ็บจากการทำงานที่ต้องมีการบันทึกทั้งหมด (ราย) ⁽¹⁾							
• พนักงาน	112	92	100	98	104	GRI 403-9	
• คู่ธุรกิจ	122	124	103	101	102		
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานที่ต้องมีการบันทึกทั้งหมด (ราย/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน) ⁽¹⁾							
• พนักงาน	0.947	0.785	0.891	0.760	0.806	GRI 403-9	
• คู่ธุรกิจ	0.869	0.923	0.766	0.716	0.734		
จำนวนผู้บาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต (ราย) ⁽¹⁾							
• พนักงาน (ชาย : หญิง)	1:1	0:0	1:0	2:0	2:0	GRI 403-9	
• คู่ธุรกิจ (ชาย : หญิง)	8:0	2:0	6:0	5:0	4:0		
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต (ราย/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน)							
• พนักงาน	0.017	0.000	0.009	0.016	0.015	GRI 403-9	
• คู่ธุรกิจ	0.057	0.015	0.045	0.035	0.036		
จำนวนผู้บาดเจ็บจากการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อระบบ							
(ราย) ⁽¹⁾							
• พนักงาน	2	1	2	4	4	GRI 403-9	
• คู่ธุรกิจ	7	7	3	7	3		
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อระบบ (ราย/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน) ⁽¹⁾							
• พนักงาน	0.017	0.009	0.018	0.031	0.031	GRI 403-9	
• คู่ธุรกิจ	0.050	0.052	0.022	0.050	0.022		
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นสูญเสียวันทำงาน ⁽¹⁾ (ราย/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน)							
• พนักงาน	0.389	0.137	0.276	0.186	0.248		
• คู่ธุรกิจ	0.249	0.276	0.231	0.205	0.173		
อัตราความรุนแรงของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นสูญเสียวันทำงาน (วัน/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน)							
• พนักงาน	6.246	2.330	6.047	5.915	6.416		
• คู่ธุรกิจ	8.780	10.849	5.386	5.908	3.352		

ข้อมูลการดำเนินงาน

	2564 ⁽¹⁾	2565	2566	2567	2568	GRI Standards	SASB
--	---------------------	------	------	------	------	---------------	------

จำนวนผู้เจ็บป่วยและโรคจากการทำงานที่ต้องมีการบันทึกทั้งหมด (ราย)							
• พนักงาน ⁽¹⁾	0	0	0	1	0		
• คู่ธุรกิจ	0	0	0	1	0		
อัตราการเจ็บป่วยและโรคจากการทำงานที่ต้องมีการบันทึกทั้งหมด (ราย/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน)							
• พนักงาน ⁽¹⁾	0.000	0.000	0.000	0.132	0.000		
• คู่ธุรกิจ	0.000	0.000	0.000	0.007	0.000		
จำนวนผู้เจ็บป่วยและเป็นโรคจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต (ราย)							
• พนักงาน ⁽¹⁾	0	0	0	0	0	GRI 403-10	
• คู่ธุรกิจ	0	0	0	1	0		
จำนวนผู้เจ็บป่วยจากโรคซิลิโคสิส (ราย)							
• พนักงาน ⁽¹⁾	0	0	0	0	0		EM-CM-320a.2
• คู่ธุรกิจ	0	0	0	0	0		
อัตราเหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุ (พนักงานและคู่ธุรกิจ) (เรื่อง/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน)	20.213	58.044	32.285	28.262	16.842		EM-CM-320a.1
จำนวนอุบัติเหตุด้านความปลอดภัยจากกระบวนการผลิต (ครั้ง) ⁽²⁾	0	0	0	2	0		RT-CH-540a.1
อัตราอุบัติเหตุด้านความปลอดภัยจากกระบวนการผลิต (ครั้ง/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน) ⁽²⁾	0	0	0	0.049	0		RT-CH-540a.1
อัตราความรุนแรงจากอุบัติเหตุด้านความปลอดภัยจากกระบวนการผลิต (ครั้ง/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน) ⁽²⁾	0	0	0	2.359	0		RT-CH-540a.1

จากการเดินทางและขนส่ง

จำนวนผู้บาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต (ราย) ⁽¹⁾							
• พนักงาน (ชาย : หญิง)	0:0	1:0	0:0	0:0	0:0	GRI 403-9	
• คู่ธุรกิจ (ชาย : หญิง)	0:0	0:0	0:0	0:0	1:0		
• คู่ธุรกิจขนส่งโดยตรง (ชาย : หญิง)	0:0	2:0	0:0	2:0	0:0		
• คู่ธุรกิจขนส่งอื่นๆ (ชาย : หญิง)	0:0	0:0	1:0	0:0	0:0		
จำนวนผู้เจ็บป่วยและเป็นโรคจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต (ราย)							
• พนักงาน (ชาย : หญิง)	0:0	0:0	0:0	1:0	0:0	GRI 403-10	
• คู่ธุรกิจขนส่งโดยตรง (ชาย : หญิง)	0:0	0:0	0:0	0:0	0:0		
จำนวนอุบัติเหตุจากการขนส่ง (ครั้ง)	24	16	12	3	2		RT-CH-540a.2
พนักงานขับรถที่ผ่านการอบรมจากโรงเรียนทักษะที่พัฒนา (คน)	8,969	17,243	15,355	20,500	20,600		

