



บริษัท ทริพลี ไอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

# THE RIGHT SOLUTION THE RIGHT PARTNER

รายงานการพัฒนาย่างยั่งยืน 2568





บริษัท ทริปเปิล ไอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

the **RIGHT**  
**SOLUTION**  
the **RIGHT**  
**PARTNER**



# i สารบัญ

02

สารจากประธาน  
กรรมการบริษัท

03

สารจากประธาน  
เจ้าหน้าที่บริหาร

04

รางวัลและ  
ความภาคภูมิใจ

06

เกี่ยวกับรายงาน  
ฉบับนี้

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลบริษัท

รู้จักธุรกิจของทรูฟิวส์ โอ โลจิสติกส์	09
สมาชิกภาพ	22
มาตรฐานการพัฒนายั่งยืน	23
การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน	25
ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ	26
การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย	33



## ส่วนที่ 2 นโยบายและ กลยุทธ์ ความยั่งยืน

กลยุทธ์ด้านความยั่งยืน	39
การประเมินประเด็นที่สำคัญด้านการพัฒนาความยั่งยืน	40
Triple i Logistics กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน	44



## ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงาน ด้านความยั่งยืน

ผลการดำเนินงานด้านบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ	50
ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม	85
ผลการดำเนินงานด้านสังคม	108



## ข้อมูล เพิ่มเติม แนบท้าย

GRI	173
คำรับรองการทวนสอบก๊าซเรือนกระจก	178
แบบสำรวจความคิดเห็นของผู้อ่านที่มีต่อรายงานความยั่งยืน	180



## สารจาก ประธานกรรมการบริษัท



ในช่วงเวลาที่บริบททางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญกับการติดตามแนวโน้มด้านความยั่งยืนที่สำคัญทั้งในระดับประเทศและระดับสากลอย่างใกล้ชิดตลอดปี 2568 และนำมาพัฒนาแผนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนให้เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท เพื่อให้การพัฒนาความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทเป็นไปอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับทิศทางของอุตสาหกรรม

ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทในปีที่ผ่านมาเป็นที่น่าพอใจอย่างยิ่ง ทั้งจากผลการประเมินการจัดการด้านความยั่งยืนที่เป็นมาตรฐานภายในประเทศ โดยได้รับการประเมินให้ติดอันดับหุ้นยั่งยืนในกลุ่มธุรกิจบริการของ SET ESG Ratings ในระดับ AAA รวมถึงการได้รับการรับรองมาตรฐาน EcoVadis ในระดับ Silver Medal 2025 ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มการประเมินคุณภาพของระบบการบริหารจัดการด้านความยั่งยืนขององค์กรระดับสากล และยังสามารถรักษามาตรฐานการจัดอันดับด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีในระดับ 5 ดาวอย่างต่อเนื่อง

ความสำเร็จดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัทในการยกระดับกระบวนการด้านการพัฒนาความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลจากการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล การบริหารความเสี่ยง และการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม ในฐานะประธานกรรมการบริษัท ผมขอให้คำมั่นว่าจะยังคงทำหน้าที่กำหนดทิศทางและกำกับดูแลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างใกล้ชิด เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่ธุรกิจในระยะยาว และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง

ผมขอแสดงความขอบคุณต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนที่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทและมอบความไว้วางใจอย่างต่อเนื่อง โดยกลุ่มบริษัทจะยังคงยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส เท่าเทียม และเป็นธรรมตามจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อส่งเสริมการเติบโตขององค์กรควบคู่กับการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนต่อสังคมไทย

นายเทริช ไชระแพทย

ประธานกรรมการบริษัท  
บริษัท ทริฟเฟิล โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

## สารจาก ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร



ในปี 2568 อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของประเทศไทยยังคงมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ โดยทำหน้าที่เชื่อมโยงระบบการผลิตและการขนส่งสินค้าทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ในขณะเดียวกัน อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ยังต้องเผชิญกับความท้าทายจากความผันผวนของเศรษฐกิจ ปัญหาด้านภูมิรัฐศาสตร์ การแข่งขันที่เข้มข้น การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รวมถึงความคาดหวังด้านความยั่งยืนที่เพิ่มสูงขึ้นจากผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ผู้ประกอบการต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง

ภายใต้บริบทดังกล่าว กลุ่มบริษัทมุ่งดำเนินธุรกิจโดยบูรณาการแนวทางการพัฒนาความยั่งยืนตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ ตั้งแต่การพัฒนาบริการโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม การดูแลความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการดำเนินงานร่วมกับลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจอย่างรับผิดชอบ

เราเชื่อมั่นว่าความสำเร็จในระยะยาวไม่ได้วัดจากผลประกอบการทางการเงินเพียงอย่างเดียว แต่ต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างรอบด้าน กลุ่มบริษัทจึงให้ความสำคัญและเล็งเห็นคุณค่าในการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ ในฐานะกลไกหลักที่ขับเคลื่อนองค์กรสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีบทบาทในกระบวนการขยายธุรกิจและกระบวนการด้านความยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากระบวนการทำงานผ่านการเสนอแนวคิดเชิงนวัตกรรมเพื่อยกระดับการให้บริการแก่ลูกค้า หรือการมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ผมขอขอบคุณคณะกรรมการบริษัท คณะผู้บริหาร และพนักงานทุกท่าน ที่เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญให้การดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กรพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงขอขอบคุณลูกค้า คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจที่ไว้วางใจ สนับสนุน และร่วมกันเติบโตไปพร้อมกับกลุ่มบริษัท โดยขอให้ความเชื่อมั่นว่าเราจะเดินหน้าพัฒนาองค์กรสู่การเป็นผู้นำด้านโลจิสติกส์ในระดับภูมิภาค ควบคู่กับการดำเนินงานอย่างรับผิดชอบต่อสังคมและคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม

นายทิพย์ ดาลา

ประธานกรรมการจัดการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร  
บริษัท ทรูเฟิล ไอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

**ความสำเร็จด้านการพัฒนาธุรกิจ**



**บมจ. กรีฟเฟิล โอ โลจิสติกส์**

- ได้รับการรับรองมาตรฐาน TIFFA Mark 2025 ระดับ Gold Level จากสมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ
- ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001:2015 Provision of Logistics Services (Freight Forwarder) by Sea Freight and Air Freight Worldwide

**บจก. กรีฟเฟิล โอ แอร์ เอ็กซ์เพรส**

- รางวัล Continual Support to Thai Cargo ในฐานะการเป็นตัวแทนที่ให้การสนับสนุน Thai Cargo อย่างต่อเนื่อง
- รางวัล Continual Support to Emirates Sky Cargo ในฐานะการเป็นตัวแทนที่ให้การสนับสนุน Emirates Sky Cargo อย่างต่อเนื่อง
- รางวัล Emirates Sky Cargo Workshop in Bangkok ที่เกี่ยวกับการบริการพื้นที่ระวางสินค้า การให้บริการออนไลน์ กระบวนการขนส่ง และให้บริการอื่นๆ ของสายการบิน Emirates
- ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001:2015 Provision of Domestic and International Air Freight Forwarder

**บจก. เอเซีย กราวด์ เซอร์วิส**

- ได้รับการรับรองมาตรฐานการเป็นตัวแทนควบคุม REGULATED AGENT : RA จากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (CAAT)
- ได้รับการรับรองมาตรฐานการเป็นตัวแทนควบคุม REGULATED AGENT : RA3 จากกลุ่มประเทศสหภาพยุโรป (EU) และประเทศสหราชอาณาจักร (UK)
- ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001:2015 Provision of International Cargo Terminal Logistics Services
- ได้รับการรับรองใบอนุญาตดำเนินงานเกี่ยวกับวัตถุอันตราย Dangerous Goods Operating License

**บจก. ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมนเจมেন্ট**

- รางวัลธุรกิจบริการยอดเยี่ยม (Best Service Enterprise Award) สาขาโลจิสติกส์การค้า (Trade Logistics) จากกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (DITP) กระทรวงพาณิชย์
- ได้รับการรับรองมาตรฐานอาหารปลอดภัย GHPs Codex (GHPs Codex 2022) ตาม Scope: Provision of Storage and Transport Services of Chemical Products for Food Industry
- ได้รับการรับรองมาตรฐาน TIFFA MARK 2025 ระดับ Gold Level จากสมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ



- ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001:2015 Provision of Integrated Logistics Services (Sea Freight, Air Freight, ISO Tank), Warehousing and Distribution for Hazardous Chemicals and Dangerous Goods
- ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2015 Provision of Integrated Logistics Services (Sea freight, Air freight, ISO Tank), Warehousing and Distribution for Hazardous Chemicals and Dangerous Goods
- ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001:2018 Provision of Integrated Logistics Services (Sea freight, Air freight, ISO Tank), Warehousing and Distribution for Hazardous Chemicals and Dangerous Goods

#### บจก. ดีจี แพคเกจจิ้ง (ประเทศไทย)

- ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9001:2015 Provision of International Freight, Packaging and Packing Services for Chemical and Dangerous Goods

## ความสำเร็จด้านการพัฒนาความยั่งยืน

#### บมจ. ทริพลอจิสติกส์

- บริษัทจดทะเบียนที่มีการกำกับดูแลกิจการระดับ 5 ดาว “ดีเลิศ” จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย
- ได้รับการรับรองให้เป็นสมาชิกของเนอว์ร้อมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD)
- ได้รับการประเมินความยั่งยืนในระดับ AAA จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- ได้รับการรับรองมาตรฐาน EcoVadis ในระดับ Silver Medal 2025 สำหรับแนวทางปฏิบัติด้านความยั่งยืน
- กลุ่มบริษัทได้รับการรับรองจากสำนักงานสีเขียว (Green Office) ในระดับเหรียญทอง “ดีเลิศ” จากกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม (เป็นการรับรองในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปี 2568-2571)
- รางวัล SET Award 2025 กลุ่มรางวัล Business Excellence สาขา Best Investor Relations Awards จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

#### บจก. ฮาซคอม โลจิสติกส์ แมนเนจเม้นท์

- ได้รับการรับรองมาตรฐาน EcoVadis ในระดับ Bronze Medal 2025 สำหรับแนวทางปฏิบัติด้านความยั่งยืน

## เกี่ยวกับ รายงานฉบับนี้

บริษัท ทริฟเพิล โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) ผู้ประกอบธุรกิจการให้บริการด้านโลจิสติกส์ครบวงจร จัดทำรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อนำเสนอประเด็นสาระสำคัญ การบริหารจัดการ และผลการดำเนินงานที่สะท้อนกลยุทธ์การพัฒนายั่งยืนในส่วนที่เป็นประเด็นที่สำคัญของกลุ่มบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ครอบคลุมทั้งมิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม รายงานฉบับนี้มีรอบการรายงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 ถึง 31 ธันวาคม 2568

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยใช้มาตรฐานแนวทางการรายงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน หรือ GRI Standards (Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards) ซึ่งถือเป็นมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล พร้อมนำเสนอการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) ตลอดจนหลักเกณฑ์การประเมินความยั่งยืนตามที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด โดยเนื้อหาในรายงานฉบับนี้ได้มาจากการประเมินประเด็นความยั่งยืนที่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนให้ความสำคัญ รวม 14 ประเด็น และมีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์การดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้มีการนำเนื้อหาในรายงานฉบับนี้ไปเปิดเผยบนเว็บไซต์ของบริษัทฯ อีกด้วย

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคำนึงถึงการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร การบริหารองค์การภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการดูแลผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มบริษัทอย่างเท่าเทียม เพื่อการเติบโตของธุรกิจที่มั่นคงและยั่งยืน อีกทั้งยังส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านโลจิสติกส์ ด้วยการร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการนำเข้า-ส่งออกให้แก่ลูกค้าผู้นำเข้าและผู้ส่งออกของกลุ่มบริษัท ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย (พ.ศ. 2566-2570) โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มีเป้าหมายในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ให้มีผลในทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพให้ประเทศไทยสามารถยกระดับระบบโลจิสติกส์ของประเทศไปสู่การเป็นศูนย์กลางทางการค้า การบริการ และการลงทุนในภูมิภาค



## ขอบเขตของรายงาน

รายงานฉบับนี้นำเสนอข้อมูลผลการดำเนินงานปี 2568 ครอบคลุมทุกหน่วยงานของ บริษัท กริฟเฟิล โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) (TLG) โดยในรายงานฉบับนี้ใช้คำว่า “บริษัทฯ” และบริษัทย่อยที่ TLG ถือหุ้นเกินร้อยละ 99 ซึ่งในรายงานฉบับนี้ใช้คำว่า “บริษัทย่อย” รวมเรียกว่า “กลุ่มบริษัท”

ซึ่งบริษัทย่อยที่ TLG ถือหุ้นเกินร้อยละ 99 มีทั้งสิ้น 6 บริษัท แบ่งตามกลุ่มธุรกิจหลัก ดังนี้

### กลุ่มธุรกิจให้บริการขนส่งสินค้าทางอากาศ

- บริษัท กริฟเฟิล โอ แอร์ เอ็กซ์เพรส จำกัด (TAX)
- บริษัท เอเชีย กราวด์ เซอร์วิส จำกัด (AGS)

### กลุ่มธุรกิจการบริหารจัดการโลจิสติกส์

- บริษัท กริฟเฟิล โอ ซัพพลายเชน จำกัด (TSC)
- บริษัท กริฟเฟิล โอ มาร์ไทม์ เอเยนซีส์ จำกัด (TMA)

### กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์สำหรับเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตราย

- บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมนเจเมนต์ จำกัด (HLM)
- บริษัท ดีจี เพคเคจจิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด (DGP)

## โดยแบ่งขอบเขตการรายงานตามประเภทข้อมูลได้ดังนี้

- ข้อมูลด้านบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ ครอบคลุมผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท สอดคล้องกับแบบ 56-1 (One Report) ประจำปี 2568
- ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม ครอบคลุมกิจกรรมและผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ โดยข้อมูลรายงานผลการตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำทิ้งและตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมเป็นข้อมูลที่ได้จากการดำเนินกิจการของกลุ่มบริษัทดังนี้
  - ส่วนที่เป็นพื้นที่สำนักงานใหญ่ของกลุ่มบริษัทที่ตั้งอยู่ ณ อาคารกริฟเฟิล โอ
  - ส่วนที่เป็นพื้นที่คลังสินค้าของบริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมนเจเมนต์ จำกัด ที่ตั้งอยู่ในโครงการคลังสินค้าของบริษัท เพอร์เซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ อินดิสทรีแยล (ประเทศไทย) จำกัด
- ข้อมูลด้านสังคม ครอบคลุมกิจกรรมและผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท ที่มีผลกระทบต่อชุมชนและสังคมอย่างมีนัยสำคัญ

## การให้ความเชื่อมั่นต่อรายงาน

ข้อมูลผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจในรายงานฉบับนี้ได้มาจากระบบการเก็บข้อมูลทางบัญชีเช่นเดียวกับแบบ 56-1 (One Report) ประจำปี 2568 โดยได้รับการสอบบัญชีจากผู้สอบบัญชีที่ได้รับอนุญาต

ในส่วนของผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ทางกลุ่มบริษัทได้ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านความยั่งยืนจากหน่วยงานภายนอกเข้ามาให้การแนะนำ ตรวจสอบเนื้อหา รวมถึงมีการจัดทำรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร ตามมาตรฐาน ISO14064-1 โดยให้หน่วยงานอิสระภายนอกทวนสอบและรับรองความถูกต้องของข้อมูลผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของรายงาน สอดคล้องตามแนวทางการรายงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน GRI Standards

## การยกระดับคุณภาพของการรายงาน

ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรายงานการพัฒนาความยั่งยืนฉบับนี้ ผ่านแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้อ่าน โดยกลุ่มบริษัทจะนำมาวิเคราะห์ เพื่อใช้ในการพัฒนาและยกระดับการจัดทำรายงานการพัฒนาความยั่งยืนต่อไปในอนาคต



### ช่องทางการติดต่อสอบถาม

ฝ่ายเลขานุการ-กรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

#### บริษัท กริฟเฟิล โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

628 อาคารกริฟเฟิล โอ ชั้นที่ 3 ซอยกล้วยชม ถนนนนทบุรี

แขวงช่องนนทบุรี เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120

โทรศัพท์: 02 681 8700

อีเมล: SD@iii-logistics.com

Tripleii  
LOGISTICS

ส่วนที่

1

ข้อมูลบริษัท



# รู้จักธุรกิจของ || บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด

บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) บริษัทย่อยและบริษัทร่วม (รวมเรียก “กลุ่มบริษัท”) ปัจจุบันเป็นผู้ให้บริการโลจิสติกส์ชั้นนำที่ให้บริการครบวงจรอย่างแท้จริงตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ครอบคลุมธุรกิจการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทั้งทางอากาศทางทะเล และทางบก บริการคลังสินค้าและการกระจายสินค้า ทั้งสำหรับสินค้าทั่วไปและสินค้าที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญในการให้บริการจัดการอย่างเคมิกภัณฑ์และสินค้าอันตราย นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังได้มีการพัฒนาธุรกิจใหม่ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับโลจิสติกส์อยู่เสมอ เพื่อต่อยอดธุรกิจเดิม เพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน กระจายความเสี่ยงทางธุรกิจ และสร้างโอกาสในการหาแหล่งรายได้ใหม่ โดยกลุ่มบริษัทมีเส้นทางที่เติบโตทางธุรกิจพอสังเขปดังนี้

ด้วยคุณภาพการให้บริการที่ได้มาตรฐานสากล ประกอบกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการทำงาน ส่งผลให้กลุ่มบริษัทสามารถนำเสนอบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าทั้งที่มีความหลากหลายและเฉพาะเจาะจงได้ โดยมุ่งเน้นในการสร้างทีมงานที่มีความคล่องตัวและมีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน เพื่อให้บริการทุกประเภทของกลุ่มบริษัทมีการส่งมอบคุณค่าที่เป็นเอกลักษณ์อย่างแตกต่าง สร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าสูงสุด อีกทั้งยังมีการพัฒนาบริการใหม่ๆ ร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการผ่านการดำเนินงานของ 3 กลุ่มธุรกิจหลัก ผสมผสานกับฝ่ายพัฒนาธุรกิจในการวางแผนกลยุทธ์และพัฒนาธุรกิจ ซึ่งเปรียบเสมือนกลไกกำหนดทิศทางในการดำเนินธุรกิจขององค์กรให้บรรลุพันธกิจตามที่ได้กำหนดไว้ โดยแต่ละกลุ่มธุรกิจหลักมีรายละเอียดดังนี้

## 1. ธุรกิจการให้บริการขนส่งสินค้าทางอากาศ (AIR FREIGHT BUSINESS)



- **ธุรกิจสายการบินขนส่งสินค้า (CARGO AIRLINE)**

กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจให้บริการสายการบินขนส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ทางอากาศ (Freighter Airline) โดยมุ่งเน้นการให้บริการแก่ตัวแทนสายการบิน (General Sale Agent) และผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (Freight Forwarder) ทั้งในรูปแบบค้าส่งและค้าปลีก โดยมีจุดมุ่งหมายหลักในเส้นทางบินภายในภูมิภาคเอเชียที่มีอุปสงค์และปริมาณการขนส่งสินค้าหนาแน่น ปัจจุบันกลุ่มบริษัทอยู่ระหว่างดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบกิจการการบิน และคาดว่าจะสามารถเริ่มเปิดให้บริการเชิงพาณิชย์ได้ภายในปี 2570

- **ธุรกิจตัวแทนสายการบิน (GENERAL SALES AGENT - GSA FOR AIRLINES)**

กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจเป็นตัวแทนให้กับสายการบินในการบริหารจัดการและขายพื้นที่ระวางสินค้าใต้ท้องเครื่องบินและงานปฏิบัติการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการขนส่งสินค้าทางอากาศผ่าน บริษัท เอเชีย เน็ตเวิร์ค อินเตอร์เนชั่นแนล (จำกัด) มหาชน หรือ ANI ซึ่งเป็นบริษัทการร่วมค้ำของบริษัทฯ ปัจจุบันเป็นตัวแทนสายการบินชั้นนำมากกว่า 20 สายการบิน ซึ่งมีเครือข่ายครอบคลุมประเทศไทย จีน ออสเตรเลีย สิงคโปร์ มาเลเซีย เวียดนาม พม่า และกัมพูชา

- **ธุรกิจผู้ให้บริการบริหารจัดการขนส่งสินค้าทางอากาศระหว่างประเทศแบบขายส่ง (WHOLESALE AIR FREIGHT FORWARDER)**

กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจให้บริการบริหารจัดการขนส่งสินค้าทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศทางอากาศแบบขายส่ง รวมถึงการให้บริการด้านพิธีการศุลกากร สำหรับการนำเข้าและส่งออก ให้แก่ผู้ให้บริการจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศรายย่อย รวมถึงเป็นผู้ให้บริการจัดการขนส่งจดหมายและพัสดุภัณฑ์ทางอากาศให้แก่บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ปณท.) นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังให้บริการขนส่งสินค้าทางอากาศระหว่างประเทศในรูปแบบการให้บริการขนส่งสินค้าถ่ายลำและผ่านแดน (transit) ทั้งการเชื่อมต่อระหว่างการขนส่งสินค้าทางอากาศด้วยกัน (Air to Air) และการขนส่งสินค้าจากรถบรรทุกเชื่อมต่อทางอากาศ (Truck to Air) ให้แก่กลุ่มลูกค้าที่เป็นผู้ให้บริการขนส่งสินค้าอีคอมเมิร์ซ เพื่อสอดคล้องกับการขยายตัวของธุรกิจอีคอมเมิร์ซที่มีอัตราการเติบโตสูงอย่างต่อเนื่อง

- **การให้บริการภาคพื้นสำหรับท่าอากาศยานและผู้โดยสาร (GROUND HANDLING AND AIR CARGO TERMINAL)**

- o การให้บริการด้านคลังสินค้าทั่วไปและคลังสินค้าเร่งด่วนระหว่างประเทศ ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง เพื่อรองรับสินค้าที่ขนส่งทางอากาศทั้งขาเข้าและขาออกภายในท่าอากาศยาน โดยได้รับอนุญาตจากบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (AOT) ให้เป็นผู้ให้บริการคลังสินค้าระหว่างประเทศ ที่มีขนาดพื้นที่ให้บริการรวมกว่า 6,200 ตารางเมตร
- o การให้บริการคลังสินค้ารองรับการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ (Multimodal Transportation Warehouse) มีขนาดพื้นที่กว่า 480 ตารางเมตร โดยร่วมมือกับ AOTGA ในเพื่อให้บริการดำเนินพิธีการขาเข้า ขาออก และผ่านแดน ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางเปลี่ยนและเชื่อมต่อการขนส่งสินค้าในรูปแบบการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ (Multimodal Transportation) เพื่อรองรับการขนส่งสินค้าทางอากาศในรูปแบบใหม่และพัฒนาขีดความสามารถในการเป็นศูนย์กลางการบิน (Aviation Hub) ในภูมิภาคในอนาคต
- o การให้บริการขนส่งสินค้าระหว่างท่าอากาศยานด้วยรถบรรทุก (Airport Truck Link) เชื่อมต่อระหว่าง 3 ท่าอากาศยานหลักของประเทศ ได้แก่ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ดอนเมือง และภูเก็ต เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการพื้นที่ระวาง เพื่อรองรับปริมาณขนส่งสินค้าและกลุ่มลูกค้าที่หลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มลูกค้าขนส่งในรูปแบบ Transit และ การขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ (Multimodal Transportation) ในการเชื่อมต่อการให้บริการขนส่งสินค้าทางอากาศในแต่ละท่าอากาศยาน โดยใช้ประโยชน์จากการ Synergy ภายใต้กลุ่มบริษัท และ AOTGA เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการขนส่งสินค้าทางอากาศ โดยในปีนี้ได้เริ่มขยายเส้นทางบริการเพื่อเชื่อมต่อไปยังท่าอากาศยานประเทศเพื่อนบ้านในการขนส่งต่อด้วยการขนส่งทางอากาศ

นอกจากนี้กลุ่มบริษัทได้ลงทุนผ่านบริษัท เอสเอแอล กรุ๊ป (ไทยแลนด์) จำกัด (SAL) ซึ่งได้ร่วมทุนกับ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (AOT) จัดตั้งบริษัท บริการภาคพื้น ท่าอากาศยานไทย จำกัด (AOTGA) ดำเนินธุรกิจเป็นผู้ให้บริการภาคพื้นท่าอากาศยานและผู้โดยสารที่ท่าอากาศยานดอนเมือง ภูเก็ต และสุวรรณภูมิ รวมทั้งเป็นผู้ให้บริการคลังสินค้าภายในท่าอากาศยานภูเก็ตที่มีขนาดพื้นที่ให้บริการ 1,770 ตารางเมตร และศูนย์บริการศุลกากรเพื่อกระจายสินค้า หรือคลังสินค้ารองรับการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ (Multimodal Transportation Warehouse) มีพื้นที่ให้บริการกว่า 4,872 ตารางเมตร ภายในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ รองรับการขนส่งสินค้าต่อเนื่องหลายรูปแบบ (Multimodal Transportation) สอดคล้องตามแผนที่ต้องการพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ในระดับภูมิภาค รวมถึงการให้บริการด้านการทำความสะอาดภายในท่าอากาศยานที่อยู่ในความดูแลของ AOT ทั้งหมด 6 แห่ง ซึ่งเป็นการขยายขอบเขตการให้บริการและเพิ่มศักยภาพในธุรกิจบริการภาคพื้นและคลังสินค้าที่กลุ่มบริษัทดำเนินการอยู่

## 2. กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์สำหรับเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตราย (CHEMICAL AND SPECIALTY LOGISTICS BUSINESS)



- **ธุรกิจการให้บริการโลจิสติกส์สำหรับเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตราย (HAZARDOUS AND DANGEROUS GOODS LOGISTICS INTEGRATOR)**

กลุ่มบริษัทเป็นผู้นำในการให้บริการด้านโลจิสติกส์ตลอดห่วงโซ่อุปทานแบบครบวงจรสำหรับสินค้าอันตรายและเคมีภัณฑ์ โดยเฉพาะ (End-to-end Supply Chain and Dangerous Goods Logistics Integrator) โดยมีบริการที่หลากหลายและครอบคลุมดังนี้

- o **การขนส่งเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตรายระหว่างประเทศ**

- บริการขนส่งเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตรายระหว่างประเทศทั้งทางอากาศและทางทะเล (International Freight Forwarding Services by Sea and Air) ตามข้อกำหนดการขนส่งสินค้าอันตรายระหว่างประเทศทางทะเลและอากาศ
- บริการขนส่งเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตรายโดยตู้แทงก์คอนเทนเนอร์ (ISO-Tank Container)
- บริการเดินพิธีการศุลกากรและตัวแทนออกของ (Customs Clearance) ทั้งสำหรับการนำเข้า การส่งออก และสิทธิประโยชน์ข้ามพรมแดนด้านสิทธิประโยชน์ของศุลกากรและอื่นๆ

- o **โลจิสติกส์สำหรับเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตราย**

- บริการคลังสินค้าและบริหารจัดการสินค้าคงคลังสำหรับสินค้าเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตรายโดยเฉพาะ (Warehousing for Dangerous Goods) โดยในปัจจุบันมีพื้นที่คลังสินค้าเฉพาะทางสำหรับเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตรายซึ่งตั้งอยู่ในโครงการ Frasers Logistics Park บนถนนบางนา-ตราด กม. 39 จ.ฉะเชิงเทรา รวมเป็นพื้นที่ทั้งสิ้น 30,000 ตร.ม. ที่สามารถรองรับความต้องการด้านการจัดเก็บสินค้าอันตรายจัดเก็บสินค้าแบบทั่วไป (Ambient storage) และการจัดเก็บแบบห้องเย็น (Air-conditioned storage)
- บริการขนส่งและกระจายสินค้าในประเทศ (Nationwide Distribution) หรือขนส่งข้ามแดน (Cross Border Transport)
- บริการโลจิสติกส์สำหรับยา เวชภัณฑ์และตัวอย่างทางคลินิกแบบควบคุมอุณหภูมิ (Specialized Logistics for Time and Temperature Sensitive Goods)
- บริการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาด้านการบริหารจัดการสินค้าอันตรายและวัตถุอันตราย (Training and Consulting Services)

- ธุรกิจผู้ให้บริการด้านบรรจุภัณฑ์สินค้าอันตราย (DANGEROUS GOODS PACKAGING SOLUTION PROVIDER)**

กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจการจัดจำหน่ายบรรจุภัณฑ์ และบริการรับบรรจุสำหรับสินค้าอันตรายที่ใช้ในการขนส่งสินค้าทางอากาศ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดด้านการขนส่งสินค้าอันตรายทางอากาศขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization: ICAO) และสมาคมขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศ (International Air Transport Association: IATA) โดยมีบริการ DG-to-GO รองรับบริการรับบรรจุสินค้าอันตรายในลักษณะ On-site หรือที่โรงงานหรือสถานประกอบการแบบเร่งด่วน เพื่อนำสินค้าอันตรายนั้นไปส่งมอบที่ท่าอากาศยานได้ทันที รวมถึงทางกลุ่มบริษัทการพัฒนาช่องทางการขายบรรจุภัณฑ์ต่างๆ ผ่านทางออนไลน์บนหน้าเว็บไซต์ของบริษัทฯ
- ธุรกิจด้านการให้คำปรึกษาบริการ และการฝึกอบรมเกี่ยวกับสินค้าอันตรายทางอากาศ (DANGEROUS GOODS TRAINING & COMPLIANCE SERVICES)**

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้ขยายธุรกิจใหม่ด้านการให้คำปรึกษาบริการ และการฝึกอบรมเกี่ยวกับสินค้าอันตรายทางอากาศ (Dangerous Goods Training & Compliance Services) โดยการก่อตั้งบริษัท DGP Training Co., Ltd. ซึ่งเป็นผู้ให้บริการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการจัดการขนส่งสินค้าอันตรายทางอากาศ โดยได้รับใบรับรองผู้ให้บริการจัดการฝึกอบรมด้านวัตถุอันตราย จากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (CAAT) และพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมร่วมกับพันธมิตรเชิงกลยุทธ์จากประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเป็นสถาบันที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระดับสากลจาก IATA CBTA Excellence Certification การขยายธุรกิจดังกล่าวเพื่อรองรับตาม ข้อกำหนดของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (CAAT) ฉบับที่ 73 ว่าด้วยการดำเนินงานเกี่ยวกับการขนส่งวัตถุอันตรายและสิ่งของต้องห้ามหรือต้องดูแลเป็นพิเศษ ซึ่งกำหนดให้ผู้ส่งออกและผู้รับจัดการขนส่งสินค้าทางอากาศต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับวัตถุอันตรายและมีบุคลากรผ่านการฝึกอบรมตามมาตรฐาน IATA และ CBTA) ซึ่งเป็นโอกาสในการขยายฐานลูกค้าและเพิ่มโอกาสการทำธุรกิจร่วมกับเครือข่ายด้านโลจิสติกส์และการขนส่งทางอากาศในการเสริมสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในระยะยาว



### 3. กลุ่มธุรกิจการบริหารจัดการโลจิสติกส์ (LOGISTICS MANAGEMENT BUSINESS)



- **ธุรกิจผู้ให้บริการบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (INTEGRATED FREIGHT FORWARDING SERVICE)**

กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจให้บริการจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทั้งทางอากาศ ทางทะเล และการขนส่งสินค้าผ่านแดน (Cross Border) รวมถึงให้บริการขนส่งสินค้าภายในประเทศด้วยรถบรรทุกแก่ลูกค้าผู้นำเข้าและส่งออก บริการครอบคลุมเรื่องพิธีการด้านศุลกากร เป็นตัวแทนออกของ และดำเนินการเรื่องการจัดทำเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้นำเข้าและส่งออกสินค้า และเป็นผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องสิทธิประโยชน์ทางภาษีและขั้นตอนการดำเนินการขอใบอนุญาตจากหน่วยงานรัฐต่างๆ เช่น อย. และ สมอ. ให้แก่ลูกค้า

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดตั้งบริษัทร่วมทุนภายใต้ชื่อ บริษัท แพคตรา อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด ร่วมกับ บริษัท แพคตรา อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผู้ให้บริการโลจิสติกส์แบบครบวงจร (Integrated Logistics) ระดับโลก จากประเทศเกาหลีใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและขยายขอบเขตการให้บริการแก่กลุ่มบริษัทข้ามชาติ (Multinational Corporations) ทั้งในประเทศไทยและระดับสากล ผ่านการบูรณาการความแข็งแกร่งด้านเครือข่ายพันธมิตรระดับโลกและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านโลจิสติกส์อย่างมีประสิทธิภาพ

- **ธุรกิจผู้ให้บริการโลจิสติกส์ภายในประเทศ (DOMESTIC LOGISTICS SERVICES)**

กลุ่มบริษัทให้บริการการขนส่งสินค้าและการกระจายสินค้าในประเทศแบบครบวงจร ทั้งการรับสินค้าจากโรงงาน ท่าเรือ หรือท่าอากาศยาน เพื่อนำส่งหรือจัดเก็บเข้าคลังสินค้า บริการคลังสินค้าและบริหารสินค้าคงคลัง ให้แก่ลูกค้าผู้นำเข้าและส่งออก ในลักษณะ B2B รวมถึงบริการด้าน Fulfillment และ Last-mile Delivery รองรับธุรกิจออนไลน์ อีคอมเมิร์ซ และโซเชียลคอมเมิร์ซ ในลักษณะ B2C และ C2C

นอกจากนี้กลุ่มบริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพในการให้บริการโลจิสติกส์แบบครบวงจรให้แก่กลุ่มลูกค้าทั่วไป และกลุ่มลูกค้าอีคอมเมิร์ซและโซเชี่ยลคอมเมิร์ซ รวมถึงการขยายการให้บริการและการลงทุนทั้งในโลจิสติกส์รูปแบบใหม่ และโลจิสติกส์แพลตฟอร์ม

- บริษัทฯ ได้ลงทุนในบริษัท กาแล็กซี่ เวเนเจอร์ (GALAXY VENTURE) ซึ่งเป็นบริษัท Holding Company ที่เข้าลงทุนในธุรกิจ Start-Up ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจโลจิสติกส์ เพื่อนำมาพัฒนาการให้บริการโลจิสติกส์รูปแบบใหม่และนำองค์ความรู้มาพัฒนาและต่อยอดกับการให้บริการที่กลุ่มบริษัทดำเนินการอยู่
- บริษัทฯ ได้เข้าลงทุนในบริษัท เมคเซนด์ เอ็กซ์เพรส จำกัด (MAKESEND) ซึ่งประกอบธุรกิจการให้บริการขนส่งภายในวันเดียว หรือ Same-day Delivery เป็นการขนส่งสินค้าภายในประเทศแบบ Super express เพื่อตอบสนองความต้องการขนส่งสินค้าที่เน้นความเร็ว รวมทั้งประกอบธุรกิจให้บริการรับฝากและขนส่งสัมภาระผู้โดยสารระหว่างพื้นที่เมืองเพื่อขยายสินค้าและการให้บริการใหม่ๆ โดยใช้ความเชี่ยวชาญและความชำนาญที่มีอยู่
- บริษัทฯ เข้าร่วมลงทุนในบริษัท สปีด คอมเมิร์ซ จำกัด (SPEED) ซึ่งดำเนินการธุรกิจเป็นผู้ให้บริการจัดรวมรวมการขนส่งพัสดุภายในประเทศจากบริษัทขนส่งชั้นนำ เช่น Orange Express, ไปรษณีย์ไทย, NINJA, Lazada Express, Shopee Express, True e-Logistics และ DHL เป็นต้น โดยปัจจุบันมีจำนวนสาขาทั่ว 20,000 สาขาทั่วประเทศ

#### • **ธุรกิจตัวแทนสายการเดินเรือ (SHIPPING LINE AGENCIES)**

ปัจจุบันกลุ่มบริษัทเป็นตัวแทนให้กับสายการเดินเรือ CK Line ประเทศเกาหลีใต้ ดำเนินธุรกิจตัวแทนขายระวางสินค้าสายการเดินเรือและให้บริการการขนส่งสินค้าทางทะเลด้วยระบบตู้คอนเทนเนอร์แบบเต็มตู้ (FCL) โดยทำการจำหน่ายระวางขนส่งสินค้าให้กลุ่มเป้าหมาย นอกจากนี้ยังให้บริการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการขนส่งสินค้าทางทะเลให้แก่สายการเดินเรือ รวมทั้งการบริหารตู้สินค้า และบริการที่เกี่ยวข้อง อาทิ การให้บริการจัดหาแรงงานเพื่อบริหารจัดการตู้สินค้าที่ท่าเรือ (Stevedoring) และจัดหาลานพักตู้สินค้าให้แก่สายการเดินเรือ โดยมีเส้นทางให้บริการขนส่งสินค้าทางทะเลระหว่างประเทศในภูมิภาคเอเชียเหนือและประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีเส้นทางให้บริการระหว่างประเทศไทยกับประเทศต่างๆ ได้แก่ ประเทศเวียดนาม จีน เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น ฮ่องกง ไต้หวัน และอินโดนีเซีย รวมทั้งการให้บริการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การให้บริการบริหารจัดการตู้คอนเทนเนอร์ในท่าเรือ และประสานงานนำเรือเข้าเทียบท่า นอกจากนี้บริษัทฯ เป็นตัวแทนการให้บริการ Box Operator ในการให้บริการขนส่งสินค้าทางทะเลแบบตู้คอนเทนเนอร์ โดยมีจุดหมายปลายทาง ได้แก่ อินเดียใต้ และตะวันออกกลาง

#### • **ธุรกิจให้บริการบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางทะเลแบบไม่เต็มตู้คอนเทนเนอร์ (WORLDWIDE LESS THAN CONTAINER LOAD - LCL SERVICE)**

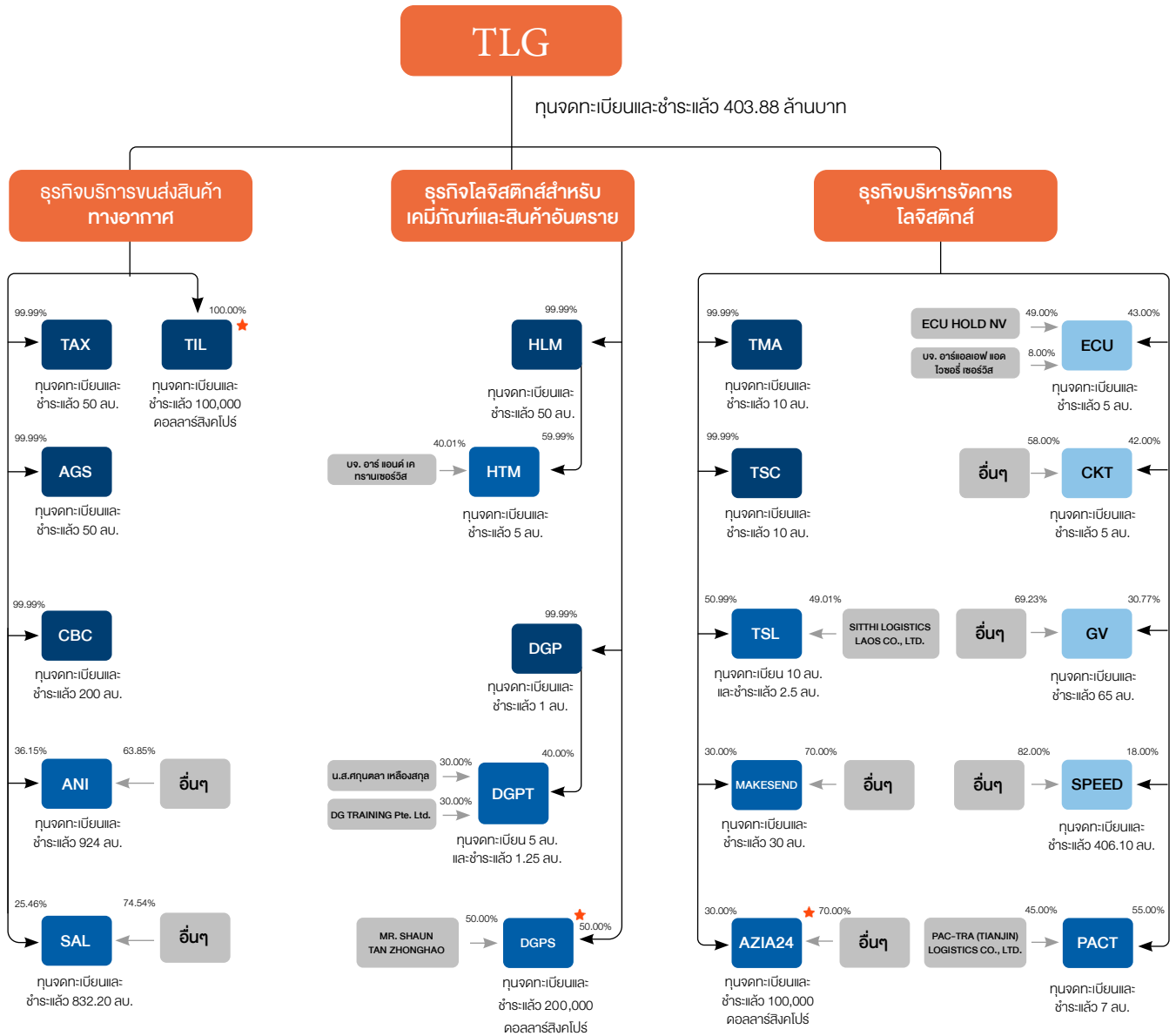
กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจผู้ให้บริการบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทางทะเลแบบไม่เต็มตู้คอนเทนเนอร์ (LCL) ให้แก่ผู้ให้บริการบริหารจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศรายย่อย ภายใต้การดำเนินงานของ เอ็กคิว เวิลด์ไวด์ (ประเทศไทย) ซึ่งเป็นผู้ให้บริการชั้นนำด้าน LCL ระดับโลก ปัจจุบันมีเส้นทางให้บริการจากประเทศไทยไปยังประเทศต่างๆ ทั่วโลก ทั้งบริการเส้นทางตรง (Direct Service) จำนวน 70 เส้นทางทั้งเข้าและออก รวมทั้งเส้นทางขนส่งต่อเนื่องผ่านเครือข่ายเมืองท่าหลักที่ ECU Worldwide มีอยู่เพื่อใช้เป็นศูนย์กลางในการกระจายสินค้าทางทะเลไปสู่เมืองปลายทางมากกว่า 530 จุดหมาย ด้วยการขนส่งทางตรงมากกว่า 2,400 เส้นทางทั่วโลก

#### • **ธุรกิจการขนส่งสินค้าทางบก (IN-LAND TRANSPORT)**

- o การขนส่งสินค้าทางถนนด้วยรถหauledและรถบรรทุก เป็นธุรกิจต่อเนื่องจากการดำเนินการธุรกิจตัวแทนสายการเดินเรือ ที่ให้บริการขนส่งจากเมืองท่าสู่เมืองท่า (Port to Port) ไปยังการขนส่งสินค้าต่อเนื่องหลายรูปแบบ (Multimodal Transport) โดยมุ่งเน้นธุรกิจการขนส่งทางบกด้วยระบบตู้คอนเทนเนอร์ โดยขยายการให้บริการครอบคลุมพิธีการศุลกากรที่ท่าเรือ และทำการขนส่งตู้คอนเทนเนอร์ และ ISO Tank จากท่าเรือไปยังปลายทางที่ลูกค้าต้องการ ทั้งภายในประเทศและไปยังประเทศเพื่อนบ้าน (Cross Border Service) รวมทั้งบริการขนส่งสินค้าภายในประเทศด้วยรถบรรทุกหauled ที่ให้บริการขนส่งตู้คอนเทนเนอร์ ของผู้ส่งออกและผู้นำเข้า รวมถึงงานลากตู้เปล่าสายเรือ การให้บริการรถขนส่งสินค้าภายในประเทศในลักษณะ B2B ด้วยรถหauledทางพื้นเรียบและทางก้างปลา รถ 6 ล้อตัว รถ 10 ล้อตัว และรถชนิดพิเศษอื่นๆ ตามความต้องการของลูกค้า
- o การให้บริการขนส่งสินค้าทางราง กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจบริหารจัดการขนส่งสินค้าทางรางทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ครอบคลุมถึงการให้บริการด้านพิธีการศุลกากรสำหรับผู้ต้องการนำเข้าและส่งออกสินค้าผ่านทางราง ซึ่งในอนาคตการขนส่งสินค้าทางรางจะมีความสำคัญมากขึ้นหากประเทศไทยมีการพัฒนาระบบโครงสร้างการขนส่งให้สามารถเชื่อมต่อเส้นทางขนส่งสินค้าภายในประเทศไปยังประเทศเพื่อนบ้าน โดยปัจจุบันกลุ่มบริษัทให้บริการขนส่งสินค้าทางรางภายในประเทศในเส้นทางสถานีลาดกระบัง-สถานีสระโกลีนารายณ์ และพิจารณาเพิ่มเส้นทางอื่นที่มีศักยภาพต่อไป

# โครงสร้างธุรกิจและการถือหุ้นของกลุ่มบริษัท

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568



**หมายเหตุ:** บุคคลและนิติบุคคลที่ร่วมทุนกับบริษัทฯ เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจเท่านั้นไม่ได้มีความสัมพันธ์เป็นการส่วนตัวกับกรรมการและ/หรือผู้บริหารของบริษัทฯ แต่อย่างใด

● บริษัทย่อย    ● การร่วมค้า    ● บริษัทร่วม    ★ กลุ่มบริษัทในต่างประเทศ

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทมีการดำเนินงานผ่านกลุ่มธุรกิจหลัก 3 กลุ่ม ซึ่งมีการบริหารจัดการบริษัทย่อย บริษัทร่วม และการร่วมค้า รวมทั้งสิ้น 21 บริษัท (ไม่นับรวม TLG) โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ข้อมูลพื้นฐานของบริษัทฯ

ชื่อบริษัท	ประเภทธุรกิจ	ทุนจดทะเบียน
บริษัท ทริฟพล โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) (TLG)	ผู้ให้บริการโลจิสติกส์อย่างครบวงจรที่ครอบคลุมการให้บริการด้านการขนส่งสินค้าภายในประเทศและระหว่างประเทศ ทั้งทางอากาศ ทางทะเล และทางบก การให้บริการด้านพิธีการศุลกากร และการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ (Supply Chain Management) ซึ่งครอบคลุมการให้บริการทั้งกลุ่มสินค้าทั่วไปและสินค้าที่ต้องการความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น การให้บริการโลจิสติกส์สำหรับกลุ่มสินค้าเคมีภัณฑ์ และสินค้าอันตราย เป็นต้น	403,876,560 บาท

### ข้อมูลพื้นฐานของบริษัทย่อย บริษัทร่วม และการร่วมค้า

ลำดับ	ชื่อบริษัท	ประเภทธุรกิจ	ทุนจดทะเบียน	สัดส่วนการถือหุ้น (ร้อยละ)
1	บริษัท ทริฟพล โอ แอร์ เอ็กซ์เพรส จำกัด (TAX)	รับจัดการขนส่งสินค้าทางอากาศแบบขายส่ง	50,000,000 บาท	99.99
2	บริษัท ทริฟพล โอ อินเตอร์เนชันแนล พิกิว อัลทีดี (TIL)	รับจัดการขนส่งสินค้าทางอากาศ	100,000 ดอลลาร์สิงคโปร์	100.00
3	บริษัท เอเชีย กราวด์ เซอร์วิส จำกัด (AGS)	ให้บริการภาคพื้นท่าอากาศยาน ผู้โดยสารและคลังสินค้าภายในท่าอากาศยาน	50,000,000 บาท	99.99
4	บริษัท ครอส บอร์ดเดอร์ คาร์โก จำกัด (CBC)	สายการบินขนส่งสินค้า	200,000,000 บาท	99.99
5	บริษัท เอเชีย เน็ตเวิร์ค อินเตอร์เนชันแนล จำกัด (มหาชน) (ANI)	ตัวแทนขายระวางสินค้าทางอากาศแก่สายการบิน	924,000,000 บาท	36.15
6	บริษัท เอสเอแอล กรุ๊ป (ไทยแลนด์) จำกัด (SAL)	ให้บริการภาคพื้นท่าอากาศยาน ผู้โดยสารและคลังสินค้าภายในท่าอากาศยาน	832,200,000 บาท	25.46
7	บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด (HLM)	บริหารจัดการโลจิสติกส์สำหรับสินค้าอันตรายและเคมีภัณฑ์ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ	50,000,000 บาท	99.99
8	บริษัท ดีจี แพลกเจจิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด (DGP)	จัดจำหน่ายบรรจุภัณฑ์และให้บริการรับบรรจุสินค้าสำหรับสินค้าอันตรายและเคมีภัณฑ์	1,000,000 บาท	99.99
9	บริษัท ฮาซเคมี ทรานส์แมเนจเม้นท์ จำกัด (HTM)	บริหารจัดการขนส่งสินค้าทางถนนสำหรับสินค้าอันตรายและเคมีภัณฑ์	5,000,000 บาท	59.99
10	บริษัท ดีจี แพลกเจจิ่ง พิกิว อัลทีดี (DGPS)	จัดจำหน่ายบรรจุภัณฑ์และให้บริการรับบรรจุสินค้าสำหรับสินค้าอันตรายและเคมีภัณฑ์	200,000 ดอลลาร์สิงคโปร์	50.00
11	บริษัท ดีจีพี ทรานนิ่ง จำกัด (DGPT)	ให้บริการจัดการฝึกอบรมบุคคลและหน่วยงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งวัตถุอันตราย ทางอากาศตามมาตรฐานสากลขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO)	5,000,000 บาท	40.00

ลำดับ	ชื่อบริษัท	ประเภทธุรกิจ	ทุนจดทะเบียน	สัดส่วนการถือหุ้น (ร้อยละ)
12	บริษัท ทริฟิลา โอ ซัพพลายเชน จำกัด (TSC)	ให้บริการคลังสินค้าและการกระจายสินค้าภายในประเทศแบบครบวงจร	10,000,000 บาท	99.99
13	บริษัท ทริฟิลา โอ มาริไทม์ เอเยนซีส์ จำกัด (TMA)	ตัวแทนขายระวางสินค้าทางทะเลแก่สายการบินเรือ และให้บริการขนส่งสินค้าทางรางภายในประเทศ	10,000,000 บาท	99.99
14	บริษัท เอ็คคู เวลด์ไวด์ (ประเทศไทย) จำกัด (ECU)	ให้บริการขนส่งสินค้าทางทะเลระหว่างประเทศแบบ LCL	5,000,000 บาท	43.00
15	บริษัท ซีเค โลน (ประเทศไทย) จำกัด (CKT)	ตัวแทนขายระวางสินค้าทางทะเลแก่สายการบินเรือ	5,000,000 บาท	42.00
16	บริษัท ทีเอสแอล โลจิสติกส์ จำกัด (TSL)	ให้บริการขนส่งสินค้าทางรางระหว่างประเทศ	10,000,000 บาท	50.99
17	บริษัท เมคเซนส์ เอ็กซ์เพรส จำกัด (MAKESEND)	ให้บริการขนส่งสินค้าแบบเร่งด่วนภายในประเทศ	30,000,000 บาท	30.00
18	บริษัท แกแล็กซี่ เวเนเจอร์ส จำกัด (GV)	Logistics Holding – Related Company	65,000,000 บาท	30.77
19	บริษัท สปีด คอมเมอร์ซ จำกัด (SPEED)	ให้บริการจัดรวบรวมพัสดุ	406,097,560 บาท	18.00
20	บริษัท เอเชีย ทเวนตีโฟร์ พีทีอี เอเชียทีดี (AZIA24)	ให้บริการขนส่งสินค้าทางอากาศแบบเร่งด่วน	100,000 ดอลลาร์สิงคโปร์	30.00
21	บริษัท แพคตร้า อินเตอร์เนชันแนล (ประเทศไทย) จำกัด (PACT)	ดำเนินธุรกิจบริหารจัดการขนส่งครบวงจร	7,000,000 บาท	55.00

### โครงสร้างรายได้ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย จากการประกอบธุรกิจ

รายได้จากการขายและให้บริการ	งบการเงินรวม					
	31 ธันวาคม 2566		31 ธันวาคม 2567		31 ธันวาคม 2568	
	รายได้ (ล้านบาท)	% สัดส่วนรายได้	รายได้ (ล้านบาท)	% สัดส่วนรายได้	รายได้ (ล้านบาท)	% สัดส่วนรายได้
1. ธุรกิจขนส่งสินค้าทางอากาศ	952.9	51.61%	1,468.9	59.68%	1,438.5	56.74%
2. ธุรกิจโลจิสติกส์สำหรับเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตราย	552.7	29.94%	602.4	24.47%	607.4	23.96%
3. ธุรกิจการบริหารจัดการโลจิสติกส์	340.7	18.45%	390.3	15.85%	489.6	19.31%
<b>รายได้รวม<sup>1/</sup></b>	<b>1,846.3</b>	<b>100.0%</b>	<b>2,461.6</b>	<b>100.0%</b>	<b>2,535.5</b>	<b>100.00%</b>
<b>รายได้รวมสุทธิรายการระหว่างกัน</b>	<b>1,764.5</b>		<b>2,398.1</b>		<b>2,477.9</b>	

หมายเหตุ: <sup>1/</sup> รายได้รวมก่อนรายการระหว่างกันภายในกลุ่มบริษัท

<sup>2/</sup> ในปี 2568 บริษัทฯ ได้มีการปรับโครงสร้างธุรกิจหลักใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับผลการดำเนินงานของแต่ละธุรกิจ โดยกลุ่มบริษัทมีการรวมส่วนงานธุรกิจขนส่งสินค้าทางทะเลและทางบกเข้ากับส่วนงานธุรกิจการบริหารจัดการโลจิสติกส์ ดังนั้นกลุ่มบริษัทจึงได้มีการปรับย้อนข้อมูลทางการเงินตามส่วนงานตั้งแต่ปี 2566 เพื่อให้สอดคล้องกับส่วนงานดำเนินงานที่นำเสนอในรอบระยะเวลาปัจจุบัน

## พื้นที่ปฏิบัติงานของกลุ่มบริษัทมีสถานที่ดังต่อไปนี้



### 1. สำนักงานใหญ่ (กรุงเทพฯ)

- บริษัท ทรูเฟิล โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
ที่อยู่ : เลขที่ 628 อาคารทรูเฟิล โอ ชั้นที่ 3  
ซอยกลับชม ถนนนนทบุรี แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กทม. 10120



### 2. ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง (กรุงเทพฯ)

- คลังสินค้าระหว่างประเทศ บริษัท เอเชีย กราวด์ เซอร์วิส จำกัด  
ที่อยู่ : อาคารคลังสินค้า 1  
เลขที่ 222 ถนนวิภาวดีรังสิต ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง กทม. 10210  
หมายเหตุ : - สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เดียวกับ บริษัท ทรูเฟิล โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
- คลังสินค้าตั้งอยู่ในท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง



### 3. ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ (สมุทรปราการ)

- สำนักงานย่อย บริษัท กริฟเฟิล โอ แอร์ เอ็กซ์เพรส จำกัด  
 ที่อยู่ : อาคารสำนักงานตัวแทนขนส่งสินค้าทางอากาศ 4 (อาคาร AO-4) ห้องหมายเลข 6 ชั้นที่ 1-3  
 เขตปลอดอากร ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ  
 เลขที่ 999 หมู่ที่ 7 ตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540  
 หมายเหตุ : - สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เดียวกับ บริษัท กริฟเฟิล โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
 - สำนักงานย่อยตั้งอยู่ในทำอากาศยานสุวรรณภูมิ
- ศูนย์บริการศุลกากรเพื่อกระจายสินค้า (Multimodal Transportation Warehouse) บริษัท เอเชีย กราวด์ เซอร์วิส จำกัด  
 ที่อยู่ : อาคารคลังสินค้าหลังที่ 4 (WH-4) ชั้นที่ 1 เขตปลอดอากร ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ  
 เลขที่ 999 หมู่ที่ 7 ตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540  
 หมายเหตุ : - สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เดียวกับ บริษัท กริฟเฟิล โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
 - คลังสินค้าตั้งอยู่ในทำอากาศยานสุวรรณภูมิ



### 4. ทำอากาศยานนานาชาติภูเก็ต (ภูเก็ต)

- สำนักงานย่อย บริษัท กริฟเฟิล โอ แอร์ เอ็กซ์เพรส จำกัด  
 ที่อยู่ : อาคารคลังสินค้าทำอากาศยานภูเก็ต ชั้นที่ 2  
 เลขที่ 222 หมู่ที่ 6 ตำบลไม้ขาว อำเภอกกลาง จังหวัดภูเก็ต 83110  
 หมายเหตุ : - สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เดียวกับ บริษัท กริฟเฟิล โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
 - สำนักงานย่อยตั้งอยู่ในทำอากาศยานนานาชาติภูเก็ต



5. คลังสินค้าเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตราย (ฉะเชิงเทรา)

- คลังสินค้าเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตราย บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมนเนจเม้นท์ จำกัด ประกอบด้วย คลังสินค้า W1/2, W13, DG2/2, DG2/4-2/5, DG3/1-3/5, DG4/1-4/4, DG5/4, DG 6/3-6/4, และ DG 6/4.1 ที่อยู่ : เลขที่ 88/26, 88/53, 88/56, 88/58-59, 88/60-64, 88/68-71, 88/75 และ 70/3-5 หมู่ที่ 5 ตำบลบางสมัคร อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24130  
 หมายเหตุ : - สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เดียวกับ บริษัท ทริฟิลา โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
 - คลังสินค้าตั้งอยู่ใน Frasers Property Logistics Park ถนนบางนา-ตราด กม. 39



6. ศูนย์บริการบรรจุหีบห่อสินค้า (กรุงเทพฯ)

- ศูนย์บริการบรรจุหีบห่อสินค้าเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตราย บริษัท ดีจี แพคเกจจิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด ที่อยู่ : เลขที่ 43/4 อาคารเอสซีจี ทรอกนอกเขต ถนนเลียบแม่น้ำเจ้าพระยา แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กทม. 10120  
 หมายเหตุ : - สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เดียวกับ บริษัท ทริฟิลา โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

## สถานที่ตั้งสำนักงานของกลุ่มบริษัททั้งภายในประเทศและต่างประเทศ



กลุ่มบริษัทได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกกับหน่วยงานและสถาบันต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สถาบัน	
แนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption: CAC)	CAC-IOD
สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (The Federation of Thai Industries)	FTI
สภาอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี (The Federation of Thai Industries Chonburi Chapter)	FTI Chonburi
หอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (The Thai Chamber of Commerce and Board of Trade of Thailand)	TCC
กรมเจ้าท่า (Marine Department)	MD
สถาบันเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น (Technology Promotion Association (Thailand - Japan)	TPA
สมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (Thai International Freight Forwarder Association)	TIFFA
สมาคมตัวแทนออกของรับอนุญาตไทย (Thai Authorized Customs Brokers Association)	TACBA
สมาคมขนส่งสินค้าทางอากาศระหว่างประเทศ (International Air Transport Association)	IATA
สมาคมตัวแทนขนส่งสินค้าทางอากาศไทย (Thai Airfreight Forwarders Association)	TAFA
สมาคมเจ้าของและตัวแทนเรือกรุงเทพฯ (Bangkok Shipowners and Agents Association)	BSAA
สมาคมขนส่งแหลมฉบังชลบุรี (Laem Chabang Chonburi Transport Association)	TSM
สมาคมผู้ประกอบการธุรกิจวัตถุอันตราย (Hazardous Substances Logistics Association)	HASLA
สมาคมธุรกิจเคมี (Chemical Business Association)	CBA
กลุ่มอุตสาหกรรมเคมี สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (Chemical Industrial Club – The Federation of Thai Industries)	CIC
กลุ่ม Responsible Care ดูแลด้วยความรับผิดชอบ ภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมเคมี สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (Responsible Care Management Committee of Thailand - Chemical Industrial Club – The Federation of Thai Industries)	RCMCT

# มาตรฐาน การพัฒนาอย่างยั่งยืน

กลุ่มบริษัทได้นำแนวปฏิบัติในระดับสากลมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการและผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ดังนี้

แนวปฏิบัติตามมาตรฐานสากล	การดำเนินการของกลุ่มบริษัท
	จัดทำรายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสอดคล้องตามมาตรฐาน Global Reporting Initiative (GRI) Standards version 2021
	จัดทำรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนสอดคล้องตามเกณฑ์การประเมิน FTSE Russell ESG Scores ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนทั่วโลก และยังเป็นส่วนหนึ่งของความร่วมมือด้านความยั่งยืนระหว่าง FTSE Russell (บริษัทในเครือของตลาดหลักทรัพย์ลอนดอน) กับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
	ได้รับการประเมินให้อยู่ในระดับ “เหรียญเงิน” ตามมาตรฐาน EcoVadis ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มการประเมินคุณภาพของระบบการบริหารจัดการด้านความยั่งยืนขององค์กรและจัดอันดับความยั่งยืนในระดับสากล
	สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals) หรือ SDGs โดยนำมาใช้กำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาวของกลุ่มบริษัท
	นำข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ หรือ UNGC (United Nations Global Compact) มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวปฏิบัติสำหรับดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ ครอบคลุม 4 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ สิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน การปกป้องสิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต
	ดำเนินธุรกิจตามหลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ หรือ UNGP (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน หรือ UDHR (Universal Declaration of Human Rights) โดยนำมาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล และนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
	ดำเนินธุรกิจตามหลักปฏิบัติของปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) โดยนำมาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

แนวปฏิบัติตามมาตรฐานสากล	การดำเนินการของกลุ่มบริษัท
 <p>International Organization for Standardization</p>	<p>ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพองค์กรตาม International Organization for Standardization (ISO) เพื่อรับรองระบบการบริหารและการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลกนำหลักสากล</p>
	<p>นำกรอบการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนตามมาตรฐาน IFRS S1 General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information และ IFRS S2 Climate-related Disclosures มาประยุกต์ใช้ในการพิจารณา วิเคราะห์ และเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงินของกลุ่มบริษัท โดยเฉพาะประเด็นด้านสภาพภูมิอากาศ เพื่อยกระดับความครบถ้วน ความเชื่อมโยง และความโปร่งใสของข้อมูลที่เปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสีย</p>
	<p>นำแนวทางการเปิดเผยข้อมูลตามกรอบ Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) มาปรับใช้ในการบริหารจัดการและเปิดเผยข้อมูลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ครอบคลุมมิติการกำกับดูแล กลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง รวมถึงตัวชี้วัดและเป้าหมาย เพื่อสนับสนุนการประเมินความเสี่ยงและโอกาสด้านสภาพภูมิอากาศ และเสริมสร้างความพร้อมในการรับมือกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อธุรกิจในระยะสั้น กลาง และยาว</p>
แนวปฏิบัติตามมาตรฐานภายในประเทศ	การดำเนินการของกลุ่มบริษัท
	<p>ได้รับการประเมินเป็นบริษัทจดทะเบียนที่มีการกำกับดูแลกิจการระดับ 5 ดาว “ดีเลิศ” จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย ซึ่งเป็นการจัดอันดับด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียนในประเทศไทยเทียบกับมาตรฐานสากล</p>
	<p>เป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption) โดยได้จัดทำนโยบายและวางระบบควบคุมภายในให้สอดคล้องกับความเสี่ยงเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันของธุรกิจ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส เป็นธรรม โดยอยู่ภายใต้กรอบของหลักจริยธรรมและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี</p>
	<p>ได้รับการประเมินหุ้นยั่งยืน “SET ESG Ratings” ในระดับ AAA จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย</p>
	<p>ได้รับการรับรองจากสำนักงานสีเขียว (Green Office) ในระดับเหรียญทอง “ดีเลิศ” จากกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่มุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร</p>

# การขับเคลื่อนธุรกิจ เพื่อความยั่งยืน

กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดีและมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนตามแนวทาง ESG เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจ พัฒนาสู่การเป็นองค์กรที่มั่นคงและยั่งยืน ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม



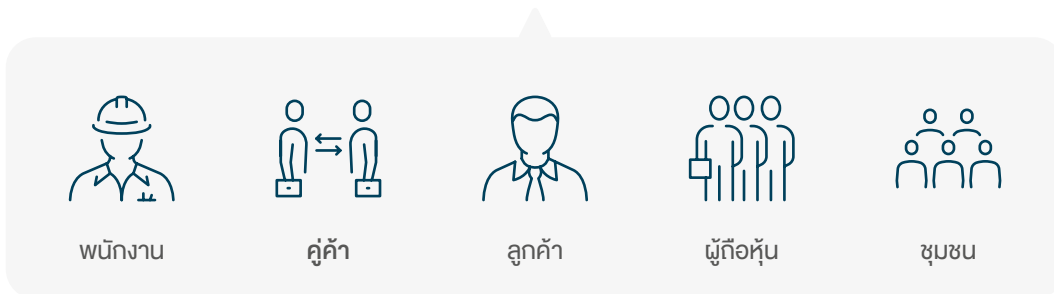
โดยได้กำหนดนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน และนำแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในประเด็นด้านความยั่งยืนทั้ง 3 มิติให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. การให้ความสำคัญต่อการนำกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืนมาใช้ในการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่ธุรกิจ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่ธุรกิจดำเนินตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนของกลุ่มบริษัท เพื่อสร้างการเติบโตในระยะยาว
2. จัดให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม โดยการกำหนดให้มีจริยธรรมทางธุรกิจ นโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน และกระบวนการตรวจสอบภายในที่มีมาตรฐาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มของกลุ่มบริษัท
3. การประกอบธุรกิจตามกฎหมายและข้อกำหนดทางการค้า เพื่อการแข่งขันทางการค้าที่เท่าเทียมและเป็นธรรม และไม่เห็นแก่ประโยชน์อื่นใดที่ได้มาจากการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องตามกฎหมายและข้อปฏิบัติต่างๆ
4. การส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนตามที่รัฐธรรมนุญแห่งราชอาณาจักรไทยคุ้มครองรวมทั้งมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคของบุคคล และการไม่เลือกปฏิบัติต่อความแตกต่างของบุคคล และจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเป็นประจำทุกปี
5. การเคารพสิทธิแรงงานและปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาคตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน และนำมาตรฐานสากลด้านแรงงานมาเป็นแนวทางปฏิบัติ ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานในการขับเคลื่อนธุรกิจ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน และการพัฒนาทักษะใหม่และยกระดับศักยภาพในการทำงานของบุคลากร
6. การให้ความสำคัญและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียในทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม รวมถึงการกำหนดให้มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกกลุ่มบริษัท
7. จัดให้มีการประเมินเพื่อจัดลำดับความสำคัญในประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยพิจารณาจากผลกระทบต่อกลุ่มบริษัทและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ครอบคลุมประเด็นทั้งด้านบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และสังคม ที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจและมีความคาดหวังตามมาตรฐานสากล
8. การพัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อยกระดับธุรกิจให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างต่อเนื่อง และพร้อมปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียอยู่เสมอ
9. การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ
10. การให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงตลอดห่วงโซ่ธุรกิจ รวมทั้งความเสี่ยงด้านความยั่งยืน โดยกำหนดให้มีแนวทางจัดการและติดตามผลการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มโอกาสและลดการสูญเสียทางธุรกิจ พร้อมการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
11. การส่งมอบคุณค่าของสินค้าและบริการบนพื้นฐานของการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ได้แก่ การลดการระบายก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท การอนุรักษ์พลังงานในอาคาร การอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ การจัดการของเสียตามหลัก 3Rs และการกำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติตามกฎหมายตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ ตลอดจนการเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับภาคส่วนอื่นๆ ของสังคมในการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาและปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อม
12. การให้ความสำคัญกับการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ของพนักงานและครอบคลุมถึงผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่ธุรกิจของกลุ่มบริษัท
13. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดูแลชุมชนและสังคมทุกภาคส่วน ทั้งในภาวะวิกฤตและภาวะปกติเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนตามกลยุทธ์การยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของคนในชุมชนและสังคม ผ่านการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์ สนับสนุนการเข้าถึงบริการโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนด้วยการจ้างงานและโครงการพัฒนาชุมชน การจัดกิจกรรมสนับสนุนเด็กและเยาวชน รวมทั้งกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ

# ห่วงโซ่คุณค่า ของธุรกิจ

กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความสำคัญเรื่องความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ โดยกลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างคุณค่าให้แก่สินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ทุกภาคส่วน จึงมีการกำหนดแนวทางการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Value Chain) เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน สร้างความสมดุลในมิติของบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดห่วงโซ่อุปทาน และนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยได้วิเคราะห์กิจกรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ แบ่งออกเป็น

- **กิจกรรมหลัก (Primary Activities)** หมายถึง กิจกรรมหลัก 5 กิจกรรมในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจของกลุ่มบริษัทที่เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กลุ่มบริษัทสามารถส่งมอบคุณค่าของสินค้าและบริการไปยังลูกค้าได้
- **กิจกรรมสนับสนุน (Support Activities)** หมายถึง หน่วยงานอื่นๆ ที่สนับสนุนกระบวนการทำงานของกิจกรรมหลักตลอดห่วงโซ่คุณค่าตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ



## 1. ห้องใช้คุณค่าของธุรกิจ บริษัท กรีฟเพิล โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) (Holding Company)

กิจกรรมหลัก	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
<b>1 การบริหารปัจจัยการผลิต (Inbound Logistics)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การคัดเลือกพันธมิตรทางธุรกิจหรือบริษัทที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจโลจิสติกส์ที่ต้องการจะเข้าร่วมลงทุนหรือซื้อกิจการ</li> <li>การพิจารณาโครงการที่สนใจจากความเกี่ยวข้องหรือจากความต้องการใหม่จากกลุ่มลูกค้าเดิม</li> <li>การศึกษาข้อมูลบริษัทพันธมิตร ตรวจสอบประวัติ ความน่าเชื่อถือ</li> <li>การจัดทำสัญญาไม่เปิดเผยข้อมูลหรือข้อตกลงความร่วมมือ</li> </ul>	ผู้ถือหุ้น พนักงาน คู่ธุรกิจ
<b>2 การปฏิบัติการ (Operations)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การศึกษาข้อมูลธุรกิจ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสทางธุรกิจ ความเสี่ยง แหล่งที่มาของรายได้</li> <li>การเยี่ยมชมสถานประกอบการ (หากมี)</li> <li>การตรวจสอบธุรกิจ ลักษณะการประกอบธุรกิจ และสภาพทางการเงิน</li> <li>การจัดทำ Due Diligence</li> <li>ประเมินความเป็นไปได้ของโครงการใหม่</li> <li>การประเมินความเสี่ยง</li> </ul>	ผู้ถือหุ้น พนักงาน คู่ธุรกิจ ชุมชน
<b>3 การกระจายสินค้าและบริการ หรือโลจิสติกส์ขาออก (Outbound Logistics)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การนำเสนอโครงการต่อคณะกรรมการลงทุนเพื่อพิจารณารูปแบบความร่วมมือ เช่น ร่วมค้าซื้อกิจการ เป็นต้น</li> <li>การเจรจาต่อรองกับพันธมิตรหรือบริษัทเป้าหมาย</li> <li>การตกลงและกำหนดบทบาทและเงื่อนไขสัญญา</li> <li>การจัดเตรียมเอกสารสัญญาระหว่างผู้ถือหุ้น</li> </ul>	ผู้ถือหุ้น พนักงาน คู่ธุรกิจ
<b>4 การตลาดและการขาย (Marketing and Sales)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การนำเสนอโครงการต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณานอุมัติในการดำเนินการหรือจัดตั้งบริษัทใหม่</li> </ul>	ผู้ถือหุ้น พนักงาน
<b>5 การบริการหลังการขาย (Customer Services)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดตั้งบริษัท หรือโครงการใหม่</li> <li>การสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร และภายนอกองค์กร</li> <li>การติดตามผลการประกอบการของธุรกิจใหม่ หรือโครงการใหม่อย่างต่อเนื่อง</li> <li>การพัฒนาผลประกอบการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</li> </ul>	ผู้ถือหุ้น พนักงาน คู่ธุรกิจ ลูกค้า สื่อมวลชน
กิจกรรมสนับสนุน	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
<ul style="list-style-type: none"> <li>บัญชีและการเงิน</li> <li>การจัดซื้อจัดหา</li> <li>ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>การบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>การกำกับดูแลกิจการที่ดี</li> <li>การบริหารจัดการความเสี่ยง</li> <li>การบริหารความปลอดภัยระหว่างขนส่ง</li> <li>นักลงทุนสัมพันธ์</li> <li>การตรวจสอบภายใน</li> </ul>	ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน

## 2. ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจการให้บริการขนส่งสินค้าทางอากาศ

กิจกรรมหลัก	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
<b>1 การบริหารปัจจัยการผลิต (Inbound Logistics)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การจัดหาพื้นที่เช่าเพื่อประกอบกิจกรรมภายในท่าอากาศยาน</li> <li>• การขออนุญาตจัดตั้ง / ปรับปรุงพื้นที่ให้บริการคลังสินค้า</li> <li>• การขออนุญาตเป็น Regulated Agent</li> <li>• จัดหาสายการบินเพื่อขอเป็นตัวแทนในการขายระวาง</li> <li>• จัดหาระวางสินค้ากับผู้ใช้บริการที่เหมาะสมกับความต้องการของลูกค้า</li> <li>• การจัดการระบบสารสนเทศ</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ธุรกิจ
<b>2 การปฏิบัติการ (Operations)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• บริหารจัดการสินค้า</li> <li>• การตรวจสอบรักษาความปลอดภัย</li> <li>• การ Booking และการจัดหาพื้นที่ระวางสินค้ากับสายการบิน</li> <li>• จัดทำและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง</li> <li>• ตรวจสอบรับสินค้า / รับ-ส่งมอบจากลูกค้า</li> <li>• การติดต่อประสานงานกับสายการบิน / คู่ค้า</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า คู่ธุรกิจ
<b>3 การกระจายสินค้าและบริการ หรือโลจิสติกส์ขาออก (Outbound Logistics)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• จัดระวางบรรทุกสินค้าบนอากาศยาน</li> <li>• ส่งข้อมูลข่าวสารระบบศุลกากร</li> <li>• ส่งสินค้าถึงปลายทางตรงเวลาด้วยบริการที่มีคุณภาพ</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า คู่ธุรกิจ หน่วยงานราชการ
<b>4 การตลาดและการขาย (Marketing and Sales)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การจัดทำฐานข้อมูลลูกค้าเก่าและลูกค้าใหม่</li> <li>• การวางแผนสืบค้นลูกค้าใหม่และติดตามผล</li> <li>• การตอบรับความต้องการในการใช้บริการของลูกค้า</li> <li>• การตรวจสอบความสามารถในการให้บริการ</li> <li>• การกำหนดราคาค่าบริการอย่างเหมาะสม</li> <li>• การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการอย่างถูกต้องและครบถ้วน</li> <li>• การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าและคู่ค้า</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า คู่ธุรกิจ
<b>5 การบริการหลังการขาย (Customer Services)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• การบริหารยอดขายกับลูกค้า</li> <li>• การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสีย</li> <li>• รับฟังความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการ</li> <li>• การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าหลังการขาย</li> <li>• การประเมินความพึงพอใจของลูกค้าประจำปีเพื่อพัฒนาการให้บริการ</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า
กิจกรรมสนับสนุน	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
<ul style="list-style-type: none"> <li>• บัญชีและการเงิน</li> <li>• การจัดซื้อจัดหา</li> <li>• ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>• การบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>• การกำกับดูแลกิจการที่ดี</li> <li>• การบริหารจัดการความเสี่ยง</li> <li>• การบริหารความปลอดภัยระหว่างขนส่ง</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน

