



SUSTAINABILITY REPORT 2024

FUKUYAMA GRAND LOGISTICS (THAILAND)

รายงานความยั่งยืน ประจำปี 2567
บริษัท ฟุคุยะมะ แกรนด์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

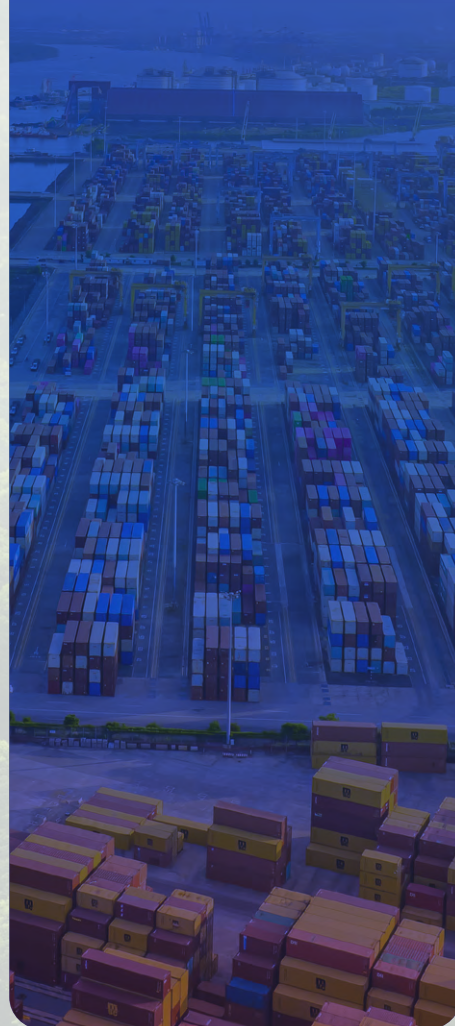
สารจาก ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ปี 2024 ถือเป็นอีกหนึ่งปีที่ท้าทายสำหรับธุรกิจโลจิสติกส์ท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในฐานะผู้นำองค์กร กระผมตระหนักดีว่าความยั่งยืนไม่ใช่เพียงทางเลือกอีกต่อไป แต่เป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินธุรกิจเพื่ออนาคต เรามุ่งมั่นในการพัฒนาโซลูชันโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ปรับเปลี่ยนกระบวนการขนส่งให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดควบคู่ไปกับนวัตกรรมดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เรายังให้ความสำคัญกับพนักงาน ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ผ่านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน การส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน และการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ

ในรายงานความยั่งยืนฉบับนี้ เราขอเสนอผลลัพธ์และความก้าวหน้าจากการดำเนินงานด้านความยั่งยืนในทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ตลอดจนเป้าหมายในระยะยาวที่เรายังคงมุ่งมั่นอย่างแน่วแน่ เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ในโอกาสนี้ขอขอบคุณพันธมิตร พนักงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ร่วมสนับสนุนและเดินเคียงข้างกันบนเส้นทางแห่งความยั่งยืนนี้



พิเชษฐ์ ศรีประเสริฐ
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บจก. ฟุคุยะมะ แกรนด์ โลจิสติกส์
(ประเทศไทย)

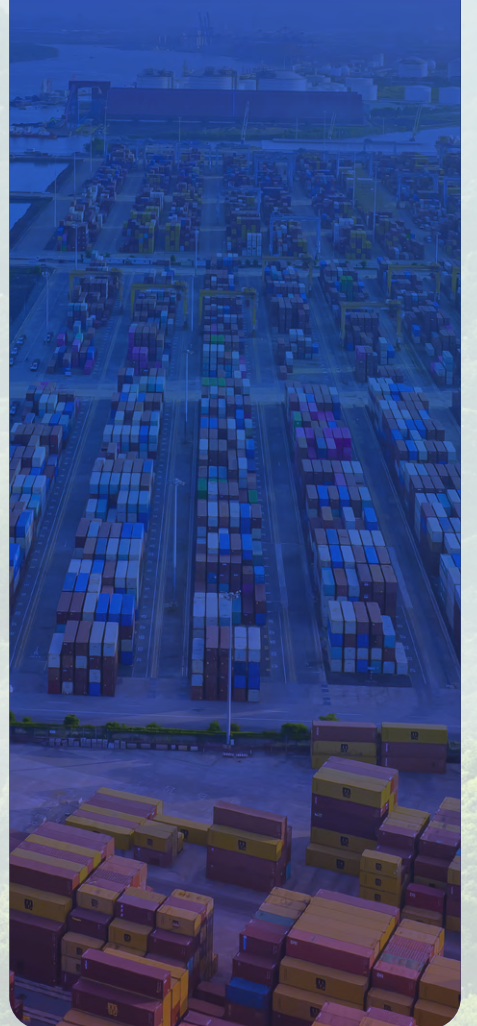


สารจาก ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ

“ขับเคลื่อนธุรกิจสู่ความยั่งยืน เพื่ออนาคตที่มั่นคงและยั่งยืนของทุกฝ่าย” ในโลกปัจจุบันความสามารถในการแข่งขันขององค์กรไม่ได้วัดจากผลกำไรเพียงอย่างเดียวแต่ต้องพิจารณาถึงผลกระทบต่อสังคมสิ่งแวดล้อม และความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม บริษัทฯ ในฐานะผู้ให้บริการโลจิสติกส์แบบครบวงจร เรามุ่งมั่นที่จะเติบโตอย่างมั่นคง ควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อโลก และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรอบด้าน ภายใต้หลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน เราให้ความสำคัญกับการลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม ผ่านการบริหารจัดการคาร์บอนฟุตพริ้นท์ การส่งเสริมการขนส่งสีเขียว (Green Logistics) และการนำเทคโนโลยีสะอาดมาใช้ในการขนส่ง พร้อมตั้งเป้าหมายเข้าสู่ Net Zero Emissions อย่างเป็นรูปธรรมในอนาคต ขณะเดียวกัน เราเชื่อมั่นว่า “คน” คือหัวใจขององค์กร เราจึงลงทุนเพื่อพัฒนาพนักงาน ทั้งในด้านศักยภาพ และสุขภาวะในการทำงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น มีคุณธรรม และพร้อมเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างทีมที่แข็งแกร่งและเติบโตไปพร้อมกัน ความยั่งยืนไม่ใช่แค่โครงการหนึ่งแต่คือ “แนวคิดหลัก” ในการดำเนินธุรกิจของเรา



ธีรยุทธ์ อิกาวะ
ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ
บจก. ฟุคุยะมะ แกรนด์ โลจิสติกส์
(ประเทศไทย)



สารบัญ

1. เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	04	8. ด้านสังคม	
2. เกี่ยวกับบริษัท	05	• การให้ความสำคัญกับพนักงาน	21
3. การกำกับดูแลและมาตรฐาน	09	• และการเคารพสิทธิมนุษยชน	
4. แนวทางการความยั่งยืนของบริษัท	10	• อาชีวอนามัย และความปลอดภัย	26
5. การกำกับดูแลความยั่งยืน	11	• การมีส่วนร่วมพัฒนาและยกระดับ	30
6. ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	12	• คุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม	
		• สุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค	31
		• ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า	32
7. ด้านสิ่งแวดล้อม		9. ธรรมาภิบาล	
• การบริหารจัดการพลังงาน	15	• การปฏิบัติทางธุรกิจอย่างมีจริยธรรม	35
• การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	16	• การป้องกันการให้สินบน	35
• และการจัดการมลพิษทางอากาศ		• การไม่รับหรือไม่ให้ของขวัญ	36
• การบริหารจัดการของเสีย	18	• การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	36
• การจัดซื้ออย่างยั่งยืน	20	• หรือการขัดกันของผลประโยชน์	
		• การอบรมเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	37
		• การป้องกันความมั่นคงปลอดภัย	37
		• ทางไซเบอร์ขององค์กร	
ช่องทางแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียน	38		

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

รายงานความยั่งยืนฉบับแรก

ของ บริษัท ฟุคุยะมะ แกรนด์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด จัดทำขึ้น เพื่อเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลของบริษัทฯ รายงานฉบับนี้ครอบคลุมการทำงานบริษัทฯ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2567 ถึง 30 เมษายน 2568 ซึ่งจะเรียกว่า ปีงบประมาณ 2567

รายงานนี้จัดทำโดยอ้างอิง

ตามมาตรฐาน GRI Standards (2021) เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบและตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินการ วิเคราะห์ประเด็นสาระสำคัญ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการเลือกประเด็น SDGs ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ

รายงานนี้ไม่ได้รวมรายงาน

จากการตรวจสอบจากบุคคลภายนอก (Except external assurance) ในครั้งนี้ บริษัทฯ มีแผนพัฒนา แนวทางการตรวจสอบและรับรองข้อมูลในอนาคต เพื่อยกระดับมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลและความเชื่อมั่นของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



เกี่ยวกับบริษัท

ภาพรวมบริษัทฯ



ชื่อบริษัทฯ

บริษัท ฟุคุยะมะ แกรนด์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

กลุ่มบริษัทฯ

ฟุคุยะมะ ทรานสปอร์ตติง, ประเทศญี่ปุ่น

วันจดทะเบียนจัดตั้ง : 3 มีนาคม 2553

สำนักงานใหญ่ : 989 อาคารเอไอเอ อีสต์ เทตเวย์ ชั้น 15 ห้องเลขที่ 1502 ถนนเทพรัตน แขวงบางนาเหนือ เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260

กรรมการบริษัทฯ : 3 ท่าน

ทุนจดทะเบียนบริษัทฯ : 12,500,000 บาท

จำนวนพนักงานประจำ : 167 คน (ณ 15 กันยายน 2567)

ประเภทธุรกิจ : บริการขนส่งระหว่างประเทศ, พิธีการทางศุลกากร, คลังสินค้า และขนส่งกระจายสินค้า

การเป็นสมาชิกองค์กร และได้รับการรับรอง :

