

# STAKEHOLDER EMPOWERMENT FOR NET ZERO JOURNEY

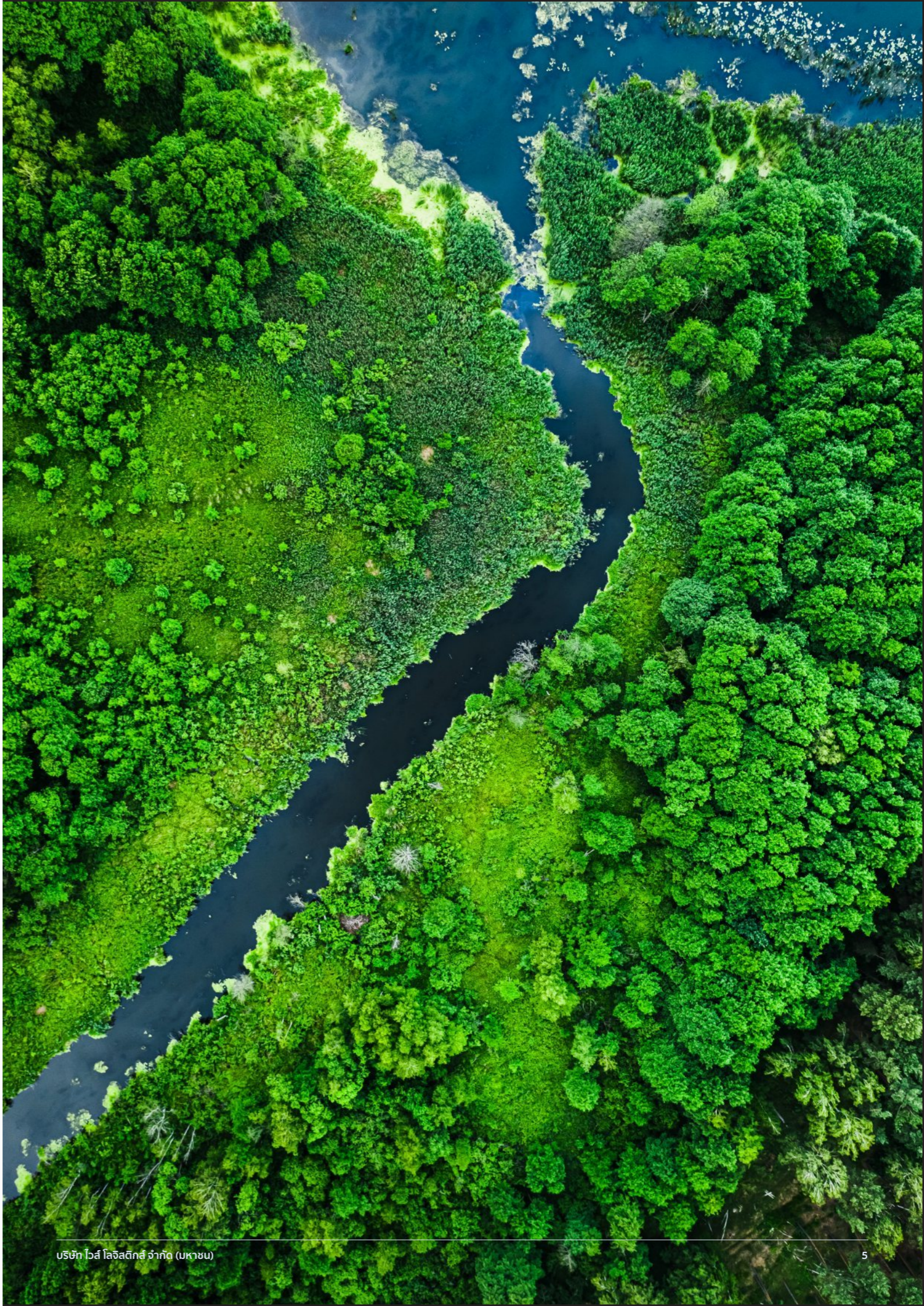




บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
**SUSTAINABILITY**

สารจากประธาน กรรมการบริษัท	06	สรุปผลการดำเนินงาน สำคัญ ปี 2568	34	ความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม	150
สารจากประธาน เจ้าหน้าที่บริหาร	08	รางวัลแห่งความภาค ภูมิใจ	36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การมุ่งสู่ธุรกิจที่ลดมลพิษ และยกระดับประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน 154</li> <li>• การขับเคลื่อนธุรกิจคาร์บอนต่ำและการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 176</li> <li>• การเติบโตอย่างสมดุล ควบคู่ความรับผิดชอบต่อระบบนิเวศ 206</li> <li>• การเสริมสร้างความมั่นคงด้านน้ำเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืน 222</li> <li>• การพัฒนาธุรกิจคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่อุปทาน 232</li> </ul>	
หลากหลายเสียง สู่เป้าหมาย Net Zero	10	WICE กับการพัฒนาสู่ ความยั่งยืน	38		
เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	16	การประเมินประเด็นสำคัญ ด้านความยั่งยืน	50		
รู้จัก WICE	18	WICE และผู้มีส่วนได้เสียใน ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ	58	ความยั่งยืนในมิติสังคม	244
ห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ	32	ความยั่งยืนในมิติเศรษฐกิจ	74	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน 247</li> <li>• อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 264</li> <li>• การมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงาน 272</li> <li>• การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาเส้นทางอาชีพ 296</li> <li>• ความรับผิดชอบต่อลูกค้า 316</li> <li>• การประเมินความยั่งยืนของคู่ค้าในมิติสังคม 322</li> <li>• การพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน 326</li> </ul>	
				ดัชนีเนื้อหา GRI	348
				แบบสำรวจความคิดเห็น ของผู้อ่าน	354

# สารบัญ



# สารจาก ประธานกรรมการบริษัท (Chairman of the Board) (2-22)

การเตรียมความพร้อมอย่าง  
รอบด้านภายใต้การกำกับดูแลที่  
เข้มแข็งในปีนี้จะเป็นก้าวสำคัญที่  
นำพาองค์กรสู่การประกาศพันธ  
สัญญา Net Zero ในลำดับถัดไป  
อย่างมั่นคง

ในช่วงเวลาที่ความท้าทายด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิ  
อากาศ ภาวะเบียดระหว่างประเทศ และความคาดหวังด้านความ  
ยั่งยืนทวีความเข้มข้นขึ้น คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดให้ปีนี้  
เป็นปีแห่งการเตรียมความพร้อมเชิงกลยุทธ์ เพื่อวางรากฐานสู่  
การประกาศเจตนารมณ์ด้าน Net Zero อย่างมีความรับผิดชอบ  
โปร่งใส และตั้งอยู่บนข้อมูลที่สามารถตรวจสอบได้

ในฐานะองค์กรกำกับดูแลสูงสุด คณะกรรมการได้ขับเคลื่อนประเด็นดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม โดยบรรจุเรื่อง Net Zero และ ESG ไว้ในกรอบยุทธศาสตร์ของบริษัท พร้อมกำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลและความรับผิดชอบที่ชัดเจนทั้งในระดับคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ รวมถึงบูรณาการประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลเข้ากับกระบวนการกำหนดกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยง และการตัดสินใจทางธุรกิจในทุกระดับอย่างเป็นระบบ

เพื่อให้ทิศทางดังกล่าวเกิดผลในทางปฏิบัติ คณะกรรมการได้กำหนดให้การมุ่งสู่ระบบโลจิสติกส์คาร์บอนต่ำและเป้าหมาย Net Zero เป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์องค์กร พร้อมพัฒนากรอบการดำเนินงานที่สามารถวัดผลและตรวจสอบได้ อาทิ การจัดทำและทบทวนข้อมูลคาร์บอนฟุตพริ้นท์ การประเมินผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการศึกษาและกำหนดเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้สอดคล้องกับแนวทางของ Science Based Targets initiative (SBTi) เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความสอดคล้องกับมาตรฐานสากลควบคู่กันนั้น บริษัทยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อร่วมกันยกระดับมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย สิทธิมนุษยชน และความโปร่งใสตลอดห่วงโซ่คุณค่า อันเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบโลจิสติกส์ที่ยั่งยืนและมีความยืดหยุ่นในระยะยาว

คณะกรรมการบริษัทเชื่อมั่นว่า การเตรียมความพร้อมอย่างรอบด้านภายใต้การกำกับดูแลที่เข้มแข็งในปีนี้จะเป็นก้าวสำคัญที่นำพาองค์กรสู่การประกาศพันธสัญญา Net Zero ในลำดับถัดไปอย่างมั่นคง มีความรับผิดชอบ และสามารถสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนให้แก่ผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนได้เสีย และสังคมโดยรวม

ศาสตราจารย์ ดร. รุจิร พนมยงค์  
ประธานกรรมการบริษัท



# สารจาก ประธานเจ้าหน้าที่ บริหาร (CEO) (2-22)

ความยั่งยืนเป็นพันธกิจ  
เชิงกลยุทธ์ระยะยาวในการสร้าง  
นวัตกรรม เสริมสร้างขีดความ  
สามารถในการแข่งขันและปลัก  
ดันให้ WICE เติบโตอย่างมั่นคง  
ควบคู่กับการสร้างคุณค่าที่  
ยั่งยืนแก่สังคมและสิ่งแวดล้อม  
อย่างแท้จริง

## สร้างรากฐานของความยั่งยืน

นับตั้งแต่ก่อตั้งในปี 2536 บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้พัฒนาและยกระดับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกและความคาดหวังด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่เพิ่มสูงขึ้น การเติบโตสู่การเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้วางรากฐานด้านการกำกับดูแลและการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการขับเคลื่อนความยั่งยืนผ่านการเชื่อมโยงและสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า ทั้งพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และชุมชน โดยพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลและบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทร่วมกันในการยกระดับประสิทธิภาพ ลดผลกระทบต่อคาร์บอน และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในระยะยาว

## สร้างการเชื่อมโยงเพื่อสร้างอนาคตที่ยั่งยืน

องค์กรได้ยกระดับสู่การบูรณาการประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) เข้ากับกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง และแผนปฏิบัติการของแต่ละหน่วยธุรกิจอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบในระดับฝ่ายงานอย่างชัดเจน พร้อมพัฒนารอบการดำเนินงานที่สามารถวัดผลและติดตามความก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการจัดทำและทบทวนคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร การวิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการกำหนดเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยเปิดโอกาสให้พนักงาน ลูกค้า และพันธมิตรทางธุรกิจมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง เพื่อร่วมกันพัฒนา Ecosystem โลจิสติกส์คาร์บอนต่ำที่สร้างคุณค่าร่วมในระยะยาว

## สร้างคุณค่าผ่าน Green Solutions เพื่อก้าวสู่ผู้นำด้านความยั่งยืน

เราขอยืนยันเจตนารมณ์และความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนพันธสัญญาสู่เป้าหมาย Net Zero อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และมีความรับผิดชอบ โดยมีได้จำกัดขอบเขตเพียงการบริหารจัดการภายในองค์กร หากแต่ขยายผลสู่การสร้างคุณค่าร่วมกับลูกค้า คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ ผ่านการพัฒนา Green Solutions ด้านโลจิสติกส์ที่มุ่งลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน และสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบเศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในระดับอุตสาหกรรม บริษัทมุ่งยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากล พร้อมกำหนดกลไกการติดตาม ประเมินผล และเปิดเผยความก้าวหน้าอย่างโปร่งใสและสม่ำเสมอ เพื่อให้ทุกกระบวนการตัดสินใจตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน สำหรับองค์กร ความยั่งยืนมิใช่เพียงข้อกำหนดเชิงกฎระเบียบ หากแต่เป็นพันธกิจเชิงกลยุทธ์ระยะยาวในการสร้างนวัตกรรม เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และผลักดันให้ WICE เติบโตอย่างมั่นคง ควบคู่กับการสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนแก่สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง

ดร. อารยา คงสุนทร  
ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม  
บริษัท



# หลากหลายเสียง สู่เป้าหมาย NET ZERO



“เราขับเคลื่อนธุรกิจใญ่ภูมิภาคให้สอดคล้องกับพันธกิจด้านความยั่งยืนที่กำหนดโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม โดยให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับธรรมาภิบาลที่โปร่งใส และการปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม รวมถึงข้อกำหนด ESG ที่เข้มงวดมากขึ้นในทุกประเทศที่เราดำเนินงาน แนวทางของเรายึดถือมาตรฐานและแนวปฏิบัติสากลเป็นหลัก พร้อมทั้งเสริมความแข็งแกร่งผ่านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และการบูรณาการหลักการ ESG เข้าสู่งานดำเนินงานของแต่ละหน่วยธุรกิจอย่างเป็นระบบ

ภูมิภาคของเราเป็นฐานการผลิตสำคัญ ครอบคลุมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ และเครื่องจักร ซึ่งล้วนเป็นอุตสาหกรรมที่มีความเข้มข้นในการปล่อยคาร์บอนสูง และอยู่ภายใต้ข้อกำหนดด้านการวัดและรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเคร่งครัดภายใต้บริบทด้านกฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง บทบาทของเราในการสนับสนุนลูกค้าภาคการผลิตจึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เราทำงานเคียงข้างลูกค้าเพื่อช่วยให้สามารถรับมือกับความคาดหวังด้าน ESG ที่ซับซ้อน ควบคู่ไปกับการรักษาความเป็นเลิศในการดำเนินงานและขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลก

ภายใต้กรอบการดำเนินงานแบบบูรณาการของกลุ่ม เราเร่งพัฒนาการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เสริมสร้างระบบบริหารจัดการข้อมูลด้านสภาพภูมิอากาศ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน และสร้างความร่วม

มือเชิงกลยุทธ์เพื่อร่วมกันพัฒนาโซลูชันสีเขียว (Green Solutions) ที่เป็นนวัตกรรม ผ่านความพยายามเหล่านี้ เรามุ่งลดการปล่อยคาร์บอน ยกกระดับประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าร่วม และผลักดันภาคอุตสาหกรรมสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำอย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับเรา การเติบโตในระดับภูมิภาคไม่ได้หมายถึงเพียงการขยายธุรกิจ แต่คือการเดินทางร่วมกันสู่อนาคตที่ดีกว่าร่วมกับลูกค้า คู่ค้า ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน - Changing Together, Sharing the Future.”



**Jennifer Yu**  
- Managing Director, North Asia

“ในฐานะภูมิภาคเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มบริษัท เราต่อยอดจากวิสัยทัศน์ด้านความยั่งยืนที่แข็งแกร่งซึ่งกำหนดโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมทั่วภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เรามุ่งมั่นบูรณาการหลักการ ESG เข้าสู่กลยุทธ์ระดับภูมิภาค โดยผสานการบริหารจัดการข้อมูลด้านสภาพภูมิอากาศ ความเป็นเลิศในการดำเนินงาน และแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่มีความรับผิดชอบ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการและประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

การดำเนินงานของเราปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดในทุกประเทศที่เราดำเนินธุรกิจ รวมถึงข้อกำหนดระดับสากลที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีที่สุด กรอบการกำกับดูแลกิจการที่เข้มแข็ง และข้อกำหนดด้านการรายงานความยั่งยืนที่เข้มงวดมากยิ่งขึ้นในภูมิภาค เราให้ความสำคัญสูงสุดกับการปฏิบัติตามข้อกำหนด ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เรามุ่งมั่นขับเคลื่อนการเติบโตของภูมิภาคควบคู่ไปกับ

การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยทำงานร่วมกับลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อผลักดันเป้าหมาย Net Zero ของกลุ่มให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถวัดผลได้ - A Clear Vision for a Greener Tomorrow



**Michael Tan**  
- Managing Director, Southeast Asia

“WICE เดินหน้าสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนในทุกภูมิภาค โดยผสานหลักการด้านความยั่งยืนเข้ากับยุทธศาสตร์การขยายธุรกิจอย่างเป็นระบบ เรานำแนวคิดการลดก๊าซเรือนกระจกตามหลักวิทยาศาสตร์มาปรับใช้กับโมเดลธุรกิจใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่โลจิสติกส์คาร์บอนต่ำที่สามารถเติบโตและแข่งขันได้ในระยะยาว รวมถึงการสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ในปี 2593

ความสำเร็จขององค์กรในอนาคตต้องอาศัยทั้งเทคโนโลยีที่ล้ำหน้า เครือข่ายพันธมิตรที่เข้มแข็ง และบุคลากรที่มีศักยภาพพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง เราจึงมุ่งยกระดับขีดความสามารถของทีมงานในทุกประเทศที่เราเข้าไปดำเนินธุรกิจ ควบคู่กับการสร้างความร่วมมือกับลูกค้า คู่ค้า และพันธมิตรต่าง ๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาโซลูชันที่ตอบโจทย์เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำในระดับอุตสาหกรรม

สำหรับเรา การเติบโตไม่ได้หมายถึงเพียงการขยายตัวทางธุรกิจ แต่ต้องเป็นการเติบโตที่สร้างสมดุลระหว่างผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม พร้อมต่อยอดโอกาสใหม่ ๆ ให้ทุกฝ่ายในห่วงโซ่คุณค่าก้าวไปข้างหน้าร่วมกัน

เพราะการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงเริ่มต้นจากการลงมือทำ และเราพร้อมเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนอนาคตนั้น

– Change Begins with Action.”

**พัชรณ คงสุนทร**

– ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาธุรกิจระดับภูมิภาค



“จากความร่วมมืออันแข็งแกร่งกับพันธมิตรทางธุรกิจ เราต่างมุ่งมั่นขับเคลื่อน โมเดลสีเขียว ที่ไม่หยุดอยู่เพียงเรื่องของการขนส่ง แต่คือการร่วมกันสร้างโอกาสใหม่ให้ธุรกิจเติบโตบนแนวทางการดำเนินงานที่ยั่งยืน โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของพันธมิตรแต่ละรายอย่างเป็นรูปธรรม

เราพร้อมนำเสนอแนวทางและโซลูชันที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการส่งมอบสินค้า เสริมการใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า และสนับสนุนระบบการขนส่งที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การทำงานร่วมกันระหว่างลูกค้าและคู่ค้า เดินหน้าไปสู่ “โลจิสติกส์คาร์บอนต่ำ” อย่างแท้จริง

สำหรับเรา ความสำเร็จไม่ได้หมายถึงเพียงการส่งมอบบริการคุณภาพ แต่คือการร่วมกันสร้างคุณค่าระยะยาวให้แก่ธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผ่านการวางรากฐานห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืน พร้อมเติบโตไปด้วยกัน

– Fleet Management System for the Planet.”

**ไพชญ์ อภิสิทธิ์านุรักษ์**

– ผู้จัดการพัฒนาธุรกิจ





“การเดินทางสู่การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก หรือ การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในองค์กร โดยฝ่ายบัญชีคือเสาหลักที่เปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เกิดขึ้นได้จริง ผ่านการเชื่อมโยงข้อมูลทางการเงินเข้ากับผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ เราดำเนินงานบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง โปร่งใส และสอดคล้องกับกฎหมายมาตรฐานบัญชี และข้อกำหนดด้านความยั่งยืนทั้งในประเทศและระดับสากล เพื่อให้ทุกการรายงานน่าเชื่อถือ และตรวจสอบได้

ในบริบทที่ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศและทรัพยากรส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานโดยตรง เราผสาน ESG เข้ากับการวางแผนทางการเงินอย่างเป็นระบบ นำต้นทุนด้านผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมาพิจารณาผ่าน Carbon Pricing Mechanism บูรณาการความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศและทรัพยากรเข้าสู่แบบจำลองทางการเงิน และการคาดการณ์ และจัดทำงบประมาณที่สนับสนุนโครงการลดคาร์บอนและเพิ่มประสิทธิภาพพลังงานอย่างเป็นรูปธรรม

ด้วยการพัฒนาและยกระดับทักษะอย่างต่อเนื่อง เราทำให้ตัวเลขทางการเงินสะท้อนความเสี่ยงและโอกาสด้าน ESG ได้ครบถ้วน สนับสนุนการควบคุมต้นทุน การประเมินผลกระทบต่อสภาพภูมิอากาศ และการวิเคราะห์เชิงลึกที่ช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจบนข้อมูลที่รอบด้านและเชื่อถือได้ เราเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นจากข้อมูลที่ถูกต้องและคนที่มีความตั้งใจ และเมื่อ

ข้อมูลทางการเงินกับข้อมูลด้านความยั่งยืนถูกผสานเข้าด้วยกัน องค์กรจะก้าวสู่การเติบโตที่สมดุล โปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างแท้จริง

– Empowering People, Driving Change.”



**จรรยา จันทรังษี**  
- ผู้จัดการฝ่ายบัญชี

“ผมมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงรอบ ๆ ตัวในช่วงปีที่ผ่านมา ซึ่งสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจนว่าโลกของเราเปลี่ยนแปลงไปอย่างน่าตกใจ การที่ทุกคนจะต้องหันมาช่วยกันสร้างสมดุลให้กับโลกจึงกลายเป็นสิ่งที่จำเป็นภายในองค์กร ผมเชื่อว่าการมุ่งสู่ธุรกิจคาร์บอนต่ำ ไม่ได้เป็นเพียงภารกิจของผู้บริหารหรือทีมงานด้านความยั่งยืนเท่านั้น แต่คือความร่วมมือของทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ทำงานในประเทศไหน หรือมีภาษาและวัฒนธรรมที่แตกต่างก็ตาม

ในแต่ละวันที่เราเข้าไปพบลูกค้า พูดคุย ทำความเข้าใจ และนำเสนอแนวทางที่ช่วยเพิ่มให้ธุรกิจของเขาเป็นสีเขียว เราได้เห็นชัดเจนว่า ‘การลงมือทำเล็กๆ’ ของแต่ละคน เช่น การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเลือกใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า หรือการสนับสนุนลูกค้าให้ใช้โซลูชันที่ลดการปล่อยคาร์บอน ล้วนเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต

ไม่ว่าเราจะทำงานในประเทศไทย หรือประเทศใดในภูมิภาค ความตั้งใจเหมือนกันคือการมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรที่เติบโตไปพร้อมกับสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล เพราะพลังของทุกคนเมื่อรวมกัน จะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้จริง

– Small Actions, Big Impact.”



**โบรฉัน หลิน**  
- เจ้าหน้าที่พัฒนาธุรกิจ



# เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้ (2-3)

## แนวทางการจัดทำรายงาน (2-5)

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัทจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปี 2568 เพื่อเปิดเผยกลยุทธ์ กระบวนการดำเนินงาน และผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม สังคม บรรษัทภิบาล และเศรษฐกิจ (ESG) โดยยึดโยงกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบและคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอ้างอิงมาตรฐานสากลด้านความยั่งยืนของ Global Reporting Initiative (GRI Standards) เป็นกรอบหลัก ควบคู่กับแนวทางการรายงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พร้อมทั้งพิจารณาแนวปฏิบัติด้านการเปิดเผยข้อมูลความเสี่ยงและโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศตามข้อเสนอแนะของ Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) การเปิดเผยประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญต่อผลประโยชน์ตามแนวทางของ Sustainability Accounting Standards Board (SASB) ตลอดจนการกำหนดเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้สอดคล้องกับวิทยาศาสตร์ภูมิอากาศตามหลักการของ Science Based Targets initiative (SBTi) เพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลมีความครอบคลุม โปร่งใส และสอดคล้องกับแนวปฏิบัติในระดับสากล

บริษัทฯ มีกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กรตามมาตรฐาน AA1000SES (Stakeholder Engagement Standard) เพื่อประเมินประเด็นสาระสำคัญ รวมถึงความเสี่ยงและโอกาสที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และหลักการของ United Nations Global Compact (UNGC)

รายงานความยั่งยืนฉบับนี้มีการนำข้อมูลบางส่วนจากรายงานปีก่อนหน้ามาใช้ซ้ำหรือปรับปรุงใหม่ เพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลมีความต่อเนื่องและสามารถเปรียบเทียบผลการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม โดยการใช้ซ้ำหรือการปรับปรุงข้อมูลอาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงช่วงเวลาการรายงาน การปรับปรุงวิธีการวัดผล หรือการแก้ไขข้อผิดพลาด

พลาดจากการรายงานก่อนหน้า ทั้งนี้ บริษัทฯ จะเปิดเผยผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงข้อมูลเชิงปริมาณอย่างโปร่งใส

ในปี 2568 บริษัทฯ ดำเนินกลยุทธ์ด้าน ESG ภายใต้ริเริ่ม “Stakeholder Empowerment for Net Zero Journey” โดยมุ่งเน้นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ควบคู่กับการสร้างความร่วมมือกับคู่ค้าและพันธมิตร

รายงานฉบับนี้ครอบคลุมข้อมูลการดำเนินงานในช่วงวันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2568 สอดคล้องกับรอบการรายงานทางการเงิน และได้รับการทบทวนและอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทก่อนเผยแพร่เมื่อวันที่ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความถูกต้อง ครบถ้วน และโปร่งใสของข้อมูลที่รายงาน



## ขอบเขตการรายงาน (2-2, 3-1)

รายงานความยั่งยืนฉบับนี้เปิดเผยผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของ บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัท สำหรับปี 2568 ครอบคลุมภาพรวมของกระบวนการดำเนินงานธุรกิจ ผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนกิจกรรมด้านการพัฒนาความยั่งยืนขององค์กร โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าและในทุกกระบวนการดำเนินงาน

รายงานฉบับนี้ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของบริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยที่อยู่ภายใต้การควบคุมของบริษัทฯ ซึ่งเป็นหน่วยงานเดียวกันกับที่รวมอยู่ในงบการเงินรวมที่ผ่านการตรวจสอบบัญชีและเปิดเผยต่อสาธารณะ ทั้งนี้ ในกรณีที่ข้อมูลด้านความยั่งยืนของบางหน่วยงานยังไม่สามารถรวบรวมได้อย่างครบถ้วน บริษัทฯ จะพิจารณาเปิดเผยข้อมูลเท่าที่มีความพร้อม โดยไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างขอบเขตของงบการเงินรวมและขอบเขตของรายงานความยั่งยืน แนวทางการรวบรวมและจัดการข้อมูลของกลุ่มบริษัทบริษัทฯ ใช้แนวทางการรวบรวมข้อมูลโดยอ้างอิงตามโครงสร้างการควบคุมและการบริหารจัดการเดียวกับงบการเงินรวม โดยมีแนวปฏิบัติที่สำคัญดังนี้

### 01.

การรวบรวมข้อมูลด้านความยั่งยืนไม่ทำการปรับข้อมูลเพื่อผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นน้อย (minority interests) โดยเปิดเผยข้อมูลตามสัดส่วนการควบคุมของบริษัทฯ ในแต่ละหน่วยงาน

### 02.

การพิจารณาการควบรวมกิจการ การซื้อกิจการ หรือการขายหน่วยงานหรือส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จะอ้างอิงตามวันที่มีผลทางบัญชี หากมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรในระหว่างรอบระยะเวลาการรายงาน บริษัทฯ จะเปิดเผยข้อมูลตามช่วงเวลาที่สามารถควบคุมและบริหารจัดการได้จริง

### 03.

แนวทางการรวบรวมข้อมูลในแต่ละประเด็นที่เป็นสาระสำคัญอาจมีความแตกต่างกันตามลักษณะของข้อมูลและความพร้อมของระบบสารสนเทศ เช่น ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม หรือบรรษัทภิบาล โดยบริษัทฯ จะเปิดเผยขอบเขตและข้อจำกัดของข้อมูลในแต่ละประเด็นอย่างโปร่งใส

บริษัทฯ มุ่งมั่นขับเคลื่อนธุรกิจด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบันภายใต้หลักการพัฒนาความยั่งยืน เพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำด้านการให้บริการโลจิสติกส์ที่ตอบโจทย์ลูกค้ากลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

## สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม (2-3)

ฝ่ายงานพัฒนาความยั่งยืน  
บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
88/8 ถนนนนทบุรี แขวงช่องนนทรี เขต  
ยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

โทรศัพท์ (662) 681-6181  
โทรสาร (662) 681-6123  
อีเมล [wicesustainability@wice.co.th](mailto:wicesustainability@wice.co.th)

# รู้จัก WICE Logistics (2-1, 2-6)

## แนวคิดหลักขององค์กร

<h1>W</h1> <p><b>WELL BEING &amp; WELLNESS</b></p> <p>สุขภาพและการกินดีอยู่ดี</p>	 <h1>I</h1> <p><b>INTERNATIONAL EXPERIENCE</b></p> <p>มีประสบการณ์ทำงานระดับอินเตอร์</p>	<h1>C</h1> <p><b>CONTINUOUS LEARNING &amp; CAREER GROWTH</b></p> <p>มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการทำงานด้วยการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	<h1>E</h1> <p><b>EXPERTISE IN INTERNATIONAL LOGISTICS BUSINESS</b></p> <p>ความชำนาญการและความเป็นมืออาชีพระดับสากล ในธุรกิจโลจิสติกส์</p>
---	---	---	---





### วิสัยทัศน์ (VISION)

To be a sustainable supply chain partner connecting businesses globally



### พันธกิจ (MISSION)

WICE is an expert in innovative logistics with intelligence and trustworthiness by creating business collaborations across supply chain networks and committing to deliver competitive sustainable solutions for key stakeholders

### วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญและเป็นสิ่งที่องค์กรมุ่งปลูกฝังให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อสร้างทัศนคติในการทำงานอย่างมืออาชีพ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดไว้คือ "AIMS CULTURE"

<h1>A</h1> <p><b>ACCOUNTABILITY</b></p> <p>การมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบจนงานสำเร็จ</p> 	<h1>I</h1> <p><b>INTEGRITY</b></p> <p>ทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีจริยธรรม และโปร่งใส</p> 	<h1>M</h1> <p><b>MUTUAL SUPPORT</b></p> <p>ทำงานด้วยเป้าหมายเดียวกัน สนับสนุนกัน</p> 	<h1>S</h1> <p><b>SERVICE EXCELLENCE</b></p> <p>ฟังและตอบสนองความต้องการของลูกค้า</p> 
--	--	--	--

# นโยบายด้านกลยุทธ์

บริษัทฯ กำหนดกลยุทธ์ “DANCE” model เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจ



## D – DIGITAL WAY

หลักการทำงานในโลกยุคดิจิทัลที่ต้องเตรียมความพร้อมให้ทีมงานเรียนรู้และเข้าใจการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมาก เพราะการสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ การเลือกใช้สินค้าและบริการ รวมถึงการทำงานล้วนมีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ องค์กรต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงโดยเลือกใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องเหมาะสมกับธุรกิจของตน และควรให้บุคลากรได้รับรู้เรื่องสำคัญต่าง ๆ ให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

การสร้างการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) ให้เป็นวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร

การสร้างสังคมเครือข่าย (Network Society) ที่สามารถสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว

การสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) ที่มีส่วนร่วมในชุมชนอย่างเป็นระบบ

การสร้างแพลตฟอร์ม (Platform) ที่รองรับผู้บริโภค และการตลาดยุค Digital

การสร้างทีมงานที่มีความคล่องตัว (Agility Team) ที่ผลักดันนวัตกรรมออกมาได้อย่างรวดเร็ว

## A – AIMS CULTURE

วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญและมุ่งปลูกฝังแก่พนักงานทุกคน เพื่อสร้างทัศนคติของการทำงานอย่างมืออาชีพ

## N – Network Expansion and Collaboration

การขยายและการร่วมมือกันอย่างแข็งแกร่งของเครือข่ายพันธมิตรเพื่อการสร้างรากฐานและการขยายธุรกิจที่ยั่งยืน ในยุคที่มีการแข่งขันกันสูง การสร้างและขยายเครือข่ายเป็นสิ่งจำเป็นในการทำธุรกิจ การขยายฐานลูกค้าใหม่สามารถสร้างคุณค่าให้บริษัทฯ ได้มาก และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน โดยบริษัทฯ ได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการขยายและร่วมมือกันใน 4 ด้าน ดังนี้

Capability Collaboration ความร่วมมือทางขีดความสามารถ

Geography Expansion การขยายตัวทางภูมิศาสตร์

Partnership's Collaboration ความร่วมมือจากพันธมิตร

Operating Model Collaboration ความร่วมมือทางรูปแบบการดำเนินงาน

## C – Customer Engagement

การบริหารความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและลูกค้าเพื่อให้เป็นลูกค้าที่ยั่งยืนยาวนาน คือกลยุทธ์การบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทฯ กับลูกค้าแบบหนึ่ง ออกแบบมาเพื่อช่วยให้บริษัทฯ สามารถจัดการกระบวนการดำเนินงานภายใน เพื่อนำเสนอบริการที่สอดคล้องและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เป็นอย่างดี เนื่องจากคู่แข่งในธุรกิจนี้เพิ่มขึ้นมาอย่างรวดเร็ว การแข่งขันทวีความรุนแรงขึ้น ในขณะที่จำนวนลูกค้ายังคงเท่าเดิม การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจสูงสุดจะทำให้ลูกค้ามีความภักดีต่อผลิตภัณฑ์และบริการของเรา ทำให้บริษัทฯ มีรายได้เพิ่มขึ้น และมีโอกาสที่จะทำกำไรในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

## E – Enduring Organization

การบริหารจัดการระบบในองค์กรถือเป็นหมวดที่สำคัญที่สุด เพราะไม่ว่าบริษัทฯ จะมีทรัพยากรที่พร้อมสรรพเท่าใด หากขาดการจัดการบริหารและสร้างระบบในองค์กรที่ถูกต้อง ย่อมไม่สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น บริษัทฯ จึงจำเป็นต้องมีการวางกลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมและกำหนดภาพรวมของทิศทางการดำเนินงานของบริษัทฯ รวมถึงสร้างระบบและกระบวนการที่ถูกต้องและวัดผลได้ การปลูกฝังแนวคิด การวางแผนเพื่อส่งเสริมศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างยั่งยืน



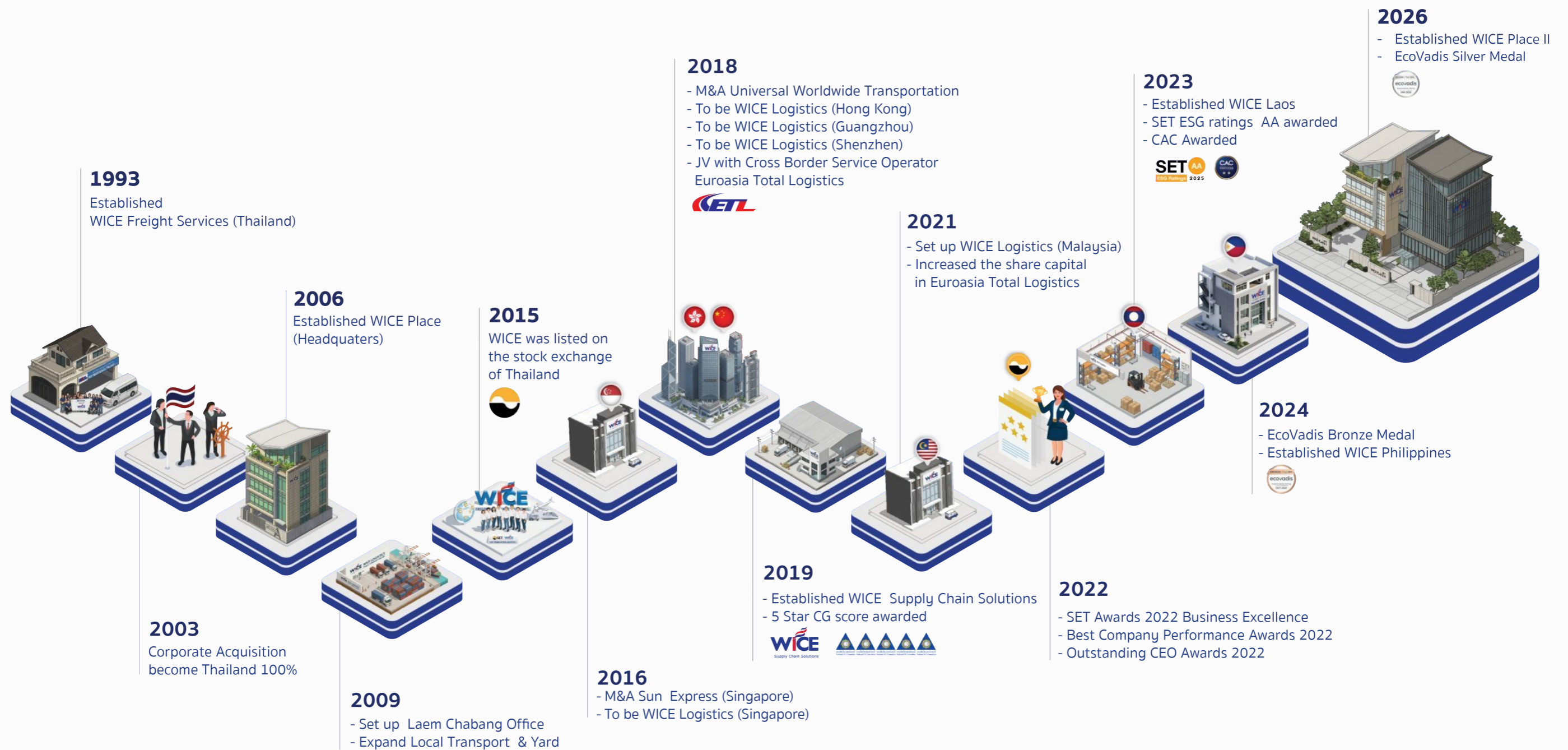
## ความเป็นมา <sup>(2-1)</sup>

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) หรือ “WICE” ย่อมาจาก Worldwide Industrial Commercial Enterprise เดิมก่อตั้งในชื่อ บริษัท ไรส์เฟรทเซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) จำกัด และเริ่มดำเนินธุรกิจให้บริการจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศในปี พ.ศ. 2536 โดยมุ่งเน้นการขนส่งสินค้าทางทะเล เส้นทางหลักระหว่างประเทศไทย-สหรัฐอเมริกา ด้วยทุนจดทะเบียน 300 ล้านบาท โดยเป็นการร่วมทุนระหว่างนักลงทุนชาวไทยร้อยละ 70 และกลุ่มบริษัท WICE Group ซึ่งเป็นกลุ่มบริษัทต่างชาติชั้นนำด้านธุรกิจรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (Freight Forwarder) จากประเทศสิงคโปร์และเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน ร้อยละ 30

ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 และ 2547 ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร นางอารยา คงสุนทร ซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทฯ ได้เข้าซื้อหุ้นจากกลุ่มผู้ถือหุ้นชาวฮ่องกงและสิงคโปร์ ส่งผลให้บริษัทฯ มีโครงสร้างผู้ถือหุ้นเป็นคนไทยทั้งหมดร้อยละ 100 และดำเนินการแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัดอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2558

ปัจจุบัน บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ดำเนินธุรกิจในฐานะผู้ให้บริการโลจิสติกส์ระหว่างประเทศแบบครบวงจร (International Logistics Service and Solution Provider) ครอบคลุมการให้บริการนำเข้าและส่งออกสินค้าทางทะเล (ทั้งแบบเต็มตู้และไม่เต็มตู้) และทางอากาศครอบคลุมกว่า 100 ประเทศ บริการด้านพิธีการศุลกากร การขนส่งในประเทศด้วยรถหัวลาก-หางพ่วง การขนส่งทางบกข้ามพรมแดน (Cross-Border Services) และการให้บริการคลังสินค้า

บริการของบริษัทฯ รองรับความต้องการที่หลากหลายของลูกค้า โดยครอบคลุมทั้งรูปแบบการให้บริการแบบประตูสู่ประตู (Door-to-Door) ซึ่งผู้ส่งออกเป็นผู้รับผิดชอบค่าขนส่งทั้งหมด และรูปแบบ EX-Works ซึ่งผู้นำเข้าเป็นผู้รับผิดชอบค่าขนส่งตั้งแต่หน้าประตูโรงงานผู้ส่งออกจนถึงปลายทาง ทั้งนี้ บริษัทฯ มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์มากกว่า 30 ปี พร้อมด้วยเครือข่ายบริษัทในเครือในหลายประเทศชั้นนำ เพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าได้อย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ



## บริษัทย่อย และบริษัทร่วม

### บริษัท ไวส์ ซัพพลายเชน โซลูชันส์ จำกัด<sup>(2-1)</sup>

ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2545 ด้วยทุนจดทะเบียน 54 ล้านบาท และได้ลดทุนจดทะเบียนเหลือ 13.5 ล้านบาท พร้อมกับการดำเนินการเปลี่ยนชื่อเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2562 โดยดำเนินการธุรกิจให้บริการคลังสินค้าและบริการจัดการซัพพลายเชน ปัจจุบันบริษัทฯ เป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ ร้อยละ 99.99 ของทุนชำระแล้ว และได้มีการเพิ่มทุนจดทะเบียนอีก 66.5 ล้านบาท ทำให้มีทุนจดทะเบียน 80 ล้านบาท

### WICE Logistics (Singapore) Pte. Ltd. “WICE SG”

ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2545 เป็นบริษัทฯ รับจัดการขนส่งระหว่างประเทศชั้นนำในประเทศสิงคโปร์ ให้บริการครบวงจร มีเที่ยวบินที่หลากหลาย ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ 24 ชั่วโมง มีที่ตั้งสำนักงานและคลังสินค้าอยู่ใน สนามบินชางจี เขตการค้าเสรี (Changi Free Zone Airport) และยังได้รับสิทธิในการขนส่งผ่านพาสของสายการบินโดยตรง (ULD-Unit Load Device) ทำให้ได้รับความสะดวกและรวดเร็วในการขนส่งสินค้า กลุ่มผู้ถือหุ้นใหญ่ซึ่งประกอบด้วย นายสิม เมง ปุย นายเสียน ฮก ลุง และนางสาวซู ยี โฉง จำนวน 700,000 หุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 1 เหรียญดอลลาร์สิงคโปร์ คิดเป็นร้อยละ 100 ของหุ้นสามัญ และในวันที่ 15 สิงหาคม 2559 บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้เข้าซื้อหุ้นสามัญของบริษัท WICE Logistics (Singapore) Pte. Ltd. หรือ “WICE SG” เป็นจำนวน 70 % ของหุ้นสามัญทั้งหมด พร้อมทั้งเข้าเป็นกรรมการของบริษัท ต่อมาปี 2563 บริษัทฯ ได้เข้าซื้อหุ้นส่วนที่เหลืออีก 30% (ส่วนที่ 2) มูลค่า 5,354,375 เหรียญดอลลาร์สิงคโปร์ ทำให้บริษัทฯ เป็นเจ้าของ 100%

### WICE Logistics (Hong Kong) Ltd “WICE HK”

ก่อตั้งขึ้นปี 2535 ให้บริการขนส่งทางอากาศและทางทะเลภายใต้การควบคุมของ Master Air Waybills และ Ocean Bill of Ladings ไปยังยุโรป เอเชียตะวันออก รวมถึงจีนแผ่นดินใหญ่จากฮ่องกง และมีสาขาย่อย Guangzhou , Shanghai และ Shenzhen และเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2561 บริษัทฯ ได้ทำสัญญาเข้าซื้อหุ้นสามัญของบริษัท WICE Logistics (Hong Kong) Ltd. จำนวน 80,000 หุ้น คิดเป็นร้อยละ 80 ของหุ้นสามัญทั้งหมด ปัจจุบันบริษัทฯ เป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ ร้อยละ 98.32

### WICE Logistics Lao Sole Co., Ltd.

ในปี 2567 บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้เปิด WICE Logistics Lao Sole Co., Ltd. เพื่อขยายธุรกิจโลจิสติกส์ข้ามพรมแดนในภูมิภาคลาว โดยบริษัทฯ เป็นผู้ถือหุ้น 100% ให้บริการขนส่งและจัดการโลจิสติกส์ครบวงจร รองรับความต้องการนำเข้า-ส่งออกสินค้า พร้อมเริ่มใช้ ยานพาหนะไฟฟ้า (EV) ในการขนส่ง เพื่อเสริมเครือข่ายการให้บริการของ WICE ในอาเซียน และสนับสนุนเป้าหมายการเติบโตอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัท

### บริษัทร่วมทุน : บริษัท ยูโรเอเชีย โทเทิล โลจิสติกส์ จำกัด “ETL”

โดยเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2561 WICE ได้ร่วมลงทุนก่อตั้งบริษัทร่วมทุนแห่งใหม่ เพื่อดำเนินธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ขนส่งข้ามพรมแดน (Cross – Border Transport Services) ระหว่างประเทศจีน ฮ่องกง และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กับ Mr. Lee Yik Chieh (Malaysian) และ นางสาวกฤษวรรณ ชีเอเจริญชัย โดยปัจจุบันบริษัทฯ ลงทุนในสัดส่วน 36.86% และมีบริษัทย่อยใน 3 ประเทศ ดังนี้ ประเทศมาเลเซีย ประเทศเวียดนาม และประเทศจีน



## เป้าหมายในการดำเนินงาน

บริษัทฯ ได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจในระยะ 3-5 ปี ข้างหน้า ภายใต้แนวคิด **“To be a sustainable supply chain partner connecting businesses globally”** ดังนี้