ในพื้นที่ทำงาน การเดินทางและขนส่งโดยตรง

จำนวนผู้บาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต (ราย) ⁽¹⁾							
• พนักงาน (ชาย : หญิง)	1:1	1:0	1:0	2:0	2:0	GRI 403-9	
• คู่ธุรกิจ (ชาย : หญิง)	8:0	4:0	6:0	7:0	5:0		
จำนวนผู้เจ็บป่วยและโรคจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต (ราย)							
• พนักงาน (ชาย : หญิง)	0:0	0:0	0:0	1:0	0:0	GRI 403-10	
• คู่ธุรกิจ (ชาย : หญิง)	0:0	0:0	0:0	1:0	0:0		

อื่นๆ

สินค้าที่ผ่านการประเมินอันตราย (%) ⁽²⁾	100	100	100	100	100		RT-CH-410b.1
รายได้จากการขายสินค้าที่มีการจัดทำข้อมูลความปลอดภัยในระบบ Globally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicals (GHS) (%) ⁽²⁾	100	100	100	100	100		RT-CH-410b.1

⁽¹⁾ อยู่ในขอบเขตการตรวจประเมินโดย SGS

⁽²⁾ เฉพาะ SCGC (ธุรกิจเคมีคอลส์)

พนักงาน : บุคคลที่ปฏิบัติงานให้บริษัทเต็มเวลาตามสัญญาจ้าง ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับบังคับบัญชา และระดับจัดการ รวมทั้งพนักงานทดลองงาน และพนักงานสัญญาจ้างพิเศษ

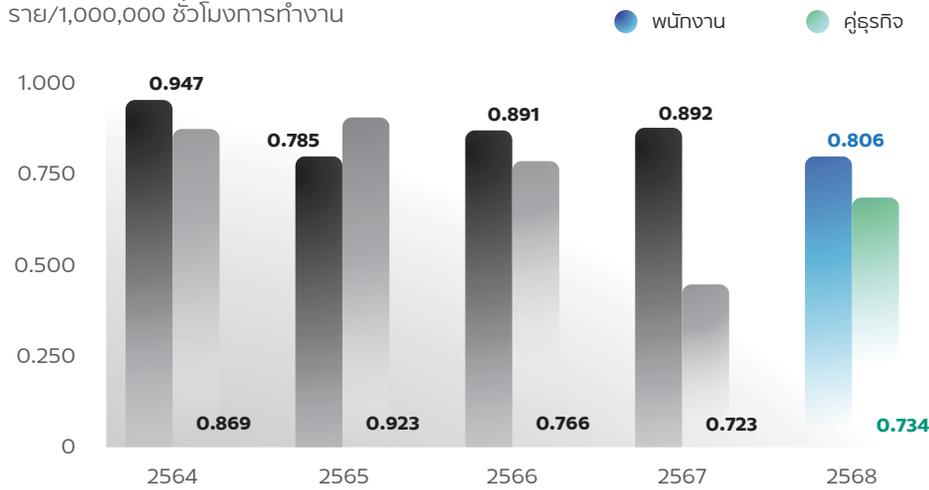
คู่ธุรกิจในพื้นที่ทำงาน : คู่ธุรกิจที่ปฏิบัติงานให้กับบริษัท ซึ่ง งาน และ/หรือ สถานที่ปฏิบัติงาน ควบคุมโดยบริษัท (ไม่รวมคู่ธุรกิจจากกิจกรรมขนส่ง)