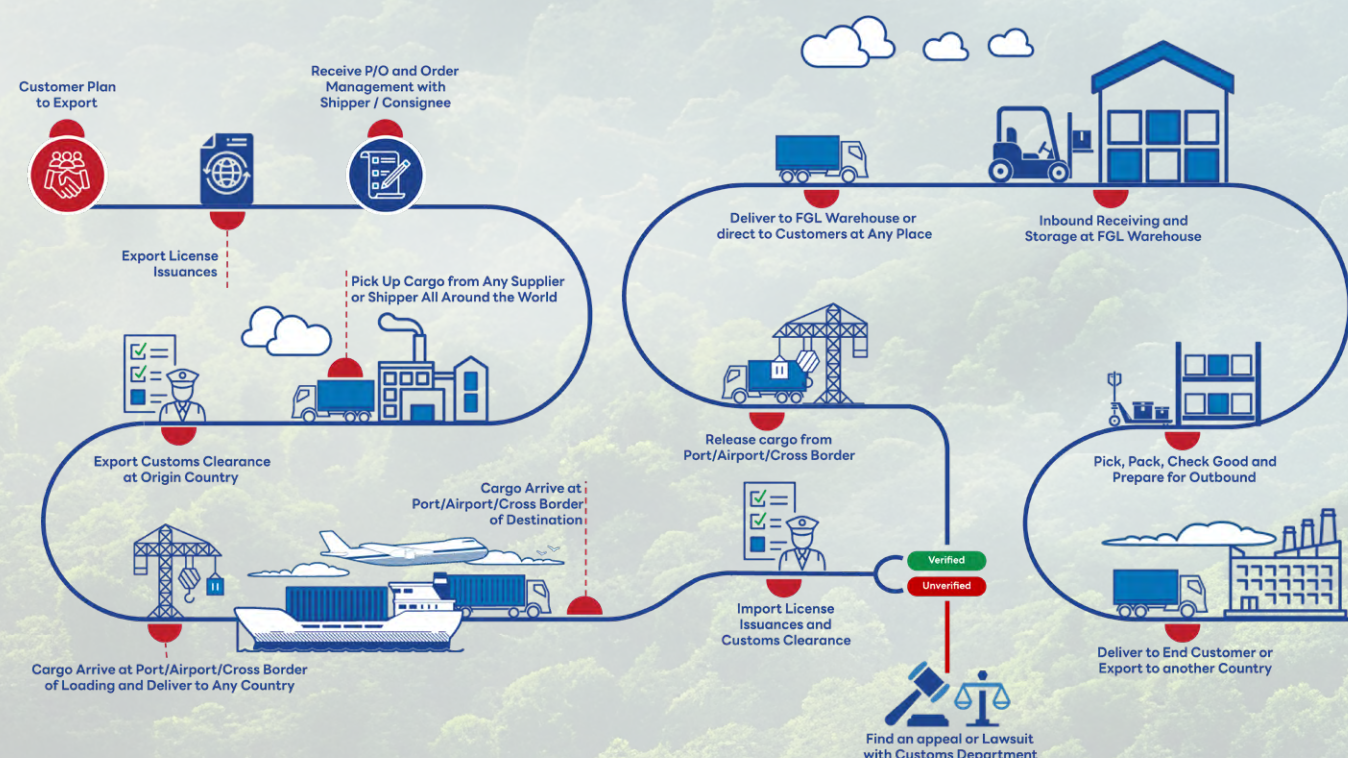


FUKUYAMA TRANSPORTING GLOBAL NETWORK

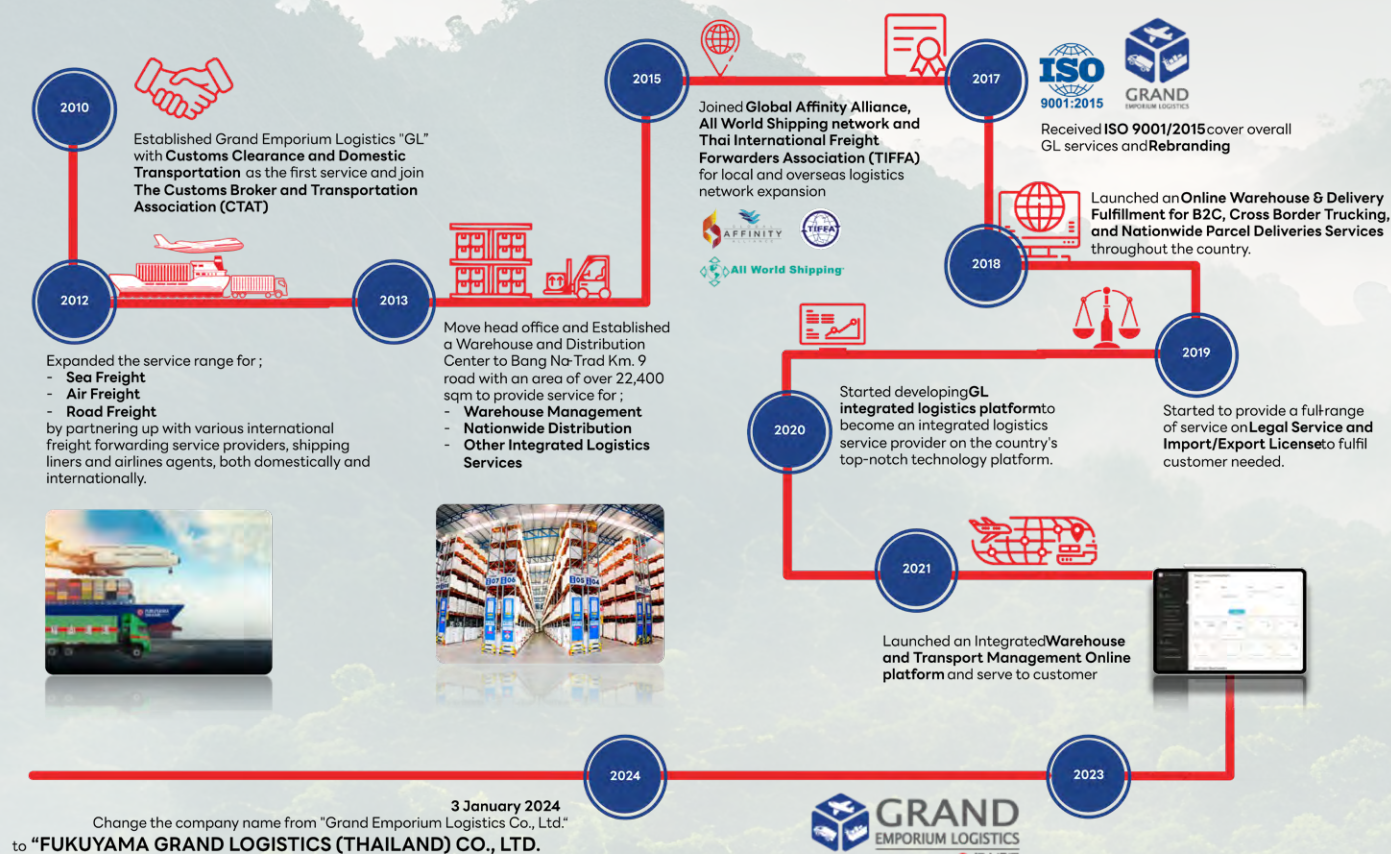


ฟุคุยะมะ แกรนด์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) ดำเนินการภายใต้แบรนด์ FGL เราเป็นบริษัทฯ ผู้ให้บริการโลจิสติกส์ชั้นนำระดับโลกของประเทศไทย จากความร่วมมือระหว่าง Grand Emporium Logistics (GL) บริษัทฯ ที่มีประสบการณ์ในประเทศไทย และ Fukuyama Transporting, Japan บริษัทฯ โลจิสติกส์ชั้นนำในประเทศญี่ปุ่น เรามีพนักงานประมาณ 21,000 คน สำนักงาน 400 แห่ง ครอบคลุม 16,000 คัน และพื้นที่ 4 ล้านตร.ม. ของพื้นที่ปฏิบัติการด้านโลจิสติกส์ในระดับสากลด้วยการขยายสำนักงานระหว่างประเทศอย่างรวดเร็วในประเทศไทย ญี่ปุ่น จีน เกาหลี ออสเตรเลีย เวียดนาม อินเดีย มาเลเซีย และในประเทศอื่นๆ เพื่อให้บริการโซลูชันโลจิสติกส์แบบครบวงจรที่ดีที่สุดแก่ลูกค้าของเรา

FGL เป็นผู้ให้บริการแบบ One Stop Solution บริการโลจิสติกส์แบบครบวงจร ไม่ว่าจะเป็นการขนส่งระหว่างประเทศ พิธีการศุลกากร คลังสินค้า ศูนย์กระจายสินค้า ตลอดจนการขนส่งและการกระจายสินค้า โดยนำนวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อบริหารจัดการกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด



ประวัติความเป็นมา



Acquisition of GL's Shares by Fukuyama Transporting, Japan
GRAND EMPORIUM LOGISTICS CO., LTD. (hereinafter referred to as GL) is engaged in International Freight Forwarding, Customs Broker and Domestic Transportation, Warehouse, and Nationwide Distribution throughout Thailand.
To develop all of those business sections further, we have recently partnered with Fukuyama Transporting, Japan, from 5th July 2023 onwards.
Website of Fukuyama Transporting: <https://corp.fukutsu.co.jp/english/>

CHANGE, CHALLENGE, AND CONNECT



ก่อตั้งขึ้นที่เมืองฟูกุยะมะ จังหวัดอิโรชิมะ ในปี พ.ศ. 2491 โดยปัจจุบันมีพนักงานกว่า 21,000 คน และมีสาขาประมาณ 400 แห่งทั่วประเทศ จึงนับเป็นหนึ่งในบริษัทโลจิสติกส์ชั้นนำของประเทศญี่ปุ่น และยังมีบริการขยายธุรกิจในระดับสากลอย่างรวดเร็ว โดยมีสำนักงานในประเทศจีน ออสเตรเลีย ฮ่องกง ญี่ปุ่น เวียดนาม อินโดนีเซีย มาเลเซีย และประเทศไทย

บริษัทฯ ดำเนินงานในฐานะผู้ให้บริการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ (Multi-modal Combined Transport Operator) และผู้ให้บริการโลจิสติกส์แบบครบวงจร (Total Logistics Operator) โดยใช้ยานพาหนะมากกว่า 16,000 คัน ประกอบด้วย รถหัวลาก รถพ่วง รถบรรทุกขนาดใหญ่และขนาดเล็ก รวมถึงการขนส่งทางเรือ รถไฟ และทางอากาศ



FUKUYAMA CITY, TOKYO
HEADQUARTERS



400
BRANCHES



21,000+
EMPLOYEES



16,000+
VEHICLES



4 M m2
LAND AREA OWNED



3 M m2
BUILDING AREA

วิสัยทัศน์

“ เป็นผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์แบบครบวงจร ด้วยมาตรฐานสูง และมุ่งสู่การเป็นบริษัทฯ ชี้นำด้านโลจิสติกส์ระดับโลก ”

พันธกิจ

- ให้บริการแบบครบวงจรด้วยมาตรฐานระดับสูงเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำด้านโลจิสติกส์ระดับโลก
- สร้างคุณค่าให้กับลูกค้า พนักงาน และสังคม มุ่งเน้นการสร้างประโยชน์ร่วมกันอย่างยั่งยืน
- ดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการขนส่งสีเขียว
- ยกระดับขีดความสามารถและทักษะของทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

การกำกับดูแลและมาตรฐาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามมาตรฐานสากล โดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรที่มีบทบาทส่งเสริมความยั่งยืน ตลอดจนการผ่านการรับรองจากหน่วยงานที่มีความน่าเชื่อถือ เป็นเครื่องยืนยันถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)

การได้รับการรับรองและการเป็นสมาชิกในสถาบันเหล่านี้ไม่เพียงแต่แสดงถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนดหรือแนวทางที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงความตั้งใจของบริษัทฯ ที่จะยกระดับคุณภาพการดำเนินงาน พร้อมทั้งเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วน

GLOBAL AFFINITY ALLIANCE

FGL เป็นสมาชิก Global Affinity Alliance ในเครือข่าย WCA Network เครือข่ายขนส่งระหว่างประเทศที่ใหญ่ที่สุดในโลก ครอบคลุมท่าเรือ สนามบิน หัวเมืองสำคัญทั่วทุกประเทศ



ALL WORLD SHIPPING

FGL เป็นสมาชิก All World Shipping หนึ่งในเครือข่ายตัวแทนขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่ใหญ่ที่สุด ช่วยเพิ่มศักยภาพด้านโลจิสติกส์ให้ครอบคลุมและได้มาตรฐานสากล



TIFFA

มาตรฐานงานด้านพิธีการศุลกากรและโลจิสติกส์ พร้อมเสริมสร้างเครือข่ายกับผู้บริหารด้านการขนส่งในประเทศและต่างประเทศ



CTAT Member

สนับสนุนและส่งเสริมฮับปิง ให้บริการนำเข้า-ส่งออกอย่างถูกต้องตามกฎหมายและสอดคล้องกับข้อกำหนดของภาครัฐ



ISO 9001 : 2015

รับรองมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพ เพื่อความพึงพอใจของลูกค้าและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



ISO 14001 : 2015

รับรองการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ควบคุมผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากกระบวนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ



GHPs

มาตรฐานสุขลักษณะที่ดีสำหรับคลังสินค้าอาหาร ครอบคลุมการควบคุมความสะอาด ความปลอดภัย และสุขอนามัยในทุกขั้นตอนการจัดเก็บ



EcoVadis

ได้การประเมินความยั่งยืนในระดับ Committed แสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม แรงงาน จริยธรรม และการจัดซื้ออย่างยั่งยืน



TOGETHER FOR SUSTAINABILITY

ได้รับการรับรองจาก TFS แสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โปร่งใส และมีความรับผิดชอบตามมาตรฐานสากลในด้านโลจิสติกส์ และซัพพลายเชน



แนวทางความยั่งยืนของบริษัท

"ความมุ่งมั่นสู่ความยั่งยืน"

บริษัทฯ มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นผู้นำให้บริการโลจิสติกส์แบบครบวงจร ด้วยมาตรฐานระดับสูง และมุ่งสู่การเป็นบริษัทโลจิสติกส์ชั้นนำระดับโลก วิสัยทัศน์ของเรานั้นมิได้มุ่งหมายเพียงการเติบโต แต่คือการเติบโตอย่างยั่งยืน ไปพร้อมกับโลกและสังคม เราเชื่อว่า “ความยั่งยืน” เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจที่สร้างประโยชน์ร่วม ทั้งต่อลูกค้า พนักงาน ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม

"เราโตไปพร้อมกับโลก ไม่ใช่ทำลายโลก"

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานในทุกมิติอย่างเป็นระบบ โดยยึดแนวทางตามหลักเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ (Low Carbon Economy) และการใช้พลังงานสะอาด (Clean Energy) ผ่านการส่งเสริม การขนส่งสีเขียว (Green Logistics) และการจัดการคาร์บอนฟุตพริ้นท์ (Carbon Footprint Management) อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนเป้าหมายระยะยาวขององค์กรในการเปลี่ยนผ่านสู่ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions) ภายในปี 2583 (ค.ศ. 2040) บริษัทฯ ตั้งเป้าลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG Emissions) อย่างน้อย 25% ภายในปี 2573 (ค.ศ. 2030) เทียบจากปีฐาน

ในการดำเนินการดังกล่าว บริษัทฯ ได้เริ่มนำพลังงานสะอาดและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ เช่น:

- รถยกไฟฟ้า (Electric Forklifts) เพื่อทดแทนเครื่องจักรระบบเชื้อเพลิง
- ระบบบริหารจัดการคลังสินค้า เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งาน (WMS)
- การติดตั้งระบบแสงสว่าง LED และอุปกรณ์ประหยัดพลังงานในพื้นที่ปฏิบัติงานหลัก

บริษัทฯ ยังคงดำเนินการพัฒนาและประเมินความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องตามหลักเกณฑ์ของมาตรฐานสากล เช่น GHG Protocol และ แนวทางตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (SDGs)

สังคม "เพราะคนคือหัวใจขององค์กร"

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับพนักงาน เพราะเชื่อว่าความสำเร็จที่แท้จริงเริ่มต้นจากคนในองค์กร พนักงานเป็นทรัพยากรที่เป็นสินทรัพย์ที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร จึงลงทุนในการพัฒนากทักษะและศักยภาพของบุคลากร รวมถึงสุขภาวะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ยืดหยุ่น (Resilience) และสามารถปรับตัว (Adaptability) กับทุกการเปลี่ยนแปลง นอกจากภายในการดำเนินการพัฒนาภายในบริษัทฯ

บริษัทฯ ตระหนักถึงบทบาทขององค์กรในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาและสร้างคุณค่าร่วมกับชุมชนอย่างยั่งยืน ในปี 2567 บริษัทฯ ได้ริเริ่มและสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในด้านสิ่งแวดล้อม และสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับชุมชนและสังคม

ธรรมาภิบาล "ความโปร่งใส คือรากฐานของความไว้วางใจ"