### 1. ขับเคลื่อนสู่การเป็นผู้นำด้าน Low-Carbon Logistics

มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจตามหลัก ESG (Environmental, Social, Governance) และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในห่วงโซ่อุปทาน โดยพัฒนากระบวนการขนส่งที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกค้าและพันธมิตรในระดับสากล เพื่อให้มั่นใจว่าธุรกิจของเรามีความยั่งยืนในด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม พร้อมทั้งเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก

### 2. ขยายเครือข่ายการให้บริการในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก

เดินหน้าสร้างความร่วมมือทางธุรกิจ และลงทุนในเครือข่ายโลจิสติกส์ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเสริมศักยภาพการแข่งขัน และตอบสนองความต้องการของตลาดโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

### 3. ยกระดับนวัตกรรมและดิจิทัลโลจิสติกส์

พัฒนาระบบเทคโนโลยีและโซลูชันที่ชาญฉลาด เช่น ระบบติดตามการขนส่งแบบเรียลไทม์ Data Analytics และแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

### 4. บริหารจัดการธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยเน้นการให้บริการที่มีอัตราค่าโร้ระดับที่แข่งขันได้ในอุตสาหกรรม เพื่อรักษาความสามารถในการทำกำไร และสร้างผลตอบแทนให้แก่ผู้ถือหุ้นในระดับที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโมเดลธุรกิจที่ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และเสริมสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนในทุกกระบวนการธุรกิจ

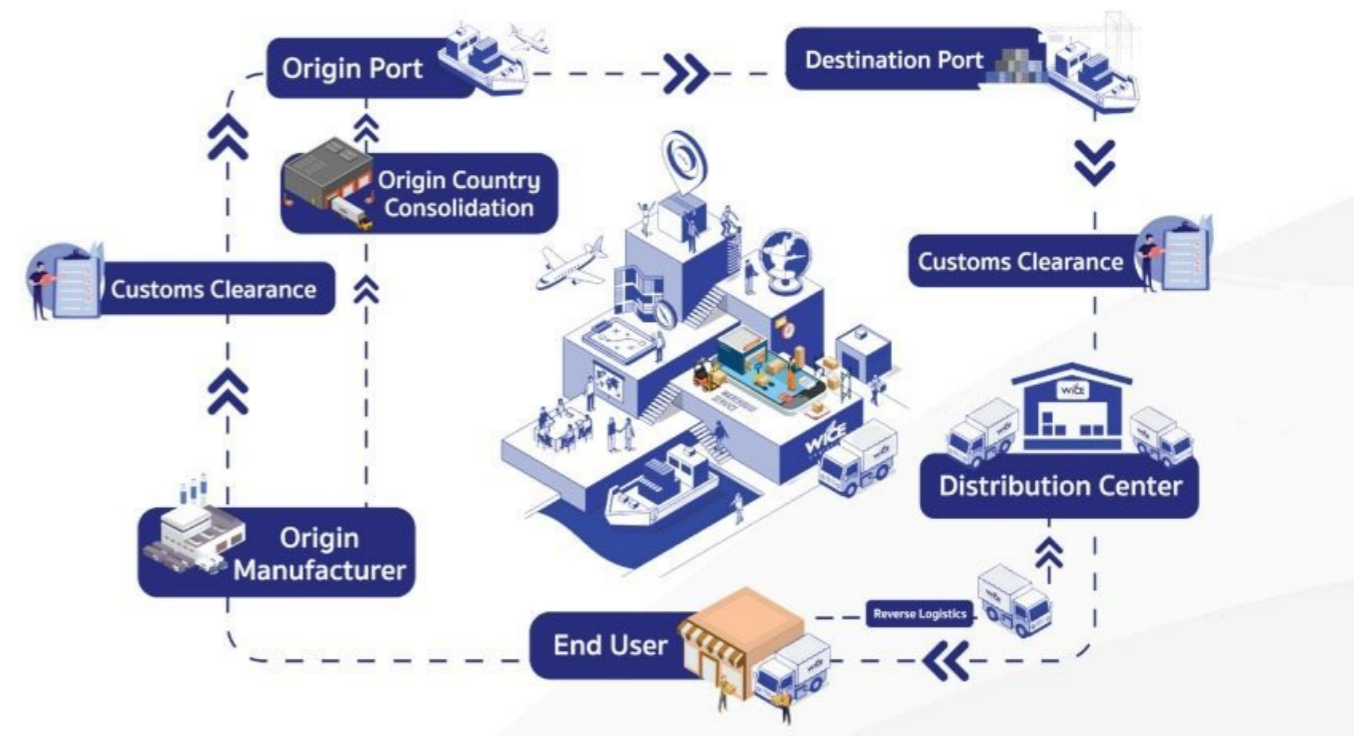
### 5. เสริมสร้างธรรมาภิบาล การกำกับดูแลที่ดี และสร้างการเติบโตที่ยั่งยืน

ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน (Sustainable Sourcing) และกำกับดูแลการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล (ESG Compliance) เพื่อสร้างความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และลดความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน อีกทั้งจัดการธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาความสามารถในการทำกำไร ควบคู่กับการพัฒนาโมเดลธุรกิจที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สร้างคุณค่าให้แก่ผู้ถือหุ้น พนักงาน ลูกค้า และชุมชนที่เกี่ยวข้อง



## โครงสร้างกลุ่มธุรกิจ (2-6)

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) มีบริษัทย่อย บริษัทร่วม และบริษัทที่บริษัทย่อยไปถือหุ้น (“กลุ่มบริษัท”) และสาขา บริษัทฯ ประกอบด้วยธุรกิจให้บริการโลจิสติกส์ระหว่างประเทศแบบครบวงจร (International Logistics Services and Solutions Provider) ทั้งการนำเข้าและส่งออก โดยการขนส่งทั้งทางทะเล (แบบเต็มตู้และแบบไม่เต็มตู้) และทางอากาศ และการให้บริการด้านพิธีการศุลกากร และ ยังให้บริการคลังสินค้าในหลายพื้นที่ เช่น กรุงเทพฯ ชลบุรี ขอนแก่น เชียงใหม่ สงขลา อุบลราชธานีและสมุทรปราการ เป็นต้น และการขนส่งในประเทศ ทางรถหัวลาก - หางพ่วง และการให้บริการขนส่งข้ามพรมแดน (Cross Border Service) เพื่อรองรับความต้องการที่หลากหลายของลูกค้า รวมถึง การให้บริการขนส่งสินค้าแบบประตูสู่ประตู (Door to Door) คือ การให้บริการบริหารจัดการขนส่งตั้งแต่หน้าประตูโรงงาน ลูกค้าต้นทางเพื่อส่งมอบไปยังหน้าประตูโรงงานลูกค้าปลายทาง โดยผู้ส่งออกเป็นผู้รับผิดชอบภาระค่าขนส่ง และแบบ Ex-work คือ การให้บริการบริหารจัดการขนส่งสินค้าที่ผู้นำเข้ารับผิดชอบภาระค่าขนส่งตั้งแต่หน้าประตูโรงงานผู้ส่งออกไปจนถึงมือผู้รับปลายทาง



แผนภาพการให้บริการโลจิสติกส์ (International Logistics Flow)

# โครงสร้างการถือหุ้นในบริษัทย่อย/ บริษัทร่วม

## บริษัทย่อย (2-1, 2-6)

- บริษัท ไวส์ ซัพพลายเชน โซลูชันส์ จำกัด (บริษัทฯ ถือหุ้นร้อยละ 99.99) – ให้บริการคลังสินค้าและบริการจัดการซัพพลายเชน
- WICE Logistics (Singapore) Pte. Ltd. (WICE SG) (บริษัทฯ ถือหุ้นร้อยละ 100) – รับผิดชอบการขนส่งระหว่างประเทศ
  - WICE Logistics (Malaysia) Sdn.Bhd. (WICE SG ถือหุ้นร้อยละ 70)
  - WICE Logistics Philippines Company Limited Inc. (WICE SG ถือหุ้นร้อยละ 70)
  - WICE Global Road Solutions Pte. Ltd. (WICE SG ถือหุ้นร้อยละ 100)
- WICE Logistics (Hong Kong) Ltd. (WICE HK) (บริษัทฯ ถือหุ้นร้อยละ 98.32) – ให้บริการขนส่งทางอากาศและทางทะเลจากฮ่องกง ไปยังยุโรปและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จนถึงจีนแผ่นดินใหญ่
  - WICE Logistics (Guangzhou) Ltd. (WICE HK ถือหุ้นร้อยละ 100) มีสาขา 2 แห่ง ได้แก่
  - WICE Logistics (Shanghai) Ltd.
  - WICE Logistics (Ningbo) Ltd.
  - WICE Logistics (Shenzhen) Ltd. (WICE HK ถือหุ้นร้อยละ 70)
  - WICE Logistics Shanghai Co.,Ltd. (WICE HK ถือหุ้นร้อยละ 100)
- WICE Logistics Lao Sole Co., Ltd. (บริษัทฯ ถือหุ้นร้อยละ 100) – ให้บริการธุรกิจโลจิสติกส์ข้ามพรมแดนในภูมิภาคลาว

## บริษัทฯ ร่วม

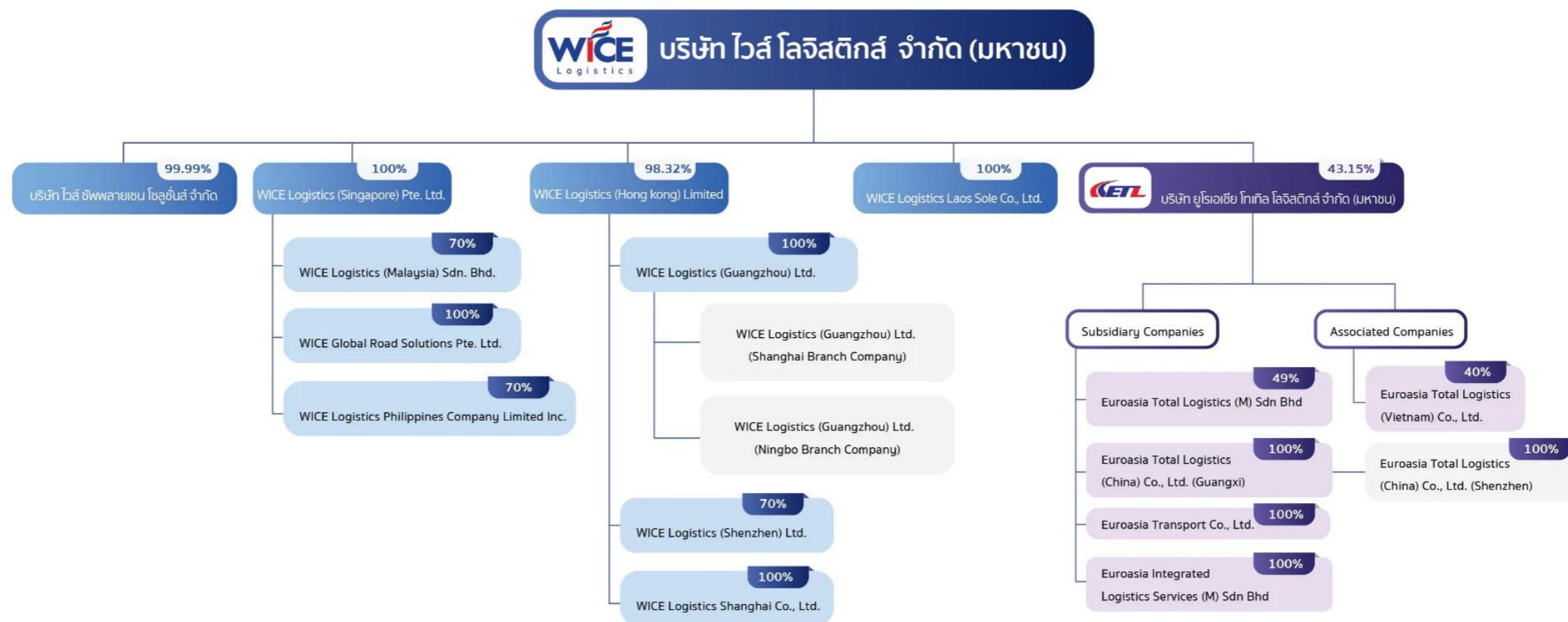
- บริษัท ยูโรเอเชีย โทเทิล โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) (ETL) (บริษัทฯ ถือหุ้นร้อยละ 43.15) - ให้บริการโลจิสติกส์ขนส่งข้ามพรมแดนระหว่างประเทศจีน ฮ่องกง และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ปัจจุบันมีบริษัทฯ ย่อยใน 3 ประเทศ คือ มาเลเซีย เวียดนาม และจีน

### • บริษัทย่อย

- บริษัท ยูโรเอเชีย ทรานสปอร์ต จำกัด (ETL ถือหุ้นร้อยละ 100)
- Euroasia Total Logistics (Malaysia) Sdn. Bhd. (ETL ถือหุ้นร้อยละ 49)
- Euroasia Total Logistics (China) Co., Ltd. (Guangxi) (ETL ถือหุ้นร้อยละ 100)
  - Euroasia Total Logistics (China) Co., Ltd. (Shenzhen) (ETL CN ถือหุ้นร้อยละ 100)
- Euroasia Integrated Logistics Services (Malaysia) Sdn. Bhd. (ETL ถือหุ้นร้อยละ 100)

### • บริษัทร่วม

- Euroasia Total Logistics (Vietnam) Co., Ltd. (ETL ถือหุ้นร้อยละ 40)



## ผู้ถือหุ้น

บริษัทฯ มีโครงสร้างผู้ถือหุ้นตามข้อมูล ณ วันปิดสมุดทะเบียน (XO) (ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2568)

ลำดับที่	ผู้ถือหุ้น	จำนวนหุ้นที่ถือ	ร้อยละ
1	นางอารยา คงสุนทร	127,128,780	19.501
2	นายชูเดช คงสุนทร	92,000,000	14.113
3	นางสาวฐิติมา ตันติกุลสุนทร	56,857,280	8.722
4	นางสาวพรไพเราะ ตันติกุลสุนทร	36,602,200	5.615
5	นายอภิศักดิ์ เทพพดุงพร	17,103,000	2.624
6	นายพัทธน คงสุนทร	14,040,000	2.154
7	นายราม ตันติกุลสุนทร	11,468,380	1.759
8	บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)	10,900,000	1.672
9	นางสาวศศิธร ตันติกุลสุนทร	9,012,000	1.383
10	นายประพัฒน์ เศรษฐมียานนท์	8,770,000	1.345
	<b>รวมผู้ถือหุ้นสูงสุด 10 รายแรก</b>	<b>383,881,640</b>	<b>58.888</b>
	<b>ผู้ถือหุ้นรายย่อยอื่น</b>	<b>268,017,860</b>	<b>41.112</b>
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>651,899,500</b>	<b>100.000</b>

ฝ่ายงานพัฒนาความยั่งยืน  
บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
88/8 ถนนนนทบุรี แขวงช่องนนทรี เขต  
ยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

โทรศัพท์ (662) 681-6181  
โทรสาร (662) 681-6123  
อีเมล [wicesustainability@wice.co.th](mailto:wicesustainability@wice.co.th)



# ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Value Chain) (2-6)

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และยึดมั่นในการบริหารจัดการห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้แนวคิด “Stakeholder Empowerment for Net Zero Journey” บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการดำเนินงาน และกิจกรรมสนับสนุนตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ทบทวนและจัดลำดับผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญอย่างครบถ้วน พร้อมยกระดับแนวทางการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของลูกค้า และลูกค้า โดยมุ่งเน้นการรับฟังความคิดเห็น ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อนำมาปรับใช้กับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาโครงสร้างการดำเนินงาน และการสร้างการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมและต่อเนื่อง

ท่ามกลางความท้าทายจากภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวน การเปลี่ยนแปลงด้านกฎระเบียบ และความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของข้อมูล บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้าน ESG โดยผลักดันให้ลูกค้าและพันธมิตรดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ สะท้อนผ่าน หลักจรรยาบรรณผู้ค้า (Supplier Code of Conduct) ที่กำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรม สิทธิมนุษยชน อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือในห่วงโซ่คุณค่า และยกระดับศักยภาพการดำเนินธุรกิจร่วมกันอย่างยั่งยืน

กิจกรรมหลักในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ครอบคลุมตั้งแต่การให้บริการและจัดการโลจิสติกส์ การขนส่งสินค้า การจัดเก็บและกระจายสินค้า ตลอดจนการให้คำปรึกษาด้านโลจิสติกส์แบบครบวงจร โดยมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน ผลลัพธ์จากการดำเนินงานดังกล่าวช่วยให้ลูกค้าได้รับบริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว และมีคุณภาพสูงสุด ควบคู่ไปกับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการสร้างคุณค่าร่วมกับสังคม



โดยบริษัทฯ พัฒนากิจกรรมสนับสนุนเพื่อส่งเสริมกิจกรรมหลักในการสร้างความเชื่อมั่นในทุกกระบวนการด้วยการดำเนินงานด้านต่างๆ ดังนี้ การพัฒนาความรู้แก่บุคลากร การบริหารจัดการภายใน การบริหารจัดการความเสี่ยงและความต่อเนื่องในธุรกิจ โดยคุณค่าที่เพิ่มขึ้นจากทุกกิจกรรมจะรวมกันและส่งต่อในรูปแบบบริการที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ถูกต้องแม่นยำ ลูกค้าได้รับความสะดวกสบายและความพึงพอใจมากขึ้น ลดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ในขณะที่บริษัทก็สามารถลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ ด้วย

## 01. Inbound Logistics

### กิจกรรมหลัก

- การจัดหาบริการจากสายเรือและสายการบิน
- การจัดหาสถานที่จัดเก็บสินค้าเพื่อรอการขนส่ง
- การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และยานพาหนะ เช่น รถบรรทุกและเครื่องมือจัดการสินค้า

### กิจกรรมสนับสนุน

- กลยุทธ์การจัดซื้อจัดจ้างที่ยั่งยืนโดยให้ความสำคัญกับผู้ให้บริการที่ยึดมั่นตามมาตรฐาน ESG
- กำหนดเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อมในการคัดเลือกผู้ค้า เช่น การใช้ยานพาหนะที่ปล่อยมลพิษต่ำคลังสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการและจริยธรรมในห่วงโซ่อุปทาน

## 02. Operations

### กิจกรรมหลัก

- การวางแผน จัดตาราง และออกแบบรูปแบบการขนส่ง
- การให้บริการขนส่งทั้งทางเรือ ทางอากาศ และทางถนนตามความต้องการของลูกค้า
- การบริหารจัดการระวางและพื้นที่ขนส่งให้เหมาะสม
- การดำเนินพิธีการนำเข้า-ส่งออก รวมถึงการจัดการศุลกากรและสิทธิประโยชน์ทางภาษี
- การจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น BL, AWB และฟอร์มต่าง ๆ ในนามบริษัทสำหรับลูกค้า
- การจัดหาลานพักตู้สินค้าและการตรวจสอบตู้คอนเทนเนอร์

### กิจกรรมสนับสนุน

- การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการติดตามแบบเรียลไทม์และการตรวจวัดคาร์บอนฟุตพริ้นท์
- การใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางการเพิ่มประสิทธิภาพ ลดการใช้พลังงานและการปล่อยมลพิษ
- การใช้ระบบอัตโนมัติและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มความแม่นยำและลดต้นทุนและจริยธรรมในห่วงโซ่อุปทาน

## 03. Outbound Logistic

### กิจกรรมหลัก

- การส่งมอบสินค้าไปยังลูกค้าและศูนย์กระจายสินค้า
- การเพิ่มประสิทธิภาพในโลจิสติกส์ช่วงท้าย (Last-mile) เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

### กิจกรรมสนับสนุน

-

## 04. Marketing & Sales

### กิจกรรมหลัก

- การกำหนดอัตราค่าบริการที่แข่งขันได้
- การนำเสนอโซลูชันที่ช่วยเสริมศักยภาพการแข่งขันของลูกค้า
- การสื่อสารบริการของบริษัทอย่างถูกต้องและโปร่งใส
- การประชาสัมพันธ์บริการผ่านหลากหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ Line Official งานแสดงสินค้า เป็นต้น

### กิจกรรมสนับสนุน

- การนำเสนอ โซลูชันโลจิสติกส์คาร์บอนต่ำ เป็นคุณค่าที่แตกต่าง
- ขยายการเข้าถึงผ่านสื่อดิจิทัลและการตลาดออนไลน์
- สร้างภาพลักษณ์ WICE ในฐานะพันธมิตรที่เชื่อถือได้ด้านซัพพลายเชนและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

## 05. Services

### กิจกรรมหลัก

- การจัดเตรียมช่องทางรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า
- การจัดประกันภัยครอบคลุม
- สำรองความพึงพอใจของลูกค้าหลังการบริการ

### กิจกรรมสนับสนุน

- การจัดทำรายงานคาร์บอนฟุตพริ้นท์ของการขนส่ง เพื่อสนับสนุนเป้าหมายด้านความยั่งยืนของลูกค้า
- การพัฒนาช่องทางดิจิทัลสำหรับการรับเรื่องร้องเรียน การติดตามบริการ และการสื่อสารกับลูกค้า
- การเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลและการคุ้มครองความเป็นส่วนตัว

# สรุปผลการดำเนินงาน สำคัญ ปี 2568

## ด้านบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

### การกำกับดูแลกิจการที่ดี

- CG Rating ระดับ 5 (ดีเลิศ)
- ไม่พบการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ

### การต่อต้านการทุจริต และการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

- จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมและการทุจริต 0 เรื่อง ตลอดปีรายงาน
- จำนวนคดีทุจริตหรือการกระทำผิดกฎหมายที่มีนัยสำคัญ 0 กรณี
- จำนวนข้อร้องเรียนกรณีการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม เป็น 0 ข้อร้องเรียน



## ด้านสิ่งแวดล้อม

### การลดมลพิษ และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

- พนักงานตระหนักถึงการคัดแยกขยะก่อนทิ้งและมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะถูกวิธีร้อยละ 100
- มีการนำประเด็น การลดมลพิษ เป็นส่วนหนึ่งในความเสี่ยงขององค์กร
- เพิ่มการใช้ของเสียที่นำกลับมาใช้ใหม่หรือรีไซเคิล 92.9 กิโลกรัม
- การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์รวมลดลงร้อยละ 50.99 จากปีก่อนหน้า

### การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

- มีการรายงานคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กรตามมาตรฐาน ISO 14064-1 และแนวทางขององค์กรการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก(องค์การมหาชน)
- การปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวม 18,610.17 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
- ลดพลังงานไฟฟ้ารวม 7.2 MWh คิดเป็นร้อยละ 3.2 จากปีก่อนหน้า
- นำพลังงานทดแทนรวมปริมาณทั้งสิ้น 77.740.00 kWh คิดเป็นร้อยละ 26.4

### การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

- ประเมินผลกระทบด้านความหลากหลายทางชีวภาพ ร้อยละ:100 ของ Site งาน

### ความมั่นคงด้านน้ำ

- การประเมินความเสี่ยงด้านความมั่นคงของน้ำของ บริษัทฯ ร้อยละ:100 ของ Site งาน
- การใช้น้ำประปา รวม 4,114 ลูกบาศก์เมตร

### การคัดเลือกคู่ค้าจากเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม

- คู่ค้า Critical Tier 1 ร้อยละ: 100 ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้าจากเกณฑ์สิ่งแวดล้อม
- มีการเผยแพร่จรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct)

## ด้านสังคม

### อาชีวอนามัย และความปลอดภัย

- ในปี 2568 อุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิต (Fatal Accident) เป็น 0
- ในปี 2568 อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (Loss Time Accident) เป็น 0
- จำนวนครั้งของการรั่วไหลของน้ำมันและสารเคมีลงสู่สิ่งแวดล้อม (Oil and Chemical Spill) 0 ครั้ง

### สิทธิมนุษยชน

- ในปี 2568 จำนวนข้อร้องเรียนเรื่องสิทธิมนุษยชนเป็น 0
- ในปี 2568 ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านสิทธิมนุษยชน
- พนักงานตระหนักเรื่องสิทธิมนุษยชนความเท่าเทียม และการต่อต้านการคุกคามร้อยละ 100

### มาตรฐานแรงงาน

- สัดส่วนพนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 100
- สัดส่วนพนักงานมีแผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ร้อยละ 100
- ผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 95 ตามเป้าหมายการดำเนินงานที่ตั้งไว้
- พนักงานได้รับการอบรมจรรยาบรรณธุรกิจการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันคิดเป็นร้อยละ 100



### ความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

- การร้องทุกข์ของชุมชนท้องถิ่น/จำนวนเหตุการณ์ที่สร้างผลกระทบเชิงลบต่อชุมชนเป็น 0
- สนับสนุนและส่งเสริมสังคมชุมชนผ่านกระบวนการทางธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สุขภาพ/สุขอนามัยและการศึกษา

### ความรับผิดชอบต่อลูกค้า

- ข้อร้องเรียนเรื่อง ความสะดวก และความปลอดภัยของสินค้าและบริการจากลูกค้า เป็น 0
- อุบัติเหตุที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและลูกค้าเป็น 0
- ข้อร้องเรียนจากบุคคลภายนอกเป็น 0
- ข้อร้องเรียนจากหน่วยงานกำกับเป็น 0
- จำนวนข้อมูลของลูกค้าทั้งหมดที่มีการรั่วไหลถูกโจรกรรม หรือสูญหายเป็น 0

### การคัดเลือกคู่ค้าจากเกณฑ์ด้านสังคม

- คู่ค้า Critical Tier 1 ร้อยละ: 100 ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้าจากเกณฑ์สังคม
- มีการเผยแพร่จรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct)
- พนักงานจัดซื้อจัดจ้างผ่านการอบรมการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน ร้อยละ 100



# รางวัลแห่ง ความภาคภูมิใจ



## SET ESG Ratings ระดับ AA ประจำปี 2568

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้รับการจัดอันดับหุ้นยั่งยืน SET ESG Ratings ระดับ AA ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 สะท้อนความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจตามหลัก ESG ครอบคลุมด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล ด้วยการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสร้างคุณค่าให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน มุ่งสู่การเป็นผู้นำโลจิสติกส์ระดับโลกอย่างยั่งยืน



## FTSE Russell ESG Score of 3.6/5 (Good Practice) ประจำปี 2568

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้รับการประเมินจาก FTSE Russell ด้วย FTSE Russell ESG Score 3.6/5 ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่ม Good Practice สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจตามหลัก ESG และการพัฒนามาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว



## EcoVadis Silver Medal

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัล EcoVadis Silver Medal สะท้อนความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจตามหลัก ESG ด้วยการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และบริหารงานอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้าและพันธมิตรทั่วโลก



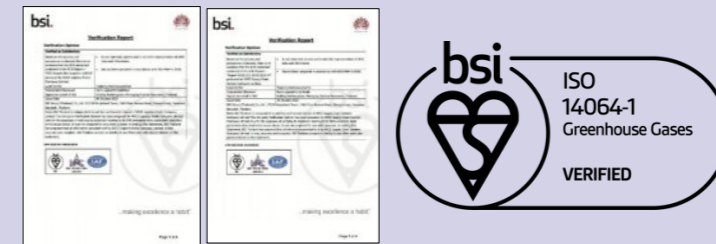
## CG Score ระดับดีเลิศ (Excellent) ประจำปี 2568

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้รับคะแนน CG Score ระดับดีเลิศ (Excellent) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 สะท้อนความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลที่โปร่งใส ยุติธรรม และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เสริมสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ถือหุ้น คู่ค้า และพันธมิตร พร้อมยกระดับการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในระยะยาว



## TIFFA Gold Mark

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้รับการรับรอง TIFFA Gold Mark จาก TIFFA สะท้อนถึงมาตรฐานการดำเนินงานที่เป็นมืออาชีพ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือในธุรกิจรับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ การได้รับการรับรองดังกล่าวตอกย้ำความมุ่งมั่นของบริษัทในการยกระดับคุณภาพการให้บริการ ควบคู่กับการดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้าและคู่ค้าอย่างยั่งยืน



## ISO 14064-1

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) และ บริษัท ไวส์ ซัพพลายเชน โซลูชันส์ ได้รับการทวนสอบด้านปริมาณก๊าซเรือนกระจกโดย บริษัท bsi group (thailand) ทุกสถานประกอบการของบริษัทฯ



## ISO 9001:2015



## CAC (Thailand's Private Sector Collective Action Against Corruption)



## AEO Certificate



## CFO TGO



## Q Mark

# WICE กับการพัฒนาสู่ความยั่งยืน (2-9, 2-13, 2-24)

## การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ คำนึงถึงมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยยึดหลักการบริหารจัดการที่โปร่งใส มีมาตรฐาน และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

## นโยบายและกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางและกรอบการดำเนินงานด้านความยั่งยืนผ่านการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหาร ซึ่งรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และมาตรฐานการดำเนินงานที่ครอบคลุมมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาล โดยมีคณะทำงานด้านความยั่งยืนเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ รวมถึงประเมินผลและรายงานความก้าวหน้าต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

## การประเมินและคัดเลือกประเด็นด้านความยั่งยืน

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการวิเคราะห์และคัดเลือกประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่มีผลกระทบต่อธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสีย โดยใช้ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ได้แก่

**ข้อมูลภายใน:** วิเคราะห์รูปแบบการดำเนินงานและแนวโน้มธุรกิจของบริษัทฯ

**ข้อมูลภายนอก:** ศึกษาแนวโน้มด้านความยั่งยืนในระดับประเทศและสากล รวมถึงมาตรฐานการรายงานขององค์กรความร่วมมือว่าด้วยการรายงานสากลด้านความยั่งยืน (GRI Standards) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs)

## การขับเคลื่อนสู่มาตรฐานสากล

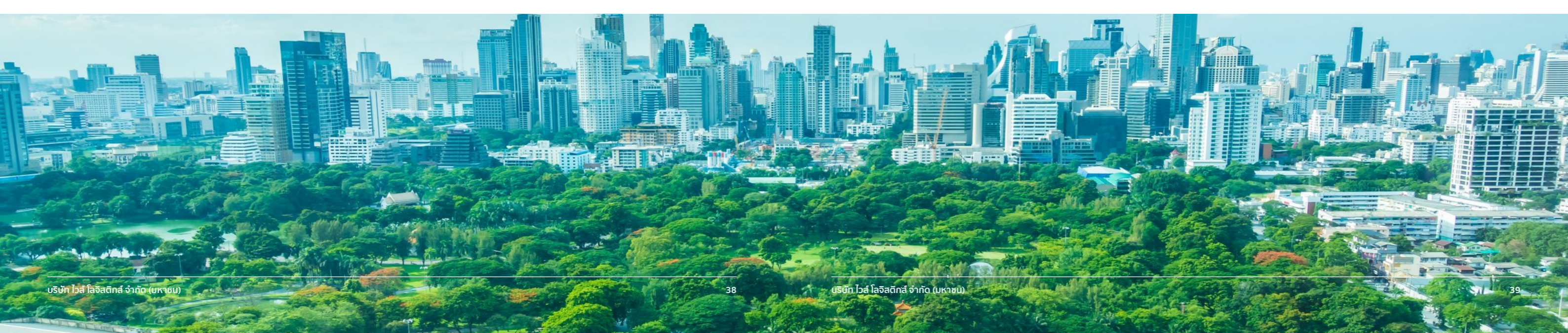
บริษัทฯ นำประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนมาพัฒนาเป็นนโยบายและกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานขององค์กรสอดคล้องกับมาตรฐานสากล มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนให้แก่เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

## นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนระดับองค์กร

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นในการเป็นผู้นำด้านการให้บริการโลจิสติกส์ที่ตอบโจทย์ด้วยนวัตกรรม สำหรับลูกค้ากลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีในเอเชียแปซิฟิก โดยในการดำเนินธุรกิจจะคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี ในขณะที่เดียวกันก็ยังคงสร้างสมดุลในผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น เพื่อที่จะให้บริษัทฯ เป็นองค์กรชั้นนำในการให้บริการโลจิสติกส์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความคิดริเริ่มในการสานสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์กับผู้ถือหุ้น พนักงาน หน่วยงานรัฐ คู่ค้าและคู่ความร่วมมือ ลูกค้า สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ในการร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อม รักษาสุขภาพและความปลอดภัย ภายใต้กรอบการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในการบริหารจัดการองค์กรให้มีความยั่งยืน ผู้บริหารจากทุกส่วนงานจะร่วมกันกำหนดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ แนวปฏิบัติ ให้สอดคล้อง บูรณาการทั้งบริษัทฯ จากนั้นมีการเก็บข้อมูลเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน และนำมาจัดทำรายงานความยั่งยืน เพื่อเผยแพร่ให้ผู้มีส่วนได้เสีย หรือผู้ที่สนใจ นอกจากนั้นข้อมูลที่ได้อีกจะนำมาประเมินผลการดำเนินงานในประเด็นความยั่งยืนต่างๆ เพื่อกบถวน ปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นในปีต่อไป

บริษัทฯ ได้นำแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดทิศทาง การดำเนินงานธุรกิจและกลยุทธ์องค์กร รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในประเด็นด้านความยั่งยืนทั้ง 3 มิติ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์กรสหประชาชาติ และยังนำผลวิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาสจากแนวโน้มสถานการณ์โลกรวมถึงประเด็นที่อาจเกิดขึ้น มาใช้ในการพิจารณาทบทวนเป้าหมายและกรอบการดำเนินงานด้านความยั่งยืนระยะ 5 ปี เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานด้านความยั่งยืนดังกล่าวจะมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดทำรายงานความยั่งยืนเพื่อนำเสนอประเด็นสาระสำคัญ การบริหารจัดการ และผลการดำเนินงานที่สะท้อนกลยุทธ์การพัฒนาที่ยั่งยืนในส่วนที่เป็นประเด็นสำคัญของบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ครอบคลุมทั้งมิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติสิ่งแวดล้อม (ศึกษาเพิ่มเติม รายงานการพัฒนาความยั่งยืน (ฉบับเต็ม) ได้ที่ <https://www.wice.co.th/sustainability-reports/>)



## นโยบายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Policy)

กลุ่มบริษัทมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่และบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักจริยธรรมและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้บริษัทเติบโตและพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงการสร้างความสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ที่ครอบคลุมทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พร้อมทั้งยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี การดำเนินธุรกิจโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม บริษัทตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความโปร่งใส โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบและกรอบการรายงานความยั่งยืนตามมาตรฐาน Global Reporting Initiative (GRI Standards) รวมถึงแนวทางที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) และ สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) และเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม บริษัทได้กำหนดกระบวนการหลักในการบริหารจัดการธุรกิจสู่ความยั่งยืน โดยมีการจัดการประเด็นสำคัญในแต่ละด้านเพื่อให้การดำเนินงานตอบสนองต่อความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ของธุรกิจ โดยกระบวนการหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนมีดังนี้

1. การวิเคราะห์บริบทความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสีย และประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนด ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Double Materiality Assessment)
2. การกำหนดนโยบายด้านความยั่งยืนขององค์กร (Policy)
3. การกำหนดกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนขององค์กร (Strategy)
4. การขับเคลื่อนความยั่งยืนไปสู่การปฏิบัติ (Implementation)
5. การเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน (Disclosure)

กลุ่มบริษัทดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนโดยคำนึงถึงประเด็นด้าน บรรชัทธิบถาและเศรชชวูทิจ (Governance) สังคม (Social) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ดังนี้



## ด้านบรรรชัทธิบถาและเศรชชวูทิจ (Governance)

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและทิศทางกำรดำเนินธุรกิจที่มุ่งสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน พร้อมกับการพัฒนาแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นคงและมีประสิทธิภาพในการทำกำไรในระยะยาว ซึ่งจะเป็นผลประโยชน์ที่ยั่งยืนต่อผู้ถือหุ้นในอนาคต โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับหลักการความโปร่งใส ความชัดเจน และการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในกระบวนการบริหารจัดการขององค์กร

บริษัทนำหลักการสำคัญของการกำกับดูแลกิจการดังกล่าวมากำหนดหลักการปฏิบัติ ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทในฐานะผู้นำองค์กรที่สร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืน ตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรที่เน้นการสร้างคุณค่าในระยะยาว และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่ยึดหลักความยั่งยืนในการทำงานทุกขั้นตอน
2. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของกิจการที่เป็นไปเพื่อความยั่งยืน เข้าใจเป้าหมายหลักขององค์กรในด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สนับสนุนเป้าหมายเหล่านั้น ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รักษาความยั่งยืนในระยะยาว และต้องมีการตรวจสอบความคืบหน้าของเป้าหมายดังกล่าวเป็นระยะ
3. เสริมสร้างคณะกรรมการบริษัทที่มีประสิทธิผล ควรสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับทีม และปรับปรุงทักษะการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงความสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งจะช่วยเสริมความสำเร็จขององค์กร
4. สรรหาและพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและการบริหารบุคลากร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับการเติบโตในองค์กร รวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้มีทักษะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมนวัตกรรมและการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ควรมีส่วนร่วมในการส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และปฏิบัติตามการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อองค์กรและสังคม เช่น การเสนอแนวทางใหม่ในการทำงานหรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์ พร้อมทั้งต้องดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
6. ระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เหมาะสม ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติตามขั้นตอนและระเบียบที่กำหนดเพื่อควบคุมความเสี่ยงในการทำงาน เช่น การป้องกันอุบัติเหตุ การปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย หรือการป้องกันการทุจริต และต้องมั่นใจว่าองค์กรมีระบบการควบคุมภายในที่แข็งแกร่ง เพื่อรักษาความโปร่งใสและความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้เสีย
7. รักษาความน่าเชื่อถือทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูล ต้องรักษาความโปร่งใสในการทำงาน โดยการรายงานผลการดำเนินงานที่ถูกต้องและซื่อสัตย์ รวมถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางการเงินและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้เสีย
8. สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้ถือหุ้น ควรเปิดโอกาสในการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในองค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการประชุมหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรและผู้ถือหุ้น เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์
9. ความเป็นส่วนตัวของลูกค้ ความเป็นส่วนตัวของลูกค้เป็นสิทธิพื้นฐานที่ต้องได้รับการคุ้มครอง บริษัทต้องมีระบบที่รักษาความปลอดภัยของข้อมูลลูกค้และการใช้งานข้อมูลอย่างโปร่งใสและเหมาะสม การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้ด้วยการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

## ด้านสังคม (Social)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งได้ รับการปกป้องและมีสิทธิที่เหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด และมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่ พนักงาน ตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี นอกจากนี้บริษัทฯ เปิดโอกาสแก่พนักงานในการพัฒนา ทักษะและความรู้ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับขีดความสามารถของพนักงานให้เป็นบุคลากรที่มีความ รู้ความชำนาญพร้อมต่อการเติบโตของธุรกิจในอนาคต จึงได้กำหนดหลักการสำคัญ ในการดำเนินธุรกิจ สำหรับ ประเด็นด้านสังคมอย่างมีความรับผิดชอบเพื่อลดผลกระทบด้านสังคมอย่างจริงจัง ดังนี้

1. การจ้างงาน การจ้างงานจะต้องเป็นไปตามกระบวนการที่ยุติธรรมและโปร่งใส โดยมีการคัดเลือกจาก คุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และไม่เลือกปฏิบัติจากเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือความแตกต่างทาง สังคม การจ้างงานต้องมีขั้นตอนที่ชัดเจนตั้งแต่การประกาศตำแหน่งจนถึงการคัดเลือกผู้สมัคร โดยมีการ ประเมินจากทักษะ ความสามารถ และความเหมาะสมของผู้สมัครกับตำแหน่งงาน การพิจารณาต้องไม่แยกแยะ จากประเด็นทางเพศ เชื้อชาติ หรือปัจจัยส่วนตัวอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน/การจัดการ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแรงงานและผู้บริหารเป็นสิ่ง สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่โปร่งใสและยุติธรรม การให้พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจะช่วยเสริมสร้างความภักดีและความร่วมมือในการทำงาน ส่งเสริม การมีส่วนร่วมและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและการจัดการ โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานต้องได้รับการคำนึงถึงในทุกแง่มุม ของการดำเนินงาน โดยมีการฝึกอบรมให้พนักงานรู้จักการทำงานอย่างปลอดภัย และมีการประเมินความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานผ่านการฝึก อบรมด้านความปลอดภัย การตรวจสอบสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
4. การฝึกอบรมและการให้ความรู้ การพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร การ ฝึกอบรมไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานเท่านั้น แต่ยังคงรวมถึงการส่งเสริมการ พัฒนาตนเองและการเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การจัดให้มีโปรแกรมการฝึก อบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงานให้ทันสมัย
5. การไม่เลือกปฏิบัติ การไม่เลือกปฏิบัติเป็นหลักการที่สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรม ทุกคนควรได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมในการพัฒนาและเติบโตในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ เพศ หรือสัญชาติ ใดก็ตาม สร้างนโยบายที่ชัดเจนในการไม่เลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมในโอกาสการจ้าง งาน การเลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่างๆ
6. แรงงานบังคับหรือแรงงานที่ขาดอิสระภาพ การใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานที่ขาดอิสระภาพเป็นการละเมิด สิทธิมนุษยชน บริษัทควรมีระบบที่ตรวจสอบและป้องกันการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรมโดยยึดหลักมาตรการ ทางกฎหมายและจริยธรรม การดำเนินนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนในการป้องกันการใช้แรงงานบังคับหรือ การใช้แรงงานที่ขาดอิสระภาพ
7. การคัดเลือกคู่ค้าจากเกณฑ์ด้านสังคม การคัดเลือกคู่ค้าต้องไม่พิจารณาเฉพาะแค่ผลกำไร แต่ยังคงคำนึง ถึงวิธีการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และมาตรฐานแรงงาน บริษัทควรคัดเลือกคู่ค้าธุรกิจโดยพิจารณาจากเกณฑ์ทางด้านสังคม เช่น ความรับผิดชอบ ต่อสังคม สิทธิแรงงาน และการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม
8. สุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค บริษัทต้องมีมาตรการที่มั่นคงในการตรวจสอบคุณภาพและความ ปลอดภัยของสินค้าหรือบริการที่ส่งถึงผู้บริโภค โดยไม่กระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า การ ดำเนินธุรกิจโดยให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการที่มอบให้แก่ลูกค้า
9. ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า ความเป็นส่วนตัวของลูกค้าเป็นสิทธิพื้นฐานที่ต้องได้รับการคุ้มครอง บริษัทต้องมี ระบบที่รักษาความปลอดภัยของข้อมูลลูกค้าและการใช้งานข้อมูลอย่างโปร่งใสและเหมาะสม การคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคลของลูกค้าด้วยการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

## ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)

บริษัทฯ มีการดำเนินงานเพื่อจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพตามกฎหมายและ กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เราเข้าใจถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามหลักการทางสิ่งแวดล้อมและรักษาความ หลากหลายทางชีวภาพในทุกระดับ และเรามุ่งมั่นที่จะพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อ ควบคุมและรักษาสิ่งแวดล้อมให้ดีที่สุด เราใส่ใจในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพภูมิอากาศที่เกิด ขึ้นทั่วโลก และเรามุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำในการให้บริการโลจิสติกส์ที่มีนวัตกรรมและตอบสนองต่อความต้องการของ ลูกค้าในกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีในเอเชียแปซิฟิก โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานและสร้าง ความแตกต่างในการบริการ เรามีโครงสร้างและกระบวนการจัดการที่สนับสนุนด้านนวัตกรรมของบริษัทฯ สร้าง สภาพแวดล้อมรวมถึงวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เรายังนำเสนอแนวทาง วิธีการในการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพภูมิอากาศ พร้อมทั้งมองหาวิธี การตอบสนองที่เหมาะสมเพื่อปกป้องและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน และสังคม จึงได้กำหนดหลักการสำคัญ ในการดำเนินธุรกิจ สำหรับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่าง จริงจัง ดังนี้

1. การบริหารจัดการพลังงาน บริษัทควรมีการบริหารจัดการการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การ ลดการใช้พลังงานในกระบวนการผลิตหรือการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยประหยัดพลังงาน รวมทั้งส่งเสริมการใช้ พลังงานทดแทน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การใช้พลังงานอย่างมี ประสิทธิภาพและส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. มาตรการในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก บริษัทควรมีมาตรการในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกใน ทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การใช้เทคโนโลยีที่ช่วยลดการปล่อย ก๊าซ หรือการหันมาใช้วัตถุดิบที่มีการปล่อยมลพิษต่ำ เป็นต้น นอกจากนี้ยังควรมีการติดตามและรายงาน ข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้เกิดความโปร่งใส การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยการปรับ กระบวนการผลิตและการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
3. การคัดเลือกคู่ค้าจากเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทควรพิจารณาคู่ค้า (Supplier) ที่มีความมุ่งมั่นในการรักษา สิ่งแวดล้อม เช่น การใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในการผลิต หรือการมีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ที่ดี การคัดเลือกคู่ค้าเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่ง แวดล้อม การคัดเลือกคู่ค้าทางธุรกิจโดยพิจารณาถึงแนวทางการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การลดการใช้พลังงาน การจัดการของเสีย หรือการลดการปล่อยมลพิษ เป็นต้น
4. การจัดการของเสีย บริษัทต้องมีระบบในการจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การแยกประเภทของเสีย การส่งเสริมการรีไซเคิล การใช้วัสดุที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ และการลดปริมาณของเสียที่ไม่สามารถนำ กลับมาใช้ได้ การกำจัดของเสียต้องเป็นไปตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับกฎหมาย การลด รีไซเคิล และจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้นโยบายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนฉบับนี้เกิดผลในทางปฏิบัติ คณะกรรมการบริษัท และผู้บริหาร ต้อง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พนักงานทุกระดับต้องเข้าใจและปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนเองเพื่อให้ บริษัท สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่ตั้งไว้ทั้งระยะสั้นและระยะยาว