### 3. ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจการให้บริการขนส่งสินค้าทางทะเล

กิจกรรมหลัก	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
<b>1 การตลาดและการขาย (Marketing and Sales)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดทำฐานข้อมูลลูกค้าเก่าและลูกค้าใหม่</li> <li>การวางแผนสืบค้นลูกค้าใหม่และติดตามผล</li> <li>การตอบสนองความต้องการในการใช้บริการของลูกค้า</li> <li>การตรวจสอบความสามารถในการให้บริการ</li> <li>การกำหนดราคาค่าบริการอย่างเหมาะสม</li> <li>การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการอย่างถูกต้องและครบถ้วน</li> <li>การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าและคู่ค้า</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า คู่ธุรกิจ
<b>2 การบริหารปัจจัยการผลิต (Inbound Logistics)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาธุรกิจ</li> <li>การจัดหาผู้ให้บริการขนส่งที่เหมาะสม</li> <li>การจัดเตรียมเอกสาร</li> <li>การจัดหาค่าระวางและค่าบริการอื่นๆ</li> <li>การจัดหาตู้คอนเทนเนอร์และพื้นที่ว่างบนเรือ</li> </ul>	พนักงาน คู่ค้า คู่ธุรกิจ
<b>3 การปฏิบัติการ (Operations)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การบริหารจัดการ Booking จากลูกค้า เพื่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>การบริหารจัดการ Container &amp; Vessel Operation</li> <li>การบริหารจัดการเอกสารทางการให้ถูกต้องและรวดเร็ว</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า คู่ธุรกิจ
<b>4 การกระจายสินค้าและบริการ หรือโลจิสติกส์ทางออก (Outbound Logistics)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การบริหารพื้นที่และการจัดวางบนเรือ</li> <li>การบริหารการเดินทางให้ตรงต่อเวลา</li> <li>การเตรียมประสานงานกับท่าเรือต้นทางและปลายทาง รวมถึงกับต้นเรือ</li> </ul>	พนักงาน คู่ค้า คู่ธุรกิจ หน่วยงานราชการ
<b>5 การบริการหลังการขาย (Customer Services)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การติดตามประเมินความพึงพอใจหลังจากการให้บริการ และติดตามงานสำหรับการจองสินค้าครั้งต่อไป</li> <li>การติดตามระยะเวลาการขนส่ง และความเรียบร้อยระหว่างขนส่ง</li> <li>การติดตามและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการขนส่ง (ถ้ามี)</li> <li>การประเมินความพึงพอใจประจำปีเพื่อพัฒนาการให้บริการ</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า คู่ธุรกิจ
กิจกรรมสนับสนุน	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
<ul style="list-style-type: none"> <li>บัญชีและการเงิน</li> <li>การจัดซื้อจัดหา</li> <li>ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>การบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>การกำกับดูแลกิจการที่ดี</li> <li>การบริหารจัดการความเสี่ยง</li> <li>การบริหารความปลอดภัยระหว่างขนส่ง</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน

## 4. ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจให้บริการขนส่งสินค้าทางบก

กิจกรรมหลัก	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
<b>1 การตลาดและการขาย (Marketing and Sales)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดทำฐานข้อมูลลูกค้า</li> <li>การกำหนดราคาสินค้าและบริการที่เหมาะสม</li> <li>การให้ข้อมูลงานบริการ</li> <li>การบริหารความสัมพันธ์ลูกค้าและคู่ค้า</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า
<b>2 การบริหารปัจจัยการผลิต (Inbound Logistics)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาธุรกิจ</li> <li>การจัดหาผู้ให้บริการขนส่งที่เหมาะสม</li> <li>การจัดเตรียมเอกสารและค่าบริการอื่นๆ</li> <li>การเตรียมปริมาณรถขนส่งให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า</li> <li>การวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม</li> </ul>	พนักงาน คู่ค้า คู่ธุรกิจ
<b>3 การปฏิบัติการ (Operations)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดเตรียมรถและพนักงานขับรถตามแผนงานขนส่งประจำวัน</li> <li>การแจ้งข้อมูลขนส่งกับลูกค้า</li> <li>การกำกับดูแลพนักงานขับรถ</li> <li>การรับแจ้งเหตุฉุกเฉินหรืออุบัติเหตุระหว่างการขนส่ง</li> <li>การตรวจสอบสภาพรถตามรอบระยะเวลา</li> <li>การรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการเก็บค่าใช้จ่าย</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน
<b>4 การกระจายสินค้าและบริการ หรือโลจิสติกส์ขาออก (Outbound Logistics)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การตรวจสอบสภาพรถขนส่งประจำวัน</li> <li>การตรวจสอบสมรรถนะของพนักงานขับรถประจำวัน</li> <li>การตรวจสอบ GPS เพื่อติดตามพฤติกรรมรถที่ขนส่งของพนักงานขับรถ</li> <li>การขนส่งสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ตรงเวลา</li> </ul>	พนักงาน คู่ค้า หน่วยงานราชการ ชุมชน
<b>5 การบริการหลังการขาย (Customer Services)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การรับฟังความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการ</li> <li>การบริหารยอดซื้อขายกับลูกค้า</li> <li>การประสานงานกับลูกค้าในการจัดส่งสินค้า</li> <li>การประกันภัยสินค้าและความพึงพอใจ</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า
กิจกรรมสนับสนุน	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
<ul style="list-style-type: none"> <li>บัญชีและการเงิน</li> <li>การจัดซื้อจัดหา</li> <li>ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>การบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>การกำกับดูแลกิจการที่ดี</li> <li>การบริหารจัดการความเสี่ยง</li> <li>การบริหารความปลอดภัยระหว่างขนส่ง</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน

## 5. ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจการให้บริการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการโลจิสติกส์

กิจกรรมหลัก	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
<b>1 การตลาดและการขาย (Marketing and Sales)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดทำฐานข้อมูลลูกค้าเก่าและใหม่</li> <li>การวางแผนสืบค้นลูกค้าใหม่และติดตามผล</li> <li>การตอบสนองความต้องการของการใช้บริการจากลูกค้า</li> <li>การตรวจสอบความสามารถในการให้บริการ</li> <li>การกำหนดราคาค่าบริการอย่างเหมาะสม</li> <li>การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการอย่างถูกต้องและครบถ้วน</li> <li>การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าและคู่ค้า</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า
<b>2 การบริหารปัจจัยการผลิต (Inbound Logistics)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาธุรกิจ</li> <li>การจัดหาผู้ให้บริการขนส่งระหว่างประเทศที่เหมาะสมกับความต้องการของลูกค้า</li> <li>การบริหารจัดการ Booking จากลูกค้า เพื่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>การจัดเตรียมเอกสารและค่าบริการอื่นๆ</li> <li>การเตรียมปริมาณรถขนส่งให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า</li> <li>การวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า คู่ธุรกิจ
<b>3 การปฏิบัติการ (Operations)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การประสานงานกับบริษัทภายในกลุ่มบริษัท</li> <li>การจองระบบขนส่งให้ลูกค้า</li> <li>การแจ้งข้อมูลขนส่งกับลูกค้า</li> <li>การกำกับดูแลพนักงานขับรถ</li> <li>การรับมือเหตุฉุกเฉินหรืออุบัติเหตุระหว่างการขนส่ง</li> <li>การตรวจสอบสภาพรถตามรอบระยะเวลา</li> <li>การรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการเก็บค่าใช้จ่าย</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน
<b>4 การกระจายสินค้าและบริการ หรือโลจิสติกส์ขาออก (Outbound Logistics)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การประสานงานกับผู้ให้บริการด้านต่างๆ ที่เลือกใช้ในการให้บริการแก่ลูกค้า</li> <li>การจัดทำเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริการรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศให้แก่ลูกค้า</li> <li>การประสานงานระหว่างคลังสินค้ากับลูกค้าในการรับ / จัดเก็บ / ส่งสินค้า</li> <li>การกำกับดูแลพนักงานขับรถ</li> <li>การรับมือเหตุฉุกเฉินหรืออุบัติเหตุระหว่างการขนส่ง</li> <li>การตรวจสอบสภาพรถตามรอบระยะเวลา</li> <li>การรวบรวมเอกสารเพื่อใช้ในการเก็บค่าใช้จ่าย</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า หน่วยงานราชการ ชุมชน
<b>5 การบริการหลังการขาย (Customer Services)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การรับฟังความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการ</li> <li>การบริหารยอดขายให้กับลูกค้า</li> <li>การประสานงานกับลูกค้าในการจัดส่งสินค้า</li> <li>การประกันภัยสินค้า</li> <li>การประเมินความพึงพอใจของลูกค้าประจำปีเพื่อพัฒนาการให้บริการ</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า
กิจกรรมสนับสนุน	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
<ul style="list-style-type: none"> <li>บัญชีและการเงิน</li> <li>การจัดซื้อจัดหา</li> <li>ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>การบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>การกำกับดูแลกิจการที่ดี</li> <li>การบริหารจัดการความเสี่ยง</li> <li>การบริหารความปลอดภัยระหว่างขนส่ง</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน

## 6. ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจการให้บริการโลจิสติกส์สำหรับเคมีภัณฑ์ และสินค้าอันตราย

กิจกรรมหลัก	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
<b>1 การตลาดและการขาย (Marketing and Sales)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดทำฐานข้อมูลลูกค้าเก่าและใหม่</li> <li>การวางแผนสืบค้นลูกค้าใหม่และติดตามผล</li> <li>การตอบรับความต้องการของการใช้บริการจากลูกค้า</li> <li>การตรวจสอบความสามารถในการให้บริการ</li> <li>การกำหนดราคาค่าบริการอย่างเหมาะสม</li> <li>การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการให้บริการอย่างถูกต้องและครบถ้วน</li> <li>การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าและคู่ค้า</li> <li>การทำสัญญากับลูกค้า</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า
<b>2 การบริหารปัจจัยการผลิต (Inbound Logistics)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาธุรกิจ</li> <li>การจัดหาผู้ให้บริการขนส่งที่เหมาะสมกับความต้องการของลูกค้า</li> <li>การจัดเตรียมเอกสารและค่าบริการอื่นๆ</li> <li>การเตรียมปริมาณรถขนส่งให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า</li> <li>การวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า คู่ธุรกิจ
<b>3 การปฏิบัติการ (Operations)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การให้บริการโดยสอดคล้องกับข้อกำหนด / กฎหมายที่เกี่ยวข้อง / มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>การประสานงานระหว่างผู้ให้บริการกับลูกค้าในการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ / ภายในประเทศ</li> <li>การประสานงานระหว่างคลังสินค้ากับลูกค้าในการรับ / จัดเก็บ / จัดส่งสินค้า</li> <li>การขอใบอนุญาตครอบครอง / จัดเก็บสารเคมี</li> <li>การให้บริการตามความต้องการของลูกค้า</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน หน่วยงานราชการ
<b>4 การกระจายสินค้าและบริการ หรือโลจิสติกส์ขาออก (Outbound Logistics)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การขนส่งสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและตรงเวลา</li> <li>การบริหารจัดการคลังสินค้า</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า
<b>5 การบริการหลังการขาย (Customer Services)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>การบริหารยอดซื้อขายกับลูกค้า</li> <li>การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสีย</li> <li>การประเมินความพึงพอใจของลูกค้า</li> <li>การรับฟังความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้บริการ</li> <li>การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าหลังการขาย</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า
กิจกรรมสนับสนุน	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
<ul style="list-style-type: none"> <li>บัญชีและการเงิน</li> <li>การจัดซื้อจัดหา</li> <li>ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>การบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>การกำกับดูแลกิจการที่ดี</li> <li>การบริหารจัดการความเสี่ยง</li> <li>อาชีวอนามัยและความปลอดภัย</li> <li>ระบบบริหารคุณภาพการให้บริการ</li> <li>การปฏิบัติสุจริตที่ดี</li> <li>การประชุมฝ่ายบริหาร</li> <li>การตรวจติดตามคุณภาพภายใน</li> <li>การรับข้อร้องเรียนข้อเสนอแนะด้านสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน

# การมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนได้เสีย

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญและส่งเสริมการดำเนินงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียและการเคารพสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย จึงได้นำแนวทางที่กำหนดไว้ใน GRI Standard 2021 มาวิเคราะห์และระบุผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจของกลุ่มบริษัท โดยได้ผนวกประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจและจ้องเวลาเข้ามาในแผนการดำเนินงานและประเด็นด้านความยั่งยืน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม

## ขั้นตอนในการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย

### 1. การระบุผู้มีส่วนได้เสีย

โดยการพิจารณาจากความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

### 2. การระบุระดับผลกระทบของกลุ่มบริษัทต่อผู้มีส่วนได้เสีย

โดยการประเมินผลกระทบเชิงบวกและลบทั้งทางด้านบริษัทกับอาสาสมัคร ชักชวน และสิ่งแวดล้อม ที่ผู้มีส่วนได้เสียได้รับการดำเนินงาน เพื่อดำเนินการวางแผนและสร้างช่องทางมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสมต่อไป

### 3. การระบุระดับอิทธิพลของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อกลุ่มบริษัท

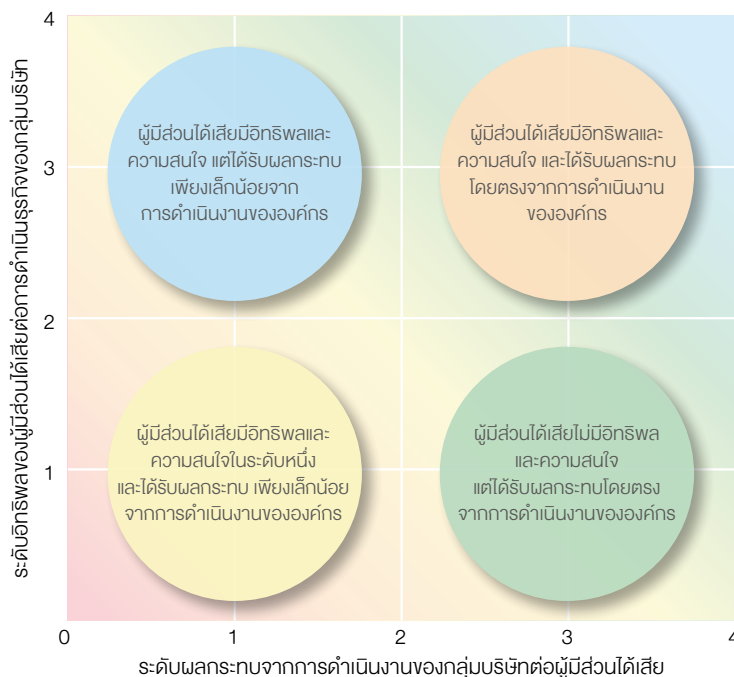
โดยการประเมินอิทธิพลของผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งทางด้านการเงิน การดำเนินงาน กฎระเบียบข้อบังคับ ภาพลักษณ์ ชื่อเสียง ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม

### 4. การจัดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย

โดยการประเมินความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่

- อิทธิพลของผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท
- ผลกระทบจากการดำเนินการของกลุ่มบริษัทต่อผู้มีส่วนได้เสีย

โดยแบ่งผู้มีส่วนได้เสียออกเป็น 4 กลุ่ม ตามระดับอิทธิพลของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อบริษัทและระดับผลกระทบที่ผู้มีส่วนได้เสียได้รับการจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียจะช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการประเด็นและผู้มีส่วนได้เสียตามระดับความสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ



### 5. การจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย


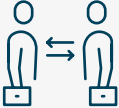
โดยการระบุแนวทางการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม อาทิ การสัมภาษณ์ หรือประชุมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบมากและมีอิทธิพลมาก เป็นต้น

## แนวทางการดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสีย




คณะทำงานด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทได้มีการวิเคราะห์และประเมินความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อจัดทำกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่ตอบสนองต่อความคาดหวังดังกล่าว และได้มีการรายงานผลการดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสียต่อคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาที่ยั่งยืน และคณะกรรมการบริษัทกับทราบเพื่อประเมินผลและพัฒนาแผนการดำเนินงานในปีต่อไป

โดยในปี 2568 กลุ่มบริษัทยังคงจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียเป็น 10 กลุ่ม ได้แก่ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน ผู้ถือหุ้น คู่ธุรกิจ เจ้าหนี้ / ลูกหนี้ หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ สื่อมวลชน และคู่แข่งขันทางการค้า โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วม	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางการตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย
<b>1. พนักงาน</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การสื่อสารภายในองค์กร</li> <li>• การประชุมพนักงานประจำเดือน</li> <li>• การประชุมฝ่ายทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริษัท</li> <li>• การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรประจำปี</li> <li>• แบบสอบถามและการสำรวจความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน</li> <li>• วารสารออนไลน์</li> <li>• กิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์</li> <li>• กิจกรรม Town Hall</li> <li>• เว็บไซต์ของกลุ่มบริษัท</li> <li>• การสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์ / อีเมล</li> <li>• ช่องทางรับข้อร้องเรียนและข้อคิดเห็น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทิศทางและผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท</li> <li>• การปฏิบัติต่อพนักงานโดยยึดหลักสิทธิมนุษยชน</li> <li>• ได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่เหมาะสม</li> <li>• ความมั่นคง โอกาส และความก้าวหน้าในอาชีพ</li> <li>• การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน</li> <li>• คุณภาพชีวิตของพนักงาน</li> <li>• การมีสภาพแวดล้อมที่ดีและความปลอดภัยในการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมด้านแรงงาน</li> <li>• การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเท่าเทียมตามนโยบายสิทธิมนุษยชน</li> <li>• การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม</li> <li>• วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี โดยแบ่งเป็นการพัฒนากิจกรรมของพนักงานในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร</li> <li>• การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งเพื่อเพิ่มโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานที่มีศักยภาพ</li> <li>• การดำเนินงานตามกรอบนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อความปลอดภัยของพนักงานสูงสุด</li> <li>• การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านประจำปี ซึ่งครอบคลุมความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มพนักงาน เพื่อป้องกันการละเมิดที่เกี่ยวกับสิทธิแรงงาน</li> <li>• การนำนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อสนับสนุนคุณภาพในการทำงาน</li> <li>• การจัดกิจกรรม Triple i B-Happy ที่สอดคล้องกับผลสำรวจความเห็นของพนักงาน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงาน</li> <li>• การจัดสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี การทำประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ</li> <li>• นำผลสำรวจความพึงพอใจมาพัฒนาการดูแลบุคลากรเพิ่มเติม</li> <li>• การจัดให้มีช่องทางการสื่อสารเพื่อเปิดรับข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียนที่หลากหลาย ได้แก่ การเสนอข้อคิดเห็นด้านสวัสดิการของพนักงานผ่านคณะกรรมการสวัสดิการในสถานที่ประกอบกิจการ การรับข้อร้องเรียนผ่านผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล การร้องเรียนผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ รวมถึงกล่องรับความคิดเห็นและข้อร้องเรียน กรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ถูกข่มขู่คุกคาม และล่วงละเมิดสิทธิทุกกรณี</li> </ul>

ผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วม	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางการตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย
<p>2. ลูกค้า</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าประจำปี</li> <li>• กิจกรรมลูกค้าสัมพันธ์ / กิจกรรมทางการตลาด</li> <li>• การเข้าพบและประชุมกับลูกค้า</li> <li>• เว็บไซต์ของกลุ่มบริษัท</li> <li>• การสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์ / อีเมล</li> <li>• ช่องทางรับข้อร้องเรียนและข้อคิดเห็น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การได้รับสินค้าและบริการที่มีคุณภาพความปลอดภัยตรงเวลา</li> <li>• การปฏิบัติตามข้อตกลงในการซื้อขาย</li> <li>• การปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม</li> <li>• การรักษาความลับของลูกค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ</li> <li>• การปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม</li> <li>• การได้รับการรับรองเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) และส่งเสริมให้ลูกค้าเข้าร่วม</li> <li>• การส่งมอบสินค้าและบริการที่ได้มาตรฐานเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องระเบียบปฏิบัติ มาตรฐานสากล และมีความปลอดภัยต่อลูกค้า</li> <li>• การขอการรับรองระบบมาตรฐานสากล เช่น ISO 9001:2015</li> <li>• การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพสินค้าและบริการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า</li> <li>• การบริหารจัดการระบบข้อมูลลูกค้า เพื่อความปลอดภัยในการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล</li> <li>• การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านประจำปี ซึ่งครอบคลุมความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มลูกค้า เพื่อป้องกันการละเมิดที่เกี่ยวกับสิทธิลูกค้า</li> <li>• การจัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนและข้อคิดเห็น</li> </ul>
<p>3. คู่ค้า</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การเยี่ยมชมและประชุมกับคู่ค้า</li> <li>• เว็บไซต์ของกลุ่มบริษัท</li> <li>• การสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์ / อีเมล</li> <li>• ช่องทางรับข้อร้องเรียนและข้อคิดเห็น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเท่าเทียม</li> <li>• กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสและเป็นธรรม</li> <li>• การร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการ</li> <li>• การเติบโตร่วมกันทางธุรกิจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>• การคำนึงถึงสิทธิคู่ค้าตามหลักสิทธิมนุษยชน</li> <li>• การได้รับการรับรองเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) และส่งเสริมให้คู่ค้าเข้าร่วม</li> <li>• มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน โปร่งใส เท่าเทียม</li> <li>• การบริหารจัดการระบบข้อมูลคู่ค้า เพื่อความปลอดภัยในการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล</li> <li>• การดำเนินงานตามกรอบนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อความปลอดภัยของคู่ค้าที่เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ของกลุ่มบริษัท</li> <li>• การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านประจำปี ซึ่งครอบคลุมความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มคู่ค้า เพื่อป้องกันการละเมิดที่เกี่ยวกับสิทธิคู่ค้า</li> <li>• การสร้างความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ เพื่อต่อยอดทางธุรกิจกับพันธมิตรทางการค้าที่มีศักยภาพ</li> <li>• การจัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนและข้อคิดเห็น</li> </ul>

ผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วม	ความคาดหวัง ของผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางการตอบสนองต่อ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย
<p>4. ชุมชน</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การร่วมทำกิจกรรมกับชุมชน</li> <li>• การสำรวจชุมชน</li> <li>• เว็บไซต์ของกลุ่มบริษัท</li> <li>• ป้ายประกาศ</li> <li>• ช่องทางรับข้อร้องเรียนและข้อคิดเห็น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน</li> <li>• การดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม</li> <li>• การคำนึงถึงผลกระทบต่อด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินธุรกิจที่มีต่อชุมชนและสังคม</li> <li>• การพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคมให้สามารถพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน</li> <li>• การสร้างเครือข่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาชุมชนและสังคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสังคม</li> <li>• การคำนึงถึงสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อมตามหลักสิทธิมนุษยชน</li> <li>• การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านประจำปี ซึ่งครอบคลุมความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับชุมชน เพื่อป้องกันการละเมิดที่เกี่ยวกับสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม</li> <li>• การลงพื้นที่สำรวจชุมชนครบทุกไซต์งานที่อยู่ภายใต้การดำเนินงานของกลุ่มบริษัท เพื่อรับฟังความต้องการและข้อคิดเห็น</li> <li>• การสนับสนุนกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนในชุมชน</li> <li>• กิจกรรมเพื่อสังคม</li> <li>• การส่งเสริมการประกอบอาชีพของคนในชุมชน</li> <li>• สนับสนุนองค์ความรู้และบริการด้านโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐานให้กับกลุ่มวิสาหกิจชุมชน</li> <li>• การจัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนและข้อคิดเห็น</li> </ul>
<p>5. ผู้ถือหุ้น / นักลงทุน</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การประชุมผู้ถือหุ้น</li> <li>• รายงานประจำปีและรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืนประจำปี</li> <li>• เว็บไซต์ของกลุ่มบริษัท</li> <li>• การตอบข้อสอบถามทางโทรศัพท์และอีเมลผ่านฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์</li> <li>• กิจกรรมนักลงทุนสัมพันธ์ อาทิ บริษัทจดทะเบียนพบผู้ลงทุน (Opportunity Day), การประชุมนักวิเคราะห์ (Analyst Meeting)</li> <li>• ช่องทางรับข้อร้องเรียนและข้อคิดเห็น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ผลประกอบการที่ดีและธุรกิจมีการเติบโตต่อเนื่อง</li> <li>• การจ่ายเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้นอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>• การดำเนินธุรกิจตามกฎหมาย ข้อกำหนด และจริยธรรมทางธุรกิจ</li> <li>• การบริหารจัดการความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อธุรกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาว</li> <li>• การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของกลุ่มบริษัทได้อย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง โปร่งใส</li> <li>• การดำเนินธุรกิจตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี</li> <li>• การปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับตามกฎหมายกำหนด</li> <li>• มุ่งสร้างผลตอบแทนต่อเนื่องระยะยาว</li> <li>• กลุ่มบริษัทมีนโยบายการจ่ายเงินปันผลที่เหมาะสม</li> <li>• การจัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนและข้อคิดเห็น</li> </ul>
<p>6. คู่ธุรกิจ</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การประชุมร่วมกับบริษัท คู่ธุรกิจ / ผู้ร่วมลงทุน</li> <li>• เว็บไซต์ของกลุ่มบริษัท</li> <li>• การสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์ / อีเมล</li> <li>• การเปิดเผยข้อมูลหรือรายงานตามที่ต้องการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การดำเนินธุรกิจตามกฎหมาย ข้อกำหนด และจริยธรรมทางธุรกิจ</li> <li>• ความร่วมมือในการพัฒนาธุรกิจ</li> <li>• การร่วมมือกันพัฒนาธุรกิจใหม่อย่างต่อเนื่อง</li> <li>• การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี</li> <li>• การเติบโตร่วมกันทางธุรกิจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ระเบียบ และข้อบังคับตามกฎหมายกำหนด</li> <li>• เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจเพื่อการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ</li> <li>• การบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ</li> <li>• การสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อธุรกิจ</li> </ul>
<p>7. เจ้าหนี้ / ลูกหนี้</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การประชุมร่วมกับเจ้าหนี้ / ลูกหนี้</li> <li>• เว็บไซต์ของกลุ่มบริษัท</li> <li>• การสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์ / อีเมล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การดำเนินธุรกิจตามกฎหมาย ข้อกำหนด และจริยธรรมทางธุรกิจ</li> <li>• การปฏิบัติตามเงื่อนไขของการกู้เงินและหุ้นกู้</li> <li>• การบริหารจัดการความเสี่ยง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ระเบียบ และข้อบังคับตามกฎหมายกำหนด</li> <li>• การสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ</li> <li>• การบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ</li> </ul>

ผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วม	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	แนวทางการตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย
<b>8. หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประชุมตามวาระร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ</li> <li>การเยี่ยมชมและการพบปะตามโอกาส</li> <li>การเปิดเผยข้อมูลหรือรายงานตามที่ต้องการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</li> <li>การสนับสนุนหรือเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภาครัฐ</li> <li>การกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล</li> <li>การเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินธุรกิจตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ และนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน</li> <li>การปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับตามกฎหมายกำหนด</li> <li>ให้การสนับสนุนหรือเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภาครัฐตามโอกาส</li> <li>การบริหารจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย</li> <li>การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืน</li> </ul>
<b>9. สื่อมวลชน</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรมสื่อมวลชนสัมพันธ์ อาทิ การแถลงข่าวการสัมมนาพิเศษข่าวประชาสัมพันธ์</li> <li>การเยี่ยมชมและการพบปะตามโอกาส</li> <li>เว็บไซต์ของกลุ่มบริษัท</li> <li>การเปิดเผยข้อมูลตามที่ต้องการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง โปร่งใส และทันต่อเหตุการณ์</li> <li>การปฏิบัติต่อสื่อมวลชนอย่างเท่าเทียม</li> <li>การสนับสนุนโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภาคสื่อมวลชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน เพียงพอต่อการใช้งานรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์</li> <li>การปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ระเบียบ และข้อบังคับตามกฎหมายกำหนด</li> <li>การปฏิบัติต่อสื่อมวลชนอย่างเท่าเทียมเป็นธรรม</li> <li>การสนับสนุนโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภาคสื่อมวลชนตามโอกาส</li> </ul>
<b>10. คู่แข่งในทางการค้า</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประชุมร่วมกันที่องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรม</li> <li>การร่วมกันทำงานเป็นเครือข่ายตามนโยบายภาครัฐ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การแข่งขันที่เป็นธรรม</li> <li>การปฏิบัติตามกฎหมาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินธุรกิจตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณธุรกิจ</li> <li>การปฏิบัติตามระเบียบและข้อบังคับตามกฎหมายกำหนด</li> <li>ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของประเทศ</li> </ul>





ส่วนที่  
2

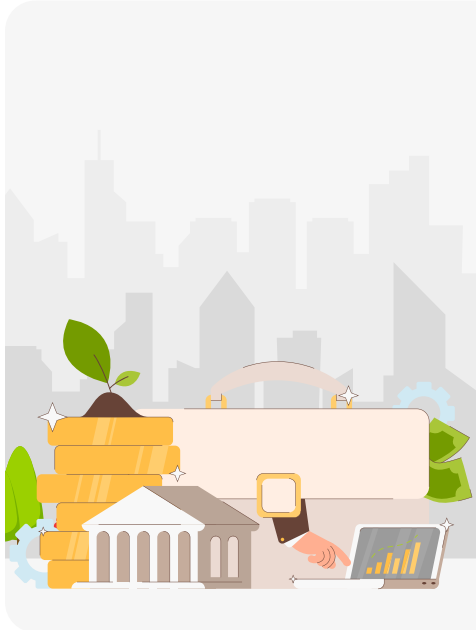


นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน



# กลยุทธ์ ด้านความยั่งยืน

กลุ่มบริษัทได้นำแนวคิดด้านการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนเข้ามาเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการดำเนินงานและบูรณาการแผนการปฏิบัติงานให้มีความเชื่อมโยงกัน เพื่อสร้างความสมดุลในมิติของบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Value Chain) เพื่อนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยในปี 2565 กลุ่มบริษัทเริ่มมีการจัดทำกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรขึ้น และได้มีการทบทวนกลยุทธ์และกำหนดแผนงานในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนเป็นประจำทุกปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อน โดยมีเป้าหมายภายในปี 2570 ที่จะสร้างการเติบโตทางการแข่งขันในเชิงธุรกิจไปพร้อมกับการสร้างคุณค่าร่วมกันในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ ที่ครอบคลุมการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านสังคม และการพัฒนาด้านบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ 3 ประการ ได้แก่



## กลยุทธ์ด้านบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ “Business Resilience”

คือ การพัฒนาและยกระดับธุรกิจของกลุ่มบริษัทให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (Mega Trend) อย่างต่อเนื่องและการจัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ โดยมีกรอบการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและบรรษัทภิบาลที่ครอบคลุมทั้งการสร้างโอกาสทางธุรกิจเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนพร้อมปรับกลยุทธ์ธุรกิจให้สอดคล้องกับเมกะเทรนด์ การพัฒนานวัตกรรมและสร้างเทคโนโลยี เพื่อยกระดับการบริการที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้วยมาตรฐานสากล การมุ่งมั่นสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในการส่งมอบคุณค่าของสินค้าและบริการให้กับลูกค้า การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจร่วมกันในระยะยาว การบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรทั้งความเสี่ยงเชิงธุรกิจและความเสี่ยงด้านความยั่งยืน การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมไปถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความยั่งยืนตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

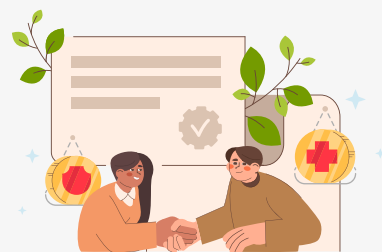
## กลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อม “Value Consumption & Green Logistics Service”

คือ กระบวนการส่งมอบคุณค่าของสินค้าและบริการ บนพื้นฐานของการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีขอบเขตการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุมทั้งการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การอนุรักษ์และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน รวมถึงการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้าน การจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ ตลอดจนการลดมลพิษและของเสียที่แหล่งกำเนิดตามหลัก 3Rs นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการสร้างโอกาสทางธุรกิจผ่านการพัฒนาและให้บริการด้านโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Logistics) เพื่อส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรและสังคมโดยรวม



## กลยุทธ์ด้านสังคม “People Excellence”

คือ การสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกกลุ่มบริษัทภายใต้หลักสิทธิมนุษยชนด้วยความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาด้านสังคมที่ครอบคลุมทั้งการพัฒนาทักษะใหม่และยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของทรัพยากรบุคคล พร้อมกับการให้ความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในกระบวนการทำงานและการส่งมอบสินค้าและบริการ รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการดูแลชุมชนและสังคมทุกภาคส่วนทั้งในภาวะวิกฤตและในภาวะปกติ



# ● การประเมินประเด็นสำคัญ II ด้านการพัฒนาความยั่งยืน

กลุ่มบริษัทได้พิจารณาการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ผลกระทบต่อกลุ่มบริษัทและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งครอบคลุมประเด็นทั้งในมิติสิ่งแวดล้อม มิติสังคม และมิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ อ้างอิงตามแนวทางที่ระบุในมาตรฐาน Global Reporting Initiative Standards (GRI) ทั้งนี้ ผลการประเมินประเด็นที่สำคัญต่อความยั่งยืนจะได้รับการทบทวนและอนุมัติจากคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นประจำทุกปี โดยมีขั้นตอนการระบุประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

## ขั้นตอนการประเมินประเด็นสำคัญ

### 1. การระบุประเด็นสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียและองค์กร

กลุ่มบริษัทได้ทำการการวิเคราะห์กิจกรรมในกระบวนการดำเนินงานของธุรกิจของบรรษัทตลอดห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ ทั้งกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุน เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการพิจารณาผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยรวบรวมข้อมูลประเด็นสำคัญจากความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรผ่านช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม รวมทั้งการสรุปประเด็นที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานจากความคิดเห็นของคณะกรรมการและคณะผู้บริหารของกลุ่มบริษัท ในการประชุมต่างๆ เช่น กลยุทธ์ทางธุรกิจ ความเสี่ยงขององค์กร มาตรฐานและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เช่น เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (UN SDGs) ตลอดจนโอกาสและความท้าทายที่มาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกและภูมิภาคซึ่งมีผลกระทบต่อทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อธุรกิจของกลุ่มบริษัท เป็นต้น

### 2. การจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ

คณะกรรมการจัดการ ผู้บริหาร และพนักงาน ร่วมกันพิจารณาจัดกลุ่มและจัดลำดับความสำคัญในประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนของกลุ่มบริษัท โดยมีปัจจัยในการพิจารณา คือ ระดับผลกระทบจากการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทที่มีต่อบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และระดับอิทธิพลต่อการประเมินและตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสียในประเด็นต่างๆ โดยอ้างอิงตามแนวทางของ GRI Standards 2021 แล้วกำหนดประเด็นลงในตาราง Materiality Matrix โดยแกนแนวนอน (แกน X) แสดงระดับผลกระทบจากการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทต่อบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และในแกนตั้ง (แกน Y) แสดงระดับความมีอิทธิพลที่มีผลต่อการประเมินและการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสีย

### 3. การทวนสอบประเด็นสำคัญ

กลุ่มบริษัทได้จัดการประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาเห็นชอบประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนและการจัดลำดับประเด็นสำคัญ โดยมีผู้บริหารระดับสูงจากทุกกลุ่มธุรกิจเข้าร่วมและมีประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัทเป็นประธานการประชุม เพื่อทบทวนและตรวจสอบความถูกต้องของประเด็นสำคัญ และร่วมกันกำหนดแนวทางการตอบสนองของผู้มีส่วนได้เสียในประเด็นต่างๆ ก่อนจะมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป ซึ่งมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานที่เกี่ยวข้อง



# ประเด็นสำคัญ ด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท

ในปี 2568 ทางกลุ่มบริษัทได้มีการทบทวนและจัดลำดับประเด็นความสำคัญด้านความยั่งยืนตามกรอบการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน พบว่ายังไม่มี การเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในแง่ผลกระทบต่อบริษัทกับกาลและเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงอิทธิพลที่มีผลต่อการประเมินและการตัดสินใจของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย โดยมีประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน 14 ประเด็น ภายใต้ 3 กลยุทธ์หลักของกลุ่มบริษัท

## กลยุทธ์ด้านความยั่งยืน

### Business Resilience

พัฒนาและยกระดับธุรกิจให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (Mega Trend)



### Value Consumption & Green Logistics Service

ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่กับการพัฒนา และให้บริการด้านโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม



### People Excellence

ยกระดับขีดความสามารถและทักษะในการทำงานของทรัพยากรบุคคล พร้อมสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย



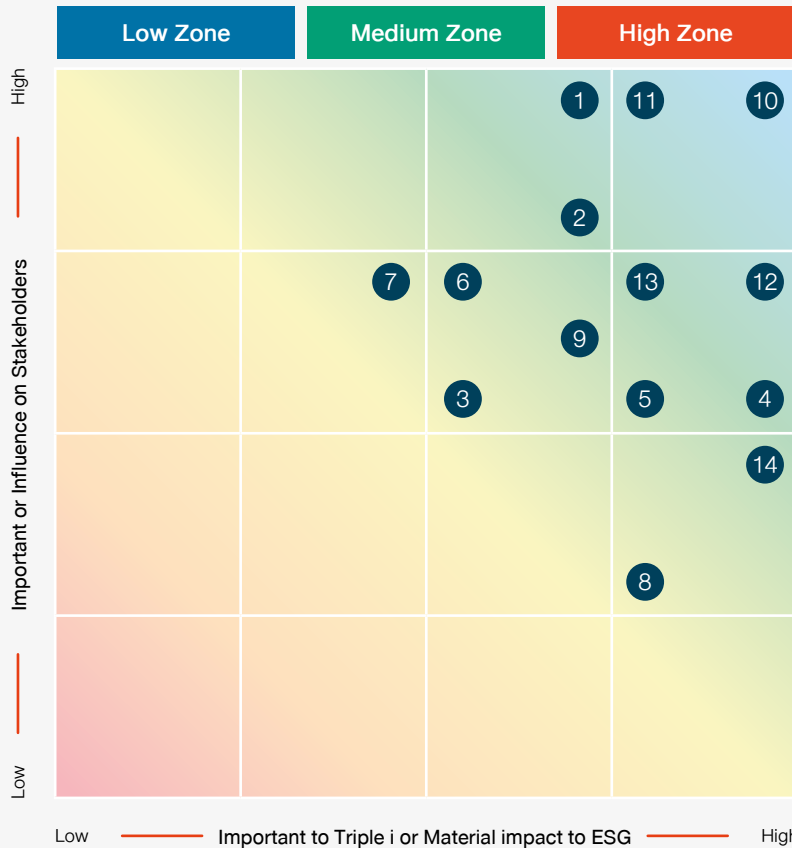
## ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

- การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากร มีการดำเนินงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- การปฏิบัติตามกฎหมายด้านการกำกับดูแลกิจการ สังคม และสิ่งแวดล้อม
- การสร้างโอกาสทางธุรกิจเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน
- การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อบริการ ที่มีประสิทธิภาพ
- การสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้กับลูกค้า
- การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน
- การบริหารจัดการความเสี่ยงและการบริหาร ความต่อเนื่องทางธุรกิจ

- การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
- การบริหารจัดการพลังงาน
- การจัดการสิ่งแวดล้อม

- การบริหารทรัพยากรบุคคล
- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การจัดการด้านปลอดภัยในการทำงาน
- การมีส่วนร่วมดูแลชุมชนและสังคม

# Materiality Matrix ของกลุ่มบริษัท



## E - ENVIRONMENTAL



### VALUE CONSUMPTION & GREEN LOGISTICS SERVICE

- 1 การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
- 2 การบริหารจัดการพลังงาน
- 3 การจัดการสิ่งแวดล้อม

## S - SOCIAL



### PEOPLE EXCELLENCE

- 4 การบริหารทรัพยากรบุคคล
- 5 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 6 การจัดการด้านปลอดภัยในการทำงาน
- 7 การมีส่วนร่วมดูแลชุมชนและสังคม

## G - GOVERNANCE AND ECONOMIC



### BUSINESS RESILIENCE

- 8 การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีการดำเนินงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 9 การปฏิบัติตามกฎหมายด้านการกำกับดูแลกิจการ สังคม และสิ่งแวดล้อม
- 10 การสร้างโอกาสทางธุรกิจเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน
- 11 การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อบริการที่มีประสิทธิภาพ
- 12 การสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้กับลูกค้า
- 13 การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน
- 14 การบริหารจัดการความเสี่ยงและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ

# ● ความเชื่อมโยงของประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน ของ Triple i Logistics กับ UN SDGs

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้มีการทบทวนความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของ UN SDGs โดยได้มีการปรับขอบเขตเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทในปัจจุบัน

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	ส่งผลกระทบโดยตรง	ส่งผลกระทบทางอ้อม
การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีการดำเนินงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี		16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
การปฏิบัติตามกฎหมายด้านการกำกับดูแลกิจการสังคม และสิ่งแวดล้อม	6 CLEAN WATER AND SANITATION	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY, 10 REDUCED INEQUALITIES, 13 CLIMATE ACTION, 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
การสร้างโอกาสทางธุรกิจเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน		8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH, 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อบริการที่มีประสิทธิภาพ	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH, 9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	
การสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้กับลูกค้า		16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION, 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
การบริหารจัดการความเสี่ยงและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ	13 CLIMATE ACTION	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH, 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES, 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY, 13 CLIMATE ACTION	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES
การบริหารจัดการพลังงาน	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY, 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	13 CLIMATE ACTION
การจัดการสิ่งแวดล้อม	6 CLEAN WATER AND SANITATION	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY, 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES, 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION, 13 CLIMATE ACTION
การบริหารทรัพยากรบุคคล	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH, 10 REDUCED INEQUALITIES	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING, 5 GENDER EQUALITY, 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING
การจัดการด้านปลอดภัยในการทำงาน	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING
การมีส่วนร่วมดูแลชุมชนและสังคม	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING

## Triple i Logistics กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

### กลยุทธ์ความยั่งยืน Business Resilience

ประเด็นสำคัญ	ความสำคัญต่อธุรกิจ	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	การสร้างคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย	แนวทางบริหารจัดการ
<p><b>การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีทัศนคติเป็นงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี</b></p>	<p>การดำเนินงานอย่างโปร่งใสเป็นธรรม และมีจริยธรรมที่ดีเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้กลุ่มบริษัทสามารถก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน</li> <li>ลูกค้า</li> <li>คู่ค้า / คู่ธุรกิจ</li> <li>ผู้ถือหุ้น / บัณฑิต</li> </ul>	<p>การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในหลักการทำงานมีแนวทางการทำงานที่โปร่งใส มีจริยธรรม และสร้างความไว้วางใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นธุรกิจที่มีความมั่นคงและยั่งยืน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รักษาการจัดอันดับด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีในระดับ 5 ดาวอย่างต่อเนื่อง</li> <li>จำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดจากการละเมิดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจที่มีนัยสำคัญ เป็นศูนย์</li> <li>จำนวนข้อร้องเรียนจากเหตุการณ์ที่ผิดที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่มีนัยสำคัญ เป็นศูนย์</li> </ul>	<p>สามารถอ่านรายละเอียดแนวทางการบริหารจัดการได้ที่หัวข้อ “การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร” เป็นงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี” หน้า 53 - 63</p>
<p><b>การปฏิบัติตามกฎหมายด้านการกำกับดูแลสิ่งแวดล้อม และสิ่งแวดล้อม</b></p>	<p>การปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเป็นไปตามกฎหมาย รวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และสุขภาพมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้ได้รับอนุญาตในการประกอบกิจการหรือการขยายธุรกิจ และป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบเชิงลบที่อาจก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน</li> <li>ลูกค้า</li> <li>คู่ค้า / คู่ธุรกิจ</li> <li>หน่วยงานภาครัฐ</li> <li>ชุมชนและสังคม</li> </ul>	<p>การดำเนินงานอย่างสอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดด้านการกำกับดูแล สิ่งแวดล้อม สหกรณ์เพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม และชุมชน ช่วยลดความเสี่ยงและเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า คู่ค้า หน่วยงานกำกับดูแล และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนเหตุการณ์ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและบรรษัทภิบาลเป็นศูนย์</li> </ul>	<p>สามารถอ่านรายละเอียดแนวทางการบริหารจัดการได้ที่หัวข้อ “การปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม” หน้า 64 - 67</p>
<p><b>การสร้างโอกาสทางธุรกิจเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน</b></p>	<p>การมุ่งเน้นการขยายธุรกิจและพัฒนาบริการด้านโลจิสติกส์รูปแบบใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องทั้งในประเทศและระดับภูมิภาค เพื่อเป็นแหล่งรายได้ใหม่ให้แก่กลุ่มบริษัท และเป็นการกระจายความเสี่ยงทางธุรกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการเป็นผู้นำด้านการบริการโลจิสติกส์ครบวงจรในระดับภูมิภาค</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน</li> <li>ลูกค้า</li> <li>คู่ค้า / คู่ธุรกิจ</li> <li>คู่ค้า / เจ้าหนี้</li> <li>ผู้ถือหุ้น / บัณฑิต</li> <li>หน่วยงานภาครัฐ</li> <li>ชุมชนและสังคม</li> </ul>	<p>การพัฒนาโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ ภายใต้แนวคิดความยั่งยืน ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สัดส่วนการกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจของผู้มีส่วนได้เสียไม่ต่ำกว่าร้อยละ 25 ของรายได้ ภายในปี 2570</li> </ul>	<p>สามารถอ่านรายละเอียดแนวทางการบริหารจัดการได้ที่หัวข้อ “การสร้างโอกาสทางธุรกิจเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” หน้า 68 - 71</p>

ประเด็นสำคัญ	ความสำคัญต่อธุรกิจ	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	การสร้างคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย	แนวทางบริหารจัดการ
<p>การพัฒนาวัฒนธรรมและเทคโนโลยีเพื่อบริการที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรม หรือการนำวัฒนธรรมเข้ามาปรับปรุงกระบวนการทำงาน จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กลุ่มบริษัท และรักษาความสามารถในการแข่งขัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน</li> <li>ลูกค้า</li> <li>ผู้ค้า / คู่ธุรกิจ</li> <li>ผู้ถือหุ้น / นักลงทุน</li> <li>ชุมชนและสังคม</li> </ul>	<p>การนำวัฒนธรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ช่วยพัฒนาศักยภาพ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เป็นต่อกระบวนการทำงานให้กับพนักงาน ลูกค้า และผู้ค้า ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการพัฒนาวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย ไม่ต่ำกว่า 1 โครงการต่อปี</li> </ul>	<p>สามารถอ่านรายละเอียดแนวทางบริหารจัดการได้ที่หัวข้อ “การพัฒนาวัฒนธรรมและเทคโนโลยีเพื่อบริการที่มีประสิทธิภาพ” หน้า 72 - 76</p>
<p>การสร้างความเชื่อมั่นและพึงพอใจให้กับลูกค้า</p>	<p>การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าที่ดี จะเอื้อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจต่อสินค้าและบริการที่กลุ่มบริษัทส่งมอบ ซึ่งทำให้กลุ่มบริษัทสามารถรักษาและขยายฐานลูกค้าได้ในระยะยาว รวมถึงสามารถสร้างยอดขายให้ธุรกิจได้อย่างยั่งยืน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน</li> <li>ลูกค้า</li> <li>ผู้ค้า / คู่ธุรกิจ</li> </ul>	<p>การมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ช่วยตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่หลากหลาย อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าในระยะยาว และยกระดับความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรกับผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>รักษาระดับความพึงพอใจของลูกค้า ที่มีต่อสินค้าและบริการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85</li> </ul>	<p>สามารถอ่านรายละเอียดแนวทางบริหารจัดการได้ที่หัวข้อ “การสร้างคุณค่าเชื่อมั่นและพึงพอใจให้กับลูกค้า” หน้า 77 - 79</p>
<p>การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน</p>	<p>การให้ความสำคัญกับการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงสังคม รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียอย่างรอบด้าน ช่วยให้อุปทาน การเติบโตทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคม และยังเป็นโอกาสให้กลุ่มบริษัท ผู้ค้า รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความเติบโต และยั่งยืนไปด้วยกัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน</li> <li>ผู้ค้า / คู่ธุรกิจ</li> <li>ลูกหนี้ / เจ้าหนี้</li> <li>คู่แข่งทางการค้า</li> </ul>	<p>การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม เป็นการสร้างความเชื่อมั่น และความสัมพันธ์อันดีต่อผู้มีส่วนได้เสียให้เติบโตอย่างยั่งยืนไปด้วยกัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้ค้าร้อยละ 100 รับทราบจรรยาบรรณการค้าเป็นธุรกิจของผู้ค้า</li> <li>ผู้ค้าสำคัญได้รับการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG ร้อยละ 100</li> </ul>	<p>สามารถอ่านรายละเอียดแนวทางบริหารจัดการได้ที่หัวข้อ “การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน” หน้า 80 - 82</p>
<p>การบริหารจัดการความเสี่ยงและความเสียหายและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ</p>	<p>การบริหารจัดการความเสี่ยงและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ทำให้กลุ่มบริษัทสามารถวางแผนเพื่อดำเนินธุรกิจได้ในระยะยาว พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน</li> <li>ลูกค้า</li> <li>ผู้ค้า / คู่ธุรกิจ</li> <li>ผู้ถือหุ้น / นักลงทุน</li> <li>หน่วยงานภาครัฐ</li> <li>ชุมชนและสังคม</li> </ul>	<p>การบริหารจัดการความเสี่ยงและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและลดผลกระทบเชิงลบต่อผู้มีส่วนได้เสีย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีการบริหารความเสี่ยงขององค์กรครอบคลุมทุกหน่วยงานธุรกิจของกลุ่มบริษัท</li> <li>จำนวนครั้งในการฝึกซ้อมแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ การฝึกซ้อมเชิงปฏิบัติการด้าน Disaster Recovery Site เป็นต้น ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี</li> </ul>	<p>สามารถอ่านรายละเอียดแนวทางบริหารจัดการได้ที่หัวข้อ “การบริหารจัดการความเสี่ยงและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ” หน้า 83 - 84</p>

# กลยุทธ์ความยั่งยืน Value Consumption & Green Logistics Service

ประเด็นสำคัญ	ความสำคัญต่อธุรกิจ	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	การสร้างคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย	แนวทางการบริหารจัดการ
<b>การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</b>	การเปลี่ยนแปลงด้านสภาพภูมิอากาศส่งผลกระทบต่อธุรกิจการดำเนินงานและกลุ่มลูกค้า ซึ่งบริษัทจึงให้ความสำคัญที่จะเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อบรรเทาปัญหาสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงส่งเสริมประสิทธิภาพและความมั่นคงในการดำเนินงานในระยะยาว	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน</li> <li>ลูกค้า</li> <li>คู่ค้า / คู่ธุรกิจ</li> <li>หน่วยงานภาครัฐ</li> <li>ชุมชนและสังคม</li> </ul>	การเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพภูมิอากาศของกลุ่มบริษัทช่วยตอบสนองต่อเป้าหมายความคาดหวัง ข้อกำหนด และนโยบายกับบริษัทลูกค้า คู่ค้า หรือภาครัฐกำหนดขึ้น ตลอดจนส่งผลให้สังคมและชุมชนได้รับประโยชน์จากคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มขึ้นพร้อมเสริมความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน คู่ค้า และผู้ถือหุ้นต่อความรับผิดชอบขององค์กรด้านความยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> <li>อัตราการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อรายได้ลดลงร้อยละ 5 ภายในปี 2570 เทียบจากปีฐาน 2567 (TonCO<sub>2</sub>e / ล้านบาท)</li> <li>การปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเภท 1 และของประเภท 2 เป็นศูนย์ภายในปี 2580 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของประเภท 3 เป็นศูนย์ภายในปี 2593</li> </ul>	สามารถอ่านรายละเอียดแนวทางการบริหารจัดการได้ที่หัวข้อ “การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก” หน้า 88 - 94
<b>การบริหารจัดการพลังงาน</b>	การให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการพลังงานทั้งทางตรงและทางอ้อมเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ การให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาวรวมถึงเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน</li> <li>ลูกค้า</li> <li>คู่ค้า / คู่ธุรกิจ</li> <li>หน่วยงานภาครัฐ</li> </ul>	การบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้รับประโยชน์จากความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความยั่งยืน และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>อัตราการใช้ไฟฟ้าต่อจำนวนพนักงานลดลงร้อยละ 5 ภายในปี 2570 เทียบจากปีฐาน 2567 (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน)</li> <li>อัตราการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงต่อจำนวนรายได้ลดลงร้อยละ 5 ภายในปี 2570 เทียบจากปีฐาน 2567 (ลิตร / ล้านบาท)</li> </ul>	สามารถอ่านรายละเอียดแนวทางการบริหารจัดการได้ที่หัวข้อ “การบริหารจัดการพลังงาน” หน้า 95 - 97
<b>การจัดการสิ่งแวดล้อม</b>	การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้านอย่างเป็นระบบ มีความสำคัญกับกลุ่มบริษัท ซึ่งนอกจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายแล้วยังลดปัญหาชุมชน และลดความเสี่ยงด้านชื่อเสียงเชิงลบด้วย	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน</li> <li>ลูกค้า</li> <li>คู่ค้า / คู่ธุรกิจ</li> <li>ผู้ถือหุ้น / นักลงทุน</li> <li>หน่วยงานภาครัฐ</li> <li>ชุมชนและสังคม</li> </ul>	การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพช่วยลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า คู่ค้า นักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ	<ul style="list-style-type: none"> <li>อัตราการใช้น้ำต่อจำนวนพนักงานลดลงร้อยละ 5 ภายในปี 2570 เทียบจากปีฐาน 2567 (ลบ.ม. / คน)</li> <li>สัดส่วนวัตถุดิบหลักที่ใช้ในการดำเนินงานต่อรายได้ลดลงร้อยละ 5 ภายในปี 2570 เทียบจากปีฐาน 2567 (ตัน / ล้านบาท)</li> <li>ปริมาณขยะไม่อันตรายและของเสียไม่อันตรายในองค์กรลดลงร้อยละ 5 ภายในปี 2570 เทียบจากปีฐาน 2567</li> <li>มีโครงการเปลี่ยนผ่านทางดำเนินงานไปสู่การใช้พลังงานสะอาดอย่างเป็นระบบในกระบวนการขนส่งและการจัดการโลจิสติกส์ เพื่อยกระดับการดำเนินงานด้าน Green Logistics และลดการปล่อยมลพิษจากแหล่งพลังงานแบบเดิมอย่างน้อย 1 โครงการภายในปี 2570</li> </ul>	สามารถอ่านรายละเอียดแนวทางการบริหารจัดการได้ที่หัวข้อ “การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม” หน้า 98 - 107

## กลยุทธ์ความยั่งยืน People Excellence

ประเด็นสำคัญ	ความสำคัญต่อธุรกิจ	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	การสร้างคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย	แนวทางบริหารจัดการ
การบริหารทรัพยากรบุคคล	พนักงานเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานสำคัญ การดำเนินงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน การดำเนินงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน การดำเนินงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน	• พนักงาน	การได้รับการดูแลให้มีความพึงพอใจที่ดี ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เสมอภาคภายใต้กฎหมายแรงงาน และหลักสิทธิมนุษยชน ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและความภาคภูมิใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว	<ul style="list-style-type: none"> <li>รักษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80</li> <li>จำนวนกรณีที่มีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน เป็นศูนย์</li> </ul>	สามารถอ่านรายละเอียดแนวทางการบริหารจัดการได้ที่หัวข้อ “การบริหารทรัพยากรบุคคล” หน้า 111 - 135
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	การดำเนินงานธุรกิจโลกาภิวัตน์แบบครบวงจร จะต้องอาศัยองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร กลุ่มบริษัทจึงให้มีความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและทักษะในการดำเนินงานของพนักงาน เพื่อส่งมอบบริการที่ได้มาตรฐานให้กับลูกค้า	• พนักงาน	พนักงานทุกคนจะได้รับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องตามแผนการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งส่งเสริมศักยภาพของพนักงานให้เกิดความชำนาญ ช่วยเพิ่มโอกาสด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการงานให้กับพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>สัดส่วนพนักงานที่ผ่านการอบรม / ทบทวนหลักสูตรภาคบังคับ เป็นร้อยละ 100</li> <li>พนักงานผู้เข้าอบรมทุกคนทำแบบทดสอบ Post-Test ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 (เฉพาะหลักสูตรที่มีการทดสอบ Post-Test)</li> </ul>	สามารถอ่านรายละเอียดแนวทางการบริหารจัดการได้ที่หัวข้อ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” หน้า 136 - 142
การจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน	สุขภาพและความปลอดภัยเป็นอีกตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพย่อมสร้างความปลอดภัยที่มั่นคงให้กับองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงาน</li> <li>ลูกค้า</li> <li>ชุมชนและสังคม</li> <li>หน่วยงานภาครัฐ</li> <li>ผู้ถือหุ้น / นักลงทุน</li> </ul>	การบริการจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่ดียังช่วยลดอัตราความเสียหายที่เกิดจากการบาดเจ็บจากการทำงาน เมื่อพนักงานและลูกค้าได้รับการดูแลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม จะช่วยลดความกังวลของผู้มีส่วนได้เสียและมีความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท	<ul style="list-style-type: none"> <li>อัตราความถี่ของการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานในพนักงานและผู้ค้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของกสิกรไทยลดลงร้อยละ 30 ภายในปี 2570</li> <li>จำนวนผู้เสียชีวิตจากการทำงาน เป็นศูนย์</li> </ul>	สามารถอ่านรายละเอียดแนวทางการบริหารจัดการได้ที่หัวข้อ “การจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน” หน้า 143 - 154

ประเด็นสำคัญ	ความสำคัญต่อธุรกิจ	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	การสร้างคุณค่าต่อผู้มีส่วนได้เสีย	เป้าหมาย	แนวทางการบริหารจัดการ
<p>การมีส่วนร่วมดูแลชุมชนและสังคม</p>	<p>การมีส่วนร่วมในการยกระดับความเป็นที่อยู่ที่ดีของชุมชนและสังคมจะช่วยสร้างการยอมรับและความร่วมมือ รวมถึงความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งเป็นรากฐานของความสำเร็จอย่างยั่งยืน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ชุมชนและสังคม</li> <li>• หน่วยงานภาครัฐ</li> <li>• ผู้ถือหุ้น / นักลงทุน</li> </ul>	<p>ภายใต้กรอบการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมดูแลชุมชนและสังคม การสร้างเครือข่ายกับภาคีต่างๆ จะช่วยยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรม โลจิสติกส์ของไทย และสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐาน นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้คนในชุมชน ทั้งจากการจ้างงานเพื่อสร้างรายได้ โครงการพัฒนาชุมชน และกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่างๆ ที่จะสนับสนุนให้ชุมชนเติบโตและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• มีการสำรวจผลกระทบจากการดำเนินงานที่มีต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง</li> <li>• จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบเชิงลบจากการดำเนินงานธุรกิจที่มีต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมเป็นศูนย์</li> <li>• จำนวนชั่วโมงจิตอาสาของพนักงานเพิ่มขึ้นทุกปี</li> </ul>	<p>สามารถอ่านรายละเอียดแนวทางการบริหารจัดการได้ที่หัวข้อ “การมีส่วนร่วมดูแลชุมชนและสังคม” หน้า 155 - 172</p>

ส่วนที่  
3



ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน





## ผลการดำเนินงาน ด้านบรรษัทภิบาล และเศรษฐกิจ

# ● ผลการดำเนินงานด้านบรรษัทภิบาล และเศรษฐกิจที่โดดเด่น



## การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีการดำเนินงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

- บริษัทฯ ได้รับการประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการ (CGR) ระดับมาตรฐาน 5 ดาว ต่อเนื่องเป็นปีที่ 7
- บริษัทฯ ได้รับการประเมินหุ้นยั่งยืน (SET ESG Ratings) อยู่ในระดับ AAA
- บริษัทฯ ได้รับรางวัลเหรียญเงิน จากการเข้าร่วมการประเมิน EcoVadis



## การปฏิบัติตามกฎหมายด้านการกำกับดูแลกิจการ สังคม และสิ่งแวดล้อม

- บริษัทฯ ไม่มีกรณีพิพาทหรือการถูกตัดสินความผิดหรือการถูกฟ้องร้องหรือการถูกร้องเรียนในประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล



## การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อบริการที่มีประสิทธิภาพ

- กลุ่มบริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวคิด วิธีการ และเครื่องมือใหม่ๆ เพื่อพัฒนาระบบการทำงานและการให้บริการลูกค้า โดยในปี 2568 ได้ดำเนินโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานรวม 9 โครงการ เช่น โครงการพัฒนาแพลตฟอร์ม AIR CHAT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้ข้อมูลอัตราค่าระวางขนส่งสินค้าทางอากาศ โครงการปรับปรุงและยกระดับระบบ Cyber Freight เป็นเวอร์ชัน CF365 เป็นต้น ซึ่งสร้างประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้เสียในหลายมิติ



## การสร้างเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้กับลูกค้า

- กลุ่มบริษัทมีผลคะแนนความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการประจำปี 2568 อยู่ที่ร้อยละ 89.91



## การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

- กลุ่มบริษัทดำเนินการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของคู่ค้าอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2568 มีสัดส่วนคู่ค้าที่ได้รับการติดตามคิดเป็นร้อยละ 43.70 เพิ่มขึ้นจากปี 2567 ซึ่งมีสัดส่วนร้อยละ 34.10



## การสร้างโอกาสทางธุรกิจเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

- กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการขยายศักยภาพการให้บริการโลจิสติกส์แบบครบวงจร ผ่านการพัฒนาบริการรูปแบบใหม่และการต่อยอดความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน และตอบสนองความต้องการของลูกค้าในหลากหลายอุตสาหกรรม ทั้งกลุ่มลูกค้าใหม่และลูกค้าเดิมให้ได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ ครบคลุม และได้มาตรฐานในระดับสากล ซึ่งในปีที่ผ่านมา กลุ่มบริษัทได้ดำเนินการสำคัญ ดังนี้
- การจัดตั้งบริษัท แพคตรา อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด ร่วมกับ Pactra International Co., Ltd. (Korea) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญการบริการด้านโลจิสติกส์แบบครบวงจร และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ประกอบการสัญชาติเกาหลี
- การเพิ่มทุนในบริษัท ครอส บอร์ดเดอร์ คาร์โก จำกัด (“CBC”) ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบริษัทฯ จากทุนจดทะเบียน ณ ปัจจุบัน จำนวน 3 ล้านบาท เป็นทุนจดทะเบียนจำนวน 200 ล้านบาท เพื่อให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของบริษัทฯ ในการเป็นผู้นำด้านการให้บริการโลจิสติกส์ครบวงจรระดับภูมิภาค และเป็นแหล่งเสริมสร้างผลการดำเนินงานที่ดีให้กับกลุ่มบริษัทอย่างยั่งยืนในระยะยาว
- การขยายขอบเขตการดำเนินธุรกิจสู่บริการฝึกอบรมการขนส่งสินค้าอันตรายทางอากาศ (Dangerous Goods Training in Air Transportation) ผ่านการจัดตั้งบริษัท DGP Training Co., Ltd. (“DGP Training”) ซึ่งเป็นผู้ให้บริการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการจัดการขนส่งสินค้าอันตรายทางอากาศ โดยได้รับใบรับรองผู้ให้บริการจัดการฝึกอบรมด้านวัตถุอันตรายจากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (CAAT) เพื่อรองรับผู้ส่งออกสินค้า อาทิ เคมีภัณฑ์ ยา วัตถุติด และผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ ที่ต้องผ่านการอบรมตามกฎระเบียบของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (CAAT) และสมาคมขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศ (IATA)



## การบริหารจัดการความเสี่ยง และการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ

- กลุ่มบริษัทได้จัดอบรม “ความเสี่ยง และการบริหารความเสี่ยงองค์กร” โดยมีผู้บริหารอบรม ได้แก่ ผู้บริหาร และพนักงานทั้งหมด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 ของบุคลากรในกลุ่มบริษัท และสอบผ่านเกณฑ์จำนวนร้อยละ 100 ของผู้เข้าอบรมทั้งหมด

# ● ความท้าทายและโอกาสด้านบรรษัทภิบาล II และเศรษฐกิจ

ในปี 2568 บริบททางเศรษฐกิจและกฎระเบียบโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ธุรกิจโลจิสติกส์ต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง กลุ่มบริษัทจึงมองเห็นถึงความท้าทายและโอกาสที่สำคัญ ดังนี้

## ความท้าทายด้านบรรษัทภิบาล

ตลาดทุนไทยได้ยกระดับข้อกำหนดการเปิดเผยข้อมูลผ่านการจัดทำแบบ 56-1 One Report และเตรียมเข้าสู่มาตรฐานการรายงานสากล ISSB (IFRS S1 และ S2) ซึ่งให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ (ESG) ที่มีความละเอียด ครอบคลุม และโปร่งใสมากยิ่งขึ้น แนวโน้มดังกล่าวเป็นความท้าทายที่สำคัญต่อบริษัทจดทะเบียนในการพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล การเสริมสร้างกลไกการกำกับดูแลกิจการให้มีความเข้มแข็ง โปร่งใส และน่าเชื่อถือ ตลอดจนการเพิ่มความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียในทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง

## โอกาสจากความท้าทายด้านบรรษัทภิบาล

แม้ว่าการยกระดับข้อกำหนดด้านการรายงานและมาตรฐานสากล จะสร้างความท้าทายในการปรับระบบการจัดเก็บข้อมูลและกลไกการกำกับดูแลกิจการ แต่ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ก็เปิดโอกาสให้กลุ่มบริษัทเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารความเสี่ยง และการสร้างความมั่นคงต่อการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้ ยังช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสและที่น่าเชื่อถือให้กับลูกค้า คู่ค้า นักลงทุน และหน่วยงานกำกับดูแล ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญในการต่อยอดธุรกิจสู่ความยั่งยืน

## ความท้าทายด้านเศรษฐกิจ

ระบบการค้าโลกในปี 2568 ยังคงเผชิญแรงกดดันจากความไม่แน่นอนทางภูมิรัฐศาสตร์และมาตรการกีดกันทางการค้าโดยเฉพาะมาตรการภาษีศุลกากรตอบโต้ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งส่งผลกระทบต่อห่วงโซ่อุปทานและความต้องการสินค้ามีความผันผวน เช่น การย้ายฐานการผลิตสินค้า การหยุดหรือปรับเปลี่ยนเส้นทางการขนส่งสินค้า เป็นต้น

สำหรับประเทศไทย การชะลอตัวทางเศรษฐกิจของประเทศคู่ค้า ส่งผลต่อธุรกิจโลจิสติกส์ในหลายมิติ ทั้งความไม่แน่นอนด้านปริมาณการขนส่งของนำเข้าและการส่งออก ความผันผวนของค่าระวางและอัตราแลกเปลี่ยน ข้อจำกัดในการสร้างความแตกต่างของธุรกิจการให้บริการด้านโลจิสติกส์ รวมถึงความไม่แน่นอนทางภูมิรัฐศาสตร์และการค้าโลกยังกระทบต่อเส้นทางการค้าและความเชื่อมั่นของคู่ค้า ทำให้ธุรกิจโลจิสติกส์ต้องมีการวางกลยุทธ์เพื่อรับมือกับความท้าทายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

## โอกาสจากความท้าทายด้านเศรษฐกิจ

แม้การค้าโลกในปี 2568 จะเผชิญแรงกดดันจากมาตรการกีดกันทางการค้าและข้อกำหนดที่เข้มงวดมากขึ้น แต่ประเทศไทยยังมีศักยภาพที่เปรียบด้วยศักยภาพและทำเลที่ตั้งทางยุทธศาสตร์ที่สามารถพัฒนาเป็นศูนย์กลางการกระจายสินค้าทางอากาศ (Cargo Hub) ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังมีเครือข่ายเส้นทางการบินที่ครอบคลุมและโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งทางอากาศที่ได้มาตรฐานสากล ช่วยให้ประเทศไทยสามารถรองรับปริมาณสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น กลุ่มบริษัทจึงนำความท้าทายและโอกาสดังกล่าวมาปรับใช้ในการรับมือกับความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจและการค้าโลกผ่านกลยุทธ์ Synergy 360° ซึ่งมุ่งเสริมสร้างความยืดหยุ่น (Resilience) และความสามารถในการปรับตัวของธุรกิจในทุกมิติ โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างบริษัทย่อยทั้งหมดของสายธุรกิจ รวมไปถึงบริษัทร่วมค้า และพันธมิตรทางการค้า เพื่อยกระดับการให้บริการเต็มควบคู่กับการพัฒนาบริการใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มโอกาสทางการขาย กระจายความเสี่ยงของแหล่งรายได้ ควบคุมต้นทุนท่ามกลางความผันผวนของตลาด และยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ



## ● การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากร || มีการดำเนินงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้บริษัทฯ และกลุ่มบริษัทเป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีผ่านการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเล็งเห็นถึงเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และมีจริยธรรมที่ด้อยเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้กลุ่มบริษัทก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

### การกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

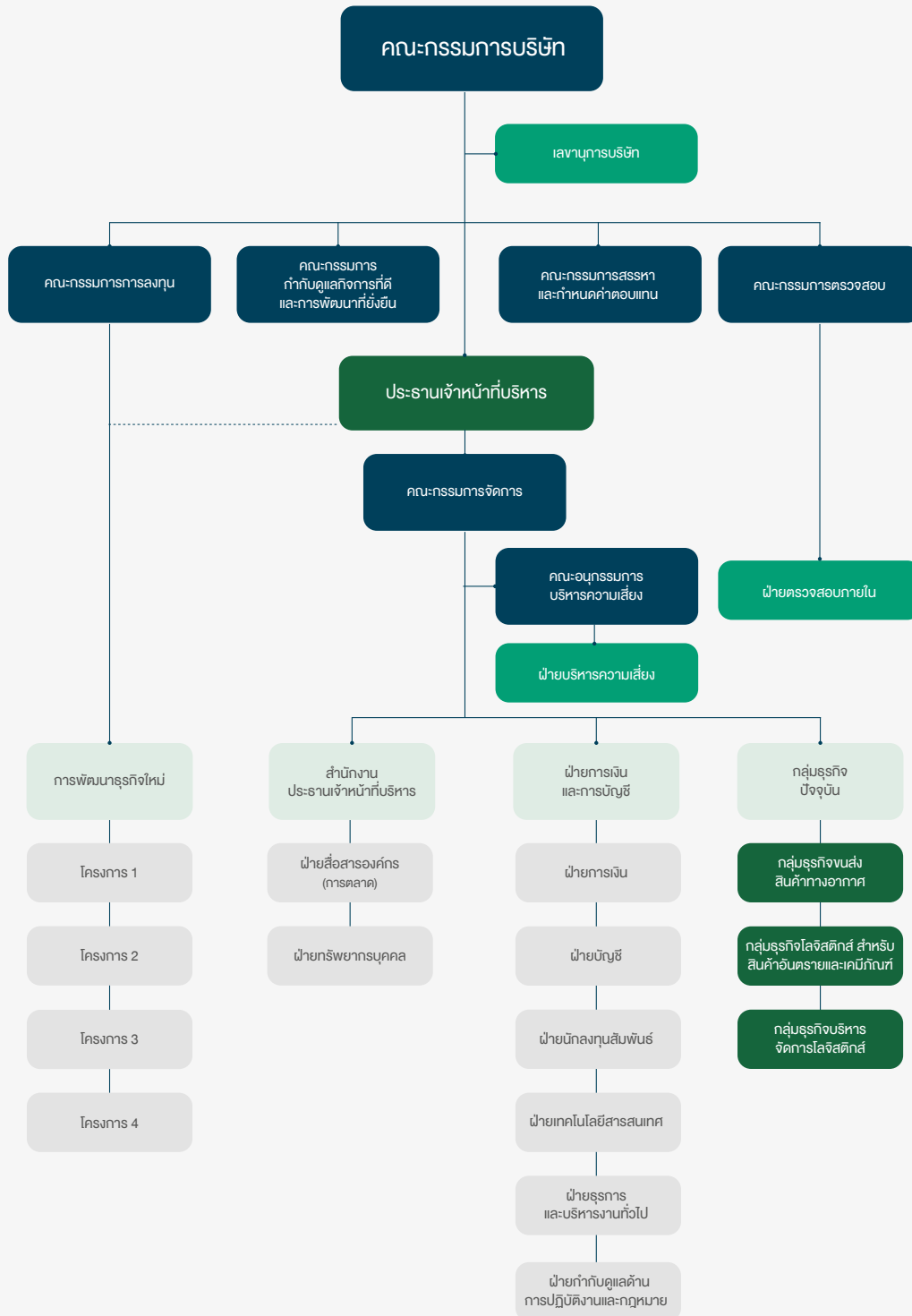
#### แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจขึ้น รวมถึงแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาที่ยั่งยืนทำหน้าที่ในการกำกับดูแลให้การดำเนินงานของกลุ่มบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมถึงทบทวนและปรับปรุงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการให้มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากล กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานภาครัฐและองค์กรที่ทำหน้าที่กำกับดูแลกลุ่มบริษัท โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง



## โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กรของบริษัทฯ ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2569 ถือเป็นโครงสร้างการจัดการที่ชัดเจน ทั่วถึง และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งมีการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการอย่างชัดเจน โดยมีโครงสร้างองค์กรตามแผนภาพด้านล่างนี้



หมายเหตุ: ■ กรรมการจัดการ  
โดยมีผลบังคับใช้ ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2569

## องค์ประกอบคณะกรรมการบริษัท

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 คณะกรรมการบริษัทประกอบไปด้วยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิรวมทั้งสิ้น 10 ท่าน เป็นกรรมการอิสระจำนวน 4 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 40 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด และมีกรรมการ 1 ท่านเป็นผู้หญิง โดยมีประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระและมิได้ดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร อีกทั้งกรรมการบริษัทเป็นผู้มีคุณสมบัติที่เป็นไปตามกฎหมาย มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับธุรกิจโลจิสติกส์ โดยมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลแนวทางดำเนินงานของบริษัทฯ ที่มุ่งเน้นการสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า และการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยรวม ตลอดจนส่งเสริมการดำเนินธุรกิจด้วยหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้กระบวนการทำงานของผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มบริษัทมีความสุจริต เป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ รวมถึงการกำกับดูแลรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อย ซึ่งมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เป็นอิสระจากฝ่ายจัดการตามที่ระบุไว้ในกฎบัตร มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบอย่างระมัดระวัง ซื่อสัตย์สุจริต และเป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของกิจการ และมติคณะกรรมการ ตลอดจนมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น โดยโครงสร้างคณะกรรมการชุดย่อย รวมถึงหน้าที่และความรับผิดชอบโดยย่อ มีรายละเอียดดังนี้