คู่ธุรกิจขนส่งโดยตรง : คู่ธุรกิจขนส่งที่บริหารจัดการภายใต้แบรนด์เอสซีซี

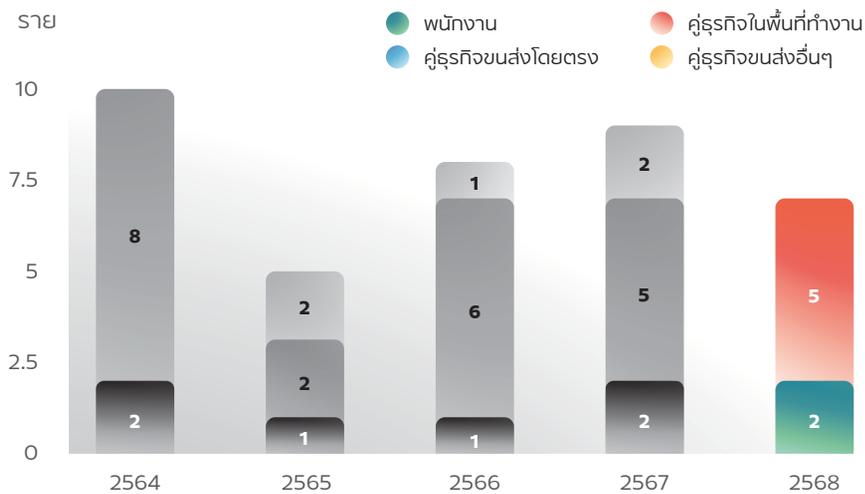
คู่ธุรกิจขนส่งอื่นๆ : คู่ธุรกิจขนส่งอื่นๆ ที่ไม่ได้บริหารจัดการภายใต้แบรนด์เอสซีซี

อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานที่ต้องมีการบันทึกทั้งหมด

ราย/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน



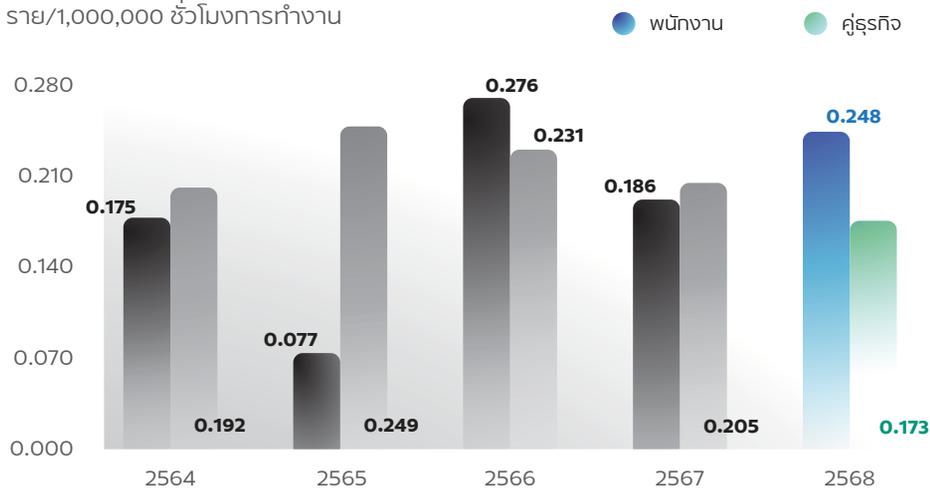
จำนวนผู้บาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต



คู่ธุรกิจในพื้นที่ทำงาน : คู่ธุรกิจที่ปฏิบัติงานให้กับบริษัท และ/หรือสถานที่ปฏิบัติงานควบคุมโดยบริษัท (ไม่รวมคู่ธุรกิจจากกิจการขนส่ง)
 คู่ธุรกิจขนส่งโดยตรง : คู่ธุรกิจขนส่งที่บริหารจัดการภายใต้แบรนด์เอสซีจี
 คู่ธุรกิจขนส่งอื่นๆ : คู่ธุรกิจขนส่งอื่นๆ ที่ไม่ได้บริหารจัดการภายใต้แบรนด์เอสซีจี

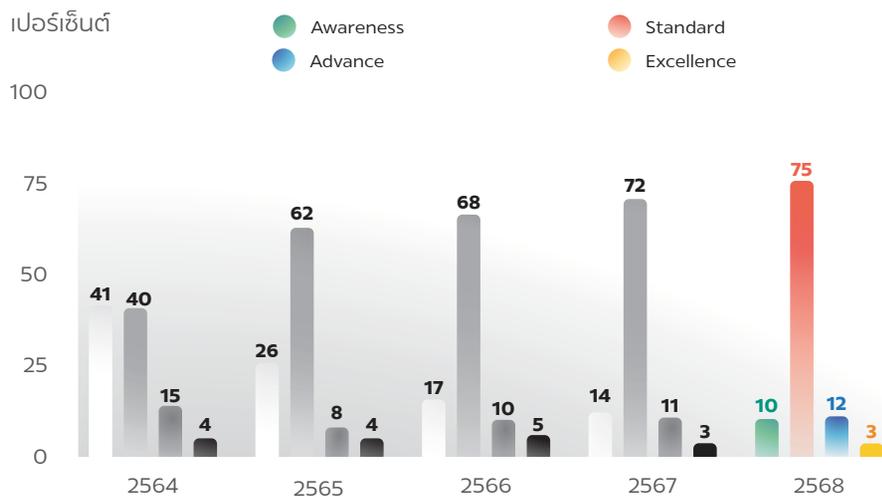
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นสูญเสียวันทำงาน