บริษัทฯ ยึดมั่นในหลักความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และธรรมาภิบาลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทุกกระบวนการออกแบบมาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้า คู่ค้า และสังคมวางแนวทางการรายงานด้านความยั่งยืนโดยอิงกับมาตรฐานสากล เช่น GRI Standards เพื่อให้ข้อมูลของชัดเจน ตรวจสอบได้ และมีเป้าหมายในการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

และนี่คือเส้นทางของบริษัทฯ ในการก้าวไปสู่ความยั่งยืน

"แม้ยังไม่ถึงปลายทาง... แต่เดินด้วยความมุ่งมั่น"

บริษัทฯ จะยังคงขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้าง “ความเป็นเลิศ” ที่ไม่ใช่เพียงไปสู่เป้าหมายในเชิงธุรกิจ แต่เป็น “ความเป็นเลิศ” ที่สร้างคุณค่าร่วมกับโลกและสังคมอย่างแท้จริง

การกำกับดูแลด้านความยั่งยืน

การกำกับดูแลที่เข้มแข็งและความรับผิดชอบที่ชัดเจน เป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้บริษัทฯ สามารถขับเคลื่อนพันธกิจด้านความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ได้จัดตั้งหน่วยงานด้านความยั่งยืน โดยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ทำหน้าที่กำกับดูแลสูงสุด มีบทบาทในการให้คำปรึกษาเชิงกลยุทธ์และอนุมัติวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนขององค์กร

ในด้านการบริหารจัดการการดำเนินงานอย่างยั่งยืน คณะกรรมการบริหาร ซึ่งมีประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการเป็นประธาน มีหน้าที่กำกับ ดูแล และอนุมัตินโยบายด้านความยั่งยืน รวมถึงการกำหนดแนวทางเชิงกลยุทธ์ กรอบการดำเนินงาน เป้าหมาย และแผนปฏิบัติการด้านความยั่งยืนขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าความยั่งยืนถูกบูรณาการเข้าสู่การดำเนินงานของบริษัทฯ อย่างแท้จริง ทั้งในระดับกลยุทธ์และปฏิบัติ หน่วยงานกลยุทธ์องค์กรและความยั่งยืน มีหน้าที่ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อดำเนินการและสนับสนุนให้พนักงานในทุกระดับ โดยเฉพาะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินงานตามเป้าหมายด้านความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยงานการกำกับดูแลด้านความยั่งยืน ยังรับผิดชอบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร และจัดทำรายงานเพื่อเสนอ คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการธรรมาภิบาลสม่ำเสมอ

ด้วยการกำกับดูแลเชิงกลยุทธ์นี้ บริษัทฯ สามารถขับเคลื่อนองค์กร ให้สอดคล้องกับแนวทางความยั่งยืน โดยเน้นให้ความสำคัญกับองค์กรสมรรถนะสูง, การกำกับดูแล ความเสี่ยง การปฏิบัติตาม และการสร้างคุณค่าความยั่งยืนให้ครอบคลุมเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการด้านความยั่งยืนอย่างรอบด้าน โดยได้ดำเนินการทบทวนและระบุประเด็นด้านความยั่งยืนที่มีสาระสำคัญ (Materiality Topics) อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งมิติด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental, Social, and Governance: ESG) โดยอ้างอิงแนวคิด “Double Materiality” ซึ่งพิจารณาทั้ง:

- ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กร (Impact to Business) เช่น ความเสี่ยงด้านชื่อเสียง ความมั่นคงของห่วงโซ่อุปทาน และการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ และ
- ผลกระทบที่องค์กรก่อให้เกิดต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม (Impact to Environment and Society) เช่น การปล่อยก๊าซเรือนกระจก การจัดการของเสีย การมีส่วนร่วมของชุมชน และสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน

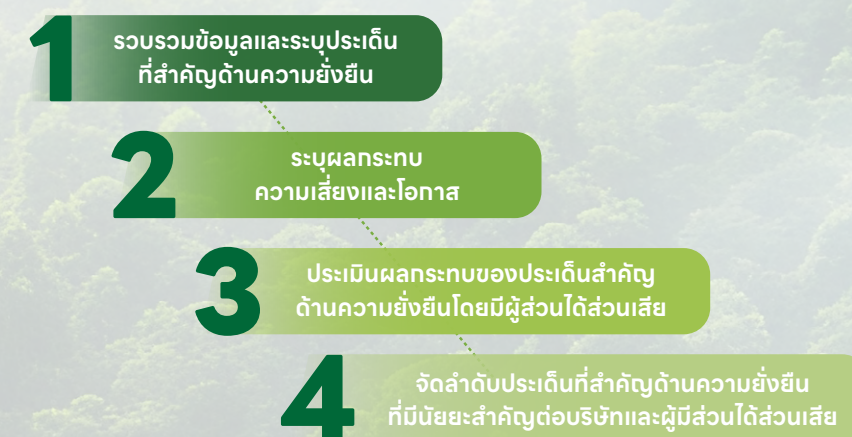
กระบวนการดังกล่าวพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงความเสี่ยงและโอกาสที่มีความเกี่ยวข้องต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต โดยบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับความเสี่ยงสะท้อน ความคาดหวัง และข้อกังวลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า หน่วยงานภาครัฐ ชุมชนโดยรอบ และพันธมิตรทางธุรกิจ อีกทั้งยังศึกษาทิศทางและแนวโน้มความยั่งยืนในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์เพื่อให้การวิเคราะห์มีความแม่นยำและสอดคล้องกับบริบทของธุรกิจ

ผลลัพธ์จากการประเมิน ถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์องค์กร และบูรณาการเข้ากับกระบวนการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถติดตาม ประเมิน และจัดการโอกาสและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนด ดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators: KPIs) สำหรับประเด็นที่มีสาระสำคัญทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งเชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กรในช่วงปี พ.ศ. 2567 – 2583 ดัชนีชี้วัดดังกล่าวยังถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์สำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทน โบนัส และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความรับผิดชอบร่วมกันในการขับเคลื่อนความยั่งยืนขององค์กร ตลอดจนเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายด้านความยั่งยืนต่างๆ อาทิ ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมถึงผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย เช่น ความปลอดภัยของกระบวนการทำงาน และอัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน เป็นต้น

ขั้นตอนการประเมินประเด็นสำคัญด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน (Materiality Assessment Process) ประกอบด้วย



ผลการประเมินประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญ

ระดับความเสี่ยง	สิ่งแวดล้อม	สังคม	ธรรมาภิบาล
สูงมาก	1. การปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการประกอบธุรกิจ		1. ความล้มเหลวของระบบควบคุมภายใน (Internal Control Failure) ทำให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูลทางการเงิน หรือการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายบริษัทฯ
สูง	1. ความล้มเหลวในการปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดการของเสียของเสียอันตรายหรือของเสียจากกระบวนการที่ไม่ถูกต้อง	1. ความผันผวนของตลาดและเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อลูกค้าในห่วงโซ่อุปทาน	1. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารภายในองค์กร พนักงานต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลง 2. การทุจริต คอร์รัปชันภายในองค์กร 3. ความไม่โปร่งใสของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement Fraud) 4. ความล้มเหลวในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของลูกค้าหรือข้อบังคับ ISO, ESG, หรือข้อกำหนดของอุตสาหกรรม
ปานกลาง	1. การดำเนินกิจการที่ส่งผลกระทบต่อทางด้านสิ่งแวดล้อมกับบริเวณชุมชนโดยรอบคลั่งสินค้า 2. ภัยธรรมชาติส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น แผ่นดินไหว น้ำท่วม 3. ความเสี่ยงจากอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงานภายในคลังสินค้าและขนส่ง เช่น การขับรถโฟล์คลิฟต์ การจัดเรียงสินค้าในพื้นที่ที่ชั้นวางสินค้าสูง 4. การจัดการซากบรรจุภัณฑ์ (เช่น พาเลทพลาสติก ฟิล์มพันสินค้า) ที่ไม่ถูกวิธี ส่งผลให้เกิดมลพิษทางน้ำ/ดิน 5. การใช้ไฟฟ้าหรือพลังงานโดยไม่มีการควบคุมหรือวัดผล	1. ช่วงเวลาการทำงานกับบริษัทฯ น้อยลงและอัตราการลาออกของพนักงานเพิ่มขึ้น ทำให้บริษัทฯ สูญเสียพนักงานที่มีประสบการณ์และเสียทรัพยากรในการฝึกหัดพนักงานใหม่ 2. ข้อร้องเรียนในการให้บริการจากลูกค้า 3. การแข่งขันของสวัสดิการพนักงานในตลาดเพื่อดึงดูดแรงงานที่มีคุณภาพ 4. สภาพการเมืองและความขัดแย้งของประเทศต่างๆที่มีความผันผวนส่งผลการนำเข้า – ส่งออก 5. ความไม่เท่าเทียมในการจ้างงานหรือโอกาสในการเติบโตของพนักงาน 6. ความเครียดจากการทำงานที่มีชั่วโมงยาวหรือโหลดงานสูง (Workload Burnout)	1. ความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ ที่ส่งผลกระทบต่อเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร 2. การจัดเก็บเอกสารทางบัญชี/ขนส่งที่ไม่เป็นระบบ ทำให้ตรวจสอบย้อนหลังยากและเสี่ยงต่อข้อผิดพลาดทางภาษี
ต่ำ	1. สภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อการใช้งานขนส่งสินค้าแก่ลูกค้า เช่น น้ำท่วม อุบัติเหตุจากภัยธรรมชาติ 2. สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอพื้นที่ในการทำงานไม่เพียงพอและเอื้อต่อการทำงาน 3. เสี่ยงดังจากการดำเนินงานในคลังสินค้าหรือพื้นที่ขนถ่ายสินค้าส่งผลกระทบต่อชุมชน 4. การใช้วัสดุสิ้นเปลือง(เช่น น้ำมัน กระดาษ) ที่มากเกินไปโดยไม่บริหารจัดการ	1. การเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎหมายระเบียบข้อบังคับ จากภาครัฐ 2. การเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์การลงทุน นำเข้า-ส่งออก กำแพงภาษี จากประเทศคู่ค้าของลูกค้า	1. ความล่าช้าในการปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ เช่น ระบบ WMS หรือ TMS ทำให้เสียโอกาสในการเพิ่มประสิทธิภาพ

จากผลลัพธ์ดังกล่าว บริษัทฯ ได้กำหนดประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญออกเป็น 3 ด้านหลัก ดังนี้



ด้านสิ่งแวดล้อม

- การบริหารจัดการพลังงาน
- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการจัดการมลพิษทางอากาศ
- การบริหารจัดการของเสีย
- การจัดตั้งจัดจ้างอย่างยั่งยืน



ด้านสังคม

- ด้านการจ้างงานและการบริหารแรงงาน
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- ความเสมอภาคทางเพศ
- การมีส่วนร่วมและการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม



ธรรมาภิบาล

- การดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาล



ด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ตระหนักอย่างลึกซึ้งถึงบทบาทและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของลักษณะธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมถึงกิจกรรมด้านโลจิสติกส์และคลังสินค้า ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นแหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gas Emissions: GHGs) ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระดับโลก บริษัทฯ ได้มีการดำเนินงานเพื่อจัดการสภาพสิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพตามกฎหมายและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อมให้ดีที่สุด

การบริหารจัดการพลังงาน

GRI Standard

- Gri 302 : พลังงาน 2016

เป้าประสงค์จาก SDG

เป้าหมายที่ 7 : เป้าหมายย่อยที่ 7.2 เป้าหมายย่อยที่ 7.3

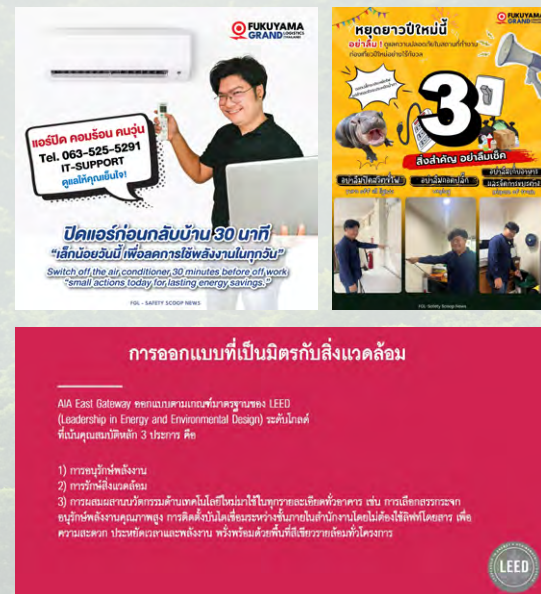
แนวทาง/วิธีการจัดการ

บริษัทฯ ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการพลังงานอย่างยั่งยืน โดยกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมให้สอดคล้องตามกฎหมายหรือข้อกำหนดต่าง ๆ ในการดำเนินงาน พร้อมทั้งยึดหลักความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ

ปัจจุบันบริษัทฯ อยู่ระหว่างปรับปรุงระบบการใช้พลังงานและวิธีการทำงาน เพื่อมุ่งหวังให้เกิดการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสำนักงานแห่งใหม่ ซึ่งมีพื้นที่ใช้งานขนาดใหญ่และมีการใช้พลังงานสูงขึ้น ดังนั้น ฝ่ายงานต่าง ๆ จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารจัดการพลังงานและทรัพยากร ดังนี้:

การดำเนินการด้านการบริหารจัดการพลังงาน

- ปรับพฤติกรรมการใช้งานเครื่องใช้ไฟฟ้า** เช่น งดรงค์ประหยัดไฟ ปิดไฟ/ปิดแอร์ 1 ชั่วโมงตอนพักเที่ยง ปิดไฟก่อนกลับบ้าน 30 นาที ตกดปลั๊กทุกครั้งหลังใช้งาน และล้างแอร์ไตรมาสละ 1 ครั้ง
- จัดโครงการรณรงค์ให้พนักงานตระหนักถึงการประหยัดพลังงาน** ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ การประชุมพนักงาน และอีเมล
- เลือกสำนักงานแห่งใหม่ที่ได้รับการรับรองอาคารสีเขียว** สำนักงานใหญ่แห่งใหม่ของบริษัทฯ ได้รับการรับรองอาคารสีเขียว - Leadership in Energy and Environmental Design: LEED และ WELL Building Standard เน้นควบคุมคุณภาพชีวิตของผู้พักอาศัยภายในโครงการหรืออาคาร แบบ Looking Inside
- เปลี่ยนไปใช้หลอดไฟ LED เพื่อลดพลังงาน**



รายงานผล ปริมาณพลังงานไฟฟ้า

บริษัทฯ ดำเนินการใช้ปริมาณพลังงานไฟฟ้า ปี 2567

รวมปริมาณทั้งสิ้น 311,442 kWh.