## กลยุทธ์ด้านความยั่งยืนองค์กร

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจในด้านโลจิสติกส์และการขนส่งสินค้า ซึ่งให้บริการทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมี การจัดการที่เชี่ยวชาญในเรื่องการขนส่งทางอากาศ ทางทะเล และทางบก รวมถึงบริการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ชีพพลายเซน ด้วยความเชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมนี้ บริษัทฯ ได้เริ่มนำกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนองค์กรมาใช้เพื่อ สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทั้งธุรกิจและสังคม ในการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมในระยะยาว โดยบริษัทกำหนดและนำกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนมาปรับใช้กับธุรกิจดังนี้

1. การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Sustainability) : มุ่งมั่นที่จะลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการ ดำเนินงานต่อสิ่งแวดล้อมโดยการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้ยานพาหนะที่มีมลพิษต่ำ หรือ รถบรรทุกไฟฟ้า (EV) การปรับปรุงระบบการขนส่งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบรรทุกและการใช้เส้นทางที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด รวมทั้งการใช้วัสดุและบรรจุภัณฑ์ที่ สามารถรีไซเคิลได้
2. การพัฒนาชุมชนและสังคม (Social Sustainability) : ให้ความสำคัญกับการพัฒนาชุมชนที่บริษัทดำเนินการ อยู่ โดยการมีส่วนร่วมในโครงการเพื่อสังคม เช่น การสนับสนุนการศึกษา การช่วยเหลือในด้านสุขภาพ หรือ การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะและการฝึก อบรมให้แก่พนักงาน เพื่อให้พวกเขามีความรู้และทักษะที่สามารถพัฒนาไปสู่การเติบโตในอนาคต
3. การมีธรรมาภิบาลที่ดี (Governance) : มุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี โดยการปฏิบัติตาม กฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด พร้อมกับการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสและตรงไปตรงมาแก่ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนักลงทุน ลูกค้า และพันธมิตรธุรกิจ เพื่อสร้างความไว้วางใจในระยะยาว
4. การบูรณาการความยั่งยืนในกลยุทธ์องค์กร (Integration of Sustainability in Business Strategy) : โดย ได้รวมกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนไว้ในทุกกระบวนการของการดำเนินธุรกิจตั้งแต่การวางแผน การจัดการ ทรัพยากร การวิจัยและพัฒนา ไปจนถึงการส่งมอบบริการให้กับลูกค้า โดยทำให้การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นส่วน หนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรและการดำเนินงานในทุกระดับ
5. การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (Technology for Sustainability) : การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการโลจิสติกส์ เช่น ระบบการติดตามและการบริหารจัดการขนส่งที่ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำให้กระบวนการขนส่งมีความรวดเร็วและแม่นยำมากขึ้น ลดความสูญเสียและช่วย ลดการใช้ทรัพยากรอย่างไม่จำเป็น

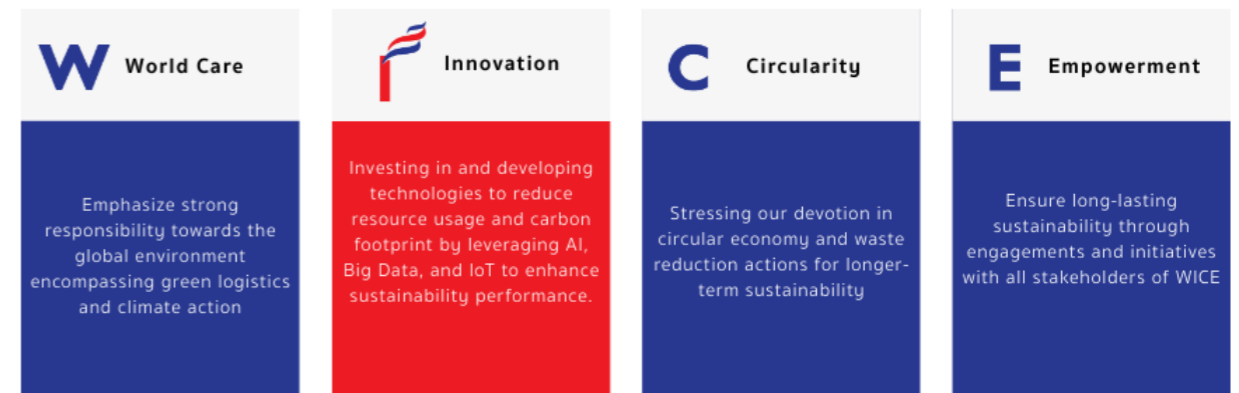
ทั้งนี้ การนำกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนมาใช้ในองค์กรของบริษัทฯ ไม่เพียงแต่ทำให้บริษัทฯ มีการเติบโตที่ยั่งยืน แต่ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคมและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังสามารถเพิ่มความแข็งแกร่งในการแข่งขันใน ตลาดโลจิสติกส์ที่มีความท้าทายสูงในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าระยะยาวทั้งในเชิงธุรกิจและสังคม



## กลยุทธ์ด้านความยั่งยืนของกลุ่มบริษัทฯ

ในปี 2568 บริษัทได้มีการดำเนินนโยบายด้านความยั่งยืนอย่างเข้มข้นโดยได้มีการจัดตั้ง กลยุทธ์ด้านความ ยั่งยืนของบริษัท ผ่าน WICE เป็นตัวย่อแทนหลักสำคัญของการดำเนินกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน

### WICE Group Sustainability Strategy



#### W – World Care

มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างสูงต่อสิ่งแวดล้อมโลก ครอบคลุมการพัฒนาการขนส่งสีเขียวและการขับเคลื่อนการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

#### I – Innovation

มุ่งลงทุนและพัฒนาเทคโนโลยีที่ช่วยลดการใช้ ทรัพยากรและลดคาร์บอนฟุตพริ้นท์ โดยใช้ศักยภาพ ของ AI, Big Data และ IoT เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะด้านความยั่งยืน

#### C – Circularity

เน้นย้ำความทุ่มเทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ หมุนเวียนและการลดของเสีย เพื่อเสริมสร้างความ ยั่งยืนในระยะยาว

#### E – Empowerment

มุ่งเสริมสร้างความยั่งยืนระยะยาว ผ่านการมีส่วน ร่วมและความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาค ส่วนของ WICE”

# โครงสร้างการกำกับดูแล และคณะทำงานด้านความยั่งยืนองค์กร

## โครงสร้างการกำกับดูแลด้านความยั่งยืน

บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) กำหนดให้การพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นส่วนหนึ่งของการกำกับดูแลกิจการและกลยุทธ์องค์กร โดยมีโครงสร้างการกำกับดูแลที่เชื่อมโยงตั้งแต่ระดับคณะกรรมการบริษัท ฝ่ายบริหาร จนถึงหน่วยปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้าน ESG เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

## โครงสร้างการกำกับดูแลสูงสุด(GRI 2-9)

คณะกรรมการบริษัททำหน้าที่กำกับดูแลทิศทางนโยบาย และการบูรณาการประเด็นความยั่งยืนเข้าสู่กลยุทธ์องค์กร รวมถึงพิจารณาความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม

ฝ่ายบริหารรับผิดชอบถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ กำหนดเป้าหมาย แผนงาน และตัวชี้วัด พร้อมติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยธุรกิจให้สอดคล้องกับทิศทางองค์กร

บริษัทได้จัดตั้ง คณะทำงานด้านการพัฒนาความยั่งยืนองค์กร (Corporate Sustainability Working Team) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานหลักทั่วทั้งองค์กร เพื่อขับเคลื่อน ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนในทุกมิติ

## บทบาทของคณะกรรมการในการกำกับดูแลผลกระทบ(GRI 2-12)

คณะกรรมการบริษัทมีบทบาทในการกำกับดูแลการบริหารจัดการผลกระทบที่มีนัยสำคัญขององค์กรต่อเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม โดย

- พิจารณาและให้ความเห็นชอบนโยบาย กลยุทธ์ และเป้าหมายด้านความยั่งยืน
- กำกับดูแลการบริหารความเสี่ยง รวมถึงความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ สิ่งแวดล้อม และสังคม
- ติดตามผลการดำเนินงานด้าน ESG และรับรายงานความคืบหน้าจากฝ่ายบริหารอย่างสม่ำเสมอ
- สนับสนุนให้มีระบบควบคุมภายใน การกำกับดูแล และการเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใสตามมาตรฐานสากล

## การมอบหมายความรับผิดชอบในการบริหารจัดการผลกระทบ(GRI 2-13)

คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้ฝ่ายบริหารรับผิดชอบการดำเนินงานด้านความยั่งยืน และแต่งตั้งคณะทำงานด้านความยั่งยืนองค์กรเป็นกลไกหลักในการประสานงานและขับเคลื่อนในระดับปฏิบัติ โดยมีหน้าที่

- จัดทำแผนงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดด้าน ESG ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร
- ประเมินประเด็นสาระสำคัญและผลกระทบด้านความยั่งยืน เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ
- ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อดำเนินโครงการด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล
- ติดตาม รวบรวม และรายงานผลการดำเนินงานต่อฝ่ายบริหาร เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการตามลำดับ
- สนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลและการจัดทำรายงานความยั่งยืนให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

## Sustainability Management Structure



## การสร้างคุณค่าจากการตอบสนอง SDGs

SDGs	การสร้างคุณค่าจากการตอบสนอง SDGs
<b>มิติเศรษฐกิจ</b>   	<ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนเศรษฐกิจหมุนเวียนและการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ยั่งยืน</li> <li>ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินธุรกิจ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ</li> <li>เสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจและธรรมาภิบาลที่ดี</li> <li>ลดความเสี่ยงด้านการทุจริตและการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน</li> </ul>
<b>มิติสิ่งแวดล้อม</b>     	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของผู้มีส่วนได้เสียและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</li> <li>การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำร่วมกันรวมถึงการบริหารจัดการน้ำเสียและการคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย</li> <li>การปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้พลังงาน และสนับสนุนการใช้พลังงานหมุนเวียนในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</li> <li>ปรับใช้แนวทาง “Zero Waste” และลดการใช้วัสดุที่เป็นอันตราย ส่งเสริมการบริโภคสินค้าที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม</li> <li>การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี ปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดการพลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจก</li> <li>การวางแผนการดำเนินงานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและร่วมส่งเสริมสังคมคาร์บอนต่ำ</li> <li>การจัดการระบบนิเวศอย่างยั่งยืน ลดความสูญเสียถิ่นที่อยู่อาศัยทางธรรมชาติและการรักษาความหลากหลายทางชีวภาพ</li> </ul>
<b>มิติผู้คน (สังคม)</b>      	<ul style="list-style-type: none"> <li>สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สนับสนุนสุขภาพของพนักงานพัฒนาและส่งเสริมผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสุขภาพของผู้บริโภค และร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อสนับสนุนโครงการด้านสาธารณสุขในชุมชน</li> <li>ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนและเท่าเทียมสร้างโอกาสทางอาชีพที่เป็นธรรม สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของพนักงานทุกระดับ พร้อมทั้งจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคง</li> <li>ป้องกันการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในที่ทำงาน</li> <li>จัดหางานที่มีคุณภาพและค่าตอบแทนเป็นธรรม ส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงงานสำหรับทุกกลุ่มประชากร</li> <li>การพัฒนาความเป็นอยู่และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของชุมชนและสังคม</li> <li>สนับสนุนการสร้างอาชีพ สภาพแวดล้อม และความปลอดภัยให้แก่ชุมชน</li> <li>สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาลที่ดี ป้องกันการคอร์รัปชัน เคารพสิทธิมนุษยชนและส่งเสริมความยุติธรรมในห่วงโซ่อุปทาน</li> </ul>



# การประเมินประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืน (2-4, 2-12, 2-14, 3-1, 3-2)

บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) จัดทำรายงานและวิเคราะห์ประเด็นสาระสำคัญด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนประจำปี เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์ การดำเนินงาน และผลการดำเนินงานในประเด็นความยั่งยืนในมิติต่าง ๆ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม (Environment) สังคม (Social) และ บรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ (Governance and Economic) โดยการดำเนินการเหล่านี้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาความยั่งยืนที่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยบริษัทกำหนดกรอบการดำเนินงานตามแผนพัฒนาอย่างยั่งยืนระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องกับการสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติสหประชาชาติ (UN SDGs) 17 ข้อ และใช้หลักเกณฑ์ของดัชนีชี้วัดตามกรอบการรายงานความยั่งยืนสากล (Global Reporting Initiative: GRI Reporting Standards 2021) และมาตรฐานคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีเพื่อความยั่งยืน (Sustainability Accounting Standards Board: SASB) ในการจัดทำรายงาน รวมถึงกระบวนการคัดเลือกประเด็นสาระสำคัญจากความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียสำคัญ พร้อมทั้งพิจารณาประเด็นที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทในประเด็นความยั่งยืน โดยรายงานดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถเปิดเผยข้อมูลการบริหารจัดการอย่างตรงประเด็นและโปร่งใสต่อผู้มีส่วนได้เสีย และนำเสนอกลยุทธ์ทางธุรกิจที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

## การประเมินประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืน (Material Topics)

จากปัจจัยภายในและภายนอก, ความเสี่ยงองค์กร, Stakeholder engagement ได้แก่ ผลสำรวจความพึงพอใจลูกค้า การสำรวจชุมชน การสำรวจความผูกพันพนักงาน ข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

เศรษฐกิจ (Economic) และการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Governance)	สังคม (Social) และสิทธิมนุษยชน (Human Rights)	สิ่งแวดล้อม (Environment)
<p>G1: ผลการดำเนินงานทางเศรษฐกิจ</p> <p>G2: แนวปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>G3:ต่อต้านการทุจริต</p> <p>G4:ต่อต้านพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมที่ไม่เป็นธรรม</p>	<p><b>พนักงาน (Employee)</b></p> <p>S1: การจ้างงาน</p> <p>S2: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน/การจัดการ</p> <p>S3: สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน</p> <p>S4: การฝึกอบรมและการศึกษา</p> <p>S5: การให้ความเท่าเทียม</p> <p>S6: การไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก</p> <p>S7: เสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมกัน</p> <p><b>สิทธิมนุษยชน (Human Rights)</b></p> <p>S8: แรงงานเด็ก</p> <p>S9: แรงงานบังคับหรือแรงงานที่ขาดอิสระภาพ</p> <p>S10: สิทธิของชนพื้นเมือง</p> <p><b>ชุมชน (Community)</b></p> <p>S11: ชุมชนท้องถิ่น</p> <p>S12: การประเมินทางด้านสังคมของ supplier</p> <p>S13: สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า</p> <p>S14: ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า</p>	<p>E1: การใช้พลังงาน</p> <p>E2: การใช้ น้ำ ฝน และ การปล่อยน้ำเสีย</p> <p>E3: ความหลากหลายทางชีวภาพ</p> <p>E4: การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gasses)</p> <p>E5: การจัดการของเสีย</p> <p>E6: การประเมินและการวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของ supplier</p>

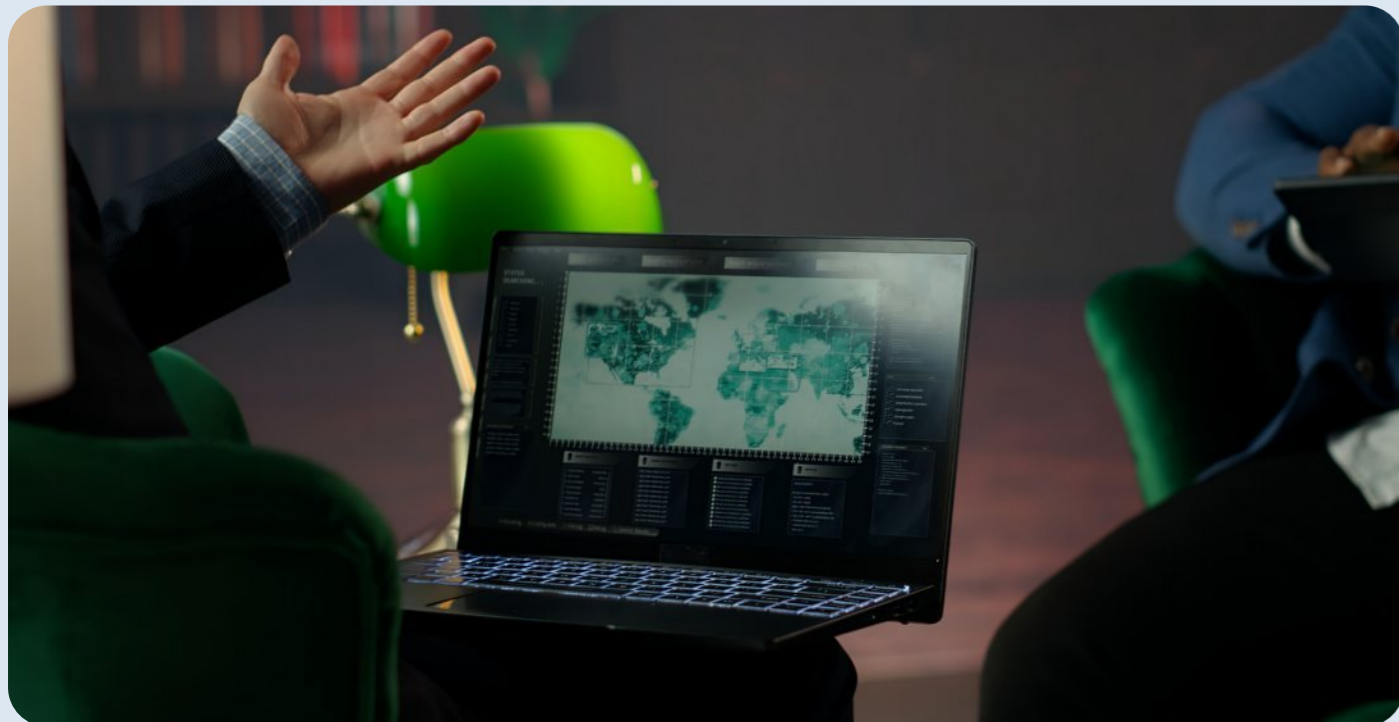


## 1. การระบุหัวข้อสาระสำคัญ (Identification)

บริษัทฯ ระบุประเด็นสาระสำคัญ (Materiality Topics) ผ่านกระบวนการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และสิทธิมนุษยชน โดยวิเคราะห์ประเด็นสำคัญตลอดห่วงโซ่มูลค่าขององค์กร ควบคู่ไปกับการพิจารณาเป้าหมาย ทิศทาง ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ระบบงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับผู้บริหารและพนักงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการกระบวนการระบุและประเมินประเด็นสาระสำคัญอย่างเป็นระบบ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดหัวข้อ Materiality ตามมาตรฐาน Global Reporting Initiative (GRI Standards) และ Sustainability Accounting Standards Board (SASB) โดยพิจารณาประเด็นที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อธุรกิจมากที่สุด
2. นำประเด็นที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่กระบวนการหารือกับทีมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้จัดการแต่ละฝ่าย เพื่อประเมินระดับความสำคัญและจัดลำดับความสำคัญของแต่ละหัวข้อ โดยอ้างอิงจากข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ได้รับเมื่อได้ผลการประเมินเบื้องต้น
3. ดำเนินการจัดเวิร์คช็อปให้ผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมประเมินและแลกเปลี่ยนมุมมอง เพื่อที่จะได้มาซึ่งประเด็นสาระสำคัญจากหลากหลายมิติ ทั้งในแง่ของพนักงาน หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร
4. รวบรวมและสรุปผลลัพธ์เป็นชุดประเด็นสาระสำคัญที่สะท้อนถึงแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กร
5. นำเสนอให้ประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืนพิจารณาและเสนอให้คณะกรรมการบริษัทรับรองเพื่อให้แน่ใจว่าประเด็นเหล่านี้จะได้รับการบูรณาการเข้าสู่กลยุทธ์และการดำเนินงานธุรกิจอย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยใช้ข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การทบทวนแนวโน้มด้านความยั่งยืน กรอบการรายงานมาตรฐานสากล การประเมินความเสี่ยงจากปัจจัยภายนอก อาทิ เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และหลัก 10 ประการของ United Nations Global Compact (UNGC) รวมถึงการเปรียบเทียบประเด็นสาระสำคัญกับองค์กรที่มีรูปแบบการดำเนินงานคล้ายคลึงกัน และการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียในมิติด้านการกำกับดูแลกิจการ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการระบุและบริหารจัดการประเด็นสาระสำคัญของบริษัทฯ มีความครอบคลุม โปร่งใส และสามารถสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนต่อองค์กรและสังคมโดยรวม



## 2. การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritization)

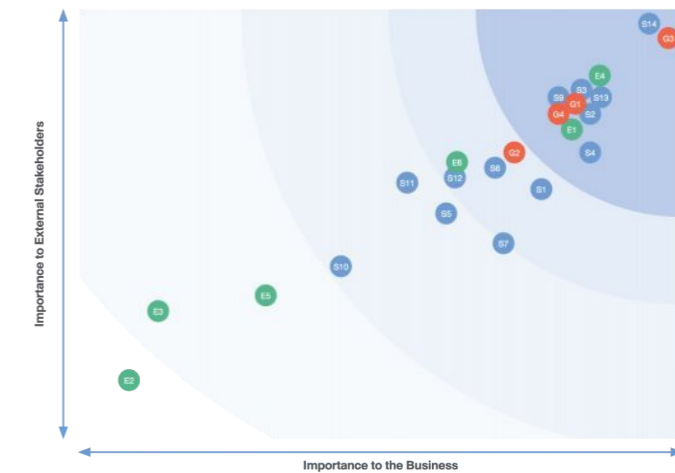
หลังจากการระบุหัวข้อสาระสำคัญ (Material Topics) ในขั้นตอนการระบุประเด็นสำคัญ (Identification) ผู้บริหารและพนักงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ในบริษัทจะร่วมกันพิจารณาและจัดลำดับความสำคัญของหัวข้อสาระสำคัญตามเกณฑ์มาตรฐาน Global Reporting Initiative (GRI Standards) โดยใช้การให้คะแนนตามระดับความสำคัญ ได้แก่ สูง ปานกลาง และต่ำ ซึ่งสะท้อนถึงผลกระทบที่อาจมีต่อบริษัท โดยมีหลักการพิจารณาประเด็นสาระสำคัญ 3 เรื่อง ตามมาตรฐานการรายงานสากลด้านความความยั่งยืนฉบับมาตรฐาน GRI Standards 2021 โดยมีหลักในการพิจารณา มีดังนี้

- ระดับความสำคัญของขนาดผลกระทบ (Scale) ที่องค์กรควรเร่งดำเนินการรับมือ
- ระดับขอบเขต (Scope) ของผลกระทบให้ความสนใจหรือคาดหวัง
- ระดับความน่าจะเป็น (Likelihood) ของผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

โดยหัวข้อสำคัญที่รายงานผลความยั่งยืน (Material Topics) ตามมาตรฐาน GRI เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงขององค์กรและระดับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งนำมาจัดลำดับความสำคัญโดยผู้บริหาร และพนักงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เมื่อพิจารณาผลคะแนนของหัวข้อสำคัญแล้ว สามารถสรุปเป็น 16 ประเด็นหลักที่จะนำมารายงานความยั่งยืน

นำข้อมูลจากการระบุประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญต่อบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียมาจัดกลุ่มประเมิน และจัดลำดับความสำคัญตามกรอบ Double Materiality ตามแนวทาง GRI Standards จำนวน 24 ประเด็นครอบคลุมมิติ ESG โดยในปี 2568 บริษัทฯ มีประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญ (Significant Material Topics) ในระดับ High-High ทั้งหมด 11 ประเด็น ที่ต้องมีการเปิดเผย (Disclosure) ดังนี้

### การประเมินประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน double materiality



Economic & Governance	Social & Human Rights	Environmental
G1: ผลการดำเนินงานทางเศรษฐกิจ G3: ต่อต้านการทุจริต G4: ต่อต้านพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม	S2: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน/การจัดการ S3: สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน S4: การฝึกอบรมและการศึกษา S9: แรงงานบังคับหรือแรงงานที่ขาดอิสระภาพ S13: สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า S14: ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า	E1: การใช้พลังงาน E4: การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gasses)

### 3. การทวนสอบประเด็นสาระสำคัญ (Validation) <sup>(3-2)</sup>

ประเด็นสาระสำคัญที่มีความสำคัญสูงสุดจะได้รับการคัดเลือกจากการให้คะแนนของผู้บริหารและพนักงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และหลังจากคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืนได้พิจารณาทวนสอบและอนุมัติประเด็นหลักเหล่านั้น พบว่า ทั้ง 11 ประเด็นหลักมีความเกี่ยวข้องและครอบคลุม สามารถสะท้อนผลการดำเนินงานที่มีนัยสำคัญในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม การกำกับดูแล และเศรษฐกิจของบริษัทฯ ซึ่งประเด็นความยั่งยืนดังกล่าวแสดงในรูปต่อไปนี้













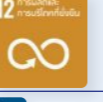



1. GRI 201: การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ 2016
2. GRI 205: การต่อต้านการทุจริต 2016
3. GRI 206: การต่อต้านพฤติกรรมกรรมการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม 2016
4. GRI 302: พลังงาน 2016
5. GRI 305: การปล่อยก๊าซเรือนกระจก 2016
6. GRI 402: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน/การจัดการ 2016
7. GRI 403: อาชีวอนามัยและความปลอดภัย 2018
8. GRI 404: การฝึกอบรมและการให้ความรู้ 2016
9. GRI 409: แรงงานบังคับหรือแรงงานที่ขาดอิสระภาพ 2016
10. GRI 416: สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า 2016
11. GRI 418: ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า 2016

### 4. การทบทวนประเด็นสาระสำคัญ (Review)

บริษัทฯ มีเจตจำนงในการให้ความสำคัญต่อประเด็นสาระสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความยั่งยืนอย่างจริงจัง ดังนั้นจึงมีการเผยแพร่รายงานความยั่งยืนผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มของบริษัทฯ ได้รับข้อมูลผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างทั่วถึง อาทิ สื่อสิ่งพิมพ์ออนไลน์ เว็บไซต์ ทั้งนี้ในรายงานความยั่งยืน บริษัทฯ ได้จัดให้มีช่องทางการให้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข และเปิดเผยข้อมูลในเล่มรายงานในรอบปีถัดไป



## การจัดการประเด็นที่สำคัญด้านความยั่งยืน (Management of Material Topics)

Material Topics Number	Material Topics	GRI	SDGs	เป้าหมาย	แผนการดำเนินการ
GRI 201	ผลการดำเนินงานทางเศรษฐกิจ	GRI 201		สร้างการเติบโตทางธุรกิจอย่างต่อเนื่องและมั่นคง พร้อมสร้างมูลค่าให้ผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว	ปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานโลจิสติกส์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI บริหารต้นทุนและกระแสเงินสดอย่างมีประสิทธิภาพ ขยายฐานลูกค้าและตลาดใหม่ในประเทศและต่างประเทศ
GRI 205	ต่อต้านการทุจริต	GRI 205		ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตและคอร์รัปชันในทุกกระบวนการ	ดำเนินงานตามนโยบายต่อต้านการทุจริต เข้าร่วมและคงสถานะ CAC จัดอบรมจริยธรรมและจรรยาบรรณให้พนักงาน จัดให้มีช่องทางแจ้งเบาะแสและการคุ้มครองผู้ร้องเรียน
GRI 206	ต่อต้านพฤติกรรมการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม	GRI 206		ส่งเสริมการแข่งขันอย่างเป็นธรรมและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	กำหนดแนวปฏิบัติด้านการแข่งขันทางการค้าที่เป็นธรรม อบรมพนักงานเกี่ยวกับกฎหมายการแข่งขัน และตรวจสอบการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับข้อกำหนด
GRI 302	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงาน/การจัดการ	GRI 302	 	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	จัดให้มีกลไกสื่อสารภายในอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการรับฟังความคิดเห็น การหารือร่วม และการร้องเรียนอย่างเป็นธรรม
GRI 305	สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	GRI 305	 	ลดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงานให้เป็นศูนย์	จัดทำระบบบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ตรวจสอบประเมินความเสี่ยงในการทำงาน และติดตามอุบัติเหตุอย่างต่อเนื่อง
GRI 402	การฝึกอบรมและการศึกษา	GRI 402	 	พัฒนาศักยภาพและทักษะของพนักงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปี ส่งเสริมการอบรม Upskill/Reskill ทั้งด้านเทคโนโลยี โลจิสติกส์ และ ESG รวมถึงการพัฒนาผู้นำ
GRI 403	แรงงานบังคับหรือแรงงานที่ขาดอิสระภาพ	GRI 403	 	ไม่ยอมรับแรงงานบังคับและการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกรูปแบบ	กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชน ตรวจสอบการจ้างงานของบริษัทและคู่ค้า ประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน และเปิดช่องทางร้องเรียน
GRI 404	สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า	GRI 404	 	ให้บริการที่ปลอดภัย มีคุณภาพ และสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้า	ควบคุมคุณภาพการให้บริการโลจิสติกส์ บริหารความเสี่ยงด้านการขนส่ง ประกันภัยสินค้า และปรับปรุงกระบวนการให้เป็นไปตามมาตรฐาน
GRI 409	ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า	GRI 409		คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าอย่างเคร่งครัด	ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) แต่งตั้ง DPO ใช้มาตรการรักษาความปลอดภัยข้อมูล และอบรมพนักงานด้าน Data Privacy
GRI 416	การใช้พลังงาน	GRI 416	 	เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและลดการใช้พลังงานต่อหน่วยงาน	ติดตามและวัดการใช้พลังงาน ใช้เทคโนโลยีประหยัดพลังงาน ปรับปรุงเส้นทางขนส่ง และส่งเสริมการใช้นานยนต์พลังงานไฟฟ้า
GRI 418	การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gasses)	GRI 418		ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและมุ่งสู่การดำเนินธุรกิจแบบคาร์บอนต่ำ	วัดและรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามมาตรฐานสากล (เช่น ISO 14064, GHG Protocol) พัฒนา Green Logistics ลด Scope 1-3 และร่วมมือกับลูกค้าและคู่ค้าในการลดคาร์บอน

# WICE และผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

## การอบรม Stakeholder Engagement ตามมาตรฐาน AA1000SES

บริษัทฯ จัดการอบรม Stakeholder Engagement ตามแนวทาง AA1000SES เพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงานในการระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าใจความคาดหวัง และรวบรวมข้อคิดเห็นอย่างเป็นระบบ โดยข้อมูลที่ได้จากกระบวนการมีส่วนร่วมจะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์และจัดลำดับ ประเด็นสาระสำคัญ (Materiality Assessment) ขององค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถมุ่งเน้นการบริหารจัดการประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมสนับสนุนการกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย และการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนอย่างโปร่งใสและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

### ประเด็นการเรียนรู้สำคัญตาม AA1000SES

- หลักการ Inclusivity: การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม
- หลักการ Materiality: การระบุและประเมินประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- หลักการ Responsiveness: การตอบสนองต่อข้อกังวล ข้อเสนอแนะ และการสื่อสารผลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส

### ผลลัพธ์เชิงตัวเลข

- ผู้เข้าร่วมอบรม 40 คน ครอบคลุม ทุกหน่วยงานหลัก
- ร้อยละ 100% ของผู้เข้าร่วมสามารถนำแนวทาง AA1000SES ไปประยุกต์ใช้ในงานจริง
- ผู้เข้าร่วมอบรม นำไปพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมขององค์กร ในการจัดทำ Materiality Assessment ร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตน



## การสานสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย (2-29, 2-30)

บริษัทฯ มุ่งมั่นสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเคารพในสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม และความเป็นธรรม บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจอย่างยั่งยืนในระยะยาว

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่องในทุกมิติของการทำงาน โดยรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาประกอบการพัฒนากระบวนการดำเนินงานและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับความคาดหวังและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้นำกรอบการดำเนินงานตามมาตรฐาน AA1000 Stakeholder Engagement Standards (AA1000SES) มาใช้เป็นแนวทางหลักในการระบุและจัดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ รวมถึงการวิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวัง การประเมิน และการจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย โดยพิจารณาจากระดับผลกระทบและอิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อให้การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียมีความเหมาะสม ครอบคลุม และสอดคล้องกับบริบทการดำเนินธุรกิจ โดยมีขั้นตอนสำคัญดังนี้



## การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

1. การระบุผู้มีส่วนได้เสีย บริษัทฯ ระบุผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ อาทิ ระดับการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ความรับผิดชอบที่มีต่อกัน ระดับอิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม
2. การระบุระดับผลกระทบของบริษัทฯ ต่อผู้มีส่วนได้เสีย บริษัทฯ ประเมินระดับผลกระทบที่การดำเนินงานของบริษัทฯ อาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม ครอบคลุมมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เข้าใจถึงผลกระทบทั้งในเชิงบวกและเชิงลบอย่างรอบด้าน
3. การระบุระดับอิทธิพลของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อบริษัทฯ บริษัทฯ วิเคราะห์ระดับอิทธิพลของผู้มีส่วนได้เสียที่มีต่อการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร โดยพิจารณาจากอิทธิพลในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเงิน การดำเนินงาน การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ ชื่อเสียงองค์กร และกลยุทธ์ทางธุรกิจ
4. การจัดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย บริษัทฯ นำผลการประเมินระดับผลกระทบและระดับอิทธิพลมาจัดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียออกเป็น 4 กลุ่ม ตามระดับผลกระทบที่บริษัทฯ มีต่อผู้มีส่วนได้เสีย และระดับอิทธิพลที่ผู้มีส่วนได้เสียมีต่อบริษัทฯ เพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการความสัมพันธ์อย่างเหมาะสม

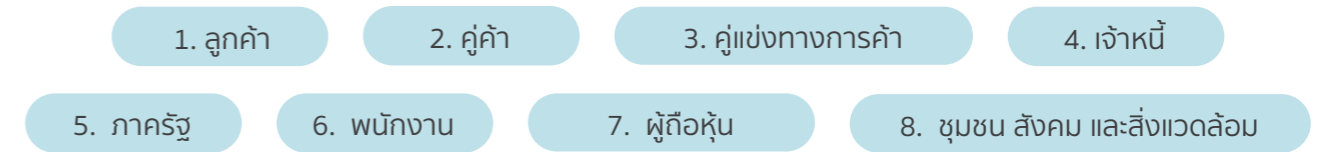


ระดับผลกระทบของบริษัทฯ ต่อผู้มีส่วนได้เสีย

5. การจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย บริษัทฯ จัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม และกำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับลักษณะและระดับความสำคัญของแต่ละกลุ่ม อาทิ การสัมภาษณ์เชิงลึก การประชุม การสำรวจความคิดเห็น หรือช่องทางสื่อสารอื่น ๆ โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบในระดับสูงและมีอิทธิพลต่อบริษัทฯ ในระดับสูง เพื่อให้การมีส่วนร่วมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

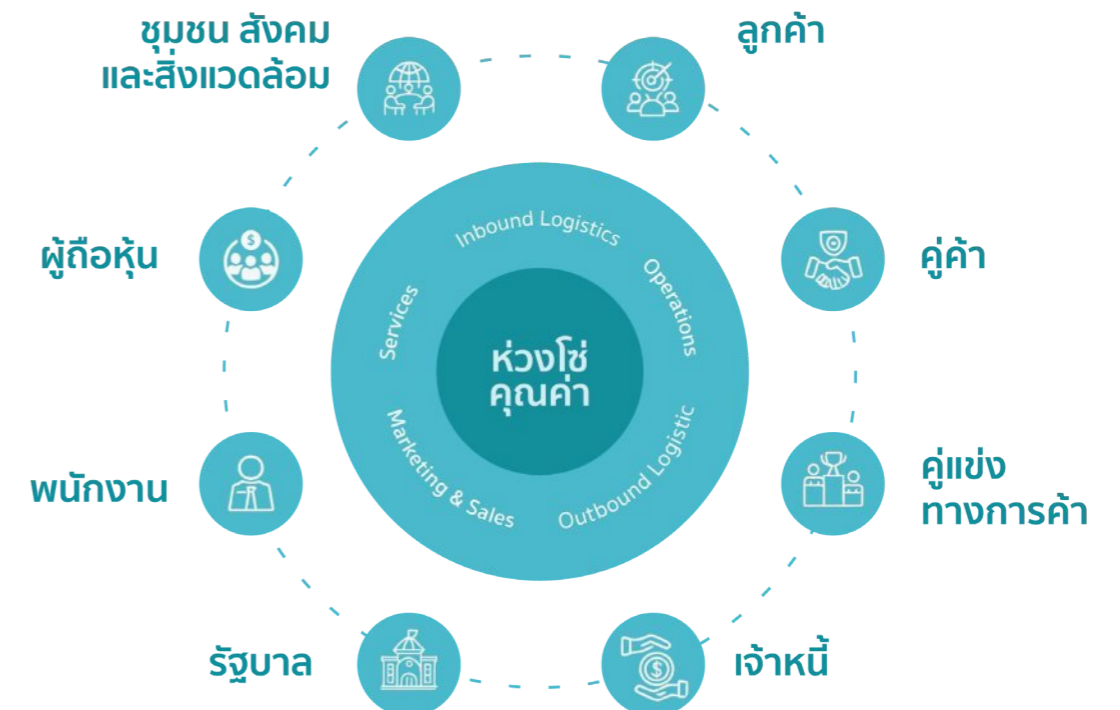
## การแบ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในปี 2568

เพื่อให้การมีส่วนร่วมและการจัดการความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียเป็นไปอย่างครอบคลุมบริษัทฯ ได้ทำการจัดแบ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียออกเป็น 8 กลุ่มหลัก ได้แก่:






## คะแนนความผูกพันผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าหมายของคะแนนความผูกพันผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดไว้ในระดับ 95คะแนน โดยคะแนนปี 2568 98.03 คะแนน



## การมีส่วนร่วมในสมาคมอุตสาหกรรม

ชื่อสมาคม	ตราสัญลักษณ์	บริษัทที่เป็นสมาชิก	วันที่เป็นสมาชิก	วันสิ้นสุดการเป็นสมาชิก
สมาคมในประเทศ				
สมาคมผู้รับจัดการขนส่งค้าระหว่างประเทศ (Thai International Freight Forwarders Association: TIFFA)		WICE	6 ก.พ. 45	ไม่มีกำหนด
สมาคมชิปปิ้งแห่งประเทศไทย (The Customs Broker and Transportation Association of Thailand: CTAT)		WICE	12 ก.พ. 57	18 เม.ย. 70
หอการค้าไทย (The Thai Chamber of Commerce Membership)		WICE	17 ส.ค. 53	ไม่มีกำหนด
สมาคมต่างประเทศ				
Leading the World in Logistics Partnering		WICE	26 ต.ค. 48	25 ต.ค. 68

หมายเหตุ: ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกจะมีค่าสมาชิกรายปี

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) เป็นสมาชิกของสมาคมผู้รับจัดการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ (Thai International Freight Forwarders Association: TIFFA) และมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของประเทศ โดย ดร. อารยา คงสุนทร ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท ดำรงตำแหน่ง กรรมการบริหารสมาคม TIFFA

การมีส่วนร่วมในระดับนโยบายและการกำกับดูแลของสมาคมสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ ธรรมภิบาล และการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อการพัฒนาโลจิสติกส์อย่างยั่งยืนในระยะยาว

### สิทธิประโยชน์ของสมาชิก

1. รายชื่อสมาชิกจะเข้าไปอยู่ใน list เพื่ออำนวยความสะดวกและเลือกใช้งาน
2. Financial Protection Plan เป็นการเสนอครอบคลุมวงเงินที่ไม่ได้รับชำระจากสมาชิกลูกหนี้ ให้สมาชิกเจ้าหนี้
3. การประชุมเครือข่ายประจำปีเพื่อให้ประเทศสมาชิกมาพบปะและร่วมเจรจาธุรกิจในรูปแบบ Workshop เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความร่วมมือระหว่างกัน โดยแต่ละประเทศสามารถนัดหมายเพื่อพบปะเจรจาในงานนี้ ทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปเจรจาในแต่ละประเทศ
4. ช่วยจัดการปัญหาข้อพิพาทระหว่างสมาชิก



## ผลการสร้างความผูกพัน กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

	คู่ค้า	
ช่องทางการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<ul style="list-style-type: none"> <li>การสื่อสารและให้บริการลูกค้าแบบเรียลไทม์ระหว่างการดำเนินงาน</li> <li>การรับข้อเสนอแนะผ่านสื่อสังคมออนไลน์ แอปพลิเคชันมือถือ และแชทสด (Live Chat)</li> <li>การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าผ่าน Call Center และอีเมล</li> <li>การวิจัยตลาดและประเมินความพึงพอใจรายเดือนและรายไตรมาส</li> <li>การพบปะและสร้างเครือข่าย รวมถึงการเยี่ยมชมกิจการและกิจกรรมสานสัมพันธ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประชุมร่วมกันและติดตามผลเป็นประจำ</li> <li>การฝึกอบรมและจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความร่วมมือและมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง</li> <li>การจัดสัมมนาและเวิร์กช็อปด้าน Supply Chain</li> <li>การสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคู่ค้าอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>
ความต้องการ / ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<ul style="list-style-type: none"> <li>การส่งมอบบริการและสินค้าอย่างมีคุณภาพ ตรงตามมาตรฐาน ความคาดหวังของลูกค้า และข้อกำหนดทางกฎหมาย</li> <li>การตอบสนองที่รวดเร็ว น่าเชื่อถือ สม่ำเสมอ มีความเอาใจใส่ และสามารถปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม</li> <li>ความโปร่งใสด้านราคาและความเป็นธรรม</li> <li>การรับผิดชอบต่อข้อสัญญาและบริการที่ตกลงไว้</li> <li>การนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงบริการอย่างต่อเนื่อง</li> <li>การติดต่อและเข้าถึงบริการอย่างสะดวก</li> <li>การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม</li> <li>กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสและสม่ำเสมอ</li> <li>ความชัดเจนและความมั่นคงในคำสั่งซื้อ</li> <li>การสื่อสารและสนับสนุนที่รวดเร็วเมื่อเกิดปัญหา</li> <li>การสร้างคุณค่าและประโยชน์ร่วมกันในระยะยาว</li> <li>การร่วมพัฒนานวัตกรรมและแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อปรับปรุงบริการ</li> </ul>
ตัวอย่างการดำเนินงานที่สำคัญ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ฝึกอบรมพนักงานเพื่อยกระดับคุณภาพการบริการลูกค้า</li> <li>ส่งมอบบริการที่ปลอดภัย ตรงตามมาตรฐานและข้อกำหนด</li> <li>ตรวจสอบและรับประกันคุณภาพการให้บริการ</li> <li>พัฒนาช่องทางบริการและระบบดิจิทัลเพื่อตอบสนองความต้องการลูกค้า</li> <li>สื่อสารและปรับปรุงเว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์อย่างต่อเนื่อง</li> <li>สำรวจความคิดเห็นและตอบคำถามลูกค้าผ่านหลายช่องทาง</li> <li>ทบทวนโปรแกรมส่งเสริมการขายและราคาขายเพื่อความเป็นธรรมและสม่ำเสมอ</li> <li>ปฏิบัติตามข้อสัญญาและรักษาความน่าเชื่อถือ</li> <li>ขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน</li> <li>พัฒนาและบำรุงรักษาระบบความปลอดภัยไซเบอร์ รวมถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำ กรอบการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน ประเมินความเสี่ยงและตรวจสอบคู่ค้า</li> <li>กำหนด หลักการปฏิบัติและจรรยาบรรณทางธุรกิจสำหรับคู่ค้า</li> <li>ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและวิธีการสื่อสารเพื่อให้ตอบสนองความต้องการร่วมกัน</li> <li>แลกเปลี่ยนความรู้และเทคโนโลยีกับคู่ค้าเพื่อพัฒนากระบวนการและบริการ</li> <li>แสวงหาโอกาสในการคิดค้นและพัฒนาการบริการร่วมกัน</li> <li>ตรวจสอบและแก้ไขปัญหาอย่างทันที่</li> <li>จัดสัมมนา Supply Chain และผู้บริหารเข้าร่วมประชุมธุรกิจกับคู่ค้าเป็นประจำ เพื่อวางแผนและเข้าใจปัญหาร่วมกัน</li> </ul>