ราย/1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน



จำนวนโรงงานตามมาตรฐานความปลอดภัย SPAP (SPAP Certified Companies)

เปอร์เซ็นต์



คู่ธุรกิจในพื้นที่ทำงาน : คู่ธุรกิจที่ปฏิบัติงานให้กับบริษัท และ/หรือสถานที่ปฏิบัติงานควบคุมโดยบริษัท (ไม่รวมคู่ธุรกิจจากกิจการขนส่ง)
 คู่ธุรกิจขนส่งโดยตรง : คู่ธุรกิจขนส่งที่บริหารจัดการภายใต้แบรนด์เอสซีจี
 คู่ธุรกิจขนส่งอื่นๆ : คู่ธุรกิจขนส่งอื่นๆ ที่ไม่ได้บริหารจัดการภายใต้แบรนด์เอสซีจี

ผลการดำเนินงานด้านสังคม

พนักงานและการพัฒนาสังคม

เอสซีจีส่งเสริมความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง
ในองค์กรและบรรลุเป้าหมายสัดส่วนพนักงานหญิงในระดับจัดการ
เป็น 27% ในปี 2568

ผลการดำเนินงานด้านพนักงาน	2564	2565	2566	2567	2568	GRI Standards	SASB
จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	58,283	57,814	55,578	53,730	51,941	GRI 2-7	
สัดส่วนพนักงานหญิงต่อพนักงานทั้งหมด (%)	22.4	24.4	24.0	24.8	25.9	GRI 405-1b	
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับจัดการ (%)	24.8	30.5	30.6	27.9	28.4	GRI 2-7	
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับจัดการระดับต้น (%)	26.6	32.6	33.4	29.9	29.9		
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับจัดการระดับสูง (%)	12.9	14.8	14.7	14.8	14.3		
สัดส่วนพนักงานหญิงในระดับจัดการในหน่วยงานที่สร้างรายได้ (%) ⁽¹⁾	18.3	23.3	27.1	27.6	28.4		
สัดส่วนพนักงานหญิงในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องด้านวิทยาศาสตร์ วิศวกรรม เทคโนโลยี (%)	26.3	13.2	27.2	28.6	28.8		
สัดส่วนของพนักงานระดับจัดการที่เป็นพนักงานท้องถิ่นในต่างประเทศ (%) ⁽²⁾	0.4	1.1	6.3	9.8	9.3	GRI 202-2	
จำนวนการจ้างงานพนักงานพิการ ม.33 (คน) ⁽³⁾	NA	NA	34	39	55		
จำนวนการส่งเสริมอาชีพคนพิการ ม.35 (คน)	NA	NA	255	244	240		
การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมระหว่างเพศ ⁽⁶⁾						GRI 405-2	
• สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ย (เฉพาะเงินเดือน) พนักงานหญิงต่อพนักงานชาย ระดับผู้บริหาร (Executive Level) ⁽⁶⁾	1.086	1.017	0.988	1.069	0.968		
• สัดส่วนค่าตอบแทนรวมเฉลี่ย (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ) พนักงานหญิงต่อพนักงานชาย ระดับผู้บริหาร (Executive Level) ⁽⁶⁾	1.133	1.098	1.169	0.987	0.969		
• สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ย (เฉพาะเงินเดือน) พนักงานหญิงต่อพนักงานชาย ระดับจัดการ (Management Level) ⁽⁶⁾	0.995	0.938	1.015	0.937	0.924		

NA = Not Available

⁽¹⁾ หน่วยงานที่สร้างรายได้ เช่น การตลาด การขาย การผลิต ฯลฯ

⁽²⁾ คำนวณจากจำนวนพนักงานระดับจัดการที่เป็นพนักงานท้องถิ่นในต่างประเทศต่อจำนวนพนักงานระดับจัดการทั้งหมด

⁽³⁾ พิการทางสายตา ทางกายภาพ หรือความเคลื่อนไหว และพิการด้านอื่นๆ เช่น ทางสติปัญญา ทางสมอง การสื่อสาร ฯลฯ

⁽⁴⁾ การมีส่วนร่วมของพนักงานในสภาพแรงงาน/องค์กรแรงงาน รวมถึงคณะกรรมการสวัสดิการ

⁽⁵⁾ พนักงานหญิงเท่านั้นที่มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ตามกฎหมายไทย