คณะกรรมการ	จำนวน	หน้าที่และความรับผิดชอบ
<b>1. คณะกรรมการตรวจสอบ</b>	มีจำนวน 3 ท่าน และเป็นกรรมการอิสระทั้งหมด ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดโดยสำนักงาน ก.ล.ต. และมีกรรมการอิสระ 1 ท่านที่มีความรู้ และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงิน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ตรวจสอบฝ่ายจัดการให้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้</li> <li>สอบทานความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงินของบริษัทฯ และความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎหมาย</li> <li>พิจารณารายการที่มีความเกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์</li> <li>สอบทานการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันอย่างเป็นรูปธรรม</li> </ul>
<b>2. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาที่ยั่งยืน</b>	มีจำนวน 5 ท่าน โดยมีกรรมการอิสระ 1 ท่านดำรงตำแหน่งเป็นประธานกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาที่ยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำและทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้สอดคล้องกับกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานภาครัฐและขององค์กรที่ทำหน้าที่กำกับดูแลบริษัทฯ</li> <li>กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานให้เป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน นโยบายสิ่งแวดล้อม และสภาพภูมิอากาศ รวมทั้งสอบทาน ประเมินผลและรายงานการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความตระหนักรู้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน</li> </ul>
<b>3. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน</b>	มีจำนวน 3 ท่าน ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระจำนวน 2 ท่าน โดยประธานกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นกรรมการอิสระ	<ul style="list-style-type: none"> <li>นำเสนอโครงสร้างองค์ประกอบ และคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกำหนดวิธีการสรรหา รวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน</li> <li>พิจารณาเกณฑ์การประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร</li> </ul>
<b>4. คณะกรรมการการลงทุน</b>	มีจำนวน 6 ท่าน ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระจำนวน 2 ท่าน โดยประธานกรรมการการลงทุนเป็นกรรมการอิสระ	<ul style="list-style-type: none"> <li>เสนอแนะทิศทางยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐกิจและการลงทุนของบริษัทฯ</li> <li>พิจารณากลับโครงสร้างโครงการและโอกาสการลงทุนต่างๆ รวมถึงการขยายธุรกิจทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของบริษัทฯ</li> <li>ประเมินความเสี่ยงและพิจารณาการป้องกันความเสี่ยงในการลงทุนทั้งด้านการเงิน ด้านกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>กำกับดูแลการลงทุน การบริหารเงินลงทุนให้เป็นไปตามแผนการลงทุน พร้อมทั้งติดตาม ประเมินผลโครงการการลงทุนที่ได้ดำเนินการ</li> </ul>

คณะกรรมการ	จำนวน	หน้าที่และความรับผิดชอบ
<b>5. คณะกรรมการจัดการ</b>	มีจำนวน 6 ท่าน โดยมีประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประธานกรรมการจัดการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>พิจารณาและกำหนดเป้าหมายของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ให้คำแนะนำเกี่ยวกับทิศทางกลยุทธ์ โครงสร้างการจัดการ แผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณของบริษัทฯ และบริษัทย่อย และการกำกับดูแลรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ</li> <li>ตรวจสอบผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย พร้อมทั้งพิจารณาและตรวจสอบการจัดการความเสี่ยง และระบบการควบคุมความเสี่ยงของบริษัทฯ และบริษัทย่อย</li> <li>พิจารณาและตรวจสอบการจัดการความเสี่ยง และระบบการควบคุมความเสี่ยงของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ตลอดจนบริหารจัดการความเสี่ยงหรือโอกาสที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการเพิ่มเติมในการจัดการความเสี่ยงดังกล่าว</li> </ul>
<b>6. คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยง</b>	มีจำนวน 5 ท่าน เป็นกรรมการจัดการ 4 ท่าน โดยมีประธานอนุกรรมการบริหารความเสี่ยง เป็นกรรมการจัดการและกรรมการบริษัท	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำนโยบายบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมความเสี่ยงด้านกลยุทธ์องค์กร ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ และความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อชื่อเสียงของกิจการ เป็นต้น</li> <li>พิจารณาและประเมินความเสี่ยงหรือโอกาสที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกลยุทธ์การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ</li> <li>วางกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายบริหารความเสี่ยง โดยสามารถประเมิน ติดตาม และดูแลระดับความเสี่ยงขององค์กรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม</li> <li>ทบทวนความเพียงพอของนโยบายและระบบการบริหารความเสี่ยง รวมถึงความมีประสิทธิภาพของระบบและการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนด</li> <li>ทบทวนและประเมินความเสี่ยงจากการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการคอร์รัปชัน</li> </ul>

**หมายเหตุ :** ผู้สนใจสามารถดูรายละเอียดรายชื่อ องค์กรประกอบ อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย แต่ละคณะเพิ่มเติมได้ในรายงานประจำปี 2568 (แบบ 56-1 One Report) ที่ทางบริษัทฯ ได้จัดทำขึ้นและเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ



นอกจากนี้ ในปี 2566 คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาที่ยั่งยืนได้พิจารณาอนุมัติการแต่งตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ESG) ซึ่งประกอบไปด้วยคณะกรรมการจัดการเป็นหัวหน้าคณะทำงานทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติเศรษฐกิจและบรรษัทภิบาล มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม และมีตัวแทนพนักงานของกลุ่มบริษัทเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนเรื่องความยั่งยืน โดยมีบทบาทหน้าที่ในแต่ละมิติดังนี้

## โครงสร้างคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน



### คณะทำงาน ด้านบรรษัทภิบาล และเศรษฐกิจ



สนับสนุน ส่งเสริม และสื่อสารให้เกิดการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลองค์กรที่ดี การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการดำเนินธุรกิจอย่างสุจริต โปร่งใส รับผิดชอบต่อและคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ ตลอดจนผลักดันการสร้างสรรคนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ และสร้างคุณค่าต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม

### คณะทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม



สนับสนุน ส่งเสริม และสื่อสารให้เกิดการดำเนินงานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การป้องกันมลพิษ การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน และการลดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ตลอดจนงานส่งเสริมจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สร้างการตระหนักรู้ถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศแก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

### คณะทำงาน ด้านสังคม



สนับสนุน ส่งเสริม และสื่อสารให้เกิดการดำเนินงานด้านการดูแลและพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เท่าเทียม และการไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการดำเนินงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และแผนงานโครงการที่กำหนดไว้

## ความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทตระหนักถึงประโยชน์ด้านความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ (Board Diversity) จึงได้จัดทำแบบแสดงองค์ประกอบและคุณสมบัติโดยรวม (Skills Matrix) เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องสรรหา โดยพิจารณาจากทักษะจำเป็นที่ยังขาด รวมถึงคุณสมบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบและโครงสร้างของกรรมการตามแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยไม่จำกัดเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือความแตกต่างอื่นใด (ผู้สนใจสามารถดูรายละเอียดแบบแสดงองค์ประกอบและคุณสมบัติโดยรวมของกรรมการเพิ่มเติมได้ในรายงานประจำปี 2568 (แบบ 56-1 One Report) ที่ทางบริษัทฯ ได้จัดทำขึ้นและเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ)

## การสรรหากรรมการ

ในการสรรหากรรมการของบริษัทฯ นั้นได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และกระบวนการคัดเลือกคณะกรรมการที่คำนึงถึงความหลากหลายของคุณสมบัติ ทั้งในด้านความเป็นอิสระ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตลอดจนเพศ เชื้อชาติ และอายุ เพื่อให้มั่นใจว่าองค์ประกอบของคณะกรรมการของบริษัทฯ มีความเหมาะสมต่อการกำกับดูแลองค์กร และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของโลกที่จะส่งผลกระทบต่อภารกิจได้ บริษัทฯ จึงได้จัดทำองค์ประกอบความรู้ความชำนาญของคณะกรรมการ (Skills Matrix) ซึ่งกล่าวไว้แล้วในหัวข้อ “ความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท” เพื่อประกอบการพิจารณาสรรหากรรมการที่ต้องการ พร้อมทั้งคุณสมบัติอื่นๆ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบและโครงสร้างของกรรมการตามกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทฯ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังใช้ฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เพื่อประกอบการพิจารณาสรรหากรรมการใหม่ โดยมีกระบวนการที่โปร่งใส สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้น เพื่อผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

## ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยในปี 2568 กลุ่มบริษัทมีพัฒนาการที่สำคัญ ดังนี้

## การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

เพื่อให้การกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในปี 2568 กรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อยทุกท่านได้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการของตนเองครบถ้วนร้อยละ 100 ของจำนวนการประชุมที่จัดให้มีขึ้นในรอบปี

นอกจากนี้ บริษัทฯ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของทั้งคณะและรายบุคคลด้วยตนเอง (Self-Evaluation) เพื่อนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะให้คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาสำหรับใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานต่อไป (ผู้สนใจสามารถดูรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารเพิ่มเติมได้ในรายงานประจำปี 2568 (แบบ 56-1 One Report) ที่ทางบริษัทฯ ได้จัดทำขึ้นและเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ)

ตัวชี้วัด	หน่วย	คณะกรรมการบริษัท	คณะกรรมการตรวจสอบ	คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒที่ยั่งยืน	คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	คณะกรรมการลงทุน	คณะกรรมการจัดการ	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
จำนวนการประชุม	ครั้ง	8	6	3	3	4	6	3
สัดส่วนการเข้าประชุม	ร้อยละ	100	100	100	100	100	100	100
ผลการประเมินการปฏิบัติงานรายคณะ	ร้อยละ	100	100	100	100	100	100	100
ผลการประเมินการปฏิบัติงานรายบุคคล	ร้อยละ	100	100	100	100	100	100	100

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานที่ครอบคลุมความยั่งยืนอันประกอบด้วยด้านการเงิน สิ่งแวดล้อม สังคม และ/หรือบรรษัทภิบาล เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักในการบูรณาการประเด็นด้านความยั่งยืนให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน ซึ่งในปี 2568 ประธานเจ้าหน้าที่บริหารมีผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ “ดีเยี่ยม” หรือคิดเป็นคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 90.6

### การพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการบริษัท

บริษัทฯ มีความประสงค์ให้กรรมการได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และแนวทางพัฒนาอย่างยั่งยืน อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยส่งเสริมให้กรรมการเข้ารับการอบรมกับสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทยและสถาบันอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเชิญผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาให้ความรู้ผ่านการอบรม การประชุม และการนำเสนอข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจ โดยในช่วงปี 2568 กรรมการได้เข้ารับการอบรมหรือร่วมกิจกรรมสัมมนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

หลักสูตร	สถาบัน	จำนวนกรรมการที่เข้าร่วม
การอบรม “สรุปสาระสำคัญ: แนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์เพื่อยกระดับการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน”	สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์	10
TLCA CFO Professional Development Program (TLCA CFO CPD) ครั้งที่ 1/2568 หัวข้อ “Economic Update for CFO”	สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย	1
TLCA CFO Professional Development Program (TLCA CFO CPD) ครั้งที่ 4/2568 หัวข้อ “มาตรฐานการรายงานทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate - Related Risks)”	สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย	1
TLCA CFO Professional Development Program (TLCA CFO CPD) ครั้งที่ 5/2568 หัวข้อ “การวางระบบบัญชี”	สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย	1
หลักสูตร Corporate Governance in New Normal	สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย	1
หลักสูตร Managing ESG for Sustainable Growth: Game-Changing Considerations for Board	สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย	1

### สรุปผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ในปี 2568 คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บริษัทฯ สามารถยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการและการดำเนินงานด้านความยั่งยืนได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้

1. บริษัทฯ ได้รับผลการประเมินด้านการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียน (Corporate Governance Report of Thai Listed Companies 2025: CGR) ที่ทำการประเมินโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย อยู่ในระดับ 5 ดาว
2. บริษัทฯ ได้รับผลการประเมินการจัดประชุมผู้ถือหุ้น (AGM Checklist) ที่ทำการประเมินโดยสมาคมส่งเสริมผู้ลงทุนไทย อยู่ที่ 100 คะแนน
3. บริษัทฯ ได้รับผลการประเมินความยั่งยืน (SET ESG Ratings) ที่ทำการประเมินโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในระดับ AAA
4. บริษัทฯ ได้เข้าร่วมการประเมิน EcoVadis ซึ่งเป็นผู้ให้บริการจัดอันดับความยั่งยืนทางธุรกิจที่ได้รับความไว้วางใจมากที่สุดในโลก มีบริษัทเข้าร่วมการประเมินมากกว่า 130,000 แห่งใน 180 ประเทศ เพื่อประเมินงานด้านความยั่งยืนและช่วยปรับปรุงแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) โดยพิจารณาความยั่งยืนจากสี่หมวดหมู่หลัก ได้แก่ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มาตรฐานแรงงานและสิทธิมนุษยชน จริยธรรม และแนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้รับรางวัลเหรียญเงิน และบริษัท ฮาซเคมี แมเนจเม้นท์ จำกัด (“HLM”) ซึ่งเป็นบริษัทย่อยได้รับรางวัลเหรียญทองแดง จาก EcoVadis ถือเป็นความตอกย้ำความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ที่มีความตั้งใจในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน และพร้อมที่จะยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้น โดยทยอยขอเหตุการณ์เข้าร่วมการประเมิน EcoVadis ไปยังบริษัทย่อยอื่นๆ ต่อไปในอนาคต

## ตารางสรุปผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ผลการดำเนินงาน	2566	2567	2568
ผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการ (CGR)	มาตรฐาน 5 ดาว	มาตรฐาน 5 ดาว	มาตรฐาน 5 ดาว
ผลการประเมิน AGM Checklist	100 คะแนน	100 คะแนน	100 คะแนน
ผลการประเมินความยั่งยืน SET ESG Ratings	BBB	AA	AAA
ผลการประเมินความยั่งยืน EcoVadis	-	-	เหรียญเงิน

## จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

### แนวทางการบริหารจัดการ

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดให้มีจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยมุ่งหวังให้การบริหารและการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ซัดเจน เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ผู้ถือหุ้น คู่ค้า ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาที่ยั่งยืนได้มีการทบทวน และติดตามตลอดจนให้มีการรายงานผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และนโยบายที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี เช่น นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน นโยบายและแนวปฏิบัติการแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรับ - ใ้ของขวัญ การเลี้ยงรับรอง หรือประโยชน์อื่นใด เป็นต้น (ผู้สนใจสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมที่ทางบริษัทฯ ได้จัดทำขึ้นและเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ ในหัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการ”) รวมถึงสนับสนุนส่งเสริมให้กลุ่มบริษัทจัดอบรมเผยแพร่จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้พนักงานใหม่ผ่านการอบรมปฐมนิเทศ และการจัดอบรมเพื่อทบทวนความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารและพนักงานในรูปแบบออนไลน์ พร้อมทำแบบทดสอบอิเล็กทรอนิกส์เป็นประจำทุกปี

สำหรับแนวทางการบริหารจัดการด้านการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน บริษัทฯ ได้รับการต่ออายุการรับรองฐานะเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย หรือ Thai Private Sector Collective Action Against Corruption (CAC) ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2568 เป็นระยะเวลา 3 ปี จนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2571 นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการขยายเครือข่ายธุรกิจไปยังกลุ่มบริษัทลูกค้าและคู่ค้า จึงทำการประชาสัมพันธ์พร้อมความร่วมมือลูกค้าและคู่ค้าปฏิบัติตามข้อกำหนดในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) รวมถึงบริษัทฯ มุ่งหวังให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานในกลุ่มบริษัททุกคนรับทราบและปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน และนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดให้มีการอบรมทบทวนความรู้เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันในองค์กรให้กับผู้บริหารและพนักงานทุกคนเป็นประจำทุกปี




### เปลี่ยนของขวัญ เป็นคำอวยพร

บริษัท ทริเพิล ไอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
มีนโยบายขอความร่วมมือในช่วงเทศกาลและในโอกาสอื่นใด  
**งดให้-งดรับ** ของขวัญและของกำนัลทุกชนิด  
ขอขอบคุณในไมตรีจิตที่ท่านมีต่อบริษัท

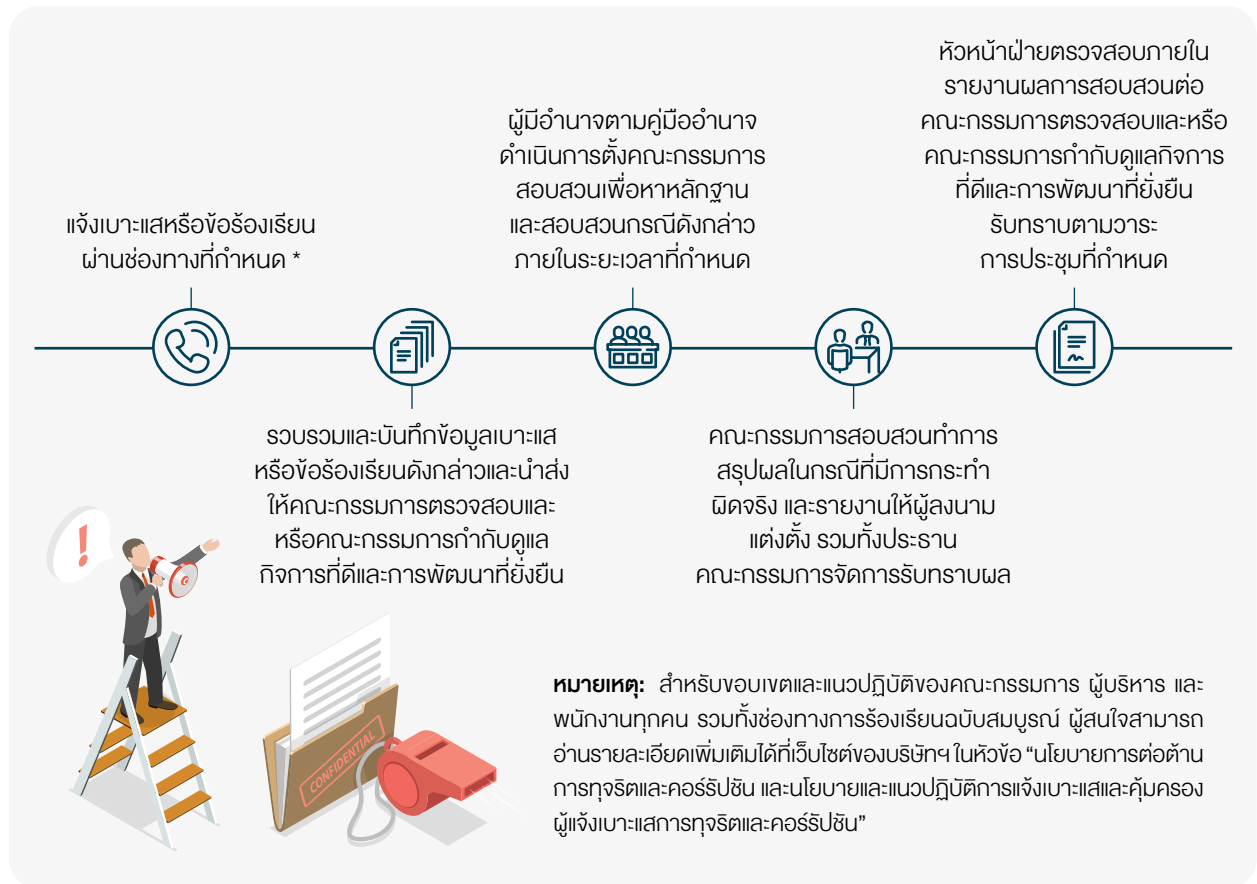
---

**Blessing Over Giving**  
Triple i Logistics Public Company Limited  
would like your kind cooperation to refrain  
from receiving or giving gifts on all occasions.  
We highly appreciate your generosity.



การประชาสัมพันธ์นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรับ - ใ้ของขวัญ การเลี้ยงรับรอง หรือประโยชน์อื่นใด

## กระบวนการแจ้งเบาะแสและรับข้อร้องเรียน



### ช่องทางการรับแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน

ทำหนังสือส่งมาที่  
บริษัท กรีฟเพิล โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
เลขที่ 628 ชั้น 3 อาคารกรีฟเพิล โอ ซอยกลับชม ถนนนนทบุรี  
แขวงช่องนนทบุรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

กล่องรับข้อร้องเรียนและคำเสนอแนะ  
ผ่าน e-mail : [whistleblowing@iii-logistics.com](mailto:whistleblowing@iii-logistics.com)  
เว็บไซต์ : [www.iii-logistics.com](http://www.iii-logistics.com)  
การร้องเรียนด้วยวาจา : ผู้จัดการฝ่ายกำกับดูแลกิจการ

## การกำกับดูแล ติดตาม และประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมถึงการติดสินบน (Corruption and Bribery)

บริษัทฯ ได้กำหนดให้หน่วยงานตรวจสอบภายใน (Internal Auditor) มีหน้าที่กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดกรณีฝ่าฝืนหรือละเมิดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน และนโยบายที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุม 3 เรื่องหลักดังต่อไปนี้

- 1. คู่ค้าและผู้ร่วมค้า** (ซัพพลายเออร์ คู่ค้าทางธุรกิจ ผู้รับเหมา ตัวแทน) กระบวนการขึ้นทะเบียนและการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น (Due Diligence) ครอบคลุมถึงเรื่องการจัดการปัญหาการทุจริต และการให้สินบน ข้อตกลงทางธุรกิจที่เป็นธรรม ผลตอบแทนที่เหมาะสม การทบทวนการจัดซื้อจัดจ้าง หรือปรับปรุงระเบียบปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งการเคารพทรัพย์สินทางปัญญา
- 2. ผู้ถือหุ้นและผู้ร่วมลงทุน** การให้ผลตอบแทนจากการลงทุน ความมั่นคงและการเติบโตของกิจการ ตลอดจนการประเมินความเสี่ยงจากการลงทุนหรือกิจกรรมทางการเงิน เพื่อป้องกันการฟอกเงินหรือการใช้เงินผิดประเภท
- 3. ความปลอดภัยของข้อมูล** มีการควบคุม ตรวจสอบ และรายงาน เพื่อป้องกันความเสียหายส่วนหน้าจากการโจมตีหรือคุกคามระบบสารสนเทศองค์กร การรั่วไหลของข้อมูลองค์กรในทุกกิจกรรม รวมถึงการใช้นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และนโยบายการรักษาความปลอดภัยระบบคอมพิวเตอร์และข้อมูลสารสนเทศในองค์กร

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังกำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงเรื่องการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมถึงการตัดสินใจที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท รวมถึงคู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจใหม่ โดยกระบวนการนี้มุ่งเน้นไปที่การลดความเสี่ยงและป้องกันปัญหาที่อาจกระทบต่อธุรกิจในระยะยาว ทั้งนี้ หากบริษัทฯ พบว่ากระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท รวมถึงคู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจใหม่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเสี่ยงสูง บริษัทฯ จะดำเนินการดังนี้

- ประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยงเพิ่มเติม: ตรวจสอบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสาเหตุและผลกระทบของความเสี่ยงที่พบ
- กำหนดมาตรการลดความเสี่ยง: เช่น การตรวจสอบภายใน หรือการอบรมคู่ค้า
- ติดตามและประเมินผลเป็นระยะ: ตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานและการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด
- พิจารณามังคับใช้มาตรการทางวินัยและกฎหมาย: ในกรณีที่ความเสี่ยงไม่สามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม ให้พิจารณาใช้มาตรการทางวินัยที่เกี่ยวข้องหรือมีบทลงโทษทางกฎหมายต่อไป

## ผลการดำเนินงาน

บริษัทฯ ได้กำหนดให้ผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มบริษัททุกคนได้รับการอบรมและทบทวนความเข้าใจหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันผ่านการฝึกอบรมประจำปีร่วมกันในรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ หลักสูตร “ความรู้เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณทางธุรกิจ และการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร” โดยผู้เข้าอบรมต้องทำการทดสอบก่อนและหลังการอบรม ทั้งนี้ ในปี 2568 มีผู้เข้าอบรมทั้งหมด 620 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมด และทำแบบทดสอบ Post – Test ผ่านเกณฑ์ จำนวน 620 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้เข้าอบรมทั้งหมด

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้รับการต่ออายุการรับรองฐานะเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย หรือ Thai Private Sector Collective Action Against Corruption (CAC) ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2568 ซึ่งเป็นระยะเวลา 3 ปี จนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2571 และยังได้สื่อสารนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน และส่งหนังสือขอความร่วมมือปฏิบัติตามข้อกำหนดในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันไปยังลูกค้า คู่ค้า และพันธมิตรทางการค้าของบริษัทฯ ทุกราย ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามเจตนารมณ์การเข้าร่วมเป็นสมาชิก CAC และในปี 2568 บริษัทฯ จัดให้มีการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันผ่านช่องทางร้องเรียนที่บริษัทฯ กำหนด ซึ่งไม่พบข้อร้องเรียนในเรื่องดังกล่าว และเพื่อให้มั่นใจว่าผู้บริหารและพนักงานทั้งหมดมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ ได้กำหนดให้ฝ่ายตรวจสอบภายในดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานให้สอดคล้องเป็นไปตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ซึ่งพบว่าผู้บริหารและพนักงานมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจในทุกกระบวนการทำงาน ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้นำข้อมูลดังกล่าวรายงานไปยังคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาที่ยั่งยืนและคณะกรรมการบริษัทพิจารณาบริหาร



การต่ออายุการรับรอง Thai Private Sector Collective Action Against Corruption (CAC) เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2568

นอกจากนี้ คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงได้ติดตามให้ฝ่ายงานสำคัญของธุรกิจหลักดำเนินการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมถึงการตัดสินใจบนจากการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท รวมถึงคู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจใหม่ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้บริษัทฯ และบริษัทย่อยมีระบบการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม สามารถติดตามและจัดการป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมถึงการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยรายงานผลการประเมินความเสี่ยงดังกล่าวให้คณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัททราบ

### ตารางสรุปผลการดำเนินงานด้านการสร้างการรับรู้และความเข้าใจหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

ผลการดำเนินงาน	หน่วย	2566	2567	2568
สัดส่วนผู้เข้ารับการอบรมของพนักงานทั้งหมด	ร้อยละ	100	100	100
ผลคะแนนการประเมินหลังการอบรม	ร้อยละ	94.90	99.17	100

### ตารางสรุปผลการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

ผลการดำเนินงาน	หน่วย	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานที่ได้รับการลงโทษ เนื่องจากไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน	คน	0	0	0
จำนวนค่าปรับ, โทษ, หรือการชำระค่าปรับในเรื่องที่เกี่ยวกับการทุจริตและคอร์รัปชัน	บาท	0	0	0
จำนวนเงินบริจาคทางกาเมือง	บาท	0	0	0

### ตารางสรุปผลการดำเนินงานด้านการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีการดำเนินงานตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ประเด็นชี้วัดสำคัญ	หน่วย	2566	2567	2568	เป้าหมายปี 2568
1. ผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการ (CGR)	-	มาตรฐาน 5 ดาว	มาตรฐาน 5 ดาว	มาตรฐาน 5 ดาว	มาตรฐาน 5 ดาว
2. จำนวนข้อร้องเรียนการกระทำผิดที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่มีนัยสำคัญ	ครั้ง	0	0	0	0
3. จำนวนข้อร้องเรียนที่เกิดจากการละเมิดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจที่มีนัยสำคัญ	ครั้ง	0	0	0	0
- การกระทำที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยแก่ชุมชนหรือต่อสิ่งแวดล้อม	ครั้ง	0	0	0	0
- การกระทำโดยเจตนาที่ส่งผลให้บริษัทฯ เสียหายหรือเสียผลประโยชน์	ครั้ง	0	0	0	0
- การกระทำที่ก่อให้เกิดการผูกขาดและการแข่งขันทางการค้าที่ไม่เป็นธรรมอย่างมีนัยสำคัญ	ครั้ง	0	0	0	0
- การกระทำที่สนับสนุนให้เกิดการกระทำความผิด	ครั้ง	0	0	0	0
- จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขผ่านกระบวนการระงับข้อพิพาท	ครั้ง	0	0	0	0

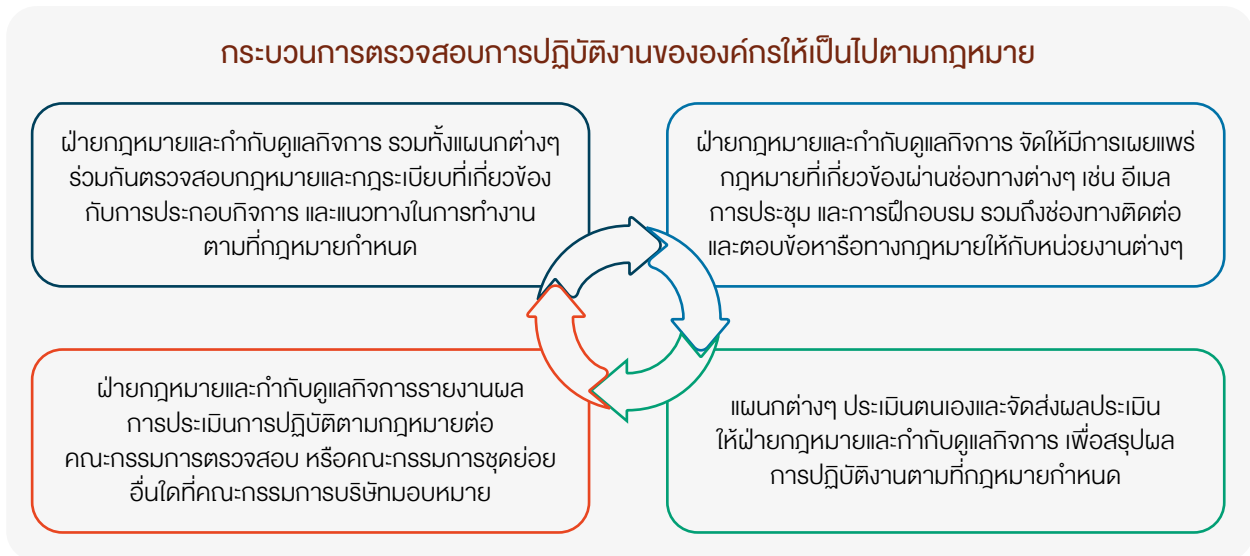
# ● การปฏิบัติตามกฎหมาย

## II ด้านการกำกับดูแลกิจการ สังคม และสิ่งแวดล้อม

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการ รวมถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับด้านสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อมที่สำคัญต่อการประกอบธุรกิจ เพื่อให้ได้รับอนุญาตในการประกอบกิจการหรือการขยายธุรกิจ และป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบเชิงลบที่อาจก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ตลอดจนป้องกันผลกระทบเชิงลบที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อกลุ่มบริษัท

### แนวทางการบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัทได้จัดทำแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายด้านการกำกับดูแลกิจการ สังคม และสิ่งแวดล้อมเป็นแผนประจำปี โดยมีฝ่ายกฎหมายและกำกับดูแลกิจการทำหน้าที่ที่ทวนตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ตามห่วงโซ่ธุรกิจขององค์กร รวมถึงการจัดอบรมให้ความรู้กับหน่วยงานภายในกลุ่มบริษัทให้มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายใหม่หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ฝ่ายกฎหมายและกำกับดูแลกิจการยังมีช่องทางการสื่อสารเพื่อแจ้งให้หน่วยงานภายในกลุ่มบริษัทรับทราบถึงกฎหมายใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการตามการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายให้ทันสถานการณ์อีกด้วย



กลุ่มบริษัทยังให้ความสำคัญเรื่องการป้องกันภัยคุกคามต่อสินทรัพย์อิเล็กทรอนิกส์ขององค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการรวบรวม จัดเก็บ และถ่ายโอนข้อมูล รวมถึงการทำธุรกรรมบนสมาร์ตโฟน คอมพิวเตอร์ ไปจนถึงในระดับเครือข่าย ดังนั้น การนำเครื่องมือเทคโนโลยี และกระบวนการปฏิบัติที่ถูกต้องมาประยุกต์ใช้จะเป็นการลดความเสี่ยงและรับมือกับการถูกโจมตีอย่างระแวดระวัง โดยพนักงานทุกคนในกลุ่มบริษัทควรตระหนักถึงและทำความเข้าใจเป็นอันดับต้นๆ ตามมาตรฐานและมาตรการทางกฎหมายว่าด้วย

- พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560
- พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ พ.ศ. 2562
- พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
- มาตรฐานด้านความปลอดภัย ISO 27001 (ระบบบริหารจัดการความปลอดภัยของข้อมูล)

ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทมีการตรวจสอบด้านความปลอดภัยของระบบเครือข่าย (Network) โดยหน่วยงานตรวจสอบภายใน (Internal Audit) เพื่อหาช่องโหว่ที่อาจเป็นความเสี่ยงต่อระบบเครือข่ายและวิธีปิดช่องโหว่ดังกล่าว นอกจากนี้เพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้พนักงานทุกคนเกิดความเข้าใจ ทางกลุ่มบริษัทจึงได้จัดให้มีการเรียนรู้ผ่านการกำกับดูแลและการฝึกอบรมด้านความรู้พื้นฐานกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลแก่ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับชั้น

## ผลการดำเนินงาน

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้ทบทวนระเบียบกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน โดยจัดกลุ่มตามประเด็นด้านการกำกับดูแลกิจการ สังคม และสิ่งแวดล้อม (ESG) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่ถูกต้อง โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนี้

ประเด็นเกี่ยวข้อง	ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการ
การกำกับดูแลกิจการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2562</li> <li>พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535</li> <li>ข้อพึงปฏิบัติที่ดีสำหรับกรรมการบริษัทจดทะเบียน</li> <li>พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560</li> <li>พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ พ.ศ. 2562</li> <li>พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562</li> </ul>
สิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> <li>หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน</li> <li>พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</li> <li>กฎกระทรวงสุขลักษณะ-การจัดการมูลฝอยทั่วไป พ.ศ. 2560</li> </ul>
ลูกค้าหรือชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2562</li> <li>พระราชบัญญัติศุลกากร พ.ศ. 2560</li> <li>พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535</li> <li>ประกาศกรมโรงงานอุตสาหกรรม เรื่อง คู่มือการเก็บรักษาสารเคมีและวัตถุอันตราย พ.ศ. 2550</li> <li>ประกาศกรมการขนส่งทางบก เรื่อง ป้ายอักษร ภาพ และเครื่องหมายของรถบรรทุกวัตถุอันตราย พ.ศ. 2555</li> </ul>
พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับที่ 9)</li> <li>พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม</li> <li>พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 และฉบับแก้ไข</li> <li>พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม</li> <li>พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554</li> </ul>

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทได้ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องผ่านการดำเนินกิจกรรมด้านการปฏิบัติตามกฎหมายดังนี้

กิจกรรม	รายละเอียด
กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ PDPA	กำหนดให้มีการสอบทานการดำเนินการต่างๆ ต่อข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ซึ่งผลสอบทานพบว่า การปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นไปตามกฎหมายและแนวปฏิบัติที่กำหนด ไม่พบข้อบกพร่องที่มีนัยสำคัญ และส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลแก่บุคลากร ทั้งผู้บริหารและพนักงานทุกคน โดยจัดให้มีการอบรมทบทวนความรู้ความเข้าใจกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลประจำปีและทำแบบทดสอบใหม่ทุกปี ตลอดจนสนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการดูแลการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เข้าร่วมการอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก เช่น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นต้น นอกจากนี้ ฝ่ายกฎหมายและกำกับดูแลกิจการได้เผยแพร่ความรู้พร้อมตอบข้อซักถามให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนปรับปรุงป้ายคำเตือนกล้องวงจรปิดให้ชัดเจน เพื่อให้บุคคลที่จะเข้ามาในสถานที่ทราบว่ามีกล้องบันทึกและติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV
กิจกรรมยกระดับศักยภาพพนักงานด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบริการของกลุ่มบริษัท	ฝ่ายกฎหมายและกำกับดูแลกิจการร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้จัดทำและเผยแพร่สื่อความรู้ด้านกฎหมายทางอีเมล รวมถึงจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น กฎหมายเกี่ยวกับภาษีอากร กฎหมายประกันภัยขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ และกฎของหอการค้านานาชาติ (Incoterms) เป็นต้น
Triple i Legal Care	จัดให้มีหน่วยงานฝ่ายกฎหมายและกำกับดูแลกิจการในการให้บริการทางกฎหมายแก่กลุ่มบริษัทผ่านกระบวนการสื่อสารภายในองค์กร เช่น การขอตรวจสอบสัญญา/เอกสารทางกฎหมาย การขอความเห็นทางกฎหมาย การขอเอกสารทางทะเบียนบริษัท การรวบรวมแบบสัญญาประเภทต่างๆ เป็นต้น

กิจกรรม	รายละเอียด
การปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและมาตรการติดตามตรวจสอบผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม	กลุ่มบริษัทยึดถือและปฏิบัติตามเงื่อนไขและมาตรการด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มบริษัทมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมบริเวณใกล้เคียงในระดับต่ำ แสดงให้เห็นถึงความตระหนักในการให้ความสำคัญต่อการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของกลุ่มบริษัทเป็นอย่างดี และยังคงมีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานและมาตรการเพิ่มเติมในอนาคตอีกด้วย

ทั้งนี้ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 บริษัทฯ มิได้มีข้อพิพาททางกฎหมาย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทรัพย์สินของบริษัทฯ ที่มีจำนวนสูงกว่าร้อยละ 5 ของส่วนของผู้ถือหุ้น แต่บริษัทฯ ยังมีข้อพิพาททางกฎหมายอยู่ 1 คดี ที่ยังไม่สิ้นสุด อย่างไรก็ตาม ข้อพิพาทดังกล่าวไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญ

## ตารางสรุปผลการดำเนินงานด้านการปฏิบัติตามให้เป็นไปตามกฎหมาย

ผลการดำเนินงาน	หน่วย	2566	2567	2568
จำนวนคดีที่อาจมีผลกระทบต่อทรัพย์สินของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย	คดี	0	0	0
จำนวนคดีที่กระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อยอย่างมีนัยสำคัญ	คดี	0	0	0
จำนวนคดีที่เกิดจากการประกอบธุรกิจโดยปกติของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย	คดี	0	0	1
จำนวนครั้งของค่าปรับที่มีนัยสำคัญ	ครั้ง	0	0	0

## การคุ้มครองข้อมูลและระบบสารสนเทศ

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทมีการดำเนินงานด้านระบบสารสนเทศที่สำคัญดังนี้

### 1. ด้านการปรับปรุงแผนปฏิบัติการ (Operational Process)

กลุ่มบริษัทได้ยกระดับการรักษาความปลอดภัยด้วยกระบวนการบริหารจัดการบัญชีผู้ใช้ (User Account Lifecycle Management) โดยมีการตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าถึงระบบ (Authorized User Verification) ทั้งในส่วน Server และ Network Infrastructure เพื่อให้มั่นใจว่าสิทธิการใช้งานมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน (Accuracy & Currency) พร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลการทบทวนสิทธิ์ (Monthly Access Log Review) อย่างต่อเนื่องทุกเดือน

### 2. ด้านระบบสารสนเทศและระบบเครือข่าย (Information Technology and Network)

กลุ่มบริษัทได้ดำเนินการเสริมสร้างเสถียรภาพความต่อเนื่องทางธุรกิจ โดยได้โยกย้ายศูนย์สำรองข้อมูลกรณีภัยพิบัติ (DR Site Relocation) ไปยังพื้นที่ยุทธศาสตร์ใหม่ที่มีความมั่นคงปลอดภัยสูง พร้อมทั้งดำเนินการซ้อมแผนกู้คืนระบบสารสนเทศ (Disaster Recovery Drill) แบบบูรณาการร่วมกับแผนบริหารจัดการเหตุฉุกเฉิน (IT Emergency Management) ของกลุ่มบริษัทในเครือ เพื่อทดสอบความพร้อมในการปฏิบัติงานจริง นอกจากนี้ ยังได้วางมาตรการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลสำรอง (Backup Integrity Verification) และประเมินผลการกู้คืนระบบ (Restoration Testing) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลและระบบปฏิบัติงานหลักสามารถกลับมาให้บริการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อเกิดเหตุขัดข้อง และติดตั้งระบบบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในศูนย์ข้อมูลแบบอัตโนมัติ

### 3. ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพและความปลอดภัยระบบเครือข่าย (Network Optimization & Security Hardening)

กลุ่มบริษัทได้ดำเนินการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Information Security Infrastructure) โดยใช้หลักการ Network Segmentation เพื่อแยกส่วนเครือข่ายเครื่องแม่ข่าย (Server Farm) ออกจากเครือข่ายผู้ใช้งานทั่วไป พร้อมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยี VLAN บนระบบ Virtualization ในการจัดแบ่งโซนตามโครงสร้างองค์กร และกำหนดนโยบายการควบคุมการเข้าถึง (Firewall Policy) อย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันการลุกลามของภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Lateral Movement Prevention) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรเครือข่าย รวมถึงการยกระดับระบบป้องกันภัยคุกคามขั้นสูง (Advanced Endpoint Protection Upgrade) โดยดำเนินการปรับเปลี่ยนระบบป้องกันไวรัสสู่เทคโนโลยี Next-Generation Antivirus (NGAV) และ Endpoint Detection and Response (EDR)

ในช่วงระหว่างปีที่ผ่านมา กลุ่มบริษัทกำลังศึกษาความเป็นไปได้การยกระดับขีดความสามารถในการเฝ้าระวังภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Resilience) ด้วยการนำเทคโนโลยี SIEM (Security Information and Event Management) มาประยุกต์ใช้เพื่อบูรณาการระบบบริหารจัดการข้อมูลจากรางทางคอมพิวเตอร์ (Centralized Log Management) และระบบติดตามสถานะเครือข่าย (Network Monitoring System) เข้าด้วยกัน ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ (Event Correlation) และแจ้งเตือนภัยคุกคามแบบเรียลไทม์ (Real-time Alerting) ส่งผลให้การบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศเป็นไปในเชิงรุก (Proactive Security Posture)

### 4. ด้านระบบปฏิบัติงาน (Software Management)

กลุ่มบริษัทได้ขับเคลื่อนกลยุทธ์ Digital Supply Chain Transformation ด้วยการนำระบบ Cyber 365 มาใช้เป็นแพลตฟอร์มบริหารจัดการทรัพยากรองค์กร (Cloud-Based ERP) สำหรับกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์เคมีภัณฑ์และสินค้าอันตราย (Chemical and Specialty Business) เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลแบบเรียลไทม์ และรองรับรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Work from Anywhere) ผ่านโครงสร้างพื้นฐานบนระบบคลาวด์ ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทได้เริ่มดำเนินการขยายขอบเขตการใช้งานระบบดังกล่าว (System Rollout) เข้าสู่กลุ่มธุรกิจบริหารจัดการโลจิสติกส์ (Logistics Management Business) เพื่อสร้างมาตรฐานการดำเนินงานที่เป็นเลิศในระดับเดียวกันทั้งองค์กร

ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพด้านการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงกลยุทธ์ โดยดำเนินการพัฒนาระบบคลังข้อมูลทางการเงินขนาดใหญ่ (Financial Big Data Architecture) ผ่านกระบวนการบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูล (Data Integration) จากทุกหน่วยงาน และบริษัทย่อยในเครือข่ายเข้าสู่ศูนย์กลาง เพื่อนำมาประมวลผลเชิงลึกด้วยเทคนิค Data Mining และนำเสนอผ่านระบบธุรกิจอัจฉริยะ (Business Intelligence: BI) ซึ่งแสดงผลในรูปแบบ Interactive Dashboard ที่มีความยืดหยุ่นสูง ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเงินและผลการดำเนินงานได้หลากหลายมิติ (Multi-dimensional Analysis) เพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำและทันต่อสถานการณ์

### 5. ด้านการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Development)

กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยได้ดำเนินโครงการส่งเสริมทักษะทางดิจิทัล (Digital Literacy Program) ครอบคลุม 3 ด้านสำคัญ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Culture) ในกลุ่มบริษัท ดังนี้

- AI Literacy & Data Analytics: เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ (AI Fundamentals) และการใช้เครื่องมือ Generative AI เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (Data Analysis) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล
- Digital Workflow & Automation: ส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีลดกระบวนการทำงานซ้ำซ้อน (Process Automation) ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง OCR และ RPA เพื่อมุ่งสู่การทำงานแบบไร้กระดาษ (Paperless Operations) เพิ่มความเร็วและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
- Cyber Hygiene & Data Privacy: สร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคง ความปลอดภัยทางไซเบอร์ และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Security & Privacy Awareness) เพื่อให้พนักงานมีภูมิคุ้มกันในการใช้งานระบบสารสนเทศและเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยข้อมูลขององค์กร

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทไม่พบเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยทางไซเบอร์ และเหตุการณ์เพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากข้อมูลส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญอื่นใด ทั้งนี้ ทางองค์กรได้คำนึงถึงผลกระทบจากปัจจัยเสี่ยง และการคุกคามใหม่ๆ จากภัยไซเบอร์ จึงกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยง ปรับปรุงแนวทาง เตรียมพร้อมแผนรองรับ และการลงทุนในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อป้องกันความปลอดภัยทางข้อมูล ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน และโอกาสทางธุรกิจในอีก 3-5 ปีข้างหน้าอย่างมีนัยสำคัญ

### ตารางสรุปผลการดำเนินงานด้านการคุ้มครองข้อมูลและระบบสารสนเทศ

ผลการดำเนินงาน	หน่วย	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัยทางไซเบอร์	ครั้ง	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์การแสวงหาผลประโยชน์จากข้อมูลส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญ	ครั้ง	0	0	0

### ตารางสรุปผลการปฏิบัติตามกฎหมายด้านการกำกับดูแลกิจการ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ประเด็นชี้วัดสำคัญ	หน่วย	2566	2567	2568	เป้าหมายปี 2570
จำนวนเหตุการณ์ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล	ครั้ง	0	0	0	0



# ● การสร้างโอกาสทางธุรกิจ II เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

กลุ่มบริษัทประกอบกิจการเพื่อมุ่งสู่การสร้างความมั่นคงให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาธุรกิจใหม่ที่สอดคล้องหรือเกื้อหนุนธุรกิจเดิมอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายห่วงโซ่อุปทานและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยบริการที่แตกต่างและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่หลากหลาย โดยมีได้มุ่งไปที่การแสวงหารายได้เพียงอย่างเดียว แต่นั่นสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นต่อชุมชน สังคม และผู้มีส่วนได้เสียด้วย เพราะกลุ่มบริษัทเชื่อว่าความยั่งยืนที่แท้จริงต้องเกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปันซึ่งกันและกัน

## แนวทางการบริหารจัดการ

ตั้งแต่ปี 2567 เป็นต้นมา บริษัทฯ ได้กำหนดทิศทางในการดำเนินธุรกิจภายใต้การเป็น “The Logistics Management Group” เพื่อสะท้อนถึงบทบาทการเป็นผู้นำด้านการจัดการโลจิสติกส์ที่ครบวงจร โดยมีกรอบการดำเนินงานสำคัญ 2 ส่วน ได้แก่

### 1. การขยายธุรกิจใหม่ผ่านการลงทุน หรือ Investment (Holding)

บริษัทฯ มุ่งเน้นการลงทุนในธุรกิจที่มีศักยภาพที่อยู่ในขอบเขตความชำนาญด้านโลจิสติกส์ ทั้งธุรกิจที่ได้ลงทุนไปแล้ว และธุรกิจใหม่ที่อยู่ในแผนการลงทุนในอนาคต โดยใช้กลยุทธ์การเติบโต (Growth Strategy) คือ **Logistics & Beyond** ประกอบด้วย 3 ธีมหลัก ได้แก่

- **Beyond Boundary** การขยายขอบเขตการดำเนินธุรกิจไปยังต่างประเทศมากยิ่งขึ้น
- **Beyond Existing Expertise** การพัฒนาความเชี่ยวชาญใหม่ร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ โดยยังคงอยู่ในกลุ่มโลจิสติกส์
- **Beyond Traditional Platform** การยกระดับรูปแบบการดำเนินธุรกิจ โดยใช้เทคโนโลยี และ AI เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อพัฒนาแนวคิดและรูปแบบการดำเนินธุรกิจ (Business Model)

### 2. การขยายธุรกิจหลักที่ดำเนินงานอยู่ในปัจจุบัน หรือ Existing Core Business (Operating)

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ปรับโครงสร้างธุรกิจหลักใหม่ เพื่อให้เหมาะสมกับผลการดำเนินงานของแต่ละธุรกิจ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มสำคัญ ได้แก่

- กลุ่มธุรกิจการให้บริการขนส่งสินค้าทางอากาศ (Air Freight)
- กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์สำหรับเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตราย (Chemical & Specialty Logistics)
- กลุ่มธุรกิจการบริหารจัดการโลจิสติกส์ (Logistics Management)




ปัจจุบันกลุ่มธุรกิจหลักดังกล่าวถูกขับเคลื่อนด้วยกลยุทธ์การเติบโต (Growth Strategy) เพื่อที่จะขยายแหล่งรายได้ โดยแบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ




- 2.1 การพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการ (Product and Service Development)
- 2.2 การขยายฐานลูกค้าร่วมกัน (Customer Base Expansion)

### 3. Synergy 360°

การเสริมสร้างความร่วมมือแบบบูรณาการในทุกมิติภายในกลุ่มบริษัท รวมไปถึงบริษัทร่วมค้า และพันธมิตรทางการค้า เพื่อสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) ทางธุรกิจ สนับสนุนให้เกิดการเกื้อหนุนกันและสร้างมูลค่าเพิ่มร่วมกันอย่างรอบด้านในการเพิ่มรายได้ขยายโอกาส ลดต้นทุนค่าใช้จ่าย และยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน

นอกจากการพัฒนาโครงสร้างธุรกิจและกลยุทธ์การเติบโตแล้ว บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้มีส่วนได้เสีย	ประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ได้รับ
 คู่ค้าและผู้รับเหมา	<ul style="list-style-type: none"><li>• ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ และอื่นๆ (ไม่รวมคู่ค้าหลัก)</li></ul>
 พนักงาน	<ul style="list-style-type: none"><li>• เงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการ</li><li>• เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</li><li>• ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงาน</li></ul>
 สถาบันการเงิน	<ul style="list-style-type: none"><li>• ดอกเบี้ย</li><li>• ค่าใช้จ่ายด้านการเงิน</li></ul>

ผู้มีส่วนได้เสีย	ประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ได้รับ
 ผู้ถือหุ้น	<ul style="list-style-type: none"> <li>เงินปันผล</li> </ul>
 ภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ค่าธรรมเนียมภาครัฐ</li> <li>ภาษีเงินได้นิติบุคคล</li> <li>ภาษีบำรุงท้องถิ่น</li> <li>ภาษีโรงเรือน</li> <li>ภาษีธุรกิจเฉพาะ และภาษีอื่นๆ</li> </ul>
 ชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>งบประมาณในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม</li> </ul>

## ผลการดำเนินงาน

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้เผชิญความท้าทายจากภายนอกที่สำคัญทั้งความไม่แน่นอนของนโยบายทางภาษีของสหรัฐฯ ความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ที่ขยายตัว การชะลอตัวทางเศรษฐกิจของหลายประเทศที่เป็นคู่ค้าของไทย และความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยนและค่าระวางขนส่งสินค้า จึงทำให้บริษัทฯ มุ่งเน้นการสร้างรายได้ บริหารจัดการต้นทุนและค่าใช้จ่าย เพื่อลดความเสี่ยงจากปัจจัยภายนอกผ่านกลยุทธ์ Synergy360° ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่จะสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัท โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประเด็น ได้แก่

1. การเพิ่มโอกาสทางการขาย (Increasing Sales Opportunity) ผ่าน 3 โครงการหลัก ดังนี้
  - การพัฒนาธุรกิจด้านบริการและการขายร่วมกัน (Service Cross-Selling)
  - การพัฒนาธุรกิจในประเทศพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Develop business in EEC)
  - การพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรในต่างประเทศร่วมกัน (Overseas Network Development)
2. การบริหารควบคุมต้นทุนขาย (COGS Management) เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มอัตรากำไร (GPM) ผ่าน 4 โครงการหลัก ดังนี้
  - การบริหารจัดการต้นทุนค่าระวางสายการบิน (Air Freight Cost)
  - การบริหารจัดการต้นทุนค่าระวางเรือ (Sea Freight Cost)
  - การบริหารจัดการต้นทุนด้านพิธีการศุลกากร (Customs Cost)
  - การบริหารต้นทุนขนส่งสินค้าด้วยรถบรรทุก (ภายในประเทศและข้ามแดน) (Trucking Cost (Domestic / Cross-border))
3. การบริหารจัดการต้นทุนด้านการบริหารงานทั่วไป (General Admin Cost Management) มุ่งเน้นการลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพ ผ่าน 3 โครงการหลัก ดังนี้
  - การบริหารจัดการต้นทุนทางการเงิน (Financial Cost)
  - การบริหารจัดการงานธุรการทั่วไปและการจัดซื้อ (General admin and purchasing)
  - การจัดการทรัพยากรบุคคลและการสื่อสารภายในองค์กร (HR management & Communication)

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาการให้บริการโลจิสติกส์รูปแบบใหม่ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการให้บริการและขยายเครือข่าย Ecosystem ของกลุ่มบริษัท เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มใหม่และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการกับลูกค้าเดิมให้มีความพึงพอใจสูงสุด ในปี 2568 มีเหตุการณ์สำคัญดังนี้

- บริษัทฯ ได้จัดตั้งบริษัทย่อย ได้แก่ บริษัท แพคตรา อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด (“Pactra-Thailand”) ร่วมกับ Pactra International Co., Ltd. (Korea) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญการบริการด้านโลจิสติกส์แบบครบวงจร และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ประกอบการสัญชาติเกาหลี โดยบริษัทฯ จะถือหุ้นร้อยละ 55 ของจำนวนหุ้นสามัญทั้งหมด ด้วยเงินลงทุนจำนวน 3.85 ล้านบาท
- บริษัทฯ ดำเนินการเพิ่มทุน จำนวน 197 ล้านบาท ในบริษัท ครอส บอร์ดอร์ คาร์โก จำกัด (“CBC”) ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของ บริษัทฯ ที่มีสัดส่วนการถือหุ้นร้อยละ 100 โดยเพิ่มทุนจากทุนจดทะเบียน ณ ปัจจุบัน จำนวน 3 ล้านบาท เป็นทุนจดทะเบียนจำนวน 200 ล้านบาท เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (“CAAT”) ในการประกอบกิจการการขนส่งทางอากาศเพื่อการพาณิชย์แบบประจำ การดำเนินการเพิ่มทุนในครั้งนี้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของ บริษัทฯ ในการเป็นผู้นำด้านการให้บริการโลจิสติกส์ครบวงจรระดับภูมิภาค อีกทั้งยังเป็นแหล่งเสริมสร้างผลการดำเนินงานที่ดีให้กับกลุ่มบริษัทอย่างยั่งยืนในระยะยาว

- บริษัท บริการภาคพื้น ท่าอากาศยานไทย จำกัด (AOTGA) ซึ่งเป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (AOT) กับ บริษัท เอสเอแอล กรุ๊ป (ไทยแลนด์) จำกัด (SAL) ที่บริษัทฯ ได้เข้าไปถือหุ้นในสัดส่วนร้อยละ 25 ของจำนวนหุ้นทั้งหมด โดย AOT ได้ประกาศว่า AOTGA เป็นผู้ชนะการประมูลคัดเลือกผู้ประกอบการรายที่ 3 ทั้งโครงการให้บริการลานจอดและอุปกรณ์ภาคพื้น (Ground Handling) และโครงการให้บริการคลังสินค้า (Air Cargo Terminal) ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งคาดว่าจะเริ่มให้บริการในปลายปี 2569
- กลุ่มบริษัทได้ขยายขอบเขตการดำเนินงานธุรกิจสู่บริการฝึกอบรมการขนส่งสินค้าอันตรายทางอากาศ (Dangerous Goods Training in Air Transportation) ผ่านการจัดตั้ง DGP Training Co., Ltd. ("DGP Training") ซึ่งเป็นผู้ให้บริการฝึกอบรมหลักสูตรด้านการจัดการขนส่งสินค้าอันตรายทางอากาศ โดยได้รับใบรับรองผู้ให้บริการจัดการฝึกอบรมด้านวัตถุอันตรายจากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (CAAT) เพื่อรองรับผู้ส่งออกสินค้า อาทิ เคมีภัณฑ์ ยา วัตถุติด และผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ ที่ต้องผ่านการอบรมตามกฎระเบียบของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (CAAT) และสมาคมขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศ (IATA)

ในปี 2568 บริษัทฯ มีรายได้ 2,477.95 ล้านบาท เติบโตร้อยละ 3.33 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า ส่งผลให้บริษัทฯ มีกำไรสุทธิจำนวน 393.59 ล้านบาท ลดลงร้อยละ 9.79 เมื่อเทียบกับปีก่อน

### ตารางมูลค่าเชิงเศรษฐกิจทางตรง (Direct economic value generated)

ประเด็น	หน่วย	2566	2567	2568
รายได้จากการขายรวม (Revenues)	ล้านบาท	1,764.47	2,398.09	2,477.95
EBITA กำไรจากการดำเนินงานก่อนดอกเบี้ย ภาษี ค่าเสื่อม และค่าใช้จ่ายตัดจ่าย	ล้านบาท	986.12	561.04	507.32
กำไรสุทธิ (Net profit)	ล้านบาท	866.22	436.29	393.59
อัตรากำไรขั้นต้น (Gross profit margin)	ร้อยละ	21.61	17.52	18.60
กลุ่มธุรกิจขนส่งสินค้าทางอากาศ	ร้อยละ	15.42	12.69	13.99
กลุ่มธุรกิจการบริหารจัดการโลจิสติกส์	ร้อยละ	27.77	18.27	17.90
กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์สำหรับเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตราย	ร้อยละ	27.66	28.04	28.18
อัตราส่วนหนี้สุทธิต่อส่วนผู้ถือหุ้น (Net debt to equity ratio)	เท่า	0.23	0.25	0.20
สัดส่วนการจ่ายเงินปันผลจากกำไรสุทธิตามขอบเขตกิจการ	ร้อยละ	76.78	91.08	116.29

### ตารางอัตรากำไรที่ได้รายงานและอัตรากำไรที่จ่ายจริง

ประเด็น	หน่วย	2566	2567	2568
กำไรจากการดำเนินงานก่อนภาษีเงินได้	ล้านบาท	872.80	449.33	401.10
ภาษีเงินได้ตามรายงานทางการเงิน	ล้านบาท	6.58	13.04	7.51
อัตรากำไรที่ได้รายงาน	ร้อยละ	0.75	2.90	1.87
กำไรที่จ่ายจริง	ล้านบาท	51.71	34.53	37.71
อัตรากำไรที่จ่ายจริง	ร้อยละ	5.92	7.68	9.40

### รายละเอียดความต่างระหว่างอัตรากำไรที่แท้จริงและอัตรากำไรเงินได้นิติบุคคลตามกฎหมาย

ประเด็น	อัตรา (ร้อยละ)	2566 (ล้านบาท)	อัตรา (ร้อยละ)	2567 (ล้านบาท)	อัตรา (ร้อยละ)	2568 (ล้านบาท)
กำไรจากการดำเนินงานก่อนภาษีเงินได้		872.80		449.33		401.10
ภาษีคำนวณจากอัตรากำไรเงินได้นิติบุคคลตามกฎหมาย	17, 20	113.13	17, 20	89.88	17, 20	80.24
ผลกระทบ:						
ส่วนแบ่งกำไรจากเงินลงทุนในบริษัทร่วมและการร่วมค้า		(103.63)		(80.65)		(70.89)

ประเด็น	อัตรา (ร้อยละ)	2566 (ล้านบาท)	อัตรา (ร้อยละ)	2567 (ล้านบาท)	อัตรา (ร้อยละ)	2568 (ล้านบาท)
รายการที่ถือเป็นรายการทางภาษีได้เพิ่ม		(3.69)		(5.13)		(0.10)
ค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถหักภาษี		4.08		6.45		1.76
การใช้ผลขาดทุนทางภาษีงวดก่อนที่ไม่ได้รับรู้ เป็นสินทรัพย์ภาษีเงินได้รอการตัดบัญชี		(4.39)		-		-
ผลขาดทุนทางภาษีในงวดปัจจุบันที่ไม่ได้รับรู้ เป็นสินทรัพย์ภาษีเงินได้รอการตัดบัญชี		1.08		2.49		0.39
การกลับรายการผลขาดทุนทางภาษีในงวดก่อนที่บันทึก เป็นสินทรัพย์ภาษีเงินได้รอการตัดบัญชี		-		-		(3.89)
<b>รวม</b>	<b>0.75</b>	<b>6.58</b>	<b>2.90</b>	<b>13.04</b>	<b>1.87</b>	<b>7.51</b>

ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่ได้ให้ความสำคัญเฉพาะการเติบโตด้านตัวเลขทางธุรกิจ แต่ยังคงมุ่งเน้นพัฒนาความยั่งยืนให้เกิดขึ้น โดยการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในปี 2568 บริษัทฯ มีรายได้จากการขายรวมทั้งสิ้นเป็นเงิน 2,477.95 ล้านบาท โดยหลังหักค่าใช้จ่ายให้กับคู่ค้าหลักคงเหลือกำไรขั้นต้นเป็นเงินจำนวน 460.96 ล้านบาท และเมื่อรวมกับกำไรจากส่วนแบ่งของเงินลงทุนของกิจการเท่ากับ 815.41 ล้านบาท โดยได้กระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย (รวมเงินปันผล) ทั้งสิ้นเป็นเงิน 625.87 ล้านบาท จึงมีมูลค่าทางเศรษฐกิจคงเหลือจำนวน 189.54 ล้านบาท

### ตารางการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจแก่ผู้มีส่วนได้เสีย

ประเด็น	มูลค่าเชิงเศรษฐกิจที่กระจายให้กับ ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	หน่วย	2566	2567	2568
การกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจ	เงินปันผล	ล้านบาท	301.62	248.66	192.13
	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ <sup>1/</sup>	ล้านบาท	65.36	81.26	96.54
	ค่าใช้จ่ายพนักงาน <sup>2/</sup>	ล้านบาท	242.23	272.55	281.27
	ต้นทุนทางการเงิน <sup>3/</sup>	ล้านบาท	33.41	33.39	29.06
	ค่าใช้จ่ายภาครัฐ <sup>4/</sup>	ล้านบาท	15.86	23.16	25.27
	การลงทุนด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม <sup>5/</sup>	ล้านบาท	1.02	2.98	0.78
	การลงทุนด้านสิ่งแวดล้อม <sup>6/</sup>	ล้านบาท	-	3.26	0.82
	<b>รวมจำนวนการกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจทั้งหมด</b>		<b>ล้านบาท</b>	<b>659.50</b>	<b>665.26</b>
<b>สัดส่วนการกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจ</b>		<b>ร้อยละ</b>	<b>73.33</b>	<b>80.79</b>	<b>76.76</b>
มูลค่าทางเศรษฐกิจ	คงเหลือ	ล้านบาท	239.91	158.18	189.54

#### หมายเหตุ :

- <sup>1/</sup> ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายสำหรับคู่ค้าและผู้รับเหมา (ไม่รวมคู่ค้าหลัก)
- <sup>2/</sup> ประกอบด้วยเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงาน
- <sup>3/</sup> ประกอบด้วยดอกเบี้ยจ่าย ค่าใช้จ่ายทางการเงิน
- <sup>4/</sup> ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายภาครัฐ ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีบำรุงท้องถิ่น ภาษีโรงเรือน ภาษีธุรกิจเฉพาะ และภาษีอื่นๆ
- <sup>5/</sup> ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาชุมชนและกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม
- <sup>6/</sup> ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

### ตารางสรุปผลการดำเนินงานด้านการสร้างโอกาสทางธุรกิจเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

ประเด็นชี้วัดสำคัญ	หน่วย	2566	2567	2568	เป้าหมายปี 2570
สัดส่วนการกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจ	ร้อยละ	73.33	80.79	76.76	สัดส่วนการกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจแก่ผู้มีส่วนได้เสียไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของรายได้

# ● การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี

## || เพื่อบริการที่มีประสิทธิภาพ

กลุ่มบริษัทเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มบริษัท ซึ่งมีพฤติกรรมด้านการใช้เทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปตามการพัฒนาเทคโนโลยีของโลก กลุ่มบริษัทจึงปรับกลยุทธ์ทางธุรกิจที่มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อส่งมอบประสบการณ์ที่สร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนแก่ผู้เกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน และขับเคลื่อนการเติบโตของกลุ่มบริษัทอย่างยั่งยืน

### แนวทางการบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญในการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสทางธุรกิจที่ครอบคลุมความต้องการที่หลากหลายของกลุ่มลูกค้าในปัจจุบัน และสร้างการเติบโตของ 3 กลุ่มธุรกิจหลัก และธุรกิจที่เกี่ยวข้องได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ให้เกิดการบูรณาการและเกิดความเชื่อมโยงของทั้งข้อมูลภายในและภายนอกองค์กรร่วมกับพันธมิตรทางการค้า ผ่านแนวคิด “Beyond Traditional Platform” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ “Logistics and Beyond” โดยมีเป้าหมายที่จะเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการโลจิสติกส์แบบครบวงจรทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาค

ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทได้มีการสนับสนุนส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพพนักงานให้มีทัศนคติและองค์ความรู้ที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อค้นหาและสร้างสรรคนวัตกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กรให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ พร้อมกับการสร้างคุณค่าต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม

### ผลการดำเนินงาน

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้เปิดโอกาสให้พนักงานนำเสนอแนวคิด วิธีการ และเครื่องมือใหม่ๆ ที่จะช่วยพัฒนากระบวนการทำงานและการให้บริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านโครงการ Synergy 360° ตลอดจนการประชุมคณะทำงานมีมติเศรษฐกิจและบรรษัทภิบาล คณะทำงานมีมติสิ่งแวดล้อม และคณะทำงานมีมติสังคม เพื่อร่วมกันคัดเลือกประเด็นที่ต้องการพัฒนา ปรับปรุงหรือแก้ไข กำหนดเป้าหมาย และแผนงานให้อยู่ในกรอบระยะเวลา รวมถึงขอบเขตของการคิดค้นนวัตกรรมหรือการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ ความคุ้มค่าต่อการลงทุน การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ และความเป็นไปได้ในการประยุกต์นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการทำงานเพื่อใช้งานจริง



ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ผ่านการพิจารณาเข้ามาประยุกต์ใช้กับกระบวนการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจหลักและธุรกิจที่เกี่ยวเนื่อง รวมทั้งการตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของลูกค้าทุกกลุ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมธุรกิจอุตสาหกรรม 5.0 ของรัฐบาล ดังนี้

## 1. โครงการพัฒนาแพลตฟอร์ม AIR CHAT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้ข้อมูลอัตราค่าระวางขนส่งสินค้าทางอากาศ

AIR CHAT เป็นบริการที่บริษัท ทริฟิลา โอ แอร์ เอ็กซ์เพรส จำกัด (“TAX”) ซึ่งเป็นบริษัทย่อยในกลุ่มธุรกิจการให้บริการขนส่งสินค้าทางอากาศ พัฒนาขึ้นผ่านช่องทาง Line Official Account โดยทำหน้าที่เป็นแพลตฟอร์มกลางสำหรับรวบรวมข้อมูลอัตราค่าระวางขนส่งสินค้าทางอากาศ (Air Freight Rate) เพื่อให้ลูกค้าสามารถเข้าถึงและตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้การทำงานมีความรวดเร็ว แม่นยำ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ AIR CHAT ยังสามารถบันทึกการสื่อสารไว้เป็นหลักฐาน เพื่อใช้ในการตรวจสอบย้อนหลังและติดตามความคืบหน้าของงานได้อย่างเป็นระบบ

ก่อนดำเนินโครงการ	หลังดำเนินโครงการ
ลูกค้าต้องติดต่อสอบถามอัตราค่าระวางขนส่งสินค้าทางอากาศผ่านพนักงานเป็นหลัก ซึ่งอาจใช้ระยะเวลาในการตอบกลับ และมีความเสี่ยงต่อความคลาดเคลื่อนของข้อมูลจากการสื่อสารหลายช่องทาง ขณะเดียวกันพนักงานต้องใช้เวลาในการตอบคำถามซ้ำๆ ในลักษณะงานประจำ (Routine Work) ส่งผลให้มีเวลาจำกัดในการพัฒนาการให้บริการหรือดูแลความสัมพันธ์กับลูกค้าในเชิงลึก	ลูกค้าสามารถเข้าถึงและตรวจสอบข้อมูลอัตราค่าระวางขนส่งสินค้าทางอากาศได้ด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์ม AIR CHAT บน LINE Official Account โดยข้อมูลมีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และตรวจสอบได้

### ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ

- ลูกค้าสามารถเข้าถึงข้อมูลอัตราค่าระวางขนส่งได้ด้วยตนเอง ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ลดความผิดพลาดจากการสื่อสาร และเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า
- ลดภาระงานในลักษณะงานประจำ (Routine Work) ของพนักงาน ช่วยให้นำเวลาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ และเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เพิ่มความเป็นระบบและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เนื่องจากมีการบันทึกประวัติการสื่อสารเพื่อใช้เป็นหลักฐานและตรวจสอบย้อนหลังได้

## 2. โครงการปรับปรุงการบันทึกข้อมูลสินค้าเข้า-ออก ด้วยโปรแกรม AppSheet

บริษัท ฮาซเคมี แมเนจเม้นท์ จำกัด (“HLM”) ซึ่งเป็นบริษัทย่อยในกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์สำหรับเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตราย ได้ดำเนินโครงการ “ปรับปรุงการบันทึกข้อมูลสินค้าเข้า-ออก ด้วยโปรแกรม AppSheet” โครงการดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูล ทำให้พนักงานและผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว และสามารถใช้งานได้ทุกที่ทุกเวลา

ก่อนดำเนินโครงการ	หลังดำเนินโครงการ
พนักงานและผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากคอมพิวเตอร์ของบริษัทเท่านั้น และจำกัดการใช้งานอยู่ในเวลาทำการ ส่งผลให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทันทีในกรณีเร่งด่วน	พนักงานและผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยมีการบันทึกและจัดการข้อมูลผ่านโปรแกรม AppSheet ซึ่งช่วยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลาจากทุกอุปกรณ์ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ทั้งนี้ การเข้าถึงข้อมูลจะถูกกำหนดสิทธิ์เฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและปลอดภัยในการใช้งาน

### ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ

- ลดระยะเวลาการรอคอยข้อมูล เนื่องจากสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทันทีแบบเรียลไทม์ (Real-time)
- เพิ่มความสะดวกและความเป็นระบบในการเรียกดูและบันทึกข้อมูล ช่วยลดความซ้ำซ้อนและความผิดพลาดในการทำงาน
- สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์และต่อยอดการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากข้อมูลจาก AppSheet ถูกจัดเก็บในรูปแบบไฟล์ Excel บน Google Drive

### 3. โครงการปรับปรุงรูปแบบการค้นหาแผนที่ของพนักงานขับรถขนส่งสินค้า ด้วยโปรแกรม AppSheet

HLM ได้ดำเนินโครงการ “ปรับปรุงรูปแบบการค้นหาแผนที่ของพนักงานขับรถขนส่งสินค้า ด้วยโปรแกรม AppSheet” โครงการนี้ช่วยให้พนักงานขับรถขนส่งสินค้าสามารถเข้าถึงข้อมูลแผนที่ในการเดินทางได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลแผนที่มีความถูกต้องและเป็นมาตรฐาน ข้อมูลทั้งหมดได้รับการตรวจสอบโดยแผนก Transport และได้รับการยืนยันจากลูกค้าเรียบร้อยแล้ว โดยโปรแกรม AppSheet ได้รวบรวมข้อมูลของลูกค้าแต่ละราย พร้อมรายละเอียดที่จำเป็นต่อการขนส่งสินค้า อาทิ ตำแหน่งสถานที่ (Location) ขั้นตอนการขนส่ง และภาพตัวอย่างการขนส่ง ซึ่งช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการขนส่ง

ก่อนดำเนินโครงการ	หลังดำเนินโครงการ
พนักงานขับรถขนส่งสินค้าทำการค้นหาสถานที่ปลายทางโดยการค้นหาชื่อบริษัทลูกค้าผ่าน Google Maps ซึ่งอาจก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนในกรณีที่มีการพิมพ์ชื่อบริษัทไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน รวมถึงกรณีที่ลูกค้ามีชื่อเดียวกันแต่มีหลายสถานที่ตั้ง ส่งผลให้ต้องใช้เวลาเพิ่มเติมในการตรวจสอบและยืนยันข้อมูลกับผู้ที่เกี่ยวข้อง อาจนำไปสู่ความเสี่ยงในการจัดส่งสินค้าไปยังสถานที่ที่ไม่ถูกต้อง	พนักงานขับรถสามารถเข้าถึงโปรแกรม AppSheet ผ่านอุปกรณ์โทรศัพท์มือถือได้ตลอดเวลา เพื่อค้นหาข้อมูลสถานที่จัดส่งสินค้าปลายทางตามงานที่ได้รับมอบหมาย ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว และลดความคลาดเคลื่อนในการเดินทาง

#### ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ

- พนักงานขับรถสามารถใช้งานข้อมูลแผนที่ผ่านโปรแกรม AppSheet ได้อย่างมั่นใจ เนื่องจากข้อมูลมีความถูกต้อง แม่นยำ และเชื่อถือได้ โดยผ่านการตรวจสอบจากแผนก Transport และได้รับการยืนยันจากลูกค้าเรียบร้อยแล้ว
- ลดระยะเวลาในการค้นหาข้อมูลและการติดต่อสอบถามเพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล เนื่องจากโปรแกรม AppSheet ได้จัดเตรียมข้อมูลที่จำเป็นต่อการจัดส่งสินค้าไว้ครบถ้วนสำหรับพนักงานขับรถ
- ลดความเสี่ยงในการจัดส่งสินค้าผิดสถานที่ อันเนื่องมาจากกรณีลูกค้ามีชื่อเดียวกันแต่มีหลายสถานที่รับสินค้า หรือเกิดความคลาดเคลื่อนจากการพิมพ์ชื่อสถานที่ที่ไม่ถูกต้อง

### 4. โครงการปรับปรุงรูปแบบการตรวจสอบรถขนส่ง ด้วยโปรแกรม AppSheet

HLM ได้ดำเนินโครงการ “ปรับปรุงรูปแบบการตรวจสอบรถขนส่ง ด้วยโปรแกรม AppSheet” โครงการดังกล่าวช่วยลดปริมาณการใช้กระดาษและลดระยะเวลาในการนำข้อมูลจากแบบตรวจสอบมาบันทึกข้อมูลในไฟล์ Excel ส่งผลให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ก่อนดำเนินโครงการ	หลังดำเนินโครงการ
พนักงานดำเนินการตรวจสอบสภาพรถขนส่งโดยบันทึกข้อมูลลงในแบบฟอร์มกระดาษ จากนั้นจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาบันทึกข้อมูลลงในตาราง Excel	พนักงานสามารถตรวจสอบสภาพรถขนส่งผ่านโปรแกรม AppSheet ซึ่งสามารถเข้าถึงได้สะดวกผ่านอุปกรณ์โทรศัพท์มือถือได้ตลอดเวลา โดยข้อมูลที่บันทึกผ่านแอปพลิเคชันจะถูกจัดเก็บในรูปแบบไฟล์ Excel และบันทึกลงใน Google Drive

#### ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ

- ลดปริมาณการสั่งซื้อกระดาษ ส่งผลให้ลดการใช้ทรัพยากรและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- ลดระยะเวลาในการบันทึกและจัดการข้อมูลลงในไฟล์ Excel
- สามารถนำข้อมูลที่ได้อปไว้วิเคราะห์ สรุปผล และเรียงเรียง เพื่อนำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 5. โครงการปรับปรุงกระบวนการบันทึกผลการตรวจสอบ Pallet (Pallet Inspection) ด้วยโปรแกรม AppSheet

HLM ได้ดำเนินโครงการ “ปรับปรุงกระบวนการบันทึกผลการตรวจสอบ Pallet (Pallet Inspection) ด้วยโปรแกรม AppSheet” โครงการดังกล่าวช่วยให้การบันทึกข้อมูลความเสี่ยงที่เกิดจากความเสียหายของ Pallet รวมถึงความเสี่ยงอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อสินค้าที่จัดเก็บในแต่ละสถานที่ มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ก่อนดำเนินโครงการ	หลังดำเนินโครงการ
พนักงานจดบันทึกข้อมูลลงในแบบฟอร์มกระดาษ พร้อมถ่ายภาพประกอบเพื่อใช้เป็นหลักฐาน จากนั้นจึงนำข้อมูลและรูปถ่ายที่ได้มาบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรม Microsoft Excel รวมถึงต้องรอรับรูปถ่ายการแก้ไขจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาบันทึกเพิ่มเติม	นำโปรแกรม AppSheet เข้ามาใช้ทดแทน โดยพัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับการบันทึกข้อมูลผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ได้โดยตรง แทนการจดบันทึกลงในแบบฟอร์มกระดาษ และสามารถนำข้อมูลที่บันทึกไปต่อยอดใช้งานบนแพลตฟอร์มต่างๆ ได้ตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

### ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ

- ลดปริมาณการสั่งซื้อกระดาษ ส่งผลให้ลดการใช้ทรัพยากรและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- ลดระยะเวลาและลดขั้นตอนในการทำงาน
- สามารถนำข้อมูลที่บันทึกได้ไปวิเคราะห์ สรุปผล และเรียบเรียง เพื่อนำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 6. โครงการปรับปรุงรูปแบบการบันทึก BBS Checklist (Behavior-Based Safety) ด้วยโปรแกรม AppSheet

HLM ได้ดำเนินโครงการ “ปรับปรุงรูปแบบการบันทึก BBS Checklist (Behavior-Based Safety) ด้วยโปรแกรม AppSheet” โครงการดังกล่าวช่วยยกระดับการบันทึกข้อมูลความไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านพฤติกรรมความปลอดภัยให้มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ก่อนดำเนินโครงการ	หลังดำเนินโครงการ
พนักงานจดบันทึกลงในแบบฟอร์มกระดาษ และนำข้อมูลที่ได้ไปบันทึกเข้าในโปรแกรม Microsoft Excel	นำโปรแกรม AppSheet เข้ามาใช้ทดแทน โดยพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อให้สามารถบันทึกข้อมูลผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ได้โดยตรง และสามารถนำข้อมูลที่บันทึกไปต่อยอดใช้งานบนแพลตฟอร์มต่างๆ ได้ตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

### ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ

- ลดปริมาณการสั่งซื้อกระดาษ ส่งผลให้ลดการใช้ทรัพยากรและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- ลดระยะเวลาและลดขั้นตอนในการทำงาน
- สามารถนำข้อมูลที่บันทึกได้ไปวิเคราะห์ สรุปผล และเรียบเรียง เพื่อนำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 7. โครงการเปลี่ยนรูปแบบการจดบันทึกอุณหภูมิเป็นการตรวจสอบผ่านการกรอกข้อมูลใน AppSheet

HLM ได้ดำเนินโครงการ “เปลี่ยนรูปแบบการจดบันทึกอุณหภูมิเป็นการตรวจสอบผ่านการกรอกข้อมูลใน AppSheet” โครงการดังกล่าวช่วยลดปริมาณการใช้กระดาษ และลดระยะเวลาในการสแกนและจัดการเอกสารในช่วงสิ้นเดือน

ก่อนดำเนินโครงการ	หลังดำเนินโครงการ
พนักงานทำการตรวจวัดอุณหภูมิจากเทอร์โมมิเตอร์ (Thermometer) หรือเครื่องมือที่ใช้วัดอุณหภูมิ และบันทึกข้อมูลลงในแบบฟอร์มกระดาษ จากนั้นจะต้องนำเอกสารดังกล่าวมาสแกนเพื่อจัดเก็บเป็นหลักฐานเป็นประจำทุกเดือน	พนักงานทำการตรวจวัดอุณหภูมิจากเทอร์โมมิเตอร์ (Thermometer) และบันทึกข้อมูลผ่าน AppSheet โดยข้อมูลที่บันทึกจะถูกจัดเก็บในรูปแบบไฟล์ Excel และบันทึกลงใน Google Drive ซึ่งสามารถเรียกดูข้อมูลได้แบบทึงเรียลไทม์ (เมื่อมีการบันทึกข้อมูล) ทั้งนี้ ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาสรุปผลในรูปแบบกราฟ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและติดตามผลการดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ

- ลดปริมาณการสั่งซื้อกระดาษ ส่งผลให้ลดการใช้ทรัพยากรและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- ลดระยะเวลาในการสแกนและจัดการเอกสารในช่วงสิ้นเดือน
- สามารถนำข้อมูลที่บันทึกได้ไปวิเคราะห์ สรุปผล และเรียบเรียง เพื่อนำเสนอได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 8. โครงการปรับปรุงและยกระดับระบบ Cyber Freight เป็นเวอร์ชัน CF365

HLM ได้ดำเนินโครงการ “ปรับปรุงและยกระดับระบบ Cyber Freight เป็นเวอร์ชัน CF365” เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง และความเป็นระบบในการดำเนินงานด้านการให้บริการลูกค้า ครอบคลุมการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทั้งทางทะเลและทางอากาศ รวมถึงการให้บริการคลังสินค้า การกระจายสินค้าในประเทศ และบริการด้านโลจิสติกส์อื่นๆ โดยระบบดังกล่าวรองรับการจัดเก็บข้อมูล รายได้ รายจ่าย ตลอดจนเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ก่อนดำเนินโครงการ	หลังดำเนินโครงการ
พนักงานปฏิบัติงานผ่านระบบ Cyber Freight (CF 11) โดยเข้าใช้งานผ่านโปรแกรมที่ติดตั้งอยู่บนเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งไม่รองรับการใช้งานบนระบบปฏิบัติการ Windows 11	บริษัทได้ปรับปรุงและยกระดับระบบ Cyber Freight เป็นเวอร์ชัน CF365 โดยเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานเป็น Web Application ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์ของบริษัทได้จากทุกสถานที่ที่มีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต อีกทั้งยังสามารถปรับพื้นฐานข้อมูล รายละเอียด และรายงานที่จำเป็นได้อย่างยืดหยุ่น รองรับการจัดทำรายงานเพิ่มเติมตามความต้องการของลูกค้า รวมถึงการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ผลลัพธ์และประโยชน์ที่ได้รับ

- พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้จากทุกสถานที่ที่มีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต เพิ่มความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการทำงาน
- ระบบสามารถจัดเก็บข้อมูลด้านการขนส่งได้อย่างละเอียดและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการนำข้อมูลไปใช้ในการคำนวณ และจัดเก็บข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gas Emissions)

## 9. โครงการพัฒนาการบริหารจัดการโลจิสติกส์สินค้าอันตรายด้วยเทคโนโลยี AI และดิจิทัล

กลุ่มบริษัทได้ลงทุนในธุรกิจ DG Tech ร่วมกับพันธมิตรอย่าง DGP Singapore เพื่อพัฒนาระบบสนทนาอัจฉริยะ (Conversational AI) สำหรับการบริหารจัดการโลจิสติกส์สินค้าอันตราย (Dangerous Goods: DG) โดยอยู่ระหว่างการพัฒนาระบบร่วมกัน

โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์สำหรับสินค้าอันตรายจากหลากหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า คู่ค้า พนักงาน และ Third-Party Agents มาบูรณาการไว้ในฐานข้อมูลกลางเดียว พร้อมทั้งมีการปรับปรุงและอัปเดตข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้อง สอดคล้องกัน และเป็นปัจจุบันสูงสุด ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ และข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและการปฏิบัติตามกฎหมาย (Compliance)

### ผลลัพธ์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

#### ด้านประสิทธิภาพและต้นทุน

- ลดต้นทุนด้านแรงงานจากการลดภาระงานซ้ำซ้อน และเพิ่มสัดส่วนการทำงานเชิงกลยุทธ์ เช่น การเพิ่มยอดขาย (Upselling) และการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า
- สามารถขยายขอบเขตการดำเนินงานได้โดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนบุคลากรตามสัดส่วน เนื่องจากระบบ AI สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากความผิดพลาดในการดำเนินงาน และลดความเสี่ยงด้านการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Risk) ซึ่งอาจนำไปสู่ค่าปรับหรือความเสียหายทางธุรกิจ

#### ด้านลูกค้าและรายได้

- เพิ่มความพึงพอใจและโอกาสในการสร้างรายได้จากการตอบสนองที่รวดเร็ว แม่นยำ และให้ข้อมูลที่ตรงตามความต้องการของลูกค้า

#### ประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย

- ลูกค้า: ได้รับข้อมูลและคำตอบที่รวดเร็ว ถูกต้อง และบริการที่สามารถปรับให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะราย
- ฝ่ายขาย: มีเครื่องมือสนับสนุนการเสนอราคาและการขายที่มีความแม่นยำและเชื่อถือได้
- ฝ่ายปฏิบัติการ: เข้าถึงข้อมูลด้านการปฏิบัติงานและข้อกำหนดด้าน Compliance ได้อย่างชัดเจนและทันทั่วถึง
- คู่ค้าและพันธมิตร: สามารถเชื่อมโยงและใช้มาตรฐานเดียวกันในด้านบรรจุกักกัน การติดตาม และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง
- หน่วยงานกำกับดูแลและ Third-Party Agents: เข้าถึงข้อมูลกฎระเบียบและมาตรฐานที่เป็นปัจจุบัน ช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือ ความโปร่งใส และความมั่นใจตลอดห่วงโซ่ธุรกิจ

## ตารางสรุปผลการดำเนินงานการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี

ประเด็นชี้วัดสำคัญ	หน่วย	2566	2567	2568	เป้าหมายปี 2570
จำนวนโครงการเพื่อส่งเสริมกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสีย	โครงการ	7	8	9	ไม่น้อยกว่า 1 โครงการต่อปี

## ● การสร้างความเชื่อมั่น || และความพึงพอใจให้กับลูกค้า



กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน จึงมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎหมายหรือมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคุณภาพการให้บริการ และรักษามาตรฐานคุณภาพสินค้าและบริการ รวมถึงปรับปรุงระบบบริหารคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมุ่งเน้นการให้บริการและโซลูชันที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่หลากหลาย สามารถสร้างความพึงพอใจสูงกว่าความคาดหวัง และยกระดับความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรด้วยการส่งมอบบริการที่ได้มาตรฐานระดับสากล

### แนวทางการบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัทกำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทบทวนและจัดทำแนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายด้านการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมประเด็นต่างๆ ดังนี้

### ความรับผิดชอบต่อกิจกรรมขนส่งและโลจิสติกส์

- มีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานสากล ได้แก่ การรับรองมาตรฐาน ISO9001:2015, ISO14001:2015, ISO45001:2018, ISO14064-1, GHP Codex 2022, มาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก หรือ Q Mark การรับรองมาตรฐานความยั่งยืน SET ESG Ratings และ EcoVadis ที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นในมาตรฐานการให้บริการของกลุ่มบริษัท
- เป็นตัวแทนผู้รับจัดการขนส่งสินค้าทางอากาศที่จัดให้มีการควบคุมการรักษาความปลอดภัยของสินค้า หรือไปรษณีย์ภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานตามการรับรองจากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย รวมถึงมาตรฐานของยุโรปและสหราชอาณาจักร และได้รับการอนุญาตการจัดการคลังสินค้าโดยกรมศุลกากร
- มีกระบวนการป้องกันและรับมือการเกิดอุบัติเหตุกับการขนส่งสินค้าอันตราย โดยการจัดการขนส่งสินค้าอันตรายจะปฏิบัติตามคู่มือการจัดการสินค้าอันตราย (Dangerous Goods Regulations) ของ IATA และพนักงานที่เกี่ยวข้องได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานการจัดการสินค้าอันตราย
- ปรับปรุงกระบวนการจัดการโลจิสติกส์ภายในกลุ่มบริษัทผ่านระบบ CYBER FREIGHT 365 ซึ่งเป็นระบบหรือแพลตฟอร์มที่พัฒนาเพื่อช่วยบริหารจัดการโลจิสติกส์และการขนส่งสินค้าแบบครบวงจร โดยมีการเชื่อมโยงข้อมูลทั้ง Back Office และ Front Office, ข้อมูลสารสนเทศ, E-Procurement, Real-Time Tracking, One Stop Service, และ Intranet เป็นต้น
- การสร้างความร่วมมือในการจัดการ Supply Chain เช่น การพัฒนาศักยภาพร่วมกันกับคู่ค้าที่ให้บริการในรูปแบบ Outsourcing กับทางกลุ่มบริษัท เพื่อพัฒนาระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการทำสัญญาและมีข้อตกลงตามระดับมาตรฐาน (Standard Level Agreement) ที่กลุ่มบริษัทและคู่ค้าเป็นผู้กำหนดร่วมกัน
- เชื่อมโยงระบบเครือข่ายกับกลุ่มบริษัทคู่ค้า ลูกค้า และบุคคลที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่โลจิสติกส์ในการติดต่อสื่อสารทุกระดับการทำให้ลดขั้นตอนด้านเอกสาร ความผิดพลาดในการดำเนินงาน เพิ่มประสิทธิภาพระบบคำสั่งงาน เป็นต้น
- ทบทวนกิจกรรมภายในกลุ่มบริษัทที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน หรือไวและสุ่มเสี่ยงต่อประเด็นด้านสังคม สภาพแวดล้อม และกำหนดแนวทางการประเมินผลกระทบ
- ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการโลจิสติกส์ในส่วนที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Green Logistics Management) โดยมีการกำกับดูแลการทำงานโดยคณะกรรมการรักษาความปลอดภัย (คปอ.) และมีการรณรงค์ด้านการรักษาความปลอดภัย รวมถึงการจัดเก็บพื้นที่ทำงานในสภาพที่ปลอดภัยและไม่มีวัสดุส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการนำเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ เช่น การเปลี่ยนมาใช้รถยกไฟฟ้า (Forklift) ในคลังสินค้าแทนการใช้เชื้อเพลิงเพื่อลดการปล่อยมลพิษและสนับสนุนความยั่งยืน

- ให้บริการด้านการจัดการคลังสินค้าและบริหารจัดการสินค้ากับพื้นที่ได้ทั้งเครื่องบิน สำหรับการขนส่งสินค้าทางอากาศให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยลดระยะเวลา ลดเที่ยวบิน และลดการใช้เชื้อเพลิงพาหนะ
- สนับสนุนความยั่งยืนโดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการขนส่งจากรถบรรทุกมาเป็นการขนส่งทางราง สำหรับลูกค้าที่มีความพร้อม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร รวมถึงเพิ่มศักยภาพการขนส่งทางรางด้วยการเพิ่มปริมาณการขนส่งต่อเที่ยวอย่างมีประสิทธิภาพ
- การลดการขนส่งเที่ยวเปล่า ลดจำนวนรอบการส่ง และการบรรทุกสินค้าให้เต็มรถ (Full Truck Load) เป็นการลดการใช้เชื้อเพลิงและใช้พื้นที่บนพาหนะอย่างคุ้มค่าที่สุด (Space Utilization) อีกทั้งเป็นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้านเวลาและต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด
- ส่งเสริมมาตรการดูแลเครื่องยนต์ของรถบรรทุกทั้งของกลุ่มบริษัทและบริษัทคู่ค้าให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ ไม่ปล่อยไอเสียหรือมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม (Eco-Drive) เช่น มีการใช้อุปกรณ์ที่ใช้พลังงานไฟฟ้าช่วยในการทำงาน เช่น รถยกไฟฟ้า ใช้การชาร์จไฟฟ้า ลดการใช้น้ำมัน และไอเสีย เป็นต้น
- การนำผลิตภัณฑ์วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้แล้ว เช่น Plastic sheet หรือแผ่นไม้พาเลทสำหรับปูรองสินค้ากลับมาใช้ใหม่ หรือเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่มีความคงทน แข็งแรง มีอายุการใช้งานมากขึ้น เพื่อลดปริมาณขยะ

### ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค / ลูกค้า

- การแสดงเวลาหรือข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าที่ถูกต้อง คำนึงถึงความปลอดภัยต่อผู้ใช้งาน ใส่ใจต่อความเป็นอยู่และความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค พนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า ผ่านกระบวนการดังต่อไปนี้
  - ✓ ติดต่อสื่อสารกับลูกค้าด้วยความสุภาพ ซื่อสัตย์ ให้ความเคารพ และเป็นที่ไว้วางใจของลูกค้า รวมถึงมีระบบหรือกระบวนการให้ลูกค้าร้องเรียนเกี่ยวกับคุณภาพและความปลอดภัยของการให้บริการ
  - ✓ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เพียงพอ และทันต่อเหตุการณ์เกี่ยวกับธุรกิจและบริการของกลุ่มบริษัท โดยไม่กล่าวอ้างเกินจริง พร้อมทั้งเสนอทางเลือกด้านโลจิสติกส์ที่ดีและเหมาะสมที่สุดแก่ลูกค้าแต่ละราย ด้วยราคาที่โปร่งใสและเป็นธรรมและสมเหตุสมผล
  - ✓ รับฟังความเห็นจากลูกค้าเป็นประจำ ผ่านการพบปะลูกค้าอย่างไม่เป็นทางการและการนัดประชุมอย่างเป็นทางการ รวมถึงการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าเป็นประจำทุกปี เพื่อเข้าใจความต้องการของลูกค้าแต่ละกลุ่ม และนำความเห็นเหล่านั้นกลับมาปรับปรุงคุณภาพการให้บริการของกลุ่มบริษัทให้ดียิ่งขึ้น
  - ✓ ร่วมแก้ปัญหากับลูกค้า พร้อมคำแนะนำและการดำเนินการที่ทันต่อทันที
  - ✓ ร่วมกิจกรรมทางสังคมกับลูกค้าเพื่อมอบสิ่งดีๆ ให้สังคมตามความเหมาะสม
- นำเสนอทางเลือกการรับประกันสินค้า เพื่อสร้างความมั่นใจและความไว้วางใจต่อลูกค้า มีการส่งมอบสินค้าและให้บริการที่มีคุณภาพตรงเวลาตามที่ได้ตกลงกัน รักษามาตรฐานการเป็นผู้นำการบริการด้านขนส่งและโลจิสติกส์ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- รักษาข้อมูลที่เป็นความลับของกลุ่มบริษัท ปกป้องข้อมูลของลูกค้า และไม่นำข้อมูลของลูกค้าไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้ที่เกี่ยวข้องโดยมิชอบ (ผู้สนใจสามารถอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับ “นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล” ที่ทางบริษัทฯ ได้จัดทำขึ้นและเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ)

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังจัดให้มีช่องทางการรับข้อร้องเรียนอันเกิดจากข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน หรือข้อเสนอนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อใช้ปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ ผ่านช่องทางดังต่อไปนี้

### ช่องทางการติดต่อ/รับข้อร้องเรียนแบ่งตามกลุ่มธุรกิจ

#### 1. กลุ่มธุรกิจการให้บริการขนส่งสินค้าทางอากาศ

#### 1. ทางโทรศัพท์:

- แผนกลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Service)  
วันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา 08.30 – 17.00 น. หมายเลขโทรศัพท์ 02 681 5888
- แผนกลูกค้าสัมพันธ์ (Air Cargo Terminal)  
วันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา 08.30 – 17.00 น. หมายเลขโทรศัพท์ 02 504 3823

#### 2. ทางอีเมล:

- แผนกลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Service): airexport@iii-airexpress.com
- แผนกลูกค้าสัมพันธ์ (Air Cargo Terminal): dmkfa@asiagroundservice.com, info@asiagroundservice.com

#### 3. ผ่านการส่งแบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการประจำปี

<p><b>2. กลุ่มธุรกิจการบริหารจัดการโลจิสติกส์</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>บริษัท ทรูฟิวส์ โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทางโทรศัพท์: แผนกลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Service) วันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา 08.30 – 17.00 น. หมายเลขโทรศัพท์ 02 681 8700</li> <li>2. ทางอีเมล: airfreight@iii-logistics.com, seafreight@iii-logistics.com</li> <li>3. เว็บไซต์: <a href="https://www.iii-logistics.com">https://www.iii-logistics.com</a></li> <li>4. ผ่านการส่งแบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการประจำปี</li> </ol> </li> <li>• <b>บริษัท ทรูฟิวส์ โอ มาริไทม์ เอเยนซีส์ จำกัด</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทางโทรศัพท์: แผนกลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Service) วันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา 08.30 – 17.00 น. หมายเลขโทรศัพท์ 02 681 8988</li> <li>2. ทางอีเมล: cs_out@iii-maritime.com และ trucking@iii-maritime.com</li> <li>3. ผ่านการส่งแบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการประจำปี</li> </ol> </li> <li>• <b>บริษัท ทรูฟิวส์ โอ ซัพพลายเชน จำกัด</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทางโทรศัพท์: วันจันทร์ถึงวันเสาร์ เวลา 08.00 – 17.00 น. หมายเลขโทรศัพท์ 02 681 3722-5</li> <li>2. ทางอีเมล: info@iii-supplychain.com</li> <li>3. ทางเว็บไซต์: <a href="https://www.iii-supplychain.com/">https://www.iii-supplychain.com/</a></li> <li>4. ผ่านการส่งแบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการประจำปี</li> </ol> </li> </ul>
<p><b>3. กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์สำหรับเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตราย</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทางโทรศัพท์: วันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา 08.30 – 17.00 น. หมายเลขโทรศัพท์ 02 681 8000</li> <li>2. ทางอีเมล: info@hazchemlogistics.com, info@dg-packaging.co.th, info@hazchemtrans.com</li> <li>3. ทางเว็บไซต์: <a href="https://www.hazchemlogistics.com">https://www.hazchemlogistics.com</a> และ <a href="http://www.dg-packaging.com">www.dg-packaging.com</a></li> <li>4. ผ่านการส่งแบบสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการประจำปี</li> </ol>

## ผลการดำเนินงาน

เนื่องจากกลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้นำผลสำรวจความพึงพอใจและข้อเสนอแนะของลูกค้าที่ได้รับผ่านช่องทางต่างๆ ของปี 2567 มาพัฒนาผ่านการฝึกอบรมภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ให้แก่พนักงานและสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า โดยแบ่งการพัฒนาศักยภาพพนักงานเป็น 2 ด้านหลักๆ ดังนี้

1. **การพัฒนาองค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์เพื่อให้บริการแก่ลูกค้า** ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เช่น หลักสูตรหลักการและวิธีการขนส่งสินค้าเทกองด้วยเรือ Bulk หลักสูตรความท้าทายของความเสี่ยงทางการค้าระหว่างประเทศกับการจัดการความเสี่ยงแบบบูรณาการโดยประกันภัยการขนส่งสินค้าทางทะเล/ทางอากาศและประกันภัยความรับผิดชอบของผู้ขนส่ง ต่อเนื่องหลายรูปแบบ และหลักสูตร Customer Complaint Handling & Problem solving skill เป็นต้น
2. **การพัฒนาด้านการสื่อสาร** ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เช่น หลักสูตรการพัฒนาทักษะการเจรจาต่อรองและปิดการขายอย่างมืออาชีพ หลักสูตรกระบวนการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ และหลักสูตร Performance Management and Constructive Feedback เป็นต้น

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังได้พิจารณาและกำหนดความเหมาะสมของความสามารถในการเข้าพบลูกค้า เพื่อเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์ทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อยกระดับความรวดเร็ว ความแม่นยำ และประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยรวม ทั้งนี้ รายละเอียดเกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีดังกล่าวได้กล่าวไว้แล้วในหัวข้อการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ในหน้าที่ 72-76

จากการดำเนินงานข้างต้น ด้วยความมุ่งมั่นที่จะสร้างความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในตลาดทั้งในประเทศและระดับสากลอย่างยั่งยืน ส่งผลให้ในปี 2568 กลุ่มบริษัทพบว่าข้อร้องเรียนด้านการให้บริการที่ได้รับจากลูกค้าทั้งหมดได้รับการแก้ไขภายในเวลาที่กำหนด และไม่พบข้อร้องเรียนใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเดือดร้อนของลูกค้าย หรือข้อร้องเรียนด้านความปลอดภัย หรือผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการได้รับบริการของกลุ่มบริษัทที่มีนัยสำคัญทางกฎหมายแต่อย่างใด และกลุ่มบริษัทได้รับผลการประเมินความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการ คิดเป็นร้อยละ 89.91

## ตารางสรุปผลการดำเนินงานด้านการสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจให้กับลูกค้า

ประเด็นชี้วัดสำคัญ	หน่วย	2566	2567	2568	เป้าหมายปี 2570
ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อผลิตภัณฑ์และบริการของกลุ่มบริษัท	ร้อยละ	89.80	90.74	89.91	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 85

# ● การบริหารจัดการ || ห่วงโซ่อุปทาน



การให้บริการโลจิสติกส์ครบวงจรของกลุ่มบริษัทไม่ได้มีเป้าหมายเพียงแค่การเป็นผู้นำด้านการขนส่งสินค้าที่ให้บริการทั้งในและระหว่างประเทศเท่านั้น แต่ยังนำเสนอบริการที่ครอบคลุมถึงการบริหารคลังสินค้า และการกระจายสินค้าในทุกเส้นทางที่มีการเติบโตไปพร้อมกับลูกค้าในห่วงโซ่อุปทาน อีกทั้งยังมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาธุรกิจใหม่ที่สอดคล้องหรือเกื้อหนุนธุรกิจเดิมอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายห่วงโซ่อุปทานและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ด้วยบริการที่แตกต่างและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่หลากหลายทุกกลุ่มต่อไป

## แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ กำหนดให้มีการทบทวนกระบวนการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และสื่อสารไปยังบริษัทย่อย เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานแก่พนักงาน และลูกค้าทั้งหมดบนพื้นฐานความเหมาะสมของการดำเนินธุรกิจของแต่ละบริษัท โดยกำหนดขั้นตอนดังนี้

1. การประเมินคู่ค้าด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของคู่ค้า ซึ่งครอบคลุมประเด็นสังคม และ/หรือ สิ่งแวดล้อมในการจัดซื้อจัดจ้าง และการประเมินด้านราคาและคุณภาพ ก่อนบรรจุลง Vendor List รวมถึงการตรวจติดตามระหว่างปี

การคัดเลือกคู่ค้า	การพิจารณาคู่ค้าระหว่างปี
<ul style="list-style-type: none"> <li>• การจัดหาคู่ค้าผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>• การขอใบเสนอราคาและขอหลักฐานอื่นๆ ประกอบการพิจารณา</li> <li>• การประเมินคู่ค้าด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของคู่ค้า ซึ่งรวมถึงการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมตามหลักการจัดซื้อจัดจ้างสีเขียว (Green Procurement) และความรับผิดชอบต่อสังคม ควบคู่กับการประเมินด้านราคาและคุณภาพ</li> <li>• การบรรจุคู่ค้าที่ผ่านการคัดเลือกลงในระบบ Vendor List</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การติดตามผ่านการประเมินคู่ค้าเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของคู่ค้า ซึ่งรวมถึงการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมตามหลักการจัดซื้อจัดจ้างสีเขียว (Green Procurement) และความรับผิดชอบต่อสังคม ควบคู่กับการประเมินคุณภาพหลังการใช้บริการ</li> <li>• การพิจารณาคงไว้ซึ่งรายชื่อในระบบ Vendor List</li> </ul>

2. **การจัดกลุ่มผู้ค้า** เมื่อผู้ค้าได้รับการบรรจุรายชื่อในระบบ Vendor List แล้ว กลุ่มบริษัทจะทำการจัดกลุ่มผู้ค้าตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้การประเมินความเสี่ยงและการจัดทำแผนการดำเนินงานกับผู้ค้าในแต่ละกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจำแนกผู้ค้าออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

ผู้ค้าสำคัญ (Critical Tier 1 Supplier)	ผู้ค้าทางตรงที่มียอดซื้อขายต่อปี มูลค่า “สูง” หรือมีจำนวนการขนส่งสินค้า (Shipment) “สูง” และ/หรือเป็นผู้ค้าน้อยรายที่ไม่สามารถทดแทนได้ โดยพิจารณาจากความต้องการของกลุ่มบริษัท
ผู้ค้ารอง (Non-Critical Tier 1 Supplier)	ผู้ค้าทางตรงทั่วไปที่มียอดซื้อขายต่อปี มูลค่า “ปานกลางหรือต่ำ” หรือมีจำนวนการขนส่งสินค้า (Shipment) “ปานกลางหรือต่ำ” และ/หรือ เป็นผู้ค้าที่สามารถหาสินค้าหรือบริการทดแทนได้
ผู้ค้าทางอ้อมรายสำคัญ (Critical non-Tier 1 Supplier)	ผู้ค้าที่ไม่ได้มีการซื้อขายกับกลุ่มบริษัทโดยตรง แต่ทำการซื้อขายกับผู้ค้าของกลุ่มบริษัท โดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้ค้าของผู้ค้าที่เป็น Critical Tier 1 Supplier

3. **การประเมินความเสี่ยงผู้ค้าสำคัญ** กลุ่มบริษัทจะทำการระบุประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (ESG) ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของธุรกิจของกลุ่มบริษัทจากข้อมูลการประเมินผู้ค้าด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของผู้ค้า และทำการประเมินผู้ค้าสำคัญดังกล่าว ซึ่งกลุ่มบริษัทมีการจัดลำดับความเสี่ยงและโอกาสที่อาจเกิดขึ้นตามระดับวิกฤติ (สูง ปานกลาง และต่ำ) หากผู้ค้าสำคัญเข้าข่ายว่ามีความเสี่ยงสูงในด้าน ESG ต่อเนื่อง 3 ปี กลุ่มบริษัทจะดำเนินการเยี่ยมชมสถานประกอบการ (On-site ESG Audit) ของผู้ค้าดังกล่าว เพื่อติดตามการดำเนินการและวางแผนร่วมกันกับผู้ค้าในการจัดทำมาตรการป้องกันหรือแก้ไข และพัฒนาแนวทางในการดำเนินงานด้าน ESG

## ผลการดำเนินงาน

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ทบทวนนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง จรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของผู้ค้า และคู่มือการจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวข้องซึ่งครอบคลุมประเด็นด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และบรรษัทภิบาล และประกาศใช้ไปยังบริษัทย่อย เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานแก่พนักงาน และผู้ค้าทั้งหมดบนพื้นฐานความเหมาะสมของการดำเนินธุรกิจของแต่ละบริษัท (ผู้สนใจสามารถอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับ “นโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง และจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของผู้ค้า” ที่ทางบริษัทฯ ได้จัดทำขึ้นและเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ)

## ตารางแสดงจำนวนผู้ค้าที่ได้รับการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของผู้ค้า

รายละเอียด	หน่วย	2566	2567	2568
จำนวนผู้ค้าทั้งหมด	ราย	1,409	1,815	1,730
จำนวนผู้ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืน	ราย	ND	ND	118
จำนวนผู้ค้าทั้งหมดที่ได้รับการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของผู้ค้า	ราย	ND	619	756

หมายเหตุ : ND (No Data / Not Determined) หมายถึง กลุ่มบริษัทยังไม่ได้ดำเนินการบันทึกข้อมูล

## ตารางแสดงจำนวนผู้ค้าของกลุ่มบริษัท (ภายใน/ต่างประเทศ)

รายละเอียด	หน่วย	2566	2567	2568
ผู้ค้าสำคัญ (Critical Tier 1 Supplier)	ราย	112	340	198
- ต่างประเทศ	ราย	28	94	49
- ในประเทศ	ราย	84	246	247
ผู้ค้ารอง (Non-Critical Tier 1 Supplier)	ราย	1,297	1,475	1,524
- ต่างประเทศ	ราย	109	92	131
- ในประเทศ	ราย	1,188	1,383	1,393
ผู้ค้าทางอ้อมรายสำคัญ (Critical Non-Tier 1 Supplier)	ราย	11	8	8
- ต่างประเทศ	ราย	0	0	0
- ในประเทศ	ราย	11	8	8

## ตารางแสดงจำนวนคู่ค้าสำคัญที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG

รายละเอียด	หน่วย	2566	2567	2568
จำนวนคู่ค้าสำคัญที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG	ราย	ND	100 <sup>1/</sup>	130
จำนวนคู่ค้าสำคัญที่มีความเสี่ยงสูงด้าน ESG	ราย	ND	0	0

หมายเหตุ : • ND (No Data / Not Determined) หมายถึง กลุ่มบริษัทดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG กับคู่ค้าสำคัญในปี 2567 จึงไม่มีการรายงานข้อมูลดังกล่าวในปี 2566  
• <sup>1/</sup> กลุ่มบริษัทได้ปรับปรุงตัวเลขตามการทบทวนข้อมูลในปี 2568

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้ประเมินความเสี่ยงคู่ค้าสำคัญด้านเศรษฐกิจ และความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และ/หรือ บรรษัทภิบาล (ESG Risk) จำนวน 130 ราย และพบว่าคู่ค้าสำคัญทั้งหมดมีความเสี่ยงต่ำซึ่งไม่มีประเด็นที่มีนัยสำคัญที่ต้องร่วมกันหาแนวทางแก้ไข / ป้องกัน และไม่ต้องดำเนินการ On-site ESG Audit ตามเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากคู่ค้าสำคัญดังกล่าวได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของคู่ค้าตามที่กลุ่มบริษัทกำหนดอย่างครบถ้วน อย่างไรก็ตาม กลุ่มบริษัทได้สรุปผลการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG และแจ้งผลให้คู่ค้าสำคัญทราบ พร้อมทั้งพัฒนาแนวทางการร่วมมือระหว่างกลุ่มบริษัทและคู่ค้า เพื่อเสริมสร้างการเติบโตที่ยั่งยืนและสอดคล้องกันตามที่ปรากฏในประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน หัวข้อการมีส่วนร่วมดูแลชุมชนและสังคม หน้า 157 - 158

นอกจากนี้ จากการจัดกลุ่มและประเมินคู่ค้าของกลุ่มบริษัทตามที่กล่าวมาข้างต้น กลุ่มบริษัทได้นำข้อมูลดังกล่าวมาต่อยอดการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานผ่านโครงการ Synergy 360° ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารความสัมพันธ์กับคู่ค้าอย่างเป็นระบบ โดยนำข้อมูลเชิงลึกจากการวิเคราะห์คู่ค้ามาใช้ประกอบการเจรจาต่อรอง การกำหนดเงื่อนไขทางการค้า การคัดเลือกคู่ค้า ตลอดจนการพัฒนาและยกระดับคุณภาพและศักยภาพของคู่ค้ารายปัจจุบัน รวมถึงการพิจารณาคู่ค้ารายใหม่ให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจและเป้าหมายด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทในมิติด้านบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อม และสังคม

ขณะเดียวกัน กลุ่มบริษัทยังได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบบันทึกและจัดเก็บข้อมูลคู่ค้าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถติดตาม วิเคราะห์ และเปรียบเทียบข้อมูลได้อย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารจัดการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง มีความสะดวก รวดเร็ว และแม่นยำยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความโปร่งใส ลดความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพด้านต้นทุนและคุณภาพของคู่ค้า เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือกับคู่ค้าและสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัท

## ตารางสรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ประเด็นชี้วัดสำคัญ	หน่วย	2566	2567	2568	เป้าหมายปี 2570
คู่ค้าที่ได้รับการติดตามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของคู่ค้า	ร้อยละ	ND	34.10	43.70	คู่ค้าร้อยละ 100 รับทราบจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของคู่ค้า
คู่ค้าสำคัญที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG	ร้อยละ	ND	29.14 <sup>1/</sup>	65.66	คู่ค้าสำคัญได้รับการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG ร้อยละ 100

หมายเหตุ : • ND (No Data / Not Determined) หมายถึง กลุ่มบริษัทยังไม่ได้จัดทำกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG กับคู่ค้าสำคัญ จึงไม่มีการรายงานข้อมูลดังกล่าว  
• <sup>1/</sup> กลุ่มบริษัทได้ปรับปรุงตัวเลขตามการทบทวนข้อมูลในปี 2568



# ● การบริหารจัดการความเสี่ยง II และการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ



ความเสี่ยงเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน ด้านปฏิบัติการ ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการประกอบกิจการทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ รวมไปถึงความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging risk) ที่อาจเกิดขึ้นได้ในการดำเนินธุรกิจ จึงจำเป็นต้องมีระบบในการบริหารและติดตามความเสี่ยง เพื่อลดโอกาสความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ในขณะเดียวกันเป็นการเพิ่มโอกาสทางธุรกิจให้กับกลุ่มบริษัทได้ในอนาคต

นอกจากนี้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อการประกอบกิจการของกลุ่มบริษัท และลดผลกระทบจากความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ กลุ่มบริษัทมุ่งเน้นความสำคัญในการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ เพื่อให้การประกอบกิจการดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องไม่เกิดการหยุดชะงัก เป็นการป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่อธุรกิจในอนาคต และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้องค์กรเกิดความยืดหยุ่น พร้อมตอบสนองและปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

## แนวทางการบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัทได้กำหนดกระบวนการในการบริหารจัดการความเสี่ยง และมีการสื่อสารให้กับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน รับประทานผ่านการฝึกอบรมเรื่องการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้กระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนมีการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยง

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนในการบริหารความเสี่ยงมี 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 1. การกำหนดวัตถุประสงค์ประสงค์** เป็นการระบุวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการความเสี่ยงของแต่ละยุคศาสตร์ แผนงาน งาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มบริษัท
- 2. การระบุความเสี่ยง** เป็นการระบุเหตุการณ์ใดๆ ทั้งที่มีผลดีและผลเสียต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามยุคศาสตร์ แผนงาน งาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ โดยต้องระบุรายละเอียดและข้อมูลผลกระทบเชิงสถิติได้
- 3. การประเมินความเสี่ยงระดับองค์กร** เป็นการวิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยง โดยพิจารณาจากการประเมินโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง และผลกระทบจากปัจจัยเสี่ยง โดยมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานไว้เพื่อประกอบการตัดสินใจในการจัดเก็บข้อมูลความเสี่ยงที่เป็นไปได้อย่างเหมาะสม
- 4. การจัดการความเสี่ยง** เป็นการนำกลยุทธ์ มาตรการ หรือแผนงานมาสู่การปฏิบัติ เพื่อลดโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง หรือลดความเสียหายของผลกระทบในการดำเนินงานที่ยังไม่มีกิจกรรมควบคุมความเสี่ยง หรือที่มีอยู่แต่ยังไม่เพียงพอ โดยการเลือกวิธีการจัดการจะพิจารณาถึงความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ และความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และความชำนาญในธุรกิจของกลุ่มบริษัทเป็นสำคัญ
- 5. การติดตามผลและประเมินผลการบริหารความเสี่ยง** เป็นการติดตามความเหมาะสมของการดำเนินงานตามแผนการบริหารความเสี่ยง และทบทวนประสิทธิภาพของแนวทางการบริหารความเสี่ยงในทุกกระบวนการ เพื่อพัฒนาระบบให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
- 6. การสร้างความตระหนักรู้และการสื่อสารความเสี่ยง** จัดให้มีการอบรมกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง และการทบทวนประเมินความเสี่ยงให้กับพนักงานทุกคนและมีช่องทางในการสื่อสารความเสี่ยงให้พนักงานรับทราบอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงขององค์กร โดยเริ่มจากคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชด้อย่อยทุกชุด และผู้บริหารทุกระดับ เป็นผู้ทำให้มีกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีหน้าที่ในการบ่งชี้ จัดการ และรายงานความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของตนเองไปยังฝ่ายบริหารความเสี่ยง เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยเสริมวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ให้แข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น ตลอดจนกำหนดให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งในหลักสูตรการฝึกอบรมประจำปีขององค์กร เพื่อสร้างความตระหนักรู้และพัฒนากิจการของบุคลากรในทุกระดับ และลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ครอบคลุมทั้งกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ผลการดำเนินงาน

ในปี 2568 คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงได้มีการจัดประชุมเพื่อทบทวนปัจจัยความเสี่ยง รวมถึงติดตามความเสี่ยงและผลการบริหารจัดการตามแผนบรรเทาความเสี่ยง ตลอดจนทบทวนตัวชี้วัดด้านความเสี่ยง (Key Risk Indicators: KRIs) ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และรายงานผลการสอบทานระบบการบริหารความเสี่ยงแก่คณะกรรมการจัดการ คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำปีละ 2 ครั้ง โดยกลุ่มบริษัทแบ่งประเภทความเสี่ยงได้ดังนี้

- ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk)
- ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk)
- ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)
- ความเสี่ยงด้านกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับต่างๆ (Compliance Risk)
- ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk)

ผู้สนใจสามารถดูรายละเอียดความเสี่ยงและมาตรการบริหารความเสี่ยงขององค์กรเพิ่มเติมได้ในรายงานประจำปี 2568 (แบบ 56-1 One Report) ที่ทางบริษัทฯ ได้จัดทำขึ้นและเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ

กลุ่มบริษัทยังให้ความสำคัญกับการรับมือเหตุการณ์ฉุกเฉินร้ายแรง จึงจัดทำแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP) ขึ้น และในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้ทบทวนแผนดังกล่าว เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือความเสี่ยงที่สำคัญ และภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้กลุ่มบริษัทสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ในภาวะฉุกเฉิน ไม่หยุดชะงัก และลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทครอบคลุมกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่สำคัญด้านปฏิบัติการ ทั้งอาคาร สำนักงาน คลังสินค้า และรถขนส่ง ซึ่งมีการกำหนดรายชื่อและหน่วยงานผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมถึงกลุ่มบริษัทได้จัดให้มีการฝึกซ้อมเชิงปฏิบัติการ เพื่อรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉินกรณีต่างๆ เป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทมีแผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน ดังนี้

สำนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน กรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้</li> <li>• แผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน กรณีเกิดโรคระบาด</li> <li>• แผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน กรณีเกิดแผ่นดินไหว</li> <li>• แผนรองรับภาวะวิกฤติ กรณีฉุกเฉินด้านข้อมูลสารสนเทศ (IT)</li> <li>• แผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน กรณีเกิดอุทกภัย/วาตภัย</li> </ul>
คลังสินค้า	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แผนการโต้ตอบเหตุการณ์ฉุกเฉิน (แผนกบรรจุหีบห่อสินค้า) กรณีการเกิดเพลิงไหม้และสารเคมีหกรั่วไหล</li> <li>• แผนการโต้ตอบเหตุการณ์ฉุกเฉิน กรณีการเกิดเหตุที่ส่งผลกระทบต่ออุปกรณ์เทคโนโลยีและสารสนเทศขององค์กร ทั้ง Software และ Hardware</li> <li>• แผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน กรณีเกิดอุทกภัย/วาตภัย</li> </ul>
รถขนส่ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>• แผนการโต้ตอบเหตุการณ์ฉุกเฉิน กรณีการเกิดเพลิงไหม้ สารเคมีหกรั่วไหล และ/หรือ อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นระหว่างที่ทำการขนส่งสินค้า</li> </ul>

นอกจากนี้ ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้จัดอบรมหลักสูตร “ความเสี่ยง และการบริหารความเสี่ยงขององค์กร” โดยมีผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ผู้บริหาร และพนักงานทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ของบุคลากรในกลุ่มบริษัท และสอบผ่านเกณฑ์จำนวนร้อยละ 100 ของผู้เข้าอบรมทั้งหมด

## สรุปผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง และการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ

ประเด็นชี้วัดสำคัญ	หน่วย	2566	2567	2568	เป้าหมายปี 2570
การบริหารความเสี่ยงขององค์กรครอบคลุมทุกหน่วยธุรกิจของกลุ่มบริษัท	ร้อยละ	100	100	100	100
การฝึกซ้อมแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ เช่น การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ การฝึกซ้อมเชิงปฏิบัติการด้าน Disaster Recovery Site เป็นต้น	ครั้ง	2	2	2	ไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี



## ผลการดำเนินงาน ด้านสิ่งแวดล้อม

# ● ผลการดำเนินงาน

## II ด้านสิ่งแวดล้อมที่โดดเด่น



### การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

- กลุ่มบริษัทจัดทำรายงานการปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกขององค์กร ตามมาตรฐาน ISO14064-1 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 และได้รับการทวนสอบโดยบริษัท บูโร เวกัส เซอทิฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นหน่วยงานทวนสอบอิสระภายนอกที่ได้ขึ้นทะเบียนกับองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก หรือ อบก. เป็นที่เรียบร้อยแล้ว
- กลุ่มบริษัทได้จัดทำรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตามมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพภูมิอากาศ (IFRS S2) และสอดคล้องกับองค์ประกอบหลักของคำแนะนำจากคณะทำงานด้านการเปิดเผยข้อมูลความเสี่ยงทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ (Task Force on Climate-related Financial Disclosures: TCFD) เป็นปีแรก



### การบริหารจัดการพลังงาน

- กลุ่มบริษัทดำเนินโครงการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคา (Solar Rooftop) ณ สำนักงานใหญ่ และคลังสินค้าเคมิกんとและสินค้าอันตราย รวมกำลังการผลิตติดตั้งกว่า 349 กิโลวัตต์สูงสุด (kWp) สามารถผลิตพลังงานไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนรวมประมาณ 79.93 เมกะวัตต์ชั่วโมง (MWh) ช่วยลดต้นทุนพลังงานไฟฟ้ารวมกว่า 333,000 บาท และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้รวมกว่า 52.48 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (TonCO<sub>2</sub>e) สะท้อนถึงการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนการใช้พลังงานสะอาดอย่างยั่งยืน



### การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

- กลุ่มบริษัทดำเนินการตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อมทั้งอาคารสำนักงานใหญ่และคลังสินค้าครอบคลุมประเด็นคุณภาพอากาศและการตรวจวัดด้านอาชีวอนามัย เช่น ระดับเสียงเฉลี่ย 8 ชั่วโมง (Leq 8 hrs.) การตรวจวัดความเข้มของแสงสว่าง (Light level) การตรวจวัดระดับความร้อน (Heat Stress) การตรวจวัดปริมาณรวมของสารอินทรีย์ระเหยง่ายทั้งหมดในอากาศ (Total Volatile Organic Compounds: TVOC) โดยผลการตรวจวัดทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตามข้อกำหนดทางกฎหมาย
- กลุ่มบริษัทไม่มีข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อมจากชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ และไม่มีการละเมิดกฎหมาย กฎระเบียบหรือข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม (การไม่ปฏิบัติตามที่มีนัยสำคัญ) ตลอดจนกลุ่มบริษัทไม่มีค่าใช้จ่ายจากค่าปรับ และโทษด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปี 2568



## II ความท้าทาย และโอกาสด้านสิ่งแวดล้อม

ในปี 2568 การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ทั่วโลกให้ความสนใจ ภายใต้เป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ หรือ Net Zero ที่หลายประเทศประกาศไว้เพื่อจำกัดการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิโลกไม่เกิน 1.5 องศาเซลเซียส ตามความตกลงปารีส (Paris Agreement) แนวโน้มดังกล่าวผลักดันให้ภาคธุรกิจทั่วโลกต้องเร่งปรับตัวลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและพัฒนากระบวนการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น

ประเทศไทยได้ยกระดับเป้าหมายด้านการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศให้มีความท้าทายและเร่งรัดมากยิ่งขึ้น โดยตั้งเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลงร้อยละ 47 ภายในปี ค.ศ. 2035 พร้อมทั้งปรับเป้าหมายการบรรลุการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) ให้เร็วขึ้นเป็นภายในปี ค.ศ. 2050 จากเดิมที่กำหนดไว้ในปี ค.ศ. 2065

การยกระดับเป้าหมายดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของประเทศไทยในการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระดับโลก อีกทั้งยังเป็นสัญญาณสำคัญที่เน้นย้ำให้ภาคธุรกิจไทยตระหนักถึงความจำเป็นในการเร่งปรับตัวทั้งในด้านการดำเนินงาน การลงทุน และการกำหนดกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนให้สอดคล้องกับทิศทาง การเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ

นอกจากนี้ ภาครัฐยังได้ผลักดันร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อจัดทำกรอบกฎหมายที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจหลายอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่มีบทบาทสำคัญในห่วงโซ่อุปทาน และจำเป็นต้องเร่งปรับกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดและความคาดหวังด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มข้นขึ้น

ความท้าทายดังกล่าวเปิดโอกาสให้กลุ่มบริษัทมุ่งสร้าง **ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Adaptation)** ภายในองค์กร เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารจัดการพลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำระบบบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) ให้สามารถดำเนินงานได้ท่ามกลางสภาพอากาศสุดขั้ว และการสร้างความยืดหยุ่นของ Supply Chain เพื่อลดความเสี่ยงจากการหยุดชะงัก ตลอดจนลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในห่วงโซ่อุปทานผ่านการศึกษาการใช้ยานพาหนะคาร์บอนต่ำ การร่วมมือกับคู่ค้าในการออกแบบและพัฒนาโซลูชันโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Logistics Service) นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังสามารถดำเนินมาตรการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Mitigation) ด้วยการลงทุนในพลังงานหมุนเวียน การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ไฟฟ้าและน้ำมัน รวมถึงการปรับโครงสร้างการใช้ทรัพยากรเพื่อลดมลพิษ ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานดังกล่าวไม่เพียงช่วยให้กลุ่มบริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรและสนับสนุนเป้าหมายของประเทศ แต่ยังสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้า นักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมวางรากฐานสู่การเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว



# การลดการปล่อย ก๊าซเรือนกระจก

กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินธุรกิจ ในระยะยาว จึงมุ่งมั่นสนับสนุนข้อตกลงปารีส (Paris Agreement) และมติจากการประชุมรัฐภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติ ว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ครั้งที่ 30 (Conference of the Parties: COP30) ที่มุ่งจำกัดการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิโลก ไม่เกิน 1.5° C ตลอดจนพัฒนากลยุทธ์และมาตรการภายในองค์กรเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการปรับปรุงประสิทธิภาพพลังงาน การนำเทคโนโลยีสีเขียวมาใช้ การจัดการสิ่งแวดล้อม และความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และพันธมิตร ทางธุรกิจ เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจสู่ความยั่งยืนและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมในวงกว้าง

## แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศขึ้น (ผู้สนใจสามารถดูรายละเอียดนโยบายเพิ่มเติมที่ทางบริษัทฯ ได้จัดทำขึ้นและเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของบริษัทฯ ในหัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการ”) รวมถึงกำหนดเป้าหมาย แผนงานด้านการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกระดับองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมและสื่อสารกับพนักงานของกลุ่มบริษัทให้เกิดการบริหารจัดการพลังงาน สิ่งแวดล้อม และมีมาตรการในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสู่ชั้นบรรยากาศ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวขับเคลื่อนผ่านคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย ตลอดจนคณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผู้บริหารระดับสูง และตัวแทนพนักงานของกลุ่มบริษัทร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ตามนโยบายและกรอบการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทได้พิจารณาจัดทำรายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ตามมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพภูมิอากาศ (IFRS S2) และสอดคล้องกับองค์ประกอบหลักของคำแนะนำจากคณะทำงานด้านการเปิดเผยข้อมูลความเสี่ยงทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ (Task Force on Climate-related Financial Disclosures: TCFD) และเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ โดยมีกรอบการรายงาน ดังนี้

การกำกับดูแลกิจการ	การกำหนดความเสี่ยงและโอกาส	การบริหารความเสี่ยง	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย
การจัดตั้งคณะกรรมการและผู้บริหารที่มีหน้าที่กำกับดูแลประเด็นด้านสภาพภูมิอากาศ	การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงผลกระทบต่อธุรกิจและด้านการเงินของกลุ่มบริษัท	การกำหนดให้การประเมินความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นไปตามมาตรฐาน IFRS S2 และสอดคล้องกับองค์ประกอบหลักของ TCFD และมีกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่บูรณาการเข้ากับการบริหารความเสี่ยงทั้งหมดขององค์กร	การกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมาย เพื่อจัดการความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรนั้นสามารถสนับสนุนการแก้ไขปัญหาสภาพภูมิอากาศระดับโลกได้อย่างแท้จริง



## ผลการดำเนินงาน

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้ดำเนินงานตามแผนการปรับตัวและแผนการลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ดังนี้

### 1. การจัดทำรายงานการปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกขององค์กร ตามมาตรฐาน ISO14064-1

กลุ่มบริษัทได้จัดทำรายงานการปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกขององค์กร ตามมาตรฐาน ISO14064-1 โดยมีที่ปรึกษาในการพัฒนาการจัดทำรายงานดังกล่าว คือ บริษัท แอดวานซ์ เอ็นเนอร์ยี พลัส จำกัด และได้รับการทวนสอบโดยบริษัท บูโร เวอร์ริส เซอทิฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นหน่วยงานทวนสอบอิสระภายนอกที่ได้ขึ้นทะเบียนกับองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก หรือ อบก. เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

สำหรับขอบเขตการจัดทำรายงานดังกล่าวจะครอบคลุมสถานประกอบการและกิจกรรมหลักของกลุ่มบริษัท ประกอบด้วยอาคารสำนักงานใหญ่ และอาคารคลังสินค้า โดยมีกระบวนการทั้งหมดขององค์กรจากการวิเคราะห์วัฏจักรชีวิต (Life Cycle Analysis: LCA) ของกระบวนการโลจิสติกส์ ตั้งแต่กระบวนการนำเข้า การขนส่ง การจัดเก็บ ไปจนถึงการส่งมอบสินค้า เพื่อประเมินแหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่สำคัญขององค์กร ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทไม่ได้ดำเนินการกิจกรรมและการดำเนินงานของทรัพย์สินที่อยู่ในพอร์ตของทรัสต์เพื่อการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์ (Real Estate Investment Trust : REIT)

พื้นที่	กิจกรรมขององค์กรในแต่ละพื้นที่		
	ขอบเขต 1	ขอบเขต 2	ขอบเขต 3
บริษัทฯ และบริษัทย่อยที่บริษัทฯ ถือหุ้นเกินร้อยละ 99 รวมเรียกว่า “กลุ่มบริษัท” โดยครอบคลุมสถานประกอบการทั้งหมดของกลุ่มบริษัท ได้แก่ สำนักงานและคลังสินค้า (ตามขอบเขตของการรายงานในหน้าที่ 7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเผาไหม้น้ำมันดีเซลสำหรับ Generator, Fire pump, รถยก Forklift และค่าน้ำมันสนับสนุนการเดินทาง</li> <li>การเผาไหม้น้ำมันแก๊สโซลีนสำหรับรถยกของ</li> <li>การเผาไหม้น้ำมันแก๊ส LPG สำหรับค่าน้ำมันสนับสนุนการเดินทาง</li> <li>การรั่วไหลของสารทำความเย็น</li> <li>การรั่วไหลของสารดับเพลิง</li> <li>การรั่วไหลจากระบบบำบัดน้ำเสียแบบ Septic Tank</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การใช้ไฟฟ้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การซื้อวัตถุดิบและบริการ</li> <li>การได้มาซึ่งพลังงานและเชื้อเพลิงที่ใช้ในองค์กร</li> <li>การขนส่งและกระจายสินค้าต้นน้ำ</li> <li>การกำจัดของเสียที่เกิดขึ้นในองค์กร</li> <li>การเดินทางเพื่อธุรกิจขององค์กร</li> <li>การเดินทางของพนักงาน</li> </ul>

กลุ่มบริษัทได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมการดำเนินงานข้างต้น เพื่อใช้คำนวณข้อมูลปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก สรุปได้ดังนี้

### ตารางแสดงปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร

แหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจก	หน่วย	2566	2567 <sup>1/</sup>	2568
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขต 1 (Direct GHG Emission)	TonCO <sub>2</sub> e	539.00	607.00	491.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขต 2 (Indirect GHG Emission)	TonCO <sub>2</sub> e	1,498.00	1,506.00	1,266.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขต 3 (Other Indirect GHG Emission)	TonCO <sub>2</sub> e	519.00	55,911.00	60,793.00
- ปริมาณก๊าซเรือนกระจกจากการซื้อสินค้าและบริการ (Purchase Goods and Services)	TonCO <sub>2</sub> e	ND	86.53	149.16

แหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจก	หน่วย	2566	2567 <sup>1/</sup>	2568
- ปริมาณก๊าซเรือนกระจกจากสินทรัพย์ถาวร (Capital goods)	TonCO <sub>2</sub> e	ND	N/A	N/A
- ปริมาณก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเชื้อเพลิงและพลังงาน (Fuel and Energy Related Activities)	TonCO <sub>2</sub> e	ND	371.31	279.05
- ปริมาณก๊าซเรือนกระจกจากการขนส่งและการจัดจำหน่ายทางต้นน้ำ (Upstream Transportation and Distribution)	TonCO <sub>2</sub> e	ND	55,910.17	60,792.13
- ปริมาณก๊าซเรือนกระจกจากการกำจัดของเสียที่เกิดจากการดำเนินงาน (Waste Generated in Operations)	TonCO <sub>2</sub> e	ND	33.73	40.52
- ปริมาณก๊าซเรือนกระจกจากการเดินทางเพื่อธุรกิจ (Business Travel)	TonCO <sub>2</sub> e	ND	70.63	40.73
- ปริมาณก๊าซเรือนกระจกจากการเดินทางของพนักงาน (Employee Commuting)	TonCO <sub>2</sub> e	ND	329.91	291.63
- ปริมาณก๊าซเรือนกระจกจากทรัพย์สินที่เช่ามา (ต้นน้ำ) (Upstream leased asset)	TonCO <sub>2</sub> e	ND	N/A	N/A
- ปริมาณก๊าซเรือนกระจกจากการลงทุน (Investments)	TonCO <sub>2</sub> e	ND	N/A	N/A
- ปริมาณก๊าซเรือนกระจกจากการขนส่งและการจัดจำหน่ายทางปลายน้ำ (Downstream transportation and distribution)	TonCO <sub>2</sub> e	ND	N/A	N/A
- ปริมาณก๊าซเรือนกระจกจากทรัพย์สินที่ให้เช่า (ปลายน้ำ) (Downstream leased assets)	TonCO <sub>2</sub> e	ND	N/A	88.26
- ปริมาณก๊าซเรือนกระจกจากแฟรนไชส์ (Franchises)	TonCO <sub>2</sub> e	ND	N/A	N/A
อื่นๆ (รายงานแยก)	TonCO <sub>2</sub> e	ND	48.00	39.00
<b>ผลรวม (ขอบเขต 1 - 2)</b>	TonCO <sub>2</sub> e	<b>2,037.00</b>	<b>2,113.00</b>	<b>1,757.00</b>
<b>ผลรวม (ขอบเขต 1 - 3)</b>	TonCO <sub>2</sub> e	<b>2,556.00</b>	<b>58,024.00</b>	<b>62,550.00</b>

หมายเหตุ :

- <sup>1/</sup> ค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในปี 2567 เพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการคำนวณแหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพิ่มเติมเพื่อจัดทำรายงานการปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกขององค์กร ตามมาตรฐาน ISO14064-1 และได้รับการทวนสอบจากหน่วยงานอิสระภายนอกเรียบร้อยแล้ว
- ND (No Data / Not Determined) หมายถึง กลุ่มบริษัทแสดงผลการคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขต 3 แบบรวมทั้งหมด ไม่ได้แยกแต่ละประเภท
- N/A (Not Applicable) หมายถึง แหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ไม่เกี่ยวข้องกับลักษณะ-การดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท หรือมีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระดับที่ไม่มีความสำคัญ จึงไม่นำมาคำนวณเพื่อจัดทำรายงานการปล่อยและดูดกลับก๊าซเรือนกระจกขององค์กร



**ตารางแสดงปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรเปรียบเทียบกับเป้าหมาย**

ประเด็นชี้วัดสำคัญ	หน่วย	2566	2567	2568	เป้าหมายระยะสั้น <sup>1/</sup>	เป้าหมายระยะยาว
ผลผลิต (รายได้)	ล้านบาท	ND	2,398.09	2,477.95	อัตราการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อรายได้ลดลงร้อยละ 5 ภายในปี 2570 เทียบจากปีฐาน 2567 (TonCO <sub>2</sub> e / ล้านบาท)	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขต 1 และขอบเขต 2 เป็นศูนย์ภายในปี 2580 และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขต 3 เป็นศูนย์ภายในปี 2593
Carbon Intensity (ขอบเขต 1 - 2)	TonCO <sub>2</sub> e / ล้านบาท	ND	0.88	0.71		
Carbon Intensity (ขอบเขต 1 - 3)	TonCO <sub>2</sub> e / ล้านบาท	ND	24.20	25.24		
สัดส่วนการลดลงเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า	ร้อยละ	ND	ND	-4.30		

หมายเหตุ :

- <sup>1/</sup> ดัชนีชี้วัดความสำเร็จของผู้บริหารองค์กร (Executive KPI and Compensation Metric)
- ND (No Data / Not Determined) หมายถึง กลุ่มบริษัทยังไม่ได้กำหนดเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อรายได้

**2. โครงการและกิจกรรม เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและปรับตัวต่อสภาพภูมิอากาศ**

จากการทบทวนกิจกรรมภายในกลุ่มบริษัทที่อาจส่งผลกระทบต่อสภาพภูมิอากาศ ประกอบกับการศึกษาและประเมินความเสี่ยงและโอกาสด้านสภาพภูมิอากาศที่อาจส่งผลกระทบต่อการค้าเป็นธุรกิจ กลุ่มบริษัทได้พัฒนาแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมตลอด Life Cycle ของกระบวนการโลจิสติกส์ ตั้งแต่การวางแผน การขนส่ง การจัดเก็บ ไปจนถึงการส่งมอบสินค้า และเพื่อให้มั่นใจว่าผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมในทุกขั้นตอนจะถูกคลดลงอย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในแผนงานสำคัญของกลุ่มบริษัท คือ การดำเนินกลยุทธ์การพัฒนาบริการด้านโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Logistics Service) โดยเปิดโอกาสให้พนักงานนำเสนอ แลกเปลี่ยน และพัฒนากระบวนการด้านโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนความยั่งยืน เช่น การกำหนดแนวปฏิบัติและหลักเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อมในการคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่ของกลุ่มบริษัท พร้อมทั้งดำเนินการตรวจสอบประเมินด้านสิ่งแวดล้อมกับคู่ค้ารายปัจจุบันทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมของคู่ค้าในทุกจุดของ Life Cycle สอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืน การส่งเสริมมาตรการดูแลเครื่องยนต์ของรถบรรทุกให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ ไม่ปล่อยไอเสียหรือมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม (Eco-Drive) แก่บริษัทคู่ค้า การลดการขนส่งเที่ยวเปล่า และการบรรทุกสินค้าให้เต็มรถ (Full Truck Load) ซึ่งเป็นการลดการใช้เชื้อเพลิงและใช้พื้นที่บนพาหนะอย่างคุ้มค่าที่สุด (Space Utilization) อีกทั้งเป็นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าด้านเวลาและต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

นอกจากนี้ ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้มุ่งเน้นการพัฒนาการให้บริการด้าน Green Logistics ดังนี้

- โครงการใช้รถยกไฟฟ้า (Forklift) แทนรถยกที่ใช้พลังงานเชื้อเพลิงที่คลังสินค้าดอนเมือง คลังสินค้าสุวรรณภูมิ และคลังสินค้าเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตราย จำนวน 31 คันจากทั้งหมด 35 คัน สามารถลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกได้ 487.23 TonCO<sub>2</sub>e ต่อปี



รถยกไฟฟ้า (Forklift) ที่คลังสินค้า Hazchem

- โครงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการขนส่งสินค้า (Transportation Mode Shift) จากการขนส่งด้วยรถบรรทุกเป็นการขนส่งทางรางในเส้นทางลาดกระบัง -สะโกสินารายณ์ ราชบุรี ระยะทาง 119 กิโลเมตร โดยในปี 2568 กลุ่มบริษัทสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 324.65 TonCO<sub>2</sub>e การปรับเปลี่ยนรูปแบบการขนส่งนี้ไม่เพียงแต่ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก แต่ยังเป็นทางเลือกใหม่ในการขนส่งที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการลดต้นทุนและการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกในขอบเขต 3



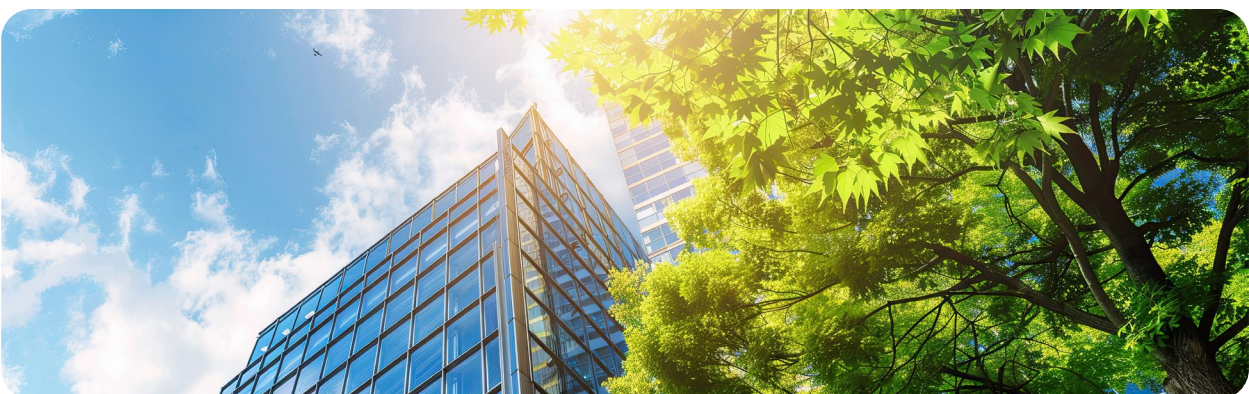
การขนส่งทางราง ในเส้นทางลาดกระบัง -สะโกสินารายณ์ ราชบุรี

- โครงการนำร่องการใช้รถบรรทุกไฟฟ้าขนส่งสินค้า (EV Truck) บริษัท อาซเคมี โลจิสติกส์ แมนเจเมนต์ จำกัด หรือ HLM ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบริษัทฯ ได้ริเริ่มโครงการนำร่องดังกล่าวร่วมกับลูกค้า ตั้งแต่เดือนกรกฎาคมเป็นต้นมา เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการขนส่งสินค้าเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตรายจากคลังสินค้าบางนา-ตราด กม.39 สู่พื้นที่กรุงเทพฯ สมุทรปราการ รวมถึงชลบุรี และฉะเชิงเทรา โดยจากการดำเนินงานระยะทาง 26,128 กิโลเมตร พบว่าสามารถทดแทนการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงได้ถึง 2,612.80 ลิตร ส่งผลให้สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิได้ 2.33 TonCO<sub>2</sub>e โครงการนี้นับเป็นก้าวสำคัญในการขับเคลื่อนโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัทในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ HLM ได้จัดกิจกรรม “Sustainability Day” ให้แก่พนักงานภายในองค์กร โดยมีตัวแทนพนักงานจากบริษัทฯ เข้าร่วมด้วย กิจกรรมดังกล่าวมุ่งเสริมสร้างความรู้ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานควบคู่การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกผ่านเครื่องมือและแอปพลิเคชันใหม่ๆ พร้อมสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับแหล่งที่มาของคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กรรวมถึงเป้าหมาย Net Zero รวมถึงการคิดแยกและจัดการขยะตั้งแต่ต้นทางอย่างถูกต้อง ตลอดจนความเสียหายจากภัยพิบัติทางธรรมชาติที่อาจส่งผลกระทบต่อห่วงโซ่อุปทานขององค์กร

### 3. ความร่วมมือด้านการสนับสนุนการบรรเทาการปล่อยก๊าซเรือนกระจกระหว่างกลุ่มบริษัทกับภาคส่วนอื่นๆ

การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ลูกค้า และคู่ค้าทางธุรกิจ แม้กลุ่มบริษัทฯ ยังไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโดยเฉพาะ แต่กลุ่มบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินมาตรการและโครงการที่ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง โดยเฉพาะความร่วมมือกับภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแลในการปฏิบัติและพัฒนาแนวทางที่เกี่ยวข้อง เช่น การรายงานปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามแนวทางขององค์การบริหารก๊าซเรือนกระจก การประเมินความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศที่อาจกระทบห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงการสนับสนุนนโยบายที่ส่งเสริมการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ



ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทยังคงติดตามแนวโน้มและจุดยืนขององค์กรและสมาคมที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มบริษัทเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบาย ภาวะเสี่ยง เป้าหมายด้านความยั่งยืนและการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระยะยาว โดยในปี 2568 กลุ่มบริษัทมีโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่สำคัญดังนี้

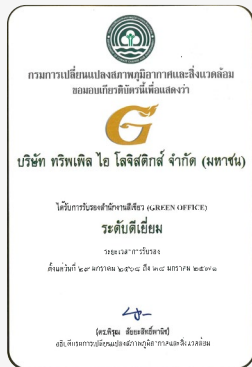
### 3.1 โครงการความร่วมมือของกลุ่มบริษัทกับภาครัฐ หน่วยงานกำกับดูแล และองค์กรสากล

#### 1) การประเมินความยั่งยืนโดย EcoVadis

ในปี 2568 บริษัทฯ และบริษัทย่อยได้เข้ารับการประเมินด้านความยั่งยืนจาก EcoVadis ซึ่งเป็นผู้จัดอันดับความยั่งยืนทางธุรกิจระดับโลก ครอบคลุม 4 ด้านหลัก ได้แก่ สิ่งแวดล้อม แรงงานและสิทธิมนุษยชน จริยธรรม และการจัดซื้ออย่างยั่งยืน โดยบริษัทฯ ได้รับรางวัล “เหรียญเงิน” และบริษัทฮาเซม ไลจิสติกส์ แบนเนจเมนท์ จำกัด หรือ HLM ซึ่งเป็นบริษัทย่อย ได้รับรางวัล “เหรียญทองแดง” การเข้ารับการประเมินดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัทในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบและโปร่งใส โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการทรัพยากรและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ทั้งในส่วนของสำนักงาน การขนส่ง และกระบวนการจัดซื้อ รวมถึงเป็นแนวทางที่จะขยายไปยังบริษัทย่อยและพันธมิตร เพื่อสร้างความร่วมมือและผลักดันธุรกิจสู่ความยั่งยืนในวงกว้าง



รางวัลเหรียญเงินจากการประเมิน EcoVadis



การรับรองสำนักงานสีเขียว (Green Office) จากกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม

#### 2) การรับรองสำนักงานสีเขียว (Green Office) โดยกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในปี 2567 กลุ่มบริษัทได้เข้าร่วมโครงการสำนักงานสีเขียว (Green Office) ของกรมการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และได้รับรางวัล “เหรียญทอง” ระดับประเทศ ซึ่งมีระยะเวลาการรับรองตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม 2567 – 28 มกราคม 2571 การเข้าร่วมโครงการดังกล่าวไม่เพียงสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการสำนักงานให้ใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างรู้คุณค่า ลดของเสีย และเลือกใช้อุปกรณ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังแสดงถึงการทำงานร่วมกับภาครัฐในการขับเคลื่อนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นรูปธรรม



### 3.2 ความร่วมมือระหว่างกลุ่มบริษัทกับภาคธุรกิจ หน่วยงานเอกชน และสมาคมต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรม โลจิสติกส์และความยั่งยืน

กลุ่มบริษัทมุ่งสร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอกและเครือข่ายระดับอุตสาหกรรม เพื่อยกระดับมาตรฐานโลจิสติกส์ ควบคุมการขับเคลื่อนเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม ความร่วมมือดังกล่าวช่วยเสริมศักยภาพในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ผลักดันนวัตกรรม และพัฒนาแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและทิศทางเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ

- 1) ผู้แทนของกลุ่มบริษัทในฐานะนายกสมาคมผู้จัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (TIFFA) ได้ร่วมมือกับสมาคมธุรกิจคลังสินค้า ไซโล และห้องเย็น (WSCBA) ภายใต้ความร่วมมือของกลุ่ม 1 Logistics จัดสัมมนาด้านความยั่งยืนในธุรกิจโลจิสติกส์ ประจำปี 2025 หัวข้อ “เรียนทางลัด Shortcut โลจิสติกส์แบบกรีนๆ (Accelerated Course in Sustainable Logistics)” โดยได้รับการสนับสนุนจากกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ภายในงาน TILOG LogistiX 2025 เพื่อถ่ายทอดแนวทางการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคการขนส่งและคลังสินค้าให้แก่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมอย่างเป็นรูปธรรม



งานสัมมนาด้านความยั่งยืนในธุรกิจโลจิสติกส์ ประจำปี 2025 “เรียนทางลัด Shortcut โลจิสติกส์แบบกรีนๆ”

- 2) ผู้แทนของกลุ่มบริษัทได้ขับเคลื่อนงานภายใต้ประธานกลุ่ม Responsible Care® ดูแลด้วยความรับผิดชอบ ภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมเคมี สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ส่งเสริมมาตรฐานการจัดการสารเคมีอย่างปลอดภัย และยกระดับแนวปฏิบัติด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมของภาคอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างองค์กรสมาชิก และผลักดันการดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และการลดผลกระทบต่อด้านสภาพภูมิอากาศอย่างต่อเนื่อง

#### ตารางสรุปการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงาน	หน่วย	2566	2567	2568
<b>โครงการใช้รถยกไฟฟ้า (Forklift) แทนรถยกที่ใช้พลังงานเชื้อเพลิง</b>				
การลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	TonCO <sub>2</sub> e	275.95	275.95	487.23
<b>โครงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการขนส่งสินค้า (Transportation Mode Shift) จากการขนส่งด้วยรถบรรทุกเป็นการขนส่งทางราง<sup>1/</sup></b>				
การลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	TonCO <sub>2</sub> e	275.18	203.09	324.65
<b>โครงการนำร่องการใช้รถบรรทุกไฟฟ้าขนส่งสินค้า (EV Truck)</b>				
การลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	TonCO <sub>2</sub> e	ND	ND	2.33

หมายเหตุ:

- <sup>1/</sup> ในปี 2568 กลุ่มบริษัทมีการปรับปรุงฐานข้อมูลโครงการดังกล่าว และคำนวณปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกใหม่
- ND (No Data / Not Determined) หมายถึง กลุ่มบริษัทยังไม่เริ่มดำเนินโครงการ

## การบริหาร จัดการพลังงาน



พลังงานจัดเป็นหนึ่งในทรัพยากรที่สำคัญในการประกอบกิจการของกลุ่มบริษัท การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการพลังงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารต้นทุนในการให้บริการด้านโลจิสติกส์ที่อย่างต่อเนื่อง กลุ่มบริษัทจึงมุ่งมั่นเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการพลังงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดห่วงโซ่อุปทานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรและพลังงานภายในองค์กร (Value Consumption)

### แนวทางการบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัทนำหลักการบริหารจัดการพลังงานตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาประยุกต์เข้ากับแนวทางในการอนุรักษ์พลังงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มบริษัทมีการบริหารจัดการพลังงานและพัฒนาบุคลากรของกลุ่มบริษัทให้มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านพลังงานพร้อมความรู้ความสามารถในการจัดการพลังงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางในการอนุรักษ์พลังงานของกลุ่มบริษัท ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดให้มีคณะทำงานด้านการจัดการพลังงาน
2. การประเมินสถานการณ์จัดการพลังงานเบื้องต้น
3. กำหนดมาตรการจัดการพลังงานและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
4. การประเมินศักยภาพการอนุรักษ์พลังงาน
5. กำหนดเป้าหมายและแผนอนุรักษ์พลังงาน รวมทั้งแผนฝึกอบรม
6. ดำเนินการตามแผนฯ และตรวจสอบวิเคราะห์การปฏิบัติตามเป้าหมาย
7. ตรวจสอบติดตาม ประเมินระบบการจัดการพลังงาน
8. การทบทวน วิเคราะห์ และแก้ไขระบบ

## ผลการดำเนินงาน

การใช้พลังงานของกลุ่มบริษัทประกอบไปด้วยการใช้ไฟฟ้าเป็นหลัก กลุ่มบริษัทจึงให้ความสำคัญกับการลดการใช้ไฟฟ้า โดยพิจารณา นำแหล่งพลังงานทดแทนหรือพลังงานสะอาดที่เหมาะสมเข้ามาสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ และการเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงระบบการใช้พลังงานของสำนักงานและคลังสินค้า รวมถึงการจัดทำป้ายรณรงค์ให้ความรู้กับพนักงานของกลุ่มบริษัทเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานในอาคารและกระบวนการทำงาน เช่น การรณรงค์ให้ปิดไฟหลังเลิกใช้งาน การตั้งเวลาในการปิดเครื่องปรับอากาศในช่วงเวลาพักเที่ยง เป็นต้น

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทยังมีโครงการและกิจกรรมลดการใช้พลังงานไฟฟ้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- **โครงการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคา (Solar Rooftop) ณ สำนักงานใหญ่** บนพื้นที่ติดตั้งรวม 7,050.8 ตารางเมตร มีกำลังการผลิตติดตั้งรวม 199.39 กิโลวัตต์สูงสุด (kWp) โดยเริ่มดำเนินการติดตั้งเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2568 และดำเนินการแล้วเสร็จพร้อมเชื่อมต่อบริการและจ่ายไฟฟ้าเข้าสู่ระบบในเดือนพฤศจิกายน 2568 โครงการดังกล่าวสามารถผลิตพลังงานไฟฟ้าจากพลังงานหมุนเวียนได้ประมาณ 34.93 เมกะวัตต์ชั่วโมง (MWh) ช่วยลดต้นทุนด้านพลังงานไฟฟ้าได้ประมาณ 141,010 บาท นอกจากนี้ ยังสร้างประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมต่อสิ่งแวดล้อม ช่วยลดการใช้ถ่านหินในกระบวนการผลิตไฟฟ้าได้ถึง 17.22 ตัน และสามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ถึง 20.45 TonCO<sub>2</sub>e



Solar Rooftop สำนักงานใหญ่

- **โครงการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคา (Solar Rooftop) ณ คลังสินค้าเคมีภัณฑ์ และสินค้าอันตราย** โดยแบ่งเป็น 2 พื้นที่ดังนี้
  - คลังสินค้า DG4/4 ติดตั้งขนาด 50 กิโลวัตต์สูงสุด (kWp) ครอบคลุมพื้นที่ 223.2 ตารางเมตร เริ่มดำเนินการเมื่อเดือนเมษายน 2568 และพร้อมจ่ายไฟฟ้าเข้าสู่ระบบในเดือนพฤษภาคม 2568
  - คลังสินค้า DG6/4.1 ติดตั้งขนาด 100 กิโลวัตต์สูงสุด (kWp) ครอบคลุมพื้นที่ 446.4 ตารางเมตร เริ่มดำเนินการเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2568 และพร้อมจ่ายไฟฟ้าเข้าสู่ระบบในเดือนธันวาคม 2568

จากการดำเนินงานดังกล่าว สามารถผลิตพลังงานสะอาดได้ประมาณ 45 เมกะวัตต์ชั่วโมง (MWh) ช่วยลดต้นทุนพลังงานไฟฟ้าได้กว่า 192,214.22 บาท อีกทั้งยังสร้างประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมต่อสิ่งแวดล้อม โดยสามารถลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ถึง 32.03 TonCO<sub>2</sub>e หรือเทียบเท่ากับการปลูกต้นไม้ 3,373 ต้น สะท้อนถึงการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

- **การปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ประหยัดพลังงานภายในอาคารสำนักงานใหญ่** โดยเปลี่ยนเครื่องปรับอากาศแบบเดิมเป็นเครื่องปรับอากาศที่ปรับอุณหภูมิประหยัดไฟฟ้าเบอร์ 5 จำนวน 6 เครื่อง รวมถึงเปลี่ยนจากการใช้หลอดฟลูออโรไฮเดรตและหลอดดาวน์ไลท์ (Downlight) เป็นหลอดไฟ LED เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ลดการใช้ไฟฟ้า และสนับสนุนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

## ตารางสรุปผลการดำเนินงานการใช้ไฟฟ้าทั้งหมด

ประเด็นชี้วัดสำคัญ	หน่วย	2566	2567	2568	เป้าหมายปี 2570
ปริมาณการใช้ไฟฟ้าทั้งหมด	กิโลวัตต์-ชั่วโมง	2,995,813.00	3,012,472.34	2,663,431.62	อัตราการใช้ไฟฟ้าต่อ
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	ND	646	659	จำนวนพนักงานลดลง
ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อจำนวนพนักงาน	กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน	ND	4,663.27	4,041.63	ร้อยละ 5 ภายในปี 2570
สัดส่วนการลดลงเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า	ร้อยละ	ND	ND	13.33	เทียบจากปีฐาน 2567
					(กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน)

หมายเหตุ :

- ปริมาณการใช้ไฟฟ้าทั้งหมดเป็นข้อมูลจากบริษัทฯ และบริษัทย่อยที่บริษัทฯ ถือหุ้นเกินร้อยละ 99 รวมเรียกว่า “กลุ่มบริษัท” โดยครอบคลุมสถานประกอบการทั้งหมดของกลุ่มบริษัท ได้แก่ สำนักงานและคลังสินค้า (ตามขอบเขตของการรายงานในหน้าที่ 7)
- ND (No Data / Not Determined) หมายถึง กลุ่มบริษัทยังไม่ได้กำหนดเป้าหมายในการลดการใช้ไฟฟ้าต่อจำนวนพนักงาน

ทั้งนี้ ข้อมูลการใช้ไฟฟ้าทั้งหมดของกลุ่มบริษัท ได้รับการตรวจสอบโดยบริษัท บูโร เวกัส เซอทิฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระภายนอกที่ได้ขึ้นทะเบียนผู้ประเมินภายนอกกับองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังให้ความสำคัญกับการลดการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง โดยส่งเสริมให้พนักงานขับรถตรวจสอบสภาพรถก่อนออกทำงานเพื่อประหยัดน้ำมันเชื้อเพลิง การติดตั้ง EV Charger Station การใช้รถยนต์ไฟฟ้าแทนรถยนต์ที่ใช้พลังงานเชื้อเพลิง การเปลี่ยนถังดับเพลิงเป็นถัง Clean Agent ที่คลังสินค้าทั่วไป ซึ่งถังดับเพลิงชนิดนี้เป็นถังดับเพลิงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ไม่ทำลายชั้นบรรยากาศโลก การสนับสนุนการประชุมออนไลน์เพื่อลดพลังงานเชื้อเพลิงในการเดินทาง เป็นต้น

## ตารางสรุปผลการดำเนินงานการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงทั้งหมด

ประเด็นชี้วัดสำคัญ	หน่วย	2566	2567	2568	เป้าหมายปี 2570
ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงทั้งหมด	ลิตร	222,172.00	241,545.84	208,900.46	อัตราการใช้น้ำมัน
- ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงดีเซล	ลิตร	75,304.00	107,821.53	56,254.66	เชื้อเพลิงต่อจำนวน
- ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงเบนซิน	ลิตร	16,609.00	782.85	4,285.70	รายได้ลดลงร้อยละ
- ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง Gasohol	ลิตร	130,259.00	130,499.13	145,917.76	5 ภายในปี 2570
- ปริมาณการใช้อุปกรณ์ LPG	ลิตร	-	2,442.33	2,442.33	เทียบจากปีฐาน 2567
ผลผลิต (รายได้)	ล้านบาท	ND	2,398.09	2,477.95	(ลิตร / ล้านบาท)
ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงต่อรายได้	(ลิตร / ล้านบาท)	ND	100.72	84.30	
สัดส่วนการลดลงเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า	ร้อยละ	ND	ND	16.30	

หมายเหตุ :

- ปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงทั้งหมดเป็นข้อมูลจากบริษัทฯ และบริษัทย่อยที่บริษัทฯ ถือหุ้นเกินร้อยละ 99 รวมเรียกว่า “กลุ่มบริษัท” โดยครอบคลุมสถานประกอบการทั้งหมดของกลุ่มบริษัท ได้แก่ สำนักงานและคลังสินค้า (ตามขอบเขตของการรายงานในหน้าที่ 7)
- ND (No Data / Not Determined) หมายถึง กลุ่มบริษัทยังไม่ได้กำหนดเป้าหมายในการลดการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงต่อรายได้

ทั้งนี้ ข้อมูลปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงทั้งหมดของกลุ่มบริษัท ได้รับการตรวจสอบโดยบริษัท บูโร เวกัส เซอทิฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระภายนอกที่ได้ขึ้นทะเบียนผู้ประเมินภายนอกกับองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

# การจัดการ สิ่งแวดล้อม

กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพในทุกด้าน ทั้งด้านการบริหารจัดการการใช้ทรัพยากร การบริหารทรัพยากรน้ำ การจัดการมลพิษ และการจัดการขยะ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่คุณค่า

ในปี 2567 บริษัท ฮาซเคมี โลจิสติกส์ แมนเนจเม้นท์ จำกัด หรือ HLM ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบริษัทฯ ได้รับการรับรองระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environment Management System) ตามมาตรฐาน ISO14001: 2015 ครอบคลุมพื้นที่สำนักงานใหญ่ชั้น 4 และคลังสินค้าเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตรายคิดเป็นร้อยละ 17 ของสถานประกอบการทั้งหมดของกลุ่มบริษัท โดยมีระยะเวลาการรับรองตั้งแต่วันที่ 14 กันยายน 2567 ถึง 14 กันยายน 2570



และเพื่อให้สามารถลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง กลุ่มบริษัทมีแนวทางการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมผ่านกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรและพลังงานภายในองค์กร (Value Consumption) โดยแบ่งเป็น 2 ด้านสำคัญ ดังนี้

## 1. การบริหารจัดการการใช้ทรัพยากร

กลุ่มบริษัทมีความมุ่งมั่นในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งในระดับสำนักงานและคลังสินค้า โดยส่งเสริมการใช้ทรัพยากรและวัสดุสิ้นเปลืองให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

### 1.1 การบริหารทรัพยากรน้ำ

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญต่อการดูแลบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรน้ำในอาคารสำนักงานใหญ่ และอาคารคลังสินค้าของกลุ่มบริษัท โดยสอดคล้องไปกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ เป้าหมายที่ 6 คือ การจัดการน้ำและสุขาภิบาลโดยมีการบริหารทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืน คำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสีย เช่น การขาดแคลนน้ำ การเกิดอุทกภัย เป็นต้น

## แนวทางการบริหารจัดการ

เนื่องจากพื้นที่ตั้งของกลุ่มบริษัทไม่ได้ตั้งอยู่ติดกับแหล่งน้ำสาธารณะ แหล่งน้ำที่ใช้ในกลุ่มบริษัทเป็นการซื้อมาจากหน่วยงานราชการ ก่อตั้งและรัฐวิสาหกิจเป็นหลัก ได้แก่ การประปานครหลวง เพื่อใช้ในอาคารสำนักงานและอาคารคลังสินค้า โดยกลุ่มบริษัทมีการตรวจวัดคุณภาพน้ำทั้งเป็นประจำทุกปีก่อนที่จะทำการระบายออกจากอาคารสำนักงานและอาคารคลังสินค้า เพื่อป้องกันการปนเปื้อนไปสู่แหล่งน้ำชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมบริเวณโดยรอบกลุ่มบริษัท

## ผลการดำเนินงาน

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- การติดตั้งป้ายรณรงค์ใช้น้ำอย่างประหยัดบริเวณอ่างล้างมือและห้องน้ำ
- การใส่ขวดน้ำในถังพักน้ำของโถสุขภัณฑ์ เพื่อลดปริมาณการใช้น้ำต่อการกดใช้งานแต่ละครั้ง
- การเปลี่ยนก๊อกน้ำอ่างล้างหน้าจากแบบธรรมดาเป็นแบบอัตโนมัติ เพื่อลดความเสี่ยงจากการลืมปิดก๊อกน้ำ
- การปรับระดับความแรงของน้ำในสายฉีดชำระและอ่างล้างหน้าให้อยู่ที่ร้อยละ 75 ของความแรงสูงสุด
- การตรวจสอบการรั่วไหลของก๊อกน้ำและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ
- การเปลี่ยนโถสุขภัณฑ์เป็นแบบประหยัดน้ำระบบ Dual Flush

## ตารางสรุปผลการดำเนินงานด้านการใช้น้ำทั้งหมด

ประเด็นชี้วัดสำคัญ	หน่วย	2566	2567	2568	เป้าหมายปี 2570
ปริมาณการใช้น้ำทั้งหมด	ลบ.ม.	11,257	9,990	9,906	อัตราการใช้น้ำต่อจำนวนพนักงาน ลดลงร้อยละ 5 ภายในปี 2570 เทียบจากปีฐาน 2567 (ลบ.ม. / คน)
- ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น	ลบ.ม.	-	-	-	
- ปริมาณการใช้น้ำผิวดิน	ลบ.ม.	11,257	9,990	9,906	
- ปริมาณการใช้น้ำบาดาล	ลบ.ม.	-	-	-	
- ปริมาณการใช้น้ำทะเล	ลบ.ม.	-	-	-	
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	ND	646	659	
การใช้น้ำต่อจำนวนพนักงาน	ลบ.ม. / คน	ND	15.46	15.03	
สัดส่วนการลดลงเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า	ร้อยละ	ND	ND	2.78	

หมายเหตุ :

- ปริมาณการใช้น้ำทั้งหมดเป็นข้อมูลจากบริษัทฯ และบริษัทย่อยที่บริษัทฯ ถือหุ้นเกินร้อยละ 99 รวมเรียกว่า “กลุ่มบริษัท” โดยครอบคลุมสถานประกอบการทั้งหมดของกลุ่มบริษัท ได้แก่ สำนักงานและคลังสินค้า (ตามขอบเขตของการรายงานในหน้า 7)
- ND (No Data / Not Determined) หมายถึง กลุ่มบริษัทยังไม่ได้กำหนดเป้าหมายในการลดการใช้น้ำต่อจำนวนพนักงาน

ทั้งนี้ ข้อมูลการใช้น้ำทั้งหมดของกลุ่มบริษัท ได้รับการตรวจสอบโดยบริษัท บูโร เวกริกส์ เซอทิฟิเคชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระภายนอกที่ได้ขึ้นทะเบียนผู้ประเมินภายนอกกับองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

## ตารางสรุปผลปริมาณน้ำทิ้งทั้งหมด

ประเด็นชี้วัดสำคัญ	หน่วย	2566	2567	2568
ปริมาณน้ำทิ้งทั้งหมด	ลบ.ม.	11,257	9,990	9,906
- ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่องค์กรอื่น	ลบ.ม.	-	-	-
- ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำผิวดิน	ลบ.ม.	11,257	9,990	9,906
- ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำบาดาล	ลบ.ม.	-	-	-
- ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่ทะเล	ลบ.ม.	-	-	-

หมายเหตุ: ปริมาณน้ำทิ้งทั้งหมดเป็นข้อมูลจากบริษัทฯ และบริษัทย่อยที่บริษัทฯ ถือหุ้นเกินร้อยละ 99 รวมเรียกว่า “กลุ่มบริษัท” โดยครอบคลุมสถานประกอบการทั้งหมดของกลุ่มบริษัท ได้แก่ สำนักงานและคลังสินค้า (ตามขอบเขตของการรายงานในหน้า 7)

## 1.2 การจัดการวัตถุดิบและวัสดุที่ใช้ในการดำเนินงาน (Raw material used)

กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรและวัตถุดิบอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ แม้กลุ่มบริษัทจะไม่ได้ดำเนินธุรกิจในการผลิตโดยตรง แต่ในกระบวนการให้บริการด้านโลจิสติกส์ยังคงมีการใช้วัตถุดิบและวัสดุต่างๆ ในการดำเนินงาน อาทิ วัสดุบรรจุภัณฑ์ วัสดุสำนักงาน รวมถึงอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานคลังสินค้าและการขนส่ง ดังนั้น กลุ่มบริษัทจึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการการใช้วัตถุดิบดังกล่าวอย่างรอบคอบ เพื่อลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น และสนับสนุนเป้าหมายด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม

### แนวทางการบริหารจัดการ

เพื่อให้การใช้วัตถุดิบและวัสดุที่ใช้ในการดำเนินงาน (Raw materials used) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน กลุ่มบริษัทได้นำแนวคิดการวิเคราะห์วัฏจักรชีวิตของธุรกิจ (Life Cycle Analysis: LCA) มาใช้เป็นกรอบในการติดตามและวิเคราะห์การใช้วัตถุดิบและวัสดุที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการโลจิสติกส์ตลอดห่วงโซ่คุณค่า ตั้งแต่ขั้นตอนการรับสินค้า การจัดเก็บ การบรรจุหีบห่อ ไปจนถึงการขนส่งและการส่งมอบ แม้กลุ่มบริษัทจะไม่ได้ดำเนินธุรกิจผลิตสินค้าโดยตรง แต่การให้บริการโลจิสติกส์ยังคงต้องใช้วัตถุดิบและวัสดุอย่างต่อเนื่อง อาทิ วัสดุบรรจุภัณฑ์ วัสดุสำนักงาน และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานคลังสินค้า แนวทางดังกล่าวช่วยให้กลุ่มบริษัทสามารถติดตามปริมาณและรูปแบบการใช้วัตถุดิบได้อย่างเป็นระบบ บริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

ภายใต้บริบทของกลุ่มบริษัท คำว่า “วัตถุดิบและวัสดุที่ใช้ในการดำเนินงาน (Raw Material Used)” ไม่ได้หมายถึงวัตถุดิบสำหรับการผลิตสินค้าโดยตรง แต่หมายถึง ทรัพยากรที่ใช้สนับสนุนการดำเนินงานด้านการขนส่งและการจัดการโลจิสติกส์ เพื่อให้การให้บริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนอกเหนือจากน้ำมันเชื้อเพลิงซึ่งได้มีการรายงานไปแล้วในหัวข้อการจัดการพลังงาน กลุ่มบริษัทสามารถจำแนกประเภทของวัตถุดิบและวัสดุที่ใช้ในการดำเนินงานได้ดังนี้

<b>อุปกรณ์ / เครื่องมือ (Equipment)</b>	ทรัพยากรที่มีอายุการใช้งานมากกว่าหนึ่งรอบการดำเนินงาน ใช้เพื่อสนับสนุนการให้บริการด้านโลจิสติกส์ การบริหารจัดการคลังสินค้า การขนส่ง รวมถึงการดำเนินงานสำนักงาน ทรัพยากรดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ ความปลอดภัย และความต่อเนื่องของการดำเนินงาน โดยทั่วไปไม่ถูกใช้หมดไป ในครั้งเดียว และต้องมีการบำรุงรักษา ตรวจสอบ หรือเปลี่ยนทดแทนตามอายุการใช้งานที่เหมาะสม
<b>วัสดุสิ้นเปลือง (Consumables)</b>	ทรัพยากรที่ถูกใช้ไปตามกระบวนการดำเนินงานประจำวัน มักถูกใช้หมดภายในระยะเวลาสั้น และจำเป็นต้องจัดหาเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนทดแทนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านสำนักงาน งานคลังสินค้า และการให้บริการโลจิสติกส์

ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทได้ส่งเสริมการใช้วัตถุดิบและวัสดุอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และการบริโภคอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsible Consumption) เพื่อให้มั่นใจว่าวัตถุดิบและวัสดุทุกประเภทถูกใช้ให้เกิดคุณค่าสูงสุด และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

### ผลการดำเนินงาน

ในปี 2568 การใช้วัตถุดิบหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามการขยายตัวของกิจกรรมทางธุรกิจ อย่างไรก็ตาม กลุ่มบริษัทมองเห็นโอกาสในการยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรให้มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้อุปกรณ์และวัสดุสิ้นเปลืองที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน จึงได้พัฒนาระบบการบริหารงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (General Admin & Purchasing) ภายใต้โครงการ Synergy 360° โดยมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และการรวมศูนย์การจัดซื้อ เพื่อยกระดับกระบวนการจัดซื้อให้เป็นระบบกลางที่มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังได้กำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การเปลี่ยนจากปากกาแบบใช้แล้วทิ้งเป็นปากกาแบบเปลี่ยนไส้หมึก การส่งเสริมการใช้ถ่านแบบชาร์จไฟได้แทนถ่านแบบใช้แล้วทิ้ง รวมถึงการปรับปรุงการวางแผนจัดซื้อและการบริหารอุปกรณ์และวัสดุสิ้นเปลืองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว

## ตารางแสดงปริมาณวัตถุดิบหลักที่ใช้ในการดำเนินงาน (Raw material used)

ประเด็นชี้วัดสำคัญ	หน่วย	2566	2567	2568	เป้าหมายปี 2570
ปริมาณ Raw material used ทั้งหมด	ตัน	ND	43.01	66.05	สัดส่วนวัตถุดิบหลักที่ใช้ในการดำเนินงานต่อรายได้ลดลงร้อยละ 5 ภายในปี 2570 เทียบจากปีฐาน 2567 (ตัน / ล้านบาท)
- อุปกรณ์ / เครื่องมือ (Equipment)	ตัน	ND	0.35	0.72	
- วัสดุสิ้นเปลือง (Consumables)	ตัน	ND	42.66	65.33	
ผลผลิต (รายได้)	ล้านบาท	ND	2,398.09	2,477.95	
ปริมาณ Raw material used ต่อรายได้	ตัน / ล้านบาท	ND	0.02	0.03	
สัดส่วนการลดลงเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า	ร้อยละ	ND	ND	-50	

หมายเหตุ :

- ปริมาณการจัดการวัตถุดิบหลักที่ใช้ในการดำเนินงานเป็นข้อมูลจากบริษัทฯ และบริษัทย่อยที่บริษัทฯ ถือหุ้นเกินร้อยละ 99 รวมเรียกว่า "กลุ่มบริษัท" โดยครอบคลุมสถานประกอบการทั้งหมดของกลุ่มบริษัท ได้แก่ สำนักงานและคลังสินค้า (ตามขอบเขตของการรายงานในหน้าที่ 7)
- ND (No Data / Not Determined) หมายถึง กลุ่มบริษัทยังไม่ได้ดำเนินการเก็บและบันทึกข้อมูลรวมกัน

## 2. การจัดการขยะและมลพิษ

กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการขยะและมลพิษจากการดำเนินงาน ทั้งในสำนักงานและคลังสินค้า เนื่องจากหากจัดการไม่เหมาะสมอาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพของพนักงาน และชุมชนรอบข้าง ดังนั้น กลุ่มบริษัทจึงมุ่งเน้นการลดปริมาณขยะและของเสีย พร้อมควบคุมมลพิษ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

### 2.1 การจัดการขยะ

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญในการจัดการขยะมูลฝอยและขยะอุตสาหกรรมในการประกอบกิจการและงานบริการตามที่กฎหมายกำหนด และคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ด้วยการนำหลักการจัดการขยะมูลฝอยและขยะอุตสาหกรรมตามหลัก 3Rs มาประยุกต์ใช้

### แนวทางการบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญในการจัดการขยะมูลฝอยและขยะอุตสาหกรรมตามหลัก 3Rs (Reduce, Reuse, Recycle) และระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายอย่างเคร่งครัด ได้แก่ พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กลุ่มบริษัทได้กำหนดนโยบายในการจัดการขยะมูลฝอยและขยะอุตสาหกรรมในพื้นที่อาคารสำนักงานใหญ่ และอาคารคลังสินค้า ดังนี้

- การลดการสูญเสียทรัพยากรในกระบวนการผลิต (Reduce) ตามหลักไคเซน (Kaizen)
- การส่งเสริมการหมุนเวียนทรัพยากรกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) เช่น การลดการใช้พลาสติก การส่งเสริมให้ใช้ถุงผ้า เป็นต้น
- การนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ หรือส่งออกไปรีไซเคิล (Recycle) เช่น การคัดแยกขยะกระดาษ พลาสติก และเหล็กการใช้กระดาษสองหน้า เป็นต้น

ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทได้กำหนดระบบการจัดการขยะภายในสำนักงานใหญ่และคลังสินค้าไว้เป็นมาตรฐานในการทำงาน ดังนี้

- จัดให้มีถังขยะคัดแยกตามชนิดและประเภทของขยะที่เกิดขึ้นในสำนักงานใหญ่และคลังสินค้าตามหลัก 3Rs
- มีการจัดทำแผนผังแสดงตำแหน่งจัดวางภาชนะจัดเก็บขยะมูลฝอย และขยะอุตสาหกรรมภายในสำนักงานใหญ่และคลังสินค้า
- มีการจัดทำป้ายบ่งชี้ชนิดขยะมูลฝอยและขยะอุตสาหกรรมติดที่ภาชนะจัดเก็บ
- มีการจัดทำเอกสารระเบียบการทำงาน และจัดอบรมให้ความรู้กับพนักงานพร้อมประเมินผลการเรียนรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการคัดแยกขยะเป็นประจำทุกปี
- จัดให้มีพื้นที่จัดเก็บขยะอุตสาหกรรมและขยะทั่วไปแยกออกจากกัน
- มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดูแลพื้นที่จัดเก็บรวบรวม พร้อมเบอร์ติดต่อภายในแสดงอยู่ที่พื้นที่จัดเก็บขยะอุตสาหกรรมและขยะมูลฝอย
- มีป้ายแสดงชนิดและประเภทของขยะมูลฝอยและขยะอุตสาหกรรม (Labelling) ที่ภาชนะจัดเก็บรวบรวมและพื้นที่จัดเก็บขยะอุตสาหกรรมและขยะทั่วไป
- มีการติดป้ายเครื่องหมายบังคับ หรือป้ายห้าม หรือป้ายป้องกันอัคคีภัยตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในพื้นที่จัดเก็บรวบรวมขยะ เช่น ป้ายห้ามสูบบุหรี่ ป้ายแสดงอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล เป็นต้น
- มีแผนฉุกเฉิน แผนผังแสดงจุดติดตั้งถังดับเพลิง และอุปกรณ์ป้องกันสารเคมีหรือไหลในพื้นที่จัดเก็บขยะอุตสาหกรรมและขยะมูลฝอย

## ผลการดำเนินงาน

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทมุ่งเน้นในการลดปริมาณการเกิดขยะและของเสียที่แหล่งกำเนิด รวมถึงการคัดแยก เก็บรวบรวม และการส่งไปกำจัดอย่างถูกวิธี โดยกลุ่มบริษัทมีโครงการและกิจกรรมจัดการขยะ ดังนี้

- โครงการบริหารจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์ (E-Waste) กลุ่มบริษัทได้ดำเนินโครงการบริหารจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์ร่วมกับ บริษัท ซินเน็ค (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) หรือ “Synnex” ซึ่งเป็นพันธมิตรทางการค้า โดยจัดตั้งจุดรับขยะอิเล็กทรอนิกส์ภายในอาคารสำนักงานใหญ่ พร้อมทั้งนำความเชี่ยวชาญและทรัพยากรด้านโลจิสติกส์ของกลุ่มบริษัทมาสนับสนุนการรวบรวมและขนส่งขยะอิเล็กทรอนิกส์จากจุดรับต่างๆ กว่า 20 จุดที่เข้าร่วมโครงการ นอกเหนือจากสำนักงานใหญ่ เพื่อนำไปส่งให้กับ บริษัท โทเทิล เอนไวรอนเม้นทอล โซลูชันส์ จำกัด (Total Environmental Solutions: TES) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อจัดการขยะอิเล็กทรอนิกส์อย่างถูกวิธี และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้ส่งขยะอิเล็กทรอนิกส์เข้าสู่กระบวนการจัดการอย่างเหมาะสม รวมทั้งสิ้น 100 กิโลกรัม



โครงการ E-Waste ที่ทางกลุ่มบริษัททำร่วมกับ “Synnex” พันมิตรทางการค้า

- โครงการแยกขวดช่วยหม่อ กลุ่มบริษัทดำเนินโครงการแยกขวดช่วยหม่อ โดยจัดตั้งจุดคัดแยกขวดพลาสติกภายในองค์กร และนำขวดที่คัดแยกได้ไปบริจาคให้โครงการ “แยกขวดช่วยหม่อ” ภายใต้กลุ่ม Less Plastic TU ซึ่งดำเนินการโดยทีมนักศึกษาแพทย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อนำไปรีไซเคิลเป็นกรอบแว่นสายตาสำหรับผู้ยากไร้ ในปี 2568 กลุ่มบริษัทสามารถรวบรวมขวดพลาสติกได้จำนวน 1,200 ขวด คาดว่าจะนำไปผลิตเป็นกรอบแว่นตาได้ไม่น้อยกว่า 600 อัน โครงการดังกล่าวช่วยลดปริมาณขยะพลาสติก ควบคู่กับการสนับสนุนประโยชน์ด้านสาธารณสุขและสังคม



โครงการแยกขวดช่วยหม่อ

- โครงการปฏิทินเก่า เราขอ ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้จัดกิจกรรมรับบริจาคปฏิทินตั้งโต๊ะปีเก่าภายในองค์กร เพื่อนำปฏิทินที่ได้รับไปมอบให้แก่ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อคนตาบอด สังกัดมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยปฏิทินดังกล่าวถูกนำไปผลิตเป็นสื่ออักษรเบรลล์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้พิการทางสายตา ซึ่งกลุ่มบริษัทสามารถรวบรวมปฏิทินได้จำนวน 621 เล่ม สามารถนำไปใช้ผลิตสื่ออักษรเบรลล์ได้ในจำนวน 621 เล่มเช่นกัน สะท้อนถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ควบคู่กับการสร้างคุณค่าทางสังคม



โครงการปฏิทินเก่า เราขอ

- กิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการส่งต่ออุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ โน้ตบุ๊ก และอุปกรณ์สำรองไฟ (UPS) ที่ยกเลิกการใช้งานแล้วให้แก่มูลนิธิกระจกเงา เพื่อเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลหรือซ่อมแซมเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่นต่อไป ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยลดปริมาณขยะอิเล็กทรอนิกส์และของเสียจากสำนักงานเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัท ในการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมแห่งการแบ่งปันและการพัฒนาอย่างยั่งยืน



การส่งต่ออุปกรณ์สำนักงานที่ไม่ได้ใช้งานแล้วให้แก่มูลนิธิกระจกเงา

- กิจกรรม iii Market ตลาดนัดมือสองออนไลน์ “ช่วยโลก ช็อปไป ใช้วน” ภายใต้โครงการ Triple i B Happy Relax เพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนในองค์กร โดยมุ่งเน้นการลดการใช้สินค้าหรือทรัพยากรใหม่ ผ่านการขายและแลกเปลี่ยนของมือสองภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ 3Rs (Reduce, Reuse, Recycle) เพื่อให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการลดการใช้ทรัพยากร ลดปริมาณขยะ และส่งเสริมการสร้างแนวคิด “Circular Economy” ด้วยการหมุนเวียนสินค้าภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม



การประชาสัมพันธ์กิจกรรม iii Market ตลาดนัดมือสองออนไลน์ “ช่วยโลก ช็อปไป ใช้วน”

### ตารางสรุปผลการดำเนินงานด้านการจัดการขยะ

ประเด็นชี้วัดสำคัญ	หน่วย	2566	2567	2568	เป้าหมายปี 2570
ปริมาณขยะอันตราย	ตัน	ND	0.05	0.12	ปริมาณขยะไม่
ปริมาณขยะไม่อันตรายและของเสียไม่อันตราย	ตัน	139.34	95.54	50.17	อันตรายและของ
- ปริมาณขยะทั่วไป (ฝังกลบเท่านั้น)	ตัน	ND	41.76	39.61	เสียไม่อันตรายลด
- ปริมาณขยะนำกลับมาใช้ใหม่	ตัน	ND	53.78	10.56	ลงร้อยละ 5 ภายใน
สัดส่วนการลดลงเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า	ร้อยละ	ND	31.44	47.49	ปี 2570 เทียบจาก
					ปีฐาน 2567

#### หมายเหตุ :

- ปริมาณขยะและของเสียทั้งหมดเป็นข้อมูลจากบริษัทฯ และบริษัทย่อยที่บริษัทฯ ถือหุ้นเกินร้อยละ 99 รวมเรียกว่า “กลุ่มบริษัท” โดยครอบคลุมสถานประกอบการทั้งหมดของกลุ่มบริษัท ได้แก่ สำนักงานและคลังสินค้า (ตามขอบเขตของการรายงานในหน้าที่ 7)
- ND (No Data / Not Determined) หมายถึง กลุ่มบริษัทยังไม่ได้ดำเนินการบันทึกข้อมูล

## 2.2 การจัดการมลพิษ

กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดจากการดำเนินธุรกิจโลจิสติกส์ โดยเฉพาะมลพิษที่เกี่ยวข้องกับการขนส่ง และการจัดการคลังสินค้า แม้ธุรกิจของกลุ่มบริษัทจะไม่มี การปล่อยมลพิษโดยตรงเช่นเดียวกับภาคอุตสาหกรรม แต่ยังคงให้ความสำคัญกับการลดหรือหลีกเลี่ยงการปล่อยมลพิษที่อาจเกิดขึ้น ทั้งจากกิจกรรมภายในองค์กรและการดำเนินงานร่วมกับคู่ค้า เพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อม และชุมชนโดยรอบจากผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์

### แนวทางการบริหารจัดการ

ในฐานะผู้ให้บริการโลจิสติกส์ครบวงจรชั้นนำของไทย ครอบคลุมการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทั้งทางทะเล ทางอากาศ ทางบก ตลอดจนบริการคลังสินค้าและการกระจายสินค้า กลุ่มบริษัทได้กำหนดแนวทางการจัดการมลพิษโดยเน้นการควบคุมคุณภาพอากาศ และเสียงให้อยู่ในเกณฑ์ตามที่กำหนดของกฎหมาย พร้อมลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และชุมชน ผ่านมาตรการต่าง ๆ ได้แก่

- การควบคุมฝุ่นละอองและกลิ่นจากการทำความสะอาดพื้นที่
- การจัดการควันไอเสียจากรถยนต์ในบริเวณสำนักงานและคลังสินค้า รวมถึงมาตรการรณรงค์ดับเครื่องยนต์เมื่อจอดรถ
- การดูแลและควบคุมการใช้เครื่องถ่ายเอกสารและเครื่องพิมพ์ โดยจัดวางในพื้นที่ที่เหมาะสม พร้อมจัดให้มีการระบายอากาศ และติดตั้งอุปกรณ์ฟอกอากาศ
- การกำหนดเขตปลอดบุหรี่และพื้นที่สูบบุหรี่ที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้กระทบต่อพนักงานหรือชุมชนโดยรอบ
- การติดตั้งและบำรุงรักษาถังดับเพลิงที่เหมาะสมต่ออุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โดยไม่ก่อให้เกิดฝุ่นตกค้าง
- การควบคุมและสื่อสารมาตรการจัดการมลพิษทางอากาศและเสียงจากการก่อสร้างหรือปรับปรุงอาคาร รวมถึงการติดตั้งที่กันฝุ่น กลิ่น และเสียง ตลอดจนป้ายแจ้งเตือนเพื่อความปลอดภัย
- การบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง พร้อมมาตรการป้องกันฝุ่นและน้ำเสียจากการล้าง
- การดูแลความสะอาดของพื้นที่สำนักงานและพื้นที่ส่วนกลางอย่างต่อเนื่อง



## ผลการดำเนินงาน

จากการวิเคราะห์ลักษณะการดำเนินงาน กลุ่มบริษัทไม่มีการปล่อยก๊าซซัลเฟอร์ออกไซด์ (SOx) และก๊าซไนโตรเจนออกไซด์ (NOx) จากการเผาไหม้เชื้อเพลิงโดยตรง เนื่องจากกลุ่มบริษัทไม่ได้เป็นเจ้าของหรือมียานพาหนะขนส่งสินค้าเป็นของตนเอง มลพิษดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นผลมาจากกิจกรรมการขนส่งของสายการบินและสายเรือ หรือผู้ให้บริการขนส่งที่เป็นพันธมิตร ซึ่งอยู่ในขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 3) และอยู่นอกเหนือการควบคุมโดยตรงของกลุ่มบริษัท ดังนั้น กลุ่มบริษัทจึงไม่สามารถจัดเก็บหรือนำเสนอข้อมูลการปล่อยสารมลพิษสองประเภทนี้ในการรายงานได้

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทไม่มีการปล่อยสารอินทรีย์ระเหยง่าย (Volatile Organic Compounds: VOC) จากกิจกรรมการดำเนินงานโดยตรง เนื่องจากลักษณะการดำเนินธุรกิจไม่ได้เกี่ยวข้องกับการใช้สารเคมี ตัวทำลาย หรือกระบวนการเผาไหม้ที่ก่อให้เกิดการปล่อย VOC สู่บรรยากาศ อย่างไรก็ตาม กลุ่มบริษัทมีการติดตามและตรวจวัดคุณภาพอากาศภายในอาคารสำนักงาน เพื่อประเมินผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบคลุมประเด็นคุณภาพอากาศ การตรวจวัดด้านอาชีวอนามัย เช่น ระดับเสียงเฉลี่ย 8 ชั่วโมง (Leq 8 hrs.) การตรวจวัดความเข้มของแสงสว่าง (Light level) การตรวจวัดระดับความร้อน (Heat Stress) การตรวจวัดปริมาณรวมของสารอินทรีย์ระเหยง่ายทั้งหมดในอากาศ (Total Volatile Organic Compounds: TVOC) โดยผลการตรวจวัดทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตามข้อกำหนดตามกฎหมาย

### ตารางแสดงปริมาณการปล่อยมลพิษ

การปล่อยมลพิษ	หน่วย	2566	2567	2568
การปล่อยก๊าซซัลเฟอร์ออกไซด์ (SOx)	ตัน	N/A	N/A	N/A
การปล่อยก๊าซไนโตรเจนออกไซด์ (NOx)	ตัน	N/A	N/A	N/A
การปล่อยสารประกอบอินทรีย์ระเหยง่าย (VOC)	กิโลกรัม	N/A	N/A	N/A
การปล่อยสารอินทรีย์ระเหยง่ายทั้งหมดในอากาศ (TVOC)				
- พื้นที่สำนักงานใหญ่ชั้น P	ppb	ND	-	0
- พื้นที่สำนักงานใหญ่ชั้น L	ppb	ND	6	-
- พื้นที่สำนักงานใหญ่ชั้น 3	ppb	ND	5	4
- พื้นที่สำนักงานใหญ่ชั้น 6	ppb	ND	-	13
- พื้นที่สำนักงานใหญ่ชั้น 7	ppb	ND	4	0

#### หมายเหตุ :

- N/A (Not Applicable) หมายถึง ลักษณะการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทไม่ได้ปล่อยมลพิษดังกล่าวโดยตรง และมลพิษดังกล่าวอยู่นอกเหนือการควบคุมโดยตรงของกลุ่มบริษัท
- ND (No Data / Not Determined) หมายถึง กลุ่มบริษัทยังไม่ได้ดำเนินการตรวจวัด
- เครื่องหมาย (-) หมายถึง ไม่ได้ทำการตรวจวัดในพื้นที่ดังกล่าวในปีนั้นๆ

อย่างไรก็ตาม กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการคัดเลือกผู้ให้บริการที่มีมาตรการด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม และมีการบำรุงรักษา ยานพาหนะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อควบคุมการปล่อยมลพิษและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน และสังคมโดยรวม รวมทั้งสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียว่าการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทสอดคล้องกับมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง และเพื่อยกระดับการจัดการมลพิษอย่างเป็นระบบ กลุ่มบริษัทได้ตั้งเป้าหมายดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านสู่การใช้พลังงานสะอาดในกระบวนการขนส่งและโลจิสติกส์อย่างน้อย 1 โครงการภายในปี 2570 ภายใต้กรอบการพัฒนาการให้บริการด้าน Green Logistics โดยโครงการที่กล่าวถึงนี้ได้อธิบายไว้แล้วในหัวข้อการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก หน้า 91 - 92 ซึ่งโครงการเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการลดมลพิษทางอากาศและสิ่งแวดล้อม ช่วยควบคุมผลกระทบต่อชุมชนและพนักงาน พร้อมสนับสนุนเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร

## ตารางสรุปผลการบริหารจัดการมลพิษ

ประเด็นชี้วัดสำคัญ	หน่วย	2566	2567	2568	เป้าหมายปี 2570
โครงการเปลี่ยนผ่านการดำเนินงานไปสู่การใช้พลังงานสะอาดอย่างเป็นระบบในกระบวนการขนส่งและการจัดการโลจิสติกส์	โครงการ	1	2	3	มีโครงการเปลี่ยนผ่านการดำเนินงานไปสู่การใช้พลังงานสะอาดอย่างเป็นระบบในกระบวนการขนส่งและการจัดการโลจิสติกส์ เพื่อยกระดับการดำเนินงานด้าน Green Logistics และลดการปล่อยมลพิษจากแหล่งพลังงานแบบเดิมอย่างน้อย 1 โครงการ ภายในปี 2570

จากการดำเนินงานทั้งหมดในการจัดการสิ่งแวดล้อมตามที่กล่าวมาข้างต้น ส่งผลให้ในปี 2568 กลุ่มบริษัทไม่มีข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อมจากชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ และไม่มีกรณีเกิดกฎหมาย กฎระเบียบหรือข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม (การไม่ปฏิบัติตามที่มีนัยสำคัญ) ตลอดจนกลุ่มบริษัทไม่มีค่าใช้จ่ายจากค่าปรับ และโทษด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปี 2568

## ตารางจำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ผลการดำเนินงาน	หน่วย	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ	กรณี	0	0	0

## ตารางบัญชีค่าใช้จ่ายด้านสิ่งแวดล้อม

ผลการดำเนินงาน	หน่วย	2566	2567	2568
1. ค่าใช้จ่ายด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental expense)	บาท	ND	3,262,933	819,469
1.1 ค่าใช้จ่ายในการบำบัดและลดมลพิษที่เกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อม	บาท	ND	259,337	92,969
1.1.1 ค่าใช้จ่ายในการบำบัดและลดมลพิษทางน้ำ	บาท	ND	197,037	0
1.1.2 ค่าใช้จ่ายในการลดมลพิษทางอากาศ	บาท	ND	0	0
1.1.3 ค่าใช้จ่ายในการกำจัดของเสีย	บาท	ND	62,300	92,969
1.1.4 ค่าใช้จ่ายในการบำบัดและลดมลพิษอื่น ๆ	บาท	ND	0	0
1.2 ค่าใช้จ่ายในการบริหารการใช้ทรัพยากรเพื่อสิ่งแวดล้อม	บาท	ND	0	0
1.3 ค่าใช้จ่ายในการบริหารเพื่อสิ่งแวดล้อม	บาท	ND	1,753,650	651,850
1.3.1 ค่าใช้จ่ายในการตรวจวัดต่าง ๆ	บาท	ND	108,252	43,700
1.3.2 ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	บาท	ND	321,256	27,634
1.3.3 ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับใบรับรอง/ใบอนุญาต/ ค่าจ้างที่ปรึกษาด้านสิ่งแวดล้อม	บาท	ND	1,079,800	507,890
1.3.4 ค่าเบี้ยประกันด้านสิ่งแวดล้อม	บาท	ND	0	0
1.3.5 ค่าใช้จ่าย Admin อื่น ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	บาท	ND	244,342	72,626
1.4 ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสภาพแวดล้อม	บาท	ND	875,701	74,650
1.5 ค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาเพื่อสิ่งแวดล้อม	บาท	ND	374,245	0
1.6 ค่าใช้จ่ายในการจัดหาเพื่อสิ่งแวดล้อม	บาท	ND	0	0
1.7 ค่าใช้จ่ายด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ค่าปรับจากการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมที่มีนัยสำคัญ เป็นต้น	บาท	ND	0	0
2. เงินลงทุนเพื่อสิ่งแวดล้อม (Environmental investment)	บาท	ND	0	0

หมายเหตุ : ND (No Data / Not Determined) หมายถึง กลุ่มบริษัทยังไม่ได้ดำเนินการบันทึกข้อมูล



## ผลการดำเนินงาน ด้านสังคม

# ● ผลการดำเนินงาน

## II ด้านสังคมที่โดดเด่น



### การบริหารทรัพยากรบุคคล

- จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมที่มีนัยสำคัญเป็นศูนย์ ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมาย
- ไม่มีเรื่องร้องทุกข์ต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงานในกลุ่มพนักงาน และไม่มีการตีพิพากษาด้านแรงงาน
- ผลการดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) พบว่าความเสี่ยงส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำที่มีมาตรการเพียงพอที่จะสามารถรับมือกับความเสี่ยงได้
- ระดับความพึงพอใจในการทำงานและระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นจากปี 2567 โดยระดับความความผูกพันของพนักงานอยู่ที่ร้อยละ 85.99 ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมาย
- นำข้อเสนอแนะจากพนักงานมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในที่ทำงานให้เหมาะสมและตรงความต้องการของบุคลากร อาทิ การโอนวันลาพักผ่อนไปสมทบในปีถัดไป เพิ่มความสะดวกสบายด้วยการเพิ่มมุมทำงานแบบ Co-Working Space เพิ่มพื้นที่สีเขียวและพื้นที่พักผ่อน
- สนับสนุนความเท่าเทียมในสถานที่ทำงานโดยให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับความหลากหลายของแรงงาน การรับมือเมื่อถูกเลือกปฏิบัติหรือล่วงละเมิดรวมถึงช่องทางร้องเรียนกรณีเกิดเหตุ
- พัฒนาระบบบริหารจัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลผ่านโครงการ iii Recruitment Center
- ดำเนินโครงการรวมศูนย์การจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวกับงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น



### การจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

- ไม่มีพนักงานและคู่ค้าเสียชีวิตจากการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมาย
- ไม่มีคู่ค้าได้รับบาดเจ็บจากการทำงานในพื้นที่ปฏิบัติงานของกลุ่มบริษัท
- การเพิ่มแผนรับมือฉุกเฉินด้านความปลอดภัยกรณีเกิดเหตุแผ่นดินไหว



### การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- สัดส่วนพนักงานที่ผ่านการอบรม/ทบทวนหลักสูตรภาคบังคับ เป็นร้อยละ 100 ตามเป้าหมาย
- ผู้เข้าอบรมร้อยละ 100 สามารถทำแบบทดสอบในหลักสูตรที่มี Post-Test ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ตามเป้าหมาย
- สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็งเพื่อสร้างคุณค่าให้กับพนักงานและองค์กรในระยะยาว ผ่านโครงการ iii Knowledge Center ซึ่งเป็นกลไกการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในกลุ่มบริษัท
- ดำเนินการตามแผนการสืบถอดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดขั้นตอนกระบวนการสรรหาผู้สืบถอดตำแหน่งในกลุ่มผู้บริหารระดับกลางเพิ่มเติมจากตำแหน่งในกลุ่มผู้บริหารระดับสูง



### การมีส่วนร่วมดูแลชุมชนและสังคม

- มีการสำรวจชุมชน 3 พื้นที่ ครอบคลุม 600 หลังคาเรือน ผลการสำรวจพบว่าไม่มีจำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบเชิงลบจากการดำเนินธุรกิจที่มีต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมาย
- งบประมาณในการสนับสนุนโครงการจิตอาสาทั้งหมด 1,030,254 บาท (เงินสด ค่าดำเนินกิจกรรม สิ่งของและบริการ)
- จำนวนชั่วโมงจิตอาสาของผู้บริหารและพนักงาน 2,816 ชั่วโมง เพิ่มขึ้นจากปี 2567 ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมาย
- จัดโครงการสนับสนุนชุมชนและสังคมจำนวน 21 โครงการ มีผู้ได้รับประโยชน์ 33,395 คน ซึ่งมีผู้ได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นเกือบสองเท่าเมื่อเทียบกับปี 2567

# ● ความท้าทาย II และโอกาสด้านสังคม

แนวโน้มด้านสังคมภายใต้กรอบ ESG มีการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน โดยองค์กรธุรกิจให้ความสำคัญกับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย ในห่วงโซ่คุณค่ามากขึ้น ครอบคลุมประเด็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ความปลอดภัย การพัฒนาทักษะ สิทธิมนุษยชน และความเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และสะท้อนบทบาทของภาคธุรกิจในการสร้างคุณค่าทางสังคมควบคู่กับการเติบโตทางเศรษฐกิจ



## People-Centric Organization “คน” กลับมาเป็นศูนย์กลางขององค์กร

ในปีที่ผ่านมาแนวคิดการบริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับ “คน” ในฐานะศูนย์กลางได้รับการยกระดับอย่างชัดเจน โดยองค์กรธุรกิจไม่ได้มองพนักงานเพียงในฐานะแรงงานในการดำเนินงานเท่านั้น แต่ให้ความสำคัญในฐานะพลังสำคัญในการผลักดันองค์กรสู่ความสำเร็จ สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทจาก “ผู้ปฏิบัติงาน” ไปสู่ “ผู้มีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่าองค์กร” จากแนวโน้มดังกล่าวจะเห็นได้ว่าองค์กรต่างๆ หันมาให้ความสำคัญกับการดูแลสภาวะของพนักงานและความปลอดภัยในการทำงาน โดยตระหนักว่าคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานเป็นรากฐานสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว รวมถึงแนวคิดด้าน Employee Engagement จากการสื่อสารและการรับฟังความคิดเห็น ไปสู่การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในกระบวนการสำคัญขององค์กร ช่วยเสริมสร้างความผูกพันระยะยาวระหว่างพนักงานกับองค์กร

กลุ่มบริษัทได้เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร ทั้งในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมถึงกระบวนการพัฒนาด้านความยั่งยืนและยังให้ความสำคัญในการรับฟังเสียงจากพนักงานผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อปรับปรุงคุณภาพการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังดำเนินการสนับสนุนให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีในสถานที่ทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจภายใต้โครงการ Triple i B-Happy ตามแนวคิด Happy Workplace ของ สสส. อย่างต่อเนื่อง



## DEIB ญุณแจสำคัญสู่การสร้างองค์กรแห่งความเท่าเทียม

แนวคิดด้าน Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (DEIB) ได้รับการยกระดับจากการกำหนดนโยบายไปสู่การนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยองค์กรธุรกิจตระหนักว่า DEIB ไม่ได้เป็นเพียงประเด็นด้านภาพลักษณ์ แต่เป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงกับขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างนวัตกรรมและการเติบโตในระยะยาว การส่งเสริมความเท่าเทียมในการเข้าถึงโอกาส การพัฒนา และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ครอบคลุมพนักงานทุกระดับและทุกกลุ่ม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน โดยครอบคลุมถึงการให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ผ่านแนวทางไม่เลือกปฏิบัติและการป้องกันการคุกคามในทุกรูปแบบ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมั่นใจและมีส่วนร่วมอย่างเต็มศักยภาพ

กลุ่มบริษัทเล็งเห็นถึงความหลากหลายของแรงงานในองค์กร จึงได้มีการส่งเสริมความเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน โดยให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับความหลากหลายของแรงงานสร้างความเข้าใจในความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน การรับมือเมื่อถูกเลือกปฏิบัติหรือล่วงละเมิด รวมถึงช่องทางร้องเรียนและขอความช่วยเหลือกรณีเกิดเหตุ



## Community & Social Impact การพัฒนาชุมชนและสังคมบนพื้นฐานของคุณค่าร่วม

บทบาทของภาคธุรกิจต่อชุมชนได้พัฒนาไปจากการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมในรูปแบบของ CSR สู่การสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) ที่เชื่อมโยงกับการดำเนินธุรกิจหลักอย่างเป็นระบบ โดยองค์กรธุรกิจให้ความสำคัญกับการดำเนินโครงการที่สามารถสร้างผลลัพธ์ในระยะยาวมีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งชุมชนและการดำเนินงานขององค์กร เสริมสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาสังคมอย่างแท้จริง

กลุ่มบริษัทได้มีการสำรวจผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจที่มีต่อชุมชนและสังคมเป็นประจำทุกปี และได้กำหนดแนวทางด้านการดูแลชุมชนและสังคมภายใต้ 2 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์การส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไทย และกลยุทธ์การสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของคนในชุมชนและสังคมผ่านกิจกรรมสาธารณประโยชน์ โดยได้มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งชุมชนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ และพันธมิตร เพื่อร่วมกันยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้เป็นไปอย่างสอดคล้องกับบริบทของชุมชน

นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงการดำเนินธุรกิจกับการสร้างคุณค่าร่วม โดยส่งเสริมให้บุคลากรนำความเชี่ยวชาญของบุคลากรไปตอบโจทยความต้องการของชุมชนอย่างเหมาะสม เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้เสียอันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาชุมชนและการเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกัน

# การบริหาร ทรัพยากรบุคคล

กลุ่มบริษัทตระหนักดีว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สะท้อนความสำเร็จขององค์กร และเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจควบคู่กับการเติบโตอย่างยั่งยืน กลุ่มบริษัทจึงให้ความสำคัญกับการกำหนดแนวทางการสรรหาและการจ้างบุคลากรตามนโยบายจัดการทรัพยากรบุคคลที่ยึดหลักความโปร่งใส ความเป็นธรรม และได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม โดยมุ่งเน้นการพิจารณาคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน และมีการประเมินศักยภาพด้านการพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการเติบโตของกลุ่มบริษัทในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มบริษัทจะมีบุคลากรที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถแข่งขันทางธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงมากขึ้นในปัจจุบัน

นอกจากการบริหารจัดการระบบการว่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ กลุ่มบริษัทยังยึดมั่นในหลักการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเสมอภาคบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชนและการไม่เลือกปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญกับคุณค่าความแตกต่างของบุคคลทุกคน ทั้งนี้ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งอ้างอิงมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถตามขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ในทุกปีกลุ่มบริษัทดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อนำผลการสำรวจที่เป็นข้อมูลเชิงลึกมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน และยกระดับคุณภาพการดูแลพนักงานอย่างเหมาะสมและตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริง อีกทั้งยังมีกิจกรรมและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข รู้สึกปลอดภัย ตลอดจนการได้รับสิทธิ โอกาส และการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม จะเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ช่วยลดอัตราการลาออก และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งจะส่งเสริมให้องค์กรมีรากฐานที่มั่นคงและช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้ผสานและผนึกกำลังระหว่างบริษัทในเครือเป็นแผนธุรกิจ “iSynergy 360<sup>o</sup>” เพื่อยกระดับการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยมีโครงการต่างๆ ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์หลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

## กลยุทธ์ที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านโครงการ iii Recruitment Center และโครงการรวมศูนย์การจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวข้องสวัสดิการในงานด้านทรัพยากรบุคคล

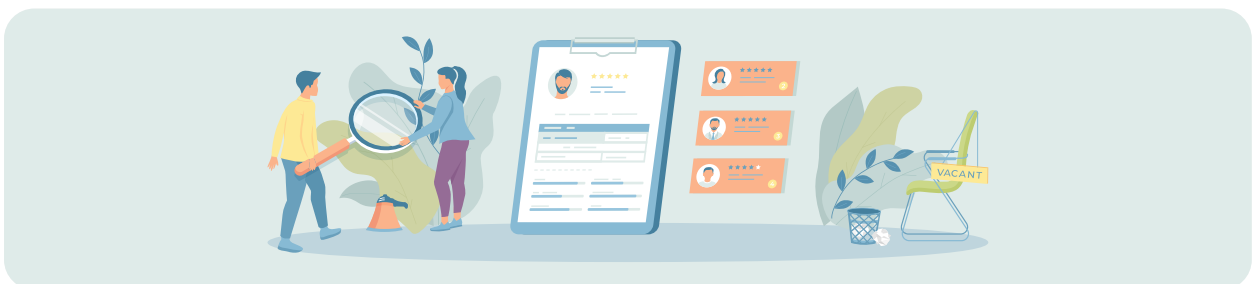
- มีการทบทวนโครงสร้างองค์กรและวางแผนอัตรากำลังที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนองค์กร
- การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร เครื่องมือ เทคโนโลยี และองค์ความรู้ร่วมกันภายในกลุ่มบริษัท และลดการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อน อาทิ โครงการ iii Recruitment Center และโครงการรวมศูนย์การจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวกับงานทรัพยากรบุคคล
- การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากรที่ครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย เพื่อรองรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
- การสร้างการรับรู้และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานร่วมกัน เพื่อความเป็นหนึ่งเดียวกันของทั้งกลุ่มบริษัท

## กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงผ่านโครงการ iii Knowledge Center

- พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาสายอาชีพของพนักงานไปพร้อมกัน
- การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็งและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งจะสร้างคุณค่าให้กับพนักงานและองค์กรในระยะยาวผ่านโครงการ iii Knowledge Center ซึ่งเป็นกลไกการแบ่งปันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในกลุ่มบริษัท เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน

## กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- การสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- การส่งเสริมด้านความปลอดภัย สุภาพวะที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม



**แนวทางในการบริหารจัดการ**

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญในการปฏิบัติต่อลูกจ้างภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน กฎหมายประกันสังคม พระราชบัญญัติเงินทดแทน พระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พระราชบัญญัติพัฒนาคุณภาพชีวิต พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอย่างเคร่งครัด รวมทั้งมีการศึกษามาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน อาทิ หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เพื่ออ้างอิงเป็นแนวทางในการดูแลแรงงานอย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ นโยบายจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ มีเนื้อหาครอบคลุมด้านการปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความความเสมอภาค เคารพสิทธิแรงงานตามหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและเป็นธรรมต่อบุคลากรทั้งกลุ่มบริษัท (ผู้ที่สนใจสามารถศึกษานโยบายจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ได้ที่ <https://investor.iii-logistics.com/storage/cg-report/20250307-iii-human-resource-management-policy-th.pdf>)

กลุ่มบริษัทได้มีการจัดทบทวนแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริษัท (TLG Human Resource Management Road Map) ครอบคลุมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) เพื่อใช้ในการจัดการบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและแข็งแกร่ง มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดึงดูดใจและเหมาะสม ตลอดจนแนวปฏิบัติที่เท่าเทียมและสวัสดิภาพของพนักงาน โดยได้นำแนวปฏิบัติในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มบริษัทและพนักงานมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

แนวทางในการบริหารจัดการในการดูแลพนักงาน		
การสรรหาบุคลากร	การดูแลพนักงาน	การติดตาม การประเมินผล และโอกาสก้าวหน้า
<ul style="list-style-type: none"> <li>• แผนอัตรากำลังพลกำหนดให้สอดคล้องกับการเติบโตและทิศทางธุรกิจ</li> <li>• ระบบการสรรหาจ้างงาน เปิดโอกาสให้ดึงดูดบุคลากรที่มีความหลากหลาย มีความรู้ความสามารถผ่านช่องทางต่างๆ อย่างเป็นธรรม โดยยึดหลักความโปร่งใส และการได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียม</li> <li>• ทบทวนข้อสัญญาจ้าง ให้มีความชัดเจน เป็นธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องใช้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยพนักงานเข้าใหม่จะได้รับของต้อนรับเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม</li> <li>• จัดกิจกรรม Triple i B-Happy เพื่อดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ในการสร้างความพึงพอใจและความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและใจของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงาน</li> <li>• การปฏิบัติมีความเท่าเทียม เคารพสิทธิและความเสมอภาคทางโอกาสในการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานใน การทำงาน</li> <li>• มีการทบทวนโครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดึงดูดใจและเป็นธรรม</li> <li>• สื่อสารค่านิยมองค์กรเพื่อให้พนักงานได้รับรู้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สร้างความตระหนัก และความเข้าใจในการปฏิบัติตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและค่านิยมร่วมขององค์กร โดยระบุให้เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดหลักในการทำงานเพิ่มเติม</li> <li>• การประเมินผลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยใช้เครื่องมือ Key Performance Indicators (KPIs) และ Core Competency Based</li> <li>• มีการทบทวนแผนการสืบทอดในตำแหน่งที่สำคัญที่จะว่างลง (Succession Plan) เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายในองค์กรที่มีระบบและเป็นธรรม</li> <li>• ความเสมอภาคในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ทั้งในรูปแบบการฝึกอบรมแบบ On-site และแบบ Online พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง</li> </ul>
<p><b>การสื่อสาร</b> จัดให้มีกระบวนการสื่อสารระหว่างหน่วยงานของบริษัทฯ บริษัทย่อยและบริษัทร่วม เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานรับทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานตลอดจนผลการดำเนินงานของแต่ละกิจกรรม เพื่อสร้างการรับรู้ ความเป็นหนึ่งเดียว และยกระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร</p>		

แผนการดูแลทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริษัทปี 2565-2570			
ระยะเตรียมการ (2565)	ระยะพัฒนาวางแผนดำเนินการ (2566-2567)	ระยะดำเนินงานและติดตามผลการดำเนินงาน (2568-2569)	ขยายผลการดำเนินงาน (2570)
ทบทวน และยกร่างกฎระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน และการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมทั้งวางแผนการทำงานและกำลังคน	ปรับใช้กฎระเบียบและข้อบังคับที่แก้ไขปรับปรุงแล้วในการทำงาน รวมทั้งระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	ติดตามผลงาน ทบทวน ประเมิน และแก้ไขระเบียบข้อบังคับให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน และสอดคล้องกับมาตรฐานสากลด้านความยั่งยืนโดยคำนึงถึงสวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานเป็นสำคัญ	ติดตามผลการดำเนินงาน สรุปและขยายผลให้ครอบคลุมบริษัทย่อยและบริษัทร่วม
ทบทวนแผนจัดสรรงบประมาณเพื่อการดูแล ด้านคุณภาพชีวิต Happy Workplace	จัดทำแผนกิจกรรม Triple i B-Happy ตามหลัก Happy Workplace ของ สสส. ให้ครอบคลุมทั้ง 8 ประการ	ติดตามผลงาน ทบทวน ประเมิน และปรับแก้ตามความเหมาะสม	ติดตามผลการดำเนินงาน สรุปและขยายผลให้ครอบคลุมบริษัทย่อยและบริษัทร่วม
ทบทวนการจัดการระบบการประเมินผล ตัวชี้วัดผลงาน (Key Performance Indicator)	เริ่มนำตัวชี้วัดที่ได้รับความเห็นชอบมาใช้กับ กลุ่มตัวอย่าง	ติดตามผลงาน ทบทวน ประเมิน และปรับแก้ ตลอดจนนำมาปรับใช้ให้กว้างขึ้น	ติดตามผลการดำเนินงาน สรุปและขยายผลให้ครอบคลุมบริษัทย่อยและบริษัทร่วม
ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Survey)	ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนา ระบบและกระบวนการทรัพยากรบุคคล	นำผลการประเมินที่ได้ มาวิเคราะห์และวางแผนงาน เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการทรัพยากรบุคคล	ติดตามผลการดำเนินงาน สรุปและขยายผลให้ครอบคลุมบริษัทย่อยและบริษัทร่วม
ทบทวนเนื้อหาในคู่มือพนักงาน และร่างกระบวนการสื่อสารกับพนักงาน ตลอดจนร่างแผนการปลูกฝังค่านิยมร่วม	จัดทำคู่มือพนักงานและจัดการประชุมในรูปแบบ Town Hall เพื่อสื่อสารทิศทาง การดำเนินงาน ภารกิจ ความเคลื่อนไหวในองค์กร และข่าวสารต่าง ๆ ที่สำคัญให้พนักงานรับทราบ ตลอดจนจัดกิจกรรมปลูกฝังค่านิยมร่วม	การจัดทำระบบ Knowledge Management ประเภท Document-based Knowledge และ Tacit Knowledge Sharing เพื่อยกระดับองค์ความรู้ของพนักงานให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน ภารกิจกับการเปลี่ยนแปลงทางบริบท เศรษฐกิจและสังคม	ติดตามผลการดำเนินงาน สรุปและขยายผลให้ครอบคลุมบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

## ผลการดำเนินงาน

### ระบบการว่าจ้างและเลิกจ้างที่เป็นธรรม

กลุ่มบริษัทสนับสนุนให้มีการบริหารจัดการต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและนโยบายการจัดการทรัพยากรบุคคลให้ควบคู่ไปกับการเติบโตทางธุรกิจเพื่อการพัฒนาองค์กรไปสู่ความยั่งยืน โดยกลุ่มบริษัทกำหนดให้มีระบบการว่าจ้างที่โปร่งใส โดยยึดหลักความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติต่อความแตกต่างทั้งทางเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สีผิว เพศ เพศวิถี อายุ และความพิการ รวมทั้งยังดำเนินการโดยสนับสนุนการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน ต่อต้านการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในทุกกรณีตลอดห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ

นอกจากนี้พนักงานทุกคนจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร เว้นแต่พนักงานกระทำความผิดวินัยร้ายแรงตามกฎระเบียบข้อบังคับของกลุ่มบริษัท หรือมีเหตุอันใดที่ขัดกับกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขององค์กร โดยกลุ่มบริษัทมีการสื่อสารระเบียบปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนในคู่มือพนักงาน และมีการดำเนินการด้วยความเป็นธรรม เท่าเทียม และถูกต้องตามกฎหมาย

## ระบบโครงสร้างค่าตอบแทน

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริษัทมีการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนขององค์กรเป็นประจำทุกปี เพื่อรักษาให้อัตราค่าตอบแทนของกลุ่มบริษัทอยู่ในระดับใกล้เคียงกับบริษัทอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกัน ซึ่งการกำหนดอัตราค่าตอบแทนอาจใช้ปัจจัยอื่นๆ ประกอบการพิจารณาด้วย เช่น ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ผลงาน และประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทนของกลุ่มบริษัทในปัจจุบันถือว่าอยู่ในเกณฑ์เทียบเท่ากับอุตสาหกรรมเดียวกัน นอกจากนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้มีการติดตามกฎหมายเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่เสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าลูกจ้างจะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด

## ระบบการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ

กลุ่มบริษัทมีการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ซึ่งมีการพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพ โดยคำนึงถึงขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน ลักษณะงาน คุณวุฒิ วิชาชีพ ความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังกำหนดให้ผู้บริหารพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจและมีความสอดคล้องกับตลาดแรงงาน เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ตลอดจนพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษรายปี (Bonus) ที่แปรผันตามผลการประกอบกิจการของกลุ่มบริษัท

นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่พนักงานจะได้รับในลักษณะของเงินได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือน และเงินได้อื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน กำหนดแล้วนั้น กลุ่มบริษัทยังคำนึงถึงค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จึงจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นในหลากหลายรูปแบบเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ อาทิ เงินกู้ฉุกเฉิน เงินช่วยเหลือกรณีงานมงคลสมรส กรณีอุปสมบท กรณีคลอดบุตร และในกรณีพนักงานหรือครอบครัวถึงแก่กรรม ประกันสุขภาพให้แก่พนักงานและบุตร เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในยามเจ็บป่วย ประกันอุบัติเหตุ เครื่องแบบพนักงาน เป็นต้น

## สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการพนักงานที่ทำงานเต็มเวลา

รายละเอียด	2566		2567		2568	
	สาขาใหญ่ กทม.	จังหวัดอื่นๆ	สาขาใหญ่ กทม.	จังหวัดอื่นๆ	สาขาใหญ่ กทม.	จังหวัดอื่นๆ
1. ประกันชีวิต	มี	มี	มี	มี	มี	มี
2. ประกันสุขภาพ	มี	มี	มี	มี	มี	มี
3. ความคุ้มครองเมื่อพิการหรือทุพพลภาพ เนื่องจากการทำงาน	มี	มี	มี	มี	มี	มี
4. สิทธิลาคลอดและดูแลบุตร	มี	มี	มี	มี	มี	มี
5. สวัสดิการเกษียณอายุ	มี	มี	มี	มี	มี	มี
6. Provident Fund	มี	มี	มี	มี	มี	มี
7. อื่นๆ*	มี	มี	มี	มี	มี	มี

หมายเหตุ:

\* อื่นๆ หมายถึง เครื่องแบบพนักงาน ชุดตรวจ ATK อุปกรณ์สวดอาหาร เป็นต้น

\*\* เป็นสิทธิเฉพาะพนักงานที่ทำงานเต็มเวลา

## การใช้สิทธิลาคลอดและดูแลบุตร

รายละเอียด	หน่วย	ปี		
		2566	2567	2568
จำนวนพนักงานที่ได้รับสิทธิการลาคลอดและดูแลบุตร	คน	214	256	659
- ชาย	คน	0	0	403
- หญิง	คน	214	256	256
จำนวนพนักงานที่ใช้สิทธิการลาคลอดและดูแลบุตร	คน	5	0	3
- ชาย	คน	0	0	1
- หญิง	คน	5	0	2
จำนวนพนักงานที่กลับมาทำงานหลังใช้สิทธิการลาคลอดและดูแลบุตร	คน	5	0	2
- ชาย	คน	0	0	1
- หญิง	คน	5	0	1
อัตราการกลับมาทำงานของพนักงานหลังใช้สิทธิการลาคลอดและดูแลบุตร	ร้อยละ	100	-*	67

หมายเหตุ:

\* ไม่มีพนักงานใช้สิทธิ

\*\* เป็นสิทธิเฉพาะพนักงานที่ทำงานเต็มเวลา

\*\*\* ในปี 2568 พนักงานชายของกลุ่มบริษัทได้รับสิทธิการลาดูแลบุตรตามประกาศ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568

## การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

เพื่อส่งเสริมความมั่นคงทางการเงินให้แก่พนักงาน กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการพิจารณาที่ตอบแทนอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยเริ่มดำเนินการตรวจสอบช่องว่างค่าจ้างระหว่างหญิงชายในปี 2567 เป็นต้นมา เพื่อให้เกิดการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน

## สัดส่วนการจ่ายค่าตอบแทนพื้นฐานระหว่างพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย

จำแนกตามระดับพนักงาน	2566	2567	2568
พนักงานบริหาร	-*	1.10	1.05
พนักงานปฏิบัติการ ณ สำนักงาน	-*	1.07	1.05
พนักงานปฏิบัติการ ณ คลังสินค้า	-*	1.19	1.20

หมายเหตุ:

\* กลุ่มบริษัทมีการเก็บข้อมูลสัดส่วนการจ่ายค่าตอบแทนพื้นฐานระหว่างพนักงานหญิงต่อพนักงานชายเป็นครั้งแรกในปี 2567 จึงไม่มีข้อมูลของปี 2566

นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังมีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทุกระดับในองค์กรปฏิบัติหน้าที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามแผนการดำเนินงานธุรกิจด้วยการให้รางวัลภายใต้เกณฑ์ที่เท่าเทียม โปร่งใส เป็นธรรม สามารถแข่งขันได้และเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน

## มาตรการบริหารชั่วโมงทำงานและการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน

กลุ่มบริษัทมีแนวปฏิบัติในการบริหารชั่วโมงทำงานของบุคลากรเพื่อควบคุมไม่ให้มีชั่วโมงทำงานที่มากเกินไปจนก่อให้เกิดความเครียดหรือผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน โดยมีการตรวจสอบชั่วโมงทำงานของพนักงานไม่ให้เกินกว่าเกณฑ์ตามที่ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนด โดยคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานเป็นสำคัญ และมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาซึ่งอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยแนวทางการทำงานล่วงเวลาในกรณีที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน โดยจะหยุดเสียมิได้ กลุ่มบริษัทอาจให้พนักงานทำงานล่วงเวลาออกหรือเกินเวลาทำงานปกติ หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นได้ โดยจะมีการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด หรือในกรณีที่มิใช่งานตามดังกล่าวข้างต้น บริษัทอาจให้พนักงานทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หรือทำงานในวันหยุด รวมถึงล่วงเวลาในวันหยุดได้เป็นครั้งคราว โดยจะต้องมีการอนุมัติล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้บริหารและได้รับความยินยอมจากพนักงานก่อนเป็นแต่ละคราวไป

ซึ่งจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดรวมแล้วต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามกฎหมายกำหนด และในกรณีที่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง ให้พนักงานมีเวลาพักอย่างน้อย 20 นาทีก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา

และเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอไม่มีการทำงานล่วงเวลาต่อเนื่องหลายวันจนส่งผลเสียต่อสุขภาพของพนักงาน กลุ่มบริษัทมีแนวปฏิบัติในการลดชั่วโมงทำงานที่มากเกินไปจนควรด้วยการจ้างงานลูกจ้างรายวันเป็นแรงงานเสริมเพื่อทำงานภายในคลังสินค้า ในช่วงเทศกาลที่มีปริมาณการขนส่งสินค้าและกิจกรรมภายในคลังสินค้ามากกว่าในช่วงเวลาปกติ

### การประเมินและทบทวนผลปฏิบัติงานรายปี

ตามนโยบายการจัดการทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริษัทกำหนดให้มีระบบการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (Performance Management System) เพื่อสร้างให้เกิดผลการดำเนินการที่ดีมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง สามารถใช้เป็นมาตรฐานในการปรับอัตราค่าจ้างเงินเดือนประจำปี และการจ่ายเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) ทั้งนี้ เงินโบนัสจะขึ้นอยู่กับผลประกอบการของกลุ่มบริษัท รวมถึงการพิจารณาปรับระดับตำแหน่งของพนักงานอย่างยุติธรรมบนพื้นฐานของระบบสมรรถนะ (Competency) และพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามดัชนีชี้วัดผลงาน (Key Performance Index) ที่เป็นรูปธรรม ทั้งนี้ การบริหารค่าตอบแทนดังกล่าวจะเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยกำหนดให้พนักงานทุกระดับต้องตั้งเป้าหมาย และดัชนีชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ทางธุรกิจ ซึ่งสามารถสะท้อนความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ทั้งนี้ ทางกลุ่มบริษัทได้มีการปลูกฝังค่านิยมด้านการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2565 เพื่อให้พนักงานทุกระดับได้เรียนรู้และเกิดความเข้าใจใน KPI ด้านการพัฒนาความยั่งยืนขององค์กร