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการจัดการมลพิษทางอากาศ

GRI Standard

- Gri 305 : การปล่อยก๊าซเรือนกระจก 2016

เป้าประสงค์จาก SDG

เป้าหมายที่ 13 : เป้าหมายย่อยที่ 13.1 เป้าหมายย่อยที่ 13.2 เป้าหมายย่อยที่ 13.3

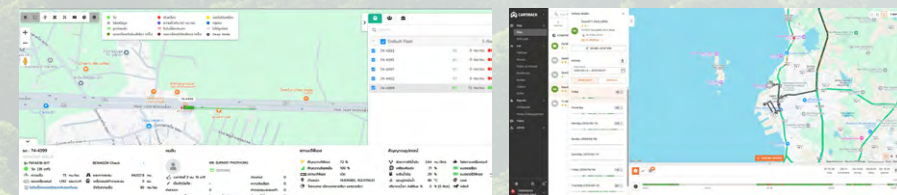
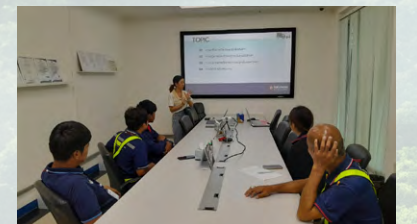
แนวทาง/วิธีการจัดการ

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล และยั่งยืน พร้อมปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสากลด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งพนักงาน ลูกค้า คู่ธุรกิจ และชุมชน ในการร่วมขับเคลื่อนการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยมีนโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้

- ปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด
- ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมลดผลกระทบสิ่งแวดล้อมในกระบวนการให้บริการโลจิสติกส์
- วางแผนและดำเนินมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- ร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน และชุมชนในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ
- สร้างจิตสำนึกและฝึกอบรมพนักงานให้รักษาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการลดใช้พลังงานและของเสีย พร้อมสนับสนุนแนวคิด 3R (Reduce, Reuse, Recycle)
- จัดกิจกรรมรณรงค์และส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
- คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม (คปอ.) เป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการและตรวจสอบผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม พร้อมรับมือข้อร้องเรียนอย่างจริงจังและเป็นธรรม
- บริษัทฯ ยึดมั่นในการบริหารจัดการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืนของธุรกิจและสังคมโดยรวม

การดำเนินการเพื่อสนับสนุนความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ

- ใช้อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ พิจารณาจากฉลากประหยัดไฟฟ้า ฉลากอนุรักษ์พลังงาน และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- รถยนต์ทุกคันติดตั้งระบบ GPS และใช้เทคโนโลยีคำนวณเส้นทาง เพื่อให้ได้ระยะทางที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ช่วยลดการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงและลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์
- ดำเนินโครงการส่งเสริมการขับขี่แบบประหยัดน้ำมัน (ECO Drive) อย่างต่อเนื่อง
- นำเทคโนโลยีและซอฟต์แวร์มาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น ระบบงานจัดซื้อ ระบบบัญชี และระบบส่งเอกสาร เพื่อลดการใช้กระดาษ
- งดรงค์ให้พนักงานใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า เช่น ปิดไฟ ปิดเครื่องปรับอากาศ และใช้น้ำอย่างประหยัดเมื่อไม่ได้ใช้งาน
- คัดเลือกพันธมิตรสายการบินที่ใช้เชื้อเพลิงสะอาด อาทิ Thai Airways International, China Airlines, Singapore Airlines, Hongkong Airlines, Nippon Cargo Airlines และ Royal Jordanian
- คัดเลือกพันธมิตรสายเรือที่ใช้เชื้อเพลิงสะอาด เช่น Maersk, ONE และมีเป้าหมายลดคาร์บอน
- ส่งเสริมการใช้ตู้คอนเทนเนอร์แบบเต็มโหลด (FCL) เพื่อลดคาร์บอนฟุตพริ้นต์ต่อหน่วยสินค้า
- วางแผนเส้นทางขนส่งให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบ GPS และระบบบริหารขนส่ง (TMS) เพื่อลดระยะทางและหลีกเลี่ยงเส้นทางที่จราจรหนาแน่น
- จัดอบรมพนักงานขับรถเรื่องการขับขี่แบบประหยัดพลังงาน (Eco-driving) อย่างสม่ำเสมอ
- ดำเนินการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ตรวจสอบรถและเครื่องยนต์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การใช้พลังงานมีประสิทธิภาพ และลดการปล่อยไอเสีย
- ปลูกป่าทางจำนวน 1,000 ต้น ณ คลองโคน จ.สมุทรสงคราม ในปี 2567
- ดำเนินกิจกรรมด้านการจัดการขยะอย่างมีระบบ ได้แก่
 - การแยกขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิล และขยะอันตรายอย่างถูกวิธี
 - การนำกระดาษที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) ภายในสำนักงาน
 - การนำพลาสติกกลับมาใช้ซ้ำในกระบวนการขนส่งหรือจัดเก็บสินค้า
 - การควบคุมลดปริมาณขยะที่ต้องนำไปฝังกลบ โดยพยายามลดขยะต้นทาง และเพิ่มอัตราการนำกลับมาใช้ใหม่ หรือรีไซเคิลให้มากที่สุด



ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

ผลการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปี 2567 (Base Year)
Scope 1: ผลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง	276,967.11 kgCO ₂ eq
Scope 2: ผลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม	155,691.00 kgCO ₂ eq
Scope 3: ผลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม	13,902.70 kgCO ₂ eq
รวม	446,560.82 kgCO ₂ eq

รายงานผล

เป้าหมายปี 2568

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 436.96 ตัน CO₂e

เป้าหมายระยะยาว

ปล่อยก๊าซเรือนกระจก ลง 5% ภายในปี 2570

เป้าหมายระยะยาว

ปล่อยก๊าซเรือนกระจก ลง 25% ภายในปี 2573

เป้าหมายปี 2583

NET ZERO

อ้างอิงวิธีการคำนวณจาก GHG Protocol และใช้ค่าสัมประสิทธิ์การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Emission Factors) จากองค์การบริหารจัดการการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)



การบริหารจัดการของเสีย

GRI Standard

- Gri 306 : ของเสีย

เป้าประสงค์จาก SDG

เป้าหมายที่ 12 : เป้าหมายย่อยที่ 12.4 เป้าหมายย่อยที่ 12.5

แนวทาง/วิธีการจัดการ

บริษัทฯ ได้ปรับปรุงและประกาศนโยบายการจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ภายใต้กรอบการจัดการขยะมูลฝอยและของเสียโดยยึดหลักการ 3R คือ

R1 : การลดปริมาณของเสีย (Reduce)

R2 : การนำของเสียกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) เช่น การนำพาเลทไม้และกระดาษกลับมาใช้ในงานภายใน

R3 : การรีไซเคิล (Recycle) เช่น การแยกขยะที่สามารถนำไปรีไซเคิลได้ก่อนทิ้ง

โดยบริษัทกำหนดมาตรการสำคัญ ดังนี้

1. การคัดแยกขยะประเภทต่างๆ ได้แก่ ขยะอันตราย ขยะรีไซเคิล ขยะทั่วไป และขยะอินทรีย์ เพื่อการจัดการที่ถูกต้องและปลอดภัย

2. จัดให้มีถังขยะและสถานที่รวบรวมขยะตามประเภท พร้อมป้ายสัญลักษณ์ชัดเจนเพื่อความสะดวกในการแยกขยะ

3. ส่งเสริมการใช้วัสดุและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เช่น ใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติก ใช้กระดาษสองหน้า ใช้อีเมลแทนกระดาษ รวมถึงการใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ในการทำงาน

4. สร้างความตระหนักรู้และรณรงค์ให้พนักงาน ลูกค้า และคู่ค้าร่วมมือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

5. คณะกรรมการความปลอดภัยและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับดูแล และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง



นอกจากนี้ยังมีมาตรการเพิ่มเติม เช่น

1. ดำเนินการจัดการขยะที่ไม่สามารถนำกลับมาใช้ได้ ด้วยการส่งไปฝังกลบในพื้นที่ที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย

2. มีการติดตามปริมาณของเสียอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงแนวทางการจัดการให้มีประสิทธิภาพ R ยั่งยืน

3. รณรงค์ให้ใช้แก้วน้ำส่วนตัว และงดใช้ถ้วย ชาม ช้อน พลาสติก/หรือโฟมในบริเวณบริษัท

รายการ	ปี 2567 (Base year)	เป้าหมาย 2568	เป้าหมายระยะยาว 2573	เป้าหมาย 2583
ของเสียที่เกิดขึ้น (306-3)				
- ของเสียทั่วไป	12,135.70 Kg.	10%	25%	45%
- ของเสียอันตราย	14,683 Kg.	5%	15%	30%
ของเสียที่ถูกกำจัด (306-5)				
ของเสียทั่วไป				
- หน่วยงานภาครัฐจัดเก็บ	12,135.70 Kg.	10,922.13 Kg.	9,101.78 Kg.	6,674.64 Kg.
- ฝังกลบ	0	0	0	0
ของเสียอันตราย				
- หน่วยงานภาครัฐจัดเก็บ	0	0	0	0
- ฝังกลบ	14,683.00 Kg.	13,948.85 Kg.	12,480.55 Kg.	10,278.10 Kg.



- GRI 204 : แนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง 2016
- GRI 308 : การคัดเลือกคู่ค้าจากเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม
- GRI 414 : การคัดเลือกคู่ค้าจากเกณฑ์ด้านสังคม

เป้าหมายที่ 5, 8, 16 : เป้าหมายย่อยที่ 5.2 เป้าหมายย่อยที่ 8.2 เป้าหมายย่อยที่ 16.1

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับความยั่งยืนในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะในกระบวนการคัดเลือกและบริหารจัดการคู่ค้า ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อภาพรวมของห่วงโซ่อุปทาน ทั้งนี้ บริษัทฯ จึงกำหนดแนวปฏิบัติในการเลือกคู่ค้าโดยให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และยั่งยืนในระยะยาว โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายสำหรับคู่ค้าทางธุรกิจและแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน รวมถึงนโยบายและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนกับคู่ค้าทางธุรกิจ และผู้รับเหมา ดังนี้

1. ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างในทุกขั้นตอนด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ และให้สอดคล้องกับนโยบายที่เกี่ยวข้องของ บริษัทฯ ได้แก่ นโยบายและแนวทางปฏิบัติในการป้องกันการให้สินบน แนวทางปฏิบัติในการให้และรับของขวัญในนามของบริษัทฯ นโยบาย และแนวปฏิบัติในการประกอบธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชน และนโยบายการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
2. ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจนแก่คู่ค้า และปฏิบัติตามคู่ค้าอย่างเท่าเทียมกัน
3. ดำเนินการคัดเลือกคู่ค้าอย่างมีระบบ เป็นธรรม โปร่งใส โดยพิจารณาคู่ค้าที่ดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตามกฎหมาย หลักการ และมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด มีจริยธรรม ไม่มีความเสี่ยงเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมาย ทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริต
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดซื้อผลิตภัณฑ์และการจัดจ้างบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาจากแหล่งผลิตที่ช่วยประหยัด พลังงาน ลดการปล่อยมลพิษและก๊าซเรือนกระจก และมีการจัดการของเสียที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดข้อพิจารณาในการเลือกซื้อ ตรวจสอบ และตรวจรับวัสดุ อุปกรณ์ ผลิตภัณฑ์และบริการที่ผู้ประกอบการใส่ใจในการดำเนินงานกระบวนการซื้อหรือจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีส่วนในการช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และการลดปัญหาภาวะโลกร้อน
5. มุ่งจัดซื้อ จัดจ้างผลิตภัณฑ์และบริการจากคู่ค้าในท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการจ้างแรงงานท้องถิ่น และสร้างโอกาสในการทำงานและรายได้ ให้แก่ชุมชนท้องถิ่น
6. จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงในกระบวนการผลิตหรือการให้บริการของคู่ค้าที่อาจส่งผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลือกคู่ค้า
7. สื่อสารสร้างความเข้าใจและความตระหนักเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างอย่างยั่งยืนให้แก่พนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่อง
8. พัฒนาช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ในปี 2567 ผู้ค้าจำนวนทั้งหมด 30 ราย ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกผู้ค้าจากเกณฑ์ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดไม่มีการฝ่าฝืนกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือจ้างงานแรงงานเด็ก รวมถึงไม่สร้างผลกระทบทางลบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ



19 | บริษัท ฟูยเคะมะ แกรนด์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านสังคม

การความสำคัญกับพนักงานและการเคารพสิทธิมนุษยชน

GRI Standard

- GRI 401 : การจ้างงาน 2016
- GRI 404 : การฝึกอบรมและการให้ความรู้ 2016

เป้าประสงค์จาก SDG

เป้าหมายที่ 3 , 5 , 8 , 10 : เป้าหมายย่อยที่ 3.2 เป้าหมายย่อยที่ 5.1 เป้าหมายย่อยที่ 5.4
เป้าหมายย่อยที่ 8.5 เป้าหมายย่อยที่ 10.3

แนวทาง/วิธีการจัดการ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับพนักงานในฐานะทรัพยากรหลักขององค์กร โดยยึดมั่นในหลักการเคารพสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ปราศจากการเลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาและเติบโตอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และสนับสนุนการดำเนินงานด้านธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อและยั่งยืน

ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครอบคลุม ตั้งแต่การสรรหา การรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ การอบรมและพัฒนาทักษะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน ตลอดจนการส่งเสริมแรงจูงใจและโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ โดยมุ่งเน้นความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความเท่าเทียม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุกคนสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และเติบโตไปพร้อมกับองค์กรอย่างมั่นคง

1. การจ้างงานและการบริหารแรงงาน

บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการแรงงานอย่างเป็นธรรมและเคารพในสิทธิมนุษยชน จึงได้จัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการจ้างงานและการบริหารแรงงานขึ้น เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ภายใต้นโยบายนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจ้างงานโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมและกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด โดยไม่ใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ เพศ อายุ ศาสนา หรือความคิดเห็นทางการเมือง รวมถึงจัดทำสัญญาจ้างอย่างชัดเจน มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และจัดสวัสดิการตามมาตรฐาน รวมถึงให้พนักงานทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งทางกายภาพและจิตใจ บริษัทฯ ส่งเสริมเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง ป้องกันการคุกคามทางเพศ การล่วงละเมิด และการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบ ทั้งยังยึดมั่นในความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแจ้งเหตุหรือร้องเรียนกรณีพบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ผ่านช่องทางที่ปลอดภัยและรักษาความลับอย่างเคร่งครัด

นอกจากนั้น บริษัทฯ ยังคาดหวังให้ลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานมีความเข้าใจและปฏิบัติตามแนวทางเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เติบโตอย่างยั่งยืน และสร้างคุณค่าร่วมให้กับสังคมโดยรวม

พนักงานใหม่	ปี 2567
จำนวนพนักงาน	111 คน
ระยะเวลาการสรรหาพนักงานใหม่ - ระยะเวลาสรรหาพนักงานระดับปฏิบัติการ - ระยะเวลาสรรหาพนักงานระดับบริหาร	40 วัน 60 วัน
เป้าหมายการสรรหา - ระยะเวลาสรรหาพนักงานระดับปฏิบัติการ - ระยะเวลาสรรหาพนักงานระดับบริหาร	40 วัน 60 วัน
อัตราการรับพนักงานใหม่	46.8%
อัตราการรักษาพนักงานใหม่ ไม่ให้ลาออกใน 4 เดือนแรก (ร้อยละ)	93.69%

ข้อมูลจำนวนพนักงาน (หน่วย:คน)

จำนวนพนักงาน	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนพนักงานทั้งหมด	112	111	123
จำนวนพนักงานชาย	60	49	60
จำนวนพนักงานหญิง	52	62	63

ข้อมูลจำนวนชาย จำแนกตามอายุ (หน่วย:คน)

จำนวนพนักงาน	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนพนักงานชายทั้งหมด	60	49	60
จำนวนพนักงานชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี	32	12	13
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี	24	31	38
จำนวนพนักงานชาย อายุ 50 ปีขึ้นไป	4	6	9

ข้อมูลจำนวนหญิง จำแนกตามอายุ (หน่วย:คน)

จำนวนพนักงาน	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนพนักงานหญิงทั้งหมด	52	62	63
จำนวนพนักงานหญิง อายุน้อยกว่า 30 ปี	30	31	31
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี	21	30	31
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 50 ปีขึ้นไป	1	1	1

ข้อมูลจำนวนชาย จำแนกตามระดับ (หน่วย:คน)

จำนวนพนักงาน	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนพนักงานชายทั้งหมด	60	49	60
จำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ	51	37	51
จำนวนพนักงานชายระดับบริหาร	7	10	6
จำนวนพนักงานชายระดับบริหารสูง	2	2	3

ข้อมูลจำนวนหญิง จำแนกตามระดับ (หน่วย:คน)

จำนวนพนักงาน	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนพนักงานหญิงหมด	52	62	63
จำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ	46	56	55
จำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร	6	6	8
จำนวนพนักงานหญิงระดับบริหารสูง	0	0	0

จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ จำแนกตามเพศ

เพศ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ เพศชาย	14	8	18
จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ เพศหญิง	26	19	15

2. การจ้างงานผู้พิการ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเท่าเทียมและความหลากหลายในสถานประกอบการ โดยเปิดโอกาสให้บุคคลทุกกลุ่ม รวมถึงคนพิการ สามารถเข้าถึงโอกาสในการทำงานอย่างเสมอภาคและเหมาะสม การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรพิจารณาจากคุณสมบัติ ความสามารถ และความเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยปราศจากอคติหรือการพิจารณาจากข้อจำกัดทางร่างกาย ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดสังคมการทำงานที่เปิดกว้าง หลากหลาย และครอบคลุมทุกมิติอย่างแท้จริง โดยมีผลการดำเนินการดังนี้

การจ้างงานผู้พิการ	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนการจ้างงานคนพิการ	1	1	2

3. การอบรมและพัฒนา

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานและส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนของทั้งพนักงานและองค์กร โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ ดังนี้

1.

การจัดการฝึกอบรมแบบ On-the-Job Training (OJT) ก่อนเริ่มงานและมีการอบรมทบทวนตามแผนที่กำหนดไว้ เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในหน้าที่และกระบวนการทำงานอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
2.

การจัดทำ Skill Matrix ครอบคลุมทั้งทักษะทางเทคนิค (hard skill) และทักษะทางพฤติกรรม (soft skill) เพื่อประเมินและวางแผนพัฒนาความสามารถของพนักงานในแต่ละตำแหน่งงาน
3.

การจัดทำแผนอบรมประจำปีที่ครอบคลุมทั้งการอบรมภายนอก ภายใน และการฝึกอบรมแบบ OJT เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
4.

การกำหนดให้พนักงานต้องเข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อคนในแต่ละปี เพื่อเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน
5.

การติดตามและควบคุมให้พนักงานเข้ารับการอบรมตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร
6.

การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเสนอขอเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สนใจเพิ่มเติมได้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงานด้านงานอบรมพัฒนา (หน่วย : ชั่วโมง)

จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงานทั้งหมด	ปี 2566	ปี 2567
	6.13	6.46

ผลการดำเนินงานด้านงานอบรมพัฒนา จำแนกโดยเพศ

เพศ	ปี 2566	ปี 2567
เพศชาย	48	50
เพศหญิง	50	48

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นระบบปีละ 1 ครั้ง โดยยึดเกณฑ์การวัดผลงานเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการประเมิน ผลการประเมินดังกล่าวจะถูกนำไปใช้ในการให้ข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทนและการวางแผนอบรมพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริษัทฯ สามารถประเมินผลพนักงานได้ครบ 100% ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสและเป็นธรรม

5. การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งงานที่สำคัญและตำแหน่งระดับบริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีศักยภาพในการรับช่วงต่อบทบาทหน้าที่สำคัญขององค์กรในอนาคต การดำเนินงานดังกล่าวช่วยสร้างความมั่นคงและความต่อเนื่องในการบริหารจัดการองค์กร พร้อมส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของพนักงานให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของบริษัทฯ อย่างยั่งยืน

6. การสร้างความผูกพันและสร้างความสุขให้พนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาวะ (Wellbeing) และสร้างความผูกพันที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยมีการดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานทุก 2 ปี เพื่อเก็บข้อมูลและประเมินความต้องการ รวมทั้งรับฟังเสียงสะท้อนจากพนักงานอย่างจริงจัง

ผลการสำรวจความผูกพันของพนักงาน

หัวข้อ	ปี 2566
ความต้องการพื้นฐานของพนักงาน	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 72%
ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงาน	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 70%
การทำงานร่วมกันของพนักงาน	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 75%
การเติบโตในหน้าที่การงานของพนักงาน	ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 65%

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการพนักงานขึ้น เพื่อเป็นตัวแทนในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากพนักงาน โดยคณะกรรมการจะมีการประชุมร่วมกับผู้บริหารทุกไตรมาส เพื่อพิจารณาข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสวัสดิการ และนำผลการสำรวจความผูกพันมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้เหมาะสมและตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง

ตัวอย่างกิจกรรมที่บริษัทฯ จัดขึ้น ได้แก่

ด้านสวัสดิการ

- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

• การตรวจสุขภาพประจำปี

• ประกันสุขภาพ

• โบนัส

• การปรับเงินเดือน

• เบี้ยขยัน
- ค่าเดินทาง

• ค่าทักษะภาษา

• ชดเชยพนักงาน

• การลาช่วยเหลือภรรยาระหว่างคลอดของพนักงานชาย

• เงินช่วยเหลืองานอภิธรรมศพ งานมงคลสมรส กระเช้าเยี่ยมไข้

กิจกรรมสร้างความผูกพันและสร้างสุขให้พนักงาน

- งานเลี้ยงปีใหม่ : เพื่อเฉลิมฉลองความสำเร็จในรอบปีที่ผ่านมา และสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานเริ่มต้นปีใหม่ด้วยพลังบวก
- กิจกรรมวันคริสต์มาส : สร้างสีสันและบรรยากาศแห่งการให้ ผ่านการแลกของขวัญและร่วมสนุกในธีมเฉลิมฉลอง
- กิจกรรมวันวาเลนไทน์ : สนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานผ่านการแสดงความห่วงใยและกิจกรรมสร้างรอยยิ้ม
- พิธีรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์ : เพื่อสืบสานวัฒนธรรมไทยและแสดงความเคารพต่อผู้บริหารและพนักงานอาวุโส

กิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความสุขและความสามัคคีในองค์กร แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก และเสริมสร้างความผูกพันระยะยาวระหว่างพนักงานกับองค์กร



ภาพกิจกรรมงานเลี้ยงปีใหม่



ภาพกิจกรรมวันคริสต์มาส



ภาพกิจกรรมวันวาเลนไทน์



ภาพกิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์

อาชีวอนามัย และความปลอดภัย

GRI Standard

- GRI 403 : อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

เป้าประสงค์จาก SDG

เป้าหมายที่ 3 : เป้าหมายย่อยที่ 3.4 เป้าหมายย่อยที่ 3.6 เป้าหมายย่อยที่ 3.9

แนวทาง/วิธีการจัดการ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานอย่างปลอดภัย และมีส่วนร่วมในการป้องกันและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

บริษัทฯ ได้ดำเนินการมาตรการต่าง ๆ เพื่อควบคุมและลดผลกระทบที่อาจเกิดกับพนักงาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยยึดหลักการทำงานที่ปลอดภัย เป็นธรรม และเคารพในสิทธิของทุกคนในสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบและยั่งยืน

หัวข้อ	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ปี 2567
1. อุบัติเหตุเป็น 0	100%	100%
2. การดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนงานด้านความปลอดภัย	80%	85.97%
3. สื่อสารข่าวสาร การจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	อย่างน้อย 2 กิจกรรม	5 กิจกรรม
4. ตรวจสุขภาพประจำปีให้ครอบคลุม ของจำนวนพนักงานทั้งหมด	100%	100%
5. ตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์ความปลอดภัย อย่างน้อย 1 ครั้ง/ไตรมาส	100%	100%

บริษัทฯ มีนโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมความปลอดภัยในสถานประกอบการและในการดำเนินงานทุกขั้นตอน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงาน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

การดำเนินงานด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ ครอบคลุมการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ควบคู่ไปกับการบูรณาการระบบการจัดการคุณภาพ ISO 9001 และระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