⁽⁶⁾ อยู่ในขอบเขตการตรวจประเมินโดย SGS โดยมีกรอบทวนวิธีการคำนวณสัดส่วนค่าจ้างและค่าตอบแทนระหว่างเพศในปี 2567 ซึ่งการทวนดังกล่าวไม่ได้สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายค่าตอบแทนหรือแนวปฏิบัติด้านค่าจ้างที่เท่าเทียม ทั้งนี้ ได้มีการออกบันทึกสำหรับรายงานการให้ความเชื่อมั่นอย่างเป็นทางการประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 9 ก.พ. 2569 และได้มีการทวนข้อมูลให้สอดคล้องกันแล้ว

⁽⁷⁾ ปี 2564-2566 ใช้วิธีการประเมินตาม Kincentric Method (%)

ผลการดำเนินงานด้านพนักงาน

	2564	2565	2566	2567	2568	GRI Standards	SASB
• สัดส่วนค่าตอบแทนรวมเฉลี่ย (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ) พนักงานหญิงต่อพนักงานชาย ระดับจัดการ (Management Level) ⁽⁶⁾	1.004	0.929	1.000	0.984	0.914		
• สัดส่วนค่าจ้างเฉลี่ย (เฉพาะเงินเดือน) พนักงานหญิงต่อพนักงานชาย ระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ และระดับปฏิบัติการ (Non-management Level) ⁽⁶⁾	1.138	1.108	1.130	1.048	1.088		
• สัดส่วนค่าตอบแทนรวมเฉลี่ย (เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ) พนักงานหญิงต่อพนักงานชาย ระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ และระดับปฏิบัติการ (Non-management Level) ⁽⁶⁾	0.987	0.965	0.974	0.915	0.942		
สัดส่วนการมีส่วนร่วมในสหภาพแรงงาน/องค์กรแรงงาน (%) ⁽⁴⁾	85.6	78.7	84.0	84.9	88.6		
การลาหยุดของพนักงาน							
• ลาป่วย (%)	9.1	10.0	12.0	11.3	12.7		
• ลาหยุดจากการทำงาน (%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
• อื่นๆ (%)	90.9	90.0	88.0	88.7	87.3		
• จำนวนพนักงานลาตลอดบุตร (คน) ⁽⁵⁾	250	267	216	175	244	GRI 401-3	
• จำนวนพนักงานที่กลับมาทำงานหลังลาตลอดบุตร (คน)	246	251	200	165	241		
จำนวนพนักงานจ้างใหม่ (คน)	854	2,688	3,122	2,298	2,558	GRI 401-1a	
• เทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด (%)	1.5	4.6	5.6	4.3	4.9		
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย) (%)	39 : 61	44 : 56	25 : 75	37 : 63	36 : 64		
• แยกตามระดับพนักงาน (พนักงานจัดการ : พนักงานอื่นๆ) (%)	1.3 : 98.7	0.7 : 99.3	0.3 : 99.7	0.3 : 99.7	0.3 : 99.7		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี) (%)	74.4 : 25.5 : 0.1	74.4 : 25.5 : 0.1	56.7 : 40.8 : 2.5	70.9 : 28.2 : 0.9	65.7 : 32.8 : 1.5		
จำนวนพนักงานสรรหาจากภายนอก (โยกย้าย/ปรับระดับ) เพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่าง (คน)	2,232	11,418	11,156	14,256	8,013		
• เทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด (%)	3.8	19.7	34.4	45.9	29.6		
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย) (%)	26 : 74	30 : 70	30 : 70	30 : 70	46 : 54		
• แยกตามระดับพนักงาน (พนักงานจัดการ : พนักงานอื่นๆ) (%)	10.9 : 89.1	21.8 : 78.2	10.0 : 90.0	8.0 : 92.0	11.0 : 89.0		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี) (%)	14.6 : 79.1 : 6.3	124 : 75.4 : 122	120 : 73.0 : 150	10.7 : 73.2 : 16.1	10.4 : 72.0 : 17.6		

NA = Not Available

⁽¹⁾ หน่วยงานที่สร้างรายได้ เช่น การตลาด การขาย การผลิต ฯลฯ

⁽²⁾ คำนวณจากจำนวนพนักงานระดับจัดการที่เป็นพนักงานท้องถิ่นในต่างประเทศต่อจำนวนพนักงานระดับจัดการทั้งหมด

⁽³⁾ พิจารณาทางสายตา ทางกายภาพ หรือความเคลื่อนไหว และพิจารณาอื่น ๆ เช่น ทางกายได้อิน ทางสมอง การสื่อสาร ฯลฯ