ผลการดำเนินงานด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน	2566	2567	2568
สัดส่วนจำนวนพนักงานที่ได้รับการประเมินผลปฏิบัติงาน	100	100	100

### การส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมและความหลากหลายของบุคลากร

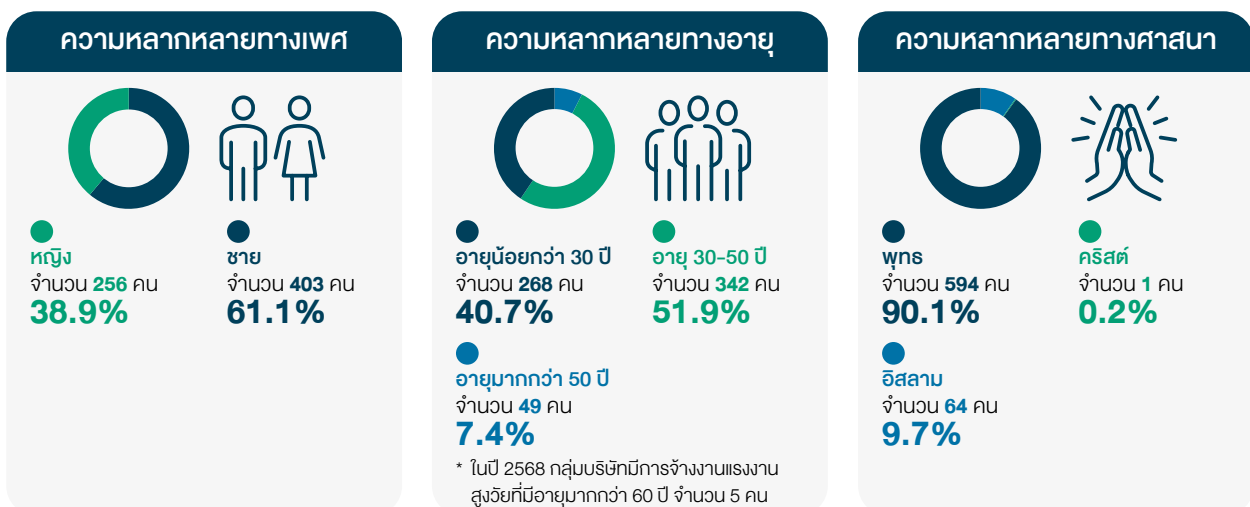
กลุ่มบริษัทตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมด้านความหลากหลายของแรงงานและให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเท่าเทียมให้กับแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้มีการดำเนินการเพื่อรับมือกับความหลากหลายของแรงงานในหลายมิติ โดยได้มีการสื่อสารกับพนักงานผ่านช่องทางวารสารออนไลน์และโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ภายในอาคารของกลุ่มบริษัท เพื่อสร้างความเข้าใจในการปรับตัวให้เข้ากับความหลากหลายของเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังจัดทำเอกสารให้ความรู้ออนไลน์หัวข้อ “การส่งเสริมความหลากหลายในสถานที่ทำงาน” เพื่อให้ความรู้แก่พนักงานครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้

- เรียนรู้ความแตกต่างของเพื่อนพนักงานต่างวัย ต่างเพศ ต่างศาสนา เพื่อรับมือกับความหลากหลายในสถานที่ทำงาน ตามหลัก “DEIB” ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรยุคใหม่
- ความหมายของการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน และวิธีรับมือเมื่อเกิดเหตุ
- การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนความเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ เพศวิถี ความพิการ สัญชาติ
- ช่องทางร้องเรียนกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการปรับปรุง “ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” โดยเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับการห้ามพนักงานกระทำการล่วงละเมิด ฆ่า คู่ความ ทักทายต่อผู้อื่น เพื่อนเน้นย้ำว่ากลุ่มบริษัทไม่สนับสนุนพฤติกรรมเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ

### ความหลากหลายของบุคลากรในปี 2568



## ข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน ปี 2568

ประเภทข้อมูล	หน่วย	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานทั้งหมดที่ทำงานเต็มเวลา	คน	518	646	659
จำแนกตามประเภทการจ้างงาน				
พนักงานประจำทั้งหมด	คน	518	646	654
	ร้อยละ	100.00	100.00	99.24
พนักงานสัญญาจ้างทั้งหมด	คน	0	0	5
	ร้อยละ	0.00	0.00	0.76
จำแนกตามประเทศที่ดำเนินการจ้างงาน				
ไทย	คน	518	646	659
	ร้อยละ	100.00	100.00	100.00
ต่างประเทศ	คน	0	0	0
	ร้อยละ	0.00	0.00	0.00
จำแนกตามเพศ				
ชาย	คน	304	396	403
	ร้อยละ	58.69	61.30	61.15
หญิง	คน	214	250	256
	ร้อยละ	41.31	38.70	38.85
จำแนกตามอายุ				
อายุน้อยกว่า 30 ปี	คน	202	271	268
	ร้อยละ	39.00	41.95	40.67
อายุ 30-50 ปี	คน	276	332	342
	ร้อยละ	53.28	51.39	51.90
อายุมากกว่า 50 ปี	คน	40	43	49
	ร้อยละ	7.72	6.66	7.44
จำแนกตามระดับพนักงาน				
ผู้บริหารระดับสูง				
รวม	คน	6	6	6
แบ่งเป็น				
ชาย	คน	5	5	5
	ร้อยละ	83.33	83.33	83.33
หญิง	คน	1	1	1
	ร้อยละ	16.67	16.67	16.67
ผู้บริหารระดับกลาง				
รวม	คน	55	59	59
แบ่งเป็น				
ชาย	คน	26	31	24
	ร้อยละ	47.27	52.54	40.68
หญิง	คน	29	28	35
	ร้อยละ	52.73	47.46	59.32

ประเภทข้อมูล	หน่วย	2566	2567	2568
<b>พนักงานระดับปฏิบัติการ</b>				
รวม	คน	457	581	594
แบ่งเป็น				
ชาย	คน	278	360	374
	ร้อยละ	59.74	61.96	62.96
หญิง	คน	184	221	220
	ร้อยละ	40.26	38.04	37.04
<b>ความหลากหลายอื่น</b>				
<b>จำแนกตามผู้พิการ</b>				
เป็นผู้พิการ	คน	0	0	0
	ร้อยละ	0.00	0.00	0.00
ไม่เป็นผู้พิการ	คน	518	646	659
	ร้อยละ	100.00	100.00	100.00
<b>จำแนกตามแรงงานสูงวัย (อายุมากกว่า 60 ปี)</b>				
เป็นแรงงานสูงวัย	คน	-*	-*	5.00
	ร้อยละ	-*	-*	0.76
ไม่เป็นแรงงานสูงวัย	คน	-*	-*	654.00
	ร้อยละ	-*	-*	99.24
<b>จำแนกตามสัญชาติ</b>				
ไทย	คน	518	646	659
	ร้อยละ	100.00	100.00	100.00
อื่นๆ	คน	0	0	0
	ร้อยละ	0.00	0.00	0.00
<b>จำแนกตามศาสนา</b>				
พุทธ	คน	502	593	594
	ร้อยละ	96.91	91.80	90.14
คริสต์	คน	3	2	1
	ร้อยละ	0.58	0.31	0.15
อิสลาม	คน	13	51	64
	ร้อยละ	2.51	7.89	9.71
อื่นๆ	คน	0	0	0
	ร้อยละ	0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ:

\* กลุ่มบริษัทมีการเก็บข้อมูลบุคลากรที่เป็นแรงงานสูงวัย เป็นครั้งแรกในปี 2568 จึงไม่มีข้อมูลของปี 2566-2567

## การสนับสนุนกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ตามที่ พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2560 กำหนดให้สถานประกอบการดำเนินการ รับคนพิการ เข้าทำงานในอัตราร้อยละหนึ่งของจำนวนพนักงาน ณ วันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี โดยบริษัทเลือกดำเนินการตามมาตรา 34 เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ.ฯ ที่ประสงค์ให้เกิดการจ้างงานคนพิการ ทั้งนี้ ในปี 2568 กลุ่มบริษัทนำส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการรวมเป็นเงิน 607,360 บาท

**\*\* หมายเหตุ:** ตามระบบรายงานผลการจ้างงานคนพิการสำหรับสถานประกอบการ การคำนวณจำนวนเงินที่ต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ประจำปี 2568 จะประเมินจากจำนวนพนักงานของสถานประกอบการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

## การเคารพเสรีภาพในการรวมกลุ่มและสนับสนุนสิทธิในการเจรจาต่อรอง

กลุ่มบริษัทตระหนักถึงเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองของลูกจ้างตามหลักสิทธิมนุษยชน จึงจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการเพื่อดำเนินกิจกรรมแบบทวิภาคีตามหลักแรงงานสัมพันธ์ โดยบริษัทฯ และบริษัทย่อยที่มีจำนวนพนักงานถึงเกณฑ์ที่กำหนดได้มีการเลือกตั้งและกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการในฐานะตัวแทนของลูกจ้างร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 96 ซึ่งทางกลุ่มบริษัทจัดให้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการมีการประชุมอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง

เนื่องจากสมาชิกทั้งหมดของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างที่มาจาก การเลือกตั้งโดยพนักงาน เพื่อทำหน้าที่นำเสนอความเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานแก่นายจ้าง และทำงานร่วมกับฝ่ายบริหารของกลุ่มบริษัท ในการพิจารณาแนวทางการจัดการสวัสดิการและแก้ไขระเบียบกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน รวมทั้งยังมีหน้าที่ตรวจสอบควบคุมดูแลสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างตามข้อตกลง ซึ่งพนักงานสามารถเสนอข้อคิดเห็นผ่านคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ หลังจากนั้นคณะกรรมการจะร่วมกันปรึกษาหารือและนำมติที่ประชุมรายงานหรือเสนอไปตามขั้นตอนถึงผู้บริหารเพื่อพิจารณาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

คณะกรรมการดังกล่าวจึงนับว่าเป็นกลไกสำคัญที่เปิดโอกาสให้ตัวแทนลูกจ้างได้มีส่วนร่วมร่วมกับฝ่ายบริหารในประเด็นที่เกี่ยวกับลูกจ้างโดยตรง และยิ่งช่วยลดโอกาสในการเกิดประเด็นปัญหาด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อีกด้วย

โดยในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้มีการปรับปรุงสวัสดิการของพนักงาน ดังนี้

- มีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในหมวดการลาพักร้อน โดยกำหนดให้พนักงานสามารถโอนวันลาพักร้อนคงเหลือไปสมทบในปีถัดไปได้ไม่เกิน 3 วัน ซึ่งการใช้วันลาพักร้อนสมทบดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามระเบียบของบริษัทฯ และต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน
- มีการสนับสนุนอาหารมื้อเย็นสำหรับพนักงานคลังสินค้าที่ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาในช่วงเทศกาลที่มีปริมาณการขนส่งและกิจกรรมภายในคลังสินค้ามากกว่าช่วงเวลาปกติ
- การรวบรวมข้อเสนอของพนักงานเกี่ยวกับสถานที่จัดเลี้ยงปีใหม่และเส้นทางท่องเที่ยวประจำปีมาคัดเลือกเบื้องต้น เพื่อเปิดให้พนักงานลงคะแนน

## การพัฒนากระบวนการจัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทมีการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนธุรกิจ iSynergy 360° โดยได้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับระบบบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรบุคคลของทั้งกลุ่มบริษัท โดยเริ่มจาก 2 โครงการหลัก ได้แก่

### 1. โครงการ “iii Recruitment Center”

มีวัตถุประสงค์ในการผสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาระบบการรับสมัครงานให้สอดคล้องกันทั้งกลุ่มบริษัท ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน ลดค่าใช้จ่ายและยังสามารถสร้าง Employer Branding ให้แข็งแกร่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีสนับสนุนโอกาสในการเติบโตภายในกลุ่มบริษัท ผ่านการเชื่อมโยงข้อมูลตำแหน่งงานที่ต้องการระหว่างกัน เพื่อส่งเสริมการเคลื่อนย้ายหรือปรับตำแหน่งงานของพนักงานกลุ่ม Talent Sharing เป็นการรักษามูลค่าที่มีศักยภาพไว้ในกลุ่มบริษัทและสร้างเส้นทางอาชีพที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในอนาคตจะมีการรวบรวมฐานข้อมูลของผู้สมัครระหว่างหน่วยงานรวมถึงการร่วมสัมภาษณ์ผู้สมัครแบบ Co-Interview เพื่อประหยัดเวลาและเพิ่มโอกาสในการสรรหาบุคลากรที่ตรงกับความต้องการ

### 2. โครงการรวมศูนย์การจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวข้องสวัสดิการในงานทรัพยากรบุคคล

เป็นการพัฒนาระบบการจัดซื้อจัดจ้างในส่วนงานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อเทียบกับการแยกกันจัดซื้อจัดจ้างแบบเดิม ช่วยบริหารต้นทุนค่าใช้จ่ายให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด เพื่อให้บุคลากรในกลุ่มบริษัทได้รับสวัสดิการที่มีคุณภาพดีและกลุ่มบริษัทสามารถรวมปริมาณการสั่งซื้อได้มากพอสำหรับการบริหารจัดการต้นทุนกับคู่ค้า (Supplier) อาทิ การผลิตเครื่องแบบพนักงาน

## การพัฒนาการดูแลคุณภาพชีวิตพนักงาน

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาแนวทางการดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สะดวกและส่งเสริมสุขภาพที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน และยังเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นแก่ฝ่ายต่าง ๆ ผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้

- **คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ**  
มีบทบาทหน้าที่ในการร่วมหารือกับผู้บริหารเพื่อร่วมกันพัฒนาการจัดการด้านสวัสดิการ
- **หัวหน้างานหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล**  
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะหารือร่วมกันและนำมติที่ประชุมเสนอไปตามขั้นตอนถึงผู้บริหารต่อไป
- **กล่องแสดงความคิดเห็นและรับข้อร้องเรียน**  
ผู้มีส่วนรับผิดชอบจะนำข้อเสนอมาพิจารณาเพื่อเสนอต่อผู้บริหาร
- **การแสดงความเห็นในแบบสำรวจ Employee Survey**  
ข้อเสนอของพนักงานจะถูกนำไปปรับปรุงแนวทางการดูแลคุณภาพชีวิตบุคลากร

ในทุกปีกลุ่มบริษัทจะมีการทบทวนแผนการดูแลคุณภาพชีวิตพนักงานให้สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างสุขภาพที่ดีในที่ทำงาน (Workplace Well-Being) โดยนำข้อเสนอแนะของพนักงานจากช่องทางต่างๆ มาพิจารณาเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดูแลพนักงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง

โดยในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลคุณภาพชีวิตพนักงาน ดังนี้

- จัดทำ Maintenance Plan มีระบบตรวจสอบความสะอาดห้องน้ำอย่างสม่ำเสมอ
- การปรับปรุงห้องประชุมให้มีความสะดวกสบาย จัดซื้ออุปกรณ์ต่างๆ ให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน
- มีการติดตั้งเครื่องฟอกอากาศและเครื่องปรับอากาศใหม่
- การเพิ่มพื้นที่สีเขียว พื้นที่พักผ่อนสำหรับพนักงาน
- การกำหนดพื้นที่สำหรับสูบบุหรี่อย่างชัดเจน
- จัดพื้นที่ Co-Working Space เพิ่มมุมที่นั่งทำงานในบรรยากาศสบายๆ สไตล์คาเฟ่

จัด Co-Working Space สไตล์คาเฟ่

ก่อน

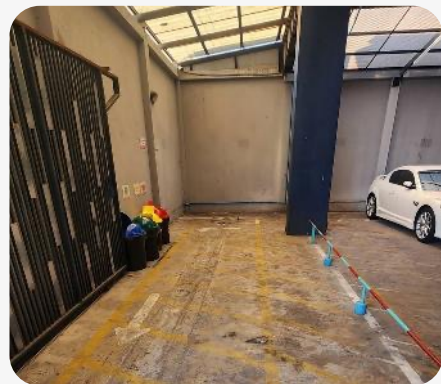


หลัง



เพิ่มมุมพักผ่อนและพื้นที่สีเขียว

ก่อน



หลัง



## การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน

ในปี 2568 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลยังนำแนวคิด Happy 8 (ความสุข 8 ประการในสถานที่ทำงาน) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มากำหนดเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่เรียกว่า กิจกรรม Triple i B-Happy เพื่อสร้าง Employee Experiences ที่ดีแก่พนักงาน ให้พนักงานรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องต่างๆ ตามความสนใจของแต่ละบุคคล ถือเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน อีกทั้งยังสร้างความสมดุลระหว่างการงานกับการใช้ชีวิต เพราะกลุ่มบริษัทตระหนักว่าคน คือหัวใจสำคัญขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรเป็นผลมาจากความสุขในการทำงาน และความสุขจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรในการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาวของกลุ่มบริษัท

กิจกรรม Triple i B-Happy ในปี 2568	
Happy Body	<ul style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรม “ยิ่งยับเท่ากับยิ่งให้” ชวนพนักงานออกกำลังกายเพื่อสะสมคะแนน โดยกลุ่มบริษัทจะสมทบเงินตามคะแนนและไปซื้ออุปกรณ์กีฬาบริจาคให้เด็กนักเรียน</li> <li>กิจกรรมกีฬาหลังเลิกงาน สนับสนุนสุขภาพพนักงาน เช่น ฟุตบอล แบดมินตัน ปิงปอง โยคะ Body Jam Body Combat</li> </ul>
Happy Brain	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเวิร์กช็อปหัวข้อ “การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการใช้เครื่องกระตุกหัวใจไฟฟ้าชนิดอัตโนมัติ (AED)”</li> <li>การบรรยายหัวข้อ “รู้จักโทปตัวเอง เสริมจุดเก่งปิดจุดอ่อน”</li> </ul>
Happy Money	<ul style="list-style-type: none"> <li>การบรรยายหัวข้อ “สงครามเงินล้าน” เพื่อให้ความรู้ด้านการบริหารการเงินในวัยทำงาน</li> </ul>
Happy Heart	<ul style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรม “แบบทดสอบสุขภาพใจ กับ Mental Health Check-In” เพื่อประเมินสุขภาพจิตเบื้องต้นและรับคำแนะนำจากกรมสุขภาพจิต</li> <li>กิจกรรม Happy Birth Day มอบของขวัญวันเกิด</li> </ul>
Happy Society	<ul style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรม “ชาว iii ให้เลือด ให้ชีวิต” บริจาคโลหิตช่วยชีวิตเพื่อนมนุษย์</li> <li>กิจกรรม “เยี่ยมเต้านมเทียมให้ผู้ป่วยโรคมะเร็ง”</li> <li>กิจกรรม “ด้วยรักปลูกผักให้น้องๆ” สร้างแปลงผักสวนครัวให้กับโรงเรียนในชุมชน</li> <li>กิจกรรมบริจาคอุปกรณ์กีฬาให้โรงเรียนในชุมชน</li> </ul>
Happy Family	<ul style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรม “เปิดใจผ่านเลนส์” ประกวดภาพถ่ายหัวข้อสังคมต่างวัยในที่ทำงาน เพื่อเรียนรู้การปรับตัวและรักษาความสัมพันธ์กับคนต่าง Gen ต่างใจ</li> </ul>
Happy Relax	<ul style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรม “iii Market” เปิดตลาดนัดมือสองออนไลน์ให้พนักงานนำของมาซื้อขายแลกเปลี่ยนเพื่อสนับสนุนพฤติกรรมการใช้ซ้ำ (Re-Use) และลดขยะ</li> <li>กิจกรรมนวดบำบัดคอพฟ/คซินโดรม</li> </ul>
Happy Soul	<ul style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรมตักบาตรอาหารแห้งในวันสำคัญทางศาสนา</li> </ul>



ในปี 2568 กลุ่มบริษัทมีการสำรวจกิจกรรมที่พนักงานสนใจผ่านตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละบริษัทเบื้องต้น และทำการสำรวจความเห็นพนักงานรายบุคคลผ่าน Google Form อีกครั้ง เพื่อนำผลที่ได้มาพิจารณากำหนดเป็นแผนงานกิจกรรม Triple i B-Happy ประจำปี 2569 ซึ่งการสำรวจดังกล่าวจะช่วยพัฒนากิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุมการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานในทุกด้าน โดยกิจกรรมที่คาดว่าจะจัดในปี 2569 ยังคงมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในสถานที่ทำงานให้กับบุคลากร อาทิ การบรรยายพิเศษด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ การเวิร์กช็อปช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการใช้เครื่องกระตุกหัวใจไฟฟ้าชนิดอัตโนมัติ (AED) กิจกรรม iii Street Market กิจกรรมตักบาตรอาหารแห้งในวันสำคัญทางศาสนา การประกวดภาพถ่ายและคลิปวิดีโอ การสนับสนุนสุขภาพพนักงานด้วยกิจกรรมกีฬาหลังเลิกงาน กิจกรรมจิตอาสาแบ่งปันความสุขให้กับสถานสงเคราะห์ เป็นต้น

## กิจกรรม Triple i B-Happy

Happy Body กิจกรรมกีฬาหลังเลิกงาน



Happy Money การบรรยายหัวข้อ “สงครามเงินล้าน”



Happy Family กิจกรรมปิดใจผ่านเลนส์ ประกวดภาพถ่ายหัวข้อ “สังคมต่างวัย ต่างใจต่าง Gen”



# II การสร้าง วัฒนธรรมองค์กร

## แนวทางในการบริหารจัดการ

จากการผสมผสานศักยภาพของ 3 กลุ่มธุรกิจหลักและฝ่ายพัฒนาธุรกิจ ได้นำพากลุ่มบริษัทไปสู่การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียวเพื่อที่จะผลักดันให้กลุ่มบริษัทเติบโตประสบความสำเร็จตามพันธกิจองค์กรบนพื้นฐานแห่งความยั่งยืนร่วมกัน

หลังการปรับโครงสร้างองค์กรและแผนการดำเนินงานใน ปี 2565 ให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืน ภายใต้ 3 เสาหลัก People, Planet & Profit โดยหนึ่งในนั้นคือการสร้างความแข็งแกร่งให้กับทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริษัท ซึ่งปัจจุบันมีพนักงานกว่า 650 คน โดยค่านิยมองค์กรมาจากเจตนาารมณ์และความใส่ใจของคณะผู้บริหารในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งกลยุทธ์ (Strategic Culture) ผ่านค่านิยมร่วมโดยมีเป้าหมายที่จะนำพาทิศคนคิดและพฤติกรรมของกลุ่มบริษัทให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน อันเป็นที่มาของชื่อบริษัท Triple i Logistics ดังกล่าว

ในปี 2568 คณะผู้บริหารได้มีการทบทวนค่านิยมองค์กรเห็นว่า 3i มีความสำคัญ มีความเหมาะสมและเป็นคุณค่าขององค์กรที่กลุ่มบริษัทต้องยึดถือปฏิบัติ และมี 2S : Shared Vision, Sustainability มาเพิ่มเติมเป็นเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้กลุ่มบริษัทเกิดการสร้างและผลักดันเป้าหมายร่วมกัน (Shared Vision) เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainability) โดยการทบทวนค่านิยมตัว “i” ทั้งสามตัว มีความหมายดังนี้



### INTEGRATION

เราเชื่อมั่นในพลังที่ได้จากการประสานจุดแข็งและการเชื่อมโยงศักยภาพทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กรกับพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินธุรกิจ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและการเติบโตอย่างยั่งยืน



### INNOVATION

เราส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์พร้อมมุ่งมั่นพัฒนานวัตกรรมทำให้บริการด้านโลจิสติกส์ รวมถึงใส่ใจในการพัฒนาตนเองและเห็นคุณค่าแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ความพร้อมในการทำงาน และสร้างความต่างที่โดดเด่นให้แก่องค์กร



### INTIMACY




เรามุ่งมั่นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้รับการบริการด้านโลจิสติกส์ที่เหมาะสมและดีที่สุด อันเกิดจากความใส่ใจและเข้าใจความต้องการของลูกค้า/คู่ค้า พร้อมๆ กับการสร้างความไว้วางใจ บนพื้นฐานของความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ ซึ่งจะนำไปสู่สัมพันธภาพที่ยั่งยืน



นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังมีเป้าหมายในการเป็นหนึ่งในองค์กรแห่งนวัตกรรมที่มีความคล่องตัวส่งเสริมให้พนักงานแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มเปี่ยม พร้อมอำนวยความสะดวกด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ตลอดจนสนับสนุนโอกาสต่างๆ ในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียม มุ่งสู่การเป็นหนึ่งในองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านการพัฒนาความยั่งยืน

## แนวทางการบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัทเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพและศักยภาพสอดคล้องกับเจตนาขององค์กรและวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารที่จะพาองค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้ผสานและผนึกกำลังระหว่างบริษัทในเครือ ตามแผนธุรกิจ iSynergy 360° เพื่อยกระดับการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงการทำงานระหว่างกลุ่มบริษัทหน่วยงานต่างๆ ให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกันมากขึ้น การทำงานมองภาพรวมรอบด้านทั้งในแง่ของการวางแผนบริหารจัดการ การจัดการทรัพยากร และการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ระหว่างกลุ่มบริษัทด้วยกัน รวมถึงการช่วยกันพัฒนาแนวทางการทำงานที่ต่อยอดกัน (Integration) ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรการทำงานแบบร่วมมือกันอย่างแท้จริง

 <p><b>INTEGRATION</b> ผสานศักยภาพร่วมกัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการสื่อสารแลกเปลี่ยนแนวคิด การแสดงความคิดเห็นและทำงานร่วมกัน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างบริษัทในเครือ โดยเปิดใจรับฟัง สนับสนุนและให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับความแตกต่าง ร่วมกันหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ และสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนเข้าใจทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน</li> <li>ยึดการประสานงานแบบบูรณาการ แบ่งหน้าที่จากการทำงานศูนย์กลาง มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีมทั้งภายในบริษัทฯ และระหว่างกลุ่มบริษัท</li> </ul>
 <p><b>INNOVATION</b> สร้างสรรค์สิ่งใหม่</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>มุ่งเน้นที่ความคิดริเริ่ม พัฒนาระบบการจัดการเชิงนวัตกรรมทุกแผนก สร้างสรรค์โครงการใหม่ๆ มีระบบการทำงานที่ริเริ่มจากพนักงานในองค์กรเอง เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงจากกระบวนการทำงานที่ผิดพลาด มีการปรับกระบวนการทำงานให้คล่องตัวโดยการนำซอฟต์แวร์และเทคโนโลยีมาสนับสนุน และเชื่อมโยงการทำงาน และนำไอเดียสู่การปฏิบัติจริงเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน พร้อมการติดตามและบริหารข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพผ่านระบบเครือข่ายในแผนกต่างๆ</li> <li>ส่งเสริมความรู้เชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ต่อยอดสู่นวัตกรรมในการทำงาน และสนับสนุนการเรียนรู้ทั้งจากความสำเร็จและความล้มเหลว เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน</li> </ul>
 <p><b>INTIMACY</b> ใส่ใจผูกพัน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ต่อยอดค่านิยมองค์กรผ่านการประชุมในระดับแผนก และกลุ่มบริษัทย่อย มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน การประชุมรายสัปดาห์และรายเดือน เป็นต้น</li> <li>เพิ่มช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร ระหว่าง CEO บริหารระดับสูงกับพนักงานในแต่ละระดับเพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ และ/หรือประเด็นที่มีนัยสำคัญ</li> <li>จัดทำโครงการพัฒนาสายอาชีพเพื่อเพิ่มความเป็นมืออาชีพ ถ่ายทอดและพัฒนากิจกรรมเฉพาะด้านในสายงานใหม่ๆ เพื่อลดการโยกย้ายเปลี่ยนงาน สร้างความต่อเนื่องในกระบวนการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่หลากหลายได้</li> <li>ใส่ใจ ให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่า ความสัมพันธ์ระยะยาวและการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสมดุล เพื่อสร้างความร่วมมือที่ยั่งยืน รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันยั่งยืนกับชุมชน</li> <li>เข้าอกเข้าใจผู้คนและรับฟังอย่างแท้จริง ใส่ใจความรู้สึก ความคิดและความต้องการของผู้อื่น สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เข้าใจกัน การฟังซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีม ลดความขัดแย้ง ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ทุกคนรู้สึกปลอดภัยและได้รับการยอมรับ</li> </ul>

## ผลการดำเนินงาน

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร เนื่องด้วยพนักงานคือทรัพยากรที่สำคัญที่จะเป็นผู้ส่งมอบคุณค่าของสินค้าและบริการของกลุ่มบริษัทให้แก่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง และช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้ดำเนินการผสานความร่วมมือเพื่อความเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างบริษัทในเครือตามแผนธุรกิจ iSynergy 360° โดยได้วางกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนธุรกิจ ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 1 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านโครงการ iii Recruitment Center และโครงการรวมศูนย์การจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวกับสวัสดิการในงานด้านทรัพยากรบุคคล
- กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ผ่านโครงการ iii Knowledge Center
- กลยุทธ์ที่ 3 การเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ซึ่งการบริหารจัดการดำเนินการตามแผนธุรกิจ iSynergy 360° จะช่วยสร้างการรับรู้และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้กับพนักงานได้ตระหนักถึงการผนึกกำลังทำงานร่วมกันเพื่อความเป็นหนึ่งเดียวกันทั้งกลุ่มบริษัท การส่งเสริมด้านนวัตกรรมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง การแบ่งปันแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในกลุ่มบริษัท และการทำงานด้วยความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์อันยั่งยืนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิ กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี งานเลี้ยงปีใหม่ โดยมีหัวใจสำคัญในการทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังสนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและกิจกรรมชั่วโมงจิตอาสาภายใต้โครงการ Triple i B-Happy เพื่อสร้างความสมดุลให้กับชีวิตการทำงานที่ดี

การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ด้วยกลยุทธ์ในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เนื่องจากกลุ่มบริษัทมีบุคลากรหลายระดับชั้นและหลายฟังก์ชันในหลายพื้นที่ปฏิบัติงาน จึงต้องมีช่องทางและเนื้อหาการสื่อสารที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละกลุ่ม ซึ่งการสื่อสารเชิงนโยบายจากฝ่ายบริหารจะเป็นกิจกรรม Town Hall กิจกรรม i-Talk กิจกรรม Triple i Opportunity Day เพื่อให้บุคลากรเห็นเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน รวมทั้งมีกลไกการสื่อสารการดำเนินงานตามแผนธุรกิจ iSynergy 360° แบบ Cross-functional เพื่อสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในกลุ่มบริษัท

สำหรับการสื่อสารเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ใช้ช่องทาง Social Media Platform ผ่าน Facebook Group และวารสารออนไลน์ i-Connex โดยยังคงให้ความสำคัญกับการสื่อสารสองทางด้วยการเพิ่มช่องทางการสื่อสาร ผ่าน Line Official Account เพื่อเพิ่มความสะดวกในการแจ้งข่าวสารให้พนักงานได้รับทราบและเปิดโอกาสให้มีการสอบถามและแลกเปลี่ยนข้อมูล

### การสำรวจความคิดเห็นเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Survey)

กลุ่มบริษัทได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันที่มีต่อองค์กร เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงการดูแลพนักงาน จากผลการสำรวจความคิดเห็นพนักงานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรในปี 2568 พบว่าทั้งระดับความพึงพอใจในการทำงานและระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นจากผลสำรวจในปี 2567

โดยระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในปี 2568 อยู่ที่ร้อยละ 85.99 เพิ่มขึ้นจากปี 2567 ร้อยละ 3.84 เมื่อพิจารณาถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่เพิ่มขึ้น พบว่าเกณฑ์ด้านความตั้งใจและทุ่มเทกับกลุ่มบริษัทได้คะแนนมากที่สุด ซึ่งสะท้อนว่าพนักงานมีความตั้งใจและทุ่มเทเวลาในการทำงานเพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร มีความตั้งใจที่จะนำทักษะและความรู้จากการอบรม/สัมมนา มาช่วยพัฒนาระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ยินดีที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ และพร้อมปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของกลุ่มบริษัทอย่างต่อเนื่อง

ในส่วนของระดับความพึงพอใจในการทำงานในปี 2568 อยู่ที่ร้อยละ 79.34 เพิ่มขึ้นจากปี 2567 ร้อยละ 2.78 เมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจของพนักงานที่เพิ่มขึ้น พบว่าเกณฑ์ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบได้คะแนนมากที่สุด แสดงถึงความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทาย ช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ และได้ปฏิบัติงานในขอบเขตที่เหมาะสมตรงกับความรูความสามารถของตน

ซึ่งผลสำรวจดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการรับฟังความเห็นของพนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนาแนวทางการดูแลพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

### ผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ปี 2568

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร	ร้อยละ	ระดับคะแนน
<b>ด้านที่ 1 : การกล่าวถึงบริษัทในทางที่ดี</b>	<b>86.29</b>	<b>มากที่สุด</b>
0.1 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงบริษัทในทางที่ดี	86.90	มากที่สุด
0.2 ท่านใส่ใจและห่วงใยอนาคตของบริษัท พร้อมติดตามสถานการณ์เมื่อมีประเด็นสำคัญเกิดขึ้น	86.62	มากที่สุด
0.3 ท่านติดตามและให้ความสนใจกับผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าของบริษัทอยู่เสมอ	85.36	มากที่สุด
<b>ด้านที่ 2 : ความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท</b>	<b>85.33</b>	<b>มากที่สุด</b>
2.1 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท	85.95	มากที่สุด
2.2 ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าของบริษัท	82.17	มาก
2.3 ท่านรู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นในอนาคตของอาชีพเมื่อได้ทำงานกับบริษัท	84.20	มากที่สุด
2.4 ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อบริษัท โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร	89.00	มากที่สุด

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร	ร้อยละ	ระดับคะแนน
ด้านที่ 3 : ความตั้งใจและทุ่มเทกับบริษัท	86.35	มากที่สุด
3.1 ท่านพร้อมที่จะตั้งใจและทุ่มเทเวลาการทำงาน เพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับบริษัท	87.74	มากที่สุด
3.2 ท่านมีความตั้งใจเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท	84.56	มากที่สุด
3.3 ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของบริษัทอย่างต่อเนื่อง	86.34	มากที่สุด
3.4 ท่านมีความตั้งใจที่จะนำทักษะและความรู้จากการอบรม/สัมมนา มาช่วยพัฒนาระบบการทำงานของบริษัทให้ดียิ่งขึ้น	86.76	มากที่สุด
ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรรวมโดยเฉลี่ย	85.99	มากที่สุด

### ผลการสำรวจระดับความพึงพอใจในการทำงาน ปี 2568

ความพึงพอใจในการทำงาน	ร้อยละ	ระดับคะแนน
1. ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ	83.06	มาก
2. ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้า	81.63	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำองค์กร	81.37	มาก
4. ด้านค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (iii)	80.12	มาก
5. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	78.41	มาก
6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	78.28	มาก
7. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	75.94	มาก
8. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	75.94	มาก
ค่าเฉลี่ย	79.34	มาก

### สรุปผลแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

รายละเอียดข้อมูล	ปี 2566		ปี 2567		ปี 2568	
	ร้อยละ	ระดับคะแนน	ร้อยละ	ระดับคะแนน	ร้อยละ	ระดับคะแนน
ระดับความพึงพอใจในการทำงาน	77.60	มาก	76.57	มาก	79.34	มาก
ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร	82.40	มาก	82.07	มาก	85.99	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	80.00	มาก	79.32	มาก	82.67	มาก

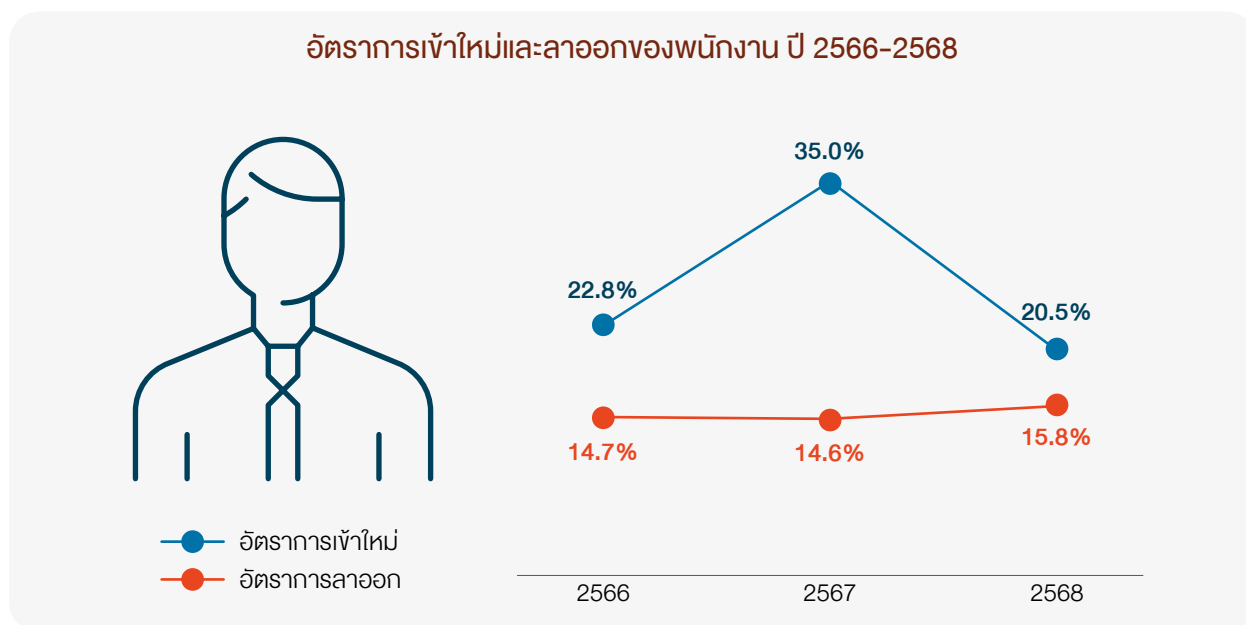
หมายเหตุ : เกณฑ์ระดับคะแนน : ระดับน้อยที่สุด = ร้อยละ 20.00-35.99 / ระดับน้อย = 36.00-51.99 / ระดับปานกลาง = 52.00-67.99 / ระดับมาก = 68.00-83.99 / ระดับมากที่สุด = 84.00-100.00

กลุ่มบริษัทกำหนดเป้าหมายในการรักษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 โดยเป้าหมายดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ความยั่งยืนขององค์กร ทั้งนี้ ทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริษัทจะมีการประชุมหารือร่วมกันเพื่อวางกลยุทธ์ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร จะนำข้อคิดเห็นของพนักงานมาพัฒนาและปรับปรุงการดูแลบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการมากยิ่งขึ้น

## สถิติการเข้าใหม่และลาออกของพนักงาน

ในปี 2568 มีพนักงานเข้าใหม่ 135 คน คิดเป็นอัตราการจ้างพนักงานใหม่ร้อยละ 20.5 ซึ่งหากเปรียบเทียบกับปี 2567 ที่มีอัตราการจ้างพนักงานใหม่อยู่ที่ร้อยละ 35.0 จะพบว่าอัตราการจ้างงานใหม่ลดลงร้อยละ 14.5 แต่เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2566 ที่มีอัตราการจ้างพนักงานใหม่อยู่ที่ร้อยละ 22.8 จะพบว่าอัตราการจ้างงานใหม่อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งอัตราการจ้างพนักงานใหม่ที่สูงขึ้นผิดปกติในปี 2567 มาจากกลุ่มธุรกิจการให้บริการขนส่งสินค้าทางอากาศที่มีการขยายธุรกิจเต็มรูปแบบเพื่อรองรับการเติบโตของตลาดภายหลังจากได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ Covid-19

ในขณะที่อัตราการลาออกของปี 2568 อยู่ที่ร้อยละ 15.8 เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเมื่อเทียบกับปี 2567 ที่มีอัตราการลาออกอยู่ที่ร้อยละ 14.6 โดยมีพนักงานที่ลาออกทั้งหมด 104 คน เป็นการลาออกโดยความสมัครใจ 85 คน



## สถิติพนักงานเข้าใหม่และลาออกในปี 2566-2568

### พนักงานเข้าใหม่

ประเภทข้อมูล	หน่วย	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานเข้าใหม่ทั้งหมด	คน	118	226	135
อัตราการจ้างพนักงานเข้าใหม่	ร้อยละ	22.78	34.98	20.49
จำแนกตามเพศ				
ชาย	คน	84	167	88
	ร้อยละ	71.19	73.89	65.19
หญิง	คน	34	59	47
	ร้อยละ	28.81	26.11	34.81
จำแนกตามอายุ				
อายุน้อยกว่า 30 ปี	คน	85	175	98
	ร้อยละ	72.03	77.43	72.59
อายุ 30-50 ปี	คน	28	49	32
	ร้อยละ	23.73	21.68	23.70
อายุมากกว่า 50 ปี	คน	5	2	5
	ร้อยละ	4.24	0.88	3.70

## พนักงานลาออก

ประเภทข้อมูล	หน่วย	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานลาออกทั้งหมด	คน	76	94	104
อัตราการลาออกของพนักงาน	ร้อยละ	14.67	14.55	15.78
จำแนกตามเพศ				
ชาย	คน	44	64	73
	ร้อยละ	57.89	68.09	70.19
หญิง	คน	32	30	31
	ร้อยละ	42.11	31.91	29.81
จำแนกตามอายุ				
อายุน้อยกว่า 30 ปี	คน	41	62	57
	ร้อยละ	53.95	65.96	54.81
อายุ 30-50 ปี	คน	33	29	41
	ร้อยละ	43.42	30.85	39.42
อายุมากกว่า 50 ปี	คน	2	3	6
	ร้อยละ	2.63	3.19	5.77
จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจ	คน	76	92	85
อัตราพนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจ	ร้อยละ	100.00	97.87	81.73
จำแนกตามเพศ				
ชาย	คน	44	62	50
	ร้อยละ	57.89	67.39	58.82
หญิง	คน	32	30	35
	ร้อยละ	42.11	32.61	41.18
จำแนกตามอายุ				
อายุน้อยกว่า 30 ปี	คน	41	62	51.00
	ร้อยละ	53.95	67.39	60.00
อายุ 30-50 ปี	คน	33	27	29
	ร้อยละ	43.42	29.35	34.12
อายุมากกว่า 50 ปี	คน	2	3	5
	ร้อยละ	2.63	3.26	5.88



## แนวทางการบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัทเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงได้รับอย่างเท่าเทียม และส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทในทุกมิติ โดยคำนึงถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคล อันถือเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการทำงานและการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาแนวทางการจัดการเรื่องร้องเรียนที่อาจมีขึ้น เพื่อลดโอกาสเกิดผลกระทบเชิงลบได้อย่างทันสถานการณ์

ในฐานะกลุ่มบริษัทผู้ดำเนินกิจการด้านโลจิสติกส์ครบวงจรระดับภูมิภาค ได้ตระหนักถึงการประกอบธุรกิจบนพื้นฐานของหลักสิทธิมนุษยชนกับการดำเนินธุรกิจและผลักดันการปฏิบัติด้านแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลมาโดยตลอด โดยมีความมุ่งมั่นในการขยายขอบเขตการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมบุคลากรของกลุ่มบริษัท ลูกค้า คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ตลอดห่วงโซ่อุปทานสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการอ้างอิงแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในระดับทางสากล อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights : UNGP) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact : UNGC) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) รวมไปถึงการเคารพสิทธิเด็กตามหลักการสิทธิเด็กในภาคธุรกิจ (Children's Rights and Business Principles) ซึ่งเป็นกรอบการดำเนินงานที่จัดทำโดย UNICEF ร่วมกับ UN Global Compact และ Save the Children ตลอดจนปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องของทุกประเทศที่กลุ่มบริษัทมีการดำเนินกิจการเพื่อให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรจะได้รับการปฏิบัติและดูแลอย่างเท่าเทียม และการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทจะต้องปลอดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน

## ความสอดคล้องและเป็นเป้าหมายในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

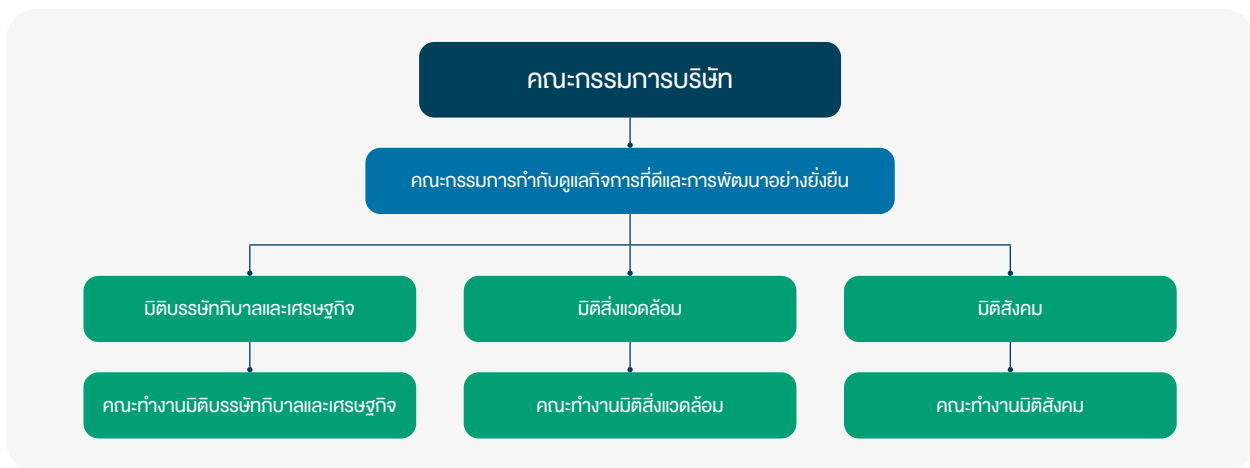
ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (UNSDGs)	เป้าหมายประเด็นความยั่งยืนที่จะพัฒนาภายในปี 2570
 <p><b>SDG 3:</b> การมีสุขภาพและการเป็นอยู่ที่ดี</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมให้พื้นที่สำนักงาน คลังสินค้า ปลอดภัย มีสุขภาวะอนามัยที่ดี จัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงาน</li> <li>ดำเนินการตอบสนองอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขอนามัยของพนักงานและชุมชนรอบข้าง และสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>
 <p><b>SDG 5:</b> บรรลุความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มบทบาทของสตรีและเด็กหญิงทุกคน</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ยุติการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบที่มีต่อแรงงานเพศหญิง สนับสนุนความเท่าเทียมและโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานให้กับพนักงานเพศหญิงและชายอย่างเท่าเทียม</li> <li>ส่งเสริมและบังคับใช้นโยบายที่ครอบคลุมการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ</li> </ul>
 <p><b>SDG 8:</b> งานที่มีคุณค่า เศรษฐกิจที่เติบโต</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดผลตอบแทนให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้และความสามารถ มีการประเมินผลที่เป็นธรรมในทุกระดับชั้นของการจ้างงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งกลุ่มบริษัท</li> <li>การพัฒนาพนักงานด้วยมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร พร้อมตอบสนองความต้องการของลูกจ้างอย่างรวดเร็วและครบถ้วน และสร้างความตระหนักรู้ในการเคารพสิทธิมนุษยชนร่วมกับคู่ธุรกิจ</li> <li>มีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ในตำแหน่งที่มีความสำคัญในระดับผู้บริหารขึ้นไป</li> <li>มีระบบจัดการขนส่งที่ปลอดภัย ไม่มีอุบัติเหตุ (Zero Accident)</li> </ul>
 <p><b>SDG 10</b> เคารพความแตกต่าง ลดความเหลื่อมล้ำ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสมและแข่งขันได้</li> <li>ไม่แบ่ง เพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว หรือภาษา ไม่เอื้อประโยชน์ให้ตนเองหรือบุคคลอื่นเข้ามาแสวงหาประโยชน์ภายในกลุ่มบริษัท มีการปฏิบัติต่อคู่ค้าและ/หรือเจ้าหน้าที่อย่างเสมอภาค รวมถึงมีการจัดซื้อ จัดจ้างงานที่เป็นธรรม</li> <li>มีการทำงานโดยเสมอภาค ไม่แบ่งพรรคพวก รุ่น หรือสถาบันในการเข้าทำงานเลื่อนตำแหน่ง หรือลดสิทธิ์ เลิกจ้าง อันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศ ไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานสตรี รวมถึงการไม่ว่าจ้างแรงงานเด็กและแรงงานภาคบังคับ</li> </ul>



SDG 16 ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

- เคารพต่อสิทธิเด็ก ต่อต้านการแสวงหาประโยชน์อย่างไม่ถูกต้อง การค้ามนุษย์ และความรุนแรงทุกรูปแบบที่มีต่อเด็กตลอดห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ
- ส่งเสริมและบังคับใช้นโยบายที่ครอบคลุมการไม่เลือกปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

การดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทอยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งอยู่ภายใต้คณะกรรมการบริษัท มีบทบาทหน้าที่ในการพิจารณาประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความยั่งยืนทั้ง 3 มิติ และควบคุมดูแลให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืนเป็นไปตามยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งในแต่ละมิติจะมีกรรมการจัดการเป็นหัวหน้าคณะทำงานร่วมพัฒนากลยุทธ์และแผนงานด้านความยั่งยืนร่วมกับคณะทำงานที่เป็นตัวแทนจากพนักงาน รวมทั้งติดตามผลและสนับสนุนดำเนินงานของคณะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย



ทั้งนี้ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้มอบหมายให้คณะทำงานมิตสังคมเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัทที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีหน้าที่ดังนี้

- จัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานที่เคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชน
- ดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านประจำปี
- ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเคารพหลักสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียอื่นภายนอกองค์กร
- ติดตามกฎหมาย ระเบียบ มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อนำมาอ้างอิงเป็นแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน
- ติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัทให้มีความสอดคล้องกับดัชนีชี้วัดความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

กลุ่มบริษัทมีกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนภายใต้แนวทางด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดประสงค์เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอันเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท ซึ่งอาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจและห่วงโซ่อุปทานของกลุ่มบริษัท ครอบคลุมกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คู่ค้า/ผู้รับเหมา พันธมิตรทางธุรกิจ ลูกค้า ตลอดจนชุมชนและสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงกลุ่มเปราะบาง อาทิ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ แรงงานข้ามชาติ เพื่อการหาแนวทางป้องกันความเสี่ยง และกำหนดมาตรการรับมือเพื่อบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้น

ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทได้คำนึงถึงประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต จึงมีกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อประเมินความเสี่ยงก่อนการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมทางธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่ ทั้งจากการขยายกิจการที่มีอยู่เดิม การร่วมทุน การเข้าซื้อกิจการ การควบรวมกิจการ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินกิจการของกลุ่มบริษัทจะไม่ขัดต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั้งในระดับท้องถิ่นและสากล

## กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)



### 1. การทบทวนและสื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

ตามเป้าหมายการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนขององค์กรกำหนดให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจจะต้องไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนแต่ประการใดตามที่ได้กำหนดไว้ในนโยบายสิทธิมนุษยชนที่บุคลากรทุกคนยึดถือเป็นหลักปฏิบัติ

บริษัทฯ กำหนดให้มีการทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี เพื่อตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยยังยึดหลักการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อความแตกต่างทั้งทางเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สีผิว เพศ เพศวิถี อายุ และความพิการ เพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า/ผู้รับเหมา คู่ธุรกิจ ชุมชน และสิ่งแวดล้อม รวมถึงกลุ่มเปราะบาง ได้แก่ กลุ่มเด็ก ผู้หญิง ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เป็นต้น ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ การใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในทุกกรณี ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน รวมทั้งการกำกับดูแลไม่ให้เกิดการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังเคารพเสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน และสิทธิมนุษยชนอื่นๆ ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทมีการสื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนไปยังผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร

(ผู้ที่สนใจสามารถศึกษานโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ได้ที่ <https://investor.iii-logistics.com/storage/cg-report/human-right-policy-2023-th.pdf>)

### 2. การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มบริษัทได้ทำการระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัท รวมทั้งประเด็นสิทธิมนุษยชนที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในกลุ่มผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ ซึ่งขอบเขตการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องของกลุ่มบริษัทมีดังต่อไปนี้



#### สิทธิแรงงาน

- สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การเลือกปฏิบัติต่อแรงงาน
- เสรีภาพในการรวมกลุ่มและมีส่วนร่วมในการต่อรอง
- แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ
- การล่วงละเมิดแรงงานทุกรูปแบบ



#### สิทธิคู่ค้า/ผู้รับเหมา

- สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของคู่ค้า/ผู้รับเหมา
- ความปลอดภัยของข้อมูลคู่ค้า/ผู้รับเหมา
- การเลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า/ผู้รับเหมา
- การจ้างแรงงานผิดกฎหมายโดยคู่ค้า/ผู้รับเหมา



#### สิทธิลูกค้า

- สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า
- ความปลอดภัยของข้อมูลลูกค้า
- การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า



#### สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

- สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน
- มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต
- การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย

### 3. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและผลกระทบ

กลุ่มบริษัทดำเนินการประเมินประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อจัดลำดับความเสี่ยง โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

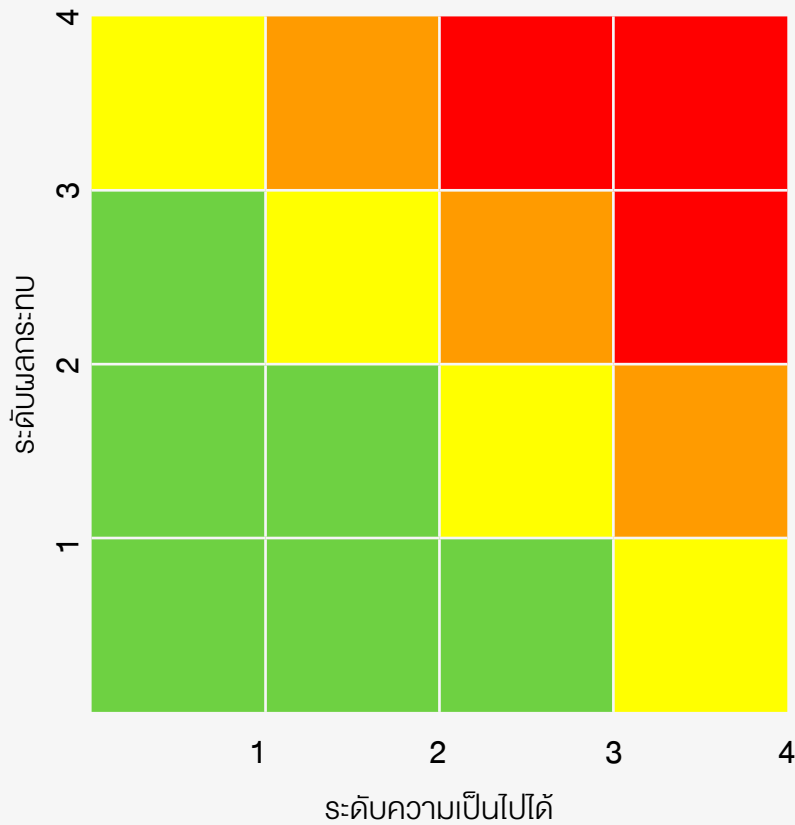
แนวตั้ง : เกณฑ์ระดับผลกระทบ (Impact Level) พิจารณาจากความรุนแรงของผลกระทบ ขอบเขตของผลกระทบ และความสามารถในการเยียวยา แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1 ต่ำ 2 ปานกลาง 3 สูง 4 สูงมาก

แนวนอน : เกณฑ์ระดับความเป็นไปได้ (Likelihood) พิจารณาจากโอกาสที่จะเกิด แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1 ต่ำ 2 ปานกลาง 3 สูง 4 สูงมาก

ตารางการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัท



**● สูงมาก**  
ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับไม่ได้ ต้องพิจารณาเพิ่มมาตรการในการบริหารจัดการทันที เพื่อลดระดับความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

**● ปานกลาง**  
ระดับความเสี่ยงเฝ้าระวังเป็นระดับที่ยังสามารถรับได้

**● สูง**  
ระดับความเสี่ยงที่เริ่มรับไม่ได้ต้องพิจารณาเพิ่มมาตรการในการบริหารจัดการ เพื่อลดระดับความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

**● ต่ำ**  
ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ซึ่งมีมาตรการเพียงพอที่จะรับมือกับความเสี่ยง

#### 4. การกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบและการป้องกัน

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้พิจารณาประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัททั้งหมด 22 ประเด็น จากตารางการประเมินจัดระดับความเสี่ยงพบว่าความเสี่ยงส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำที่มีมาตรการเพียงพอที่จะสามารถรับมือกับความเสี่ยงได้ สำหรับกลไกและมาตรการป้องกันประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้ง 22 ประเด็นของกลุ่มบริษัท ได้มีการเปิดเผยในรายงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้านประจำปี 2568 ฉบับเต็มบนเว็บไซต์ของบริษัทฯ

#### 5. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

กลุ่มบริษัทดำเนินการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และมีการอบรมพนักงานในเรื่องสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างการรับรู้และสื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรไปยังผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้รับทราบ เพื่อเฝ้าระวังปัญหาที่มีความเสี่ยงต่อผลกระทบเชิงลบจากกิจกรรมของกลุ่มบริษัท

ทั้งนี้ ประเด็นความเสี่ยงด้านมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท อาจมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อกิจกรรมและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียเปลี่ยนแปลงไป กลุ่มบริษัทจึงต้องมีการทบทวนประเด็นความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอเพื่อกำหนดและปรับปรุงมาตรการรับมือผลกระทบ แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ

กลุ่มบริษัทได้มีการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปีผ่านรายงานความยั่งยืนประจำปี รายงานประจำปี และเว็บไซต์ของบริษัทฯ และเปิดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถรายงานการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนเข้ามาที่บริษัทฯ ได้ ซึ่งกลไกการร้องทุกข์คืออีกช่องทางหนึ่งที่จะลด จัดการ และติดตามการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทฯ กำหนดนโยบายการแจ้งเบาะแส และจัดให้มีหลายช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก



#### ช่องทางการร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชน

- ทางไปรษณีย์  
ถึง เลานูการ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน  
ที่อยู่ บริษัท กรีฟฟีล โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
เลขที่ 628 อาคารกรีฟฟีล โอ ชั้นที่ 3 ซอยกลับชม ถนนนนทรี แขวงช่องนนทรี  
เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120
- ทางอีเมล [whistleblowing@iii-logistics.com](mailto:whistleblowing@iii-logistics.com)
- ทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ ผ่านช่องทาง [whistleblowing](https://investor.iii-logistics.com/th/corporate-governance/whistleblowing-channel-form) หัวข้อการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน  
<https://investor.iii-logistics.com/th/corporate-governance/whistleblowing-channel-form>

#### 6. การระบุกลไกการเยียวยาและแก้ไข

กลุ่มบริษัทตระหนักดีว่า การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทอาจเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน กลุ่มบริษัทรับรองว่าจะมีการดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสม โดยมีกระบวนการติดตามตรวจสอบและรายงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้กลุ่มบริษัทยังมีการพิจารณาการเยียวยาในทุกรูปแบบ เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้รับการเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการชดเชยในรูปแบบต่างๆ ที่จะปรับปรุงผลของความเสียหายที่เกิดขึ้นให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมหรือดีขึ้น

แนวทางการเยียวยาของกลุ่มบริษัท

- การแสดงความขอโทษ
- การชดเชยค่าเสียหาย
- การชดเชยด้วยเงินตอบแทน
- การชดเชยด้วยผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน
- ความช่วยเหลือและการเยียวยาในด้านอื่นๆ

หากมีกรณีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน กลุ่มบริษัทมีกระบวนการสอบสวนอย่างเป็นธรรม และมีมาตรการในการลงโทษดังนี้

- ตักเตือนด้วยวาจา โดยทำเป็นหนังสือไว้เป็นหลักฐาน
- ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
- พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง เป็นเวลาไม่เกิน 7 วัน
- เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

## ผลการดำเนินงาน

- จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมที่มีนัยสำคัญเป็นศูนย์ ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมาย
- ไม่มีเรื่องร้องทุกข์ต่อข้อปฏิบัติด้านแรงงานในกลุ่มพนักงาน และไม่มีกรณีพิพาทด้านแรงงาน
- บริษัทฯ มีการทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนประจำปีและสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม
- กลุ่มบริษัทได้สื่อสารและชี้แจงนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานใหม่และพนักงานปัจจุบันรับทราบทุกปี นอกจากนี้ยังมีการสื่อสารความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน ผ่านวารสารออนไลน์ i-Connex อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างความมั่นใจว่าพนักงานจะได้รับการดูแลและปฏิบัติด้านแรงงาน ตามสิทธิที่มีอยู่ตามกฎหมายและตามพันธะจืดตกลงที่มีอยู่กับกลุ่มบริษัทอย่างเป็นธรรม
- มีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนหลากหลายช่องทาง และมีการสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องรับทราบ
- มีการดำเนินงานเพื่อรับมือกับความหลากหลายของแรงงานตามหลัก “DEIB” (Diversity ความหลากหลาย / Equity ความเสมอภาค, Inclusion การมีส่วนร่วม / Belonging ความเป็นส่วนหนึ่ง) ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรยุคใหม่ โดยสื่อสารกับพนักงานผ่านช่องทางวารสารออนไลน์และโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ภายในอาคาร เพื่อสร้างความเข้าใจในการปรับตัวให้เข้ากับ ความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านอายุ เพศ ศาสนา และความหลากหลายด้านอื่นๆ

การสื่อสารกับพนักงานเกี่ยวกับการสนับสนุนความหลากหลายและความเท่าเทียมของแรงงานในองค์กรด้วยแนวคิด “DEIB” ผ่านวารสารออนไลน์ i-Connex และโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ภายในอาคารสำนักงาน

- จัดทำเอกสารให้ความรู้หัวข้อ “การส่งเสริมความหลากหลายในสถานที่ทำงาน” เพื่อให้ความรู้แก่พนักงานครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับความหลากหลายของแรงงาน การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน การรับมือเมื่อเกิดเหตุ ช่องทางการร้องเรียนและขอความช่วยเหลือกรณีไม่ได้รับความเป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนความเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ต่อเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ เพศวิถี ความพิการ สัญชาติ

นอกจากนั้น บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีความสามารถสูงจากชนชั้นที่มีรายได้น้อยกว่า (Low Income Talents) เช่น พนักงาน ช่าง ช่างเทคนิค และพนักงานขายที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา โดยสนับสนุนให้พวกเขาสามารถเข้าถึงการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ และโอกาสก้าวหน้า

ความหลากหลายของพนักงาน (Workforce Diversity) ถือเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว และ Tripleii มุ่งมั่นที่จะสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูงจากชนชั้นที่มีรายได้น้อยกว่า

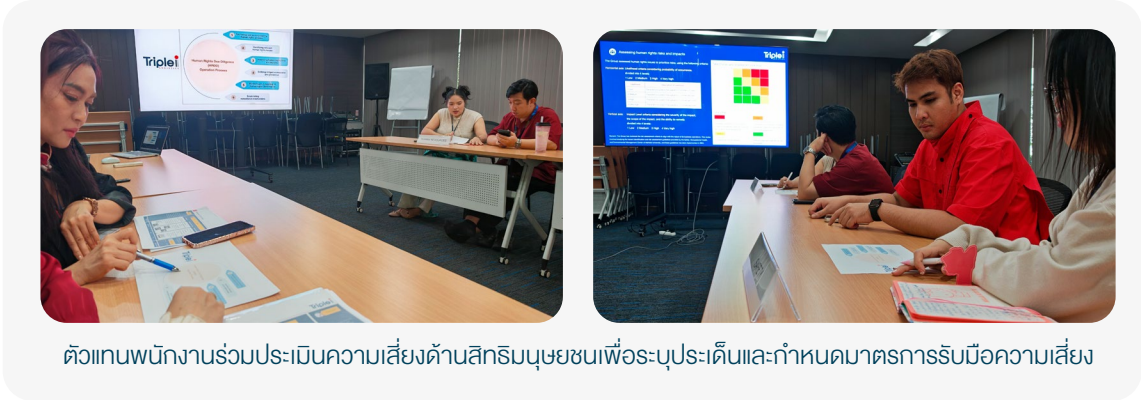
- ความหลากหลายทางเพศ
- ความหลากหลายทางอายุ
- ความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม
- ความหลากหลายทางสัญชาติ
- ความหลากหลายทางภาษา
- ความหลากหลายทางความสามารถทางปัญญา
- ความหลากหลายทางความถนัด

ความหลากหลายของพนักงานที่มีความสามารถสูงจากชนชั้นที่มีรายได้น้อยกว่า (Low Income Talents) ถือเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว และ Tripleii มุ่งมั่นที่จะสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถสูงจากชนชั้นที่มีรายได้น้อยกว่า

เอกสารให้ความรู้พนักงาน หัวข้อ “การส่งเสริมความหลากหลายในสถานที่ทำงาน”

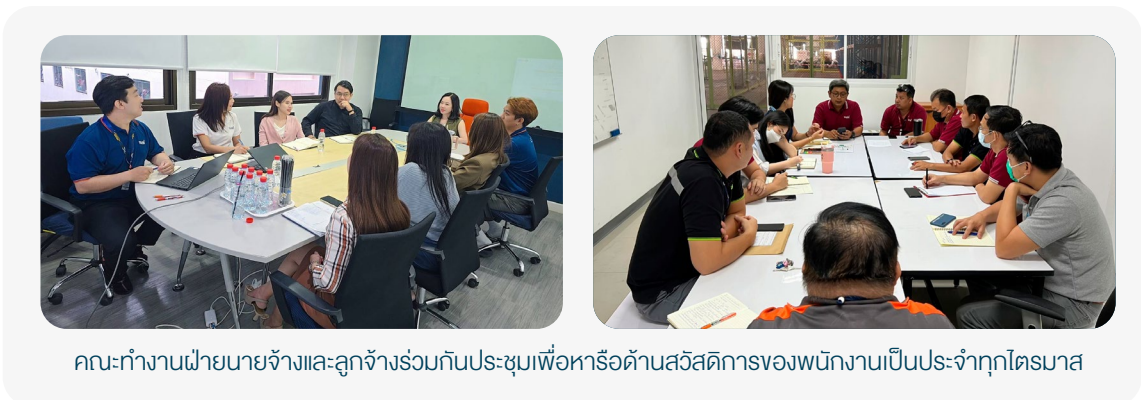
- บริษัทฯ ได้แก้ไข “ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” โดยเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับการห้ามพนักงานกระทำการล่วงละเมิด หน่วง คุกคาม กีดกันต่อผู้อื่น เพื่อเน้นย้ำว่ากลุ่มบริษัทไม่สนับสนุนพฤติกรรมเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ
- กลุ่มบริษัทมีการอบรมให้ความรู้แก่พนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป เกี่ยวกับการจัดการและแนวทางปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุการณ์เลือกปฏิบัติ กลั่นแกล้ง หน่วง คุกคาม และการล่วงละเมิดทุกรูปแบบในสถานที่ทำงาน รวมถึงการรับมือเมื่อมีผู้ร้องเรียนและขอความช่วยเหลือกรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมและการรายงานไปยังหน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กลุ่มบริษัทมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (HRDD) เป็นประจำทุกปี โดยมีการระบุความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดจากกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัท และกำหนดมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อลดโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ละเมิด และขั้นตอนการแก้ไขเยียวยาเพื่อลดผลกระทบหากเกิดกรณีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน โดยในปี 2568 ความเสี่ยงส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำและไม่มีมาตรการรับมือเพียงพอ
- ในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (HRDD) มีตัวแทนพนักงานของกลุ่มบริษัทเข้าร่วมการประเมินดังกล่าว เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียได้ร่วมพิจารณาและระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอันมาจากการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทที่อาจส่งผลกระทบต่อพนักงานและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียอื่น



ตัวแทนพนักงานร่วมประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อระบุประเด็นและกำหนดมาตรการรับมือความเสี่ยง

- บริษัทย่อยที่มีจำนวนพนักงานครบตามกฎหมายกำหนดได้ดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการภายในสถานประกอบการแล้วเสร็จ เพื่อทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง โดยใช้หลักของแรงงานสัมพันธ์เข้ามาดำเนินกิจกรรมแบบทวิภาคีเพื่อลดข้อขัดแย้งอันนำไปสู่ข้อพิพาทแรงงาน และเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เสนอข้อคิดเห็นแก่นายจ้าง



คณะทำงานฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันประชุมเพื่อหารือด้านสวัสดิการของพนักงานเป็นประจำทุกไตรมาส

- กลุ่มบริษัทมีการนำหลักสิทธิมนุษยชนมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการคัดเลือกและประเมินคู่ค้าตั้งแต่ปี 2566 โดยในปี 2568 ได้มีการทบทวนเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้าประจำปีเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของคู่ค้าจะไม่มีกรณีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน โดยได้กำหนดการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชนครอบคลุมการไม่ว่าจ้างแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ การไม่ละเมิดสิทธิแรงงาน การปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน การไม่เลือกปฏิบัติและไม่สนับสนุนความรุนแรง การข่มขู่ คุกคาม ล่วงละเมิดทุกรูปแบบ นอกจากนี้ยังมีการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังคู่ค้าว่ากลุ่มบริษัทเปิดโอกาสให้คู่ค้าได้ร่วมแสดงความเห็นด้านสิทธิมนุษยชนอีกด้วย

ผลการดำเนินงาน	หน่วย	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานที่ได้รับการสื่อสารความรู้เรื่องสิทธิมนุษยชน	ร้อยละ	100	100	100
จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมที่มีนัยสำคัญ	กรณี	0	0	0
จำนวนกรณีข้อพิพาทด้านแรงงาน	กรณี	0	0	0

(ผู้ที่สนใจสามารถศึกษารายงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้าน ประจำปี 2568 ได้ที่เว็บไซต์ของบริษัทฯ <https://investor.iii-logistics.com/storage/download/sd-report/hrdd/20260331-iii-hrdd-report-2025-th.pdf>)

# การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

กลุ่มบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคล เนื่องด้วยธุรกิจหลักของกลุ่มบริษัทต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร การส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ตลอดจนนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานจึงมีส่วนสำคัญต่อการเติบโตขององค์กร ผ่านกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรแบบยั่งยืน ดังนั้นกลุ่มบริษัทจึงได้กำหนดนโยบายการจัดการทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขึ้นมา โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถเพียงพอในการขับเคลื่อนองค์กรตามกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) นอกจากนี้ยังมีความมุ่งมั่นในการมอบโอกาสให้กับพนักงานทุกคนให้เติบโตในสายงาน (Career Path) ผ่านกระบวนการเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนาหลากหลายรูปแบบที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละกลุ่ม (Re-skill & Up-skill) ตลอดจนสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อเพิ่มทักษะและขีดความสามารถในการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ในองค์กรอย่างยั่งยืน

## แนวทางการบริหารจัดการ

เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจขององค์กรที่กำลังมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้น กลุ่มบริษัทจึงได้มีการทบทวนแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ที่ต้องสร้างความสมดุลระหว่างมิติเศรษฐกิจและธรรมาภิบาล สิ่งแวดล้อม และสังคม ฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลจึงได้มีการทบทวนแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Triple i Human Capital Development Roadmap) ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ตลอดจนมีการทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านปฏิบัติการในกรณีที่ตำแหน่งสำคัญว่างลง โดยได้มีการศึกษาการพัฒนามาตรฐานสมรรถนะ (Competency Standards) พร้อมกระบวนการติดตามผล ตลอดจนมีการพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาแผนการสืบทอดตำแหน่งให้เป็นรูปธรรม อาทิ การกำหนดกลุ่มพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีศักยภาพสูง และการกำหนดปัจจัยพิจารณาในการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญ ทั้งนี้ ได้มีการนำเครื่องมือสากล เช่น ผลการประเมิน 360 องศา (Leadership Competency Assessment, Leadership Potential Assessment) และผลการดำเนินงานในอดีตของพนักงานมาเป็นองค์ประกอบ เพื่อพิจารณาจัดกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Candidate) และกำหนดให้มีการทบทวนกระบวนการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งอย่างต่อเนื่องทุก 3 ปี

แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร ปี 2565-2570			
ระยะเตรียมการ (2565)	ระยะพัฒนาแผนดำเนินการ (2566)	ระยะดำเนินงานและติดตามผลการดำเนินงาน (2567-2569)	ขยายผลการดำเนินงาน (2570)
ทบทวนและยกย่องกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับ กลยุทธ์ความยั่งยืนขององค์กร	ขอความเห็นชอบในการดำเนินงานตามแผน	ดำเนินงาน ทบทวน ประเมิน ติดตามผลงาน และปรับแก้ตามความเหมาะสม	ติดตามผลการดำเนินงานสรุปและขยายผล พร้อมทั้งทบทวนกรอบกลยุทธ์ดังกล่าวทุกๆ 3 ปี
วางแผนจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ขอความเห็นชอบในงบประมาณเพื่อดำเนินงานตามแผน	ดำเนินงาน ทบทวน ประเมิน ติดตามผลงาน และปรับแก้ตามความเหมาะสม	ติดตามผลการดำเนินงานสรุปและขยายผล
ร่างแผนการบริหารการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning Management)	กำหนดตำแหน่งที่จะทำ Succession Plan และวางแผนพัฒนาทักษะและความสามารถของผู้สืบทอดตำแหน่ง	ดำเนินงาน ทบทวน ประเมิน ติดตามผลงาน และปรับแก้ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาตำแหน่งที่จะต้องทำ Succession Plan เพิ่มเติม และวางแผนพัฒนากลุ่ม Successor	ประเมินผู้สืบทอดตำแหน่ง ติดตามผลการดำเนินงานสรุปและขยายผล
ศึกษาและร่างแผนการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี โดยแบ่งเป็นการพัฒนาทักษะของพนักงานในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร	กำหนดกลุ่มตัวอย่างและดำเนินงานตามแผน	ดำเนินงาน ทบทวน ประเมิน ติดตามผลงาน และปรับแก้ตามความเหมาะสม และนำมาปรับใช้กับพนักงานทั้งกลุ่มบริษัท	ติดตามผลการดำเนินงานสรุปและขยายผล