## ผลการสร้างความผูกพัน กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

	คู่แข่งทางการค้า	เจ้าหนี้
ช่องทางการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาอุตสาหกรรมและมาตรฐานร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพและความน่าเชื่อถือของสินค้าและบริการ</li> <li>การร่วมมือพัฒนาเทคโนโลยีหรือขยายตลาดใหม่</li> <li>การแบ่งปันต้นทุนและความเสี่ยงในการพัฒนาเพื่อลดความเสี่ยงทางธุรกิจ</li> <li>การสร้างนวัตกรรมร่วมและกิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อสนับสนุนความยั่งยืน</li> <li>การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อผู้บริโภคและพันธมิตร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเปิดเผยข้อมูลทางการเงินอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่น</li> <li>การสื่อสารเกี่ยวกับสถานการณ์ทางการเงินและแผนธุรกิจอย่างต่อเนื่อง</li> <li>การพัฒนาแผนการชำระหนี้และปรับโครงสร้างหนี้ร่วมกับเจ้าหนี้</li> <li>การสร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจระยะยาว เพื่อเข้าถึงแหล่งเงินทุนอย่างยั่งยืน</li> <li>การให้สิทธิประโยชน์และเงื่อนไขการชำระหนี้ที่เหมาะสม</li> </ul>
ความต้องการ / ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความร่วมมืออย่างยั่งยืนและความสัมพันธ์ระยะยาว</li> <li>การพัฒนาอุตสาหกรรมและนวัตกรรมร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐาน</li> <li>การแบ่งปันความเสี่ยงและต้นทุนเพื่อลดความเสี่ยงทางธุรกิจ</li> <li>การขยายตลาดและฐานลูกค้า</li> <li>ความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นในความร่วมมือ</li> <li>การสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความโปร่งใสและการสื่อสารทางการเงินที่ชัดเจน</li> <li>ความสามารถในการชำระหนี้และเสถียรภาพทางการเงินของธุรกิจ</li> <li>แผนธุรกิจที่ชัดเจนและมั่นคง</li> <li>การร่วมมือในการปรับโครงสร้างหนี้เมื่อเกิดปัญหาทางการเงิน</li> <li>การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีและปฏิบัติตามข้อกำหนดในสัญญา</li> </ul>
ตัวอย่างการดำเนินงานที่สำคัญ	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาอุตสาหกรรมและมาตรฐานร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพและความปลอดภัย</li> <li>จัดสัมมนาและเวิร์กช็อปร่วมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์</li> <li>ร่วมมือด้านการตลาดและสร้างแบรนด์เพื่อดึงดูดลูกค้า</li> <li>แลกเปลี่ยนข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและบริการ</li> <li>แบ่งปันทรัพยากรและจัดซื้อร่วมเพื่อลดต้นทุน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เปิดเผยข้อมูลทางการเงินและรายงานสถานการณ์ทางธุรกิจอย่างโปร่งใส</li> <li>สื่อสารและประชุมกับเจ้าหนี้ประจำ เพื่อสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่น</li> <li>ร่วมปรับโครงสร้างหนี้ เช่น ขยายระยะเวลาชำระหนี้หรือปรับเงื่อนไขให้เหมาะสม</li> <li>พัฒนาแผนธุรกิจเพื่อแสดงศักยภาพในการฟื้นฟูและเติบโต</li> <li>ร่วมลงทุนหรือสนับสนุนทางการเงินตามความเหมาะสม</li> <li>มอบสิทธิประโยชน์ เช่น อัตราดอกเบี้ยที่เหมาะสม หรือเงื่อนไขชำระหนี้ที่ยืดหยุ่น</li> </ul>

## ผลการสร้างความผูกพัน กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

		พนักงาน
ช่องทางการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<ul style="list-style-type: none"> <li>เข้าร่วมคณะกรรมการหรือความร่วมมือที่ริเริ่มโดยภาครัฐ</li> <li>เจ้าหน้าที่ระดับสูงของบริษัทเป็นวิทยากรในงานสัมมนาของภาครัฐ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์</li> <li>เข้าร่วมสมาคมหรือหอการค้าในอุตสาหกรรมหรือพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสื่อสารและร่วมมือกับหน่วยงานราชการอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การสำรวจความพึงพอใจและประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</li> <li>การประชุมและกิจกรรมสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เช่น Town Hall, การประชุมผู้จัดการ, งานเลี้ยงประจำปี</li> <li>การจัดสัมมนา อบรม และเยี่ยมกิจการเพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน</li> <li>การเผยแพร่จดหมายข่าวและข้อมูลภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง</li> <li>ช่องทางภายในสำหรับรับเรื่องร้องเรียนและข้อเสนอแนะจากพนักงาน</li> <li>การจัดกิจกรรม CSR และโครงการด้านความยั่งยืนเพื่อส่งเสริมจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม</li> </ul>
ความต้องการ / ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<ul style="list-style-type: none"> <li>การเป็นพันธมิตรในโครงการริเริ่มของภาครัฐ</li> <li>การมีส่วนร่วมในนโยบายและโครงการใหม่ พร้อมแบ่งปันแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ</li> <li>การสนับสนุนและปฏิบัติตามมาตรการหรือกิจกรรมของภาครัฐในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ</li> <li>การส่งเสริมและสนับสนุนการปกป้องสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>หน้าที่การงานมั่นคงและโอกาสเติบโต</li> <li>ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม</li> <li>สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน</li> <li>ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และคุณภาพชีวิตที่ดี</li> <li>การเคารพสิทธิและปฏิบัติอย่างเป็นธรรม</li> <li>โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะระหว่างการทำงาน</li> </ul>
ตัวอย่างการดำเนินงานที่สำคัญ	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาโครงการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน</li> <li>ให้ความรู้และแบ่งปันแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นเลิศแก่หน่วยงานภาครัฐ</li> <li>ปฏิบัติตามและมีส่วนร่วมกับมาตรการ กิจกรรม และนโยบายของภาครัฐ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดนโยบายทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกฎหมาย และติดตามประเด็นสิทธิมนุษยชน</li> <li>จัดอบรมและทบทวนจรรยาบรรณ รวมถึงนโยบายต่อต้านการทุจริตประจำปี</li> <li>ส่งเสริมความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการยอมรับความแตกต่าง</li> <li>สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม</li> <li>จัดโครงการ Onboarding สำหรับพนักงานใหม่ และหลักสูตรฝึกอบรมมาตรฐานสากล</li> <li>พัฒนาศักยภาพพนักงานที่มีผลงานดี และสำรวจความผูกพันพนักงาน</li> <li>ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>จัดโครงการเพื่อสังคมและกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร</li> <li>จัดช่องทางรับข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียน</li> </ul>

## ผลการสร้างความผูกพัน กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

	ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม	
ช่องทางการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจัดประชุมสามัญและประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น</li> <li>กิจกรรมนักลงทุนสัมพันธ์ เช่น เยี่ยมชมกิจการ, Road Show, และประชุมนักวิเคราะห์รายไตรมาส</li> <li>การสื่อสารกับสถาบันการเงินและผู้ถือพันธบัตร เพื่อหาแหล่งเงินทุนและให้ข้อมูลธุรกิจ</li> <li>การแจ้งข่าวสารและรายงานผ่านเว็บไซต์และอีเมลอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดประชุมและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> <li>เปิดช่องทางรับข้อเสนอแนะผ่านเว็บไซต์และโซเชียลมีเดีย</li> <li>จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> <li>ร่วมมือกับองค์กรและสมาคมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>
ความต้องการ / ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลประโยชน์ที่ดีและผลตอบแทนการลงทุนที่เหมาะสม</li> <li>การบริหารสภาพคล่องและความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>การกำกับดูแลกิจการที่ดีและมีคุณภาพ</li> <li>การพิจารณาประเด็น ESG ในการวางกลยุทธ์และการดำเนินงาน</li> <li>ความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลทางธุรกิจอย่างถูกต้องและทันเวลา</li> <li>การมีส่วนร่วมและโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินธุรกิจ</li> <li>การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สิทธิมนุษยชน และความยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนอย่างยั่งยืน</li> <li>การสร้างงานและโอกาสในการพัฒนาอาชีพสำหรับชุมชนท้องถิ่น</li> <li>การลดผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมจากกิจกรรมของบริษัท</li> <li>การสนับสนุนโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม</li> <li>การรักษาความโปร่งใสและความยุติธรรมในการดำเนินงาน</li> <li>การส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>
ตัวอย่างการดำเนินงานที่สำคัญ	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำรายงานประจำปีและรายงานความยั่งยืน</li> <li>สร้างผลประโยชน์ที่ดี พร้อมจ่ายเงินปันผลและบริหารสภาพคล่อง</li> <li>เปิดเผยข้อมูลบริษัทฯ อย่างโปร่งใส ผ่านตลาดหลักทรัพย์และช่องทางออนไลน์</li> <li>ปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง</li> <li>เข้าร่วมสมาคมกรรมการบริษัทเพื่อส่งเสริมการต่อต้านคอร์รัปชัน</li> <li>เชิญชวนผู้ถือหุ้นร่วมกำหนดวาระการประชุมและแสดงความคิดเห็น</li> <li>ร่วมมือกับสถาบันการเงินเพื่อพิจารณาโอกาสด้าน ESG</li> <li>สื่อสารชัดเจนและต่อเนื่องกับผู้ถือหุ้น นักลงทุน และเจ้าหนี้ โดยเฉพาะช่วงเวลาที่เศรษฐกิจผันผวน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สนับสนุนและพัฒนาโครงการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่สร้างผลกระทบเชิงบวก</li> <li>ส่งเสริมการจ้างแรงงานท้องถิ่นและการจัดซื้อจัดจ้างในชุมชน</li> <li>พัฒนาโครงการเพื่อยกระดับอาชีพและความรู้ของชุมชนท้องถิ่น</li> <li>ให้ความรู้ สนับสนุน และส่งเสริมชุมชนในโครงการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาโครงการที่มีผลต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>

## ขั้นตอนการรับข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนต่างๆ



## กลไกการให้คำแนะนำและการรับข้อกังวลเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ อย่างมีความรับผิดชอบ

บริษัท วัชร์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัท จัดให้มีกลไกที่เปิดโอกาสให้พนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสีย สามารถ ขอคำแนะนำ และ ยกประเด็นข้อกังวล เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ จริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยไม่ต้องกังวลต่อการถูกตอบโต้หรือเลือกปฏิบัติ กลไกดังกล่าวครอบคลุมช่องทางที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม ได้แก่

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางที่หลากหลายสำหรับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และพนักงานในการแจ้งเบาะแสหรือการร้องเรียนการกระทำที่สงสัยว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนี้

1. ประธานกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประธานกรรมการตรวจสอบ
2. ผู้บังคับบัญชาที่ตนเองไว้วางใจในทุกระดับ
3. ทาง Website : [www.wice.co.th](http://www.wice.co.th) (หัวข้อ : นักลงทุนสัมพันธ์ / สอบถามข้อมูลนักลงทุน / การแจ้งเบาะแส) หรือ (หัวข้อ : ติดต่อเรา / ร้องเรียน)
4. ทาง E-mail : ประธานกรรมการตรวจสอบ ([boonatom@gmail.com](mailto:boonatom@gmail.com))
5. ทางโทรศัพท์ : 02 681 6181 ต่อ 3501
6. ส่งจดหมายถึง ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการอิสระ) ตามที่อยู่ ดังนี้



บริษัท วัชร์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
88/8 อาคาร WICE PLACE ถนนนนทบุรี  
แขวงช่องนนทบุรี เขตยานนาวา  
กรุงเทพมหานคร 10120

กรณีที่เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง หรือกรรมการบริษัทฯ ให้แจ้งเรื่องโดยตรงต่อประธานกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้ สำหรับปี 2568 ไม่มีกรณีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ หรือพบการแจ้งเบาะแส การร้องเรียนด้านจริยธรรม หรือด้านสิทธิมนุษยชน แต่อย่างไร ในกรณีที่มีการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่สำคัญ บริษัทฯ จะเปิดเผยลักษณะของกรณีดังกล่าว สาเหตุ แนวทางการแก้ไข และมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ บริษัทฯ กำหนดให้ “กรณีการไม่ปฏิบัติตามที่สำคัญ” หมายถึง กรณีที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ ชื่อเสียงขององค์กร ผู้มีส่วนได้เสีย หรือมีมูลค่าค่าปรับหรือบทลงโทษตามกฎหมายในระดับที่ผู้บริหารเห็นว่าควรเปิดเผยต่อสาธารณชน

# ความยั่งยืนในมิติ เศรษฐกิจ

## การบริหารจัดการด้าน บรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

บริษัทดำเนินธุรกิจภายใต้หลักบรรษัทภิบาลที่ดี โดยยึดมั่นในความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และจริยธรรมในการดำเนินงาน พร้อมพัฒนาระบบควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการกำกับดูแลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน และเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย Net Zero อย่างยั่งยืน

บริษัทให้ความสำคัญกับการเสริมศักยภาพผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Empowerment) ตลอดห่วงโซ่คุณค่า ทั้งพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชน ผ่านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสื่อสารอย่างโปร่งใส และการพัฒนานโยบาย แนวปฏิบัติ และกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อร่วมกันลดผลกระทบและสร้างโอกาสใหม่จากการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ

ในมิติด้านเศรษฐกิจ บริษัทมุ่งสร้างการเติบโตอย่างมั่นคงควบคู่กับการบริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ การเปิดเผยข้อมูลทางการเงินอย่างถูกต้องโปร่งใส การดำเนินงานด้านภาษีอย่างรับผิดชอบ และการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นธรรม พร้อมส่งเสริมการบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างมีจริยธรรม เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างคุณค่าในระยะยาวให้แก่ทุกฝ่าย

ด้วยแนวทางดังกล่าว บริษัทเชื่อว่าการบรรลุเป้าหมาย Net Zero ไม่ได้เกิดจากองค์การเพียงลำพัง แต่เกิดจากความร่วมมือและการเสริมพลังให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน นำไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และยั่งยืนในระยะยาว



## ช่องทางการรับข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และการแจ้งเบาะแส

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางที่หลากหลายสำหรับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และพนักงานในการแจ้งเบาะแสหรือการร้องเรียน การกระทำที่สงสัยว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนี้

1. ประธานกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประธานกรรมการตรวจสอบ
2. ผู้บังคับบัญชาที่ตนเองไว้วางใจในทุกระดับ
3. ทาง Website : [www.wice.co.th](http://www.wice.co.th) (หัวข้อ : นักลงทุนสัมพันธ์ / สอบถามข้อมูลนักลงทุน / การแจ้งเบาะแส) หรือ (หัวข้อ : ติดต่อเรา / ร้องเรียน)
4. ทาง E-mail : ประธานกรรมการตรวจสอบ ([boonاتم@gmail.com](mailto:boonاتم@gmail.com))
5. ทางโทรศัพท์ : 02 681 6181 ต่อ 3501
6. ส่งจดหมายถึง ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการอิสระ) ตามที่อยู่ ดังนี้

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

88/8 อาคาร WICE PLACE ถนนนนทบุรี แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120

กรณีที่เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง หรือกรรมการบริษัทฯ ให้แจ้งเรื่องโดยตรงต่อประธานกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้ สำหรับปี 2568 ไม่มีพบการแจ้งเบาะแส การร้องเรียนด้านจริยธรรม หรือด้านสิทธิมนุษยชน แต่อย่างใด

## จรรยาบรรณทางธุรกิจ

บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม รวมถึงพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ผู้ถือหุ้น หน่วยงานภาครัฐ และสังคมโดยรวม โดยได้กำหนดจรรยาบรรณทางธุรกิจ (Code of Conduct) เป็นแนวทางให้พนักงานและผู้บริหารทุกระดับปฏิบัติตาม โดยมีการอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงปลูกฝังให้พนักงานยึดมั่นในจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้บริการที่น่าเชื่อถือ

ในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์และเป็นธรรม บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส โดยหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนและการแสวงหาประโยชน์ส่วนตน ห้ามให้หรือรับสินบน ตลอดจนปฏิบัติตามกฎหมายการแข่งขันทางการค้า เพื่อสร้างความโปร่งใสและเสริมสร้างความน่าเชื่อถือในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม สนับสนุนสิทธิมนุษยชน และจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ปราศจากการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคาม

ในด้านความรับผิดชอบต่อคู่ค้า ลูกค้า และสังคม บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่โปร่งใส และเป็นธรรมกับคู่ค้าและลูกค้า โดยมุ่งเน้นคุณภาพ มาตรฐาน และความปลอดภัยของบริการ พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการรักษาข้อมูลและทรัพย์สินขององค์กร รวมถึงปฏิบัติตามแนวทางด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อการเติบโตที่ยั่งยืน พร้อมสนับสนุนโครงการเพื่อสังคมและส่งเสริมจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อชุมชนของพนักงานทุกระดับ

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจนี้จะนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เราขอให้พนักงานทุกคนยึดมั่นในแนวทางนี้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างมีความรับผิดชอบและเป็นธรรม



## จรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท มีสาระสำคัญดังนี้

1. การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้องและการเคารพวัฒนธรรมที่แตกต่าง
2. การเคารพกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนสากล
3. การต่อต้านทุจริต คอร์รัปชัน
4. การมีส่วนได้เสีย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) และรายการที่เกี่ยวข้องกัน
5. การใช้ข้อมูลภายในและการรักษาข้อมูลอันเป็นความลับ
6. การให้ข้อมูล/ ข่าวสาร หรือให้สัมภาษณ์ต่อสื่อมวลชน หรือต่อสาธารณชน
7. การดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทอื่น
8. การรับและการให้ของขวัญ ทรัพย์สินหรือ ประโยชน์อื่นใด
9. การบริจาคเพื่อการกุศล และการให้การสนับสนุน
10. การจัดหาและการปฏิบัติต่อคู่ค้า
11. ทรัพย์สินทางปัญญา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
12. สิทธิและความเป็นกลางทางการเมือง
13. ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย
14. การควบคุมภายใน / การตรวจสอบภายใน / การบริหารความเสี่ยงและการรายงานทางบัญชี / การเงิน
15. การสนับสนุนการแข่งขันอย่างเป็นธรรม
16. การป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
17. การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ
18. แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการชดเชยกรณีผู้มีส่วนได้เสียได้รับความเสียหายจากการละเมิดสิทธิ

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดทำจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท ศึกษาเพิ่มเติม จรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท (ฉบับเต็ม) ได้ที่

<https://www.wice.co.th/business-code-of-conduct/?lang=th>

# การกำกับดูแลกิจการที่ดี ความโปร่งใส และจริยธรรมทางธุรกิจ

## การกำกับดูแลกิจการที่ดี

### GRI Standards:

- GRI 2: General Disclosures (2021) โครงสร้างบริษัทภิบาล

### เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



## การกำกับดูแลกิจการที่ดี สำคัญอย่างไร?

บริษัทให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีในฐานะรากฐานของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเสริมสร้างโครงสร้างการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส การบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ตลอดจนการคุ้มครองสิทธิของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมเปิดเผยข้อมูลอย่างครบถ้วนและตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคงในระยะยาว

### จุดเด่น

- ได้รับการประเมิน CG Rating ระดับ 5 (ดีเลิศ)
- สะท้อนมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการที่เข้มแข็ง
- โครงสร้างคณะกรรมการและระบบกำกับดูแลที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้

### ผลกระทบ

- ความเสี่ยงต่อการถูกลงโทษหรือค่าปรับจากหน่วยงานกำกับดูแล
- การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ไม่มีประสิทธิภาพ
- ระดับการประเมินด้านบริษัทภิบาลและ ESG ลดลง

## การประเมินความเสี่ยงด้านการกำกับดูแล

- การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล และ ESG disclosure
- การเปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือไม่ทันเวลา
- การกำกับดูแลของคณะกรรมการไม่ครอบคลุม ESG และความเสียงสำคัญ
- ความเป็นอิสระของคณะกรรมการอาจไม่เพียงพอ

## การจัดการ

- จัดทำ Compliance Framework และ Legal Register
- แต่งตั้งหน่วยงาน Compliance และเลขานุการบริษัทกำกับดูแล
- ติดตามการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและข้อกำหนด (Regulatory Tracking)
- เสริมบทบาทคณะกรรมการในการกำกับดูแล ESG และความเสียง



## การกำกับดูแลกิจการ (2-9, 2-11, 2-13)

คณะกรรมการบริษัทมีเจตนาสนับสนุนในการส่งเสริมให้บริษัทดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี พร้อมพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีมาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมุ่งสร้างประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น ควบคู่กับการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางดังกล่าว บริษัทจึงได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Policy) และทบทวนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และแนวปฏิบัติสากลที่ได้รับการยอมรับ พร้อมทั้งสื่อสารสร้างความเข้าใจแก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ตลอดจนติดตามการปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังและเสริมสร้างวัฒนธรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร

## นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

บริษัทฯ ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริษัท มุ่งมั่นรักษามาตรฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้เทียบเท่าระดับสากลอย่างต่อเนื่อง โดยยึดมั่นในอุดมการณ์และจรรยาบรรณทางธุรกิจภายใต้หลักบรรษัทภิบาลที่ดี ตระหนักว่าการกำกับดูแลกิจการที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันในระยะสั้น และระยะยาว รวมถึงช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุน สถาบันการเงิน พันธมิตรทางธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

บริษัทมุ่งพัฒนาองค์กรสู่การเป็นต้นแบบด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยเชื่อว่าหลักบรรษัทภิบาลเป็นระบบบริหารจัดการที่ช่วยสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความมั่นใจในการลงทุน พร้อมทั้งสร้างมูลค่าเพิ่มในระยะยาวให้แก่ผู้ถือหุ้น และเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ส่งผลให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสามารถเติบโตอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีมาอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณทางธุรกิจ และจริยธรรมในการดำเนินงานสำหรับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่ได้มาตรฐานขององค์กร พร้อมกำหนดให้บุคลากรทุกระดับลงนามรับทราบ และถือปฏิบัติ นโยบายดังกล่าวได้รับการทบทวนและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ และผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการได้กำหนด “นโยบายการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance Policy)” เพื่อเป็นหลัก การสำคัญในการปฏิบัติอันจะสนับสนุนในการสร้างคุณค่าให้กิจการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของสำนักงาน คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) ข้อเสนอแนะ จากรายงาน Corporate Governance Assessment Report ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 8 ประการ

- หลักปฏิบัติ 1 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทในฐานะผู้นำองค์กรที่สร้างคุณค่าให้แก่ กิจการอย่างยั่งยืน
- หลักปฏิบัติ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักของกิจการที่เป็นไปเพื่อความยั่งยืน
- หลักปฏิบัติ 3 เสริมสร้างคณะกรรมการบริษัทที่มีประสิทธิภาพ
- หลักปฏิบัติ 4 สรรหาและพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและการบริหารบุคลากร
- หลักปฏิบัติ 5 ส่งเสริมนวัตกรรมและการประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ
- หลักปฏิบัติ 6 ระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่เหมาะสม
- หลักปฏิบัติ 7 รักษาความน่าเชื่อถือทางการเงินและการเปิดเผยข้อมูล
- หลักปฏิบัติ 8 สนับสนุนการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับผู้ถือหุ้น
- ต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมทั้งปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ โดยคณะกรรมการได้มีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลกิจการให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ อีกทั้งได้มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ และติดตามการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีในบริษัท

ทั้งนี้ บริษัทกำหนดให้การกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร โดย มุ่งดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน พร้อมติดตามการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงสื่อสารให้ พนักงานทุกคนรับทราบอย่างทั่วถึง และเผยแพร่นโยบายการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจผ่านเว็บไซต์ ของบริษัท [WWW.wice.co.th](http://WWW.wice.co.th) เพื่อให้พนักงาน ผู้มีส่วนได้เสีย และผู้ที่สนใจสามารถเข้าถึงข้อมูลและนำไปใช้อ้างอิงได้

## นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลของคณะกรรมการบริษัทฯ มุ่งมั่นรักษามาตรฐานงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้เทียบเท่าระดับสากลมาตลอดระยะเวลาที่ได้ดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยยึดมั่นในอุดมการณ์ซึ่งได้คือปฏิบัติสืบเนื่องกันมาภายใต้กรอบของจรรยาบรรณ โดยยึดหลักบรรษัทภิบาลที่ดีและตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันทั้งในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้การกำกับดูแลกิจการที่ดียังช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุน สถาบันการเงิน พันธมิตรทางธุรกิจ และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

ในการดำเนินธุรกิจอันจะนำไปสู่การเพิ่มมูลค่าของผู้ถือหุ้นและประโยชน์ที่สมดุลงร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับบริษัทคณะกรรมการ จึงได้กำหนดนโยบายกลไกการบริหาร การดำเนินงาน และระบบการกำกับดูแลบนหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งยึดมั่นในความโปร่งใส รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย รวมทั้งยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท

คณะกรรมการบริษัท มีการทบทวนปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย แนวปฏิบัติที่ดี การดำเนินธุรกิจ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับต้องลงนามรับทราบและยึดถือปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน เพื่อเป็นคำมั่นสัญญาและนำไปถือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยคณะกรรมการได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ไว้ดังนี้

1. คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนมุ่งมั่นที่จะนำเอาหลักสำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ มาใช้ดำเนินงาน มีโครงสร้างการบริหารที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างคณะกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ถือหุ้นอย่างเป็นธรรม
2. คณะกรรมการจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทและรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระ และมีการจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ระหว่างประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ออกจากกันอย่างชัดเจน
3. คณะกรรมการ มีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบาย และแผนงานที่สำคัญของบริษัทฯ โดยจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยเสี่ยงและวางแนวทางการบริหารจัดการที่มีความเหมาะสม รวมทั้งต้องดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าระบบบัญชี รายงานทางการเงิน และการสอบบัญชีมีความน่าเชื่อถือ
4. คณะกรรมการจะต้องเป็นผู้นำในเรื่องจริยธรรมเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ และสอดส่องดูแลเรื่องการจัดการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งทางผลประโยชน์และรายการที่เกี่ยวข้องกัน
5. คณะกรรมการ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยขึ้นตามความเหมาะสม เพื่อช่วยพิจารณากลับรองงานที่มีความสำคัญอย่างรอบคอบ
6. คณะกรรมการ ต้องจัดให้มีการประเมินผลตนเองรายปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ
7. คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณากำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณของบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน รวมถึงลูกจ้างทุกคนใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ควบคู่ไปกับข้อบังคับและระเบียบของบริษัท
8. คณะกรรมการต้องจัดให้มีการเปิดเผยสารสนเทศของบริษัท ทั้งในเรื่องทางการเงิน และที่ไม่ใช่เรื่องการเงิน อย่างเพียงพอ เชื่อถือได้ และทันเวลา เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท ได้รับสารสนเทศอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดให้มีหน่วยงานประชาสัมพันธ์และหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์ เพื่อรับผิดชอบการให้ข้อมูลแก่นักลงทุนและประชาชนทั่วไป
9. คณะกรรมการต้องให้ผู้ถือหุ้นของบริษัท ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศและมีช่องทางที่เหมาะสมในการสื่อสารกับบริษัท
10. คณะกรรมการต้องจัดให้มีระบบการคัดสรรบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งบริหารที่สำคัญอย่างเหมาะสม และมีกระบวนการสรรหาที่โปร่งใส เป็นธรรม
11. คณะกรรมการต้องจัดให้มีระบบที่สนับสนุนการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมทั้งปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ ศึกษาเพิ่มเติม นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ (ฉบับเต็ม) ได้ที่ <https://www.wice.co.th/corporate-governance-policy/?lang=th>

## การสรรหากรรมการ<sup>(2-10)</sup>

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้รับผิดชอบในการคัดเลือกคณะกรรมการ ประธานกรรมการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการพิจารณาองค์ประกอบที่หลากหลาย เช่น อายุ เพศ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และทักษะที่บริษัทฯ ต้องการเพิ่มเติม เพื่อให้คณะกรรมการมีความพร้อมในการกำกับดูแลและขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งพิจารณาคุณสมบัติของกรรมการหรือกรรมการอิสระตามที่กฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และข้อบังคับของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้อง เมื่อคณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมแล้ว จะนำเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติตามกรณี โดยแหล่งที่มาของผู้ถูกคัดเลือกอาจมาจากบริษัทที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ (Professional Search Firm) หรือฐานกรรมการ (Director Pool) บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งสำคัญภายในองค์กร เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจและเสริมสร้างความต่อเนื่องในการบริหารจัดการ โดยมุ่งหวังที่จะสร้างระบบ Succession Planning ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีผู้นำที่พร้อมและมีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรในอนาคต ในส่วนของการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี บริษัทฯ จะเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นสามารถเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บริษัทฯ กำหนด และการแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ จะเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับของบริษัทฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ในการพิจารณาคัดเลือก สรรหา และเสนอแต่งตั้งกรรมการนั้น คณะกรรมการบริษัทฯ จะพิจารณาถึงองค์ประกอบและคุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัทที่ต้องเป็นไปตามกฎหมาย โดยคำนึงความหลากหลาย (Board Diversity) ของชาติพันธุ์ เชื้อชาติ สัญชาติ ภูมิหลัง ความเท่าเทียมกันทางเพศ (Gender Diversity) อายุ ศาสนา ทักษะ วัฒนธรรม ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะเฉพาะด้าน ที่จำเป็นอย่างเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทฯ เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ ข้อมูลเชิงลึก อันจะนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ และทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นเป้าหมายหลักขององค์กรได้อย่างยั่งยืน และยังพิจารณา Board Skill Matrix ซึ่งจะมีการพิจารณาทบทวนเป็นประจำทุกปีเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการ มีดังนี้

1. ผู้ที่จะได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการบริษัทฯ จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งมีทักษะวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน พื้นฐานการศึกษา อายุที่เหมาะสม
2. มีภาวะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สามารถอุทิศเวลาให้ได้อย่างเพียงพอ อันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินกิจการของบริษัท
3. ไม่เป็นบุคคลที่ถูกขึ้นบัญชีดำ (Blacklist) จากองค์กรใดๆ (รวมถึงสำนักงาน ก.ล.ด.) หรือเคยถูกตัดสินในความผิดทางอาญา
4. กรณีกรรมการอิสระ ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจะต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์คุณสมบัติของกรรมการอิสระ
5. พิจารณาคัดเลือกคุณสมบัติอื่นๆ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ประกอบและโครงสร้างของกรรมการตามกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัท ผ่านกระบวนการที่โปร่งใส และสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ถือหุ้น
6. ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการ ศึกษาเพิ่มเติม นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการสรรหากรรมการ (ฉบับเต็ม) ได้ที่ <https://www.wice.co.th/about-wice/board-of-directors/?lang=th>

## หลักเกณฑ์และกระบวนการในการแต่งตั้งกรรมการ

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการบริษัทว่างลง บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหากรรมการอย่างโปร่งใส กล่าวคือ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะทำหน้าที่ในการพิจารณาสรรหากรรมการใหม่โดยมีหลักเกณฑ์ คือ จะพิจารณาจากคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ทักษะจำเป็น ที่ยังขาดอยู่ในคณะกรรมการบริษัทฯ โดยไม่จำกัดเพศ และพร้อมอุทิศเวลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ทั้งนี้ ในการแต่งตั้งกรรมการบริษัท นั้น ส่วนหนึ่งจะพิจารณาจากฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ซึ่งจะก่อให้เกิดความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ และจัดทำ Board Skill Matrix เพื่อกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องสรรหา

โดยพิจารณาจากทักษะจำเป็นที่ยังขาดอยู่ และกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เช่น หากบริษัทฯ มีกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจใหม่ที่นอกเหนือจากธุรกิจเดิมที่ดำเนินการอยู่ การสรรหากรรมการก็จำเป็นต้องสรรหาผู้มีคุณสมบัติและประสบการณ์ให้ตรงกับธุรกิจใหม่ที่บริษัทฯ จะดำเนินการต่อไป เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติแล้วแต่กรณี ซึ่งถือเป็นกระบวนการในการแต่งตั้งกรรมการบริษัทฯ

## สิทธิของผู้ลงทุนรายย่อยในการแต่งตั้งกรรมการ

เพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี บริษัทฯ จะเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยใช้สิทธิของตนเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการล่วงหน้าภายในระยะเวลาและเงื่อนไขตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยบริษัทฯ จะกลั่นกรองคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา และกำหนดในระเบียบวาระการประชุมต่อไป ทั้งนี้ บริษัทฯ จะนำหลักเกณฑ์นี้เผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ และแจ้งข่าวผ่านระบบของตลาดหลักทรัพย์ฯ

## หลักเกณฑ์การลงคะแนนเสียงแต่งตั้งกรรมการ

หลักเกณฑ์การลงคะแนนเสียงแต่งตั้งกรรมการบริษัทในที่ประชุมผู้ถือหุ้น มีดังนี้

1. ผู้ถือหุ้นคนหนึ่งมีคะแนนเสียงเท่าจำนวนหุ้นที่ตนถือ
2. ผู้ถือหุ้นแต่ละคนจะใช้คะแนนเสียงที่มีอยู่เลือกตั้งบุคคลเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการก็ได้ ในกรณีที่เลือกตั้งบุคคลหลายคนเป็นกรรมการจะแบ่งคะแนนเสียงให้แก่ผู้ใดมากน้อยเพียงใดไม่ได้
3. บุคคลซึ่งได้รับคะแนนเสียงสูงสุดตามลำดับลงมาเป็นผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการเท่าจำนวนกรรมการที่จะพึงมี หรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับการเลือกตั้ง ในลำดับถัดลงมา มีคะแนนเสียงเท่ากันเกินจำนวนกรรมการที่จะพึงมีหรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ให้ผู้เป็นประธานเป็นผู้ออกเสียงชี้ขาด

## การแยกตำแหน่งประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และความเป็นอิสระของประธานกรรมการ

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 ประธานกรรมการบริษัทฯ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารมิใช่บุคคลเดียวกัน เพื่อให้เกิดการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างการกำหนดนโยบายและการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการ ออกจากการบริหารงานประจำของฝ่ายจัดการอย่างชัดเจน อันจะช่วยให้คณะกรรมการสามารถกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของฝ่ายบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทจึงกำหนดให้ประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารต้องเป็นคนละบุคคลเสมอ โดยประธานกรรมการมีหน้าที่กำกับดูแลการบริหารงานของฝ่ายจัดการ ให้คำแนะนำและสนับสนุนการดำเนินงานในเชิงนโยบาย โดยไม่ก้าวท่ายการบริหารงานประจำ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของประธานเจ้าหน้าที่บริหารภายใต้กรอบอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

ปัจจุบัน ประธานกรรมการบริษัทฯ เป็นกรรมการอิสระที่มีภาวะผู้นำและทำหน้าที่อย่างเป็นกลาง ดูแลให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเป็นไปอย่างอิสระ ปราศจากอิทธิพลจากฝ่ายบริหาร รวมทั้งส่งเสริมให้กรรมการทุกคนใช้ดุลยพินิจและสิทธิออกเสียงตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2567 มีมติแต่งตั้ง ศาสตราจารย์ ดร. รุธีร์ พนมยงค์ กรรมการอิสระ ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริษัท โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 12 พฤศจิกายน 2567 เป็นต้นไป ซึ่งสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน ปี 2560 (CG Code) และช่วยเสริมสร้างความเป็นอิสระในการกำกับดูแลกิจการ ตลอดจนเพิ่มความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานที่โปร่งใสและคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม

## วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง

ในการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีทุกครั้งให้กรรมการออกจากตำแหน่งจำนวนหนึ่งในสาม ถ้าจำนวนกรรมการที่จะแบ่งออกให้ตรงเป็นสามส่วนไม่ได้ ก็ให้ออกโดยจำนวนใกล้เคียงที่สุดกับส่วนหนึ่งในสาม กรรมการที่จะต้องออกจากตำแหน่งในปีแรก และปีที่สองภายหลังการแปรสภาพนั้นให้จับสลากกัน ส่วนปีหลังๆ ต่อไปให้กรรมการคนที่อยู่ในตำแหน่งนานที่สุดนั้นเป็นผู้ออกจากตำแหน่ง กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับเลือกตั้งใหม่อีกได้โดยที่ประชุมผู้ถือหุ้นนอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการพ้นจากตำแหน่ง

- (ก) เสียชีวิต
- (ข) ลาออก
- (ค) ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย
- (ง) ที่ประชุมผู้ถือหุ้นลงมติให้ออก ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้ถือหุ้นที่มาประชุม และมีสิทธิออกเสียง และมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนหุ้นถือโดย ผู้ถือหุ้นที่มาประชุม และมีสิทธิออกเสียงกันไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนหุ้นถือโดยผู้ถือหุ้นและมีสิทธิออกเสียง
- (จ) ศาลมีคำสั่งให้ออก กรรมการอิสระมีวาระการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องได้ไม่เกิน 9 ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระในครั้งแรก ในกรณีที่แต่งตั้งให้กรรมการอิสระนั้นดำรงตำแหน่งต่อไป คณะกรรมการต้องพิจารณาอย่างสมเหตุสมผลถึงความจำเป็นดังกล่าว

## การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทฯ ประกอบธุรกิจด้านโลจิสติกส์ และถือหุ้นในบริษัทย่อยและบริษัทร่วมที่มีวัตถุประสงค์ในการประกอบธุรกิจด้านโลจิสติกส์เช่นเดียวกับธุรกิจหลักของบริษัทฯ หรือกิจการที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน หรือกิจการที่สนับสนุนกิจการของบริษัทฯ อันจะทำให้บริษัทฯ มีผลประโยชน์หรือผลกำไรเพิ่มมากขึ้น หรือลงทุนในธุรกิจที่เอื้อประโยชน์ (Synergy) เพื่อดูแลรักษาผลประโยชน์ในเงินลงทุนของบริษัทฯ คณะกรรมการบริษัทจึงกำหนดมาตรการในการติดตามการบริหารงานของบริษัทฯ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. โครงสร้างการบริหารจัดการของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม บริษัทฯ จะส่งตัวแทนผู้ที่มีประสบการณ์และคุณสมบัติเหมาะสมกับธุรกิจนั้นเพื่อเข้าไปเป็นกรรมการ หรือผู้บริหารในบริษัทย่อย และบริษัทร่วม เว้นแต่จะมีข้อจำกัดทางกฎหมาย วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลดังกล่าวทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายที่สำคัญในการบริหารงานและควบคุมดูแลการดำเนินธุรกิจของบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วมนั้นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด
2. การใช้สิทธิออกเสียงโดยตัวแทนของบริษัทฯ ในที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทย่อยหรือบริษัทร่วม ตัวแทนของบริษัทฯ ในบริษัทย่อยและบริษัทร่วมนั้นๆ จะต้องใช้ดุลยพินิจในการออกเสียงลงคะแนนในที่ประชุมคณะกรรมการ หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ ได้อนุมัติในเรื่องนั้นๆ หรือเป็นไปตามตารางอำนาจดำเนินการของบริษัทฯ ซึ่งผู้อนุมัติจะต้องใช้ดุลยพินิจ โดยคำนึงประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และเป็นไปตามหน้าที่แห่งความระมัดระวังและสุจริตตามกฎหมาย
3. การทำธุรกรรมของกรรมการ ผู้บริหาร หรือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับบริษัทย่อย กรรมการ ผู้บริหาร หรือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องของบริษัทย่อยจะทำธุรกรรมกับบริษัทย่อยได้ต่อเมื่อธุรกรรมดังกล่าวได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการของบริษัทฯ หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ ตามแต่ขนาดรายการที่คำนวณได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศรายการที่เกี่ยวข้องกัน ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นการทำธุรกรรมที่เป็นข้อตกลงการค้าในลักษณะเดียวกับที่วิญญูชนจะพึงกระทำกับคู่สัญญาทั่วไปในสถานการณ์เดียวกัน ด้วยอำนาจต่อรองทางการค้าที่ปราศจากอิทธิพลในการที่ตนมีสถานะเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี และเป็นข้อตกลงทางการค้าที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการของบริษัทฯ หรือเป็นไปตามหลักการที่คณะกรรมการบริษัทอนุมัติไว้แล้ว
4. การเปิดเผยข้อมูลของบริษัทย่อย
  - 1) บริษัทย่อยมีหน้าที่เปิดเผยข้อมูลฐานการเงินและผลการดำเนินงาน การทำรายการระหว่างบริษัทย่อยกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ หรือการทำรายการสำคัญอื่นใดของบริษัทย่อยให้ถูกต้อง ครบถ้วน และใช้หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลและการทำรายการในลักษณะดังกล่าวในทำนองเดียวกันกับหลักเกณฑ์ของบริษัทฯ

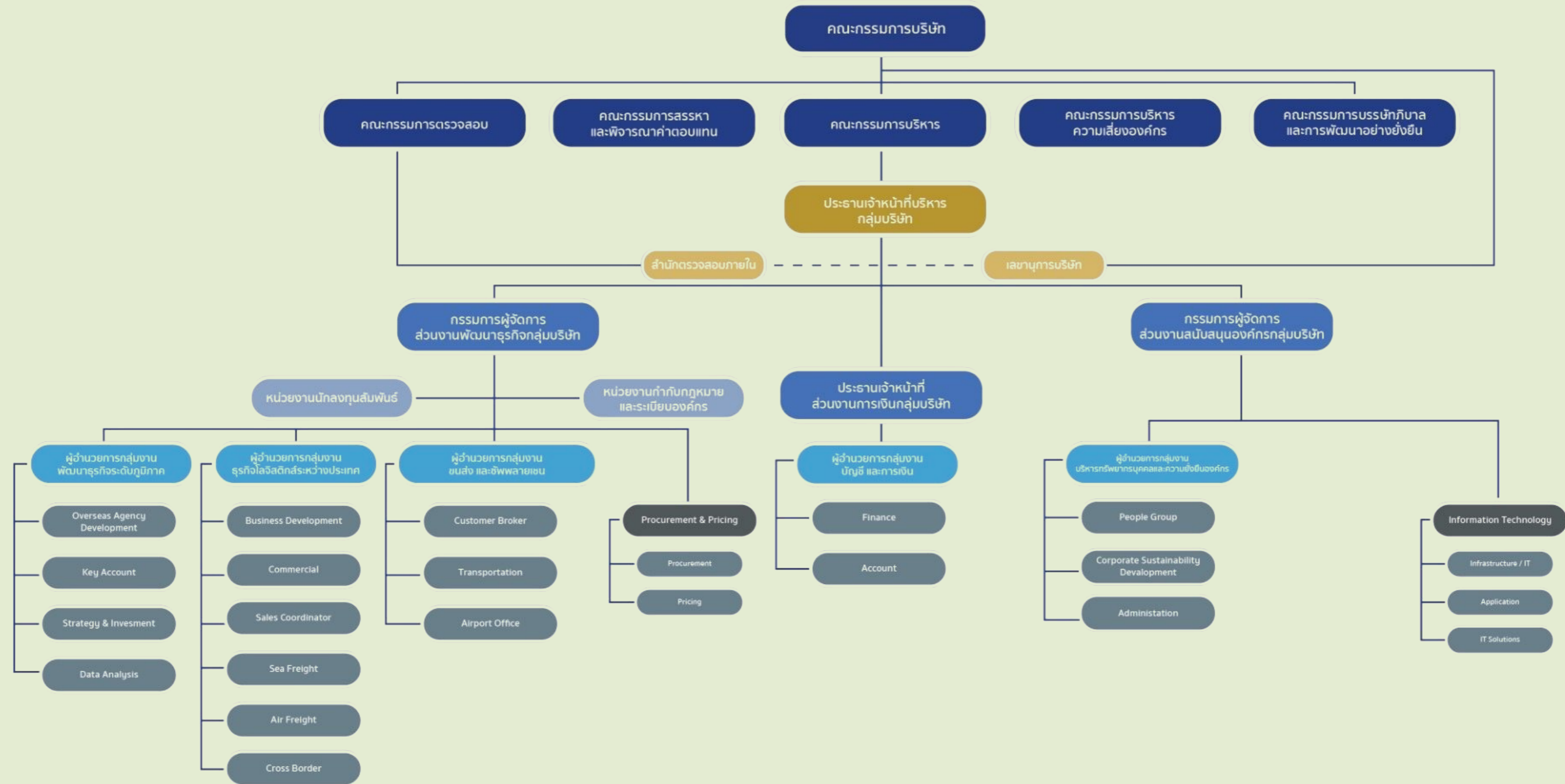
2) บริษัทย่อยต้องรายงานแผนการประกอบธุรกิจ การขยายธุรกิจ โครงการลงทุนขนาดใหญ่ ตลอดจนเข้าร่วมลงทุนกับผู้ประกอบการ รายอื่นๆ ต่อบริษัทผ่านรายงานผลการดำเนินงานประจำเดือน และบริษัทฯ มีสิทธิเรียกให้บริษัทย่อยเข้าชี้แจงหรือนำส่งเอกสารประกอบการพิจารณากรณีดังกล่าว ซึ่งบริษัทย่อยต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดทันที ในกรณีที่บริษัทฯ ตรวจพบประเด็นที่มีนัยสำคัญใดๆ อาจแจ้งให้บริษัทย่อยชี้แจง และ/หรือแสดงหลักฐานเพื่อชี้แจงประเด็นข้อสงสัยดังกล่าว