⁽⁴⁾ การมีส่วนร่วมของพนักงานในสหภาพแรงงาน/องค์กรแรงงาน รวมถึงคณะกรรมการสวัสดิการ

⁽⁵⁾ พนักงานหญิงเท่านั้นที่มีสิทธิลาตลอดบุตรได้ตามกฎหมายไทย

⁽⁶⁾ อยู่ในขอบเขตการตรวจประเมินโดย SGS โดยมีการทบทวนวิธีการคำนวณสัดส่วนค่าจ้างและค่าตอบแทนระหว่างเพศในปี 2567 ซึ่งการทบทวนดังกล่าวไม่ได้สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายค่าตอบแทนหรือแนวปฏิบัติด้านค่าจ้างที่เท่าเทียม ทั้งนี้ ได้มีการออกบันทึกสำหรับรายงานการให้ความเชื่อมั่นอย่างเป็นทางการประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 9 ก.พ. 2569 และได้มีการทบทวนข้อมูลให้สอดคล้องกันแล้ว

⁽⁷⁾ ปี 2564-2566 ใช้วิธีการประเมินตาม Kincentric Method (%)

ผลการดำเนินงานด้านพนักงาน	2564	2565	2566	2567	2568	GRI Standards	SASB
ค่าใช้จ่ายในการรับพนักงานใหม่เฉลี่ย (บาท/คน)	85,542	95,720	87,975	75,934	78,715		
จำนวนพนักงานลาออกโดยสมัครใจ (คน)	849	2,304	2,622	4,011	2,978	GRI 401-1b	
• เทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด (%)	1.5	4.0	4.7	7.5	5.7		
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย) (%)	29 : 71	35 : 65	36 : 64	26 : 74	33 : 67		
• แยกตามระดับพนักงาน (พนักงานจัดการ : พนักงานอื่นๆ) (%)	3.3 : 96.7	1.0 : 99.0	1.7 : 98.3	0.8 : 99.2	1.2 : 98.8		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี) (%)	27.0 : 68.9 : 4.1	38.4 : 57.3 : 4.3	36.2 : 58.7 : 5.1	31.1 : 62.3 : 6.6	40.1 : 56.6 : 3.3		
จำนวนพนักงานพ้นสภาพพนักงานทั้งหมด (คน)	1,323	3,575	4,074	4,540	5,472	GRI 401-1b	
• เทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด (%)	2.3	6.2	7.3	8.4	10.5		
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย) (%)	27 : 73	40 : 60	36 : 64	25 : 75	32 : 68		
• แยกตามระดับพนักงาน (พนักงานจัดการ : พนักงานอื่นๆ) (%)	5.5 : 94.5	6.0 : 94.0	1.6 : 98.4	1.8 : 98.2	3.2 : 96.8		
• แยกตามอายุ (น้อยกว่า 30 ปี : 30-50 ปี : มากกว่า 50 ปี) (%)	18.4 : 57.3 : 24.3	34.8 : 52.1 : 13.1	28.0 : 49.1 : 22.9	23.2 : 55.8 : 21.0	28.5 : 48.1 : 23.4		
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ⁽⁷⁾	70	69	69	4.00	4.06		
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย)	64 : 72	59 : 72	61 : 72	3.98 : 4.01	4.00 : 4.08		
• แยกตามระดับพนักงาน (พนักงานจัดการ : พนักงานอื่นๆ)	74 : 69	68 : 69	65 : 69	4.03 : 4.00	4.11 : 4.06		
• แยกตามอายุงาน (น้อยกว่า 5 ปี : 5-20 ปี : มากกว่า 20 ปี)	64 : 67 : 77	68 : 66 : 75	69 : 68 : 72	4.07 : 3.99 : 3.99	4.08 : 4.10 : 4.13		
• แยกตามสัญชาติ (ไทย : ต่างประเทศ)	69 : 74	66 : 77	64 : 81	3.92 : 4.17	4.02 : 4.16		
ระดับความพึงพอใจต่อองค์กรของพนักงาน ⁽⁷⁾	NA	NA	65	4.23	4.25		
• แยกตามเพศ (หญิง : ชาย)	NA	NA	59 : 68	4.18 : 4.25	4.14 : 4.29		
• แยกตามระดับพนักงาน (พนักงานจัดการ : พนักงานอื่นๆ)	NA	NA	58 : 66	4.25 : 4.23	4.30 : 4.25		
• แยกตามอายุงาน (น้อยกว่า 5 ปี : 5-20 ปี : มากกว่า 20 ปี)	NA	NA	69 : 65 : 64	4.15 : 4.20 : 4.35	4.16 : 4.31 : 4.49		
• แยกตามสัญชาติ (ไทย : ต่างประเทศ)	NA	NA	59 : 79	4.24 : 4.22	4.28 : 4.19		
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมพนักงานเฉลี่ย (ชั่วโมง/คน)	82	155	129	121	114	GRI 404-1	
• หลักสูตรจำเป็นต่อวิชาชีพ (ชั่วโมง/คน)	42	112	110	109	105		
• หลักสูตรเสริมวิชาชีพ (ชั่วโมง/คน)	40	43	19	12	9		