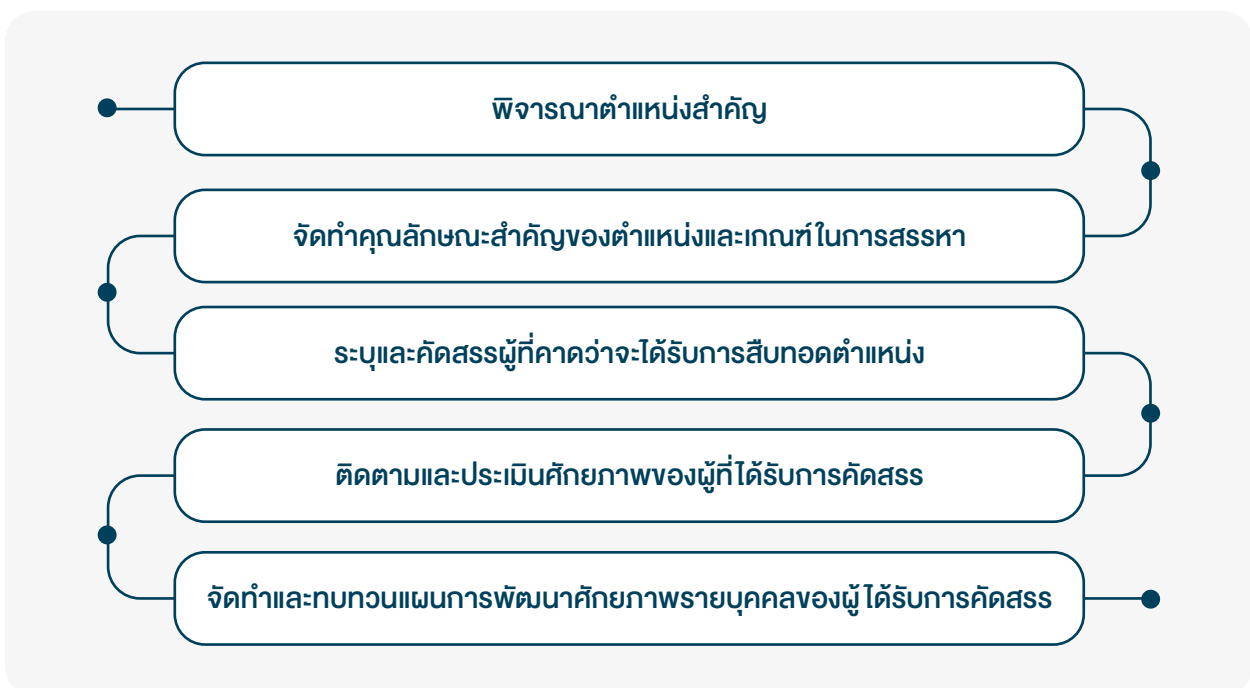
แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร ปี 2565-2570			
ระยะเตรียมการ (2565)	ระยะพัฒนาแผนดำเนินการ (2566)	ระยะดำเนินงานและติดตามผลการดำเนินงาน (2567-2569)	ขยายผลการดำเนินงาน (2570)
ศึกษาข้อมูลเพื่อเพิ่มช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่พนักงาน	จัดทำแผนพัฒนา Knowledge Management ในรูปแบบต่างๆ พร้อมจัดทำงานประมาณเพื่อขอความเห็นชอบ	ดำเนินงาน ทบทวน ประเมิน ติดตามผลงาน และปรับแก้ตามความเหมาะสมและวางแผนพัฒนาต่อยอด Knowledge Management ศูนย์กลางการเรียนรู้ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และรูปแบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากพนักงานที่มีความชำนาญเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกลุ่มบริษัท	ติดตามผลการดำเนินงาน สรุปและขยายผล
ศึกษาข้อมูลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพเฉพาะด้าน	จัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพเฉพาะด้าน	ดำเนินงาน ทบทวน ประเมิน ติดตามผลงาน และปรับแก้ตามความเหมาะสม	ติดตามผลการดำเนินงาน สรุปและขยายผล

### แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

แผนการสืบทอดตำแหน่งถูกนำมาใช้กับตำแหน่งสำคัญของกลุ่มบริษัท เพื่อให้องค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ได้รับการถ่ายทอด เพื่อให้ตำแหน่งหลัก (Key Positions) มีความต่อเนื่อง โดยเน้นวิธีการสรรหาบุคลากรจากภายใน (Internal recruitment) ก่อน แล้วจึงสรรหาบุคลากรจากภายนอก เพื่อเป็นการเพิ่มโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงและมีผลงานดีเด่นต่อเนื่อง

### ขั้นตอนในการทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan Process)

กลุ่มบริษัทจะเป็นผู้คัดเลือกผู้สมัครที่ผ่านองค์ประกอบเกณฑ์การประเมินโดยการสอบถามความสมัครใจและนำเสนอรายชื่อต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดคำตอบแทนเป็นผู้พิจารณาขั้นสุดท้าย



การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) ของกลุ่มบริษัท ได้ใช้เครื่องมือเชิงกระบวนการ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ ดังนี้

- **การเลือกตำแหน่งเป้าหมายและการกำหนดเกณฑ์คัดเลือกผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง**

การเลือกตำแหน่งเป้าหมายที่ต้องการหาผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor) ถือเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญของการจัดทำ Succession Plan ทั้งนี้ อาจเลือกจากตำแหน่งที่มีการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ไว้แล้วก็ได้ ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารของกลุ่มบริษัทปี 2568 ได้ใช้ตำแหน่งเป้าหมายโดยเลือกจากตำแหน่งที่ได้จัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพไว้แล้วส่วนหนึ่ง และพิจารณาเลือกตำแหน่งเป้าหมายเพิ่มเติมตามความเหมาะสมในตำแหน่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1) ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer)
- 2) ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายการเงิน (Chief Financial Officer)
- 3) กรรมการผู้จัดการ (Managing Director)
- 4) กรรมการบริหาร (Executive Director)
- 5) ผู้จัดการทั่วไป (General Manager / Director)
- 6) ผู้จัดการอาวุโส (Senior Manager)

ทั้งนี้ ในแต่ละตำแหน่งเป้าหมายได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ผลสัมฤทธิ์หลัก และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตำแหน่งเป้าหมาย ตลอดจนเกณฑ์เบื้องต้นเพื่อคัดสรรผู้มีศักยภาพ

- **การพิจารณาคัดเลือกผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง**

กำหนดขั้นตอนกระบวนการสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer) / ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายการเงิน (Chief Financial Officer) / กรรมการผู้จัดการ (Managing Director) กรรมการบริหาร (Executive Director) และตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ผู้จัดการทั่วไป (General Manager / Director) ผู้จัดการอาวุโส (Senior Manager) ivo อย่างชัดเจน

- **การติดตามประเมินผลและปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนา**

เพื่อให้การพัฒนาผู้มีศักยภาพเพื่อทดแทนตำแหน่งเป้าหมาย คณะกรรมการสรรหาผู้สืบทอดควรมีการแต่งตั้งผู้สอนแนะงาน (Career Coach) โดยผู้สอนแนะงาน หรือผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง ควรมีการติดตามการปฏิบัติงานของผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่งเป้าหมาย และประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของผู้นั้นเป็นระยะๆ โดยการพูดคุยถึงความสามารถที่ได้รับการพัฒนาและไม่ได้รับการพัฒนา และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) อย่างตรงไปตรงมา โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาได้ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และเพื่อให้สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการทำงานทั้งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งการปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถตามความเหมาะสม ตลอดจนจัดทำแผนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาต่อไป

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทเพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มบริษัทจะสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง โดยมอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาหลักเกณฑ์และทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูงของกลุ่มบริษัทและรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบแผนการสืบทอดดังกล่าวเป็นประจำทุกปี

## การพัฒนาแผนฝึกอบรมพนักงาน

แผนพัฒนาพนักงานถูกจัดทำขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งงานต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (Weakness) และการสร้างจุดแข็ง (Strength) ให้มีมากขึ้น ซึ่งจะเริ่มต้นจากการประเมินสมรรถนะ (Competency) วิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ กำหนดหัวข้อสมรรถนะในการพัฒนา ดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ ตามแผนในกรอบเวลา และติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรมการฝึกอบรมว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ โดยพิจารณาจากการนำองค์ความรู้หรือทักษะที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในงาน และการพัฒนาศักยภาพให้ได้ตามสมรรถนะที่คาดหวังของตำแหน่งนั้นๆ

ภายหลังการพัฒนาพนักงานตามแผนในกรอบเวลาที่กำหนดแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ระบุผลการพัฒนาในเชิงผลงานหรือพฤติกรรมของพนักงานว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปมากน้อยเพียงใดและอย่างไร เช่น พนักงานสามารถทำยอดขายเพิ่มขึ้น วิธีการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายบางเรื่องลง เป็นต้น

ในปี 2568 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินงานตามแผนการฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง หลังจากที่ได้มีการบูรณาการร่วมกับ ทั้งกลุ่มบริษัทตั้งแต่ปี 2567 เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกลุ่มบริษัทเป็นไปในทิศทางและมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร โดยได้มีการจัดทำ Training Need Metric วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งจะเป็นการพัฒนาทักษะของพนักงาน แยกตามกลยุทธ์ 3 ระดับ ได้แก่



#### 1) การฝึกทักษะระดับบุคคล (Individual Needs)

วิเคราะห์การสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมพัฒนาประจำปี (Development Need Survey) โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมจากพนักงานในกลุ่มบริษัท



#### 2) การฝึกทักษะระดับหน่วยงาน (Functional Needs)

วิเคราะห์ตามความจำเป็นตามตำแหน่งและสายงานจากการประเมินของหัวหน้างาน



#### 3) การฝึกทักษะระดับองค์กร (Organization Needs)

จากการประเมินของผู้บริหารเพื่อดำเนินงานตามแผนธุรกิจของกลุ่มบริษัท

## รูปแบบการฝึกอบรมพนักงาน

กลุ่มบริษัทกำหนดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กร (Strategy driven Learning) โดยมุ่งเน้น ให้การฝึกอบรมและการพัฒนาไม่ใช่เพียงกิจกรรมตามแผนประจำปี แต่เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง และสร้างคุณค่าให้กับพนักงานและองค์กรในระยะยาว การดำเนินงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีการออกแบบ ให้ครอบคลุมทั้งการพัฒนาทักษะเชิงเทคนิค (Hard Skills) และการพัฒนาทักษะเชิงพฤติกรรม (Soft Skills) ควบคู่ไปกับการเสริมสร้าง ทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Future Skills) เพื่อให้พนักงานทุกระดับสามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ เทคโนโลยีและรูปแบบ การทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กลุ่มบริษัทมีการพัฒนาระบบการเรียนรู้โดยยึดหลัก “70:20:10 Model” เป็นสำคัญในการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม ได้แก่

- 70% การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On-the-Job Training / Experimental Learning) เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาทักษะ จากประสบการณ์ตรง สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันทีปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพขณะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้จริง
- 20% การเรียนรู้จากผู้อื่น (Social Learning / Mentoring and Coaching) ผ่านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การถ่ายทอด ประสบการณ์จากผู้บังคับบัญชา ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนร่วมงาน และระหว่างกลุ่มบริษัท เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันภายใน กลุ่มบริษัท
- 10% การเรียนรู้จากการฝึกอบรม (Formal Training, Classroom and Reading) ในรูปแบบการฝึกอบรมภายใน การอบรม จากหน่วยงานภายนอก และการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์

การพัฒนาของกลุ่มบริษัทหลัก 70:20:10 Model ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพพนักงานให้เกิดความสมดุลระหว่าง ความรู้เชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้จริงในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ในการพัฒนาศักยภาพและการยกระดับทักษะของพนักงานนั้น กลุ่มบริษัทได้จัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากรให้เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ ในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเสริมสร้างการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในรูปแบบ On-site และรูปแบบ Online เพื่อความสะดวกในการเรียนรู้ของพนักงาน ซึ่งมีทั้งการฝึกอบรมภายใน (In-house Training) และการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้าน จากองค์กรภายนอก (Public Training) นอกจากนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลยังรับฟังผลตอบรับจากผู้บริหารและพนักงานที่เข้ารับการอบรม เพื่อนำความคิดเห็นมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร ตลอดจนปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรม และพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังมีกรอบผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาอาชีพ ซึ่งจัดทำขึ้นอย่างน้อยปีละครั้งจากผู้บังคับบัญชาตามสายงาน

## ผลการดำเนินงาน

### แผนการสืบทอดตำแหน่ง

กลุ่มบริษัทมีแผนการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ (Critical Position) ได้แก่ CEO / CFO / Head of Business คนร้อยละ 100 ตั้งแต่ ปี 2566 ต่อมาในปี 2567 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริษัทมีการทบทวนแผนการสืบทอดตำแหน่ง โดยมีการขยายขอบเขตการสรรหา แผนการสืบทอดตำแหน่งสำคัญกลุ่มผู้บริหารระดับกลางเพิ่มเติม ได้แก่ระดับ General Manager และ Senior Manager เพื่อลดความเสี่ยง ในการสรรหาบุคลากรในกรณีที่มีตำแหน่งงานระดับบริหารว่างลงและรักษาความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งทบทวนการกำหนด วิธีการ แนวทางประเมินผู้สืบทอดตำแหน่ง

โดยในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้มีการกำหนดกระบวนการสรรหากลุ่มผู้บริหารระดับกลาง และแนวทางการประเมินผู้สืบทอดตำแหน่งแล้วเสร็จ ซึ่งนอกจากจะใช้การประเมินแบบ 360 องศา จะมีการทดสอบด้วยแบบประเมินจากบริษัทผู้เชี่ยวชาญภายนอกองค์กร เพื่อนำผลการประเมิน มาเปรียบเทียบกับลำดับเป็นข้อมูลบ่งชี้ให้เห็นศักยภาพทางการบริหารของผู้สืบทอดตำแหน่ง และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลต่อไป

## แผนการฝึกอบรมพนักงานประจำปี 2568

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริษัทจัดทำ Training Needs Metric แบ่งเป็นการพัฒนาทักษะของพนักงานแยกตามกลยุทธ์ 3 ระดับ ได้แก่ การฝึกทักษะระดับบุคคล (Individual Needs) การฝึกทักษะระดับหน่วยงาน (Functional Needs) และการฝึกทักษะระดับองค์กร (Organization Needs)

แผนฝึกอบรมระดับองค์กร Organization Needs (ON)	แผนฝึกอบรมระดับหน่วยงาน Functional Needs (FN)	แผนฝึกอบรมระดับบุคคล Individual Needs (IN)
ON1 ปฐมฤกษ์พนักงานใหม่	FN1 กระบวนการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	IN1 บรรยายพิเศษการช่วยฟื้นคืนชีพ/การใช้เครื่องกระตุ้นหัวใจไฟฟ้าชนิดอัตโนมัติ
ON2 ความรู้เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร	FN2 พัฒนาศักยภาพการเจรจาต่อรองและปิดการขายอย่างมืออาชีพ	IN2 บรรยายพิเศษ รู้จักกับตัวเอง เสริมจุดแข็งปิดจุดอ่อน
ON3 ความรู้เรื่อง สำนักงานสีเขียว	FN3 การจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้าและทักษะการแก้ไขปัญหา	IN3 บรรยายพิเศษ สวมกราบเงินล้าน
ON4 การจัดการปลอดภัยในการทำงาน ระดับพนักงาน	FN4 โปรแกรม Ms.Office Excel ขั้นสูง	
ON5 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับหัวหน้างาน		
ON6 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับบริหาร		
ON7 การดับเพลิงขั้นต้นและซ้อมอพยพหนีไฟ		
ON8 ความรู้การบริหารความเสี่ยงองค์กร		
ON9 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)		
ON10 ความรู้เรื่องระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001:2015		
ON11 Focus Group Triple i core Value		
ON12 Workshop Synergy 360 Plan 2025		

แผนฝึกอบรมพัฒนาทักษะพนักงานของกลุ่มบริษัท แยกตามระดับหน่วยงานกับสมรรถนะ (Training Need Metric)	แผนฝึกอบรมพัฒนาทักษะพนักงานของกลุ่มบริษัท																
	ฝ่ายขาย	ฝ่ายบริการลูกค้าและปฏิบัติการ	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	ฝ่ายประสานงานเจ้าหน้าที่บริหาร	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	ฝ่ายธุรการและบริหารทั่วไป	ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	ฝ่ายตรวจสอบภายในและบริหารความเสี่ยง	ฝ่ายการสื่อสารองค์กร	ฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	ฝ่ายการตลาดและความยั่งยืนขององค์กร	ฝ่ายเลขานุการบริษัท	ฝ่ายคลังสินค้า	ฝ่ายการค้า	ฝ่ายความปลอดภัย	ฝ่ายปฏิบัติการและเอกสาร
<b>แผนฝึกอบรมระดับองค์กร Organization Needs (ON)</b>																	
ON1 ปฐมฤกษ์พนักงานใหม่	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ON2 ความรู้เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ON3 ความรู้เรื่อง สำนักงานสีเขียว	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ON4 การจัดการปลอดภัยในการทำงาน ระดับพนักงาน	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ON5 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับหัวหน้างาน	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ON6 เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับบริหาร	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ON7 การดับเพลิงขั้นต้นและซ้อมอพยพหนีไฟ	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ON8 ความรู้การบริหารความเสี่ยงองค์กร	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ON9 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ON10 ความรู้เรื่องระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001:2015	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ON11 Focus Group Triple i core Value	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ON12 Workshop Synergy 360 Plan 2025	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>แผนฝึกอบรมระดับหน่วยงาน Functional Needs (FN)</b>																	
FN1 กระบวนการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
FN2 พัฒนาศักยภาพการเจรจาต่อรองและปิดการขายอย่างมืออาชีพ	X																
FN3 การจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้าและทักษะการแก้ไขปัญหา		X															
FN4 โปรแกรม Ms. Office Excel ขั้นสูง	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>แผนฝึกอบรมระดับบุคคล Individual Needs (IN)</b>																	
IN1 บรรยายพิเศษการช่วยฟื้นคืนชีพ/การใช้เครื่องกระตุ้นหัวใจไฟฟ้าชนิดอัตโนมัติ	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
IN2 บรรยายพิเศษ รู้จักกับตัวเอง เสริมจุดแข็งปิดจุดอ่อน	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
IN3 บรรยายพิเศษ สวมกราบเงินล้าน	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

ซึ่งหลักสูตรการอบรมประกอบด้วยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรดังต่อไปนี้

- สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม หรือความรู้โดยรวมที่พนักงานทุกคนทุกตำแหน่งในองค์กรต้องมี โดยกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน
- สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นด้านการบริหารจัดการสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนในระดับผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและสร้างผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จและการเติบโตขององค์กร
- สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นแต่ละสายงาน เพื่อสนับสนุนให้พนักงานหน่วยงานนั้นๆ มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และส่งเสริมให้ปฏิบัติการกิจในหน้าที่ให้ได้ดี ยิ่งขึ้นบนมาตรฐานเดียวกัน

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทมีการจัดอบรมทั้งสิ้น 117 หลักสูตร โดยมีตัวอย่างหลักสูตรแบ่งตามกลยุทธ์ ดังนี้



#### ระดับองค์กร

- หลักสูตรการบริหารความเสี่ยงองค์กร
- หลักสูตรระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001:2015
- หลักสูตรการใช้งาน AI ขั้นพื้นฐาน
- หลักสูตรระบบจัดการความปลอดภัยและแผนฉุกเฉิน
- การดับเพลิงขั้นต้น และซ้อมอพยพหนีไฟ



#### ระดับหน่วยงาน

- หลักสูตรกระบวนการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ
- หลักสูตรภาวะเทียบ การขนส่งสัตว์มีชีวิต
- หลักสูตรภาวะเทียบ การขนส่งสินค้าที่เน่าเสียได้
- หลักสูตร Aviation Security Awareness
- หลักสูตร Dangerous Goods Regulations 7.3



#### ระดับบุคคล

- หลักสูตรผู้ชำนาญการบุคลากร
- หลักสูตร Forklift Driver Training
- หลักสูตร Power Apps for Business
- หลักสูตร Data Security
- หลักสูตร Generative AI for Leaders

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทมีพนักงานรวม 659 คน ซึ่งพนักงานทุกคนทุกระดับได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ โดยมีพนักงานที่ผ่านการอบรม/ทบทวนหลักสูตรภาคบังคับร้อยละ 100 และในหลักสูตรที่ต้องมีการทำแบบทดสอบ Post-Test พนักงานที่เข้าอบรมร้อยละ 100 สามารถทำแบบทดสอบ Post-Test ได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การฝึกอบรมบุคลากร	หน่วย	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานทั้งหมดที่ได้รับการอบรม	คน	518	646	659
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานต่อคน	ชั่วโมงต่อคนต่อปี	57.94	31.97	35.08 <sup>1</sup>
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงานทั้งหมด	ชั่วโมง	30,014	20,651	23,118
<b>จำแนกตามเพศ</b>				
ชาย	ชั่วโมง	22,045	11,451	13,129
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานชาย	ชั่วโมงต่อคน	72.51	28.92	32.58
หญิง	ชั่วโมง	7,969	9,200	9,989
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานหญิง	ชั่วโมงต่อคน	37.24	36.80	39.02
<b>จำแนกตามระดับพนักงาน</b>				
ผู้บริหารระดับสูง	ชั่วโมง	178	402	79
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของผู้บริหารระดับสูง	ชั่วโมงต่อคน	29.67	66.92	13.17
ผู้บริหารระดับกลาง	ชั่วโมง	1,871	2,983	2,926
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของผู้บริหารระดับกลาง	ชั่วโมงต่อคน	34.02	50.56	49.59
พนักงานระดับปฏิบัติการ	ชั่วโมง	27,965	17,266	20,113
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานระดับปฏิบัติการ	ชั่วโมงต่อคน	61.19	29.72	33.86

การฝึกอบรมบุคลากร	หน่วย	2566	2567	2568
งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมทั้งหมด	บาท	1,592,488	2,561,960	3,105,785.40
งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานต่อคน	บาทต่อคน	3,074.30	3,965.88	3,105,785
สัดส่วนพนักงานที่ผ่านการอบรม/ทบทวนหลักสูตรภาคบังคับ <sup>2</sup>	ร้อยละ	-*	100	100
สัดส่วนพนักงานผู้เข้าอบรมสามารถทำแบบทดสอบ Post-Test ได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 <sup>3</sup>	ร้อยละ	-*	100	100

หมายเหตุ:

<sup>1</sup> จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ย 35.08 ชั่วโมงต่อคนต่อปี หรือประมาณ 4 วันต่อคนต่อปี

<sup>2</sup> หลักสูตรภาคบังคับ หมายถึง หลักสูตรที่สนับสนุนความรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นพลเมืองที่ดีต่อสังคม และสร้างที่ยั่งยืนต่อธุรกิจ

<sup>3</sup> เฉพาะหลักสูตรที่มีการทดสอบ Post-Test

\* เนื่องจากกลุ่มบริษัทมีการปรับเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรในปี 2567 จึงไม่สามารถระบุข้อมูลสัดส่วนพนักงานที่ผ่านการอบรม/ทบทวนหลักสูตรภาคบังคับ และสัดส่วนพนักงานผู้เข้าอบรมทุกคนทำแบบทดสอบ Post-Test ได้คะแนนไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 80 ของปี 2566 ได้

## ชั่วโมงการฝึกอบรมแบ่งตามระดับงาน



## ● การจัดการด้านความปลอดภัย II ในการทำงาน

การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพนำมาซึ่งความเชื่อมั่นการดำเนินงานธุรกิจขององค์กร กลุ่มบริษัทจึงต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน คู่ค้า โดยเฉพาะคู่ค้าที่เป็นผู้ให้บริการขนส่งสินค้าให้กับกลุ่มบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียกับห่วงโซ่อุปทานของกลุ่มบริษัท โดยมุ่งมั่นที่จะสร้างกระบวนการทำงานในทุกห่วงโซ่อุปทานให้มีความปลอดภัย ทั้งในเชิงนโยบายด้านความปลอดภัยในการทำงาน การนำไปปฏิบัติผ่านระบบการจัดการความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ความปลอดภัย และไม่เกิดอุบัติเหตุที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งความสอดคล้องกับการดำเนินการดังกล่าวจะสร้างให้เกิดความปลอดภัยอย่างยั่งยืนภายใต้นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย สู่เป้าหมายที่ 8 (ข้อ 8.8) ในการปกป้องสิทธิของแรงงาน และส่งเสริมความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน อันเป็นเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ประการขององค์การสหประชาชาติ

### แนวทางการบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัทมีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานในระดับองค์กร ภายใต้นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรฐานการบริหารจัดการ คู่มือ ระเบียบปฏิบัติและข้อกำหนดด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ตลอดจนการตรวจประเมิน และวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่ปราศจากอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน (Zero Accident) โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงานทุกระดับรวมถึงผู้รับเหมาเป็นสำคัญ ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้สอดคล้องกับกฎหมายด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2555 กฎกระทรวงการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2565 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับระบบการจัดการด้านความปลอดภัย พ.ศ. 2565 รวมถึงมาตรฐานระดับสากลอย่าง ISO 45001:2018 ซึ่งเป็นระบบการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งการประเมินและทบทวนความเสี่ยงด้านความปลอดภัยรอบด้านอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนปรับปรุงพัฒนาระบบและมาตรการควบคุมความปลอดภัยของกลุ่มบริษัทอย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวเป็นองค์กรต้นแบบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

เป้าหมายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานในระดับองค์กร คือการลดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน เป็นศูนย์ และไม่มีอุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิต กลุ่มบริษัทมีแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน ควบคู่กับความปลอดภัยของบุคคล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ การบริหารความปลอดภัยในการทำงานถือเป็นการสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งเพื่อก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้นำในกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์อย่างยั่งยืน

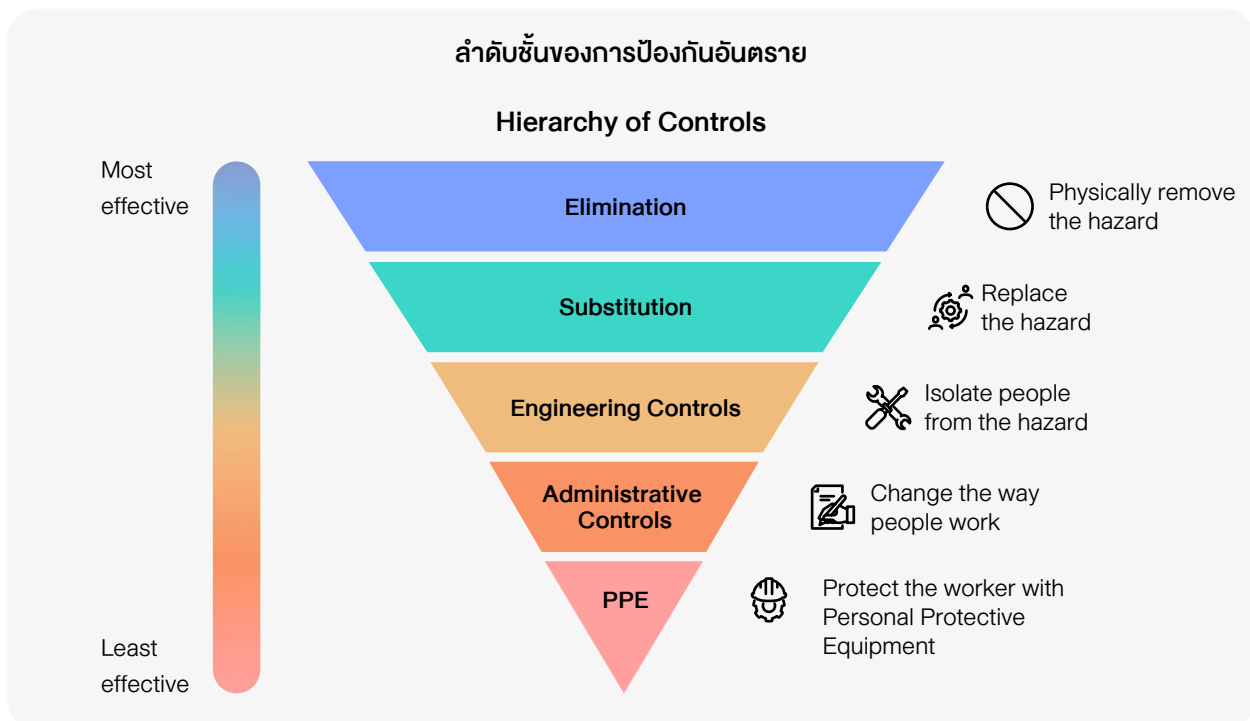
(ผู้ที่สนใจสามารถศึกษานโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบริษัทฯ ได้ที่ <https://investor.iii-logistics.com/storage/cg-report/20250204-iii-occupational-safety-health-and-workplace-environment-policy-th.pdf>)



## การระบุอันตราย การประเมินความเสี่ยง และการกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยง

กลุ่มบริษัทมีการระบุอันตรายด้วยระบบการควบคุมการบริหารจัดการเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (Total Quality Control and Management) และการประเมินความเสี่ยงตามคู่มือบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร ซึ่งได้กำหนดแนวทางมาตรการป้องกันเป็นลำดับขั้นตามความเสี่ยงของงานและสื่อสารมาตรการความปลอดภัยที่กำหนดไว้ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนรับทราบและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มีการตรวจติดตามเพื่อประเมินความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงานจริง ตลอดจนทบทวนผลการดำเนินงานภายหลังเสร็จสิ้นงาน ซึ่งการประเมินความเสี่ยงอาศัยแนวคิดตามหลักการลำดับขั้นของการป้องกันอันตราย (Hierarchy of Controls) ทำให้ความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงานลดลงตามลำดับขั้นของการควบคุม โดยเรียงลำดับตามประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การกำจัดความเสี่ยง (Elimination)
2. การแทนที่ (Substitution)
3. การควบคุมทางวิศวกรรม (Engineering Controls)
4. การเตือนภัย/การบริหารจัดการ (Administrative Controls)
5. อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment)



ซึ่งการระบุอันตรายและประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของกลุ่มบริษัทมีขอบเขตครอบคลุมการดำเนินงานและกิจกรรมทั้งหมดที่เกิดขึ้นในทุกสถานที่ที่อยู่ภายใต้การจัดการของกลุ่มบริษัท ทั้งในธุรกิจที่มีการดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน รวมไปถึงความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจในอนาคต ทั้งจากการขยายกิจการที่มีอยู่เดิม การร่วมทุน การเข้าซื้อกิจการ การควบรวมกิจการ กลุ่มบริษัทจึงจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงก่อนการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมทางธุรกิจใหม่ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินกิจการของกลุ่มบริษัทจะต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และมาตรฐานที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ทั้งในระดับท้องถิ่นและสากล และจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดที่มีความเกี่ยวข้องในกระบวนการทำงานของกลุ่มบริษัท อาทิ พนักงาน คู่ค้า/ผู้รับเหมา ลูกค้า ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

โดยแนวทางในการการระบุอันตรายและประเมินความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสำหรับกิจกรรมทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต คณะทำงานที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยจะเป็นผู้วิเคราะห์ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นในทุกกิจกรรมตลอดห่วงโซ่ของธุรกิจใหม่ ศึกษาข้อมูลของระบบมาตรฐานด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง อุปกรณ์และเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อระบุประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และจัดทำขั้นตอนการทำงาน ระเบียบปฏิบัติ ข้อมูลสำคัญด้านความปลอดภัย เพื่อสื่อสารไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานก่อนกิจกรรมทางธุรกิจใหม่จะเริ่มดำเนินการ

## การควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มบริษัทมีการตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การตรวจวัดความเข้มของแสงสว่างในพื้นที่ปฏิบัติงาน การควบคุมมลพิษทางเสียง คุณภาพอากาศ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ลดโอกาสเกิดโรคจากการทำงาน ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล อุปกรณ์ฉุกเฉิน ชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น แผนฉุกเฉินกรณีพบการเจ็บป่วยจากการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมกับประเภทและลักษณะงาน เพื่อยุติการปฏิบัติงาน และสะดวกต่อการเข้าถึง

กลุ่มบริษัทจะมีการประเมินความเสี่ยงประจำปีด้านสุขภาพและความปลอดภัยในขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมถึงพนักงาน รวมถึงผู้รับเหมา/คู่ค้า ที่เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ดำเนินงานของกลุ่มบริษัท

แนวทางการดำเนินงาน
<b>พนักงานและผู้รับเหมาทุกช่วง</b> <ol style="list-style-type: none"><li>การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งเป็น<ol style="list-style-type: none"><li>พนักงาน ได้แก่ พนักงานในสำนักงาน พนักงานในคลังสินค้า พนักงานขนส่งสินค้า</li><li>คู่ค้า/ผู้รับเหมา อาทิ พนักงานขับรถขนส่งสินค้า เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เจ้าหน้าที่ทำความสะอาด</li></ol></li><li>การติดตามผลการปฏิบัติงานตามระบบ On the Job Training (OJT)</li><li>การปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง</li></ol>
<b>เครื่องมืออุปกรณ์</b> <ol style="list-style-type: none"><li>การตรวจสอบความปลอดภัยของอุปกรณ์ก่อนและหลังการใช้งาน ตามขั้นตอนด้านความปลอดภัยที่กำหนด</li><li>การซ่อมบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ตามแผนงานที่กำหนด</li></ol>
<b>สภาพแวดล้อม</b> <ol style="list-style-type: none"><li>การประเมินและตรวจสอบสภาพแวดล้อมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน</li><li>การตรวจวัดและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานประจำปี</li></ol>
<b>การสั่งหยุดงาน</b> <ol style="list-style-type: none"><li>เมื่อพบการกระทำหรือเหตุการณ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน</li><li>เมื่อพบการเปลี่ยนแปลงขอบเขตหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน</li><li>กรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน</li><li>กรณีสภาพการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน</li><li>มีการฝ่าฝืนกฎ ระเบียบด้านความปลอดภัย</li></ol>

## การรายงานและสอบสวนอุบัติเหตุการัน

ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติงาน พนักงานหรือผู้พบเห็นเหตุการณ์จะต้องแจ้งไปยังหัวหน้างาน เพื่อประเมินระดับความรุนแรงของเหตุการณ์ และรายงานต่อไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องตามลำดับชั้นตามช่องทางกำหนดเอาไว้ในระบบการควบคุมการบริหารจัดการเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (Total Quality Control and Management) สำหรับอุบัติเหตุขั้นรุนแรง กลุ่มบริษัทจะจัดตั้งคณะกรรมการสอบสวนอุบัติเหตุที่ประกอบด้วยผู้มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถ เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของอุบัติเหตุการันนั้นๆ และนำไปสู่การกำหนดมาตรการป้องกัน จัดและลดความเสี่ยง ทั้งนี้ รายงานการสอบสวนอุบัติเหตุการัน มาตรการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุการันซ้ำ รวมทั้งสถานะการแก้ไขจะถูกนำไปรายงานต่อตัวแทนกรรมการบริษัทผู้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเป็นประจำทุกเดือน

อีกทั้งมีการอบรมการรายงานอุบัติเหตุและการสืบสวนสอบสวนอุบัติเหตุให้กับพนักงานระดับอาวุโสขึ้นไป หรือพนักงานตำแหน่งอื่นที่มีความสนใจ เพื่อเพิ่มความเข้าใจในการรายงานอุบัติเหตุ การเขียนรายงานอุบัติเหตุ การสืบสวนสอบสวนอุบัติเหตุ และการหาวิธีการป้องกันการเกิดซ้ำให้มีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับการทำงานและสามารถดำเนินการได้จริง

## ขั้นตอนการรายงานและสอบสวนอุบัติเหตุ/อุบัติการณ์

1

เมื่อเกิดเหตุให้ผู้บาดเจ็บหรือผู้พบเห็นเหตุการณ์รายงานเหตุไปยังหัวหน้างาน

2

จำแนกว่าเป็นอุบัติเหตุหรืออุบัติการณ์ และเป็นอุบัติเหตุ (Accident) หรือเหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุ (Near Miss)

3

ประเมินความรุนแรงเพื่อดำเนินการตามมาตรการรับมือเหตุฉุกเฉิน

4

หัวหน้างานจัดทำรายงานบันทึกอุบัติเหตุ/อุบัติการณ์ให้แก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบด้านความปลอดภัย เพื่อระบุรายละเอียดของเหตุการณ์และความเสียหายที่เกิดขึ้น

5

เจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบด้านความปลอดภัยทำการสอบสวนอุบัติเหตุ/อุบัติการณ์ เพื่อหาสาเหตุและกำหนดมาตรการแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ

6

ฝ่ายความปลอดภัยรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาและตัวแทนฝ่ายบริหารที่ดูแลด้านความปลอดภัย

7

มีการติดตามการแก้ไขและป้องกันการเกิดซ้ำ



### การส่งเสริมสุขภาพพนักงาน

กลุ่มบริษัทจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพสำหรับพนักงานเข้าใหม่ การตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคน โดยพิจารณาตามปัจจัยเสี่ยงใดมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน จะได้รับการตรวจสอบสมรรถภาพการทำงานของปอด การตรวจสอบสมรรถภาพสายตา ด้านอาชีวอนามัย การตรวจสอบสมรรถภาพการได้ยินด้านอาชีวอนามัย ภายใต้ระบบฐานข้อมูลด้านสุขภาพและการเจ็บป่วยของพนักงาน นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจตามหลัก Happy Workplace

### การป้องกันและลดผลกระทบในห่วงโซ่อุปทาน

ตั้งแต่ปี 2560 เป็นต้นมา แผนกตรวจสอบด้านความปลอดภัยได้เข้าร่วมการประเมินผู้รับเหมาประจำปี เพื่อส่งเสริมผู้รับเหมาให้ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม โดยกลุ่มบริษัทมีความมุ่งมั่นสนับสนุนให้ผู้รับเหมาพัฒนาการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและคุณภาพการให้บริการควบคู่กันไป

กลุ่มบริษัทได้จัดทำระเบียบปฏิบัติงานการควบคุมการปฏิบัติงานสำหรับผู้รับเหมา และคู่มือการดำเนินการเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินให้แก่ผู้รับเหมา รวมถึงการ Safety Talk เพื่อแจ้งข้อมูลอันตรายในพื้นที่ปฏิบัติงานนั้นๆ ก่อนที่ผู้รับเหมาหรือคู่ค้าจะเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่ คลังสินค้าของกลุ่มบริษัท เพื่อลดความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจากการดำเนินงานของผู้รับเหมา และใช้เป็นมาตรฐานการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน ให้สอดคล้องกับกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2564 ให้ครอบคลุมขั้นตอนการคัดเลือกผู้รับเหมา และการติดตามผลการดำเนินงานของผู้รับเหมา เพื่อให้การปฏิบัติงานได้รับการป้องกันด้วยวิธีการที่เหมาะสมลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังมีการจัดการประเมินความเสี่ยงในการคัดเลือกผู้รับเหมาหรือคู่ค้า โดยมีขั้นตอนการประเมิน 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้รับเหมาหรือคู่ค้า ต้องได้รับการประเมินในการให้บริการประจำปี
2. ผู้รับเหมาหรือคู่ค้าต้องผ่านการตรวจสอบ Supplier Audit ประจำปี โดยมีหัวข้อในการตรวจสอบดังนี้
  - ข้อกำหนดด้านองค์กร เช่น นโยบายการดำเนินงานด้านการขนส่ง มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน
  - ข้อกำหนดด้านปฏิบัติการขนส่ง เช่น ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การเก็บข้อมูลการทำงานผิดพลาดและอุบัติเหตุ
  - ข้อกำหนดด้านพนักงาน เช่น การเลือกพนักงาน การอบรมพนักงาน การตรวจสอบแอลกอฮอล์ สารเสพติด

- ข้อกำหนดด้านยานพาหนะ เช่น การตรวจสอบความพร้อมรถขนส่งก่อนการปฏิบัติงาน การบำรุงรักษารถขนส่ง
  - ข้อกำหนดด้านลูกค้ำ เช่น การประเมินความพึงพอใจลูกค้ำ
  - การสนับสนุน BBS (Behavior Based Safety) เพื่อการจับต้องอย่างปลอดภัย
3. ในกรณีที่มีผู้รับเหมาเข้ามาทำกิจกรรมภายในพื้นที่คลังสินค้า ผู้ควบคุมงานต้องนำเสนอระเบียบปฏิบัติสำหรับผู้รับเหมา และคู่มือความปลอดภัยให้ผู้รับเหมาเพื่อศึกษาขั้นตอนการเข้ามาดำเนินการภายในคลังสินค้า และผู้รับเหมาต้องจัดทำ การวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย (Job safety Analysis) เพื่อให้ทางเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความปลอดภัยพิจารณาและต้อง ได้รับการอนุมัติก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และก่อนเริ่มการปฏิบัติงานทางเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยจะทำการอบรมด้านความปลอดภัย ให้กับผู้ปฏิบัติงานตามหัวข้อ การอนุญาตทำงาน Work Permit ซึ่งจะแบ่งเป็น
- ทำงานทั่วไปไม่มีความร้อน (Cold Work Permit)
  - ทำงานบนที่สูง (Hight Level Work Permit)
  - ทำงานที่ก่อให้เกิดความร้อนและประกายไฟ (Hot Work Permit)

### การสื่อสารและสร้างวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย

กลุ่มบริษัทยึดมั่นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร พนักงานทุกคนและทุกระดับตระหนักว่า ความปลอดภัยเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกคน และทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบายด้านความปลอดภัยให้เกิดขึ้นจริง โดยกลุ่มบริษัทสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกระดับด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนในระดับบังคับบัญชาและผู้แทนลูกจ้าง เพื่อร่วมกันสำรวจสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย พิจารณา แผนงานและนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม การติดตามการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย

รวมถึงมีการสื่อสารเพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานผ่านกระบวนการและช่องทางที่หลากหลาย อาทิ

- การประชุมและฝึกอบรมด้านความปลอดภัย
- การประชุมพิเศษพนักงานใหม่เพื่อสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยขององค์กร
- การสื่อสารก่อนเริ่มปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น Safety Talk
- การสื่อสารข่าวสารด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร เช่น อีเมล การสื่อสารผ่านระบบ Line Chat
- การติดป้ายประกาศและโปสเตอร์เกี่ยวกับความปลอดภัยในพื้นที่ปฏิบัติงาน
- มีกล่องรับความคิดเห็นและข้อร้องเรียนด้านความปลอดภัย

นอกจากนี้กลุ่มบริษัทมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกระดับทราบและมีการบรรจุแผนรองรับเหตุฉุกเฉินไว้ในกรอบอบรมปฐมพยาบาล พนักงาน การฝึกซ้อมแผนรองรับเหตุฉุกเฉินเป็นประจำทุกปีทั้งในส่วนของสำนักงานใหญ่และคลังสินค้า โดยจำลองสถานการณ์ที่มีโอกาสเกิดสูง หรือความรุนแรงของการสูญเสียสูง เพื่อให้พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิธีปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงานระงับเหตุ



## ผลการดำเนินงาน

### มาตรฐานด้านความปลอดภัย

กลุ่มบริษัทมีกลไกการพัฒนากระบวนการบริการภายในรองรับการควบคุมการบริหารจัดการเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ (Total Quality Control and Management) ที่ครอบคลุมระบบการปฏิบัติงานในมิติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม ซึ่งทางกลุ่มบริษัทได้ผ่านการรับรองมาตรฐานด้านความปลอดภัย รวมทั้งมีการปฏิบัติงานภายใต้ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยกลุ่มบริษัทผ่านการรับรองมาตรฐานระบบบริหารจัดการเชิงคุณภาพ ISO 9001:2015 มาตรฐานระบบบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ISO 45001:2018 และการรับรองบริการด้านคลังสินค้าที่สอดคล้องกับมาตรฐานสูงลักษณะที่ดีในการผลิตอาหารหรือ Good Hygiene Practices (GHP)

ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศโดยเฉพาะการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม และการรักษาความปลอดภัย โดยยึดมั่นการดำเนินการให้มีความสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจภายใต้แนวคิด Responsible Care® ดูแลด้วยความรับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development)

การดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทเกิดขึ้นในหลายพื้นที่ปฏิบัติงานตามลักษณะการประกอบธุรกิจ ซึ่งประกอบไปด้วยการปฏิบัติงานภายในอาคารสำนักงานและการปฏิบัติงานภายในคลังสินค้า ซึ่งในแต่ละพื้นที่ปฏิบัติงานต่างมีระบบจัดการด้านความปลอดภัยที่แตกต่างกันภายใต้ตามกฎหมายด้านความปลอดภัยและกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด

พื้นที่ปฏิบัติงานของกลุ่มบริษัท	ระบบการจัดการด้านความปลอดภัย
อาคารสำนักงานใหญ่	แม้ว่าลักษณะการประกอบธุรกิจไม่เข้าข่ายสถานประกอบการที่ต้องได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 45001:2018 ตามประกาศกระทรวงกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับระบบการจัดการด้านความปลอดภัย พ.ศ. 2565 แต่ทางกลุ่มบริษัทได้จัดให้มีแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการให้สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและประกาศกระทรวงแรงงาน
สำนักงานย่อย ในท่าอากาศยานนานาชาติภูเก็ต	แม้ว่าลักษณะการประกอบธุรกิจไม่เข้าข่ายสถานประกอบการที่ต้องได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 45001:2018 ตามประกาศกระทรวงกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับระบบการจัดการด้านความปลอดภัย พ.ศ. 2565 แต่ทางกลุ่มบริษัทได้จัดให้มีแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการให้สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและประกาศกระทรวงแรงงาน
คลังสินค้าระหว่างประเทศ ในท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง	ได้รับการรับรองใบอนุญาตดำเนินงานเกี่ยวกับวัตถุอันตราย (Dangerous Goods Operating License) จากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และอยู่ระหว่างการขอการรับรองมาตรฐาน ISAGO (IATA Safety Audit for Ground Operation) ซึ่งเป็นการตรวจประเมินด้านการจัดการความปลอดภัยการปฏิบัติงานภาคพื้น สำหรับอุตสาหกรรมการบิน ที่จัดโดย International Air Transport Association
ศูนย์บริการศุลกากรเพื่อกระจายสินค้า ในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	ได้รับการรับรองใบอนุญาตดำเนินงานเกี่ยวกับวัตถุอันตราย (Dangerous Goods Operating License) จากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และอยู่ระหว่างการขอการรับรองมาตรฐาน ISAGO (IATA Safety Audit for Ground Operation) ซึ่งเป็นการตรวจประเมินด้านการจัดการความปลอดภัยการปฏิบัติงานภาคพื้น สำหรับอุตสาหกรรมการบิน ที่จัดโดย International Air Transport Association
คลังสินค้าเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตราย ในพื้นที่ของ Fraser's Property Logistics Park	ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 45001:2018
ศูนย์บริการบรรจุหีบห่อสินค้าเคมีภัณฑ์ และสินค้าอันตราย ในพื้นที่ของ SCG	แม้ว่าลักษณะการประกอบธุรกิจไม่เข้าข่ายสถานประกอบการที่ต้องได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 45001:2018 ตามประกาศกระทรวงกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับระบบการจัดการด้านความปลอดภัย พ.ศ. 2565 แต่ทางกลุ่มบริษัทได้จัดให้มีแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการให้สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและประกาศกระทรวงแรงงาน

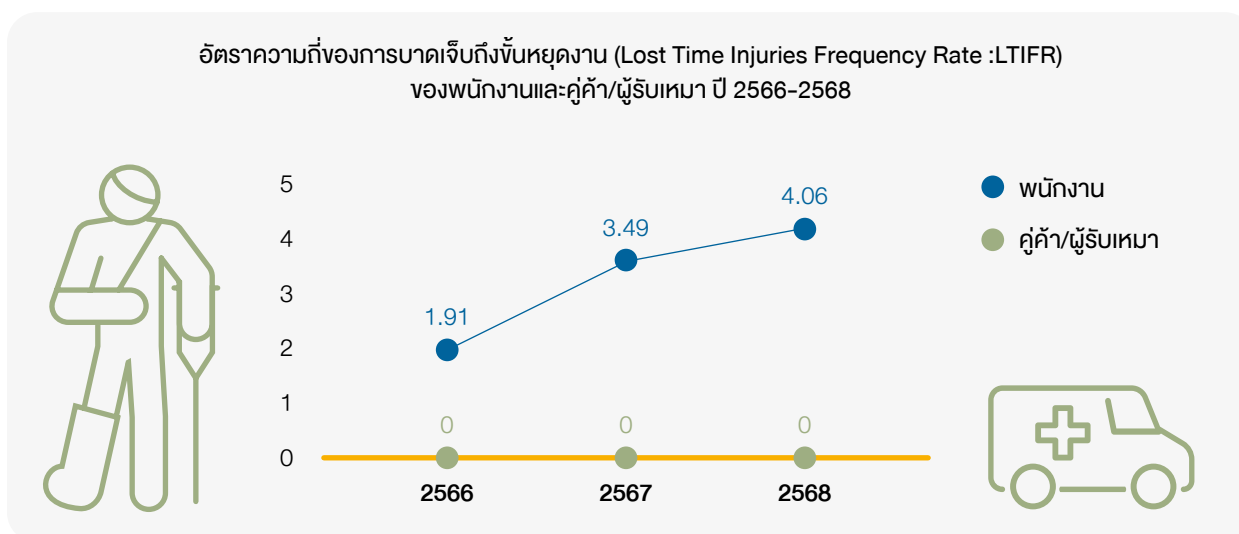
โดยในปี 2568 กลุ่มบริษัทมีพื้นที่ปฏิบัติงานที่ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านความปลอดภัย ISO 45001:2018 จำนวน 1 พื้นที่ จาก 6 พื้นที่ คิดเป็นร้อยละ 17 ของพื้นที่ปฏิบัติงานทั้งหมด

## กรณีบาดเจ็บและเสียชีวิตในพื้นที่ปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปี 2567	เป้าหมาย ปี 2568	ผลการดำเนินงาน ปี 2568
<b>จำนวนผู้เสียชีวิตจากการทำงาน</b>			
- พนักงาน	0 ราย	0 ราย	0 ราย
- คู่ค้า/ผู้รับเหมา	0 ราย	0 ราย	0 ราย
<b>จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกลุ่มบริษัท*</b>			
- พนักงาน	4 กรณี		5 กรณี
- คู่ค้า/ผู้รับเหมา	0 กรณี		0 กรณี
<b>อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกลุ่มบริษัท (Lost Time Injuries Frequency Rate, LTIFR)</b>			
- พนักงาน	3.49** กรณี ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	อัตราการป้องกันการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) ในพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในพื้นที่ของกลุ่มบริษัท ลดลงร้อยละ 30 ภายในปี 2570 (ใช้ข้อมูลของปี 2567 เป็นปีฐาน)	4.06 กรณี ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน
- คู่ค้า/ผู้รับเหมา	0 กรณี ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	0 กรณีต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน	0 กรณี ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงาน

หมายเหตุ:

- \* การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน หมายถึง การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานซึ่งทำให้ผู้ประสบเหตุบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป
- \*\* ในปี 2568 กลุ่มบริษัทกำหนดวิธีการเก็บชั่วโมงการทำงานแบบใหม่ให้มีความแม่นยำมากขึ้น และได้นำวิธีการเก็บข้อมูลดังกล่าวไปใช้คำนวณ LTIFR ของปี 2567 เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในการเปิดเผยข้อมูล



อัตราการป้องกันการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) ของพนักงานในปี 2568 อยู่ที่ 4.06 กรณีต่อหนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2567 ที่อัตราการป้องกันการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานอยู่ที่ 3.49 กรณีต่อหนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน โดยในส่วนของผู้รับเหมาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของกลุ่มบริษัทไม่มีรายงานการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน

ซึ่งการเกิดอุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติงานจนต้องหยุดงานของพนักงานทั้ง 5 กรณีที่เกิดขึ้นในปี 2568 ได้ผ่านการประเมินระดับความรุนแรงของเหตุการณ์และการสอบสวนอุบัติการณ์ เพื่อรายงานต่อไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นที่กำหนดตามระบบการควบคุมการบริหารจัดการเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยพบว่าสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจาก พนักงานใหม่ที่ยังไม่คุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขาดความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยในขั้นตอนการทำงาน กลุ่มบริษัทจึงเพิ่มมาตรการเพื่อลดความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ดังนี้

- การจัดอบรม Safety Induction สำหรับพนักงานใหม่ทุกคน
- เน้นย้ำจุดเสี่ยงเฉพาะงานในพื้นที่ที่เคยเกิดอุบัติเหตุ (Job Specific Risk)
- เพิ่มป้ายเตือนและสัญลักษณ์ด้านความปลอดภัยในพื้นที่เสี่ยง
- มอบหมายให้หัวหน้างานดูแลด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานในช่วงทดลองงานอย่างใกล้ชิด



การเพิ่มป้ายเตือนด้านความปลอดภัยในพื้นที่เสี่ยงเพื่อลดการเกิดเหตุซ้ำ

โดยในทุกครั้งที่มีการเกิดอุบัติเหตุ/อุบัติการณ์ในพื้นที่ปฏิบัติงาน กลุ่มบริษัทจะมีการทบทวนเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุในการประชุมคณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการติดตามสถิติการเกิดอุบัติเหตุทั้งการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานและอุบัติเหตุจากพื้นที่/สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อพิจารณาและทบทวนมาตรการการป้องกันการเกิดซ้ำของอุบัติเหตุ ทั้งนี้ ในการเกิดอุบัติเหตุในทุกครั้งทางกลุ่มบริษัทจะมีการแจ้งข้อมูลให้พนักงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มความระมัดระวังมากขึ้น

กลุ่มบริษัทมีการกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไว้อย่างชัดเจน โดยคณะกรรมการบริษัท ซึ่งมี CEO ร่วมเป็นคณะกรรมการ มีบทบาทในการกำกับดูแลการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งจะได้รับรายงานผลการดำเนินงานจากคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) ซึ่งทำหน้าที่ในการระบุ ประเมิน และติดตามความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยในพื้นที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งทบทวนกระบวนการทำงานและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมและเป็นไปตามกฎหมายด้านความปลอดภัยและกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด

ปัจจุบันในประเทศไทยจะยังไม่มีหน่วยงานกลางในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสถิติจำนวนอุบัติเหตุจากการทำงานในธุรกิจโลจิสติกส์โดยตรง อย่างไรก็ตาม กลุ่มบริษัทได้มีการทบทวนเป้าหมายด้านการพัฒนาความยั่งยืนที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและกำหนดดัชนีชี้วัดด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีการวัดผลการดำเนินงานทุกปีเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้และมาตรฐานอุตสาหกรรม

อ้างอิงจากรายงาน Survey of Occupational Injuries and Illnesses (เผยแพร่ปี 2024) โดย U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS) ระบุว่า อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานที่ทำให้ต้องหยุดงาน (Cases with days away from work) ในภาคคลังสินค้าและโลจิสติกส์ อยู่ที่ประมาณ 1.5–2.0 ต่อแรงงานเทียบเท่าเต็มเวลา 100 คน ซึ่งเมื่อแปลงเป็นหน่วยเดียวกับดัชนีความถี่การบาดเจ็บจากการทำงานที่ทำให้ต้องหยุดงาน (Lost-Time Injury Frequency Rate: LTIFR) จะเทียบเท่าประมาณ 8–10 ต่อ 1,000,000 ชั่วโมงการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับสถิติดังกล่าว พบว่าการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของกลุ่มบริษัทยังอยู่ใน ระดับที่สอดคล้องกับมาตรฐานของอุตสาหกรรม

หมายเหตุ: BLS เป็นหน่วยงานสถิติกลางของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ภายใต้กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่จัดเก็บและเผยแพร่ข้อมูลสถิติด้านแรงงานและอุบัติเหตุจากการทำงานในระดับประเทศ โดยข้อมูลจาก BLS ถือเป็นข้อมูลทางการที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล และถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ (benchmark) ที่สอดคล้องกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) ระดับสากล

## การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยประจำปี

กลุ่มบริษัทมีกระบวนการ การชี้บ่งอันตราย การประเมินความเสี่ยง และการค้นหาโอกาสทางด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Hazard Identification and Risk Assessment) เป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่ามีมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยง รวมทั้งมีแผนรับมือเหตุฉุกเฉินเพื่อบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในกรณีเกิดเหตุ โดยในปี 2568 ได้มีการกำหนดมาตรการป้องกัน ได้แก่

- การจัดทำเอกสารแนะนำวิธีการปฏิบัติงานให้กับผู้รับเหมาและพนักงานขับรถ
- การอบรมผู้รับเหมาตามกระบวนการของ Work Permit
- กำหนดมาตรฐานในการเลือกอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับการทำงาน
- การตรวจสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีในพื้นที่คลังสินค้า
- การเตรียมความพร้อมของทีมตอบสนองเหตุฉุกเฉิน
- การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ให้กับพนักงานภายในและผู้รับเหมาการขนส่งทางบกอย่างต่อเนื่อง
- ดำเนินการฝึกซ้อมแผนฉุกเฉินประจำปีในหัวข้อ การโต้ตอบและอพยพเมื่อเกิดเหตุเพลิงไหม้ การโต้ตอบสารเคมีรั่วไหล คลังสินค้า การโต้ตอบสารเคมีรั่วไหลขนส่งทางบก โดยได้มีการร่วมซ้อมแผนกับลูกค้า
- การพัฒนาหลักสูตรการอบรมเพื่อทักษะการขับรถยกและรถขนส่งอย่างต่อเนื่อง
- การพัฒนาหลักสูตรการอบรมเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยและเจ้าหน้าที่ทำความสะอาดให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานอย่างปลอดภัย
- จากประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักสูตรการฝึกอบรมลูกจ้างซึ่งจะทำหน้าที่เป็นผู้ขับรถยก ปี 2568 กลุ่มบริษัทได้มีการฝึกอบรมให้กับพนักงานฝ่ายคลังสินค้าที่ทำหน้าที่ขับรถยก เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องประกาศ โดยเพิ่มจำนวนชั่วโมงฝึกอบรมผู้ขับรถยกให้ครบ 12 ชั่วโมงตามที่กฎหมายกำหนดจากเดิมที่มีการอบรม 6 ชั่วโมง โดยมีจำนวนพนักงานเข้าอบรมหลักสูตรดังกล่าวทั้งสิ้น 50 คน

## การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

กลุ่มบริษัทสนับสนุนการพัฒนาความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และจัดให้มีการอบรมความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานให้แก่ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ ตามความจำเป็นของสายงานและตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อเพิ่มทักษะในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

การฝึกอบรมพนักงานในปี 2568	การฝึกอบรมลูกค้าในปี 2568
- หลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรด้านความปลอดภัย จำนวนหลักสูตร 117 หลักสูตร จำนวนผู้เข้าอบรม 5,892 คน (นับซ้ำตามการเข้าร่วม)	- หลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรด้านความปลอดภัย จำนวนหลักสูตร 6 หลักสูตร จำนวนผู้เข้าอบรม 219 คน (นับซ้ำตามการเข้าร่วม)
- เฉพาะหลักสูตรด้านความปลอดภัย จำนวนหลักสูตร 24 หลักสูตร จำนวนผู้เข้าอบรม 1,498 คน (นับซ้ำตามการเข้าร่วม)	- เฉพาะหลักสูตรด้านความปลอดภัย จำนวนหลักสูตร 5 หลักสูตร จำนวนผู้เข้าอบรม 216 คน (นับซ้ำตามการเข้าร่วม)

## ตัวอย่างหลักสูตรการอบรมด้านความปลอดภัยในปี 2568

- การดับเพลิงขั้นต้นและซ้อมอพยพหนีไฟ
- การดับเพลิงขั้นสูง
- การฝึกซ้อมแผนการโต้ตอบเหตุการณ์ฉุกเฉินสารเคมีหกรั่วไหล
- ระบบจัดการความปลอดภัยและแผนฉุกเฉิน
- การสร้างพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
- การฝึกอบรมและการปฏิบัติแผนฉุกเฉินกรณีไฟฟ้าดับ



การอบรมหัวข้อ “การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) และการใช้เครื่องกระตุกหัวใจไฟฟ้าชนิดอัตโนมัติ (AED)”



การอบรมหัวข้อ “การดับเพลิงขั้นต้นและซ้อมอพยพหนีไฟ”



การอบรมหัวข้อ “การดับเพลิงขั้นสูง”



การดับเพลิงขั้นสูงอบรมหัวข้อ “การฝึกซ้อมแผนการโต้ตอบเหตุการณ์ฉุกเฉินสารเคมีหรือไหล”

## การดูแลสภาวะและความปลอดภัยของพนักงาน

### 1) มาตรการรับมือโรค COVID-19

#### มาตรการด้านสุขอนามัยและความปลอดภัย (Clean and Safe)

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <b>1. การคัดกรอง</b><br>1.1 หากพนักงานมีอาการหรือสงสัยว่าตัวเองไม่สบาย ทางบริษัทฯ จะให้พนักงานตรวจ ATK เพื่อให้ทราบผล และหากพบว่าพนักงานมีการติดเชื้อ Covid 19 ก็จะให้พนักงานไปพบแพทย์และรักษาตัวตามอาการ<br>1.2 หากพนักงานที่ติดเชื้อให้ใช้สิทธิ์ลาป่วยตามใบรับรองแพทย์และผลตรวจ ATK ต้องไม่พบเชื้อ จึงสามารถกลับมาปฏิบัติงานได้ | <b>2. การสื่อสาร</b><br>2.1 ชี้แจงมาตรการต่างๆ รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญผ่านระบบออนไลน์ขององค์กร | <b>3. การบริหารความเสี่ยง</b><br>3.1 กำหนดผู้กำกับ ตรวจสอบ ตรวจสอบ กำกับการจัดกิจกรรมให้เป็นไปตามมาตรการที่กำหนด<br>3.2 กำหนดมาตรการเว้นระยะห่าง (Social distance) ในพื้นที่อาคารสำนักงานและพื้นที่ปฏิบัติการ<br>3.3 กำหนดให้เวลาเข้าร่วมประชุมให้พนักงานใส่หน้ากากอนามัยเพื่อป้องกันความเสี่ยง |
|---|---|---|

### 2) มาตรการรับมือโรคไขหวัดใหญ่

กลุ่มบริษัทดำเนินการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไขหวัดใหญ่ 4 สายพันธุ์ให้กับพนักงาน รวมถึงการจัดสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มที่ครอบคลุมค่ารักษาพยาบาล กรณีพนักงานเกิดเจ็บป่วยจากการติดเชื้อ

### 3) การรับมือกับมลพิษทางอากาศ

กลุ่มบริษัทมีการติดตั้งเครื่องกรองอากาศในพื้นที่ห้องประชุมและพื้นที่สำนักงาน เพื่อลดปริมาณฝุ่นขนาดเล็ก PM 2.5 และเป็นการช่วยลดโอกาสเสี่ยงจากการแพร่กระจายของโรคทางเดินหายใจ ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทได้มีการประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติเพื่อรับมือกับปัญหาฝุ่นละออง

นอกจากนี้ยังมีการแยกพื้นที่ให้เป็นสัดส่วนสำหรับเครื่องพิมพ์และเครื่องถ่ายเอกสารโดยเฉพาะ ในกรณีที่ไม่สามารถแยกพื้นที่ได้ จะเพิ่มการติดตั้งเครื่องฟอกอากาศในบริเวณที่อยู่ใกล้เครื่องพิมพ์และเครื่องถ่ายเอกสาร เพื่อให้มั่นใจว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยเพียงพอสำหรับผู้ปฏิบัติงาน



#### 4) แผนรับมือโรคระบาดและโรคอุบัติใหม่

แผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉินกรณีโรคระบาดและโรคอุบัติใหม่เป็นส่วนหนึ่งของแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Plan : BCP) ซึ่งเป็นแผนในการรับมือความเสี่ยงสำคัญต่อธุรกิจของกลุ่มบริษัท ซึ่งจะสามารถป้องกัน เตรียมความพร้อม บรรเทาผลกระทบทั้งในช่วงก่อน ระหว่าง และหลังเกิดเหตุการณ์ รวมถึงการกอบกู้การดำเนินธุรกิจให้กลับคืนสู่ภาวะปกติได้ในระยะเวลาที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม กลุ่มบริษัทตระหนักถึงสุขภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ

ทางบริษัทฯ ได้มีการกำหนดให้มีหัวหน้าการได้ตอบเหตุฉุกเฉินและผู้ช่วยติดต่อประสานฝ่าย โดยระบุให้มีบทบาทหน้าที่ในการควบคุมดูแลให้พนักงานทุกคนในกลุ่มบริษัทปฏิบัติตามแผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

- **การเตรียมการรองรับเหตุฉุกเฉิน**
  - การออกประกาศเพื่อกำหนดขอบเขตอำนาจผู้รับผิดชอบกรณีเกิดเหตุการณ์แพร่ระบาด สื่อสารให้พนักงานรับทราบ แนวปฏิบัติในการตรวจตราและแนวทางป้องกันการแพร่ระบาด โดยคำนึงถึงความเสี่ยงของบุคคลและความปลอดภัยของอาคารสถานที่
  - การออกมาตรการป้องกันการแพร่ระบาด กำหนดมาตรการปฏิบัติงาน ณ อาคารสำนักงาน และการทำงานนอกสถานที่ (Work from Home) โดยจัดสรรทรัพยากรบุคคล และปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และความจำเป็นเร่งด่วนของงาน
  - กำหนดให้หน่วยงานกำหนดบุคลากรหลักและบุคลากรสำรองที่ต้องมาปฏิบัติงานตามความจำเป็น
  - กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อลดการติดต่อแบบพบปะกันโดยตรงเพื่อลดความเสี่ยง
- **การปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน**
  - ในกรณีที่ยังไม่พบผู้ติดเชื้อ ไม่มีสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อ ไม่มีการเกิดอันตรายต่อชีวิต ทรัพย์สิน การปฏิบัติงานยังสามารถควบคุมได้ในทรัพยากรที่มีอยู่ ให้สื่อสารถึงภัยของโรคระบาดไปยังพนักงาน เตรียมแผนรับมือการแพร่ระบาดที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งครอบคลุมทั้งการเตรียมความพร้อมของสถานที่ทำงาน กำหนดแนวทางบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล แนวปฏิบัติของฝ่าย IT ในกรณีที่พนักงานไม่สามารถเข้ามาปฏิบัติงานในอาคารสำนักงานได้ รวมถึงการกำหนดช่องทางการสื่อสารในกรณีฉุกเฉิน
  - ในกรณีที่เริ่มพบผู้ติดเชื้อ แต่ยังไม่มีการแพร่ระบาดในกลุ่มพนักงาน หรือสถานการณ์มีความอันตรายต่อชีวิต ทรัพย์สิน และการปฏิบัติงานมากขึ้น หรือต้องมีการอพยพบุคคลออกจากพื้นที่เกิดเหตุ ให้มีการตั้งจุดคัดกรอง เพิ่มความเข้มงวดในการทำความสะอาดอุปกรณ์และอาคารสถานที่ ให้พนักงานปฏิบัติงานตามแนวทางบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่วางไว้ จัดหาระบบ IT สนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานจากภายนอกอาคารสำนักงานได้ โดยให้มีการติดตามและรายงานสถานการณ์โรคระบาดให้พนักงานและฝ่ายบริหารทราบอย่างต่อเนื่อง
  - ในกรณีที่มีการระบาดเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อชีวิตและทรัพย์สิน จำเป็นต้องปิดหรือย้ายพื้นที่ปฏิบัติงาน มีการอพยพบุคคลออกจากพื้นที่เป็นระยะเวลาต่อเนื่องและยาวนาน ให้มีการประกาศใช้แผนฉุกเฉินและดำเนินงานตามแผนจนกว่าจะกลับเข้าสู่ภาวะปกติ
- **มาตรการฟื้นฟูภายหลังเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน**
  - ประเมินสถานภาพการฟื้นฟูและระยะเวลาในการฟื้นฟูของทรัพยากรที่ได้รับผลกระทบ
  - จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการฟื้นฟูให้สามารถกลับมาดำเนินงานได้ตามปกติ
  - ติดตามสถานภาพการฟื้นฟู บันทึกการปฏิบัติงาน และทบทวนกิจกรรมที่ฝ่ายบริหารความต่อเนื่องต้องดำเนินการ

#### 5) แผนรับมือกรณีเกิดเหตุแผ่นดินไหว

สืบเนื่องจากเหตุการณ์แผ่นดินไหวในเดือนมีนาคม 2568 กลุ่มบริษัทเล็งเห็นว่าเป็นภัยธรรมชาติที่มีความเสี่ยงในการเกิดเหตุซ้ำได้อีก จึงได้จัดทำแผนรับมือกรณีเกิดเหตุแผ่นดินไหว เพื่อกำหนดผู้รับผิดชอบซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการเมื่อเกิดเหตุ เพื่อดูแลให้พนักงานปฏิบัติตามระเบียบในการอพยพไปยังพื้นที่ปลอดภัย จัดเตรียมชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้นและอุปกรณ์ยังชีพที่จำเป็น รวมถึงข้อมูลการติดต่อหน่วยงานด้านสาธารณสุขและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อการประสานงานในกรณีต้องการความช่วยเหลือ

## ● การมีส่วนร่วม || ดูแลชุมชนและสังคม

กลุ่มบริษัทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจให้เติบโตไปพร้อมกับการพัฒนาที่ยั่งยืน คำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ที่ผ่านมากลุ่มบริษัทได้สร้างประโยชน์สู่สังคมผ่านกิจกรรม และโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง โดยได้จัดสรรงบประมาณประจำปี ตามความเหมาะสม และสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในองค์กรเพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการยกระดับสังคมควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจที่กลุ่มบริษัทตั้งเป้าหมายไว้

กิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคมของกลุ่มบริษัท ได้ถูกดำเนินการภายใต้เป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นหนึ่งในกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจ และแนวปฏิบัติในการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืนที่ระบุไว้ในนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อดูแล สนับสนุน ส่งเสริมชุมชนทั้งใกล้และไกลให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ควบคู่ไปกับการเติบโตของกลุ่มบริษัทอย่างยั่งยืนต่อไป



### แนวทางในการบริหารจัดการ

กลุ่มบริษัทมุ่งเน้นการดำเนินงานที่ควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ดังนั้นการประกอบกิจการของกลุ่มบริษัท จึงให้ความสำคัญกับการยอมรับและไว้วางใจจากชุมชนพร้อมทั้งการเติบโตควบคู่ไปด้วยกัน โดยกลุ่มบริษัทเชื่อว่าการสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งให้กับชุมชน จะเป็นการส่งเสริมให้ชุมชนสามารถดูแลตนเองและเติบโตได้อย่างมั่นคง ดังนั้นกลุ่มบริษัทจึงกำหนดให้มีการวางแผนการสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชนและกิจกรรมเพื่อสังคม ที่เน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับชุมชนที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืนในมิติสังคม

กลุ่มบริษัทได้ศึกษาหลักเกณฑ์สากลที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม อาทิ Corporate Social Responsibility (CSR), Business for Societal Impact (B4SI), Co-Operative Education เพื่อนำมาพิจารณาร่วมกับแนวทางการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท กำหนดเป็นกลยุทธ์และกรอบการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมขององค์กร

## กลยุทธ์การสนับสนุนชุมชนและสังคม

เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมในมิติชุมชนและสังคมของกลุ่มบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีทิศทางและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในปี 2568 กลุ่มบริษัทได้ทำการกำหนดกลยุทธ์และกรอบการดำเนินงาน (Focus Area) ด้านการมีส่วนร่วมในการดูแลชุมชนและสังคม โดยแบ่งเป็น 2 กลยุทธ์ ดังนี้

### 1. ส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไทย

#### 1.1 การเผยแพร่องค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์

จากการที่กลุ่มบริษัทมีความชำนาญในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่ครอบคลุมการดำเนินงานธุรกิจด้านโลจิสติกส์อย่างครบวงจร ทั้งด้านการขนส่งสินค้าทางอากาศ การขนส่งสินค้าทางทะเลและทางบก การบริหารจัดการโลจิสติกส์และคลังสินค้า รวมไปถึงบริการด้านโลจิสติกส์สำหรับเคมิคัลส์และสินค้าอันตราย ทำให้กลุ่มบริษัทได้สะสมองค์ความรู้และแนวคิด ด้านนวัตกรรมไว้อย่างมากมาย

ในฐานะที่เราเป็นหนึ่งในองค์กรผู้ให้บริการชั้นนำในด้านโลจิสติกส์ของไทยที่สามารถก้าวไปถึงระดับภูมิภาค เราจึงเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของไทย ผ่านการเผยแพร่องค์ความรู้ นวัตกรรม การจัดทำโครงการ รวมถึงแบ่งปันประสบการณ์ให้กับสถาบันการศึกษาและองค์กรต่างๆ เพื่อหวังเป็นหนึ่งในผู้ที่ยกระดับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของไทยให้พัฒนาและก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืน

#### 1.2 การสนับสนุนการเข้าถึงบริการโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐาน

กลุ่มบริษัทได้มีการจัดตั้งคณะทำงานด้านความยั่งยืนในมิติสังคม และได้ทำการศึกษาประเด็นต่างๆ ในเชิงสังคมและชุมชน ทำให้ได้พบว่ามีหลายกลุ่มองค์กรที่รวมตัวกันทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และชุมชน มีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพากระบวนการด้านโลจิสติกส์ในการดำเนินงาน แต่ยังไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐาน รวมไปถึงขาดความเข้าใจด้านการบริหารจัดการโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มบริษัทจึงได้นำความชำนาญในกระบวนการโลจิสติกส์ เข้าสนับสนุนและช่วยเหลือกลุ่มที่ทำเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และชุมชนดังกล่าว

### 2. สร้างความเป็นอยู่ที่ดีของคนในชุมชนและสังคมผ่านกิจกรรมสาธารณประโยชน์

#### 2.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน

กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญกับการยอมรับและไว้วางใจจากชุมชนพร้อมทั้งการเติบโตควบคู่ไปด้วยกัน โดยกลุ่มบริษัทเชื่อว่าการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนที่มีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นชุมชนที่อยู่ใกล้กับสำนักงานและคลังสินค้าของกลุ่มบริษัท รวมไปถึงชุมชนที่ห่างไกลออกไป เพื่อให้สามารถดูแลตนเองได้ดีขึ้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

#### 2.2 กิจกรรมสนับสนุนเด็กและเยาวชน

นอกจากการให้ความช่วยเหลือพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนในภาพรวมแล้ว กลุ่มบริษัทยังได้มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับเด็กและเยาวชน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสนับสนุนด้านการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน สนับสนุนด้านการศึกษา กีฬา คุณภาพอาหาร การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และกิจกรรมต่างๆ

#### 2.3 กิจกรรมสาธารณประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ

การช่วยเหลือสังคมในโอกาสต่างๆ นับเป็นประเด็นที่ไม่อาจมองข้ามได้ เพราะเราพบว่ามีผู้ขาดแคลนที่ต้องการช่วยเหลืออีกมากมาย ซึ่งกลุ่มบริษัทต้องการเป็นหนึ่งในผู้ร่วมให้ความช่วยเหลือ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มผู้ป่วย ชาวบ้านที่ยากไร้ในชุมชน รวมไปถึงผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ

## ผลการดำเนินงาน

### ภาพรวมการสนับสนุนชุมชนและสังคมในปี 2568

รูปแบบการสนับสนุน			
เงินสด (บาท)	ค่าดำเนินกิจกรรม (บาท)	สิ่งของและบริการ (บาท)	จำนวนชั่วโมงจิตอาสา (ชั่วโมงรวมและมูลค่า)
783,954	152,500	93,800	2,816 ชั่วโมง (คิดเป็นมูลค่า 1,335,407 บาท)