5. ระบบการควบคุมภายในของกลุ่มบริษัท คณะกรรมการบริษัทมอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบสอบทานความเหมาะสมและควมมีประสิทธิภาพของระบบควบคุมภายใน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าระบบการควบคุมภายในของกลุ่มบริษัทฯ มีความเหมาะสม เพียงพอและเป็นไปตามหลักการควบคุมภายในของ COSO โดยครอบคลุมการควบคุมภายในด้านการบริหาร การดำเนินงาน การบัญชีและการเงิน และการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง



## โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ (2-9, 2-10, 2-11)

โครงสร้างการจัดการของบริษัทฯ ประกอบด้วยคณะกรรมการบริษัทฯ และคณะกรรมการชุดย่อยจำนวน 5 คณะ ได้แก่ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน โดยมีประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร



## คณะกรรมการบริษัท

### องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

ตามข้อบังคับของบริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท ดังนี้

- มีจำนวนกรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน
- มีกรรมการอิสระไม่น้อยกว่า 3 คน
- มีกรรมการอย่างน้อย 1 คนที่มีความรู้ด้านบัญชีและการเงิน ได้แก่ นายบุญเกียรติ ธินาพันธ์สิน

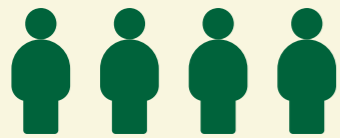
ทั้งนี้ ณ ปัจจุบัน คณะกรรมการบริษัทตามหนังสือรับรองของกระทรวงพาณิชย์ ลงวันที่ 1 ธันวาคม 2568 มีจำนวนรวม 7 คน ประกอบด้วย

- กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร 3 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ของกรรมการทั้งหมด
- กรรมการอิสระ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ของกรรมการทั้งหมด
- กรรมการเพศหญิง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ของกรรมการทั้งหมด
- อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัท 59 ปี
- อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัทเพศชาย 61 ปี
- อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัทเพศหญิง 56 ปี

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อความหลากหลายทางเพศในคณะกรรมการ โดยสนับสนุนการส่งเสริมความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันของทุกเพศในการกำกับดูแลกิจการ เพื่อให้โครงสร้างคณะกรรมการมีความหลากหลายสะท้อนมุมมองที่รอบด้าน และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว

### องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568  
ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมด 7 ท่าน



**เพศชาย**  
4 คน (57%)



**เพศหญิง**  
3 คน (43%)

### สัดส่วนคณะกรรมการบริษัท

**3 : 4**

กรรมการอิสระ  
ต่อกรรมการบริษัททั้งหมด

**3 : 4**

กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร  
ต่อกรรมการทั้งหมด

## องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

	2566		2567		2568	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
กรรมการรวม	8		7		7	
	5	2	4	3	4	3
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	4		4		4	
	1	3	1	3	1	3
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	4		3		3	
	4	0	3	0	3	0
กรรมการอิสระ	4		3		3	
	4	0	3	0	3	0
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	0		0		0	
	0	0	0	0	0	0

## การกำหนดและทบทวนโครงสร้างคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัทกำกับดูแลให้โครงสร้างคณะกรรมการประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณสมบัติหลากหลายตามนโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการ ทั้งด้านทักษะวิชาชีพ ประสบการณ์ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพศ อายุ เชื้อชาติ และสัญชาติ ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กร โดยบริษัทได้จัดทำการประเมินทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญของกรรมการในรูปแบบ Board Skill Matrix เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการโดยรวมมีความเหมาะสม สามารถเข้าใจบริบททางธุรกิจ และตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทมีการกำหนดและทบทวนความเหมาะสมของโครงสร้างคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในด้านองค์ประกอบ สัดส่วนกรรมการอิสระ จำนวนกรรมการที่เหมาะสมกับขนาดและลักษณะธุรกิจ รวมถึงคุณสมบัติของกรรมการอิสระให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ตลอดจนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยเพื่อช่วยสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

### คณะกรรมการที่ลาออก/พ้นตำแหน่งระหว่างปี

ลำดับ	รายชื่อ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
1	นาย ศิววัต สันติวิสุทธิ	คณะกรรมการ สรรหาและ พิจารณาค่า ตอบแทน	25 ก.พ. 2568	

## ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัท

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 บริษัทมีคณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยรายชื่อดังต่อไปนี้

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง
1.	ศาสตราจารย์ ดร.สุธีร์ พนมยงค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประธานกรรมการบริษัท</li> <li>กรรมการอิสระ (กรรมการที่ใช้ผู้บริหาร)</li> <li>กรรมการตรวจสอบ</li> </ul>
2.	นายบุญเกียรติ ธนาพันธ์สิน	<ul style="list-style-type: none"> <li>กรรมการอิสระ (กรรมการที่ใช้ผู้บริหาร)</li> <li>ประธานกรรมการตรวจสอบ</li> <li>ประธานกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน</li> <li>ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (กรรมการที่มีความรู้ด้านบัญชีและการเงิน)</li> </ul>
3.	นายธรรมรัตน์ หอบุญมาสุทธิ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>กรรมการอิสระ (กรรมการที่ใช้ผู้บริหาร)</li> <li>กรรมการตรวจสอบ</li> <li>ประธานกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร</li> <li>กรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน</li> </ul>
4.	ดร.อารยา คงสุนทร	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประธานกรรมการบริหาร</li> <li>กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน</li> <li>ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท</li> </ul>
5.	นายชูเดช คงสุนทร	<ul style="list-style-type: none"> <li>กรรมการบริหาร</li> <li>กรรมการผู้จัดการ ส่วนงานพัฒนาธุรกิจกลุ่มบริษัท</li> </ul>
6.	นางสาวฐิติมา ตันติกุลสุนทร	<ul style="list-style-type: none"> <li>กรรมการบริหาร</li> <li>กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน</li> <li>กรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร</li> <li>กรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน</li> <li>กรรมการผู้จัดการ ส่วนงานสนับสนุนองค์กรกลุ่มบริษัท</li> </ul>
7.	นางสาวบุศรินทร์ ต่วนชะเอม	<ul style="list-style-type: none"> <li>กรรมการบริหาร</li> <li>กรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร</li> <li>ผู้อำนวยการกลุ่มงานบัญชีและการเงิน</li> </ul>

ตารางองค์ประกอบความรู้ความชำนาญ ของคณะกรรมการ  
(WICE Board Skill Matrix)

รายชื่อคณะกรรมการ		ทักษะหลัก (Core Skills)										ทักษะเฉพาะ (Specific Skills)				
		Business Admin	Accounting	Finance & Economics	Corporate Governance	Legal	Information Technology	Digital & Innovation	Marketing/ Sales	Risk Management	Sustainability & ESG	HG & Organization Management	Logistics Business	International Business Management	Supply Chain	Warehouse Management
1.	ศาสตราจารย์ ดร. รุธีร์ พนมยงค์	✓	—	✓	—	—	—	—	✓	✓	✓	—	✓	✓	✓	—
2.	นายบุญเกียรติ ณาพันธ์สิน	✓	✓	✓	✓	—	✓	—	✓	✓	✓	—	—	✓	✓	—
3.	นายธรรมรัตน์ หอบุญมาสุทธิ์	—	—	—	—	✓	—	—	—	✓	—	—	—	—	—	—
4.	นางอารยา คงสุนทร	✓	✓	✓	✓	—	—	✓	✓	—	✓	✓	✓	✓	—	—
5.	นายชูเดช คงสุนทร	✓	—	✓	✓	—	—	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6.	นางสาววิติมา ดันติกุลสุนทร	✓	—	✓	✓	—	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	—
7.	นางสาวบุศรินทร์ ต่วนชะเอม	✓	✓	✓	✓	—	✓	—	—	✓	✓	✓	—	✓	—	—

## บทบาทและความรับผิดชอบของประธานกรรมการบริษัท

บทบาทที่สำคัญของประธานกรรมการบริษัทคือ การจัดให้เกิดประสิทธิภาพในการกำหนดภารกิจและกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ของบริษัทให้เกิดผลสำเร็จ

ประธานกรรมการคือผู้นำและมีบทบาทที่สำคัญในการที่จะทำให้คณะกรรมการบริษัททำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบทบาทหลักที่สำคัญของประธานกรรมการ มีดังนี้

1. ประธานกรรมการมีความเป็นอิสระจากฝ่ายจัดการไม่ก้าวเข้าไปในการบริหารงานปกติประจำวันของฝ่ายจัดการ โดยแบ่งบทบาทหน้าที่กันอย่างชัดเจน
2. กำกับดูแลให้การทำหน้าที่ของคณะกรรมการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุน ให้คำแนะนำช่วยเหลือการดำเนินงานของฝ่ายจัดการให้เป็นไปภายใต้กรอบอำนาจที่ได้รับจากคณะกรรมการ
3. รับผิดชอบในฐานะผู้นำของคณะกรรมการบริษัทในการกำกับดูแล ติดตาม ให้การบริหารงานของบริษัทบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายที่กำหนดไว้
4. ให้ความเห็นชอบในการจัดวาระการประชุมคณะกรรมการโดยหารือร่วมกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
5. เป็นประธานในการประชุมคณะกรรมการบริษัทและการประชุมผู้ถือหุ้นรวมทั้งกำหนดวาระการประชุมร่วมกับกรรมการ ฝ่ายจัดการ และเลขานุการบริษัท
6. เป็นผู้ลงคะแนนเสียงชี้ขาดในการประชุม
7. กำหนดให้มีการจัดองค์ประกอบ ขนาด และโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทเพื่อก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างกรรมการที่เป็นผู้บริหารและกรรมการอิสระ
8. กำหนดให้คณะกรรมการบริษัท มีการจัดตั้งรวมถึงมีองค์ประกอบและปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
9. จัดให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในคณะกรรมการบริษัทเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสูงสุดของหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
10. จัดให้คณะกรรมการบริษัทได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงเวลา และเพียงพอสำหรับการประชุมคณะกรรมการบริษัท
11. จัดให้มีช่องทางที่มีประสิทธิภาพในการติดต่อระหว่างคณะกรรมการบริษัท ฝ่ายบริหารและผู้ถือหุ้น
12. จัดให้มีที่ปรึกษาอิสระแก่ฝ่ายบริหารและคณะกรรมการบริษัท
13. แต่งตั้งเลขานุการบริษัทเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของคณะกรรมการบริษัท
14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด

## กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัท

ตามข้อบังคับของบริษัท กำหนดให้กรรมการผู้มีอำนาจลงนามแทนบริษัท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 ได้แก่

1. นางอารยา คงสุนทร
2. นายชูเดช คงสุนทร
3. นางสาวฐิติมา ดันตีกุลสุนทร
4. นางสาวบุศรินทร์ ต่วนชะเอม

โดยกรรมการสองในสี่คนดังกล่าวลงลายมือชื่อร่วมกัน พร้อมประทับตราสำคัญของบริษัท จึงมีผลผูกพันบริษัท

## คณะกรรมการชุดย่อย <sup>(2-14)</sup>

เพื่อให้การกำกับดูแลกิจการบรรลุเป้าหมายสูงสุด คณะกรรมการได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อย จำนวน 5 คณะ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระในการสอบทานหรือพิจารณาศึกษาเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญในรายละเอียด ดังนี้

### 1. คณะกรรมการตรวจสอบ

#### บทบาทหน้าที่

- การสอบทานรายงานทางการเงินและระบบควบคุมภายใน
- สอบทานให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
- พิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้ง หรือถอดถอน บุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ และเสนอคำต่อแทนของบุคคลดังกล่าว
- พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์
- จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ
- ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ มอบหมายด้วยความเห็นจากคณะกรรมการตรวจสอบ
- มีอำนาจในการดำเนินการตรวจสอบและสอบสวนตามที่จำเป็นในเรื่องต่างๆ ซึ่งอาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัท

#### ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการตรวจสอบ เป็นคณะกรรมการชุดย่อยของคณะกรรมการบริษัท ปฏิบัติหน้าที่ ตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ ได้มอบหมาย ทำหน้าที่อย่างอิสระ เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารกิจการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ คณะกรรมการบริษัท จึงได้มีมติกำหนดกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบฉบับนี้ขึ้น โดยใช้แนวทางจรรยาบรรณของบริษัทฯ เป็นหลัก ตลอดจนนำได้นำหลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาประกอบเป็นส่วนหนึ่งของกฎบัตรฉบับนี้

### 2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

#### บทบาทหน้าที่

- การสรรหากรรมการ / ผู้บริหารระดับสูง
- การพิจารณาค่าตอบแทน

#### ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ทำหน้าที่พิจารณา กำหนดเกณฑ์และกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อเข้ารับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชุดย่อย และผู้บริหารระดับสูง รวมถึงพิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณานุมัติตามที่กฎหมายกำหนด

### 3. คณะกรรมการบริหาร

#### บทบาทหน้าที่

กำกับดูแลบริษัท และบริษัทในกลุ่มให้มีการดำเนินธุรกิจตามนโยบาย กลยุทธ์และทิศทางธุรกิจที่คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับกฎหมายเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

#### ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการบริหาร มีหน้าที่กำกับดูแลบริษัท และบริษัทในกลุ่มให้มีการดำเนินธุรกิจตามนโยบาย กลยุทธ์และทิศทางธุรกิจที่คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดไว้ และสอดคล้องกับกฎหมายเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

#### 4. คณะกรรมการบริหาร

##### บทบาทหน้าที่

การกำกับดูแลด้านความเสี่ยง

##### ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้ตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กรขึ้น เพื่อกำหนดนโยบายด้านการบริหารความเสี่ยงให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งกำกับดูแลให้มั่นใจว่าบริษัทมีระบบ หรือกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยง ที่จะให้บรรลุเป้าหมาย กลยุทธ์ทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดผลกระทบต่อกิจการของบริษัทฯ ได้อย่างเหมาะสม โดยกำหนดองค์ประกอบ ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่คณะกรรมการบริษัทฯ ได้มอบหมาย

#### 5. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน

##### บทบาทหน้าที่

- บรรษัทภิบาล
- การพัฒนาความยั่งยืน
- การกำกับดูแลด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

##### ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนมีหน้าที่รับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัทฯ ตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และคณะกรรมการบริษัทฯ ยังคงมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัทฯ ต่อผู้กัลยาณอก

##### ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

- กำหนด ทบทวน และให้ความเห็นชอบทิศทาง กลยุทธ์ และลำดับความสำคัญด้านความยั่งยืนของบริษัท โดยมุ่งเน้นประเด็นด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นสำคัญ
- กำกับดูแลให้ความเสี่ยงและโอกาสด้านสภาพภูมิอากาศถูกบูรณาการเข้าสู่การวางแผนธุรกิจ การบริหารความเสี่ยง และกลยุทธ์ระยะยาวของบริษัท
- ให้การกำกับดูแลและสนับสนุนการดำเนินงานด้านการริโซเคิล การดำเนินการด้านสภาพภูมิอากาศ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม (EHS)
- ติดตามความสอดคล้องของนโยบายและการดำเนินงานกับกรอบ แนวปฏิบัติ และมาตรฐานสากลด้านสภาพภูมิอากาศ และความยั่งยืน

##### ด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย

- กำกับดูแลนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของบริษัท
- ติดตามและประเมินประสิทธิผลของโครงการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การบริหารจัดการอุบัติเหตุ และโครงการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
- กำกับดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในระดับสากลด้านความปลอดภัยในการทำงาน

##### ด้านสิทธิมนุษยชน

- กำกับดูแลการนำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร
- กำกับดูแลให้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนการเคารพสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจทุกกระบวนการ
- ทบทวนและติดตามความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานและการดำเนินงานของบริษัท

##### ด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

- ติดตามการนำนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันไปปฏิบัติ และประเมินประสิทธิผลของนโยบายดังกล่าว
- กำกับดูแลให้บริษัทมีระบบควบคุมภายในที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการให้สินบน การทุจริตคอร์รัปชัน และการประพฤติที่ไม่เป็นไปตามหลักจริยธรรม
- เสนอแนะการปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในระดับสากล

##### การกำกับดูแลความเสี่ยงและธรรมาภิบาลด้าน ESG

- กำกับดูแลความเสี่ยงและประเด็นด้านธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้องกับ ESG รวมถึง
  - จรรยาบรรณทางธุรกิจ จริยธรรม และนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
  - การระบุ การประเมิน และการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้าน ESG ในทุกกระบวนการดำเนินงาน
- ติดตามประเด็น ESG ที่เกิดขึ้นใหม่ และประเมินผลกระทบที่อาจมีต่อกลยุทธ์และชื่อเสียงของบริษัท

##### การสนับสนุนความยั่งยืนของกิจการ

- กำหนดและติดตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้าน ESG ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- กำกับดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลด้านสภาพภูมิอากาศ สุขภาพและความปลอดภัย สิทธิมนุษยชน การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และธรรมาภิบาลด้าน ESG อย่างโปร่งใส สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมายและแนวทางของ การรายงานที่เป็นมาตรฐานสากล
- จัดทำรายงานประจำปีสรุปบทบาทการกำกับดูแล การดำเนินงาน และผลลัพธ์ด้านความยั่งยืน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และใช้ประกอบการเปิดเผยข้อมูลในรายงานประจำปีของบริษัท

## การอบรมและพัฒนากรรมการ (2-17)

คณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมอบรมสัมมนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการอย่างสม่ำเสมอ (รายละเอียดการอบรมแสดงอยู่ในประวัติของกรรมการแต่ละท่านตามเอกสารแนบ 1) โดยกรรมการบริษัทร้อยละ 100 มีประวัติเข้ารับการอบรมกับสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) รวมทั้งองค์กรและสถาบันชั้นนำอื่นๆ และการเข้าร่วมสัมมนาต่างๆ ในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง

ในปัจจุบันมีกรรมการบริษัท ที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการของ IOD ได้แก่ Director Certification Program (DCP) จำนวน 2 คน และ Director Accreditation Program (DAP) จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 7 คนจากกรรมการทั้งหมด 7 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 100

นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้การสนับสนุนและสมัครสมาชิก IOD ให้กับกรรมการทุกท่าน เพื่อเป็นช่องทางในการรับรู้ข่าวสารและเพิ่มเติมความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้กับการเป็นกรรมการได้ อีกทั้ง บริษัทฯ นำส่งข้อมูลการอบรมให้กับคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรที่สนใจเพิ่มเติม รวมทั้งหลักสูตรการอบรมของสถาบันอื่นๆ ในทุกหลักสูตรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องตลอดปี

## การพัฒนาความรู้กรรมการ (Director Development)

1. คณะกรรมการบริษัทสนับสนุนและส่งเสริมให้กรรมการได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และความเข้าใจที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
2. กรรมการเข้าใหม่ต้องได้รับการปฐมนิเทศ (Orientation) เพื่อให้เข้าใจลักษณะธุรกิจ โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน นโยบายสำคัญ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ
3. บริษัทสนับสนุนให้กรรมการเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่กรรมการ การกำกับดูแลกิจการ การบริหารความเสี่ยง การกำกับดูแลด้านการเงิน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประเด็นด้าน ESG และความยั่งยืน
4. คณะกรรมการอาจพิจารณาจัดให้มีการอบรมภายใน การบรรยายพิเศษ หรือการให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวโน้มธุรกิจ เทคโนโลยี และกฎเกณฑ์ใหม่ที่มีผลกระทบต่อบริษัท
5. บริษัทอำนวยความสะดวกและสนับสนุนงบประมาณที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาความรู้ของกรรมการ และเปิดเผยข้อมูลการอบรมของกรรมการในรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง



## การอบรมและพัฒนากรรมการ ประจำปี 2568

รายชื่อกรรมการ	หลักสูตรอบรม / หัวข้อสัมมนา / กิจกรรม
ศาสตราจารย์ ดร. รุธีร์ พนมยงค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Role of the Chairman Program (RCP)</li> <li>• Independent Director Forum 2025 ภายใต้หัวข้อ Role of Independent Directors in Overseas Expansion and International Markets</li> </ul>
ดร. อารยา คงสุนทร	<ul style="list-style-type: none"> <li>• หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมมาภิบาลทางการแพทย์สำหรับผู้บริหารระดับสูง รุ่นที่ 11 (ปธว.11)</li> </ul>
นางสาวฐิติมา ตันติกุลสุนทร	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online Directors Briefing 4/2025   ESG Risks Mitigation: สิ่งที่กรรมการต้องรู้ ก่อนที่ความเสี่ยงจะกลายเป็นจุดเปลี่ยนขององค์กร</li> </ul>
นายชูเดช คงสุนทร	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online Directors Briefing 4/2025   ESG Risks Mitigation: สิ่งที่กรรมการต้องรู้ ก่อนที่ความเสี่ยงจะกลายเป็นจุดเปลี่ยนขององค์กร</li> </ul>
นางสาวบุศรินทร์ ต่วนชะเอม	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beyond Vision 2025 insights to Accounting and Tax &amp; Legal</li> <li>• CFO Annual Conference on Capital Markets</li> <li>• Online Directors Briefing 4/2025   ESG Risks Mitigation: สิ่งที่กรรมการต้องรู้ ก่อนที่ความเสี่ยงจะกลายเป็นจุดเปลี่ยนขององค์กร</li> <li>• TLCA CFO Professional Development Program (TLCA CFO CPD) ครั้งที่ 7/2025 หัวข้อ มาตรฐานการรายงานทางการเงินเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน IFRS S1 / IFRS S2</li> <li>• TLCA CFO Professional Development Program (TLCA CFO CPD) หัวข้อ Three Lines of Defense model กับการทำงานของ CFO ครั้งที่ 8/2025</li> </ul>
นายบุญเกียรติ ธนาพันธ์สิน	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Independent Director Forum 2025 ภายใต้หัวข้อ Role of Independent Directors in Overseas Expansion and International Markets</li> <li>• Online Directors Briefing 4/2025   ESG Risks Mitigation: สิ่งที่กรรมการต้องรู้ ก่อนที่ความเสี่ยงจะกลายเป็นจุดเปลี่ยนขององค์กร</li> <li>• SET Sustainability Forum 1/2025: Strengthening Market Confidence Through Audit Excellence</li> <li>• Value Creation: ยกระดับบริษัทจดทะเบียนไทย สร้างตลาดทุนที่ยั่งยืน</li> </ul>
นายธรรมรัตน์ หอญุมาสุทธิ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Independent Director Forum 2025 ภายใต้หัวข้อ Role of Independent Directors in Overseas Expansion and International Markets</li> </ul>

## การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทมีการประเมินผลงานของตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อช่วยให้คณะกรรมการได้มีการพิจารณาทบทวนผลงาน ประเด็นปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ในระหว่างปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาแก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเลขานุการบริษัทจะสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาผลการประเมินและแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการบริษัท

**แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการรายคณะ ประกอบด้วย 6 หมวด คือ**

1. โครงสร้างและคุณสมบัติ
2. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. การประชุมคณะกรรมการ
4. วัฒนธรรม และการทำงานร่วมกัน
5. ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ และผู้มีส่วนได้เสีย
6. การพัฒนากรรมการ

**แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการรายบุคคล ประกอบด้วย 5 หมวด**

1. คุณสมบัติส่วนบุคคล
2. ความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่
3. การมีส่วนร่วมในการประชุม
4. บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ
5. ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย

## การประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อย

บริษัทฯ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละคณะเป็นประจำทุกปี เพื่อประเมินถึงการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยเลขานุการบริษัทจะจัดส่งแบบการประเมินให้กรรมการชุดย่อยแต่ละคณะ ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินไปหารือในที่ประชุมคณะกรรมการ ) โดยแบบประเมินดังกล่าว มีเกณฑ์การประเมินผล คิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็มในแต่ละข้อทั้งหมด โดยกำหนดหลักเกณฑ์ คือ 90 – 100 = ดีเยี่ยม , 80 – 89 = ดีมาก , 70 – 79 = ดี , 60 – 69 = ดีพอใช้ , 50 – 59 = ผ่าน , ต่ำกว่า 50 = ไม่ผ่าน โดยสรุปผลการประเมินได้ ดังนี้

**ผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการในภาพรวมปี 2568**

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	จัดอยู่ในเกณฑ์
ผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการรายคณะ และรายบุคคล	88.49	ดีมาก
ผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการชุดย่อยรายคณะ และรายบุคคล		
• คณะกรรมการตรวจสอบ	92.75	ดีเยี่ยม
• คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	90.51	ดีเยี่ยม
• คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร	81.20	ดีมาก
• คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน	85.83	ดีมาก

ทั้งนี้ ผลการประเมินดังกล่าวจะได้รับการพิจารณาเพื่อใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ของคณะกรรมการบริษัทให้ดียิ่งขึ้น

บริษัทฯ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ CEO ทุกปี โดยกรรมการอิสระและกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารเป็นผู้ประเมิน เพื่อนำผลไปพิจารณาค่าตอบแทนตามนโยบายที่คำนึงถึงผลการดำเนินงานระยะสั้นและกลยุทธ์ระยะยาว ให้อยู่ในระดับสูงใจและเทียบเคียงกับอุตสาหกรรม ผลการประเมินปี 2568 อยู่ในเกณฑ์ “ดีเลิศ”

ในปี 2568 เลขานุการบริษัทได้พัฒนากระบวนการประเมิน โดยนำแบบประเมินผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือ Board Self Check ของสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) มาใช้ เพื่อช่วยลดการใช้กระดาษ เพิ่มความสะดวกให้แก่กรรมการทุกท่านในการทำแบบประเมิน และทำให้การประมวลผลการประเมินเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## นโยบายและกระบวนการกำหนดค่าตอบแทน (2-19) (2-20)

### การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายค่าตอบแทนกรรมการที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล มีคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน ทำหน้าที่ทบทวนค่าตอบแทนกรรมการให้มีความเหมาะสม คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนใช้แนวปฏิบัติในการพิจารณาค่าตอบแทนกรรมการและกรรมการชุดย่อยของบริษัท ปี 2568 โดยพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ เช่น แนวปฏิบัติของบริษัทจดทะเบียนในอุตสาหกรรมเดียวกัน และบริษัทชั้นนำ หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ผลประกอบการ ขนาดธุรกิจ ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท รวมทั้งข้อมูลการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยกำหนดค่าตอบแทนในรูปแบบเบี้ยประชุมและโบนัสพิเศษ อนึ่งกรรมการที่ได้รับมอบหมายให้เป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยชุดอื่นๆ ก็ให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มตามความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ ค่าตอบแทนกรรมการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นแล้ว

### ค่าตอบแทนประจำปี(2-21)

ที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2568 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2568 มีมติอนุมัติค่าตอบแทนกรรมการคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยในรูปแบบเบี้ยประชุม และโบนัสกรรมการ แยกเป็นดังนี้

ตำแหน่ง	จำนวนเงินค่าเบี้ยประชุม (บาท/คน/ครั้ง)
ค่าตอบแทนในรูปแบบเบี้ยประชุมคณะกรรมการบริษัท	
ประธานกรรมการบริษัท	40,000
กรรมการบริษัท	20,000
ค่าตอบแทนในรูปแบบเบี้ยประชุมคณะกรรมการ ชุดย่อย	
ประธานกรรมการ	25,000
กรรมการ	20,000

ผลประโยชน์อื่นใด: ไม่มี (กรรมการไม่ได้ค่าตอบแทนอื่นที่มีใช้ตัวเงินหรือสิทธิประโยชน์ในรูปแบบอื่น แต่อย่างใด)

เงินโบนัสพิเศษคณะกรรมการ ปี 2568

กำหนดค่าตอบแทนที่เป็นโบนัสพิเศษกรรมการ ประจำปี 2568 ไม่เกินร้อยละ 1% ของเงินปันผลที่จ่ายให้แก่ผู้ถือหุ้น และให้คำนวณจ่ายตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

## สรุปการเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ปี 2568

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท		จำนวนครั้งที่เข้าจริง	จำนวนครั้งที่ต้องเข้า	ร้อยละ
		ด้วยตนเอง	ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์			
1.	ศาสตราจารย์ ดร. รุธีร์ พนมยงค์	9	2	11	11	100
2.	นายบุญเกรียง ธนาพันธ์สิน	9	2	11	11	100
3.	นายธรรมรัตน์ หอบุญมาสุทธิ์	7	2	9	9	100
4.	ดร. อารยา คงสุนทร	11	-	11	11	100
5.	นายชูเดช คงสุนทร	11	-	11	11	100
6.	นางสาวฐิติมา ตันติกุลสุนทร	11	-	11	11	100
7.	นางสาวบุศรินทร์ ต่วนชะเอม	11	-	11	11	100
กรรมการที่ลาออกระหว่างปี 2568						
1.	นายศีลวัต สันติวิสิฎฐ์	1	1	2	2	100

หมายเหตุ: นายธรรมรัตน์ หอบุญมาสุทธิ์ ได้รับแต่งตั้งวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2568 แทนนายศีลวัต สันติวิสิฎฐ์ ที่ลาออก

## ค่าตอบแทนที่กรรมการได้รับเป็นรายบุคคล ปี 2568

ลำดับ	รายชื่อกรรมการ	โบนัสปี 2568	เบี้ยประชุมกรรมการ	เบี้ยประชุมกรรมการชุดย่อย	รวมค่าตอบแทน	ค่าตอบแทนของบริษัทย่อยรวม
1.	ศาสตราจารย์ ดร. รุธีร์ พนมยงค์	108,809.67	440,000	180,000	728,809.67	0.00
2.	นายบุญเกรียง ธนาพันธ์สิน	108,809.67	220,000	250,000	578,809.67	0.00
3.	นายธรรมรัตน์ หอบุญมาสุทธิ์	N/A	180,000	280,000	460,000.00	0.00
4.	ดร.อารยา คงสุนทร	108,809.67	220,000	40,000	368,809.67	40,000.00
5.	นายชูเดช คงสุนทร	108,809.67	220,000	-	328,809.67	300,000.00
6.	นางสาวฐิติมา ตันติกุลสุนทร	108,809.67	220,000	140,000	468,809.67	0.00
7.	นางสาวบุศรินทร์ ต่วนชะเอม	108,809.67	220,000	80,000	408,809.67	280,000.00

หมายเหตุ: บุคคลลำดับที่ 3 นายธรรมรัตน์ หอบุญมาสุทธิ์ ได้รับแต่งตั้งวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2568

## กรรมการครบวาระและลาออกระหว่างปี 2568

หน่วย : บาท

ลำดับ	รายชื่อกรรมการ	โบนัสปี 2568	เบี้ยประชุมกรรมการ	เบี้ยประชุมกรรมการชุดย่อย	รวมค่าตอบแทน	ค่าตอบแทนของบริษัทย่อยรวม
1.	นายศีลวัต สันติวิสิฎฐ์	74,323.55	40,000	50,000	164,323.55	0.00

หมายเหตุ: บุคคลลำดับที่ 1 นายศีลวัต สันติวิสิฎฐ์ ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนและกรรมการอิสระ ซึ่งลาออกเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2568

## ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
ดร. อารยา คงสุนทร (เพศหญิง, 60ปี)	ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท	16 เม.ย. 2536	บริหารธุรกิจ, ขนส่งและโลจิสติกส์, ผู้นำ, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, การจัดการองค์กร
นายชูเดช คงสุนทร (เพศชาย, 61ปี)	กรรมการผู้จัดการส่วนงานพัฒนาธุรกิจกลุ่มบริษัท	14 มี.ค. 2557	ขนส่งและโลจิสติกส์, การจัดการกลยุทธ์, การจัดการความเปลี่ยนแปลง, บริหารธุรกิจ, การเจรจาต่อรอง
นางสาวฐิติมา ตันติกุลสุนทร (เพศหญิง, 59ปี)	กรรมการผู้จัดการ ส่วนงานสนับสนุนองค์กรกลุ่มบริษัท	14 ส.ค. 2557	บริหารธุรกิจ, ขนส่งและโลจิสติกส์, การจัดการองค์กร, การจัดการกลยุทธ์, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล
นางสาวบุศรินทร์ ต่วนชะเอม (เพศหญิง, 50ปี)	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบัญชีและการเงิน	26 ม.ค. 2561	บัญชี, การเงิน, การวิเคราะห์ข้อมูล, การจัดการข้อมูล, การจัดทำงบประมาณ
นางสาวสมใจ ปุระชะโก (เพศหญิง, 50ปี)	ผู้อำนวยการกลุ่มงานธุรกิจโลจิสติกส์ระหว่างประเทศ	1 ม.ค. 2563	ขนส่งและโลจิสติกส์, การตลาด, การจัดการกลยุทธ์, บริหารธุรกิจ, พาณิชย
นายประเสริฐ จิราภักดิ์กุล (เพศชาย, 61ปี)	ผู้อำนวยการกลุ่มงานขนส่งและซัพพลายเชน	1 ม.ค. 2564	การท่องเที่ยวและสินค้าการ, ขนส่งและโลจิสติกส์, การจัดการข้อมูล, การจัดการกลยุทธ์, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล
นายพัชรดน คงสุนทร (เพศชาย, 28ปี)	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาธุรกิจ ระดับภูมิภาค	1 ม.ค. 2568	บัญชี, การเงิน, การวิเคราะห์ข้อมูล, การจัดการกลยุทธ์, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล
นายศิริภัทร โกเอียน (เพศชาย, 40ปี)	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลและความยั่งยืนองค์กร	11 ก.พ. 2568	เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, ความยั่งยืน, การวิเคราะห์ข้อมูล, การจัดการองค์กร

## ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

### ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารรวม (บาท)	35,672,831.00	29,970,123.00	32,503,500.00
ค่าตอบแทนผู้บริหาร (บาท)	35,672,831.00	29,970,123.00	32,503,500.00

บริษัทฯ มีเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหาร โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานที่ผ่านมา รวมถึงได้พิจารณาเทียบเคียงกับบริษัทอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกัน โดยค่าตอบแทนดังกล่าวจะเชื่อมโยงกับการดำเนินงานของบริษัทฯ ค่าตอบแทนของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนรายเดือน และโบนัส โดยในปี 2568 มีการจ่ายค่าตอบแทนรวมจำนวน 8 ท่าน เป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น 32.50 ล้านบาท

### ค่าตอบแทนอื่นของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2566	2567	2568
เงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับกรรมการผู้บริหารและผู้บริหาร (บาท)	990,660.00	901,200.00	1,060,800.00
Employee Stock Ownership Plan (ESOP)	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
Employee Joint Investment Program (EJIP)	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

บริษัทได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ผู้บริหารโดยบริษัทได้สมทบในอัตราส่วน ร้อยละ 5 ของเงินเดือน โดยในปี 2568 บริษัทได้จ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับผู้บริหาร 8 ราย รวมทั้งสิ้น 1,060,800 ล้านบาท

## การต่อต้านการทุจริตและการส่งเสริมการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

### การต่อต้านการทุจริต และการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

#### GRI Standards:

- GRI 205: ต่อด้านคอร์รัปชัน
- GRI 206: การป้องกันการผูกขาด / การแข่งขันไม่เป็นธรรม

### เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)



### การต่อต้านการทุจริต และการแข่งขันอย่างเป็นธรรม สำคัญอย่างไร?

การจัดการคอร์รัปชันในประเทศไทยไม่สามารถพึ่งพากลไกภาครัฐเพียงด้านเดียวได้ แต่จำเป็นต้องมีการร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมทั้งภาคธุรกิจเอกชน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้แก่ทุกฝ่าย โดยยึดมั่นในหลักการความเท่าเทียม ความเป็นธรรม และจริยธรรมที่ดี ปราศจากการติดสินบนหรือการเอนเอียงที่ไม่เป็นธรรม และปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด

#### จุดเด่น

- จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม 0 เรื่อง ตลอดปีรายงาน
- จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสรวม 0 กรณี
- เหตุการณ์ทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นกับองค์กรหรือพนักงาน 0 กรณี
- จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม 0 กรณี
- จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์รวม 0 กรณี
- จำนวนข้อร้องเรียนกรณีการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม เป็น 0 ข้อร้องเรียน

### เป้าหมายด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

- จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม: 0 กรณี
- พนักงานได้รับการอบรมด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน 100%
- จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสรวม: 0 กรณี
- เหตุการณ์ทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นกับองค์กรหรือพนักงาน: 0 กรณี
- ค่าปรับ บทลงโทษ หรือข้อตกลงยุติคดีจากกรณีการทุจริตหรือคอร์รัปชัน: 0 บาท
- จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม: 0 กรณี
- จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์: 0 กรณี

## แนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน

### นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทฯ มีนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเห็นความสำคัญ และมีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต รวมทั้งมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Fraud and Corruption) การให้หรือรับสินบน (Bribery) ต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเอกชน ตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตและการคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดอบรมเกี่ยวกับนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยกำหนดให้พนักงานทุกคนต้องอบรมและทดสอบความรู้ ความเข้าใจเรื่องการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันตามนโยบาย โดยหัวข้อดังกล่าวเป็นหนึ่งในหัวข้อสำหรับการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ทุกคน ซึ่งจะต้องได้รับการอบรมก่อนเริ่มงาน

พนักงานของบริษัทฯ ได้ผ่านการอบรมแล้วในอัตราร้อยละ 100 และได้สื่อสารผ่านทาง E-mail แก่พนักงานทุกคน ให้รับทราบถึงความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งแนวทางการดำเนินงานเพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน เช่น แนวปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เรื่อง การรับ-ให้ของขวัญ การเลี้ยง หรือประโยชน์อื่นใด (No Gift Policy) และการแจ้งเบาะแส เป็นต้น

ปี 2568 ไม่มีการทำผิดเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท

ศึกษาเพิ่มเติม นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน(ฉบับเต็ม) ได้ที่ <https://www.wice.co.th/anti-corruption-policy/?lang=th>

## กระบวนการประเมินความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัท ไลฟ์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ภายใต้หลักบรรษัทภิบาลที่ดี โดยตระหนักว่าการทุจริตคอร์รัปชันเป็นความเสี่ยงสำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย และการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท

บริษัทจึงได้กำหนด แนวทางการจัดการความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน อย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงในทุกระดับขององค์กร ดังนี้

- 1. การประเมินความเสี่ยงจากการทุจริต**
  - บริษัทดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตเป็นประจำทุกปี
  - พิจารณากระบวนการที่มีโอกาสเกิดความเสี่ยงสูง เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การว่าจ้างบุคคลภายนอก การบริหารงานขาย และการบริหารความสัมพันธ์กับภาครัฐ
- 2. การควบคุมภายในและมาตรการป้องกัน**
  - มีการกำหนดนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน (Anti-Corruption Policy) และจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) ให้พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยึดถือ
  - วางระบบการอนุมัติ ตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งแยกหน้าที่อย่างเหมาะสม
- 3. การสื่อสารและฝึกอบรม**
  - จัดให้มีการอบรมและสื่อสารสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการต่อต้านคอร์รัปชันแก่พนักงานทุกระดับ
  - ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความโปร่งใสและความถูกต้องตามหลักจริยธรรม
- 4. ระบบการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)**
  - จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนการกระทำผิด เช่น การทุจริต คอร์รัปชัน หรือความไม่ชอบมาพากลในองค์กร
  - รับประกันความลับและความปลอดภัยของผู้แจ้งรวมถึงการไม่เลือกปฏิบัติหรือกลั่นแกล้งผู้แจ้งเบาะแส
- 5. การติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุง**
  - มีการติดตามผลและประเมินประสิทธิภาพของมาตรการควบคุมเป็นประจำ
  - รายงานผลต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบรรษัทภิบาล เพื่อการพิจารณาและปรับปรุงนโยบายให้เหมาะสมกับบริบทและความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงไป

บริษัทให้คำมั่นว่า จะไม่ยอมรับการทุจริตทุกรูปแบบ และจะดำเนินธุรกิจภายใต้หลักธรรมาภิบาลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ถือหุ้น นักลงทุน ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

## แนวทางการจัดการความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน

- 1. การอบรมพนักงาน 100%**

ในปี 2568 พนักงานทุกคนได้ผ่านการอบรมและทดสอบความเข้าใจเรื่องนโยบายต่อต้านการทุจริตอย่างครบถ้วน (รวมถึงพนักงานใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศก่อนเริ่มงาน)
- 2. นโยบาย No-Gift Policy และช่องทางแจ้งเบาะแส**

บริษัทได้สื่อสารนโยบายการรับ-ให้ของขวัญอย่างเข้มงวด และจัดตั้งช่องทาง Whistleblowing เพื่อให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก สามารถแจ้งเบาะแสได้อย่างปลอดภัยและเป็นความลับ
- 3. การติดตามธุรกรรมทุกไตรมาส**

กระบวนการตรวจสอบรายการหรือธุรกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ (Transaction Monitoring) ดำเนินการโดยทีมบริหารความเสี่ยงองค์กรทุกไตรมาส ในปี 2025 ไม่พบรายการใดที่เป็นความเสี่ยงด้านทุจริต
- 4. ไม่มีกรณีทุจริต ใน 3 ปีล่าสุด**

ปี 2566 ไม่มีพบการทำผิดเกี่ยวกับการทุจริต  
ปี 2567 ไม่มีพบการทำผิดเกี่ยวกับการทุจริต  
ปี 2568 ไม่มีพบการทำผิดเกี่ยวกับการทุจริต
- 5. การรายงานอย่างต่อเนื่อง**

ผลประเมินความเสี่ยงและการดำเนินมาตรการควบคุมถูกส่งต่อให้คณะกรรมการที่รับผิดชอบ ทั้งคณะกรรมการตรวจสอบ, คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและความยั่งยืน เพื่อตรวจสอบและ พิจารณาแนวทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

## แนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน

บริษัทกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับปฏิบัติตามแนวทางต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเคร่งครัด ดังนี้

### 1. การให้และรับสินบน

ห้ามมิให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานให้ รับ เรี่ยกรัง หรือยอมรับสินบนในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็เงิน ทรัพย์สิน ผลประโยชน์ หรือการมอบหมายให้บุคคลอื่นดำเนินการแทน เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ทางธุรกิจหรือการตัดสินใจที่ไม่เหมาะสม

### 2. การให้หรือรับของขวัญ หรือผลประโยชน์อื่น

การให้หรือรับของขวัญ ทรัพย์สิน บริการต้อนรับ หรือประโยชน์อื่นใดจากลูกค้า คู่ค้า หรือผู้มีส่วนได้เสีย ต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบบริษัท และไม่ก่อให้เกิดอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจ

- ต้องมีความเหมาะสมกับโอกาส เทศกาล และธรรมเนียมปฏิบัติ
- ต้องไม่ใช่เป็นข้ออ้างในการทุจริต หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- มูลค่าไม่เกิน 3,000 บาทต่อครั้ง สำหรับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่รัฐ
- ต้องรายงานผ่านแบบฟอร์มที่บริษัทกำหนดและแจ้งผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ บริษัทมีการสื่อสาร No Gift Policy ไปยังคู่ค้าและผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ โดยเฉพาะในช่วงเทศกาลสำคัญ

### 3. ค่าเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ

การเลี้ยงรับรองสามารถดำเนินการได้เมื่อเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินธุรกิจหรือเป็นจารีตทางการค้า และต้องเป็นไปอย่างสมเหตุสมผล ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- ต้องขออนุมัติตามอำนาจก่อนดำเนินการ
- ไม่เกิน 3,000 บาทต่อครั้ง สำหรับหน่วยงานรัฐ
- ไม่เกิน 10,000 บาทต่อครั้ง สำหรับภาคเอกชน (เกินต้องได้รับอนุมัติ)
- ต้องจัดทำรายงานพร้อมหลักฐานเพื่อการเบิกจ่าย

### 4. การช่วยเหลือทางการเงิน

บริษัทดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นกลางทางการเงิน ไม่มีนโยบายสนับสนุนพรรคการเมือง ผู้สมัคร หรือกิจกรรมทางการเมืองใด ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานสามารถใช้สิทธิทางการเมืองส่วนบุคคลได้ แต่ต้องไม่แอบอ้างความเป็นตัวแทนบริษัท หรือใช้ทรัพย์สินของบริษัทเพื่อประโยชน์ทางการเมือง

### 5. การบริจาคเพื่อการกุศล การสาธารณประโยชน์ และการให้เงินสนับสนุน

การบริจาคหรือสนับสนุนต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมาย ตรวจสอบได้ และไม่ใช้เป็นช่องทางในการติดสินบน

- ต้องมีวัตถุประสงค์ชัดเจน และเป็นประโยชน์ต่อสังคม
- ปฏิบัติตามขั้นตอนอนุมัติค่าใช้จ่ายของบริษัท
- มีหลักฐานและเอกสารประกอบครบถ้วน
- กรณีมีข้อสงสัยต้องขอคำปรึกษาผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### 6. การจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment)

บริษัทห้ามจ่ายค่าอำนวยความสะดวกในทุกรูปแบบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม แม้เป็นจำนวนเล็กน้อย เพื่อแลกกับความสะดวกในการดำเนินธุรกิจ

### 7. การว่างงานพนักงานรัฐ / เจ้าหน้าที่รัฐ (Revolving Door)

บริษัทกำหนดมาตรการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์จากการจ้างเจ้าหน้าที่รัฐหรืออดีตเจ้าหน้าที่รัฐ โดย