NA = Not Available

⁽¹⁾ หน่วยงานที่สร้างรายได้ เช่น การตลาด การขาย การผลิต ฯลฯ⁽²⁾ คำนวณจากจำนวนพนักงานระดับจัดการที่เป็นพนักงานท้องถิ่นในต่างประเทศต่อจำนวนพนักงานระดับจัดการทั้งหมด⁽³⁾ พิจารณาทางสายตา ทางกายภาพ หรือความเคลื่อนไหว และพิจารณาด้านอื่นๆ เช่น ทางการได้ยิน ทางสมอง การสื่อสาร ฯลฯ⁽⁴⁾ การมีส่วนร่วมของพนักงานในสหภาพแรงงาน/องค์กรแรงงาน รวมถึงคณะกรรมการสวัสดิการ⁽⁵⁾ พนักงานหญิงเท่านั้นที่มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ตามกฎหมายไทย⁽⁶⁾ อยู่ในขอบเขตการตรวจประเมินโดย SGS โดยมีกรอบทบทวนวิธีการคำนวณสัดส่วนค่าจ้างและค่าตอบแทนระหว่างเพศในปี 2567 ซึ่งการทบทวนดังกล่าวไม่ได้สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายค่าตอบแทนหรือแนวปฏิบัติด้านค่าจ้างที่เท่าเทียม ทั้งนี้ ได้มีการออกบันทึกสำหรับรายงานการให้ความเชื่อมั่นอย่างเป็นทางการประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 9 ก.พ. 2569 และได้มีการทบทวนข้อมูลให้สอดคล้องกันแล้ว ปี 2564-2566 ใช้วิธีการประเมินตาม Kincentric Method ⁽⁷⁾

ผลการดำเนินงานด้านพนักงาน	2564	2565	2566	2567	2568	GRI Standards	SASB
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเฉลี่ย (บาท/คน)	9,569	13,540	13,905	14,931	14,677		
จำนวนพื้นที่ที่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งมีมาตรการแก้ไขรองรับ (บริษัท)	50	33	49	46	52		
การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม (คน)	3,000	8,746	20,997	24,543	14,390		
การพัฒนาและสนับสนุนสังคม (ล้านบาท)	700	560	397	381	368	GRI 201-1	
• การพัฒนาและสนับสนุนสังคมของเอสซีจี (ล้านบาท)	388	401	268	256	275		
• การพัฒนาและสนับสนุนสังคมของมูลนิธิเอสซีจี (ล้านบาท)	312	159	129	125	93		
มูลค่าเวลาการทำกิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงาน (ล้านบาท)	28	54	56	44	50		
การให้ในรูปแบบของสินค้า บริการ หรืออื่นๆ (ล้านบาท)	147	15	9	9	5		
ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการด้าน CSR (ล้านบาท)	157	161	141	131	96		

NA = Not Available

(1) หน่วยงานที่สร้างรายได้ เช่น การตลาด การขาย การผลิต ฯลฯ

(2) คำนวณจากจำนวนพนักงานระดับจัดการที่เป็นพนักงานท้องถิ่นในต่างประเทศต่อจำนวนพนักงานระดับจัดการทั้งหมด

(3) พิจารณาทางสายตา ทางกายภาพ หรือความเคลื่อนไหว และพิจารณาอื่น ๆ เช่น ทางการได้อินทางสมอง การสื่อสาร ฯลฯ

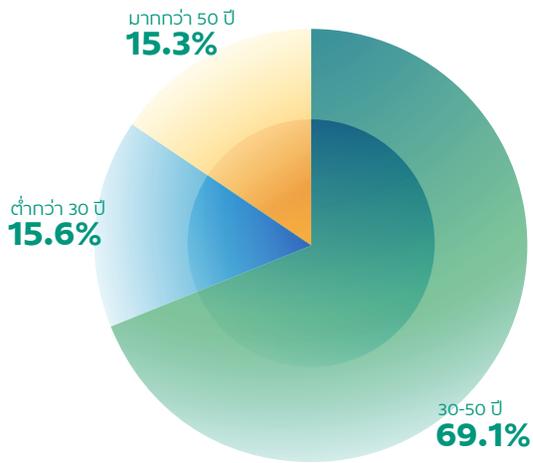
(4) การมีส่วนร่วมของพนักงานในสหภาพแรงงาน/องค์กรแรงงาน รวมถึงคณะกรรมการสวัสดิการ

(5) พนักงานหญิงเท่านั้นที่มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ตามกฎหมายไทย