จำนวนผู้บริหาร / พนักงานที่ร่วมกิจกรรม	1,034 คน
จำนวนชั่วโมงจิตอาสา	2,816 ชั่วโมง
จำนวนงบประมาณที่บริษัทสนับสนุนโครงการจิตอาสาทั้งหมด	1,030,254 บาท *เงินสด ค่าดำเนินกิจกรรม สิ่งของและบริการ
จำนวนโครงการจิตอาสา	21 โครงการ
จำนวนผู้ได้รับประโยชน์	33,395 คน

ตลอดปี 2568 ทางกลุ่มบริษัทมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม และชุมชนสัมพันธ์ตามความเหมาะสมและสภาพบริบทของเศรษฐกิจและเหตุการณ์ในช่วงเวลานั้นๆ เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการยกระดับคุณภาพของสังคม ซึ่งมีรายละเอียดกิจกรรมดังต่อไปนี้

## 1. ส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไทย

มีการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

### 1.1 การเผยแพร่องค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์

รายละเอียดของกิจกรรมด้านการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์ มีดังนี้

#### 1.1.1 การให้ความรู้แก่ลูกค้าและผู้ค้า

กลุ่มบริษัทมีการจัดการฝึกอบรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ในหลายๆ ด้านให้กับกลุ่มลูกค้าสำคัญ รวมถึงผู้ค้า เพื่อการยกระดับการจัดการโลจิสติกส์ ซึ่งสามารถสรุปได้โดยสังเขป ดังนี้

- ลูกค้า: บริษัทจัดทำคอร์สฝึกอบรมให้กลุ่มลูกค้าเลือกดำเนินการในลักษณะของการฝึกอบรมภายใน โดยครอบคลุมหัวข้อดังต่อไปนี้
  - o การบริหารจัดการโลจิสติกส์และห่วงโซ่อุปทาน (Logistics and Supply Chain Management)
  - o ข้อกำหนดทางการค้า และเงื่อนไขการชำระเงินระหว่างประเทศ (INCO Terms and Terms of Payment)
  - o กระบวนการจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (International Transport Process)
  - o ระบบการจำแนกสินค้าอันตราย (Classification of Dangerous Goods)
  - o ข้อกำหนดการขนส่งสินค้าอันตรายทางอากาศ ทางทะเล และทางถนน (Regulations on the Transport of Dangerous Goods)
  - o การจำแนกประเภทและติดฉลากสารเคมีที่เป็นระบบเดียวกันทั่วโลก (Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals: GHS)
  - o การประเมินความเสี่ยงสารเคมี (Chemical Risk Assessment)
  - o การอบรมเรื่องกรอบข้อกำหนดและกฎหมายการจัดการสารเคมีในประเทศไทย (Chemical Regulatory Compliance in Thailand)
- ผู้ค้า: การฝึกอบรมพนักงานขับรถและผู้ปฏิบัติงานประจำรถขนส่งสินค้าอันตราย ให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ซึ่งมีการดำเนินการอบรม จำนวนทั้งสิ้น 11 ครั้ง โดยมีพนักงานขับรถของทั้งบริษัทในเครือและบริษัทผู้ค้าเข้าร่วม มีเนื้อหาครอบคลุมหัวข้อดังต่อไปนี้
  - o ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะเวลาการฝึกอบรม 1.5 ชั่วโมง
    - การยศาสตร์
    - การขับรถปลอดภัย

- o กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะเวลาการฝึกอบรม 1.5 ชั่วโมง
- o คู่มือความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะเวลาการฝึกอบรม 3 ชั่วโมง
  - ความรู้ทั่วไปเรื่องสารเคมีอันตราย วัตถุอันตราย และสินค้าอันตราย
  - ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับระบบการจัดการ การควบคุม กฎเกณฑ์ข้อกำหนดต่างๆ เกี่ยวกับสารเคมีอันตราย วัตถุอันตราย และสินค้าอันตราย
  - ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน การบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม
  - การปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

### 1.1.2 ความร่วมมือระหว่างกลุ่มบริษัทกับภาครัฐ สมาคม หน่วยงานเอกชนและองค์การพัฒนาเอกชน (NGO) ที่เกี่ยวกับโลจิสติกส์และการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ในปีที่ผ่านมา ผู้แทนของกลุ่มบริษัทได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญในหลายหน่วยงานเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โลจิสติกส์และซัพพลายเชนเพื่อบูรณาการเชื่อมโยงการค้าระหว่างประเทศแบบไร้รอยต่อ ในสมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (Thai International Freight Forwarders Association: TIFFA) สมาพันธ์สมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าแห่งอาเซียน (ASEAN Federation of Forwarders Association: AFFA) และสมาพันธ์สมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (FIATA International Federation of Freight Forwarders Associations: FIATA) สมาคมผู้ประกอบการขนส่งวัตถุอันตราย (Hazardous Substances Logistics Association: HASLA) และคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์ (Industry Competency Board) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) โดยมีการขับเคลื่อนงานหลักๆ ดังนี้

- การขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของสมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (TIFFA) และผลักดันโครงการเรือธงต่างๆ (Flagship Projects) ที่มีนัยสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของโลจิสติกส์ของประเทศไทย ผ่านการประสานงานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการและภาคส่วนเอกชนที่เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น การท่าเรือแห่งประเทศไทย กรมเจ้าท่า กรมการขนส่งทางบก กรมศุลกากร กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาผู้ส่งสินค้าทางเรือแห่งประเทศไทย สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สทศว) สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ) สถาบันพัฒนาบุคลากรเทคโนโลยีชั้นสูงด้านโลจิสติกส์ (LoSA) สมาคมในเครือข่ายโลจิสติกส์ต่างๆ เช่น สมาคมตัวแทนขนส่งสินค้าทางอากาศไทย (TATA) สมาคมตัวแทนออกของรับอนุญาตไทย (TACBA) สมาคมชิปปิ้งแห่งประเทศไทย (CTAT) สมาคมตัวแทนออกของอิเล็กทรอนิกส์ไทย (ECA) สมาคมผู้นำเข้าและผู้ส่งออกยกระดับมาตรฐานเออีโอ (TAA) สหพันธ์การขนส่งทางบกแห่งประเทศไทย (LTFT) รวมทั้งบริษัทเอกชนที่เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) และบริษัท RX BITEC (ประเทศไทย) จำกัด และหน่วยงานอื่นๆ ในประเทศอีกมากมาย
- การเป็นวิทยากรและเข้าร่วมประชุมในเวทีระดับนานาชาติที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนโลจิสติกส์ระหว่างประเทศทั้งในระดับอาเซียน เอเชียแปซิฟิก และระดับโลก ผ่านการร่วมงานสำคัญดังนี้
  - o การเข้าร่วมเป็นวิทยากรในระดับภูมิภาคทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ ในฐานะ AFFA Chairman และนายกสมาคม TIFFA เช่น
    - The 12th ASEAN Connectivity Forum โดย ASEAN Korea Center
    - Keynote Speech ในงาน China Liaoning International Logistics Supply Chain Supply-Demand Matching Event
    - งานประชุมสามัญประจำปีของสมาคม Philippines Multimodal Transport And Logistics Association (PMTLAI)
    - Cold Chain Logistics Workshop จัดโดยกรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ประเทศไทย และ Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism (MLIT) ประเทศญี่ปุ่น
    - ASEAN-US Engagement on Transport of Dangerous Goods จัดโดย US Department of Transportation และ ASEAN Secretariat

- o การเข้าร่วมประชุมและเวทีสัมมนาระดับนานาชาติ เช่น
  - Forum of Dry Ports Operators Logistics and Multimodal Transport Service Providers จัดโดย UNESCAP
  - The International Conference on Digital Trade Facilitation and Implementation Advancing Electronic Transactions through UNCITRAL Model Laws จัดโดย ETDA ร่วมกับ UNCITRAL
  - ASEAN Consultative Forum on Foreign Direct Investment and Supply Chain Development จัดโดย ASEAN Secretariat
  - The 48<sup>th</sup> และ 49<sup>th</sup> Trade Facilitation Working Group (TFWG) จัดโดย ASEAN Secretariat
  - ASEAN Fruits Gather in Guangxi จัดโดย China-Singapore Nanning International Logistics Park (CSILP)
  - The Inception Meeting of the Project on “Transportation and Logistics Information System in Lancang-Mekong Region โดย Mekong Institute (MI)
  - การพัฒนา Concept Note สำหรับ ASEAN Multimodal Transport Documents (MTD)
  - การประชุมร่วมกับ ASEAN Secretariat ในการเตรียมความพร้อมให้กับประเทศติมอร์ตะวันออก (Timor Leste) เข้าเป็นสมาชิกของ AFFA
  - The 20<sup>th</sup> ASEAN-Japan Expert Group Meeting on Logistics จัดโดย กรมการขนส่งทางบก กระทรวงคมนาคม ประเทศไทย และ Ministry of Land, Infrastructure, Transport and Tourism (MLIT) ประเทศญี่ปุ่น
- o การเข้าร่วมงาน FIATA World Congress 2025: Green and Resilient Logistics ณ เมืองฮานอย ประเทศเวียดนาม การประชุม 2025 FIATA Statutory General Meeting (ออนไลน์) และ 2025 Electoral General Meeting ณ เมืองฮานอย ประเทศเวียดนาม
- o การเข้าร่วมการประชุม FIATA Regional Asia Pacific Meeting (RAP) ณ กรุงเดลี ประเทศอินเดีย
- o การเข้าร่วมประชุมและเป็นคณะทำงานภายใต้กลุ่ม Corridor Taskforce ภายใต้ FIATA-Region Asia-Pacific (RAP)
- o การเข้าร่วมประชุมและเป็นคณะทำงานภายใต้กลุ่ม Advisory Body on Safety and Security (ABSS) ของ FIATA
- o การเข้าร่วมการประชุม AFFA Semi-Annual Conference 2025 ณ กรุงมะนิลา ประเทศฟิลิปปินส์
- o การเป็นเจ้าภาพจัดประชุมประจำปี AFFA Annual General Meeting 2025 ณ กรุงเทพฯ ประเทศไทย
- o การประชุมความร่วมมือระหว่าง AFFA กับทางกลุ่มประเทศ CAREC (The Central Asia Regional Economic Cooperation) ร่วมกับทาง CFILCA (CAREC Federation of International Logistics and Commerce Associations) และ China International Freight Forwarders Association: CIFA
- o การประชุมร่วมกับทาง Japan International Cooperation Agency (JICA) ในการให้ความเห็น ด้านโครงการความร่วมมือร่วมกับกรมศุลกากรในโครงการ The Project for Strengthening Customs Efficiency for Enhancing Mekong Connectivity
- การเป็นกำลังหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดงานแสดงสินค้าโลจิสติกส์ ประจำปี 2568 (Thailand International Logistics Fair: TILOG-LogistiX 2025) โดยมีความสำเร็จที่มีนัยสำคัญดังนี้
  - o การเข้าร่วมประชุมคณะอนุกรรมการจัดงาน TILOG-LogistiX 2025 ร่วมบรรยายและจัดงานแถลงข่าว
  - o การประสานงานความร่วมมือกับทางสมาพันธ์สมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ แห่งอินเดีย (Federation of Freight Forwarders’ Associations in India: FFFAI) เป็นวิทยากรบรรยาย เพื่อประชาสัมพันธ์ TILOG-LogistiX 2025 ณ เมือง Goa ประเทศอินเดีย
  - o การจัดงานสัมมนาด้านความยั่งยืนในธุรกิจโลจิสติกส์แห่งปี 2025 เรื่อง “เรียนทางลัด Shortcut โลจิสติกส์ แบบกรีนๆ”
  - o การขึ้นเป็นวิทยากรบรรยายในเวทีนานาชาติ Symposium LogiResilience 2025: The Trade and Transport Reset จัดโดย กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์
  - o การกล่าวเปิดในงานสัมมนา การใช้ AI ในการปลดล็อกศักยภาพและประสิทธิภาพงานด้าน Logistics
- การเข้าร่วมประชุม การให้สัมภาษณ์และให้ความเห็นต่อประเด็นการพัฒนาและการยกระดับการจัดการโลจิสติกส์ ของประเทศไทยในมิติต่างๆ ให้กับหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบ เช่น
  - o การประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนานโยบายและกำกับดูแลระบบ National Single Window (NSW) คณะทำงานบริหารจัดการและพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลการนำเข้า ส่งออกและโลจิสติกส์ และคณะทำงาน โครงการ Digital Trade Facilitation
  - o การบรรยายแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) โครงการศึกษาและจัดทำมาตรฐานข้อมูล และการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อการอำนวยความสะดวกทางการค้าระหว่างประเทศ

- o การประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนากำลังคนด้านโลจิสติกส์
- o การประชุมการนำเสนอ การออกแบบรายละเอียด รูปแบบโปรแกรมและบริการข้อมูลอัจฉริยะ (PCS Intelligence)
- o การให้ความรู้กับภาคส่วนสมาชิกสมาคม TIFFA เรื่อง การจัดงานสัมมนาประกันภัยประจำปี และจัดสัมมนาอัปเดตข้อมูลเรื่องประกันภัยความรับผิดชอบต่อการรับขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ รวมถึงการส่งเสริมให้สมาชิกนำ TIFFA Consignment Note (TCN) ไปปรับใช้ในธุรกิจขนส่งสินค้าข้ามแดนทางถนนระหว่างประเทศ
- o การให้สัมภาษณ์จากสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เกี่ยวกับแนวทางการใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์และบริการด้านเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ในกระบวนการค้า (Digital Trade)
- o การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความเห็นในหัวข้อ “ร่วมกำหนด SME ไทย: การออกแบบและขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนา SME”
- o การเข้าร่วมประชุมกับคณะอนุกรรมการพิจารณาศึกษาการดำเนินการและผลกระทบจากการปฏิบัติงานของด่านศุลกากร
- o การประชุมหารือแนวทางการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการส่งออกัญชา
- o การรับฟังและแสดงความเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติระเบียบเศรษฐกิจพิเศษ และการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการนโยบายระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคใต้
- o การเป็นวิทยากรให้กับโครงการจัดทำแผนขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทย (อุตสาหกรรมสนับสนุนกระบวนการห่วงโซ่คุณค่า: โลจิสติกส์)
- o การเข้าร่วมประชุมระบบ e-Road ของประเทศมาเลเซีย และแนวทางการนำมาปรับใช้ในประเทศไทย
- o การเข้ารับการสัมภาษณ์จากบริษัทที่ปรึกษา ERIA/MRI ในโครงการระดับภูมิภาคเรื่อง Supply Chain Digitalization Project: Phase 5
- o การเข้ารับการสัมภาษณ์จากคณะผู้แทน IOS Partners ของสหรัฐอเมริกา ในการดำเนินโครงการ Ports of the Future Partnerships Program (PFP)
- o การเข้ารับสัมภาษณ์จากบริษัทที่ปรึกษา Trade Commissioner Service (TCS) สถานเอกอัครราชทูตแคนาดาในประเทศไทย เพื่อหารือแนวทางการศึกษากลยุทธ์ทางการตลาดเกี่ยวกับเทคโนโลยีด้าน Maritime Logistics Technology ในประเทศไทย
- o การร่วมกับสมาคมโลจิสติกส์ภาคีเครือข่ายจัดเวทีเสวนาพิเศษ กรมศุลกากรพบผู้ประกอบการกรมศุลกากรมิติใหม่ ร่วมคิด ร่วมทำ ยกระดับการนำเข้า-ส่งออกประเทศไทย สู่ผลลัพธ์แบบ Quick Win
- o การเป็นวิทยากรบรรยายให้กับเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร เรื่อง โลจิสติกส์กับสงครามส่งต่อ
- o การให้การต้อนรับคณะผู้บริหารจากกระทรวงแรงงาน และร่วมมอบวุฒิบัตรให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2568
- o การเข้าร่วมประชุม Business Ready ปรับบริการรัฐ เปลี่ยนธุรกิจให้ง่ายขึ้น โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)
- o การร่วมประชุมกับคณะผู้แทน UN World Food Programme ในประเทศไทย
- o การเข้าเยี่ยมภาคส่วนราชการ สมาคม ภาคเอกชนและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในธุรกิจโลจิสติกส์
- การให้ความเห็นต่อการเจรจาข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศกับกลุ่มประเทศต่างๆ
- การเข้าร่วมพิธีลงนามความร่วมมือระหว่างสมาคมชิปปิงแห่งประเทศไทย (CTAT) กับสมาคมตัวแทนออกของแห่งญี่ปุ่น (Japan Customs Broker Association)
- การประชุมสมาคมเป็นประจำและทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการโลจิสติกส์ของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญ

**1.1.3ความร่วมมือระหว่างกลุ่มบริษัทกับภาคราชการ สมาคม เอกชนและองค์การพัฒนาเอกชน (NGO) ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสารเคมี ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม การรักษาความปลอดภัย ความเป็นกลางทางคาร์บอนและความยั่งยืน**

การขับเคลื่อนงานหลักในองค์กร รวมถึงภายใต้ประธานกลุ่ม Responsible Care® ดูแลด้วยความรับผิดชอบ (Responsible Care® Management Committee of Thailand: RCMCT) กลุ่มอุตสาหกรรมเคมี (Chemical Industry Club) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (The Federation of Thai Industries) และคณะอนุกรรมการสาขาการผลิต การควบคุมและการจัดการสารเคมีอันตราย สภาวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สชวท.) รวมถึงความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศ เช่น องค์กรตำรวจอาชญากรรมระหว่างประเทศ (The International Criminal Police Organization: INTERPOL) ภายใต้บทบาทการรักษาความปลอดภัยและความมั่นคงสำหรับสารเคมี โดยมีการขับเคลื่อนงานหลักๆ ดังนี้

- การจัดงาน Sustainability Day หรือ “วันแห่งความยั่งยืน” ภายในของกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์สำหรับเคมีภัณฑ์และสินค้าอันตราย (Chemical and Specialty Business)
- การดำรงตำแหน่งประธานกลุ่ม Responsible Care® ดูแลด้วยความรับผิดชอบ (Responsible Care® Management Committee of Thailand: RCMCT) กลุ่มอุตสาหกรรมเคมี (Chemical Industry Club) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (The Federation of Thai Industries)
- การประชุมว่าด้วยกรอบความร่วมมือทางด้านกฎระเบียบในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของการจัดการสารเคมี: ASEAN Regulatory Cooperation Workshop Platform (ARCP) โดยมีสมาชิกทั้งหน่วยงานราชการและเอกชน เข้าร่วมประชุมจาก 10 ประเทศของอาเซียน ร่วมจัดโดย สภาอุตสาหกรรมเคมีระหว่างประเทศ (ICCA) สภาเคมีแห่งอเมริกา (American Chemistry Council: ACC) สภาอุตสาหกรรมเคมียุโรป (CEFIC) สมาคมอุตสาหกรรมเคมีแห่งญี่ปุ่น (JCIA) และ กลุ่ม Responsible Care® ดูแลด้วยความรับผิดชอบต่อกลุ่มอุตสาหกรรมเคมี สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
- การเป็นวิทยากรบรรยายอบรมด้านจริยธรรมให้กับ สาขาวิชาชีววิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สชวท.) หัวข้อ จรรยาบรรณวิชาชีพ สาขาการผลิต การควบคุมและการจัดการสารเคมีอันตราย จากการทำหน้าที่ภายใต้แนวคิดของ Responsible Care® ดูแลด้วยความรับผิดชอบต่อ
- การเป็นวิทยากรอบรม เรื่อง “การจำแนกความเป็นอันตรายตามระบบ GHS” ให้กับคณะผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 80 ท่าน
- การเข้าร่วมประชุมระดับนานาชาติ Global Congress on Chemical Security and Emerging Threats ณ กรุงอัมมาน ประเทศจอร์แดน และดำรงตำแหน่งเป็น Industry Advisory Group (IAG) และเข้าร่วมประชุมคณะทำงานเฉพาะกิจ CRIMP Task Force (Chemical Risk Identification and Mitigation Project :CRIMP) โดยองค์การตำรวจอาชญากรรมระหว่างประเทศ (INTERPOL)
- การเป็นผู้ดำเนินรายการในเวทีสัมมนาเรื่อง การปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสินค้าอันตรายทางถนน ในงานประชุมสามัญประจำปีของสมาคมผู้ประกอบการธุรกิจวัตถุอันตราย (HASLA) ประจำปี 2568
- การเข้าร่วมประชุมสามัญประจำปี และประชุมประจำเดือนของแต่ละหน่วยงาน

#### 1.1.4 ความร่วมมือระหว่างกลุ่มบริษัทกับภาคสถาบันการศึกษาและมหาวิทยาลัยต่างๆ

ในฐานะผู้แทนของหน่วยงานในระดับสมาคม สมาพันธ์ที่เกี่ยวข้องทั้งเกี่ยวกับโลจิสติกส์และการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ และการจัดการสารเคมี ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม การรักษาความปลอดภัย ความเป็นกลางทางคาร์บอนและความยั่งยืน ทางผู้แทนกลุ่มบริษัทได้มีการขับเคลื่อนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาคสถาบันการศึกษาและมหาวิทยาลัยต่างๆ ดังนี้

- การเป็นวิทยากรบรรยาย และร่วมรับฟัง สัมมนาวิชาการความเป็นไปได้ในการนำไบโอดีเซลอีเอ็ล็กทรอนิกส์มาใช้ในประเทศไทย ปัญหาและอุปสรรค ครั้งที่ 1 และ ครั้งที่ 2 โดยสถาบันกฎหมายขนส่งและพาณิชย์นาวี คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- การกล่าวสุนทรพจน์ มีความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม และเข้าร่วมพิธีเปิดงาน Chula Safety Well-work & Well-being 2025 จัดโดย ศูนย์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- การเปิดบ้าน (Open House) ต้อนรับคณาจารย์และนักศึกษาจากวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เข้าเยี่ยมชมงานบริหารคลังสินค้าอันตรายและเคมีภัณฑ์ เพื่อแชร์ประสบการณ์และแลกเปลี่ยนความรู้
- การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความเห็น ในหัวข้อ “ร่วมกำหนดอนาคต SME ไทย: การออกแบบและขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนา SME” โดย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)
- การเดินทางศึกษาดูงานด้านความยั่งยืน ณ ประเทศมัลดีฟส์ และการศึกษาดูงานการบริหารเศรษฐกิจชุมชน ณ จังหวัดสุพรรณบุรีและภูเก็ต ผ่านหลักสูตร TEPCoT (Top Executive Program in Commerce and Trade) หรือ หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการค้าและการพาณิชย์ ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (UTCC)
- การรับฟังการบรรยาย เรื่อง เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ และกรณีศึกษาการนำไปใช้ (The AI Use cases and what we have learned) จัดโดยมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (UTCC)
- การให้สัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารความยั่งยืนในธุรกิจบริการโลจิสติกส์ โดยคณะวิจัยจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (KMUTT)
- การเข้าร่วมประชุมและให้ความเห็นต่อการประชุมของคณะกรรมการที่ปรึกษา ศูนย์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ในด้านการร่วมมือกับภาคสถาบันการศึกษาด้านโลจิสติกส์ กลุ่มบริษัทยังได้ดำเนินการต่อเนื่องตามการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) กับ ‘วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน’ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ผ่านโครงการเรียนรู้ผ่านการดูงาน

การฝึกงานระยะสั้น และการฝึกงานระยะยาว 1 ปีของนักศึกษาในโครงการฝึกงานสร้างอาชีพเพื่อให้ก้าวสู่การเป็นนักโลจิสติกส์มืออาชีพที่จะเป็นกำลังสำคัญของกลุ่มบริษัท และร่วมพัฒนานวัตกรรมเพื่อประโยชน์ในการยกระดับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่งผลของโครงการฝึกงานระยะยาวในรอบปี 2567-2568 มีนักศึกษาฝึกงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของกลุ่มบริษัทจำนวน 1 คน

- กลุ่มบริษัทได้ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการเตรียมความพร้อมสู่ความเป็นมืออาชีพให้แก่นักศึกษาจากสถาบันการศึกษาด้านโลจิสติกส์ โดยผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญของกลุ่มบริษัทร่วมเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการเตรียมตัวก้าวสู่โลกการทำงานด้านโลจิสติกส์ รวมถึงการแนะแนวเส้นทางอาชีพโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้แก่ นักศึกษาวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งมีนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมกว่า 200 คน



นอกจากโครงการนักศึกษาฝึกงานระยะยาวที่มาจากการบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการของกลุ่มบริษัทกับสถาบันการศึกษา กลุ่มบริษัทยังมีความร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจอย่างสมาคมผู้จัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (TIFFA) ในการยกระดับมาตรฐานแรงงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ โดยในกรณีที่กลุ่มบริษัทต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ จะมีการร้องขอนักศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมองค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์ในสังกัดของสมาคมฯ ให้มาร่วมฝึกงานระยะสั้นกับกลุ่มบริษัทเพื่อเพิ่มทักษะด้านโลจิสติกส์เฉพาะทางที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท โดยภายหลังจากการฝึกงานระยะสั้นนักศึกษาจากสมาคมจะมีโอกาสได้บรรจุเป็นบุคลากรของกลุ่มบริษัทต่อไป

ซึ่งโครงการทั้งหมดที่เกี่ยวกับนักศึกษาฝึกงานของกลุ่มบริษัท เป็นการพัฒนาศักยภาพแรงงานรุ่นใหม่ เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงาน เมื่อกลุ่มบริษัทมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เป็นระบบตามมาตรฐานอุตสาหกรรม (เช่น มาตรฐาน ISO, มาตรฐานความปลอดภัย) จะทำให้แรงงานรุ่นใหม่มี Professional Standard ตั้งแต่ยังไม่เริ่มงานจริง ลดภาระการฝึกอบรมในอนาคต ซึ่งการเปิดรับเด็กฝึกงานจากหลายองค์กรเป็นการสร้างแรงงานที่มีความหลากหลาย และยังช่วยลดปัญหาความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงโอกาสงานคุณภาพ

จำนวนนักศึกษาฝึกงานทั้งหมดของกลุ่มบริษัทในปี 2568	=	84 คน
ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของกลุ่มบริษัทภายหลังการฝึกงาน	=	10 คน

## 1.2 สนับสนุนการเข้าถึงบริการโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐาน

รายละเอียดของกิจกรรมด้านการสนับสนุนการเข้าถึงบริการโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐาน สำหรับโครงการหรือกิจกรรม เพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และชุมชน

### 1.2.1 การสนับสนุนการจัดส่งเตียงและอุปกรณ์ผู้ป่วยให้กับโครงการป่วยให้ยืมของมูลนิธิกระจกเงา

ในฐานะที่กริฟเพลาโอเป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจด้านโลจิสติกส์ และมุ่งมั่นในการมีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคม กลุ่มบริษัท จึงได้นำความเชี่ยวชาญและทรัพยากรด้านการขนส่งที่มีอยู่ เข้าไปสนับสนุน “โครงการป่วยให้ยืม” ของมูลนิธิกระจกเงา เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดส่งเตียงผู้ป่วยให้แก่ผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ที่แจ้งความจำนงค์ขอยืมอุปกรณ์ทางการแพทย์ผ่านมูลนิธิ ซึ่งเดิมยังประสบข้อจำกัดด้านระบบการจัดส่งและจำนวนที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นต้องของของผู้ป่วย โดยตลอดปี 2568 กลุ่มบริษัทได้ให้การสนับสนุนการจัดส่งเตียงผู้ป่วยรวมทั้งสิ้น 40 ราย ช่วยให้ผู้ป่วยได้รับอุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างทันก่วงที

ทั้งนี้มูลนิธิกระจกเงาได้จัดทำโครงการป่วยให้ยืม เพื่อให้ยืมอุปกรณ์ทางการแพทย์ อาทิ เครื่องผลิตออกซิเจน เตียงผู้ป่วย เครื่องดูดเสมหะ และอุปกรณ์ทางการแพทย์อื่นๆ แก่ผู้ป่วยที่รักษาตัวที่บ้าน ซึ่งเป็นอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่มีผู้บริจาคให้กับทางมูลนิธิ ซึ่งอุปกรณ์ทุกชนิดจะช่วยให้ยืมจนกว่าผู้ป่วยจะไม่ต้องการใช้งานแล้ว และผู้ยืมต้องประสานส่งคืนอุปกรณ์เพื่อให้มูลนิธินำไปหมุนเวียนให้ผู้ป่วยรายอื่นยืมต่อไป



### 1.2.2 การพัฒนาคุณภาพด้านโลจิสติกส์ให้กับผลิตภัณฑ์ชุมชนและธุรกิจเพื่อสังคม

- ผลิตภัณฑ์จากชุมชนในชนบทจากจังหวัดต่างๆ สามารถช่วยสร้างรายได้เสริม และช่วยยกระดับความเป็นอยู่ให้กับชาวบ้านในชุมชนเหล่านั้น แต่ที่ผ่านมาระบบบริการโลจิสติกส์ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานมักจะเป็นข้อจำกัดหนึ่งของผลิตภัณฑ์จากชุมชนเมื่อต้องการขยายโอกาสทางการขาย กลุ่มบริษัทจึงได้วางโครงการเพื่อใช้ความเชี่ยวชาญในด้านโลจิสติกส์ เพื่อช่วยเติมเต็มให้ผลิตภัณฑ์จากชุมชน ด้วยการสนับสนุนและยกระดับด้านโลจิสติกส์ ทั้งการจัดเก็บ การบรรจุ และการขนส่งสินค้า สำหรับผลิตภัณฑ์จากชุมชน และยังพร้อมให้ความรู้เพื่อพัฒนาด้านโลจิสติกส์ให้กับกลุ่มธุรกิจเพื่อสังคม

## 2. การสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของคนในชุมชนและสังคมผ่านกิจกรรมสาธารณะประโยชน์

มีการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

### 2.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน

มีรายละเอียดกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน ดังนี้

- **โครงการสำรวจชุมชน** : มีการตั้งคณะทำงานจากตัวแทนผู้บริหารและพนักงาน เพื่อทำโครงการสำรวจชุมชนต่อเนื่อง เป็นปีที่ 3 โดยในปี 2568 มีการสำรวจครอบคลุมชุมชนในเขตยานนาวา กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นชุมชนใกล้สำนักงานใหญ่ และอีก 2 พื้นที่ของบริษัทในเครือ ได้แก่ ชุมชนใกล้คลังสินค้าทางอากาศในเขตดอนเมือง ชุมชนใกล้คลังสินค้าอันตราย และเคมิกันท์ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งได้รับความร่วมมือในการสำรวจชุมชนจากฝ่ายพัฒนาชุมชน และฝ่ายสวัสดิการสังคม ของหน่วยงานท้องถิ่นภาครัฐ เพื่อสำรวจและประเมินผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท ที่อาจมีต่อชุมชน ทั้งด้านสังคม (SIA) ด้านสิ่งแวดล้อม (EIA) ด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ (EHIA) รวมถึงสำรวจ เพื่อศึกษาในมิติอื่นๆ เช่น สภาพของสังคม เศรษฐกิจ ความต้องการและปัญหาในชุมชน ซึ่งจากการสำรวจชุมชน ทั้ง 3 พื้นที่ครอบคลุม 600 หลังคาเรือน คิดเป็นประชากรประมาณ 2,400 คน พบว่าการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อใดๆ ในเชิงลบต่อชุมชน แต่พบว่าประชากรส่วนใหญ่ในชุมชนเป็นผู้มีรายได้น้อย หลายชุมชนมีสภาพความเป็นอยู่ที่แออัด มีผู้ป่วยติดเตียงที่ขาดการดูแลช่วยเหลือ และที่สำคัญพบว่าชาวบ้านในชุมชนโดยรวมมีปัญหาในด้านเศรษฐกิจมากกว่าในปี 2567 โครงการสำรวจชุมชนนี้ ถือว่ามีความสำคัญ เพราะทำให้กลุ่มบริษัททราบถึง ความต้องการความช่วยเหลือที่แท้จริงของชุมชน และทำให้เกิดกิจกรรมช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะกล่าวถึงใน รายละเอียดต่อไป



- **การมอบถุงยังชีพ ผ้าอ้อมสำเร็จรูปสำหรับผู้ป่วยและเด็ก** : จากโครงการสำรวจชุมชนข้างต้น ทำให้ได้พบว่าประชากรส่วนใหญ่ในชุมชนเป็นผู้มีรายได้น้อย มีปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง มีผู้ป่วยติดเตียงที่ขาดการดูแลช่วยเหลือ ตามที่ได้กล่าวไปแล้ว ทำให้กลุ่มบริษัทเข้าให้ความช่วยเหลือในเบื้องต้น โดยร่วมกับพนักงานจัดทำถุงยังชีพที่ประกอบไปด้วยข้าวสาร อาหารแห้ง อาหารกระป๋อง เครื่องปรุงรส จำนวน 80 ชุด ผ้าอ้อมสำเร็จรูปสำหรับผู้ป่วยติดเตียงและเด็กอีกจำนวน 1,800 ชิ้น มอบให้กับครัวเรือนที่มีความขาดแคลนเพื่อบรรเทาสถานการณ์



- การจ้างงานในชุมชน : กลุ่มบริษัทได้มีการจ้างงาน ในส่วนของงานช่างซ่อมบำรุงและแม่บ้าน โดยพิจารณาจากผู้ที่อยู่ในชุมชนโดยรอบ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการสร้างรายได้ให้กับสมาชิกในชุมชน รวมถึงการลดการค่าใช้จ่ายในการเดินทาง โดยในปี 2568 กลุ่มบริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนจากการจ้างงานดังกล่าวรวมกว่า 350,000 บาท



## 2.2 กิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน

มีรายละเอียดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน ดังนี้



- 1) การจัดทำแปลงผักเพื่ออาหารกลางวัน : กลุ่มบริษัทได้มอบงบประมาณในการจัดทำและร่วมดำเนินโครงการ “ด้วยรัก ปลูกผักให้น้อง” เพื่อจัดทำแปลงผักสวนครัวปลอดสารพิษภายในโรงเรียนในชุมชน โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพและคุณค่าทางโภชนาการของอาหารกลางวันสำหรับเด็กนักเรียน ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเชิงปฏิบัติโดยเด็กนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการปลูกและดูแลผักสวนครัว โครงการประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี โดยผักที่ปลูกสามารถนำมาใช้ประกอบอาหารกลางวันได้จริง และบางส่วนนำไปจำหน่ายในชุมชน เพื่อนำรายได้กลับมาหมุนเวียนดูแลแปลงผักอย่างต่อเนื่อง สร้างความยั่งยืนให้กับโครงการ ทั้งนี้ได้จัดทำแปลงผักขึ้นใน 2 โรงเรียนคือโรงเรียนประถมนนทร์ และโรงเรียนวัดคลองภูมิ



- 2) การจัดการประกวดวาดภาพ : ความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นกุญแจสำคัญในการปลดล็อกศักยภาพของเด็กและเยาวชน ช่วยเสริมสร้างไอเดียและจินตนาการใหม่ๆ นำไปสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพด้วยความเชื่อในคุณค่านี้กลุ่มบริษัทจึงได้จัดการประกวดวาดภาพในหัวข้อ “โลกแห่งอนาคต” เพื่อเปิดพื้นที่แห่งความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการให้กับเด็กนักเรียน โดยได้เชิญชวนนักเรียนชั้นประถมปลายจาก 7 โรงเรียนของรัฐซึ่งตั้งอยู่ในชุมชนบริเวณสำนักงานใหญ่ มีนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมกว่า 200 คน ได้แก่ โรงเรียนวัดช่องนนทรี โรงเรียนวัดช่องลม โรงเรียนวัดคลองภูมิ โรงเรียนวัดคลองใหม่ โรงเรียนวัดดอกไม้ โรงเรียนวัดปริวาส และโรงเรียนประถมนนทร์ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้กับเด็กๆ ไปพร้อมกับ การดูแลและพัฒนาชุมชน โดยมีการมอบทุนการศึกษาและงบประมาณสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมด้านศิลปะของโรงเรียนรวมเป็นเงินกว่า 100,000 บาท ทั้งนี้ กลุ่มบริษัทได้นำผลงานภาพวาดมาจัดแสดงและจัดทำเป็นปฏิทินประจำปี 2569



3) การสนับสนุนกิจกรรมกีฬา : โรงเรียนประภมณนทรี เป็นหนึ่งในโรงเรียนประถมในพื้นที่ชุมชนใกล้เคียงสำนักงานใหญ่ ซึ่งมีนักเรียนจำนวน 320 คน ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย กลุ่มบริษัทได้มอบงบประมาณสนับสนุนการจัดกีฬาของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสุขภาพของเด็กๆ ผ่านการเล่นกีฬา ซึ่งเป็นการทำกิจกรรมต่อเนื่องหลังจากที่กลุ่มบริษัทได้ทำการปรับปรุงฟิสิกส์สนามกีฬาของโรงเรียนที่เดิมมีสภาพทรุดโทรม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เด็กๆ อยากเล่นกีฬากันมากขึ้น



4) การสนับสนุนกิจกรรมวันเด็ก : กลุ่มบริษัทได้ร่วมสนับสนุนกิจกรรมวันเด็กของสำนักงานเขตยานนาวา และโรงเรียนประถมศึกษาในชุมชน ซึ่งมีการจัดขึ้นเป็นประจำทุกปี โดยมีเด็กและผู้ปกครองมาร่วมงานราว 1,000 คน ซึ่งส่วนใหญ่มาจากครอบครัวในชุมชนต่างๆ ของเขตยานนาวา โดยมีการเชิญชวนพนักงานให้ไปร่วมทำกิจกรรม ซึ่งถือเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมที่ดีต่อชุมชน



5) การมอบอุปกรณ์กีฬาให้โรงเรียน : กลุ่มบริษัทได้จัดโครงการ “ยิ่งยับเท่ากับยิ่งให้” ซึ่งเป็นโครงการต่อเนื่องจาก “ยิ่งก้าว ยิ่งให้” ในปี 2567 โดยเชิญชวนผู้บริหารและพนักงานมาร่วมกันออกกำลังกายเพื่อสร้างสุขภาพที่ดี และมีการตั้งเป้าหมายจำนวนชั่วโมงที่ทุกคนทำได้ โดยหากจำนวนชั่วโมงรวมถึงเป้าหมายที่วางไว้ จะมอบอุปกรณ์กีฬาให้กับโรงเรียนในชุมชนทั้งชุมชนใกล้เคียงสำนักงานใหญ่ และชุมชนใกล้เคียงสินค้า รวม 4 แห่ง ซึ่งผู้บริหารและพนักงานได้ร่วมกันทำได้ถึงเป้าหมายที่วางไว้ กลุ่มบริษัทจึงได้มอบอุปกรณ์กีฬาเพื่อส่งเสริมการเล่นกีฬาของเด็กนักเรียนให้กับ 4 โรงเรียน นับเป็นมูลค่ารวม 30,000 บาท



6) การสนับสนุนการจัดงานปีใหม่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก : จากที่ได้มีการลงพื้นที่สำรวจชุมชน พบว่าหลายชุมชนมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ให้การช่วยเหลือดูแลเด็กก่อนวัยเรียนในชุมชนที่ผู้ปกครองไม่มีความพร้อม กลุ่มบริษัทจึงต้องการสร้างรอยยิ้มและความสุขให้กับเด็กเหล่านั้น โดยได้สนับสนุนการจัดงานปีใหม่ของศูนย์เด็กเล็กในพื้นที่ชุมชนใกล้เคียงสำนักงานใหญ่ในเขตยานนาวา ชุมชนใกล้เคียงสินค้าทางอากาศในเขตดอนเมือง ชุมชนใกล้เคียงสินค้าอันตรายและเคมิกภัณฑ์ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา รวม 6 ศูนย์ มีเด็กเข้าร่วมงานรวม 200 คน ซึ่งเราหวังว่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เด็กๆ ได้เติบโตไปอย่างมีความสุข

## 2.3 กิจกรรมสาธารณประโยชน์ในรูปแบบอื่น

มีรายละเอียดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในรูปแบบอื่น ดังนี้

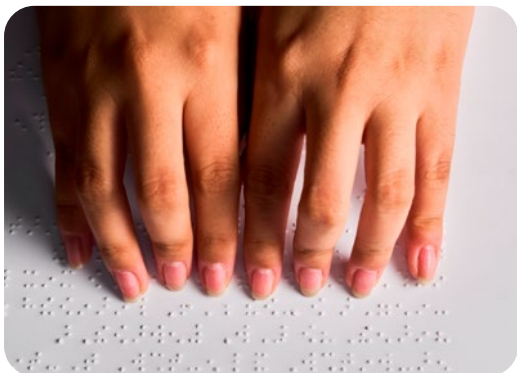


- 1) การบริจาคโลหิต : สถานพยาบาลหลายแห่งภาคแคว้นโลหิตสำรองสำหรับช่วยเหลือผู้ป่วยกลุ่มบริษัทจึงได้เชิญชวนผู้บริหารและพนักงานในองค์กรร่วมบริจาคโลหิตเพื่อช่วยชีวิตเพื่อนมนุษย์ ทั้งนี้ มีผู้บริหารและพนักงานของกลุ่มบริษัทร่วมบริจาคโลหิตให้กับหน่วยรับบริจาคโลหิต จากโรงพยาบาลราชวิถี และมูลนิธิโรคทรวงอกรวม 2 ครั้ง ได้ยอดบริจาคโลหิตรวม 24,750 ซีซี ซึ่งโดยสถิติสามารถช่วยเหลือผู้ป่วยได้ 165 คน (ข้อมูลจากสภากาชาดไทย โดยเฉลี่ยผู้ป่วยรับเลือดในการรักษาคนละ 150 ซีซี) และยังคงวางแผนให้เป็นโครงการต่อเนื่องในปี 2569 อีกด้วย



- 2) การช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วมใหญ่ภาคใต้ : กลุ่มบริษัทได้ส่งมอบความช่วยเหลือช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วมใหญ่ภาคใต้ซึ่งถือเป็นหนึ่งในกิจกรรมชาติที่รุนแรงในปี 2568 และมิได้ได้รับความเดือดร้อนเป็นจำนวนมาก รวม 200,000 บาท ดังนี้

- การบริจาคเงิน และน้ำดื่ม : กลุ่มบริษัทได้ทำการบริจาคเงินและน้ำดื่ม ให้กับมูลนิธิกระจกเงา เพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัย
- การร่วมมือกับพันธมิตรทางธุรกิจในด้านโลจิสติกส์เพื่อให้ความช่วยเหลือ : กลุ่มบริษัทได้จัดหาอาหารแห้ง อุปกรณ์จำเป็น และยา รวมถึงของใช้ต่างๆ จากการร่วมบริจาคของผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งทำการจัดส่งอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ โดยได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีด้วยการขนส่งทางเครื่องบินจากความร่วมมือกับพันธมิตรโดยบริษัท Teleport สำหรับการขนส่งทางอากาศ และบริษัท มุกดา แออร์คาร์โก ในการประสานงานกระจายสู่ผู้ประสบภัยในพื้นที่



- 3) การบริจาคปฏิทินใช้แล้ว : กลุ่มบริษัทได้เชิญชวนพนักงานให้ร่วมกันบริจาคปฏิทินที่ใช้แล้ว และได้รวบรวมเพื่อนำไปบริจาคให้กับ “ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อคนตาบอด” ซึ่งเป็นศูนย์ผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ให้กับผู้พิการทางสายตา ภายใต้การดูแลของมูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย เพื่อนำไปรีไซเคิลทำหนังสืออักษรเบรลล์เพื่อเป็นสื่อในการเรียนรู้ให้กับผู้พิการทางสายตา เป็นจำนวน 621 เล่ม



- 4) สนับสนุนงานสงกรานต์ ส่งเสริมอัตลักษณ์ในท้องถิ่น : “ชุมชนวัดคลองภูมิ” เป็นชุมชนขนาดเล็กที่อยู่ใกล้สำนักงานใหญ่ ซึ่งในทุกปีสมาชิกของชุมชนจะร่วมกันจัดงานประเพณีอย่าง “สงกรานต์วัดคลองภูมิ” โดยจัดขึ้นหลังจากเทศกาลสงกรานต์ตามประเพณีปกติ ผ่านไปประมาณ 1 สัปดาห์ ในงานจะมีขบวนแห่ผ้าห่มหลวงพ่อโต ซึ่งถือเป็นมรดกทางวัฒนธรรมชุมชน จนกลายเป็นหนึ่งในอัตลักษณ์ของเขตยานนาวา โดยกลุ่มบริษัทเล็งเห็นถึงการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์วัฒนธรรมของชุมชน จึงได้มอบเงินและน้ำดื่มเพื่อร่วมสนับสนุนประเพณีดังกล่าว



- 5) สนับสนุน Snack Box จากยิ้มสู้กาแฟ : กลุ่มบริษัทได้ใช้ Snack Box ในกิจกรรมต่างๆ ที่ได้จัดขึ้น เช่น กิจกรรมอบรม สัมมนา เพื่อให้โอกาสในการสร้างงานสร้างอาชีพและเผยแพร่ผลงานของกลุ่มคนพิการในสังคมมูลนิธิสากลเพื่อคนพิการ โดยในปีที่ผ่านมาเราสนับสนุน Snack Box ดังกล่าวเป็นจำนวนเงิน 15,300 บาท ซึ่งถือเป็นการช่วยเหลือผู้พิการในกลุ่มซึ่งมีจำนวน 20 คน



- 6) การจัดทำและมอบदानมเทียมเพื่อผู้ป่วยมะเร็งเต้านม : ผู้บริหารและพนักงานได้ร่วมกันเย็บदानมเทียม โดยมีการเชิญตัวแทนจาก “กลุ่มเพื่อนทอฝัน” ที่ทำกิจกรรมด้านนี้เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยมะเร็งเต้านมที่มีความขาดแคลนอย่างต่อเนื่องมาเป็นวิทยากรโดยสามารถทำदानมเทียมได้รวม 80 ชิ้นและทำการส่งมอบให้กับโรงพยาบาลโพธาราม จ.ราชบุรี ที่มีความต้องการนำไปช่วยเหลือผู้ป่วย ซึ่งदानมเทียมถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้ป่วยมะเร็งเต้านมที่ได้รับการผ่าตัดและมีความต้องการอย่างต่อเนื่อง



- 7) การมอบน้ำดื่มเพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา : วัดช่องลม วัดช่องนนทรี และวัดคลองกุ่ม เป็นวัดที่อยู่ใกล้พื้นที่ของสำนักงานใหญ่ และเป็นวัดสำคัญของชุมชนที่มีการจัดกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญต่างๆ โดยมีผู้เข้าร่วมทำกิจกรรมเป็นจำนวนมาก กลุ่มบริษัทจึงได้มอบน้ำดื่มรวม 600 ขวด ให้กับทั้ง 3 วัดดังกล่าว เพื่อใช้มอบให้กับประชาชนที่มาทำกิจกรรมทางศาสนาของทางวัด



- 8) บริจาคขวดพลาสติกเพื่อทำแว่นสายตาให้ผู้ยากไร้ : กลุ่มบริษัทได้ทำการการรณรงค์ให้พนักงานแยกทิ้งขวดพลาสติกเพื่อช่วยลดปริมาณขยะ และนำไปบริจาคให้กลุ่ม Less Plastic ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในโครงการ “แยกขวดช่วยหมอ” เพื่อนำไปรีไซเคิลเป็นแว่นสายตาสำหรับผู้ยากไร้ โดยในปี 2568 มีการมอบขวดพลาสติกจำนวน 1,200 ขวด ซึ่งทั้งหมดสามารถนำไปผลิตเป็นกรอบแว่นสายตาได้จำนวน 600 อัน



9) การช่วยจัดการจราจรของตลาดนัดชุมชนบริเวณทางเข้าสำนักงานใหญ่ : เนื่องจากถนนบริเวณทางเข้าสำนักงานใหญ่ จะมีกลุ่มพ่อค้าแม่ค้ามาตั้งแผงขายของในตลาดนัดชุมชน ซึ่งส่งผลให้พื้นที่ในการจัดการจราจรคับแคบจนเกิดปัญหาการสัญจรไปมาบนถนนมีความติดขัด ซึ่งกลุ่มบริษัทได้เห็นถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้จัดทีมเจ้าหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกและจัดการด้านจราจรในบริเวณดังกล่าวให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นการสนับสนุนการสร้างรายได้ในชุมชน และลดปัญหาการจราจรในชุมชน



10) สนับสนุนการจัดการด้านโลจิสติกส์ เพื่อนำขยะอิเล็กทรอนิกส์ไปจัดการอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม : กลุ่มบริษัทร่วมสนับสนุนโครงการ "ทิ้งให้ถูกที่กับ Trusted by Synnex E-WASTE" ที่ริเริ่มโดย Synnex ซึ่งเป็นพันธมิตรทางธุรกิจของกลุ่มบริษัท ด้วยการตั้งจุดรับขยะอิเล็กทรอนิกส์ในอาคารสำนักงานใหญ่ และที่สำคัญยังใช้ความเชี่ยวชาญและทรัพยากรด้านโลจิสติกส์ร่วมสนับสนุนจัดการ การเก็บรวบรวมขยะอิเล็กทรอนิกส์ในจุดต่างๆ กว่า 20 จุดที่ร่วมโครงการนำไปส่งต่อให้กับ Total Environmental Solutions (TES) ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความชำนาญด้านการจัดการและรีไซเคิลขยะอิเล็กทรอนิกส์อย่างคุ้มค่า และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยในปี 2568 ได้ทำการรวบรวมส่งเป็นจำนวน 100 กิโลกรัม



กิจกรรมการสนับสนุนด้านชุมชนและสังคมในปี 2568

กิจกรรม	จำนวนผู้ได้รับประโยชน์ (คน)	จำนวนผู้บริหาร และพนักงาน ที่เข้าร่วมกิจกรรม (คน)	จำนวนชั่วโมงรวม ของผู้บริหาร / พนักงาน ที่เข้าร่วมกิจกรรม (ชั่วโมง)
การเผยแพร่องค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์	23,977	21	776
โครงการฝึกงานสร้างอาชีพจากความร่วมมือด้านวิชาการ กับ มรท.สวนสุนันทา	2	3	13
การสำรวจชุมชน	2,400	12	96
การมอบถุงยังชีพ ผ้าอ้อมสำเร็จรูปสำหรับผู้ป่วยและเด็ก	450	22	84
การประกวดวาดภาพ	300	17	163
การจัดทำแปลงผัก	300	21	66
การสนับสนุนกิจกรรมกีฬา	320	12	24
การสนับสนุนกิจกรรมวันเด็ก	400	3	12
การมอบอุปกรณ์กีฬาให้โรงเรียน	1,000	11	66
การสนับสนุนการจัดงานปีใหม่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	200	12	44
การบริจาคโลหิต	165	51	102
การช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วมใหญ่	1,000	103	105
สนับสนุนการขนส่งเตียงผู้ป่วย	160	3	360
การบริจาคอุปกรณ์ใช้แล้ว เพื่อจัดทำหนังสืออักษรเบรลล์	621	400	-
สนับสนุนงานสงกรานต์ ส่งเสริมอัตลักษณ์ในท้องถิ่น	200	2	-
สนับสนุน Snack Box จากยิ้มสู้คาเฟ่	20	-	-
การจัดทำและมอบเต้านมเทียมเพื่อผู้ป่วยมะเร็งเต้านม	160	30	60
การมอบน้ำดื่มเพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา	600	4	8
บริจาคขวดพลาสติกเพื่อทำแว่นตาให้ผู้ยากไร้	600	300	-
การช่วยจัดการจราจรของตลาดนัดชุมชนบริเวณทางเข้าสำนักงานใหญ่	500	4	832
การสนับสนุนการจัดการด้านโลจิสติกส์ เพื่อนำขยะอิเล็กทรอนิกส์ไปจัดการอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	-	3	5
<b>รวม</b>	<b>33,395</b>	<b>1,034</b>	<b>2,816</b>

## กิจกรรมเพื่อสังคมที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท ในปี 2568 (CSR-in-Process)

กิจกรรม	ประโยชน์ที่ชุมชนได้รับเชิงปริมาณ	ประโยชน์ที่ชุมชนได้รับเชิงคุณภาพ	ประโยชน์ที่กลุ่มบริษัทได้รับ
การเผยแพร่องค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์	มีผู้ได้รับองค์ความรู้รวม 23,997 คน	ยกระดับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของไทยให้พัฒนาและก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืน	ได้รับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเพิ่มมิติในการเชื่อมโยงกับองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจด้านโลจิสติกส์
โครงการฝึกงานสร้างอาชีพจากความร่วมมือด้านวิชาการกับ มรท.สวนสุนันทา	มีนักศึกษาเข้าร่วมโครงการในเฟสแรก 2 คน และได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของกลุ่มบริษัท 1 คน	พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ให้นักศึกษาก้าวสู่การเป็นนักโลจิสติกส์มืออาชีพได้อย่างแท้จริงและการร่วมพัฒนานวัตกรรมเพื่อประโยชน์ในยกระดับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์	โครงการฝึกงานสร้างอาชีพคาดว่าจะส่งผลให้นักศึกษาที่เข้าโครงการสามารถพัฒนาตนเองสู่การเป็นบุคลากรด้านโลจิสติกส์ที่มีคุณภาพ และสามารถเรียนรู้ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้เป็นอย่างดีในช่วงของการฝึกงานระยะยาว 1 ปี หลังจากนั้นเมื่อได้รับการบรรจุให้เป็นพนักงาน จะทำให้องค์กรได้บุคลากรรุ่นใหม่ที่มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงในเรื่องอัตราการลาออกจากงานได้ และยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาคูหาบุคลากร
สนับสนุนการขนส่งเตียงผู้ป่วย	มีครอบครัวผู้ป่วยจำนวน 40 ครอบครัวที่ได้รับความช่วยเหลือ	ผู้ขาดแคลนได้รับความช่วยเหลืออย่างทันกับความต้องการ	ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของการเป็นองค์กรด้านโลจิสติกส์ที่น่ากระบวนกรทางธุรกิจเข้าช่วยเหลือสังคม
การสนับสนุนการจัดการด้านโลจิสติกส์ เพื่อนำขยะอิเล็กทรอนิกส์ไปจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ	นำขยะอิเล็กทรอนิกส์ส่งไปจัดการและรีไซเคิลอย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมรวม 100 กิโลกรัม	ช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม จากการลดขยะอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการรีไซเคิลขยะอิเล็กทรอนิกส์อย่างเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	เพิ่มมิติของความเชื่อมโยงกับพันธมิตรทางธุรกิจ ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของการเป็นองค์กรด้านโลจิสติกส์ และช่วยส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงสิ่งแวดล้อม

### การติดตามผล

กลุ่มบริษัทมีคณะทำงานที่รับผิดชอบในการประสานงานและติดตามผลของโครงการเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินการเป็นไปตามกรอบกลยุทธ์ และเกิดประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เช่น มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องในการทำกิจกรรมกับชุมชน โดยมีการประสานงานกับผู้นำชุมชนและหน่วยงานราชการที่ดูแลชุมชนเหล่านั้น ซึ่งพบว่า มีผลเป็นที่น่าพอใจ รวมถึงการหาโอกาสใหม่ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพของชุมชนทั้งใกล้และไกลอย่างต่อเนื่อง

## แผนงานและโครงการในอนาคต

กลุ่มบริษัทได้วางแผนในปี 2569 เพื่อสร้างความต่อเนื่องและมีความสอดคล้องในกิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคม ตามกรอบกลยุทธ์ที่วางไว้ใน 2 แนวทางหลัก ดังนี้

### 1. ส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไทย

โดยมีการขับเคลื่อนผ่านกิจกรรม ดังนี้

#### 1.1 การเผยแพร่องค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์

- กลุ่มบริษัทให้ความสำคัญในด้านการให้ความรู้แก่เป็นประสบการณ์และส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมด้านโลจิสติกส์ ทั้งภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา เพื่อหวังเป็นส่วนหนึ่งในการยกระดับ และเพิ่มคุณค่าในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ อย่างยั่งยืน โดยจะมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อสนับสนุนโครงการอย่างต่อเนื่อง เช่น การเป็นวิทยากรในโอกาสต่างๆ การเปิดคลังสินค้าให้เข้าเยี่ยมชมพร้อมการให้ความรู้

#### 1.2 การสนับสนุนการเข้าถึงบริการโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐาน

- เป็นที่ทราบกันดีว่า กระบวนการด้านโลจิสติกส์เข้าไปมีส่วนร่วมในชีวิตประจำวันของทุกคนในสังคมอย่างมาก และในสังคม ชุมชน ยังมีผู้ขาดโอกาสหรือยังต้องการการพัฒนาในด้านโลจิสติกส์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งทางกลุ่มบริษัทมีความพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการยกระดับ และเพิ่มการเข้าถึงโอกาสดังกล่าวผ่านความชำนาญและกระบวนการทางธุรกิจของเราและกลุ่มบริษัทมีความตั้งใจที่จะนำความเชี่ยวชาญและทรัพยากรต่างๆ เพื่อร่วมพัฒนาและยกระดับด้านโลจิสติกส์ให้ผลิตภัณฑ์ชุมชน ธุรกิจเพื่อสังคม และ SME โดยได้มีการเริ่มโครงการดังกล่าวแล้วนับตั้งแต่ในปี 2566 และต้องการขยายขอบเขตความร่วมมือให้มากขึ้นในปี 2569 เพื่อสร้างโอกาสในการส่งเสริมธุรกิจของกลุ่มผู้ประกอบการดังกล่าว

### 2. สร้างความเป็นอยู่ที่ดีของคนในชุมชนและสังคมผ่านกิจกรรมสาธารณประโยชน์

โดยมีการขับเคลื่อนผ่านกิจกรรม ดังนี้

#### 2.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน

- กลุ่มบริษัทวางแผนที่จะทำการสำรวจผลกระทบการดำเนินธุรกิจที่มีต่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยจะทำการสำรวจปีละ 1 ครั้งเป็นอย่างน้อย โดยนำผลกระทบที่สำรวจพบมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อลดความเสียหายต่อชุมชนและสังคม (ทั้งทางตรงและทางอ้อม) รวมถึงหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรมในการดูแลชุมชนและสังคม

#### 2.2 กิจกรรมสนับสนุนเด็กและเยาวชน

- กลุ่มบริษัทมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับเด็กและเยาวชน และมีแผนในการทำกิจกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพ และสร้างความสุขอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสนับสนุนด้านการดูแลเด็กเล็ก สนับสนุนด้านการศึกษา กีฬา และกิจกรรมต่างๆ

#### 2.3 กิจกรรมสาธารณประโยชน์ในรูปแบบอื่น

- ปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำนับวันจะมีความรุนแรงมากขึ้น กลุ่มบริษัทจึงมีความมุ่งหวังที่จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ขาดการเข้าถึงโอกาส และผู้มีรายได้น้อย รวมไปถึงชาวบ้านในชนบทที่มีความเป็นอยู่ที่ยากลำบาก

Disclosure	Description	Location (Page)	Detail / Omission	GRI Sector Standard Ref. No.
<b>GRI 1 : Foundation 2021</b>				
<b>GRI 2 : General Disclosures 2021</b>				
<b>The organization and its reporting practices</b>				
2-1	Organizational details	9 - 21		
2-2	Entities included in the organization's sustainability reporting	7		
2-3	Reporting period, frequency and contact point	6 - 7		
2-4	Restatements of information	2 - 3		
2-5	External assurance	-	Core option	
<b>Activities and workers</b>				
2-6	Activities, value chain and other business relationships	26 - 32		
2-7	Employees	113 - 122		
2-8	Workers who are not employees	117 - 118		
<b>Governance</b>				
2-9	Governance structure and composition	54 - 56		
2-10	Nomination and selection of the highest governance body	58		
2-11	Chair of the highest governance body	55		
2-12	Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	55 - 56		
2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	55 - 57		
2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	55 - 56		
2-15	Conflicts of interest	55 - 56, 60 - 62		
2-16	Communication of critical concerns	55 - 56, 61, 83 - 84		
2-17	Collective knowledge of the highest governance body	59		
2-18	Evaluation of the performance of the highest governance body	58		
2-19	Remuneration policies	-	Reporting in remuneration policy for Directors and Executives	

Disclosure	Description	Location (Page)	Detail / Omission	GRI Sector Standard Ref. No.
2-20	Process to determine remuneration	-	Reporting in remuneration policy for Directors and Executives	
2-21	Annual total compensation ratio	-	Reporting in remuneration policy for Directors and Executives	
<b>Strategy, policies, and practices</b>				
2-22	Statement on sustainable development strategy	25, 39, 41		
2-23	Policy commitments	25		
2-24	Embedding policy commitments	39 - 48		
2-25	Processes to remediate negative impacts	61, 83		
2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	07, 61		
2-27	Compliance with laws and regulations	64 - 67		
2-28	Membership associations	22		
<b>Stakeholder engagement</b>				
2-29	Approach to stakeholder engagement	33 - 37		
2-30	Collective bargaining agreements	33 - 37		
<b>Material topics</b>				
<b>GRI 3 : Material Topics 2021</b>				
3-1	Process to determine material topics	40		
3-2	List of material topics	44 - 48		
<b>Economic</b>				
<b>GRI 201 : Economic Performance 2016</b>				
3-3	Management of material topics	68 - 69		
201-1	Direct economic value generated and distributed	70		
201-3	Defined benefit plan obligations and other retirement plans	71		
201-4	Financial assistance received from government	70 - 71		
<b>GRI 203 : Indirect Economic Impacts 2016</b>				
3-3	Management of material topics	68 - 69, 72		
203-1	Infrastructure investments and services supported	71, 73 - 76		
203-2	Significant indirect economic impacts	71, 73 - 76		

Disclosure	Description	Location (Page)	Detail / Omission	GRI Sector Standard Ref. No.
<b>GRI 204 : Procurement Practices 2016</b>				
3-3	Management of material topics	68, 80 - 81		
204-1	Proportion of spending on local suppliers	71, 81		
<b>GRI 205 : Anti-corruption 2016</b>				
3-3	Management of material topics	60 - 62		
205-1	Operations assessed for risks related to corruption	61 - 62		
205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	60 - 63		
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions take	63		
<b>GRI 206 : Anti-competitive Behavior 2016</b>				
3-3	Management of material topics	60 - 62		
206-1	Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	63		
<b>GRI 207 : Tax 2019</b>				
3-3	Management of material topics	68 - 69		
207-1	Approach to tax	70 - 71		
207-2	Tax governance, control, and risk management	70 - 71		
207-3	Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	70 - 71		
<b>Environment</b>				
<b>GRI 302 : Energy 2016</b>				
3-3	Management of material topics	95		
302-1	Energy consumption within the organization	96 - 97		
302-2	Energy consumption outside of the organization	96 - 97		
302-3	Energy intensity	97		
302-4	Reduction of energy consumption	96 - 97		
302-5	Reductions in energy requirements of products and services	96 - 97		
<b>GRI 303 : Water and Effluents 2018</b>				
3-3	Management of material topics	98 - 99		
303-2	Management of water discharge-related impacts	98 - 99		
303-4	Water discharge	99		
303-5	Water consumption	99		

Disclosure	Description	Location (Page)	Detail / Omission	GRI Sector Standard Ref. No.
<b>GRI 305 : Emissions 2016</b>				
3-3	Management of material topics	88		
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	89		
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	89		
305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	89 - 90		
305-4	GHG emissions intensity	91		
305-5	Reduction of GHG emissions	91 - 94		
<b>GRI 306 : Waste 2020</b>				
3-3	Management of material topics	101		
306-1	Waste generation and significant waste-related impacts	101		
306-2	Management of significant waste-related impacts	102 - 104		
<b>Social</b>				
<b>GRI 401 : Employment 2016</b>				
3-3	Management of material topics	111 - 113		
401-1	New employee hires and employee turnover	127 - 128		
401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	114		
401-3	Parental leave	115		
<b>GRI 402 : Labor/Management Relations 2016</b>				
3-3	Management of material topics	129 - 130		
402-1	Minimum notice periods regarding operational changes	112 - 113		
<b>GRI 403 : Occupational Health and Safety 2018</b>				
3-3	Management of material topics	143 - 147		
403-1	Occupational health and safety management system	143 - 147		
403-2	Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	144 - 146, 149 - 151		
403-3	Occupational health services	145 - 147, 153		
403-4	Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	145 - 147		
403-5	Worker training on occupational health and safety	151 - 152		
403-6	Promotion of worker health	114 - 115, 120 - 121, 146, 153 - 154		
403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	131 - 133, 153 - 154		
403-8	Workers covered by an occupational health and safety management system	145, 149		
403-9	Work-related injuries	149		
403-10	Work-related ill health	149		

Disclosure	Description	Location (Page)	Detail / Omission	GRI Sector Standard Ref. No.
<b>GRI 404 : Training and Education 2016</b>				
3-3	Management of material topics	136 - 139		
404-1	Average hours of training per year per employee	141 - 142		
404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	139 - 142		
404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	116		
<b>GRI 405 : Diversity and Equal Opportunity 2016</b>				
3-3	Management of material topics	113 - 116, 119, 129 - 133		
405-1	Diversity of governance bodies and employees	116 - 118		
405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	115		
<b>GRI 406 : Non-discrimination 2016</b>				
3-3	Management of material topics	129 - 133		
406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	109, 134 - 135		
<b>GRI 413 : Local Communities 2016</b>				
3-3	Management of material topics	155 - 156		
413-1	Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	157 - 172		
413-2	Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	157 - 172		
<b>GRI 414 : Supplier Social Assessment 2016</b>				
3-3	Management of material topics	80 - 81		
414-1	New suppliers that were screened using social criteria	80 - 82		
414-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken	80 - 82		
<b>418 : Customer Privacy 2016</b>				
3-3	Management of material topics	77 - 79		
418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	78 - 79		
<b>GRI 419 : Socioeconomic Compliance 2016</b>				
3-3	Management of material topics	64 - 67		
419-1	Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	67		



BUREAU  
VERITAS

# CERTIFICATE

## TRIPLE I LOGISTICS PUBLIC CO.,LTD

628 TRIPLE I BUILDING 3RD FLOOR, SOI KLAB CHOM, NONSEE ROAD, CHONGNONSEE,  
YANNAWA, BANGKOK

Bureau Veritas Certification (Thailand) Ltd has carried out the verification of the quantity of Greenhouse gas emissions of the above organization in accordance with ISO 14064-3:2019  
The greenhouse gas emission quantification and reporting is found to be in accordance with the requirements of the standard detailed below

### ISO 14064-1:2018 SCOPE OF CERTIFICATION

#### For Organization Boundaries Covering :

Logistics

#### Sources of Greenhouse Gas Emissions :

Direct GHG Emissions and Removals	491	tonnes CO2 equivalent
Indirect GHG Emissions from Imported Energy	1,266	tonnes CO2 equivalent
Indirect GHG Emissions from Transportation	60,793	tonnes CO2 equivalent*
Indirect GHG Emissions from Products Used by the Organization	NS	tonnes CO2 equivalent
Indirect GHG Emissions from Use of Organization's Products	NS	tonnes CO2 equivalent
Indirect GHG Emissions from Other Sources	N/A	tonnes CO2 equivalent

\* = Significant indirect GHG emission NS = Not significant indirect GHG emission N/A = Not applicable indirect GHG emission

Certificate number:

**TH026850**

REPORTING PERIOD

01 January 2025

TO

31 December 2025

LEVEL OF ASSURANCE

LIMITED

Version : 1

Issue date :

10 March 2026

Sign on behalf of BVC Thailand

Certification Decision Office:

Bureau Veritas Certification (Thailand) Ltd.  
16th Floor, Bangkok Tower, 2170 New Petchburi Road, Bangkapi, Huaykwang, Bangkok 10310 Thailand

Further clarifications regarding the scope and validity of this certificate, and the applicability of the management system requirement, please call: 66 2 670 4800  
Certificate template V.00

178

บริษัท บิวเวริตัส โอลิมปิก จำกัด (มหาชน)  
รายงานการพัฒนาย่างยั่งยืน ปี 2568



BUREAU  
VERITAS

# CERTIFICATE

## TRIPLE I LOGISTICS PUBLIC CO.,LTD

628 TRIPLE I BUILDING 3RD FLOOR, SOI KLAB CHOM, NONSEE ROAD, CHONGNONSEE, YANNAWA, BANGKOK

### ISO 14064-1:2018

SCOPE OF CERTIFICATION

#### For Organization Boundaries Covering :

Site Name	Site Address
TRIPLE I LOGISTICS PUBLIC CO.,LTD (TLG)	628 TRIPLE I BUILDING 3RD FLOOR, SOI KLAB CHOM, NONSEE ROAD, CHONGNONSEE, YANNAWA, BANGKOK
TRIPLE I AIR EXPRESS CO.,LTD (TAX)	628 TRIPLE I BUILDING 6TH FLOOR, SOI KLAB CHOM, NONSEE ROAD, CHONGNONSEE, YANNAWA, BANGKOK AND BUSINESS ENTITIES LOCATED AT SUVARNABHUMI AIRPORT
TRIPLE I MARITIME AGENCIES CO.,LTD (TMA)	628 TRIPLE I BUILDING 2ND FLOOR, SOI KLAB CHOM, NONSEE ROAD, CHONGNONSEE, YANNAWA, BANGKOK AND BUSINESS ENTITIES LOCATED AT KING KAEO - ROAD
TRIPLE I SUPPLYCHAIN CO.,LTD (TSC)	628 TRIPLE I BUILDING 6TH FLOOR, SOI KLAB CHOM, NONSEE ROAD, CHONGNONSEE, YANNAWA, BANGKOK AND BUSINESS ENTITIES LOCATED AT BANGNA - TRAD KM.19 ROAD
HAZCHEM LOGISTICS MANAGEMENT CO.,LTD (HLM)	628 TRIPLE I BUILDING 4TH FLOOR, SOI KLAB CHOM, NONSEE ROAD, CHONGNONSEE, YANNAWA, BANGKOK AND BUSINESS ENTITIES LOCATED AT BANGNA-TRAD KM.39 ROAD
ASIA GROUND SERVICE CO.,LTD (AGS)	628 TRIPLE I BUILDING 6TH FLOOR, SOI KLAB CHOM, NONSEE ROAD, CHONGNONSEE, YANNAWA, BANGKOK AND BUSINESS ENTITIES LOCATED AT DON MUEANG AIRPORT
DG PACKAGING (THAILAND) CO.,LTD (DGP)	628 TRIPLE I BUILDING 4TH FLOOR, SOI KLAB CHOM, NONSEE ROAD, CHONGNONSEE, YANNAWA, BANGKOK AND BUSINESS ENTITIES LOCATED AT SCG CHONG - NONSI

Certificate number:

**TH026850**

REPORTING PERIOD

01 January 2025

TO

31 December 2025

LEVEL OF ASSURANCE

**LIMITED**

Version : 1

Issue date :

**10 March 2026**

Sign on behalf of BVC Thailand

Certification Decision Office:

Bureau Veritas Certification (Thailand) Ltd

16th Floor, Bangkok Tower, 2170 New Petchburi Road, Bangkok, Huaykwang, Bangkok 10310 Thailand

Further clarifications regarding the scope and validity of this certificate, and the applicability of the management system requirement, please call: 66 2 670 4800

Certificate template V 00

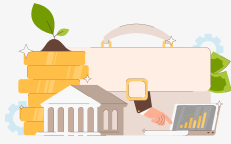
# แบบสำรวจความคิดเห็น ของผู้อ่าน

ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้อ่านที่มีต่อรายงานความยั่งยืนประจำปี 2568 ฉบับนี้ จะนำมาใช้เพื่อปรับปรุงเนื้อหา รูปแบบ การเปิดเผยข้อมูล และพัฒนาการจัดทำรายงานในฉบับต่อไป กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ○

- ข้อมูลพื้นฐานของท่าน
    - หญิง  ชาย  เพศอื่นๆ
  - ในฐานะผู้อ่านรายงานการพัฒนาความยั่งยืนปี 2568 กรุณาระบุว่าท่านเป็นผู้อ่านจากกลุ่มใด
    - พนักงาน  ลูกค้า  ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน  สังคม/ชุมชน
    - คู่ค้า/คู่ธุรกิจ  สื่อ  นักเรียน/นักศึกษา  หน่วยงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ
    - หน่วยงานวิจัย/สถาบันการศึกษา  อื่นๆ โปรดระบุ.....
  - ท่านได้รับข้อมูลรายงานการพัฒนาความยั่งยืนปี 2568 ผ่านช่องทางใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
    - เว็บไซต์ของบริษัทฯ  งานสัมมนา  พนักงานของบริษัทฯ
    - การเข้าเยี่ยมชมบริษัทฯ  อื่นๆ โปรดระบุ.....
  - ท่านอ่านรายงานการพัฒนาความยั่งยืนปี 2568 เพื่อวัตถุประสงค์ใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
    - เพื่อศึกษาข้อมูลประกอบการตัดสินใจลงทุน
    - เพื่อใช้ประกอบเป็นแนวทางการจัดทำรายงานของตน
    - เพื่อการศึกษาและทำวิจัย
    - อื่นๆ โปรดระบุ.....
  5. กรุณาระบุความคิดเห็นของท่านต่อรายงานการพัฒนาความยั่งยืนประจำปี 2568 ของบริษัทฯ
- |  | มาก                   | ปานกลาง               | น้อย                  | ควรปรับปรุง           |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| ข้อมูลที่เปิดเผยมีความเหมาะสมและน่าเชื่อถือเพียงใด   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| หลังจากการอ่านข้อมูลที่เปิดเผยแล้ว ท่านเข้าใจประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ เพียงใด | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ข้อมูลที่เปิดเผยนี้ตรงกับสิ่งที่ท่านต้องการทราบเพียงใด                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ท่านมีความพึงพอใจโดยภาพรวมต่อรายงานที่เปิดเผยของบริษัทฯ เพียงใด                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

6. กรุณาเลือกประเด็นสำคัญด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่มีความสำคัญต่อท่าน โดยเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ

**ด้านบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ**



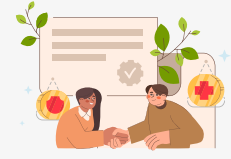
- การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร  
ให้บุคลากรมีการดำเนินงานตาม  
หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- การปฏิบัติตามกฎหมายด้าน  
การกำกับดูแลกิจการ สังคม  
และสิ่งแวดล้อม
- การสร้างโอกาสทางธุรกิจ  
เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน
- การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี  
เพื่อบริการที่มีประสิทธิภาพ
- การสร้างความเชื่อมั่นและ  
ความพึงพอใจให้กับลูกค้า
- การบริหารจัดการ  
ห่วงโซ่อุปทาน

**ด้านสิ่งแวดล้อม**



- การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
- การบริหารจัดการพลังงาน
- การจัดการสิ่งแวดล้อม

**ด้านสังคม**



- การบริหารทรัพยากรบุคคล
- การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- การจัดการด้านความปลอดภัย  
ในการทำงาน
- การมีส่วนร่วมดูแลชุมชนและสังคม

กรุณาระบุข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการเปิดเผยข้อมูลในรายงานความยั่งยืนของบริษัทฯ ในปีต่อไป

.....

.....

.....



ท่านสามารถจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้อ่านในรูปแบบออนไลน์ได้โดยการสแกน QR code หรือส่งแบบฟอร์มที่ตอบแบบสำรวจนี้มายัง E-mail : SD@iii-logistics.com

บริษัท ตรีฟเพล โอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
ขอขอบคุณอย่างสูงสำหรับความร่วมมือของท่าน



บริษัท ทริเพิล ไอ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
628 ชั้น 3 อาคารทริเพิล ไอ ซอยกลับชม  
ถนนนนทบุรี แขวงช่องนนทบุรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120



โทรศัพท์: 0 2681 8700



โทรสาร: 0 2681 8701



E-mail: [info@iii-logistics.com](mailto:info@iii-logistics.com)



[www.iii-logistics.com](http://www.iii-logistics.com)