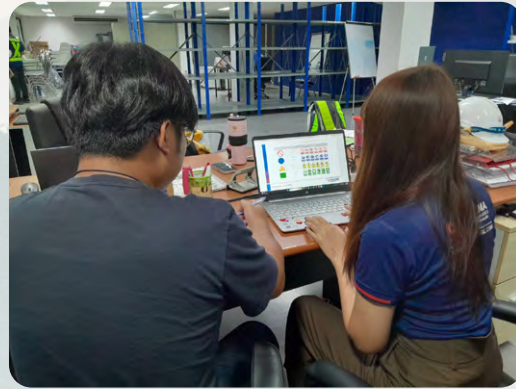
- พนักงานใหม่ทุกคนจะได้รับการอบรมปฐมนิเทศ โดยเน้นความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน
- พนักงานที่เกี่ยวข้องจะได้รับการอบรมหลักสูตร “เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน” ตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด และได้รับใบรับรองคุณวุฒิหลังจากผ่านการอบรม
- จัดการฝึกอบรมพนักงานขับรถยก เพื่อให้สามารถใช้งานเครื่องจักรอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ
- อบรมให้ความรู้ด้านการจัดการสารเคมีอย่างปลอดภัย ครอบคลุมการจัดเก็บ การขนย้าย และการตอบสนองเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน
- ฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้นและการอพยพหนีไฟ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน
- การอบรมพนักงานขับรถขนส่ง เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความปลอดภัย และจิตสำนึกในการขับขี่บนท้องถนนนอกจากนี้ บริษัทฯ มีมาตรการตรวจสอบความพร้อมของพนักงานก่อนปฏิบัติงานทุกวัน อาทิ พนักงานขับรถ พนักงานขับรถยก พนักงานส่งเอกสาร และพนักงานตรวจปล่อย เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนมีสภาพร่างกายและจิตใจพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย



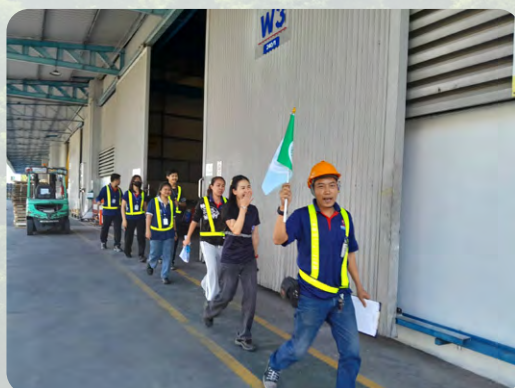
ภาพกิจกรรมบางส่วน ของอาสาสมัคร และความปลอดภัย



ภาพการอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่



ภาพการอบรมการจัดการสารเคมีอย่างปลอดภัย เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน



ภาพการอบรมดับเพลิงขั้นต้นและการอพยพหนีไฟ



การรายงานอุบัติเหตุและเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์

บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการรายงานอุบัติเหตุและเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุที่มีผลกระทบต่อชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สิน ตลอดจนเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายในอนาคต (Near Miss)

การรายงานอุบัติเหตุถือเป็นกระบวนการสำคัญในการวิเคราะห์สาเหตุ การวางมาตรการป้องกัน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยมากยิ่งขึ้น โดยบริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแจ้งเหตุอย่างโปร่งใส รวดเร็ว และตรงไปตรงมา พร้อมมีช่องทางการรายงานที่ชัดเจน และมีทีมงานตรวจสอบ วิเคราะห์ และติดตามผลอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันการเกิดเหตุซ้ำ และสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรอย่างยั่งยืน

แผนผังกระบวนการ

แผนผังการปฏิบัติงาน	รายละเอียด	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารที่เกี่ยวข้อง
รายงานอุบัติเหตุทันทีภายใน 30 นาที	1. ผู้เกิดอุบัติเหตุ ผู้พบเห็นเหตุการณ์ รายงานอุบัติเหตุให้หัวหน้างาน/จป.วิชาชีพทราบทันที ภายใน 30 นาที ผ่าน Line หรือทางโทรศัพท์	- ผู้เกิดอุบัติเหตุ / ผู้พบเห็นเหตุการณ์ - หัวหน้างาน	
รายงานตามสายบังคับบัญชา และ จป.วิชาชีพ ภายใน 24 ชม.	2. หัวหน้างานรายงานต่อตามสายบังคับบัญชาตามลำดับ และ จป.วิชาชีพ ผ่าน Line หรือ E-Mail ทันที ภายใน 24 ชั่วโมง	- หัวหน้างาน - ผู้จัดการแผนก - จป.วิชาชีพ	
สอบสวนอุบัติเหตุลงใน Incident Report	3. จป.วิชาชีพ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำการสอบสวนอุบัติเหตุ พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลลงใน Incident Report ภายใน 2 วัน	- หัวหน้างาน - จป.วิชาชีพ	รายงานการสอบสวนอุบัติเหตุ (FM-HSE-011)

กิจกรรม Safety Patrol

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการรายงานอุบัติเหตุและเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์อย่างสม่ำเสมอ โดยมีการประชุมติดตามและทบทวนข้อมูลการเกิดเหตุในทุกเดือน ซึ่งดำเนินการโดยคณะผู้บริหารระดับสูงร่วมกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) และตัวแทนพนักงานจากหน่วยงานต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการประชุมดังกล่าวคือเพื่อรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สาเหตุของอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่อาจเกิดอันตราย ตลอดจนเสนอแนวทางแก้ไขและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งมั่นส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย โดยเน้นการป้องกันมากกว่าการแก้ไข และยึดหลักการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความปลอดภัยสูงสุดของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

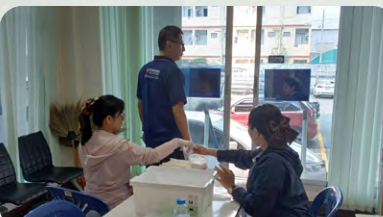


การรณรงค์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โดยดำเนินกิจกรรมรณรงค์และมาตรการเชิงป้องกันอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่บริษัทดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่

1. การตรวจสอบสารเสพติดประจำปีในพนักงาน เพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยและลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
2. การตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อเฝ้าระวังสุขภาพและส่งเสริมการดูแลสุขภาพตนเอง
3. การตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความร้อน เสียง แสง หรือสารเคมี เพื่อให้มั่นใจว่าสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยและเหมาะสม
4. การประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย (คปอ.) ประจำเดือน เพื่อพิจารณาและทบทวนมาตรการด้านความปลอดภัย พร้อมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงานในการนำไปปรับปรุงสภาพแวดล้อมและวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น



ภาพการ "ตรวจสอบสารเสพติดประจำปีในพนักงาน"



ภาพการ "ตรวจสอบสุขภาพประจำปี"

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมและความเท่าเทียมในการบริหารค่าตอบแทน โดยยึดหลัก “จ่ายตามผลงานและความสามารถ” (Pay for Performance) ควบคู่กับการส่งเสริมความเสมอภาคในการทำงาน ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา สถานะทางสังคม หรืออัตลักษณ์อื่นใด ค่าตอบแทนของพนักงานจะถูกกำหนดและปรับปรุงโดยพิจารณาจากปัจจัยหลัก ได้แก่

- ระดับความรับผิดชอบในงาน

• ผลงานและผลสัมฤทธิ์จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะทาง

• แนวโน้มตลาดแรงงานและการแข่งขันในอุตสาหกรรม

บริษัทฯ มีระบบบริหารค่าตอบแทนที่โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีเกณฑ์ชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รักษาพนักงานที่มีศักยภาพ และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เท่าเทียมและยั่งยืนสำหรับทุกคนในองค์กร

ผลดำเนินงาน

การเลือกปฏิบัติ

หัวข้อ / เป้าหมาย	ปี 2566	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ เป็น 0	0	0	0
เหตุการณ์เลือกปฏิบัติในบริษัทฯ เป็น 0	0	0	0

ความหลากหลายของคณะกรรมการที่รับผิดชอบงานบริหารค่าตอบแทนของบริษัทฯ จำแนกตามเพศ

เพศ	หน่วย (คน)	ร้อยละ
ชาย	4	40
หญิง	6	60

ความหลากหลายของคณะกรรมการที่รับผิดชอบงานบริหารค่าตอบแทนของบริษัทฯ จำแนกตามอายุ

เพศ	หน่วย (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	4	40
ระหว่าง 30-50 ปี	6	60
มากกว่า 50 ปี	0	0

อัตราส่วนเงินเดือนและค่าตอบแทน แบ่งตามระดับ

ผู้บริหารระดับสูง	พนักงานหญิง		พนักงานชาย	
	เงินเดือน	ค่าตอบแทน	เงินเดือน	ค่าตอบแทน
ผู้บริหารระดับสูง	-	-	3.65%	3.28%
ระดับผู้จัดการ	12.3%	11.81%	12.55%	11.08%
ระดับหัวหน้างาน	4.25%	4.26%	7.38%	7.24%
ระดับพนักงาน	24.1%	25.25%	10.79%	11.1%
ระดับเจ้าหน้าที่	2.58%	3.22%	19.86%	23.14%

การมีส่วนร่วมพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและสังคม

GRI Standard

- GRI 413 : ชุมชนท้องถิ่น 2016

เป้าประสงค์จาก SDG

เป้าหมายที่ 8, 12, 16 : เป้าหมายย่อยที่ 8.3 เป้าหมายย่อยที่ 8.5 เป้าหมายย่อยที่ 12.8 เป้าหมายย่อยที่ 16.7

แนวทาง/วิธีการจัดการ

บริษัทฯ มุ่งดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการรับผิดชอบต่อสังคม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์กับชุมชน และการส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนของสังคม ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยบริษัทฯ กำหนดแนวทางและการจัดการ ดังนี้:

1. ดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกระดับ
2. ส่งเสริมการจ้างงานที่มีคุณค่าและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรอย่างเท่าเทียม เพื่อให้พนักงานมีโอกาสดำเนินไป และพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน
3. สนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น การบริจาคสิ่งของ การเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน หรือโครงการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
4. ปลูกฝังจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมให้แก่พนักงาน โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสา การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือกิจกรรมของบริษัทฯ ที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชน ผ่านการสื่อสารอย่างโปร่งใส และการรับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม
6. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร เพื่อร่วมกันพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ที่บริษัทฯ ดำเนินงานอยู่

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการเติบโตทางธุรกิจต้องสอดคล้องกับความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนและสังคมโดยรวม จึงมุ่งมั่นสร้างคุณค่าให้กับสังคมผ่านการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม โปร่งใส และยั่งยืน

ผลการดำเนินงาน

หัวข้อ / เป้าหมาย	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
จำนวนข้อร้องเรียนจากชุมชนเป็น 0	0	0	1
จำนวนข้อร้องเรียนจากชุมชนทั้งหมดที่ได้รับการแก้ไข 100%	100%	100%	100%

รายละเอียดข้อร้องเรียนและแนวทางการแก้ไข ปี 2567	
เรื่องที่ลูกค้าร้องเรียน :	กรณีจัดเก็บวัสดุรอส่งทำลายข้างกำแพงคลังสินค้า ทำให้เกิดความไม่สบายใจของบ้านที่อยู่ใกล้เคียงบริเวณกำแพงของบริษัทฯ
แนวทางการแก้ไข :	บริษัทฯ ย้ายพื้นที่จัดเก็บวัสดุรอส่งทำลายไปไว้ในบริเวณอื่น ๆ แทน โดยมีการปิดกั้นพื้นที่ และไม่ใกล้กับบริเวณบ้านที่อยู่อาศัยโดยรอบ
ผลการแก้ไข :	ปิดข้อร้องเรียนเรียบร้อยแล้ว

กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน ปี 2567 (สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ website ของบริษัทฯ)

- กิจกรรม “จิตอาสา” มอบสิ่งของให้โรงเรียนวัดสลด ซึ่งเป็นโรงเรียนในชุมชนที่บริษัทฯ ตั้งอยู่
- กิจกรรม “จิตอาสา” ปลูกป่าโกงกาง
- การเผยแพร่ความรู้ด้านโลจิสติกส์ให้กับนักศึกษาจากสถาบันต่างๆ
- การสนับสนุนซื้ออาหาร และขนมจืดเลี้ยงจากผู้ขายอาหารในชุมชน
- ให้ความร่วมมือกับชุมชน ดำรงจในการสอดส่องความปลอดภัยบริเวณพื้นที่ชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงบริษัทฯ



ภาพกิจกรรมจิตอาสา “มอบสิ่งของให้โรงเรียนวัดสลด”



ภาพกิจกรรมจิตอาสา “ปลูกป่าโกงกาง ณ คลองโค่น จ.สมุทรสงคราม”



กระบวนการร้องเรียนของชุมชน

- บริษัทฯ กำหนดช่องทางการร้องเรียนทางโทรศัพท์หรือช่องทางอื่นๆ ของบริษัทฯ เช่น Facebook, Website หรือ LinkedIn
- บริษัทฯ จะตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและดำเนินการแก้ไขปัญหาตามข้อร้องเรียน
- รายงานผลไปยังผู้ร้องเรียน
- รวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการความยั่งยืนและคณะกรรมการธรรมาภิบาล

สุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค

GRI Standard

- GRI 416 : สุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค 2016

เป้าประสงค์จาก SDG

เป้าหมายที่ 3, 9 : เป้าหมายย่อยที่ 3.6 เป้าหมายย่อยที่ 9.1

แนวทาง/วิธีการจัดการ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ และคุณภาพการให้บริการ ในกระบวนการจัดเก็บและขนส่งสินค้า โดยเฉพาะสินค้าในกลุ่มอาหาร ยา และสินค้าอุปโภคบริโภค ที่ต้องการมาตรฐานความปลอดภัยสูง ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้บริโภค ลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรกำกับดูแล ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินงานภายใต้ข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อ.ย.) และ มาตรฐาน Good Hygiene Practices (GHP) แนวทางและวิธีดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่:

- ควบคุมความปลอดภัยในการขนส่งผลิตภัณฑ์ ด้วยมาตรการตรวจสอบความพร้อมของพนักงานขับรถและยานพาหนะก่อนเริ่มงานทุกวัน
- อบรมพนักงานขับรถหลักสูตร “การขับขี่เชิงป้องกัน” และ “ECO Driving” อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างทักษะความปลอดภัยและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- ใช้ระบบ GPS เพื่อติดตามพฤติกรรมรถขับขี่ เช่น ความเร็ว ระยะเวลาเดินทาง และการหยุดพักอย่างเป็นระบบ
- พัฒนาคลังสินค้าให้มีระบบควบคุมอุณหภูมิและสุขอนามัย ตามข้อกำหนด GHP พร้อมออกแบบการจัดเรียงสินค้าเพื่อป้องกันการปนเปื้อนและแยกประเภทอย่างเหมาะสม
- นำระบบ WMS และ TMS มาใช้บริหารจัดการการจัดเก็บและขนส่งให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ลดความผิดพลาด และสนับสนุนการตรวจสอบย้อนกลับได้อย่างครบถ้วน
- ตรวจสอบความสะอาดของคลังสินค้าอย่างสม่ำเสมอ ด้วย Daily Cleaning Checklist และ Monthly Audit
- ติดตั้งเครื่องบันทึกอุณหภูมิในรถขนส่งอาหารและยา และจัดให้มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบก่อนและหลังการขนส่ง
- อบรมพนักงานทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจในข้อกำหนดของ อ.ย. และ GHP รวมถึงขั้นตอนการจัดการสินค้าชำรุด หรือหมดอายุอย่างถูกต้อง
- จัดทำ Traceability Record เพื่อรองรับการตรวจสอบย้อนกลับทุกขั้นตอน ตั้งแต่รับเข้าสินค้า จัดเก็บ จนถึงปลายทางการจัดส่ง

การตรวจสอบและประเมินผล

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด บริษัทฯ มีการรับการตรวจประเมินและตรวจสอบจากลูกค้า ทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง รวมถึง การรับการตรวจสอบโดยหน่วยงานราชการ องค์กรกำกับดูแล และองค์กรเอกชนภายนอก ที่เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยและคุณภาพ อาทิ:

- การตรวจประเมินตามมาตรฐาน GHP/อย.
- การประเมินความพร้อมจากลูกค้าในกลุ่มอาหารและยา
- การตรวจประเมินความปลอดภัยของระบบขนส่งจากพันธมิตรธุรกิจ
- การตรวจติดตามจากหน่วยงานรัฐ เช่น สาธารณสุข อุตสาหกรรม และแรงงาน

การเปิดรับการตรวจสอบอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอเหล่านี้ช่วยส่งเสริมการพัฒนาองค์กรให้มีความโปร่งใส ยั่งยืน และสามารถสร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ได้อย่างแท้จริง

ผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด	ปี 2567 (Base Year)	ปี 2568	ปี 2570
	ผลลัพธ์	เป้าหมาย	เป้าหมาย
จำนวนเหตุการณ์ที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบทำให้มีโทษปรับ	27	ลดลง 50 %	ลดลง 100%
การไม่ปฏิบัติตามระเบียบทำให้มีการเตือน	18	ลดลง 50 %	ลดลง 100%



ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า

GRI Standard

- GRI 418 : ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า

เป้าประสงค์จาก SDG

เป้าหมายที่ 16 : เป้าหมายย่อยที่ 16.5 เป้าหมายย่อยที่ 16.6 เป้าหมายย่อยที่ 16.10

แนวทาง/วิธีการจัดการ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน โดยยึดมั่นในการดำเนินงานอย่างถูกต้อง โปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ตามหลักธรรมาภิบาล และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

เพื่อให้การบริหารจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 บริษัทฯ ได้จัดทำระเบียบว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของบริษัทฯ พ.ศ. 2567 และประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ เปิดเผย และจัดเก็บข้อมูลทั้งที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต และการรักษาความปลอดภัยของระบบสารสนเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

บริษัทฯ ตระหนักว่าข้อมูลภายในองค์กรถือเป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่าและมีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ จึงได้กำหนดมาตรการควบคุมภายในอย่างเข้มงวด รวมถึงการจัดอบรมพนักงาน การกำกับดูแลการใช้ข้อมูล และการตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการรั่วไหลของข้อมูล การโจมตีทางไซเบอร์ หรือการนำข้อมูลไปใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจสร้างความเสียหายต่อองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง

การรักษาความลับของข้อมูล

- ห้ามเปิดเผยข้อมูลภายในหรือความลับทางธุรกิจของบริษัทฯ โดยไม่ได้รับอนุญาต
- พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดเก็บ การใช้ และการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด
- เมื่อสิ้นสุดการจ้างงาน พนักงานมีหน้าที่ต้องส่งคืนข้อมูล เอกสาร และทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- การละเมิดนโยบายอาจนำไปสู่การพิจารณาทางวินัยตามระเบียบของบริษัทฯ และอาจมีผลทางกฎหมาย

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ปรับปรุงระเบียบภายในให้สอดคล้องการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และมีการออกแนวปฏิบัติเพื่อให้พนักงานทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของข้อมูลข่าวสารและร่วมกันรักษาความปลอดภัยของข้อมูลให้เป็นไปตามกฎหมายและจริยธรรมธุรกิจ

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส การพลีสิทธิส่วนบุคคล และยึดหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรและรักษาผลประโยชน์ของทุกฝ่ายในระยะยาว

ผลการดำเนินงาน

หัวข้อ	2566		2567	
	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
จำนวนข้อร้องเรียนและละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลทั้งหมดที่ได้รับการยืนยัน (หน่วย : ครั้ง)				
ข้อร้องเรียนจากบุคคลภายนอก	0	0	0	0
ข้อร้องเรียนจากหน่วยงานที่กำกับ	0	0	0	0
ข้อร้องเรียนจากพนักงาน	0	0	0	0
ข้อร้องเรียนจากลูกค้า	0	0	0	0
ข้อร้องเรียนจากผู้ขาย	0	0	0	0
ถูกโจรกรรม หรือสูญหาย	0	0	0	0



การประกอบธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงาน และมีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนและมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และยั่งยืน บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการประกอบธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนตามที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตามกฎหมาย หรือตามหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีและมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม รวมถึงหลักสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ คณะกรรมการผู้บริหาร และพนักงานบริษัทฯ ทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน ตลอดจนชุมชน และสังคม โดยมีแนวทาง ดังนี้

1.

เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และความเสมอภาค และต่อต้านการเลือกปฏิบัติ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเท่าเทียมและความหลากหลาย และต่อต้านการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ สถานะทางสังคม ความพิการ ทัศนคติทางการเมือง หรือสถานะอื่นใดที่กฎหมายคุ้มครอง
2.

ไม่มีส่วนในการกระทำ หรือละเว้นการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ลดความเสี่ยงในการก่อให้เกิดผลกระทบ ด้านสิทธิมนุษยชนจากการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ รวมทั้งดูแลผลกระทบกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนที่บริษัทฯ เข้าไปเกี่ยวข้อง
3.

ไม่ใช่แรงงานเด็กและแรงงานบังคับทุกรูปแบบ บริษัทฯ ห้ามใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด และไม่สนับสนุนการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ
4.

ต่อต้านการเลือกปฏิบัติในการประกอบอาชีพและการจ้างงาน บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความเท่าเทียมและความหลากหลาย และไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการบริหารงานบุคคล
5.

เคารพเสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง บริษัทฯ เคารพเสรีภาพของพนักงานในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองกับนายจ้างตามกฎหมาย โดยไม่กำหนดระเบียบ มาตรการใดๆ ที่เป็นอุปสรรคหรือขัดขวางการใช้เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง
6.

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม บริษัทฯ จัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพะในการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน
7.

ป้องกันความเสียหายและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานในทุกมิติอย่างเป็นระบบ บริษัทฯ สนับสนุนมาตรการวิธีการป้องกันความเสียหายและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง เช่น ตั้งเป้าลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG Emissions) นำพลังงานสะอาดและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้
8.

ช่องทางร้องเรียนที่เป็นธรรมและปลอดภัย บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัย รักษาความลับ และไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ร้องเรียน พร้อมให้ความคุ้มครองพนักงานที่แจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนโดยสุจริต
9.

ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน บริษัทฯ ส่งเสริมให้คู่ค้าและผู้รับจ้างย่อยดำเนินธุรกิจภายใต้หลักสิทธิมนุษยชน และจะดำเนินการมาตรการหากพบการละเมิดในกระบวนการดำเนินงานร่วมกัน

บริษัทฯ ทบทวนและพัฒนานโยบายนี้อย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากล เพื่อเสริมสร้างการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน และมีความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมสร้างความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งยังแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนและติดตามการดำเนินงานด้านมนุษยชน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องตามหลักมนุษยชนโดยจัดให้มีช่องทางการสื่อสาร/สื่อประชาสัมพันธ์ รวมถึงช่องทางการอำนวยความสะดวกที่มีการนำมิติด้านมนุษยชนมาเชื่อมโยงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินงาน

หัวข้อ	2566		2567	
	เป้าหมาย	ผลลัพธ์	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
จำนวนเรื่องร้องเรียนหรือเหตุการณ์เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายในบริษัทฯ	0	0	0	0
จำนวนเรื่องร้องเรียนหรือเหตุการณ์เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายนอกบริษัทฯ	0	0	0	0

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในทุกขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจ โดยถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นองค์ประกอบหลักในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องหลัก ได้แก่

- พนักงาน ทั้งในสายงานหลักและสายสนับสนุน

• คู่ค้าและผู้รับจ้างช่วง ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัทฯ

• ชุมชนและสิ่งแวดล้อม บริเวณโดยรอบสถานประกอบการ

• หน่วยงานรัฐและข้อกำหนดทางกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องับสิทธิมนุษยชน

• ลูกค้าและผู้ให้บริการ ที่ได้รับผลจากกระบวนการทางธุรกิจของบริษัทฯ

ขอบเขตการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ

พนักงาน	ลูกค้า	คู่ค้า/ผู้ธุรกิจ	ชุมชนและสิ่งแวดล้อม
• การได้รับคำตอบแทนที่เป็นธรรม • สภาพการทำงาน - ชั่วโมงการทำงาน การจัดสวัสดิการเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน - สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัยต่อพนักงาน • ความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการปฏิบัติต่อลูกค้า คู่ค้า/ผู้ธุรกิจ • เสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง • เสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง • ได้รับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล • การจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมายทุกรูปแบบ - ไม่จ้างแรงงานเด็ก - ไม่จ้างแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงาน - ไม่จ้างแรงงานข้ามชาติ	• สภาพการทำงาน - ชั่วโมงการทำงาน การจัดสวัสดิการเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน - สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัยต่อพนักงาน • ความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการปฏิบัติต่อลูกค้า คู่ค้า/ผู้ธุรกิจ • เสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง • มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล • การจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมายทุกรูปแบบ - ไม่จ้างแรงงานเด็ก - ไม่จ้างแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงาน - ไม่จ้างแรงงานข้ามชาติ	• สภาพการทำงาน - ชั่วโมงการทำงาน การจัดสวัสดิการเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน - สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัยต่อพนักงาน • ความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการปฏิบัติต่อลูกค้า คู่ค้า/ผู้ธุรกิจ • เสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง • มีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล • การจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมายทุกรูปแบบ - ไม่จ้างแรงงานเด็ก - ไม่จ้างแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงาน - ไม่จ้างแรงงานข้ามชาติ	• ปราศจากผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากมลพิษของเสียอันตราย • สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชนใกล้เคียง

จากข้อมูลจำนวนเรื่องร้องเรียนหรือเหตุการณ์เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายในบริษัทฯ ที่เป็น 0 ในปี 2566 -2567 แสดงว่าประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น ระดับความรุนแรง (severity) ของผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และโอกาสในการเกิด (likelihood) ตามขอบเขตการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ในด้านต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น อาทิ ด้านการบังคับใช้แรงงาน การค้ามนุษย์แรงงานเด็ก เสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ มีความเสี่ยงด้านความรุนแรงอยู่ในระดับต่ำ และแทบจะไม่มีโอกาสเกิดขึ้น

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ได้จัดให้มีกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้:

1.

การจัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชนขององค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2.

การมีกระบวนการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งในระดับภายในและห่วงโซ่อุปทาน
3.

การประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิทธิมนุษยชน เพื่อบูรณาการที่ความเสี่ยงสูงและวางแผนการจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม
4.

การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน ต่อผู้บริหารระดับสูงและในรายงานความยั่งยืนของบริษัทฯ
5.