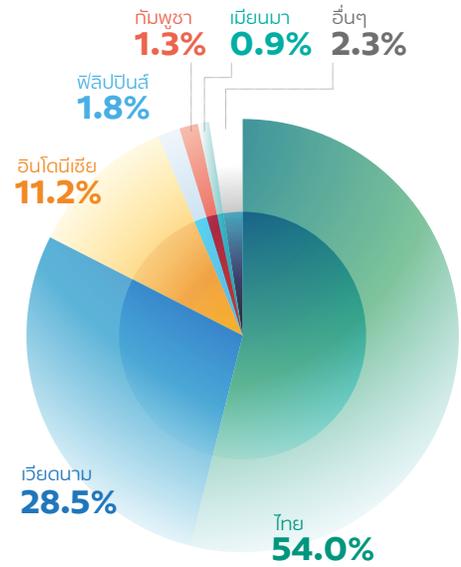
(6) อยู่ในขอบเขตการตรวจประเมินโดย SGS โดยมีการทบทวนวิธีการคำนวณสัดส่วนค่าจ้างและค่าตอบแทนระหว่างประเทศในปี 2567 ซึ่งการทบทวนดังกล่าวไม่ได้สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายค่าตอบแทนหรือแนวปฏิบัติด้านค่าจ้างที่เท่าเทียม ทั้งนี้ ได้มีการออกบันทึกสำหรับรายงานการให้ความเชื่อมั่นอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 9 ก.พ. 2569 และได้มีการทบทวนข้อมูลให้สอดคล้องกันแล้ว

(7) ปี 2564-2566 ใช้วิธีการประเมินตาม Kincentric Method (%)

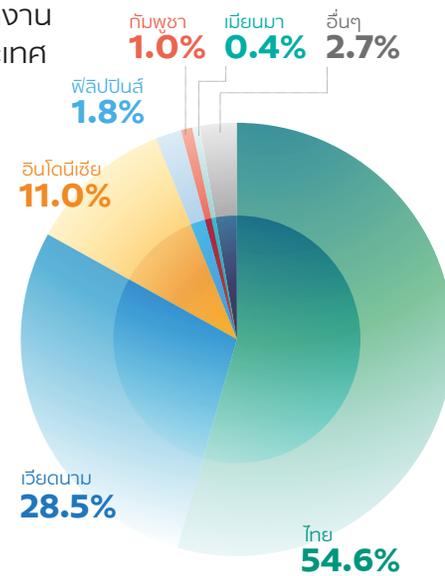
สัดส่วนพนักงาน
แยกตามช่วงอายุ



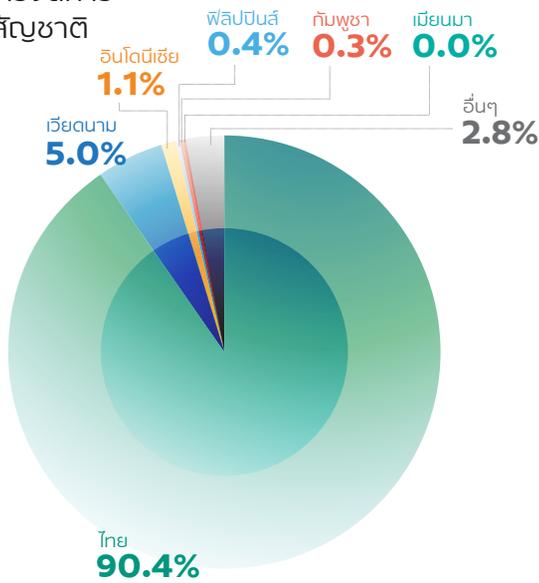
สัดส่วนพนักงาน
แยกตามสัญชาติ



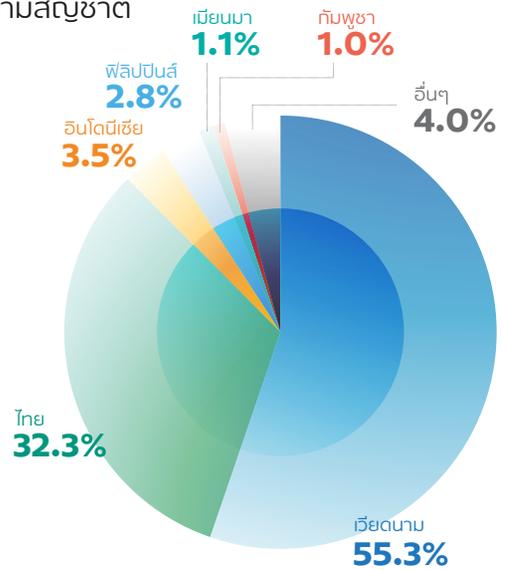
สัดส่วนพนักงาน
แยกตามประเทศ



สัดส่วนพนักงาน
ในระดับการจัดการ
แยกตามสัญชาติ



สัดส่วน
พนักงานจ้างใหม่
แยกตามสัญชาติ



สัดส่วน
พนักงานพ้นสภาพ
แยกตามสัญชาติ