- ไม่จ้างเจ้าหน้าที่รัฐที่ยังดำรงตำแหน่งในงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่เดิม
- กำหนด Cooling-off period 1 ปี สำหรับอดีตเจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานกำกับดูแล
- ดำเนินการ Due Diligence ก่อนแต่งตั้งกรรมการ ผู้บริหาร หรือที่ปรึกษา
- เปิดเผยข้อมูลการแต่งตั้งอย่างโปร่งใสในเอกสารของบริษัท

### 8. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest)

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัท และหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- ไม่ประกอบธุรกิจแข่งขันกับบริษัท
- ไม่ใช้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ต้องเปิดเผยส่วนได้เสียและการถือหลักทรัพย์สิน
- การทำรายการที่เกี่ยวข้องกันต้องพิจารณาอย่างเป็นอิสระ และเปิดเผยข้อมูลตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแล

## แนวทางในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทกำหนดกระบวนการติดตาม ทบทวน และประเมินผลการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวทางสำคัญดังนี้

### • การสื่อสารและเผยแพร่นโยบาย

บริษัทมีการทบทวน ปรับปรุง และเผยแพร่นโยบายและมาตรการต่อต้านคอร์รัปชันผ่านช่องทางทั้งภายในและภายนอก เช่น ประกาศภายใน เว็บไซต์บริษัท และรายงานประจำปี เพื่อให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียรับทราบและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม

### • การอบรมและสร้างความตระหนักรู้

บริษัทจัดให้มีการอบรมด้านการต่อต้านคอร์รัปชันแก่พนักงานใหม่ในวันปฐมฤกษ์ และมีการสื่อสารหรือทบทวนความรู้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการปฏิบัติที่ถูกต้อง

### • การติดตามและประเมินผลเป็นระยะ

บริษัทติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง รวมถึงนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงมาตรการและกระบวนการควบคุมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำกับดูแลและควบคุมเพื่อป้องกันและติดตามความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทกำหนดกระบวนการติดตาม ทบทวน และประเมินผลการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบาย มาตรการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวทางสำคัญดังนี้

### • การประเมินความเสี่ยงด้านทุจริต

บริษัทจัดให้มีการระบุ ติดตาม และประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป็นมาตรฐานในคู่มือและระเบียบปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการควบคุมและป้องกันความเสี่ยง

### • ช่องทางรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสร

บริษัทเปิดช่องทางรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแสรจากพนักงาน คู่ค้า นายหน้า ประชาชน และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้สามารถรายงานเหตุที่อาจเกี่ยวข้องกับการทุจริตได้อย่างสะดวก โปร่งใส และตรวจสอบได้

## การรับแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน

เรื่องที่ได้รับแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน

1. พบเห็นการกระทำที่ทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เช่น พบเห็นบุคคลในองค์กรติดสินบน หรือรับสินบนจากเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยงานเอกชน
2. พบเห็นการกระทำที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอนหรือระเบียบปฏิบัติของบริษัทฯ หรือมีผลกระทบต่อระบบการควบคุมภายในของบริษัทฯ จนทำให้สงสัยได้ว่าอาจเป็นช่องทางในการทุจริตคอร์รัปชัน
3. พบเห็นการกระทำที่อาจทำให้บริษัทฯ เสียผลประโยชน์ หรือกระทบต่อชื่อเสียงของบริษัทฯ
4. พบเห็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ผิดศีลธรรม แนวปฏิบัติ หรือหลักจริยธรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ

## ช่องทางการรับแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนการทุจริตคอร์รัปชัน

คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนดให้มีหน่วยงานรับเรื่องแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความสงสัยว่าเป็นการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นกับบริษัทฯ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านช่องทางที่กำหนดไว้ในนโยบายฉบับนี้

ผู้ร้องเรียนต้องระบุรายละเอียดของเรื่องที่แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน พร้อมชื่อ ที่อยู่ และหมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ โดยแจ้งผ่านช่องทางใดช่องทางหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- ประธานกรรมการบริษัทฯ, ประธานกรรมการตรวจสอบ, ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- ผู้บังคับบัญชาที่ตนเองไว้วางใจในทุกกระดับ
- Website : [www.wice.co.th](http://www.wice.co.th) (หัวข้อ: นักลงทุนสัมพันธ์ / สอบถามข้อมูลนักลงทุน / การแจ้งเบาะแส) หรือ (หัวข้อ: ติดต่อเรา / ร้องเรียน)
- E-mail : ประธานกรรมการตรวจสอบ : [boonatm@gmail.com](mailto:boonatm@gmail.com)
- ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท : [araya@wice.co.th](mailto:araya@wice.co.th)
- โทรศัพท์ : 02-681-6181 ต่อ 3501

กรณีที่ร้องเรียนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูงหรือกรรมการบริษัทฯ ให้แจ้งเรื่องโดยตรงต่อประธานกรรมการตรวจสอบ

## มาตรการคุ้มครองและรักษาความลับ

เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ร้องเรียนและผู้ให้ข้อมูลที่กระทำโดยเจตนาสุจริต บริษัทฯ จะปกปิดชื่อ ที่อยู่ หรือข้อมูลใด ๆ ที่สามารถระบุตัวตนของผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ข้อมูลได้ และจะเก็บรักษาข้อมูลดังกล่าวไว้เป็นความลับ โดยจำกัดการเข้าถึงข้อมูลเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเท่านั้น

ในกรณีที่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร คณะกรรมการตรวจสอบจะทำหน้าที่ในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ผู้ร้องเรียน พยาน และบุคคลที่ให้ข้อมูลในการสืบสวนหาข้อเท็จจริง เพื่อไม่ให้ได้รับความเดือดร้อน อันตราย หรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมอันเกิดจากการแจ้งเบาะแส การร้องเรียน การเป็นพยาน หรือการให้ข้อมูล

ทั้งนี้ ขอให้ผู้ร้องเรียนส่งเรื่องร้องเรียนโดยตรงมายังคณะกรรมการตรวจสอบ

## บทลงโทษ

บริษัท วัช ไลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต และต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

บริษัทฯ ได้มีการสื่อสารและเผยแพร่นโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันฉบับนี้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ รวมถึงเปิดเผยต่อสาธารณชน พร้อมทั้งส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้ยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

การละเว้นหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการดังกล่าว ถือเป็นการกระทำผิดวินัยตามระเบียบของบริษัทฯ และจะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามความเหมาะสม ทั้งนี้ การไม่รับรู้หรืออ้างว่าไม่ทราบถึงนโยบายและมาตรการดังกล่าว ไม่อาจใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติตามได้

ในกรณีที่การกระทำทุจริตคอร์รัปชันเข้าข่ายเป็นความผิดตามกฎหมาย บริษัทฯ มีสิทธิในการดำเนินการตามกฎหมายต่อผู้กระทำผิดอย่างถึงที่

## การส่งเสริมการต่อต้านคอร์รัปชันในห่วงโซ่คุณค่า

บริษัท วัช ไลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใสและมีธรรมาภิบาล โดยสนับสนุนการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ บริษัทฯ ได้ร่วมประชาสัมพันธ์และเชิญชวนคู่ค้า พันธมิตรทางการค้า และผู้มีส่วนได้เสีย เข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายโครงการแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) เพื่อยกระดับมาตรฐานด้านจริยธรรมทางธุรกิจ และสร้างความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างยั่งยืน หากบริษัทของท่านมีความสนใจเข้าร่วมโครงการดังกล่าว บริษัทฯ ยินดีให้คำแนะนำเบื้องต้น หรือสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ [www.thai-cac.com](http://www.thai-cac.com)

ทั้งนี้ สามารถติดตามจดหมายเปิดผนึก ขอเชิญชวนเข้าร่วมภาคี CAC (ฉบับเต็ม) ได้ที่ [https://www.wice.co.th/wp-content/uploads/2025/01/CAC\\_WICE.pdf](https://www.wice.co.th/wp-content/uploads/2025/01/CAC_WICE.pdf)

## การต่อต้านพฤติกรรมกรรมการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม<sup>(206-1)</sup>

### แนวทาง/วิธีการจัดการ

บริษัทฯ มีมุ่งมั่นส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรมในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ตามหลักการของแนวปฏิบัติขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกฎระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า (สคค.) เพื่อรักษาผลประโยชน์สูงสุดแก่ลูกค้า คู่ค้า และตลาดโดยรวม โดยมีแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันพฤติกรรมที่ไม่เป็นธรรม ดังนี้

**ห้ามการผูกขาดและการรวมกิจการที่ไม่เป็นธรรม** ห้ามการกระทำที่มีเจตนาในการผูกขาดตลาดหรือการตั้งราคาต่ำกว่าต้นทุนเพื่อล้มคู่แข่ง รวมถึงการประเมินผลกระทบต่อการแข่งขันอย่างรอบคอบหากบริษัทต้องการรวมกิจการหรือเข้าซื้อกิจการ

**ห้ามการตกลงหรือร่วมมือที่ลดการแข่งขัน** ห้ามการตกลงร่วมกันระหว่างบริษัทคู่แข่งในการควบคุมราคา การแบ่งตลาด หรือการจำกัดจำนวนสินค้าหรือบริการที่มีให้ลูกค้า ซึ่งอาจทำให้ผู้บริโภคเสียผลประโยชน์

**ห้ามการทำลายคู่แข่ง** ห้ามการใช้วิธีการที่ไม่เป็นธรรม เช่น การใช้ราคาแบบกุดตลาดหรือการเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องเพื่อทำลายคู่แข่งในตลาด และนโยบายของบริษัทต้องโปร่งใส พร้อมป้องกันการ使用方法ที่ไม่เหมาะสมในการทำให้คู่แข่งเสียเปรียบ

**ส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรมในตลาด** บริษัทจะดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการการแข่งขันที่เป็นธรรม โดยไม่ขัดขวางคู่แข่งใหม่และส่งเสริมการให้บริการที่มีคุณภาพสูงในราคาที่เหมาะสม เพื่อประโยชน์ของลูกค้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของ OECD ที่สนับสนุนการแข่งขันในตลาดที่เปิดกว้างและเป็นธรรมเพื่อเสริมสร้างความเจริญเติบโตในระบบเศรษฐกิจ

**ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ** บริษัทฯ จะปฏิบัติตามกฎหมายการแข่งขันทางการค้าและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง พร้อมรายงานการกระทำที่ขัดแย้งกับกฎหมายต่อ สคค. การปฏิบัติตามกฎหมายและการป้องกันการละเมิดเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาการแข่งขันที่เป็นธรรมตามหลักการของ OECD

**การตรวจสอบและการควบคุมภายใน** บริษัทฯ จะมีการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกำหนดมาตรการชัดเจนในการจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่เป็นธรรม และรายงานเหตุการณ์ที่ผิดปกติ โดยต้องเสริมสร้างระบบการควบคุมภายในที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการละเมิดข้อกำหนดทางการแข่งขัน

**การฝึกอบรมและการเผยแพร่ความรู้ด้านการแข่งขันที่เป็นธรรม** การฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับการแข่งขันที่เป็นธรรมจะช่วยให้พนักงานมีความรู้ในการปฏิบัติตามนโยบายอย่างถูกต้อง และตระหนักถึงผลกระทบจากการกระทำที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถตัดสินใจและดำเนินงานตามหลักการการแข่งขันที่เป็นธรรมได้อย่างเหมาะสม

**การรับมือกับข้อร้องเรียนและการตรวจสอบภายนอก** บริษัทจะจัดช่องทางในการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า คู่ค้า หรือบุคคลภายนอก และพร้อมให้ความร่วมมือในการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า (สคค.) บริษัทควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายสามารถร้องเรียนหรือแจ้งข้อผิดพลาดได้ และดำเนินการตรวจสอบอย่างเป็นธรรมตามหลักการของ OECD

## การทบทวนและปรับปรุง

แนวทางปฏิบัตินี้จะได้รับการทบทวนและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ ตามความจำเป็นและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามกฎหมายการแข่งขันทางการค้าที่มีการปรับเปลี่ยน รวมถึงการตอบสนองต่อสถานการณ์การแข่งขันในตลาดโลจิสติกส์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การทบทวนและปรับปรุงจะดำเนินการโดยคณะกรรมการที่รับผิดชอบด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายภายในของบริษัท ซึ่งจะมีการตรวจสอบผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและความท้าทายใหม่ๆ ในตลาด เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือแก้ไขนโยบายให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ

โดยในปี 2568 บริษัทฯ ไม่มีข้อพิพาทหรือกรณีร้องเรียนใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันทางการค้ากับคู่แข่ง และไม่พบการกระทำที่เข้าข่ายพฤติกรรมกรรมการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรมแต่อย่างใด

บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาสภาพการแข่งขันที่เป็นธรรมในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้บริโภค และรักษาความเชื่อมั่นในธุรกิจ โดยการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านพฤติกรรมกรรมการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรมนี้



## การป้องกันการใช้อิทธิพลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

คณะกรรมการบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเพื่อความโปร่งใส และป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน จากการใช้ข้อมูลภายในของบริษัทฯ ที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณชน บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายการใช้อิทธิพลภายในดังต่อไปนี้

1. ให้ความรู้แก่กรรมการ ผู้บริหาร รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งในระดับบริหารในสายงานบัญชี หรือการเงินที่เป็นผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป หรือเทียบเท่า เกี่ยวกับหน้าที่ที่ต้องจัดทำ และส่งรายงานการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ตามกฎหมาย ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
2. กำหนดให้กรรมการ และผู้บริหาร รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชี หรือการเงินที่เป็นผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป หรือเทียบเท่า แจ้งการถือครองหลักทรัพย์ และการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทฯ มายังเลขานุการบริษัทภายใน 7 วันทำการนับแต่วันที่กรรมการส่งรายงานดังกล่าวให้แก่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
3. กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินที่เป็นผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป หรือเทียบเท่า และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ที่ได้รับทราบข้อมูลภายในที่เป็นสาระสำคัญซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงราคาหลักทรัพย์จะต้องระงับการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ในช่วงเวลาก่อนที่จะเผยแพร่งบการเงิน หรือเผยแพร่เกี่ยวกับฐานะการเงิน และสถานะของบริษัทฯ จนกว่าบริษัทฯ จะได้เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนแล้ว โดยบริษัทฯ จะแจ้งให้กรรมการและผู้บริหาร รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในสายงานบัญชีหรือการเงินที่เป็นผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป หรือเทียบเท่า และพนักงานที่เกี่ยวข้อง งดการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วันล่วงหน้าก่อนการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน และรอคอยอย่างน้อย 24 ชั่วโมงภายหลังการเปิดเผยข้อมูลให้แก่สาธารณชนแล้ว รวมทั้งห้ามไม่ให้เปิดเผยข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญนั้นต่อบุคคลอื่น
4. บริษัทฯ กำหนดบทลงโทษทางวินัยหากมีการฝ่าฝืนนำข้อมูลภายในไปใช้หาประโยชน์ส่วนตนซึ่งเริ่มตั้งแต่การดักเตือนเป็นหนังสือ หรือให้ออกจากงาน ซึ่งการลงโทษจะพิจารณาจากเจตนาของการกระทำ และความร้ายแรงของความผิดนั้นๆ
5. กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัทฯ ต้องไม่ทำการซื้อขาย โอน หรือรับโอนหลักทรัพย์ของบริษัทฯ โดยใช้ความลับ และ/หรือข้อมูลภายในบริษัท และ/หรือเข้าทำนิติกรรมอื่นใด โดยใช้ความลับ และ/หรือข้อมูลภายในบริษัท อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทฯ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ข้อกำหนดนี้ให้รวมถึงคู่สมรสและบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างของบริษัทฯ ด้วย
6. กำหนดกรรมการ และผู้บริหาร 4 ลำดับ ควรแจ้งต่อคณะกรรมการบริษัทผ่านเลขานุการบริษัท เกี่ยวกับการซื้อขายหุ้นบริษัทอย่างน้อย 1 วันล่วงหน้าก่อนทำการซื้อขาย

ในปี 2568 ที่ผ่านมา เลขานุการบริษัทแจ้งเอกสารและข้อความไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องให้ทราบช่วงระยะเวลางดการซื้อขายหลักทรัพย์ (Blackout Period) ล่วงหน้า และได้มีการจัดอบรมทบทวนความเข้าใจถึงหลักการและแนวปฏิบัติด้านการดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายในให้กับกรรมการรับทราบในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2568 เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2568 และได้สื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายใน ผ่านการอบรมในรูปแบบ E-learning ในหลักสูตรการอบรมจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) และกำหนดให้มีการทำแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังอบรมด้วย เพื่อสร้างความเข้าใจ ความตระหนักและสร้างแนวปฏิบัติไปใช้ในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด โดยมีผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อยเข้าร่วมอบรมและทำแบบทดสอบคิดเป็นร้อยละ 100 นอกจากนั้น ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ไม่พบการกระทำที่ฝ่าฝืนนโยบายการใช้อิทธิพลภายใน

## ความขัดแย้งทางผลประโยชน์<sup>(2-15)</sup>

บริษัทฯ กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเพื่อป้องกันการขัดแย้งของผลประโยชน์ส่วนตนกับบริษัทฯ (Conflicts of Interest) เพื่อหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่อาจเกิดผลกับชื้อน กิจกรรมที่ผิดกฎหมาย หรือไม่เหมาะสม โดยคณะกรรมการบริษัทได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างชัดเจน ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้:

### การจัดทำรายงานเปิดเผยรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท

บริษัทฯ กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องจัดทำรายงานเปิดเผยรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ โดยหน่วยงานตรวจสอบภายในและคณะกรรมการตรวจสอบจะเป็นผู้ดูแลและจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ดังกล่าว ซึ่งผลการตรวจสอบในปีไม่พบรายการที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ

### การจัดทำรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการ ผู้บริหาร และบุคคล ที่มีความเกี่ยวข้อง

ในปี 2568 คณะกรรมการบริษัทได้จัดทำแบบรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำกับดูแลด้านการมีส่วนได้เสียในระดับกรรมการครบทุกราย ในระหว่างปี ไม่พบรายงานการมีส่วนได้เสียจากกรรมการ ผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

### การจัดทำรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์

ในช่วง 1 สัปดาห์ก่อนวันปิดงบการเงินประจำไตรมาสหรือประจำปี เลขานุการบริษัทจะจัดทำหนังสือแจ้งกรรมการ ผู้บริหาร หรือหน่วยงานที่ได้รับทราบข้อมูลภายใน (Insider) ให้ทราบว่าจะไม่ให้เปิดเผยข้อมูลภายในแก่บุคคลภายนอกหรือบุคคลที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง และห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ในช่วง 30 วัน สำหรับงบไตรมาสและงบประจำปี (ตั้งแต่วันที่ปิดงบจนถึงวันแจ้งงบต่อตลาดหลักทรัพย์ฯ) เพื่อป้องกันการนำข้อมูลภายในไปใช้ในทางมิชอบ (Insider Trading)

### การแจ้งการมีส่วนได้เสียในที่ประชุม

คณะกรรมการฯ ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการมีส่วนได้เสียในการประชุมคณะกรรมการทุกครั้ง โดยประธานกรรมการจะแจ้งต่อที่ประชุมเพื่อขอความร่วมมือกรรมการให้ปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หากในระเบียบวาระใดที่กรรมการที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสีย ขอให้กรรมการแจ้งต่อที่ประชุมเพื่องดออกเสียงหรือให้ความเห็นในเรื่องนั้น ๆ เพื่อป้องกันการขัดแย้งทางผลประโยชน์และรักษาความโปร่งใสในการดำเนินงาน

### การพิจารณาและการสอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกัน

คณะกรรมการตรวจสอบได้ทำการสอบทานและให้ความเห็นเกี่ยวกับรายการที่เกี่ยวข้องกันที่มีสาระสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงรายงานของกรรมการที่เกี่ยวข้อง โดยเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวให้ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทราบอย่างถูกต้องและตรงตามเวลาที่กำหนด

## ผลการดำเนินงาน<sup>(3-3)</sup>

เหตุการณ์การทุจริต <sup>(205-3)</sup>	หน่วย	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม	กรณี	0	0	0
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางรายงานเบาะแสรวม	กรณี	0	0	0
เหตุการณ์ทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นกับองค์กรหรือพนักงาน	กรณี	0	0	0
ค่าปรับ บทลงโทษ หรือข้อตกลงยุติคดี ที่เกิดจากกรณีการทุจริตหรือคอร์รัปชัน	บาท	0	0	0
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม	กรณี	0	0	0
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์รวม	กรณี	0	0	0

# การบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร

## การบริหารจัดการความเสี่ยง

### GRI Standards:

- GRI 2: General Disclosures (2021) โครงสร้างบริษัท

### เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)



### การบริหารจัดการความเสี่ยง สำคัญอย่างไร?

การบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถระบุ ประเมิน และควบคุม ปัจจัยเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน ทั้งด้านการเงิน การปฏิบัติงาน กฎหมาย สิ่งแวดล้อม และชื่อเสียง องค์กรที่มีระบบบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพจะสามารถวางแผนรับมือกับความไม่แน่นอนได้อย่างเหมาะสม ลด โอกาสเกิดความเสียหาย และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างรอบคอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ นอกจากนี้ การบริหารความเสี่ยงยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย และเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อน องค์กรสู่การเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

### ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง

- การบริหารความเสี่ยงองค์กร (ERM) ไม่ครอบคลุมความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ โดยเฉพาะ ESG
- การระบุและประเมินความเสี่ยงไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ
- การรายงานความเสี่ยงไม่ถึงระดับคณะกรรมการอย่างมีประสิทธิภาพ

### ผลกระทบ

- ไม่สามารถบริหารความเสี่ยงเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ไม่สอดคล้องกับระดับความเสี่ยง
- กระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียและ ESG Rating

### การบริหารจัดการความเสี่ยง

- จัดให้มีระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร (ERM) ที่ครอบคลุมทั้งองค์กร
- กำหนด Risk Appetite และ Risk Framework ที่ชัดเจน
- รายงานและทบทวนความเสี่ยงต่อคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ
- บูรณาการความเสี่ยง ESG เข้ากับแผนกลยุทธ์และการดำเนินงาน

## นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง (GRI 2-12, 2-16, 2-23)

อ้างอิงกรอบ COSO Enterprise Risk Management และ ISO 31000 บริษัท วัชร์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) ในฐานะกลไกสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสนับสนุนการเติบโตทางธุรกิจอย่างมั่นคงและยั่งยืน ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจโลจิสติกส์ที่มีความผันผวน การแข่งขันสูง และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี กฎระเบียบ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

การบริหารจัดการความเสี่ยงของบริษัทจัดทำขึ้นโดยยึดหลักการของ COSO Enterprise Risk Management – Integrating with Strategy and Performance และ ISO 31000: Risk Management – Principles and Guidelines โดยบูรณาการการบริหารความเสี่ยงเข้ากับกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ การวางแผนการดำเนินงาน การลงทุน และการติดตามผลการดำเนินงานในทุกระดับขององค์กร เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจทางธุรกิจภายใต้ระดับความเสี่ยงที่บริษัทสามารถยอมรับได้ (Risk Appetite)

ในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการระบุ ประเมิน จัดลำดับ และจัดการความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงาน ความต่อเนื่องทางธุรกิจ และการสร้างมูลค่าในระยะยาว โดยมีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่กำกับดูแลและขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ศึกษาเพิ่มเติม นโยบาย แผนการดำเนินงาน และแผนการบริหารความเสี่ยง(ฉบับเต็ม) ได้ที่ [https://www.wice.co.th/wp-content/uploads/2025/01/Enterprise-Risk-Management-Policy-and-Framework\\_14may20224.pdf](https://www.wice.co.th/wp-content/uploads/2025/01/Enterprise-Risk-Management-Policy-and-Framework_14may20224.pdf)

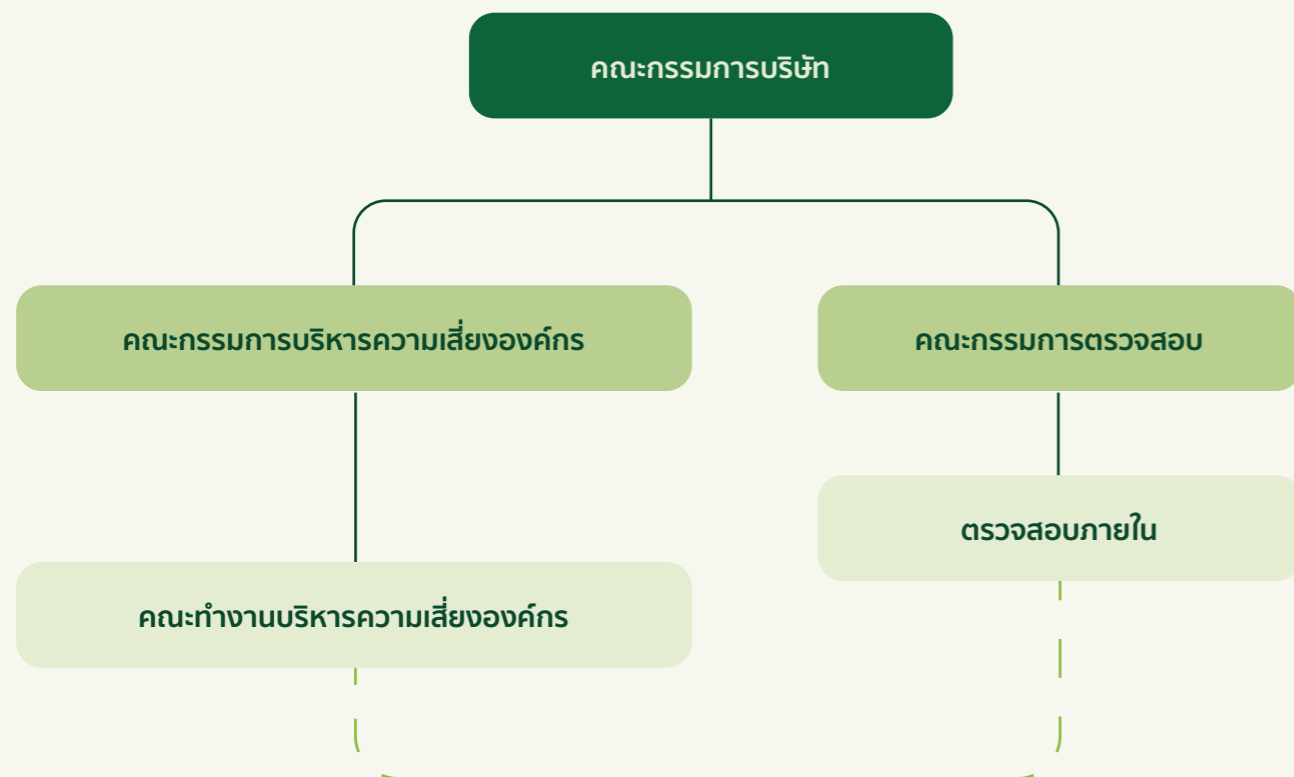


## โครงสร้างการกำกับดูแลและความรับผิดชอบด้านการบริหารความเสี่ยง<sup>(GRI 2-9)</sup>

บริษัทกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ การตรวจสอบได้ และการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ในแต่ละระดับดังนี้

- คณะกรรมการบริษัท ทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารจัดการความเสี่ยงในภาพรวม กำหนดนโยบายและทิศทางด้าน ความเสี่ยงขององค์กร
- คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ทำหน้าที่พิจารณา ทบทวน และติดตามความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ รวมถึงเสนอแนะแนว ทางการจัดการต่อคณะกรรมการบริษัท
- ฝ่ายบริหารระดับสูง รับผิดชอบในการบูรณาการการบริหารความเสี่ยงเข้ากับกลยุทธ์ การดำเนินงาน และการตัดสินใจ ทางธุรกิจ
- หน่วยงานปฏิบัติการและหน่วยงานสนับสนุน รวมถึง คณะทำงานบริหารความเสี่ยง (Risk Management Team: RMT) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากแต่ละหน่วยงาน ทำหน้าที่ระบุ ประเมิน บริหารจัดการ และติดตามความเสี่ยงในระดับ การดำเนินงาน รวมถึงรายงานสถานะความเสี่ยงและประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นไปอย่างบูรณาการทั่วทั้งองค์กร โดย RMT มีการ ประชุมติดตามสถานะความเสี่ยงเป็นประจำทุกเดือน และสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำเสนอ คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง (RMC) ในรอบรายไตรมาส

โครงสร้างดังกล่าวสนับสนุนการบริหารจัดการความเสี่ยงตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสอดคล้องกับ แนวคิดการบริหารความเสี่ยงแบบองค์รวม



## ผู้รับผิดชอบสูงสุดในระดับปฏิบัติการ ที่รับผิดชอบในด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง ขององค์กรและการตรวจประเมินภายในองค์กร

- ผู้รับผิดชอบสูงสุดในระดับปฏิบัติการ (ไม่รวม CEO) ที่รับผิดชอบในด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อให้การบริหาร ความเสี่ยงตามนโยบายที่กำหนด คือ นายสิริภัทร โกเอี้ยน ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงขององค์กร
- ผู้รับผิดชอบสูงสุดในระดับปฏิบัติการ (ไม่รวม CEO) ต่อการตรวจสอบภายในองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำระบบการ บริหารจัดการความเสี่ยงมาปรับใช้อย่างเหมาะสม โดยการสอบทานระบบการควบคุมภายในและระบบบริหารความเสี่ยง คือ นางสาวนิภาพรรณ ดุลนีย์ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในอาวุโส ดำรงตำแหน่งเลขานุการคณะกรรมการ ตรวจสอบ ตามที่ได้รับแต่งตั้งโดยที่ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบของบริษัทฯ ครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2568

## กระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร

บริษัทกำหนดกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดบริบทและ เป้าหมาย การระบุความเสี่ยง การประเมินและจัดลำดับความสำคัญ การกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยง ตลอดจน การติดตามและรายงานผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงของสภาพ แวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ในปี 2568 บริษัทให้ความสำคัญกับการระบุความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญจากการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน และความ เสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยพิจารณาปัจจัยด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ เทคโนโลยี กฎระเบียบ และแนว โน้มด้านความยั่งยืน

บริษัทประเมินความเสี่ยงโดยพิจารณาทั้งโอกาสเกิดและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินธุรกิจ พร้อมจัด ลำดับความสำคัญของความเสี่ยง เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการที่เหมาะสม และติดตามผลการดำเนินงานอย่าง สม่ำเสมอ

## แผนความต่อเนื่องทางธุรกิจและการบริหารภาวะวิกฤต (Business Continuity Plan: BCP)

บริษัทได้จัดทำและพัฒนาแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP) ในระดับองค์กร เพื่อ รองรับการเหตุการณ์วิกฤตที่อาจส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินงาน เช่น อัคคีภัย ภัยธรรมชาติ เหตุการณ์ ความไม่สงบ การก่อการร้าย การหยุดชะงักของห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงความเสี่ยงด้านสาธารณสุข เช่น โรคระบาด หรือโรคติดต่อน

แผน BCP ของบริษัทครอบคลุมการระบุระบบและกระบวนการที่มีความสำคัญ การกำหนดแผนรองรับและ แผนฟื้นฟู การสื่อสารในภาวะฉุกเฉิน และการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถรักษาความ ต่อเนื่องของการให้บริการ ลดผลกระทบต่อพนักงาน ลูกค้า และคู่ค้า และสนับสนุนการฟื้นตัวของธุรกิจได้อย่างทัน ก่วงที

## การเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงขององค์กร (Risk Culture)

บริษัทให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร เพื่อสร้างความ ตระหนัก ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความเสี่ยงในทุกระดับ โดยส่งเสริมให้พนักงานและผู้ บริหารตระหนักถึงบทบาทของตนในฐานะ เจ้าของความเสี่ยง (Risk Owner) และเชื่อมโยงการบริหารความเสี่ยงเข้า กับค่านิยมหลักขององค์กร (Core Values)

บริษัทกำหนดให้การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงาน ผ่าน KPIs และ BSC ของผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงนำประเด็นความเสี่ยงมาประกอบการพิจารณาในการพัฒนา อนุมัติ และปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ตลอดจนการดำเนินงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เจ้าของความเสี่ยง (Risk Owner) และฝ่ายบริหารความเสี่ยง เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของการ ดำเนินงานประจำวันอย่างแท้จริง

## เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการความเสี่ยง

บริษัทใช้เครื่องมือบริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ การติดตาม และการรายงานสถานะความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ได้แก่

- **Risk Matrix** ใช้ในการประเมินระดับความเสี่ยงจากโอกาสเกิดและผลกระทบ
- **Risk Map** ใช้แสดงภาพรวมและลำดับความสำคัญของความเสี่ยง
- **Key Risk Indicators (KRIs)** ใช้เป็นตัวชี้วัดเพื่อเฝ้าระวังความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ

ข้อมูลจากการติดตามความเสี่ยงถูกนำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาของฝ่ายบริหารและคณะกรรมการ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง



## ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) และระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ในเชิงปฏิบัติ (Risk Tolerance)

บริษัทได้กำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) เพื่อใช้เป็นกรอบในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การดำเนินงาน และการลงทุน โดยมุ่งรักษาสมาดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจและความมั่นคงขององค์กร ภายใต้หลักการบริหารความเสี่ยงอย่างรอบคอบและยั่งยืน

นอกจากนี้ บริษัทได้กำหนด ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ในเชิงปฏิบัติ (Risk Tolerance) สำหรับความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญในแต่ละด้าน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการติดตาม เฝ้าระวัง และตัดสินใจแก้ไขเมื่อความเสี่ยงมีแนวโน้มเกินระดับที่กำหนด โดย Risk Appetite และ Risk Tolerance ถูกนำไปเชื่อมโยงกับการกำหนด ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) และ Balanced Scorecard (BSC) ขององค์กร เพื่อใช้ในการติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

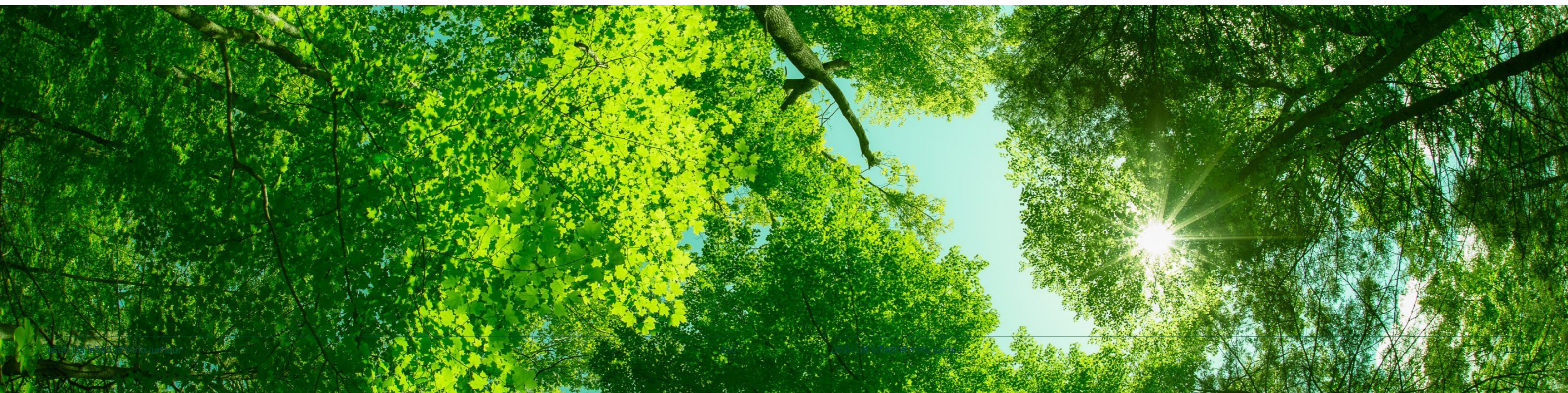
## การเชื่อมโยงความเสี่ยงกับกลยุทธ์และความยั่งยืนขององค์กร

การบริหารจัดการความเสี่ยงของบริษัทมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการกำหนดกลยุทธ์องค์กร เป้าหมายทางธุรกิจ และกรอบการพัฒนาความยั่งยืน โดยความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญถูกนำมาพิจารณาพร้อมกับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การจัดลำดับความสำคัญของโครงการ และการกำหนดมาตรการด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)

ประเภทความเสี่ยง	ความเชื่อมโยงเชิงกลยุทธ์และ ESG
ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ	เชื่อมโยงกับการกำหนดทิศทางกลยุทธ์องค์กร การดำเนินงานตามหลัก ESG และการเสริมสร้างภาพลักษณ์ และความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว
ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน	สนับสนุนความต่อเนื่องของการให้บริการ คุณภาพการดำเนินงาน และความเชื่อมั่นของลูกค้า
ความเสี่ยงด้านการเงิน	สนับสนุนเสถียรภาพทางการเงิน การบริหารเงินทุน และการเติบโตอย่างยั่งยืน
ความเสี่ยงด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	เชื่อมโยงกับเป้าหมาย ESG การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัย
ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย	เสริมสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความน่าเชื่อถือขององค์กร
ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	สนับสนุนการเตรียมความพร้อมเชิงกลยุทธ์และความยืดหยุ่นขององค์กร
ความเสี่ยงด้านการลงทุน	เชื่อมโยงกับการสร้างมูลค่าในระยะยาวและการใช้เงินลงทุนอย่างมีประสิทธิภาพ
ความเสี่ยงด้านประเทศและภูมิภาค	สนับสนุนการกระจายความเสี่ยงและการดำเนินงานในระดับภูมิภาคอย่างยั่งยืน

## การเชื่อมโยงกรอบมาตรฐาน COSO ERM, ISO 31000 และ GRI

กรอบมาตรฐาน	องค์ประกอบหลัก	การเปิดเผยของ WICE
COSO ERM	Governance & Culture	โครงสร้างคณะกรรมการ / RMC / ฝ่ายบริหาร (GRI 2-9)
COSO ERM	Strategy & Objective-Setting	การเชื่อมความเสี่ยงกับกลยุทธ์ การลงทุน และการเติบโต
COSO ERM	Performance	Material Risks, Risk Matrix, KRIs
COSO ERM	Review & Revision	การติดตามและทบทวนความเสี่ยงประจำปี
COSO ERM	Information, Communication & Reporting	การรายงานต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการ
ISO 31000	Leadership & Commitment	บทบาทคณะกรรมการและฝ่ายบริหาร
ISO 31000	Risk Process	Identify, Assess, Treat, Monitor
ISO 31000	Continual Improvement	การพัฒนา ERM อย่างต่อเนื่อง
GRI	GRI 2-12, 2-16, 2-23	การกำกับดูแลและนโยบายด้านความเสี่ยง
GRI	GRI 3-1, 3-2, 3-3	การระบุและจัดการ Material Risks



## ความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญขององค์กร (GRI 3-1, 3-2, 3-3)

จากการประเมินความเสี่ยงโดยอิงผลการดำเนินงานในปี 2568 บริษัทระบุความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ ครอบคลุมทั้งความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ การปฏิบัติงาน การเงิน การปฏิบัติตามกฎหมาย สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การลงทุน และความเสี่ยงด้านประเทศและภูมิภาค โดยบริษัทได้กำหนดนิยาม ขอบเขต และแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงในแต่ละประเภทอย่างชัดเจน เพื่อให้การติดตามและบริหารความเสี่ยงเป็นไปอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับกรอบ COSO ERM และ ISO 31000

### ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ (Strategic Risk)

ความเสี่ยงที่เกิดจากการกำหนดหรือดำเนินกลยุทธ์ที่ไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ พฤติกรรมลูกค้า เทคโนโลยีใหม่ หรือการแข่งขันที่รุนแรง รวมถึงความเสี่ยงจากการลงทุน การขยายธุรกิจ หรือการพัฒนาบริการใหม่ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

#### ผลกระทบจากความเสียหาย

- สูญเสียความสามารถในการแข่งขันหรือส่วนแบ่งทางการตลาด หากกลยุทธ์ไม่สอดคล้องกับแนวโน้มอุตสาหกรรม เทคโนโลยี หรือความต้องการของลูกค้า อาจทำให้บริษัทเสียเปรียบคู่แข่ง สูญเสียลูกค้ารายสำคัญ หรือมีส่วนแบ่งตลาดลดลงอย่างต่อเนื่อง
- รายได้และผลประโยชน์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด การกำหนดทิศทางธุรกิจที่คลาดเคลื่อน หรือการดำเนินกลยุทธ์ไม่บรรลุผล อาจส่งผลให้รายได้ อัตรากำไร และผลตอบแทนจากการลงทุนต่ำกว่าที่คาดการณ์ไว้
- ความสูญเสียจากการลงทุนหรือการขยายธุรกิจที่ไม่ประสบผลสำเร็จ การตัดสินใจลงทุนในโครงการใหม่ การเข้าตลาดใหม่ หรือการพัฒนาบริการใหม่ที่ไม่ผ่านการประเมินความเสี่ยงอย่างรอบคอบ อาจก่อให้เกิดภาระต้นทุนจม (Sunk Cost) และกระทบฐานะทางการเงินของบริษัท
- พลาดโอกาสทางธุรกิจจากการปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม หากองค์กรไม่สามารถปรับกลยุทธ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี กฎระเบียบ หรือพฤติกรรมลูกค้า อาจสูญเสียโอกาสในการสร้างรายได้ใหม่ หรือไม่สามารถเข้าสู่ตลาดที่มีศักยภาพได้ทันเวลา

#### แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง

- ติดตามแนวโน้มอุตสาหกรรมและปัจจัยภายนอกอย่างใกล้ชิด พร้อมทบทวนแผนกลยุทธ์เป็นประจำ
- วิเคราะห์ความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของโครงการลงทุนก่อนการตัดสินใจ
- กระจายความเสี่ยงด้านธุรกิจและกลุ่มลูกค้า
- บูรณาการการบริหารความเสี่ยงเข้ากับการกำหนด KPIs และการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

## ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)

ความเสี่ยงที่เกิดจากกระบวนการทำงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล และเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการให้บริการ คุณภาพการดำเนินงาน ต้นทุน และความเชื่อมั่นของลูกค้า โดยเฉพาะการดำเนินธุรกิจโลจิสติกส์ในหลายประเทศที่พึ่งพาเครือข่ายลูกค้าและผู้ให้บริการภายนอกจำนวนมาก

#### ผลกระทบจากความเสียหาย

- ความต่อเนื่องในการให้บริการ อาจเกิดความล่าช้าหรือหยุดชะงัก ส่งผลต่อการส่งมอบงานตามกำหนดเวลา
- คุณภาพการดำเนินงาน ความผิดพลาดในกระบวนการทำงานอาจกระทบต่อมาตรฐานการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้า
- ต้นทุน ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เช่น ค่าแก้ไขงาน ค่าปรับ หรือค่าเสียโอกาส
- ความเชื่อมั่นของลูกค้า เหตุการณ์ด้านการปฏิบัติงานอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความสัมพันธ์ทางธุรกิจในระยะยาว โดยเฉพาะการดำเนินธุรกิจโลจิสติกส์ในหลายประเทศที่พึ่งพาเครือข่ายลูกค้าและผู้ให้บริการภายนอกจำนวนมาก

#### แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง

- ติดตามประสิทธิภาพการให้บริการและคุณภาพการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ
- กระจายแหล่งลูกค้าและผู้ให้บริการ เพื่อลดการพึ่งพาแหล่งเดียว
- เสริมสร้างความมั่นคงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและความปลอดภัยของข้อมูล
- พัฒนากิจกรรมบุคลากรและมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการดำเนินธุรกิจโลจิสติกส์ในหลายประเทศที่พึ่งพาเครือข่ายลูกค้าและผู้ให้บริการภายนอกจำนวนมาก

## ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)

ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสภาพคล่อง โครงสร้างเงินทุน ต้นทุนทางการเงิน ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยนและอัตราดอกเบี้ย รวมถึงความสามารถในการบริหารเงินทุนหมุนเวียน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงินของบริษัท

#### ผลกระทบจากความเสียหาย

ผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงินของบริษัท ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน อัตราดอกเบี้ย สภาพคล่อง และภาวะเศรษฐกิจ อาจส่งผลให้รายได้ กำไร กระแสเงินสด และความสามารถในการลงทุนของบริษัทเกิดความไม่แน่นอน และกระทบต่อเสถียรภาพทางการเงินโดยรวมแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง

#### แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง

- ติดตามกระแสเงินสดและสภาพคล่องอย่างใกล้ชิด
- บริหารโครงสร้างเงินทุนให้เหมาะสมกับสภาวะตลาดและต้นทุนทางการเงิน
- ควบคุมต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เงินทุนหมุนเวียน

## ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ (Compliance Risk)

ความเสี่ยงจากการไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจในแต่ละประเทศ เช่น กฎหมายศุลกากร การขนส่ง แรงงาน ภาษี และสิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจนำไปสู่บทลงโทษทางกฎหมาย ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม และความเสียหายต่อชื่อเสียงองค์กร