การสร้างความรู้และเสริมสร้างจิตสำนึกให้แก่พนักงาน ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร การจัดอบรม และกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจโดยไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่เลือกปฏิบัติ และให้เป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างสังคมที่เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และส่งเสริมการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ธรรมาภิบาล

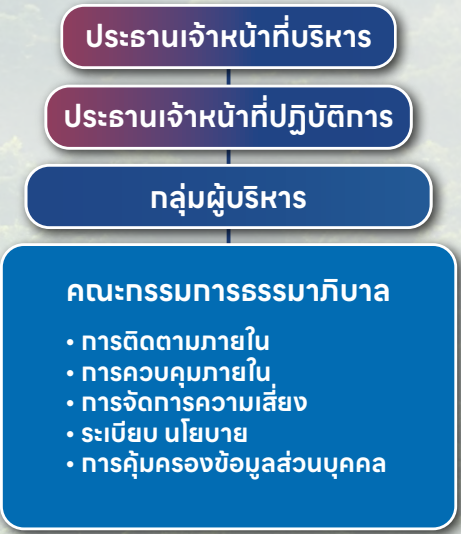
บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาล และปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด บริษัทฯ ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ในฐานะผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ บริษัทฯ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพในทุกด้านเพื่อก้าวไปสู่การเป็นผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ระดับโลก การบริหารจัดการที่ดีถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งช่วยรักษาภาพลักษณ์ของบริษัทฯ และลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น การดำเนินงานภายใต้กรอบของกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบทางกฎหมาย ความเสียหายต่อชื่อเสียง และการสูญเสียความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ขณะเดียวกัน การยึดมั่นในจริยธรรมทางธุรกิจยังเปิดโอกาสให้เราสรางความแตกต่าง ดึงดูดความสนใจจากลูกค้า และเสริมสร้างรากฐานของความยั่งยืนในระยะยาว

การส่งเสริมธรรมาภิบาลของบริษัทฯ ครอบคลุมหลากหลายด้าน อาทิ ระบบควบคุมภายใน การปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย การบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร รวมถึงการดูแลและปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลอย่างรอบคอบ

แนวทาง/วิธีการจัดการ

บริษัทฯ ได้จัดตั้งโครงสร้างการกำกับดูแลที่ครอบคลุม ทั้งในส่วนของคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการหลัก ตลอดจนหน่วยงานตรวจสอบภายใน โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน และการส่งมอบโซลูชันด้านโลจิสติกส์อย่างมีความรับผิดชอบ

คณะกรรมการด้านธรรมาภิบาลมีหน้าที่ดูแลและกำกับการนำมาตรฐานของบริษัทฯ ไปใช้ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการกำกับดูแล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่สะท้อนถึงเจตนารมณ์ขององค์กรในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างผู้คน ธุรกิจ และสังคม เพื่ออนาคตที่ยั่งยืนและดีขึ้น ทั้งนี้ โครงสร้างการกำกับดูแลดังกล่าวยังมีบทบาทสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรอย่างใกล้ชิด และเป็นระบบ



1. การปฏิบัติตามธุรกิจอย่างมีจริยธรรม

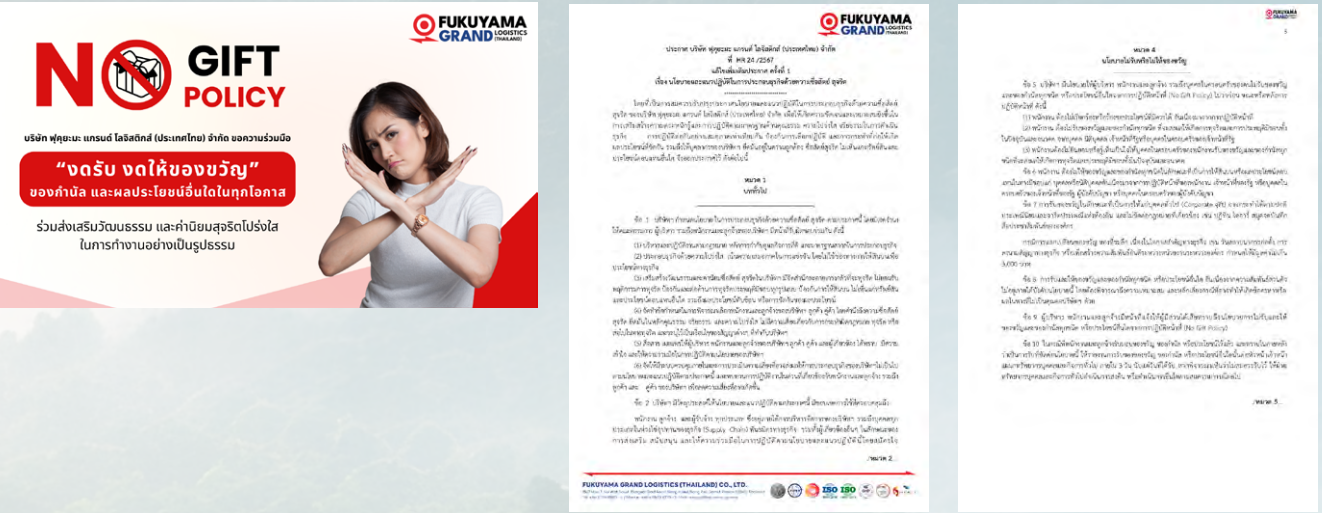
บริษัทฯ มีนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการประกอบธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ภายใต้นโยบายนี้ประกอบไปด้วย แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันและด้านทุจริต ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างทุกคนต้องร่วมกันป้องกันและต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ทั้งในด้านการเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง การรับหรือให้สินบน การรับของขวัญโดยฝ่าฝืนนโยบายบริษัทฯ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว และการบิดเบือนข้อมูลบัญชีหรือการเงิน

2. การป้องกันการให้สินบน

ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ที่ปฏิบัติงานแทนบริษัทฯ ต้องดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยต้องไม่ให้ หรือสัญญาว่าจะให้สิ่งใด ๆ แก่เจ้าหน้าที่รัฐหรือเอกชนเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ และต้องร่วมกันเฝ้าระวังพฤติกรรมของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันการให้สินบนทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. การไม่รับหรือไม่ให้ของขวัญ

บริษัทฯ กำหนดนโยบายห้ามผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง และครอบครัวของตน รับหรือให้ของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์ใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ทั้งก่อน ขณะ และหลังการปฏิบัติงาน โดยต้องไม่เรียกรับหรือยินยอมให้บุคคลในครอบครัวรับสิ่งใดที่อาจก่อให้เกิดความไม่โปร่งใส เว้นแต่กรณีของขวัญตามประเพณีนิยม เช่น สื่อประชาสัมพันธ์ หรือของที่ระลึกทางธุรกิจที่มีมูลค่าไม่เกิน 3,000 บาท ซึ่งต้องอยู่ภายใต้ความเหมาะสมและไม่ขัดต่อกฎหมาย ทั้งนี้ หากได้รับสิ่งของโดยไม่เจตนา ต้องรายงานต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลภายใน 3 วัน เพื่อดำเนินการตามความเหมาะสมต่อไป



4. การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการขัดกันของผลประโยชน์

ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัทฯ ต้องปฏิบัติงานโดยยึดประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดหรือมีความเสี่ยงต่อผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการขัดกันของผลประโยชน์ เช่น การใช้ข้อมูลหรือทรัพย์สินของบริษัทฯ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว การมีส่วนร่วมในธุรกิจที่เป็นคู่แข่ง การชักชวนลูกค้าหรือคู่ค้าไปยังธุรกิจของตนหรือพวกพ้อง การเปิดเผยข้อมูลลับ และการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน ซึ่งในกรณีที่มีความเกี่ยวข้องหรือผลประโยชน์ทับซ้อน ต้องเปิดเผยข้อมูลต่อบริษัทฯ และงดเว้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ยึดหลักคุณธรรม มีธรรมาภิบาล และตรวจสอบได้ ปฏิเสธการทุจริต ทุกรูปแบบและทุกระดับของการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน นำไปสู่การสร้างคุณค่าในระยะยาวให้กับองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย อันเป็นรากฐานของความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดกระบวนการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งกิจกรรมภายในองค์กรและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ โดยมีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้:

1. การจัดทำนโยบายการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตในการประกอบธุรกิจ บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายอย่างชัดเจนในการประเมินและจัดการความเสี่ยงด้านการทุจริต เพื่อให้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับในการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่สุ่มเสี่ยงต่อการทุจริต

2. การระบุประเด็นที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต บริษัทฯ ได้ทำการรวบรวม วิเคราะห์ และกลั่นกรองข้อมูลในแต่ละกระบวนการดำเนินงาน เพื่อระบุจุดเสี่ยงหรือกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสินทรัพย์ การเบิกจ่ายงบประมาณ การว่าจ้างบุคลากร และการติดต่อกับหน่วยงานภายนอก

3. การประเมินระดับความเสี่ยงและความรุนแรงของผลกระทบ โดยพิจารณาจากโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กร ทั้งในด้านการเงิน ชื่อเสียง และความไว้วางใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

4. การกำหนดแนวทางป้องกันและแก้ไขความเสี่ยง บริษัทฯ ได้พัฒนาแผนควบคุมภายในและมาตรการป้องกันความเสี่ยงเฉพาะด้าน พร้อมทั้งมอบหมายผู้รับผิดชอบในการติดตามและกทวนมาตรการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันก่วงที

5. การติดตามและรายงานผลการประเมินความเสี่ยง บริษัทฯ จัดให้มีการรายงานผลต่อคณะผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมถึงพัฒนาระบบควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. การอบรมเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

บริษัทฯ จัดอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณ การต่อต้านการทุจริต และการต่อต้านการติดสินบน และอื่นๆ โดยมีสรุปผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมในปีงบประมาณ 2567 รวมถึงพนักงานใหม่ และพนักงานที่ไม่เคยผ่านการอบรมมาก่อน ดังนี้

หัวข้อ	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม
การป้องกันการให้สินบน	100%
การไม่รับหรือไม่ให้ของขวัญ	100%
การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการขัดกันของผลประโยชน์	100%
นโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน	100%
การประกอบธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชน	100%
การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ	100%
นโยบายการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	100%
การรักษาความลับและนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	100%
มาตรการกำจัดขยะ	100%
นโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	100%
รายงานการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการทุจริตในการประกอบธุรกิจ	100%
จรรยาบรรณคู่ค้า	100%

6. การปกป้องความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ขององค์กร

การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ในกลุ่มพนักงาน ถือเป็นรากฐานสำคัญของทุกกิจกรรมด้านไซเบอร์ซีเคียวริตี้ของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ ได้ทำการอบรมและฝึกซ้อมเพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยคุกคามทางไซเบอร์อย่างปีละ 2 ครั้ง และดำเนินการประเมินความปลอดภัยของระบบอย่างสม่ำเสมอ มาตรการเหล่านี้ช่วยให้เราสามารถติดตามความก้าวหน้าและความมั่นคงของระบบป้องกันและแนวทางตอบสนองที่นำมาใช้ภายในองค์กร

- ในปีงบประมาณ 2567 บริษัทฯ ได้ดำเนินการอบรมด้านความปลอดภัยไซเบอร์ให้กับพนักงานในบริษัทฯ 100 %

สรุปประเด็นด้านธรรมาภิบาล

ประเด็นสาระสำคัญของบริษัทฯ	ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ	เป้าหมาย (2568 - 2570)
• ความมีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารจัดการ • การต่อต้านการทุจริต • พฤติกรรมต่อต้านการทุจริต • การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านเศรษฐกิจสังคม • การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม • การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตในการประกอบธุรกิจ • การใช้แรงงานเด็ก • นโยบายสาธารณะ • การบริหารและจัดการความเสี่ยง	• การฝึกอบรมและสร้างความตระหนักแก่พนักงานทุกคนเรื่องจริยธรรมและการดำเนินธุรกิจ • ไม่มีการฝ่าฝืนข้อกำหนดตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติของบริษัทฯ ในการประกอบธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต • ไม่มีการทุจริต • ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก • มีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต • ดำเนินงานทางธุรกิจด้วยความโปร่งใส ไม่มีการทุจริต และไม่ขัดต่อจริยธรรม • ประพฤติและปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ • ไม่มีการละเมิดความปลอดภัยของข้อมูล • ไม่มีกรณีที่ถูกกล่าวหา ผู้บริโภค หรือพนักงานได้รับผลกระทบจากการละเมิดข้อมูล	• ดำเนินการได้ตามข้อควรปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมทั้งหมดที่กำหนดไว้ 100 % • มีการรายงานต่อสาธารณชนเมื่อมีการไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในเรื่องที่เป็นสาระสำคัญ • เป็นที่ยอมรับระดับโลกในฐานะองค์กรที่ปฏิบัติตามมาตรฐานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ช่องทางแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียน

บริษัทฯ ส่งเสริมให้มีการรายงานพฤติกรรมไม่เหมาะสม โดยไม่มีผลกระทบกับผู้แจ้ง และมีกลไกการตรวจสอบ กำกับดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ ประสานงาน และให้ความร่วมมือกับส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

โดยสามารถติดต่อได้ที่ :
ฝ่ายกฎหมาย บริษัท ฟุคุยะมะ แกรนด์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
15/3 หมู่ที่ 7 ซอยวัดสลด ถนนบางนา-ตราด ตำบลบางแก้ว อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540
หมายเลขโทรศัพท์ 06-3525-5300
เว็บไซต์ : www.fukuyama-gl.com
อีเมล : BHR@fukuyama-gl.com

และบริษัทฯ จะดำเนินการรวบรวมข้อมูลการแจ้งเบาะแสและการขอคำปรึกษาที่ได้รับไว้ตลอดทั้งปี โดยจัดเก็บข้อมูลเป็นรายปีตามปีปฏิทิน และจัดทำรายงานสรุปส่งให้กับผู้บริหาร โดยในสำหรับปี 2567 พบว่า มีการแจ้งเบาะแส จำนวน 0 ครั้ง



บริษัท ฟุกุยะมะ แกรนด์ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด

**สำนักงานใหญ่ : 989 อาคารเอไอเอ อีस्ट เทตเวย์ ชั้น 15 ห้องเลขที่ 1502
ถนนเทพรัตน แขวงบางนาเหนือ เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260**

โทรศัพท์ : +66 2 700 4600 | มือถือ : +66 6 3525 5275

www.fukuyama-gl.com