### ผลกระทบจากความเสียหาย

- บทลงโทษทางกฎหมาย การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขทางสัญญา อาจส่งผลให้บริษัทถูกปรับ ถูกดำเนินคดี หรือถูกเพิกถอนสิทธิในการดำเนินธุรกิจบางประการ
- ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม อาจเกิดต้นทุนจากค่าปรับ ค่าใช้จ่ายทางกฎหมาย ค่าที่ปรึกษา หรือค่าใช้จ่ายในการแก้ไขและปรับปรุงกระบวนการให้สอดคล้องตามข้อกำหนด
- ความเสียหายต่อชื่อเสียงองค์กร อาจเกิดต้นทุนจากค่าปรับ ค่าใช้จ่ายทางกฎหมาย ค่าที่ปรึกษา หรือค่าใช้จ่ายในการแก้ไขและปรับปรุงกระบวนการให้สอดคล้องตามข้อกำหนด

### แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง

- ติดตามและสื่อสารข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ
- เสริมสร้างกระบวนการควบคุมภายในและการตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด
- ให้ความรู้และฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

## ความเสี่ยงด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (Social and Environmental Risk)

ความเสี่ยงที่เกิดจากผลกระทบของการดำเนินธุรกิจต่อสิ่งแวดล้อม พนักงาน ชุมชน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงประเด็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และสิทธิมนุษยชน ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน ชื่อเสียง และความเชื่อมั่นของลูกค้า

### ผลกระทบจากความเสียหาย

- ความสามารถในการแข่งขัน การไม่สามารถบริหารจัดการประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม หรือความคาดหวังด้าน ESG ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจส่งผลต่อความสามารถในการเข้าถึงลูกค้า โอกาสทางธุรกิจใหม่ หรือข้อกำหนดของลูกค้าในห่วงโซ่อุปทาน
- ชื่อเสียง และความเชื่อมั่นของลูกค้า เหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน สิ่งแวดล้อม หรือประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน อาจกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กรและลดระดับความไว้วางใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว

### แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง

- ติดตามและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานและการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- กำหนดและยกระดับมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- สื่อสารและกำหนดความคาดหวังด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อลูกค้า

## ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (Emerging Risk)

ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ แนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ สถานการณ์ภูมิรัฐศาสตร์ และข้อกำหนดด้านความยั่งยืนที่เข้มงวดขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อรูปแบบการดำเนินธุรกิจ กลยุทธ์ และต้นทุนในระยะยาว โดยเฉพาะความตึงเครียดทางการค้าและนโยบายระหว่างประเทศ เช่น สงครามการค้าระหว่างสหรัฐอเมริกาและจีน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อโครงสร้างห่วงโซ่อุปทาน เส้นทางการขนส่ง ต้นทุนโลจิสติกส์ และรูปแบบการค้าระหว่างประเทศ

### ผลกระทบจากความเสียหาย

- โครงสร้างห่วงโซ่อุปทาน การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของห่วงโซ่อุปทานโลก เช่น การย้ายฐานการผลิต หรือการกระจายความเสี่ยงของลูกค้า อาจส่งผลกระทบต่อปริมาณงานและรูปแบบการให้บริการของบริษัท
- เส้นทางการขนส่ง ความไม่แน่นอนทางภูมิรัฐศาสตร์ ภัยธรรมชาติ หรือข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐาน อาจกระทบต่อความต่อเนื่องและประสิทธิภาพของเส้นทางขนส่งหลัก
- ต้นทุนโลจิสติกส์ ความผันผวนของราคาน้ำมัน ค่าระวางเรือ และต้นทุนพลังงาน อาจส่งผลให้ต้นทุนการดำเนินงานเพิ่มขึ้นและกระทบต่อความสามารถในการทำกำไร
- รูปแบบการค้าระหว่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงนโยบายการค้า มาตรการกีดกันทางการค้า หรือข้อกีดกันการค้าเสรี อาจส่งผลกระทบต่อปริมาณการนำเข้า-ส่งออก และแนวโน้มความต้องการใช้บริการโลจิสติกส์ในอนาคต

### แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง

- ติดตามแนวโน้มอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงนโยบายการค้า และสถานการณ์ภูมิรัฐศาสตร์อย่างใกล้ชิด
- เสริมสร้างความยืดหยุ่นขององค์กรและความสามารถในการปรับกลยุทธ์และเส้นทางการขนส่ง
- ใช้ประโยชน์จากเครือข่ายการดำเนินงานในหลายประเทศเพื่อลดการพึ่งพาตลาดหรือเส้นทางเดียว
- ติดตามแนวโน้มอุตสาหกรรมและการเปลี่ยนแปลงของตลาดโลกอย่างใกล้ชิด
- เสริมสร้างความยืดหยุ่นขององค์กรและความพร้อมในการปรับกลยุทธ์
- พิจารณาผลกระทบด้านความยั่งยืนและคาร์บอนในกระบวนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์



## ความเสี่ยงด้านการลงทุน (Investment Risk)

ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจลงทุน การขยายธุรกิจ การเข้าซื้อกิจการ และการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานหรือเทคโนโลยี ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจโลก สถานการณ์ภูมิรัฐศาสตร์ และนโยบายการค้าระหว่างประเทศ หากสมมติฐานด้านการเติบโต ปริมาณการค้า หรือเส้นทางการขนส่งเปลี่ยนแปลง อาจส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนจากการลงทุนในระยะยาว

### ผลกระทบจากความเสี่ยง

- ผลตอบแทนจากการลงทุน (ROI) ต่ำกว่าประมาณการ หากปริมาณการค้า อัตราการเติบโต หรืออัตรากำไรไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด อาจทำให้รายได้จากโครงการต่ำกว่าคาด ส่งผลให้ผลตอบแทนทางการเงินไม่บรรลุเป้าหมาย และกระทบต่อประสิทธิภาพในการใช้เงินทุนของบริษัท
- ระยะเวลาคืนทุนยาวนานขึ้น การชะลอตัวของเศรษฐกิจหรือความผันผวนของตลาดอาจทำให้กระแสเงินสดรับจากโครงการลดลง ส่งผลให้ระยะเวลาคืนทุน (Payback Period) ยืดออก และกระทบต่อแผนการจัดสรรเงินทุนในโครงการอื่น
- เกิดความจำเป็นต้องทบทวน ปรับแผน หรือชะลอโครงการลงทุน เมื่อสถานการณ์ภายนอกเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ บริษัทอาจต้องปรับขอบเขตการลงทุน ลดขนาดโครงการ ชะลอการดำเนินงาน หรือแม้แต่ยกเลิกโครงการบางส่วน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดต้นทุนจม (Sunk Cost) และกระทบต่อแผนกลยุทธ์ระยะยาว

### แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง

- ประเมินความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของการลงทุนโดยคำนึงถึงปัจจัยภูมิรัฐศาสตร์และนโยบายการค้า
- พิจารณาการลงทุนให้มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของตลาด
- ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของการลงทุนอย่างต่อเนื่อง
- ประเมินความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของการลงทุนอย่างรอบด้าน
- พิจารณาการลงทุนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และความสามารถหลักขององค์กร
- ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของการลงทุนอย่างต่อเนื่อง

## ความเสี่ยงด้านประเทศและภูมิภาค (Country and Regional Risk)

ความเสี่ยงที่เกิดจากความแตกต่างด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย ภาวะเปราะบาง โครงสร้างพื้นฐาน และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของประเทศและภูมิภาคที่บริษัทดำเนินธุรกิจ รวมถึงผลกระทบจากความตึงเครียดทางภูมิรัฐศาสตร์และนโยบายการค้าระหว่างประเทศ เช่น ความขัดแย้งหรือมาตรการทางการค้าระหว่างสหรัฐอเมริกาและจีน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน ต้นทุน เส้นทางการขนส่ง และความต่อเนื่องของการให้บริการ

### ผลกระทบจากความเสี่ยง

- การดำเนินงาน ความไม่แน่นอนทางการเมือง นโยบายภาครัฐ ภาวะเปราะบาง หรือสถานการณ์ความไม่สงบในบางประเทศ อาจกระทบต่อการดำเนินธุรกิจและการประสานงานกับคู่ค้าในพื้นที่นั้น ๆ
- ต้นทุน ความผันผวนของภาษี มาตรการทางการค้า อัตราแลกเปลี่ยน หรือค่าธรรมเนียมท้องถิ่น อาจส่งผลให้ต้นทุนการดำเนินงานเพิ่มขึ้น
- เส้นทางการขนส่ง ข้อยกีดกันโครงสร้างพื้นฐาน ภัยธรรมชาติ หรือเหตุการณ์ทางภูมิรัฐศาสตร์ อาจทำให้ต้องเปลี่ยนเส้นทางขนส่งหรือเกิดความล่าช้า
- ความต่อเนื่องของการให้บริการ สถานการณ์ฉุกเฉินหรือข้อจำกัดในแต่ละประเทศอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และกระทบต่อความเชื่อมั่นของลูกค้าในระยะยาว

### แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง

- ติดตามสถานการณ์เศรษฐกิจ การเมือง และนโยบายการค้าในประเทศและภูมิภาคที่ดำเนินธุรกิจ
- ปรับแผนการดำเนินงานและเส้นทางการขนส่งให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- กระจายความเสี่ยงทางภูมิศาสตร์และใช้ประโยชน์จากเครือข่ายพันธมิตรและทีมงานในพื้นที่
- ติดตามสถานการณ์เศรษฐกิจ การเมือง และภาวะเปราะบางในประเทศที่ดำเนินธุรกิจ
- ปรับแผนการดำเนินงานและเส้นทางการขนส่งให้เหมาะสมกับสถานการณ์
- ใช้ประโยชน์จากเครือข่ายพันธมิตรและทีมงานในพื้นที่

## ความเสี่ยงต่อการลงทุนของผู้ถือหลักทรัพย์

### • ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการของผู้ถือหุ้นใหญ่

ครอบครัวผู้บริหารถือหุ้นในสัดส่วนร้อยละ 53.24 ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่ประชุมผู้ถือหุ้น อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ได้กำหนดกลไกกำกับดูแลเพื่อลดความเสี่ยงดังกล่าว อาทิ การกำหนดให้วาระสำคัญต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 การงดออกเสียงในวาระที่มีส่วนได้เสีย การมีกรรมการอิสระในสัดส่วนที่เหมาะสม และการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและคุ้มครองประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกกลุ่ม

### • ความเสี่ยงจากความไม่แน่นอนของผลตอบแทนที่ผู้ลงทุนจะได้รับตามที่คาดหวัง

ราคาหลักทรัพย์ของบริษัทฯ อาจผันผวนจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก เช่น ราคาชำระวางขนส่ง ราคาน้ำมัน ภาวะเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อ อัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยน รวมถึงนโยบายภาครัฐ กฎหมาย และสถานการณ์วิกฤตต่าง ๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลการประกอบการและความเชื่อมั่นของนักลงทุน ส่งผลให้ราคาหุ้นเคลื่อนไหวทั้งเพิ่มขึ้นหรือลดลง และทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ผู้ลงทุนจึงควรพิจารณาปัจจัยดังกล่าวอย่างรอบคอบ

### ผลกระทบจากความเสี่ยง

ความไม่แน่นอนจากปัจจัยต่าง ๆ อาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงินของบริษัทฯ ทั้งด้านรายได้ ต้นทุน และความสามารถในการทำกำไร โดยเฉพาะความผันผวนของค่าระวางขนส่งและราคาน้ำมัน ภาวะเศรษฐกิจ อัตราแลกเปลี่ยน และอัตราดอกเบี้ย รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายและเหตุการณ์ไม่ปกติ ซึ่งอาจทำให้ต้นทุน

### มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ บริหารความเสี่ยงเชิงรุก โดยกระจายฐานลูกค้าและแหล่งรายได้ ควบคุมและบริหารต้นทุนอย่างใกล้ชิด พร้อมปรับราคาค่าบริการให้สอดคล้องกับต้นทุนที่เปลี่ยนแปลง ติดตามสถานการณ์เศรษฐกิจและปัจจัยภายนอกอย่างต่อเนื่อง และปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม นอกจากนี้ บริษัทฯ นำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และใช้กระบวนการบริหารความเสี่ยงองค์กร (ERM) ควบคู่กับตัวชี้วัดความเสี่ยง (KRI) รวมถึงจัดทำแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) เพื่อรองรับเหตุการณ์ไม่คาดคิดและรักษาเสถียรภาพในการดำเนินงานในระยะยาว

### ภาพรวมการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร<sup>(GRI 2-22)</sup>

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้บริหารจัดการความเสี่ยงโดยเชื่อมโยงกับการดำเนินธุรกิจจริงในทุกมิติ และติดตามสถานการณ์ความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับความไม่แน่นอนจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร การบริหารจัดการความเสี่ยงดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจ ความต่อเนื่องของการให้บริการ และความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทฯ จะยังคงพัฒนาและยกระดับกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการเติบโตทางธุรกิจและการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาว

### คำรับรองของคณะกรรมการบริษัทด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง (Board Statement on Risk Management)

คณะกรรมการบริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรในฐานะองค์ประกอบสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาว คณะกรรมการได้กำกับดูแลและติดตามให้บริษัทมีระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร บริบททางธุรกิจ และมาตรฐานสากล โดยเชื่อมั่นว่ากระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงของบริษัทมีความเพียงพอ เหมาะสม และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจและความยั่งยืนขององค์กร



## การดำเนินงานทางเศรษฐกิจ การกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจสู่ผู้มีส่วนได้เสีย และความโปร่งใสด้านภาษี

### การดำเนินงานทางเศรษฐกิจโดยตรง

#### GRI Standards:

- GRI 2: General Disclosures (2021) ผนวกด้านเศรษฐกิจทางตรง

### เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)



### การดำเนินงานทางเศรษฐกิจ การกระจายรายได้ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความโปร่งใสทางภาษี สำคัญอย่างไร?

การดำเนินงานทางเศรษฐกิจ การกระจายรายได้ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความโปร่งใสทางภาษี เป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความมั่นคง ความรับผิดชอบ และความน่าเชื่อถือขององค์กรในระยะยาว การสร้างรายได้ที่มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรสามารถลงทุน พัฒนาธุรกิจ และรักษาความสามารถในการแข่งขัน ขณะที่การกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างเหมาะสมไปยังพนักงาน คู่ค้า ผู้ถือหุ้น ชุมชน และภาครัฐ ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในห่วงโซ่มูลค่าและสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืน

ในด้านความโปร่งใสทางภาษี การปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดและเปิดเผยข้อมูลอย่างชัดเจน ช่วยลดความเสี่ยงด้านกฎหมายและชื่อเสียง เสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสีย และสะท้อนถึงการดำเนินงานอย่างมีธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตอย่างยั่งยืนและการสร้างคุณค่าระยะยาวให้แก่สังคมและเศรษฐกิจโดยรวม

### จุดเด่น

- บริษัทชำระภาษีนิติบุคคลเท่ากับ 8.385 ล้านบาท

### ความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจและความโปร่งใสทางภาษี

- การกระจายรายได้ไปยังผู้มีส่วนได้เสียไม่เหมาะสมหรือไม่สมดุล
- การบริหารจัดการภาษีไม่สอดคล้องกับกฎหมายหรือขาดความโปร่งใส

### ผลกระทบ

- ผลประกอบการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และกระทบเสถียรภาพทางการเงิน
- ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียลดลง
- ความเสี่ยงด้านกฎหมายและภาพลักษณ์องค์กรจากประเด็นภาษี

### การบริหารจัดการความเสี่ยง

- บริหารต้นทุนและรายได้ที่มีประสิทธิภาพ พร้อมกระจายแหล่งรายได้
- กำหนดแนวทางการสร้างและกระจายมูลค่าทางเศรษฐกิจ (Economic Value Distribution) อย่างเหมาะสม
- จัดทำนโยบายด้านภาษี (Tax Policy) ที่โปร่งใสและสอดคล้องกับกฎหมาย
- มีระบบตรวจสอบภายในและที่ปรึกษาภาษีเพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนด

### นโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านภาษีอากร

เพื่อให้บริษัทฯ สามารถบริหารจัดการด้านภาษีอย่างถูกต้อง ลดความเสี่ยงทางภาษีในการทำธุรกรรมต่างๆ สร้างโอกาสจากการกำหนดกลยุทธ์การวางแผนภาษีอากรให้เกิดประโยชน์ทางภาษีสูงสุด และส่งเสริมการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทฯ กำหนดนโยบายด้านภาษี ดังต่อไปนี้

1. บริหารจัดการให้มีการชำระภาษีอากรอย่างถูกต้องตามกฎหมายทั้งในประเทศ และต่างประเทศที่บริษัทฯ มีการดำเนินธุรกิจ
2. บริหารจัดการให้มีการใช้สิทธิประโยชน์ทางภาษีอย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งคำนึงถึงการใช้โครงสร้างภาษีที่ถูกต้อง และไม่ก่อให้เกิดการหลีกเลี่ยงภาษีอากร
3. นำส่งภาษีอากรภายในระยะเวลาที่กำหนด และต้องบริหารจัดการชำระเงินหรือขอคืนเงินภาษีอากรให้เกิดสภาพคล่องสูงสุดแก่องค์กร
4. ประสานงานด้านภาษีและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง
5. วิเคราะห์และวางแผนภาษีให้เหมาะสม โดยเฉพาะในกรณีที่มีโครงการลงทุนขนาดใหญ่ หรือธุรกรรมพิเศษ เช่น การซื้อหรือการควบกิจการ ธุรกรรมรูปแบบใหม่ที่มีมูลค่าที่เป็นสาระสำคัญ
6. พิจารณาว่าจ้างที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญทางภาษีเฉพาะด้านอย่างเหมาะสมและตามความจำเป็น





## ผลการดำเนินงานทางเศรษฐกิจ

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานธุรกิจ ตลอดจนแผนพัฒนาธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเติบโตอย่างมั่นคงและมีความสามารถในการทำกำไรอย่างยั่งยืน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ถือหุ้นในระยะยาว นอกจากนี้บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญในเรื่องความโปร่งใสชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียของบริษัททุกกลุ่ม

ในปี 2568 บริษัทฯ มีรายได้จากการให้บริการรวมทั้งสิ้น 4,656 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 14 จากปีก่อน สะท้อนการเติบโตจากการขยายตัวของธุรกิจขนส่งข้ามพรมแดนและบริการซัพพลายเชนโซลูชันเป็นสำคัญ แม้ว่ารายได้จากการขนส่งทางเรือและทางอากาศจะมีการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันไปตามภาวะตลาด อย่างไรก็ตาม อัตรากำไรขั้นต้น (Gross Profit Margin) ปรับลดลงจากร้อยละ 16.2 เป็นร้อยละ 13.8 ส่งผลให้กำไรขั้นต้นลดลงร้อยละ 3.5 จากปีก่อนหน้า เนื่องจากต้นทุนด้านโลจิสติกส์ที่ปรับตัวสูงขึ้น รวมถึงโครงสร้างรายได้ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะของธุรกิจขนส่งระหว่างประเทศ

ทั้งนี้ แม้จะมีแรงกดดันด้านอัตรากำไรขั้นต้น บริษัทฯ สามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้กำไรสุทธิเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเป็น 122 ล้านบาท หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 25 จากปีก่อน สะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวและการบริหารจัดการธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะตลาดที่ท้าทาย รายได้จากการบริหารสำหรับปี 2568 จำนวน 4,656 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 14% จากงวดเดียวกันของปีก่อน โดยรายได้ที่เพิ่มขึ้นจาก ธุรกิจการขนส่งสินค้าทางบกข้ามแดนเติบโตจากปีก่อน 36% และซัพพลายเชนโซลูชันเติบโตจากปีก่อน 29% EBIDA สำหรับปี 2568 จำนวน 304 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 11% จากงวดเดียวกันของปีก่อน สำหรับ EBIDA Margin ปี 2568 เท่ากับ 6.5% ลดลงจากปีก่อน 0.2% เนื่องจากในปีนี้ต้นทุนการบริการอัตราเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของรายได้วิเคราะห์ตาม Segment ดังนี้

หน่วย : ล้านบาท

รายละเอียด	2567	2568	เพิ่มขึ้น (ลดลง) ร้อยละ
รายได้จากการบริการ	4,099	4,656	14
EBITDA	275	304	11
กำไรสุทธิ	98	122	25
กำไรสุทธิต่อหุ้น (บาทต่อหุ้น)	0.15	0.19	27



## การกระจายรายได้ไปยังผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทฯ มีการกระจายมูลค่าเศรษฐกิจทางตรง (รายได้) ไปใช้ในการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย ดังนี้

การกระจายรายได้ไปยังผู้มีส่วนได้เสีย	มูลค่า (ล้านบาท)		
	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
<b>1. มูลค่าเศรษฐกิจทางตรง</b>			
รายได้ (Revenues)	3,738.90	4,126.30	4,700.42
<b>2. การกระจายมูลค่าเศรษฐกิจทางตรง</b>			
ต้นทุนการดำเนินงาน (Operating costs)	3,007.61	3,434.39	4,014.45
ค่าจ้างและสวัสดิการพนักงาน (Employee wages and benefits)	469.08	566.93	541.63
ดอกเบี้ยจ่ายให้เจ้าหนี้	22.60	11.42	11.20
ภาษีเงินได้ที่จ่ายให้แก่รัฐบาล (Payments to government)	41.31	42.16	8.39
<b>มูลค่าทางเศรษฐกิจคงเหลือเก็บไว้ (1-2)</b>	<b>198.30</b>	<b>80.33</b>	<b>124.75</b>

## การรายงานภาษี

ในปี 2568 กำไรก่อนหักภาษีเท่ากับ 133.060 ล้านบาท และภาษีนิติบุคคลเท่ากับ 8.385 ล้านบาท ตามการคำนวณจากอัตราภาษี ร้อยละ 8.25% - 25.00%

## รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัท

**บริษัทผู้สอบบัญชี:** บริษัท แกรนท์ รอนตัน จำกัด อาคารแคปปิตอล ทาวเวอร์ ออล ซีซั่นส์ เพลส ชั้น 11 ห้องเลขที่ เอส 1101 , 1102 เลขที่ 87/1 ถนนวิทญู แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 โทรศัพท์ +66 2205 8222

**ค่าสอบบัญชี:** 2,100,000.00 บาท  
ไม่มีค่าบริการอื่นๆ (Non-audit fee)

### รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี:

- นาย ไพศาล บุญศิริสุขะพงษ์  
อีเมล: paisan.boonsirisukapong@th.gt.com  
เลขที่ใบอนุญาต: 5216
- นางสาว ศรัณญา อัครมหาพานิชย์  
อีเมล: Saranya.Akharamahaphanit@th.gt.com  
เลขที่ใบอนุญาต: 9919
- นางสาว เกษณี สระทองพูล  
อีเมล: Kesanee.Srathongphool@th.gt.com  
เลขที่ใบอนุญาต: 9262
- นางสาว ลักษมี ดีตระกูลวัฒนพล  
อีเมล: Luxsamee.Deetrakulwattanapol@th.gt.com  
เลขที่ใบอนุญาต: 9056

## รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัทย่อย

**ค่าสอบบัญชี :** 390,000.00 บาท  
ไม่มีค่าบริการอื่นๆ (Non-audit fee)

บริษัทให้คำมั่นว่าจะดำเนินการหมุนเวียนผู้สอบบัญชีอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความเป็นอิสระ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือในการตรวจสอบ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บริษัทผู้สอบบัญชีรายใหม่เข้ามาเสนองานเป็นระยะ เพื่อให้บริษัทสามารถพิจารณาคัดเลือกผู้สอบบัญชีที่มีคุณภาพ เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง

## การปฏิบัติต่อเจ้าหนี้อย่างรับผิดชอบ

### นโยบายและแนวทางการปฏิบัติต่อเจ้าหนี้

บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อเจ้าหนี้หรือสถาบันที่ให้การสนับสนุนทางการเงิน เนื่องจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมีผลโดยตรงต่อเสถียรภาพทางการเงินและความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ การปฏิบัติต่อเจ้าหนี้ที่เหมาะสม โปร่งใส และมีความรับผิดชอบ จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาว โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ชำระหนี้ตามกำหนดเวลาบริษัทฯ ปฏิบัติตามเงื่อนไขการชำระหนี้ที่กำหนดไว้ในสัญญาอย่างเคร่งครัด เพื่อเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากเจ้าหนี้
- สื่อสารและเจรจาอย่างเหมาะสมเมื่อเกิดอุปสรรคในกรณีที่บริษัทฯ ประสบปัญหาทางการเงินและอาจไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขได้ จะรีบแจ้งให้เจ้าหนี้ทราบล่วงหน้า พร้อมร่วมกันหาวิธีเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม เช่น การขยายระยะเวลาชำระหนี้หรือปรับเงื่อนไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์
- เปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสบริษัทฯ ให้ข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วน และโปร่งใส เพื่อให้เจ้าหนี้รับทราบสถานะทางการเงินและสามารถประเมินความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม

การดำเนินการดังกล่าวสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย และเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

## อัตราส่วนการเงินสำคัญ

อัตราส่วนสภาพคล่อง (Liquidity ratio)	2566	2567	2568
อัตราส่วนสภาพคล่อง (เท่า)	2.57	2.14	1.81
อัตราส่วนสภาพคล่องหมุนเร็ว (เท่า)	1.96	1.76	0.53
อัตราส่วนสภาพคล่องกระแสเงินสด (เท่า)	0.23	0.13	0.28
อัตราส่วนหมุนเวียนลูกหนี้การค้า (เท่า)	3.83	4.61	1.13
ระยะเวลาเก็บหนี้เฉลี่ย (วัน)	87.00	89.00	100.00
อัตราส่วนหมุนเวียนเจ้าหนี้ (เท่า)	4.50	5.96	1.39
ระยะเวลาชำระหนี้ (วัน)	78.00	73.00	90.00
วงจรเงินสด (Cash Cycle) (วัน)	9.00	16.00	10.00

โดยภาพรวม สถานะสภาพคล่องของบริษัทสะท้อนถึงความสามารถในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนได้อย่างต่อเนื่อง แม้จะมีความผันผวนในบางช่วงเวลา อัตราส่วนสภาพคล่องโดยรวมมีแนวโน้มปรับลดลงในช่วงปี 2566–2568 ซึ่งสะท้อนถึงการใช้ทรัพยากรหมุนเวียนอย่างเข้มข้นมากขึ้น ขณะเดียวกัน อัตราส่วนสภาพคล่องหมุนเร็วในปีล่าสุดปรับตัวลดลงอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนถึงความจำเป็นในการบริหารจัดการลูกหนี้และเงินสดอย่างรอบคอบมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับภาระหนี้สินระยะสั้นที่เพิ่มสูงขึ้น

# ความยั่งยืนในมิติ สิ่งแวดล้อม



## การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม สู่อนาคตคาร์บอนต่ำ

ในปีนี้ บริษัทฯ มุ่งเน้นการยกระดับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมภายใต้ธีม “Stakeholder Empowerment for Net Zero Journey” โดยสะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ด้านความยั่งยืนสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างระบบโลจิสติกส์ที่ปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่ำและพร้อมรองรับความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมในอนาคต

บริษัทฯ ดำเนินงานภายใต้กรอบการบริหารจัดการที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง พร้อมใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ เราได้กำหนดกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการวางมาตรการตอบสนองที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถบริหารจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างครบวงจร

การดำเนินงานของบริษัทฯ ไม่เพียงมุ่งเน้นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมในทุกระดับขององค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมอย่างโปร่งใส เพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถติดตามผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาชุมชนและสังคมในพื้นที่รอบบริษัทฯ ผ่านกิจกรรมที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตและส่งเสริมความยั่งยืนควบคู่ไปกับการเติบโตของธุรกิจ ด้วยแนวทางนี้ เรามุ่งมั่นที่จะก้าวไปสู่อนาคตที่มีระบบโลจิสติกส์คาร์บอนต่ำ พร้อมสร้างคุณค่าและความยั่งยืนให้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ในปี 2568 บริษัทฯ ไม่มีข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้น ส่งผลให้ไม่มีค่าปรับหรือบทลงโทษด้านสิ่งแวดล้อม



## นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Policy and Guidelines)

บริษัท กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการอนุรักษ์ทรัพยากรพลังงานและรักษาสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ การบริหารและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้

### แนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ พลังงาน ของเสีย และสภาพแวดล้อม

1. ดำเนินการและบริหารจัดการทรัพยากร พลังงาน สภาพแวดล้อมและรักษาสุขภาพภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมในทุกขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจ ให้สอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ทรัพยากรพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อช่วยลดการใช้พลังงานและเพิ่มประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการดำเนินการให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อมและลดมลพิษ
3. กำหนดให้การบริหารจัดการทรัพยากร พลังงาน สภาพภูมิทัศน์ และสิ่งแวดล้อม เป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของบริษัทฯ และให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสิ่งแวดล้อม
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและนวัตกรรมใหม่ๆ ในการบริหารจัดการทรัพยากร พลังงาน และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า
5. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากร พลังงาน และสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติที่กำหนด
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด
7. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Way) อย่างเหมาะสม เพื่อช่วยลดการใช้ทรัพยากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
8. มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมให้พนักงานทุกคนรับทราบและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ ผู้บริหารและพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการรักษาสุขภาพภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ในสภาพที่ดีตลอดไป



# การมุ่งสู่ธุรกิจที่ลดมลพิษ และยกระดับประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

## การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

### GRI Standards:

- GRI 301: Materials 2016 การใช้วัสดุและการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน

### เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)



## การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน สำคัญอย่างไร?

การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนถือเป็นหัวใจสำคัญของ บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) เพราะช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนรอบพื้นที่ปฏิบัติการ การบริหารการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพช่วยลดต้นทุนและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ การดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเป้าหมาย SDGs สร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้า นักลงทุน และพันธมิตร การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนยังสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจควบคู่ไปกับการรักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและการสร้างนวัตกรรมเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

### จุดเด่น

- พนักงานตระหนักถึงการลดการใช้ทรัพยากรร้อยละ 100
- บริษัทฯ มีปรับตัวด้านการดำเนินการในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ลดการใช้ทรัพยากรในส่วนของการขนส่งรถหัวลาก 8,316 กิโลกรัม

### ผลกระทบ

- ต้นทุนการดำเนินงานเพิ่มขึ้นจากความผันผวนของราคาทรัพยากร
- กระทบต่อเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม

### ความเสี่ยงด้านการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

- การใช้ทรัพยากรอย่างไม่มีประสิทธิภาพ
- การพึ่งพาทรัพยากรที่มีต้นทุนผันผวนสูง
- การขาดมาตรการลดการใช้ทรัพยากรอย่างเป็นระบบ

### การบริหารจัดการความเสี่ยง

- ใช้เทคโนโลยีและระบบบริหารจัดการเพื่อลดการใช้ทรัพยากร
- กำหนดเป้าหมายลดการใช้ทรัพยากรและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง



## นโยบายการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

### บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพนักงาน องค์กร และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น ลดของเสีย และควบคุมผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกหน่วยงานในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน

บริษัทกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1. การปกป้องและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย สะอาด และเป็นระเบียบ โดยมีการจัดเก็บวัสดุและอุปกรณ์อย่างเหมาะสม พร้อมประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
2. การลดขยะและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า บริหารจัดการทรัพยากรอย่างรอบคอบ ลดของเสีย ส่งเสริมการใช้ซ้ำ (Reuse) และรีไซเคิล (Recycle) รวมถึงวางแผนและติดตามการใช้ทรัพยากรเพื่อลดความสูญเสียและเพิ่มประสิทธิภาพ
3. การอนุรักษ์พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติ ใช้พลังงาน น้ำ และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเลือกใช้อุปกรณ์ประหยัดพลังงาน วางแผนการใช้พลังงานอย่างเหมาะสม และลดการใช้ที่ไม่จำเป็น
4. การสื่อสารและสร้างความตระหนัก สื่อสารนโยบายแก่พนักงานทุกระดับอย่างทั่วถึง พร้อมติดตามผลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
5. การบริหารจัดการวัสดุ บรรจุภัณฑ์ และอุปกรณ์สำนักงาน ลดการใช้ทรัพยากรสิ้นเปลือง โดยเฉพาะกระดาษ ผ่านการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ การพิมพ์อย่างคุ้มค่า และการเลือกใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

นโยบายนี้เป็นแนวทางในการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน เริ่มจากภายในองค์กร เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจและการรักษาสิ่งแวดล้อมในระยะยาว



### เป้าหมายการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

- ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในทุกหน่วยงาน
- ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนและสร้างความร่วมมือระหว่างพนักงานทุกระดับ
- พัฒนาระบบการติดตามและประเมินการใช้ทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อระบุโอกาสในการปรับปรุงประสิทธิภาพ
- จัดอบรมและให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับการการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

### เป้าหมายการดำเนินการด้านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

- ลดการใช้วัสดุและอุปกรณ์ลง 2% ต่อปี
- เพิ่มสัดส่วนวัสดุและอุปกรณ์ที่นำกลับมาใช้ใหม่หรือรีไซเคิลอย่างน้อย 2% ต่อปี
- ลดปริมาณรวมการใช้กระดาษทุกชนิดในการดำเนินงานลง 20% จากปีฐาน 2021 ภายในปี 2030

ปริมาณการใช้วัสดุและอุปกรณ์และอุปกรณ์	เป้าหมาย 2568 (กิโลกรัม)	2566 (กิโลกรัม)	2567 (กิโลกรัม)	2568 (กิโลกรัม)	สัดส่วนการลด (%)
กระดาษ A4 70 แกรม	10,684	11,088	10,902	21,137	(93.88%)
กระดาษชำระนิ้วน	976	1,267	996	1,663	(67.05%)
ยางรถหัวลาก	15,982	15,768	16,308	7,992	50.99%

บริษัทมุ่งใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยลดการใช้ที่ไม่จำเป็น ติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมส่งเสริมการนำกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) การรีไซเคิล (Recycle) และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม รวมถึงสร้างความตระหนักให้พนักงานมีส่วนร่วม เพื่อสนับสนุนการดำเนินการธุรกิจอย่างยั่งยืนและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

## หลอดยางรถบรรทุก

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมผ่านการนำยางเก่ามาหล่อดอก (Retreading) ซึ่งเป็นกระบวนการเปลี่ยนดอกยางใหม่บนโครงยางเดิมที่ยังอยู่ในสภาพดี เพื่อยืดอายุการใช้งานของยาง ลดการใช้ทรัพยากรใหม่ และช่วยลดของเสียจากยางใช้แล้ว

บริษัทฯ ได้ทำการศึกษาและประเมินความเสี่ยงของการใช้ยางหล่อดอก สำหรับปรับการดำเนินงานของธุรกิจ บริษัทได้ทำการตรวจสอบคุณภาพโครงสร้างของยางเก่าก่อนนำมาเข้าสู่กระบวนการหล่อดอกยาง โดยตรวจสอบแท้มยางห้ามมีรอยขาด , ความลึกของดอกยางเก่าไม่ต่ำกว่า 3 มิลลิเมตร , X-ray ลวดในโครงยางว่ายังอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้โดย และบริษัทได้เลือกใช้บริการจากผู้ผลิตยางหล่อดอกที่มีมาตรฐานระดับสากลซึ่งมีเทคโนโลยีการหล่อดอกที่ได้รับการพัฒนาและรับรองคุณภาพในระดับสูง เพื่อการลดความเสี่ยงให้ต่ำที่สุด บริษัทจึงเลือกใช้ยางหล่อดอก สำหรับ ใสายางหาง หรือยางรถบรรทุกสำหรับตำแหน่งล้อพวง เท่านั้น เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อควบคุมทิศทางของรถบรรทุก

### ประโยชน์ที่ได้รับ

- ลดการใช้ทรัพยากร: การหล่อดอกยาง 1 เส้น ช่วยประหยัดวัตถุดิบได้ถึงประมาณ 50 กิโลกรัม ในปี 2568 บริษัทฯ มีการใช้ยางหล่อ 230 เส้น จะช่วยลดการใช้ทรัพยากรไปได้ถึงประมาณ 11.5 ตัน
- ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์: การใช้ยางหล่อ 1 เส้น จะช่วยลดการปล่อยก๊าซ CO2 ได้ 115 กิโลกรัม ในปี 2568 บริษัทฯ มีการใช้ยางหล่อ 230 เส้น จะช่วยลดการปล่อยก๊าซ CO2 ออกสู่ชั้นบรรยากาศได้ถึง 26.45 ตัน

แนวทางดังกล่าวช่วยให้บริษัทสามารถ ลดต้นทุนการดำเนินงานด้านการขนส่ง ควบคู่กับ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG Emission Reduction) จากการผลิตและกำจัดยางใหม่



## สื่อดิจิทัลลดการใช้กระดาษภายในองค์กร

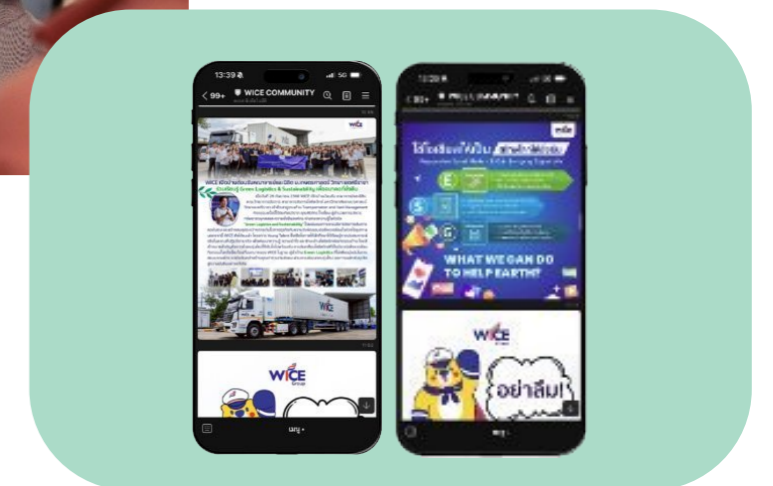
ในอดีต การจัดอบรม กิจกรรมองค์กร และการสื่อสารภายในจำเป็นต้องใช้เอกสารและสื่อสิ่งพิมพ์จำนวนมาก ส่งผลให้มีการใช้กระดาษและวัสดุสิ้นเปลืองในปริมาณสูง

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) จึงดำเนินโครงการส่งเสริมการสื่อสารดิจิทัลเพื่อลดการใช้กระดาษ โดยปรับมาใช้บอร์ดอิเล็กทรอนิกส์ในพื้นที่ส่วนกลางและห้องอบรม ใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (E-Document) และช่องทาง LINE Official Account เป็นเครื่องมือหลักในการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ถ่ายทอดองค์ความรู้ และสื่อสารกิจกรรมภายในองค์กร

บริษัทได้จัดตั้งทีมผู้ดูแลเนื้อหาเพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง เข้าใจง่าย และเข้าถึงได้สะดวก ครอบคลุมข่าวสารองค์กร ความรู้ด้าน HR, ESG ความปลอดภัย และโลจิสติกส์ รวมถึงกิจกรรมรณรงค์ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน และสนับสนุนแนวทาง Digital Transformation และ Green Office ขององค์กร

### ประโยชน์ที่ได้รับ

- ลดปริมาณการใช้กระดาษและวัสดุสิ้นเปลืองจากการพิมพ์เอกสารภายในองค์กรได้มากกว่า 50% จากการปรับใช้สื่อดิจิทัลแทนสื่อสิ่งพิมพ์
- เพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการสื่อสารและอัปเดตข้อมูล
- เสริมสร้างจิตสำนึกด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสนับสนุนแนวทาง Green Office และความยั่งยืนขององค์กร



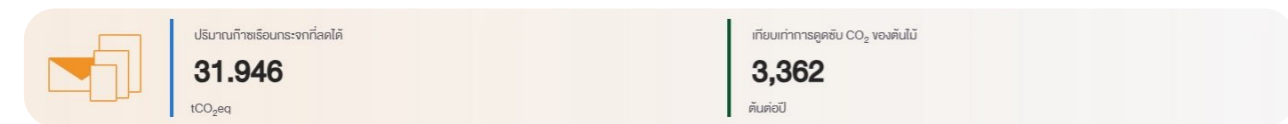
## การลดการใช้กระดาษ (TSD Care the Bear)

บริษัทได้เข้าร่วม โครงการ “TSD Care the Bear” ภายใต้ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการลดการใช้กระดาษในกระบวนการดำเนินงานและการเปิดเผยข้อมูลต่อนักลงทุน ซึ่งช่วยลดของเสีย ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการผลิตและการขนส่งเอกสาร

ภายใต้โครงการดังกล่าว บริษัทได้ปรับเปลี่ยนการจัดทำและจัดส่งเอกสารจากรูปแบบกระดาษเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Digitalization) ครอบคลุมรายงานประจำปี เอกสารจ่ายเงินปันผล และเอกสารการประชุมผู้ถือหุ้น ส่งผลให้ลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงข้อมูลของผู้มีส่วนได้เสีย

ลำดับ	กิจกรรม / ประเภทเอกสาร	ปริมาณกระดาษที่ลดการใช้ (แผ่น)
1	รายงานรายชื่อเจ้าของหลักทรัพย์ (Book Close)	1,569
2	เอกสารจ่ายเงินปันผล (Dividend – XD)	4,498
3	เอกสารประชุมผู้ถือหุ้น (Voting/Meeting – XM)	2,288,881
4	รายงานรายชื่อเจ้าของหลักทรัพย์ (Book Close)	1,715
5	เอกสารจ่ายเงินปันผล (Dividend – XD)	5,004
6	เอกสารประชุมผู้ถือหุ้น (Voting/Meeting – XM)	4,624
รวมทั้งสิ้น		2,306,291

จากการเข้าร่วมโครงการ TSD Care the Bear บริษัทสามารถลดการใช้กระดาษและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้รวม 31,946 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO<sub>2</sub>e) ซึ่งเทียบเท่ากับการดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ของต้นไม้ประมาณ 3,362 ต้นต่อปี สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม



## Care the Bear Change the Climate Change

ตลาดหลักทรัพย์ฯ สนับสนุนให้บริษัทจดทะเบียนและองค์กรที่สนใจร่วมปรับพฤติกรรมลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการจัดงานหรือทุกกิจกรรมในรูปแบบ online และ onsite เช่น การประชุมผู้ถือหุ้น การประชุมผู้ถือหุ้นแบบ e-AGM การจัดงานอีเวนต์ต่างๆ การจัดประชุมออนไลน์ การจัดกิจกรรมท่องเที่ยว การจัดงานมอบรางวัล การจัดงาน CSR เป็นต้น โดยนำหลักปฏิบัติ 6 Cares มาออกแบบเพื่อประเมิน วัตถุประสงค์ และสร้างพฤติกรรมใหม่ให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน

1. รณรงค์ให้เดินทางโดยรถสาธารณะหรือเดินทางมาด้วยกัน
2. ลดการใช้กระดาษและพลาสติก
3. งดการใช้โฟมจากบรรจุภัณฑ์หรือโฟมเพื่อตกแต่ง
4. ลดการใช้พลังงานจากอุปกรณ์ไฟฟ้าหรือเปลี่ยนไปใช้อุปกรณ์ประหยัดพลังงาน
5. ออกแบบโดยใช้วัสดุตกแต่งที่นำกลับมาใช้ใหม่ได้
6. ลดขยะจากอาหารเหลือทิ้งในงาน



## การลดมลพิษ

### GRI Standards:

- GRI 305: Emissions 2016 การปล่อยก๊าซและมลพิษ

### เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)



### การลดมลพิษ สำคัญอย่างไร?

การลดมลพิษเป็นประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ สำหรับบริษัท วัสต์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งดำเนินธุรกิจด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ การบริหารจัดการเพื่อลดมลพิษจากกระบวนการดำเนินงาน เช่น การปล่อยก๊าซเรือนกระจกและของเสีย เป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน ช่วยเสริมประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร ลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ

### จุดเด่น

- บริษัทฯ มีการดำเนินการศึกษา และวางแผนการตรวจวัดการปล่อย NOx , SOx และ VOCs และ วางแผนการดำเนินงานในการลดมลพิษของบริษัทฯ
- มีการนำประเด็น การลดมลพิษ เป็นส่วนหนึ่งในความเสี่ยงขององค์กร

### ความเสี่ยงด้านการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

- การปล่อยมลพิษทางอากาศจากการดำเนินงานขนส่ง
- การควบคุมมลพิษไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง
- การขาดมาตรการหรือเทคโนโลยีในการลดมลพิษอย่างมีประสิทธิภาพ

### ผลกระทบ

- ความเสี่ยงต่อการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม
- ต้นทุนเพิ่มขึ้นจากค่าปรับหรือการปรับปรุงระบบ

### การบริหารจัดการความเสี่ยง

- กำหนดเป้าหมายและแผนลดการปล่อยมลพิษ
- ปรับปรุงประสิทธิภาพยานพาหนะและการขนส่ง (เช่น Route Optimization)
- ใช้เทคโนโลยีหรือพลังงานสะอาดเพื่อลดการปล่อยมลพิษ
- ตรวจสอบติดตามและประเมินผลการปล่อยมลพิษอย่างสม่ำเสมอ



# นโยบายการลดมลพิษ

## บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมและลดมลพิษจากการดำเนินงานโลจิสติกส์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน และสุขภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการคุณภาพอากาศ เสียง ของเสีย และมลพิษทางสิ่งแวดล้อมทุกประเภทให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตามกฎหมายและมาตรฐานสากล

บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางบริหารจัดการเพื่อการลดมลพิษอย่างยั่งยืน ได้แก่

1. การควบคุมและตรวจวัดคุณภาพอากาศ ทั้งภายในพื้นที่ปฏิบัติงานและบริเวณโดยรอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าคุณภาพอากาศอยู่ในระดับที่ปลอดภัยและเป็นไปตามข้อกำหนด รวมถึงการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานและรายงานผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
2. การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและมลพิษจากการขนส่ง โดยปรับปรุงประสิทธิภาพของยานพาหนะ การวางแผนเส้นทางขนส่ง การดูแลบำรุงรักษายานพาหนะอย่างสม่ำเสมอ และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสะอาด เช่น รถบรรทุกพลังงานไฟฟ้าหรือพลังงานทางเลือก
3. การบริหารจัดการของเสียและสารมลพิษอย่างปลอดภัย โดยแยกประเภทของเสียอย่างเหมาะสม นำกลับมาใช้ใหม่หรือนำไปกำจัดตามหลักสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งควบคุมการรั่วไหลของน้ำมันและสารเคมีจากยานพาหนะหรือกิจกรรมขนส่ง
4. การส่งเสริมจิตสำนึกและความร่วมมือของพนักงาน ให้เข้าใจถึงความสำคัญของการลดมลพิษและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ผ่านการอบรม สื่อสาร และรณรงค์ภายในองค์กร

บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืน ควบคู่กับการดูแลสิ่งแวดล้อมและสังคมอย่างสมดุล

## เป้าหมายการลดมลพิษ

- พัฒนาระบบบริหารจัดการมลพิษจากกิจกรรมขนส่งและคลังสินค้าให้เป็นไปตามมาตรฐานสิ่งแวดล้อม
- ตรวจสอบและบำรุงรักษายานพาหนะ เครื่องจักร และอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันการรั่วไหลของน้ำมันและสารมลพิษ
- ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานลดมลพิษ
- ปรับปรุงกระบวนการขนส่งและปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและฝุ่นละออง

## เป้าหมายการดำเนินการด้านการลดมลพิษ

- ตรวจวัดการปล่อย NOx , SOx และ VOCs และวางแผนการลด 100% ของพื้นที่ปฏิบัติงาน ภายในปี 2027
- ลดการปล่อย NOx , SOx และ VOCs ลง 30% ในปี 2030 ในทุกไซต์ของพื้นที่ปฏิบัติงาน

# การประเมินการปล่อยมลพิษทางอากาศจากการใช้เชื้อเพลิงของรถบริษัท

บริษัทได้ประเมินการปล่อยมลพิษทางอากาศ ได้แก่ ไนโตรเจนออกไซด์ (NOx) ซัลเฟอร์ออกไซด์ (SOx) และสารประกอบอินทรีย์ระเหยง่าย (VOC) จากการใช้เชื้อเพลิงของรถบริษัทในปี 2568 โดยใช้วิธีการคำนวณแบบ Emission Factor (EF) ตามแนวทางของ US EPA AP-42 และ IPCC สำหรับแหล่งกำเนิดเคลื่อนที่ (Mobile Sources)

การคำนวณอ้างอิงวิธีคำนวณปัจจัยการปล่อยมลพิษ จากปริมาณการใช้เชื้อเพลิงขององค์กร และสมมติว่าไม่มีอุปกรณ์ควบคุมมลพิษเพิ่มเติม (Removal Efficiency: ER = 0) โดยใช้สมการ:  $E=A \times EF \times (1-ER/100)$

## ข้อมูลกิจกรรม

เชื้อเพลิง	ปริมาณ	ค่า Emission Factors (EF) ที่ใช้ (อ้างอิง AP 42 / IPCC Mobile)			การปล่อยมลพิษ(kg)		
		NOx	SOx	VOC	NOx	SOx	VOC
Diesel (ลิตร)	307,942.23	0.035 kg/L	0.0005 kg/L	0.004 kg/L	10,778.98	153.97	1,231.77
Gasoline (ลิตร)	22,132.51	0.025 kg/L	0.00004 kg/L	0.010 kg/L	553.31	0.86	221.33
CNG (กิโลกรัม)	438,214.46	0.002 kg/kg	0	0.001 kg/kg	876.43	0	438.21
รวม					12,208.72	154.86	1,891.31

## แผนการดำเนินการด้านการลดมลพิษ

บริษัทมุ่งมั่นลดผลกระทบต่อคุณภาพอากาศจากกิจกรรมการขนส่ง ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดหลักของ NOx, SOx และ VOC โดยกำหนดแผนการดำเนินงานครอบคลุมทั้งด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน เทคโนโลยี และการเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานสะอาด ดังนี้

1. การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Operational Efficiency) บริษัทปรับปรุงการวางแผนเส้นทางขนส่ง (Route Optimization) เพื่อลดระยะทางและการใช้เชื้อเพลิง ควบคู่กับการส่งเสริมการขับขี่เชิงประหยัดพลังงาน (Eco-driving) และการบำรุงรักษายานพาหนะเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance) เพื่อให้เครื่องยนต์ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและลดการปล่อยมลพิษ

2. การยกระดับเทคโนโลยีและกองยานพาหนะ (Fleet & Technology Improvement) บริษัททยอยปรับปรุงกองยานพาหนะให้เป็นไปตามมาตรฐานการปล่อยมลพิษที่สูงขึ้น เช่น EURO 5 หรือเทียบเท่า พร้อมทั้งนำระบบติดตามและวิเคราะห์การใช้เชื้อเพลิง เช่น GPS Tracking มาใช้ในการควบคุมและลดการปล่อยมลพิษอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานสะอาด (Energy Transition) บริษัทส่งเสริมการใช้เชื้อเพลิงที่สะอาดขึ้น เช่น ก๊าซธรรมชาติ (CNG) ซึ่งมีการปล่อย SOx ในระดับต่ำมาก รวมถึงการเริ่มใช้รถขนส่งไฟฟ้า (EV) เพื่อลดการปล่อยมลพิษในระยะยาว

4. การกำหนดเป้าหมายและการติดตามผล (Target & Monitoring) บริษัทกำหนดตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การลดการใช้เชื้อเพลิงและการปล่อยมลพิษต่อหน่วยกิจกรรม (Intensity-based) พร้อมทั้งติดตามผลและรายงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น GRI 305 และเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร

## การจัดการของเสีย

### GRI Standards:

- GRI 306: Waste 2020 การจัดการของเสีย

### เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)



### การจัดการของเสีย สำคัญอย่างไร?

การจัดการของเสียมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน เพราะช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนโดยรอบ ป้องกันการปนเปื้อนของดิน น้ำ และอากาศ อีกทั้งยังส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ด้วยการนำกลับมาใช้ซ้ำหรือรีไซเคิล ซึ่งสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) สำหรับบริษัท วัช ไลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) การบริหารจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานและความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่รับผิดชอบต่อสังคม และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

### จุดเด่น

- พนักงานตระหนักรู้ถึงการคัดแยกขยะก่อนทิ้งให้ถูกวิธีและมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะ ร้อยละ 100
- บริษัทฯ มีการจัดตั้งจุดคัดแยกขยะที่เพียงพอ โดยอ้างอิงการแยกขยะตามกฎหมายกระทรวงสุขลักษณะการจัดการมูลฝอยทั่วไป พ.ศ. 2560 ในการมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะ
- บริษัทฯ มีการดำเนินการคัดแยกของเสียที่นำกลับมาใช้ใหม่หรือรีไซเคิล เป็นปีแรก สำหรับ โครงการส่งไปรีไซเคิลให้กับคู่ค้าที่บริษัทใช้ผลิตสื่อพนักงาน

### ความเสี่ยงด้านการจัดการของเสีย

- การจัดการของเสียและของเสียอันตรายไม่ถูกต้องตามข้อกำหนด
- การคัดแยกและกำจัดของเสียไม่มีประสิทธิภาพ
- การขาดระบบติดตามและควบคุมปริมาณของเสีย

### ผลกระทบ

- ความเสี่ยงต่อการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม
- ต้นทุนเพิ่มขึ้นจากการกำจัดของเสียและค่าปรับ

## การบริหารจัดการความเสี่ยง

- จัดให้มีระบบคัดแยกและกำจัดของเสียอย่างถูกวิธี
- ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด
- ส่งเสริมการลด ใช้ซ้ำ และรีไซเคิล (Reduce, Reuse, Recycle)
- ติดตามและบันทึกข้อมูลของเสียอย่างเป็นระบบ



## นโยบายการจัดการของเสีย

### บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ชุมชน และสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสนับสนุนแนวทางเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) บริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายการจัดการของเสียเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานอย่างยั่งยืน โดยมีหลักการดังนี้

1. การป้องกันและลดการเกิดของเสียที่ต้นทาง  
บริษัทฯ ส่งเสริมการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและลดการเกิดของเสียตั้งแต่ขั้นตอนการดำเนินงาน รวมถึงการเลือกใช้วัสดุที่สามารถรีไซเคิลหรือย่อยสลายได้
2. การจัดการของเสียอย่างเหมาะสมและปลอดภัย  
ของเสียทุกประเภทจะได้รับการคัดแยก บำบัด เก็บรักษา และกำจัดตามประเภทและลักษณะของของเสีย โดยปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันการปนเปื้อนสู่สิ่งแวดล้อมและลดความเสี่ยงต่อสุขภาพ
3. การนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ (Reuse / Recycle)  
บริษัทฯ ส่งเสริมการนำวัสดุที่ยังใช้ได้กลับมาใช้ซ้ำ หรือเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและลดปริมาณของเสียที่ต้องกำจัด
4. การสร้างความรู้และการมีส่วนร่วมของพนักงาน  
บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการจัดการของเสียอย่างมีความรับผิดชอบ ผ่านการสื่อสาร การฝึกอบรม และการส่งเสริมจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม
5. การติดตาม ประเมินผล และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง  
บริษัทฯ มีการตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพการจัดการของเสียอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการให้ดียิ่งขึ้น และมุ่งสู่การลดของเสียให้เหลือน้อยที่สุด

นโยบายฉบับนี้ถือเป็นแนวทางสำคัญในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อให้การจัดการของเสียเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมถึงการสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDG 12) ด้านการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน

## เป้าหมายการจัดการของเสีย

- ปรับปรุงกระบวนการคัดแยกของเสียในทุกหน่วยงานให้เป็นไปตามหลัก 3Rs (Reduce, Reuse, Recycle)
- พัฒนาระบบติดตามและบันทึกข้อมูลของเสียที่เกิดขึ้นในแต่ละประเภท (ทั่วไป, รีไซเคิล, อันตราย) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มและวางแผนลดของเสียอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมการใช้บรรจุภัณฑ์และวัสดุที่สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำหรือรีไซเคิลได้ในกระบวนการปฏิบัติงาน

## เป้าหมายการดำเนินการด้านการจัดการของเสีย

- ลดปริมาณของเสียที่ต้องส่งกำจัดโดยการฝังกลบลง 20% จากปีฐาน 2021 (12,839 กิโลกรัม) ภายในปี 2030
- ลดของเสียอันตรายจากกระบวนการดำเนินงานลง 10% จากปีฐาน 2022 (81 กิโลกรัม) ภายในปี 2030
- เพิ่มสัดส่วนของของเสียที่นำกลับมาใช้ใหม่หรือรีไซเคิลให้ได้ไม่น้อยกว่า 20% ภายในปี 2030



## ปริมาณการจัดการของเสีย

ของเสีย	เป้าหมาย	2566	2567	2568	สัดส่วนการลด (%) / ปีฐาน
<b>ของเสียที่เกิดขึ้น (306-3) (หน่วย: กิโลกรัม)</b>					
ของเสียทั่วไป	10,271.2	10,158	9,077	13,421	-4.5%
ของเสียอันตราย	72.9	80	81	5	93.8%
ของเสียที่นำกลับมาใช้ใหม่หรือรีไซเคิล		0	0	92.9	
ปริมาณของเสียทั้งหมด	10,344.1	10,238	9,158	13,507	-5.2%
<b>ของเสียที่ถูกกำจัด (306-5) (หน่วย: กิโลกรัม)</b>					
ของเสียทั่วไป					
หน่วยงานภาครัฐจัดเก็บ		10,158	9,077	13,421	
ฝังกลบ		0	0	0	
ของเสียอันตราย					
หน่วยงานภาครัฐจัดเก็บ		80	81	5	
ฝังกลบ		0	0	0	
ของเสียที่นำกลับมาใช้ใหม่หรือรีไซเคิล					
หน่วยงานภาครัฐจัดเก็บ		0	0	0	
ฝังกลบ		0	0	0	
นำกลับมาใช้ใหม่		0	0	92.9	

## ปริมาณการจัดการของเสีย

ของเสียทั่วไปของบริษัทย่อย (หน่วย: กิโลกรัม)	2568
บริษัท ไรส์ ซัพพลายเชน โซลูชันส์ จำกัด	11,480
WICE Logistics (Singapore) Pte. Ltd.	528
WICE Logistics (Malaysia) Sdn. Bhd.	384
WICE Logistics Shanghai Co., Ltd.	1,501
WICE Logistics (Guangzhou) Ltd.	881
WICE Logistics (Shenzhen) Ltd.	518

บริษัทให้ความสำคัญกับการจัดการขยะและของเสียอย่างเป็นระบบและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งลดการเกิดของเสียตั้งแต่ต้นทาง คัดแยกเพื่อนำกลับมาใช้ประโยชน์หรือรีไซเคิล และกำจัดอย่างถูกต้องตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งติดตามและบันทึกข้อมูลปริมาณของเสียในแต่ละประเภทอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวโน้มและกำหนดมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร

แนวทางดังกล่าวช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร และเป็นฐานในการพัฒนาเป้าหมายด้านการจัดการของเสียให้สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนาแนวปฏิบัติและมาตรการด้านการจัดการของเสียอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน และสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

## จุดแยกขยะบริเวณห้องอาหารพนักงาน (WICE Dining Zone)

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการจัดการของเสียภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม บริษัทได้จัดตั้งจุดแยกขยะ (Waste Separation Point) ภายใน บริเวณห้องทานอาหารพนักงาน WICE Dining Zone ในทุกๆชั้น ซึ่งเป็นพื้นที่รับประทานอาหารกลางวันของพนักงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทางอย่างถูกวิธี พร้อมกันนี้ บริษัทยังได้ติดตั้งป้ายสื่อสารและจัดกิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการแยกขยะ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการบริหารจัดการของเสียอย่างยั่งยืนในองค์กร ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของแนวทาง Circular Economy และสนับสนุนเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทในการลดการใช้ทรัพยากรและของเสียจากการดำเนินงาน

โดยบริษัทได้จัดให้มี ถังขยะแยกตามประเภท อย่างชัดเจน ได้แก่

- ขยะรีไซเคิล (Recyclable Waste): ขวดพลาสติก แก้ว กระดาษ และโลหะ
- ขยะทั่วไป (General Waste): ขยะอื่นๆ และบรรจุภัณฑ์ที่ไม่สามารถรีไซเคิลได้
- ขยะอินทรีย์ (Organic Waste): เศษอาหารที่สามารถนำไปจัดการต่อได้อย่างเหมาะสม
- ขยะอันตราย (Hazardous Waste): อุปกรณ์สำนักงาน และ ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาด หากทิ้งรวมกับขยะทั่วไปจะส่งผลเสียต่อพนักงานและสิ่งแวดล้อม เช่น ตลับหมึกและโทนเนอร์, ถ่านไฟฉาย, บรรจุภัณฑ์สารเคมี ฯลฯ

### ประโยชน์ที่ได้รับ

- ส่งเสริมการรีไซเคิล (Recycling Promotion) ทำให้วัสดุที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ถูกจัดเก็บและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม
- สร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงาน โดยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมแยกขยะในชีวิตประจำวัน
- ปรับปรุงสุขอนามัยในพื้นที่รับประทานอาหาร โดยลดการสะสมของเศษอาหารและกลิ่นไม่พึงประสงค์



## Go Green with WICE – ขยะจิ๋วรักโลก

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) จัดกิจกรรม “Go Green with WICE – ขยะจิ๋วรักโลก” ณ โรงเรียนวัดช่องนนทรี เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านการจัดการขยะและสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่เยาวชนระดับประถมศึกษาปีที่ 4-5 จำนวน 145 คน กิจกรรมออกแบบในรูปแบบการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วม โดยมุ่งเน้นแนวทางการลดขนาดขยะตั้งแต่ต้นทาง (Waste Minimization) เช่น การบีบขวด การพับกล่อง และการคัดแยกขยะอย่างถูกวิธี เพื่อให้เข้าใจว่าการดูแลสิ่งแวดล้อมสามารถเริ่มต้นได้จากการลงมือทำในชีวิตประจำวัน

กิจกรรม	จำนวนผู้ได้รับประโยชน์ (คน)	จำนวนผู้บริหาร/พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม (คน)	จำนวนชั่วโมงรวมผู้บริหาร/พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม (ชั่วโมง)
Go Green with WICE – ขยะจิ๋วรักโลก	145	7	14

จากกิจกรรมดังกล่าวส่งผลให้นักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการขยะอย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ช่วยลดปริมาณขยะและเพิ่มโอกาสในการนำกลับมาใช้ประโยชน์หรือรีไซเคิลในระยะยาว กิจกรรมดังกล่าวยังช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรกับชุมชน พร้อมสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ WICE ในการดำเนินธุรกิจตามแนวทางความยั่งยืน และสนับสนุนเป้าหมายการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมภายใต้แนวคิด “Small Action, Big Impact”



## อบรมการจัดการขยะและการแยกขยะ

บริษัทดำเนินการอบรมด้านการจัดการและการแยกขยะให้แก่พนักงาน เพื่อพัฒนาความรู้และส่งเสริมพฤติกรรมคัดแยกขยะอย่างถูกต้องในสถานที่ทำงาน ครอบคลุมการจำแนกประเภทขยะ การลดขยะตั้งแต่ต้นทาง การนำกลับมาใช้ใหม่ และการรีไซเคิล โครงการดังกล่าวมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการของเสีย ลดปริมาณขยะที่ต้องกำจัด และสนับสนุนเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนขององค์กร

กิจกรรม	จำนวนผู้ได้รับประโยชน์ (คน)	จำนวนผู้บริหาร/พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม (คน)	จำนวนชั่วโมงรวมผู้บริหาร/พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม (ชั่วโมง)
อบรมการจัดการขยะและการแยกขยะ	30	33	66

จัดอบรมครั้งนี้เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจแก่พนักงานเกี่ยวกับการแยกขยะอย่างถูกวิธี โดยเน้นการคัดแยกตามประเภทตั้งแต่ต้นทาง และส่งเสริมการเริ่มต้นแยกขยะรีไซเคิลเพื่อนำกลับมาใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม การดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้มีการเพิ่มโอกาสในการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ และสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานประจำวัน



## Go Green with WICE - Seeing Through Touch ปฏิทินเก่า สร้างคุณค่าใหม่ สู่อักษรเบรลล์อย่างยั่งยืน

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยนำแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) มาเป็นกรอบในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ กิจกรรม Go Green with WICE – Seeing Through Touch เป็นหนึ่งในโครงการที่สะท้อนการนำแนวคิดดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

โครงการนี้เกิดจากการมีส่วนร่วมของพนักงานผ่านกิจกรรม Go Green with Buddy: Return & Receive ซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานนำปฏิทินเก่าที่ไม่ได้ใช้งานมาแลกเปลี่ยนเป็นปฏิทินใหม่เพื่อมอบเป็นของขวัญปีใหม่แก่ Buddy ของตน จากนั้นบริษัทได้รวบรวมปฏิทินเก่าและส่งมอบให้แก่ มูลนิธิช่วยคนตาบอดแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อนำไปผลิตเป็นสื่อการเรียนการสอนอักษรเบรลล์สำหรับผู้พิการทางสายตา

การดำเนินโครงการดังกล่าวช่วยหมุนเวียนทรัพยากรกระดาษกลับเข้าสู่กระบวนการใช้งานใหม่ ยืดอายุการใช้งานของวัสดุ ลดปริมาณของเสีย และหลีกเลี่ยงการกำจัดแบบเดิม อีกทั้งยังสะท้อนหลักการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Efficiency) ผ่านการลดการใช้ทรัพยากรใหม่ ลดความต้องการวัตถุดิบธรรมชาติ ตลอดจนลดพลังงานและทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตกระดาษใหม่ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าตลอดวงจรชีวิตของวัสดุ

นอกจากนี้ การนำกระดาษที่ยังมีคุณภาพกลับมาใช้ประโยชน์ในรูปแบบสื่ออักษรเบรลล์ ยังเป็นการเพิ่มมูลค่าจากของเหลือใช้ (Value Creation from Waste) ควบคู่กับการสร้างผลกระทบต่อเชิงบวกด้านสังคม โดยสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูล การเรียนรู้ และโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับผู้พิการทางสายตา



# ขับเคลื่อนธุรกิจคาร์บอนต่ำ รับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

## การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

### GRI Standards:

- GRI 102: Climate Change (2025) การรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- GRI 305: Emissions (2016) การปล่อยก๊าซและมลพิษ

### เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



### การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สำคัญอย่างไร?

บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจโลจิสติกส์ ทั้งในด้านความเสี่ยง เช่น เหตุการณ์สภาพอากาศสุดขั้วที่อาจกระทบต่อการขนส่งและคลังสินค้า การเพิ่มต้นทุนพลังงานและเชื้อเพลิง รวมถึงความคาดหวังของลูกค้าและหน่วยงานกำกับดูแลด้านสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกันก็สร้างโอกาสในการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ที่ประหยัดพลังงาน การใช้เทคโนโลยีคาร์บอนต่ำ และการให้บริการซัพพลายเชนที่ยั่งยืน บริษัทจึงมุ่งบริหารจัดการความเสี่ยงและใช้โอกาสเหล่านี้เป็นระบบในทุกโซ่ห่วงโซ่อุปทาน เพื่อเสริมสร้างความต่อเนื่องของห่วงโซ่อุปทาน ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว

### จุดเด่น

- บริษัทฯ มีการรายงานคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร ตามมาตรฐาน ISO 14064-1 และแนวทางขององค์กรการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)
- บริษัทฯ การเข้าร่วมเป็นสมาชิก “องค์กรผู้ริเริ่มด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก” เครือข่ายคาร์บอนนิวทรัลประเทศไทย (Thailand Carbon Neutral Network: TCNN)
- บริษัทฯ มีการจัดอบรมและสร้างความรู้ความเข้าใจในและแนวทางการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ให้กับผู้มีส่วนได้เสีย ขององค์กร ทั้งพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และสถานศึกษาหาวิทยาลัย

# นโยบายการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

## บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งเป็นความท้าทายระดับโลกที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม บริษัทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม โดยสอดคล้องกับความตกลงปารีส (Paris Agreement) เพื่อจำกัดการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิโลกไม่เกิน 1.5 องศาเซลเซียส และสนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามเป้าหมายของประเทศไทย เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว บริษัทกำหนดแนวทางและมาตรการดังนี้

- บริษัทตระหนักถึงปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่เกิดจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจขององค์กร โดยมุ่งเน้นการจัดการความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจอย่างรอบด้าน
- กำหนดเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยใช้วิธีการที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อมุ่งสู่การปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ภายในปี 2050
- บูรณาการการบริหารความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเข้าสู่กลยุทธ์องค์กร และติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
- ประเมินและเปิดเผยข้อมูลความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate-Related) ตามกรอบการรายงานที่เป็นที่ยอมรับตามแนวทางของ TCFD
- คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่ควบคุมดูแลและติดตามความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ โดยแต่งตั้ง People Group & Sustainability Director เป็นผู้รับผิดชอบหลัก และให้คณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น รถไฟฟ้า ระบบขนส่งที่มีประสิทธิภาพสูง และการใช้พลังงานหมุนเวียนในกิจกรรมโลจิสติกส์
- พัฒนาแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจเพื่อรับมือกับภัยพิบัติที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ และลงทุนในเทคโนโลยี ติดตามสภาพอากาศและเส้นทางขนส่งที่ปลอดภัย
- สนับสนุนการเป็นสมาชิกสมาคมธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการลดคาร์บอน และสนับสนุนนโยบายและกฎระเบียบที่มุ่งเน้นการปรับตัวและบรรเทาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- จัดอบรมพนักงานและคู่ค้าเพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการลดคาร์บอนและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- บริษัทฯ จะปรับรายจ่ายและการลงทุนฝ่ายทุนให้สอดคล้องกับเป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกระยะยาว และข้อตกลงปารีส 1.5°C พร้อมค่อย ๆ ลดการลงทุนในสินทรัพย์หรือผลิตภัณฑ์ที่มีการปล่อยคาร์บอนสูง

บริษัทมุ่งมั่นที่จะดำเนินการตามนโยบายนี้อย่างจริงจัง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างยั่งยืน

## แผนการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

บริษัทตระหนักถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการดำเนินธุรกิจ จึงกำหนดแนวทางบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Mitigation) และการปรับตัวต่อความเสี่ยง (Adaptation) โดยยึดตามมาตรฐานสากล เช่น GHG Protocol และ ISO 14064-1 และบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์องค์กร เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย Net Zero

### Climate Change Mitigation

บริษัทดำเนินการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกผ่านการเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่ง การใช้พลังงานหมุนเวียน การปรับเปลี่ยนยานพาหนะเป็นเทคโนโลยีคาร์บอนต่ำ การพัฒนา Green Warehouse การจัดทำและทวนสอบบัญชีคาร์บอน รวมถึงการส่งเสริมการลดการปล่อยในห่วงโซ่อุปทาน

### Climate Change Adaptation

บริษัทมุ่งเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางธุรกิจ โดยประเมินความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศ จัดทำแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้รองรับภัยพิบัติ จัดทำแผนสำรองด้านการขนส่ง ใช้เทคโนโลยีติดตามสถานการณ์ และร่วมมือกับคู่ค้าเพื่อลดความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน

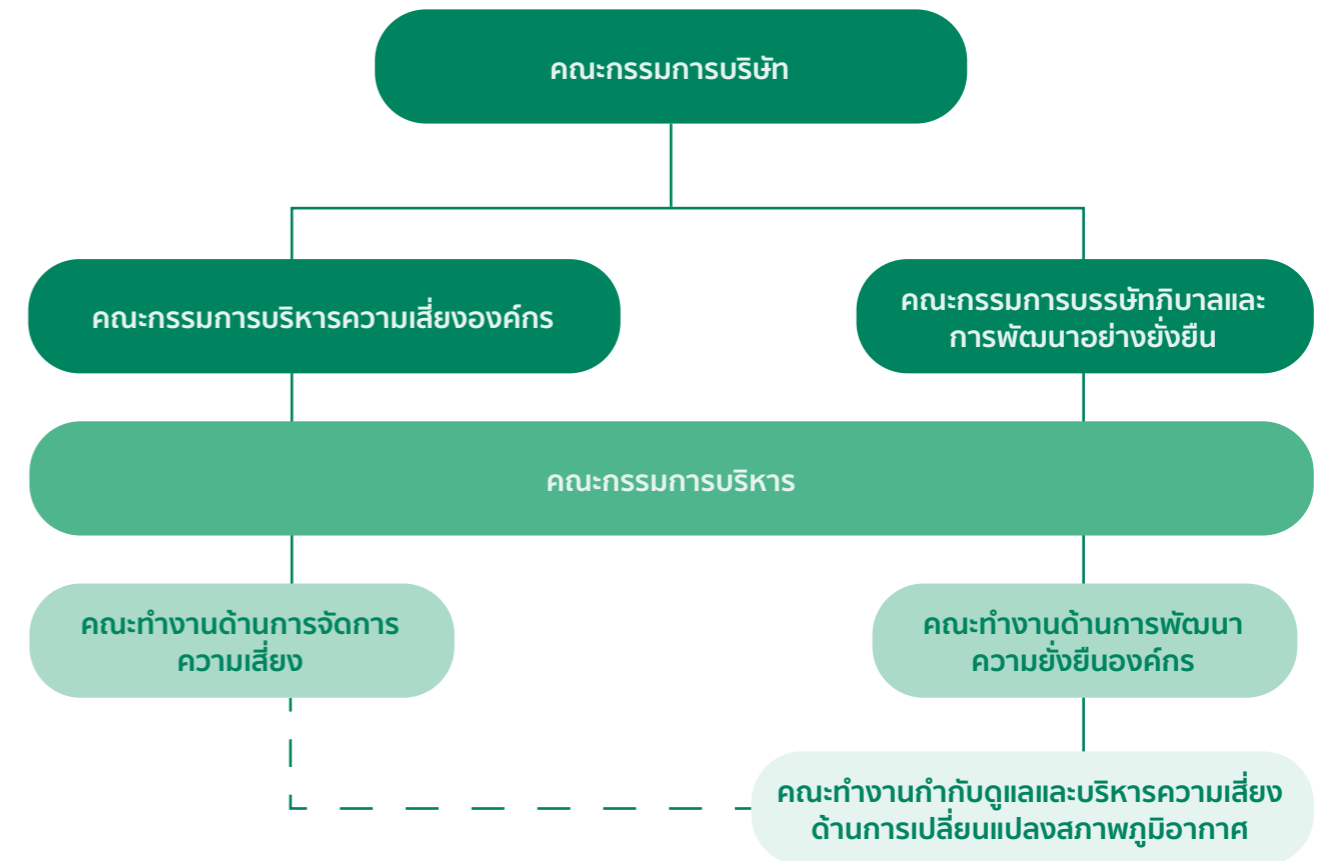
## คณะทำงานกำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

บริษัท ໄວສ໌ ໂລจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการจัดการความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และมุ่งมั่นในการดำเนินงานอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งส่งเสริมการลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศให้เป็นไปตามนโยบายและทิศทางของบริษัทฯ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทฯ จึงได้แต่งตั้ง “คณะทำงานกำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ”

โดยคณะทำงานกำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้

1. วิเคราะห์และระบุความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น ภัยธรรมชาติ (พายุ, น้ำท่วม, ภัยแล้ง) การเปลี่ยนแปลงทางกฎหมาย และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่กระทบต่อสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
2. กำหนดและดำเนินการกลยุทธ์เพื่อปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เช่น การใช้พลังงานทดแทนจากแหล่งพลังงานหมุนเวียนและการปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก รวมถึงการพัฒนาแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนเพื่อให้บริษัทบรรลุเป้าหมายความยั่งยืน
3. สนับสนุนการศึกษาและการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศให้กับพนักงานและผู้บริหาร เพื่อสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา
4. ประสานงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาชน เพื่อสร้างความร่วมมือในการจัดการกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
5. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละโครงการการลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการต่างๆ มีความก้าวหน้าและสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาผลลัพธ์
6. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงในด้านต่างๆ ให้กับผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้สามารถตัดสินใจและกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัทฯ ให้บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

## โครงสร้างการดำเนินงาน



# เป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

## ระยะสั้น

### เป้าหมายด้านการดำเนินงาน

- จัดทำระบบติดตามและรายงานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในทุกกิจกรรมโลจิสติกส์
- บูรณาการการบริหารความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศเข้าสู่กลยุทธ์องค์กร
- ส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียนในสำนักงานและคลังสินค้า
- จัดอบรมพนักงานและคู่ค้าเกี่ยวกับการลดคาร์บอนและการปรับตัวต่อสภาพภูมิอากาศ

### เป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 และ Scope 2 ลง 15% จากปีฐาน (ปี 2024) ภายในปี 2029
- ลดการปล่อยจากการขนส่ง (Scope 3) ลง 10% จากปีฐาน (ปี 2024) ภายใน 5 ปี

## ระยะยาว

### เป้าหมายด้านการดำเนินงาน

- พัฒนาและใช้เทคโนโลยีขนส่งที่ปล่อยคาร์บอนต่ำ เช่น รถไฟฟ้าและระบบขนส่งอัจฉริยะ
- บูรณาการการจัดการคาร์บอนเข้าสู่ห่วงโซ่อุปทานทั้งหมด
- สนับสนุนการเป็นสมาชิกสมาคมธุรกิจที่มุ่งเน้นการลดคาร์บอนและการปรับตัวต่อสภาพภูมิอากาศ

### เป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 และ Scope 2 ลงอย่างน้อย 42% ภายในปี 2035
- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 3 ลงอย่างน้อย 30% ภายในปี 2035
- มุ่งสู่การปล่อยคาร์บอนสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ภายในปี 2050 ครอบคลุม Scope 1, Scope 2 และ Scope 3



## การประเมินความเสี่ยงและการกำหนด มาตรการจัดการความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยง ด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ	ลักษณะความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้น	ระดับความเสี่ยง	ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
ความเสี่ยงทาง กายภาพ (Physical Risk)	<ul style="list-style-type: none"> <li>น้ำท่วมกระทบคลังสินค้า</li> <li>พายุ/ฝนตกหนักกระทบการขนส่ง</li> <li>คลื่นความร้อนกระทบพนักงาน/ อุปกรณ์</li> <li>สภาพอากาศแปรปรวนทำให้ล่าช้า</li> </ul>	ปานกลาง – สูง	<ul style="list-style-type: none"> <li>การดำเนินงานหยุดชะงัก</li> <li>ความเสียหายต่อทรัพย์สิน</li> <li>ส่งมอบล่าช้า กระทบลูกค้า</li> </ul>
ความเสี่ยงเปลี่ยนผ่าน (Transition Risk)	<ul style="list-style-type: none"> <li>กฎระเบียบคาร์บอน (Carbon Tax)</li> <li>ราคาพลังงาน/เชื้อเพลิงเพิ่ม</li> <li>ลูกค้าต้องการ Low-carbon</li> <li>นักลงทุนให้ความสำคัญ ESG</li> </ul>	ปานกลาง – สูง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ต้นทุนเพิ่ม</li> <li>ความสามารถแข่งขันลด</li> <li>ESG Rating ลด</li> </ul>
โอกาสที่อาจเกิดขึ้น (Opportunity)	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนา Green Logistics</li> <li>ใช้ EV/พลังงานสะอาด</li> <li>ใช้ Digital/Route optimization</li> <li>เข้าถึงลูกค้า ESG</li> </ul>	สูง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ลดต้นทุนระยะยาว</li> <li>เพิ่มรายได้</li> <li>เสริมภาพลักษณ์องค์กร</li> </ul>

## มาตรการจัดการความเสี่ยง

- ออกแบบเส้นทางขนส่งและโครงสร้างพื้นฐานให้รองรับสภาพอากาศรุนแรง พร้อมจัดทำแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP)
- เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ลงทุนในระบบขนส่งคาร์บอนต่ำ และนำ Internal Carbon Price มาใช้ในการตัดสินใจลงทุน
- จัดทำระบบบริหารจัดการคาร์บอน (Carbon Management) พร้อมกำหนดเป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
- กำหนดมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมให้ลูกค้า และประเมินความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานอย่างต่อเนื่อง
- นำเทคโนโลยีมาใช้ เช่น Route Optimization และพลังงานสะอาด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
- ติดตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมอย่างใกล้ชิด และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
- ติดตามตัวชี้วัดด้าน Climate Risk และทบทวนมาตรการอย่างสม่ำเสมอ พร้อมรายงานต่อผู้บริหารและผู้มีส่วนได้เสีย
- เปิดเผยข้อมูลด้าน ESG อย่างโปร่งใส เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความสามารถในการแข่งขันระยะยาว



## สถานการณ์จำลองสภาพภูมิอากาศ (Climate Scenarios)

ในรายงานนี้ สถานการณ์ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศถูกจำลองโดยใช้กรอบ Shared Socioeconomic Pathways (SSPs) และ Representative Concentration Pathways (RCPs) เพื่อประเมินผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจจากการดำเนินนโยบาย รวมถึงพิจารณาความเข้มข้นของก๊าซเรือนกระจกและการแผ่รังสีจากปัจจัยภูมิอากาศอื่น ๆ เพื่อประมาณระดับความรุนแรงของภาวะโลกร้อน

สถานการณ์ที่ใช้คือ SSP2-4.5 ซึ่งจัดอยู่ในระดับ ปานกลาง เน้นความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมมากกว่า การพัฒนาอย่างกว้างขวาง โดยมีความไม่เท่าเทียมและความไม่แน่นอนในนโยบาย แม้ว่าสถาบันระดับโลกและระดับประเทศจะพยายามบรรลุเป้าหมายการพัฒนายั่งยืน RCP 4.5 แสดงถึงการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระดับปานกลาง โดยคาดว่าจะการปล่อย CO<sub>2</sub> จะลดลงภายในกลางศตวรรษ แต่ไม่สามารถบรรลุการปล่อยสุทธิเป็นศูนย์ก่อนปี 2100

บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ปฏิบัติตามคำแนะนำของ TCFD ในการประเมินความยืดหยุ่นของกลยุทธ์ด้านสภาพภูมิอากาศ โดยวิเคราะห์ทั้ง ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และ ความเสี่ยงทางกายภาพ ควบคู่กับ โอกาสทางธุรกิจ สถานการณ์ปานกลาง

### คำอธิบายสถานการณ์โลกร้อนปานกลาง (SSP2-4.5) จากรายงานการประเมินครั้งที่ 6 ของ IPCC

อุณหภูมิ	การประมาณการบ่งชี้ว่าอุณหภูมิโลกจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ภายใต้สถานการณ์ SSP2-4.5 คาดว่าอุณหภูมิโลกจะเพิ่มขึ้น 2°C ภายในสิ้นศตวรรษนี้เมื่อเทียบกับปี 1850-1900 และอาจสูงถึง 3°C อุณหภูมิเฉลี่ยในประเทศไทยคาดว่าจะเพิ่มขึ้น 1.6°C ถึง 2.4°C ภายในกลางและสิ้นศตวรรษ
ความร้อนสุดขั้ว	อุณหภูมิสุดขั้วจะรุนแรงและเกิดบ่อยขึ้น ภายใต้ SSP2-4.5 คาดว่าจำนวนวันที่มีอุณหภูมิสูงสุดจะเพิ่มขึ้น โดยเฉลี่ยประเทศไทยจะมี 44 วันต่อปีที่ร้อนจัด
ฝนตกหนัก	ภายใต้ SSP2-4.5 ปริมาณฝนเฉลี่ยรายปีของไทยคาดว่าจะเพิ่มขึ้นประมาณ 4.99% ถึง 11.01% ภายในสิ้นศตวรรษ
ระดับน้ำทะเลสูงขึ้น	ระดับน้ำทะเลทั่วโลกจะยังคงเพิ่มขึ้นในศตวรรษนี้ ภายใต้ SSP2-4.5 ระดับน้ำทะเลเฉลี่ยทั่วโลกคาดว่าจะเพิ่มขึ้น 0.66-1.33 เมตร ภายในสิ้นศตวรรษ

## ผลกระทบต่อธุรกิจจาก Net Zero 2050 Scenario และ แผนแม่บทการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศไทย (2015-2050)

การจัดเก็บภาษีคาร์บอน	ประเทศไทยกำลังเตรียมใช้ ภาษีคาร์บอน เพื่อสร้างความตระหนักต่อสาธารณะเกี่ยวกับต้นทุนการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยคาดว่าจะเริ่มนำร่องในปี 2568 ผ่านการปรับอัตราภาษีสรรพสามิตของสินค้าน้ำมันและผลิตภัณฑ์น้ำมันต่าง ๆ เช่น น้ำมันเบนซิน ดีเซล LPG และน้ำมันเตา โดยคำนวณจาก Emission Factor (EF) ของแต่ละสินค้า คูณกับ ราคาคาร์บอน ออกเป็นอัตราภาษีคาร์บอน (บาท/ลิตร)
ระบบ V-ETS ของไทย	ตั้งแต่ปี 2013 ประเทศไทยได้ส่งเสริมระบบซื้อขายคาร์บอนโดยสมัครใจ (V-ETS) ซึ่งมีการกำหนดขีดจำกัดการปล่อยและตัวชี้วัดประสิทธิภาพพลังงานในอุตสาหกรรม เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการดำเนินการระบบ ETS ภาคบังคับในอนาคต
มาตรการกำกับดูแล	แผนแม่บทการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศไทย (2015-2050) เสนอการปรับปรุงมาตรการกำกับดูแล เช่น การยกระดับมาตรฐานอาคาร การปรับปรุงประสิทธิภาพพลังงานในอาคารและระบบปรับอากาศ การส่งเสริมระบบขนส่งที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก พร้อมทั้งรักษาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
กลยุทธ์ด้านพลังงาน	สภาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (NESDB) ของไทยระบุว่าพลังงานหมุนเวียนสามารถตอบสนองความต้องการไฟฟ้าได้เพียงบางส่วน และมีแผนสำรองพลังงานสำหรับ 20 ปี
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภค	ลูกค้ามีแนวโน้มที่จะพิจารณากลยุทธ์ลดคาร์บอนหรือหลักฐานการลดคาร์บอนสำหรับการตัดสินใจระยะกลางถึงระยะยาว



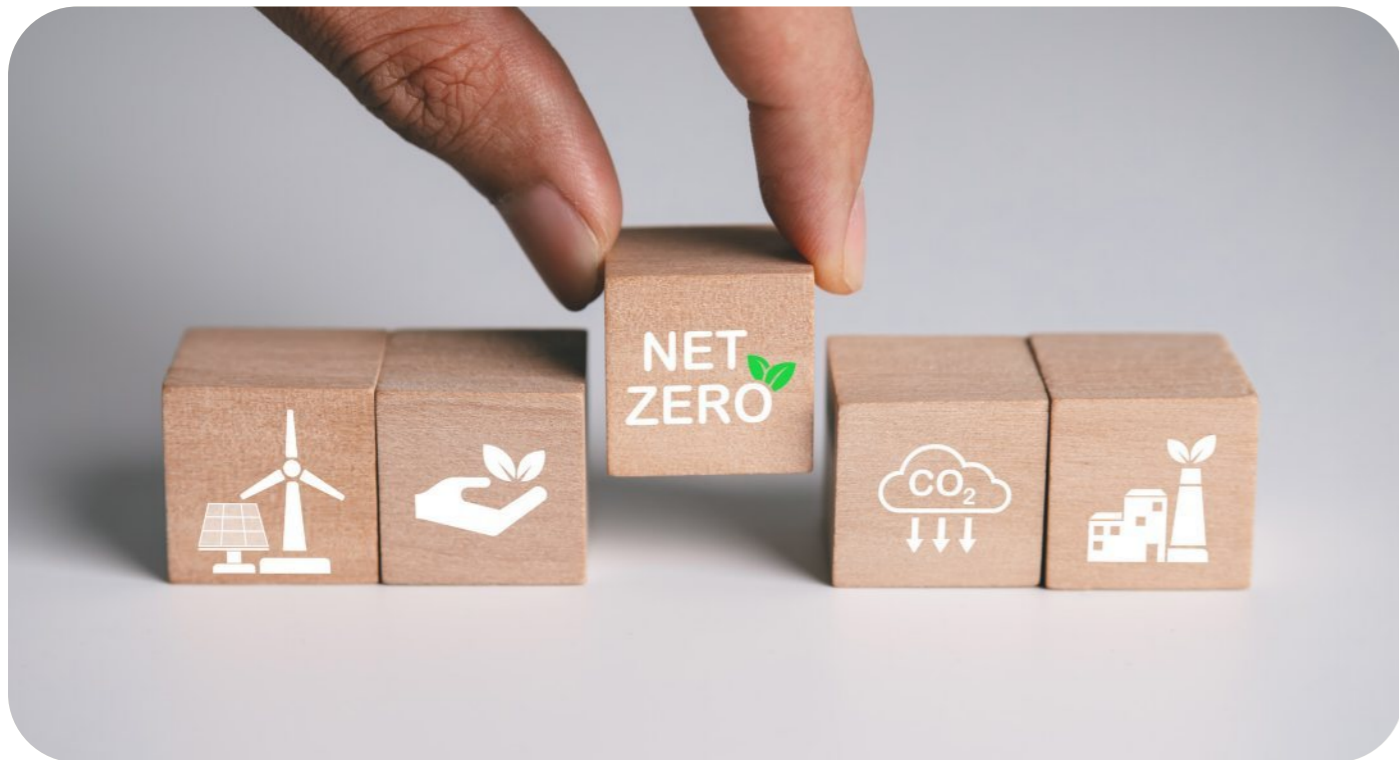
## การดำเนินงานจัดการก๊าซเรือนกระจก

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจากการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นความท้าทายสำคัญที่ธุรกิจทั่วโลกต้องเผชิญ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่มีการปล่อยคาร์บอนสูงจากการขนส่งสินค้าและการใช้พลังงาน บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จึงดำเนินการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint for Organization: CFO) ตามมาตรฐาน ISO 14064-1 และแนวทางขององค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นระบบ

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้รับการตรวจสอบโดยบริษัท บิเอสไอ กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดำเนินการประเมิน CFO ตามมาตรฐาน ISO 14064-1 และแนวทางขององค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) โดยครอบคลุมการปล่อยใน Scope 1, Scope 2 และ Scope 3 เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นระบบ

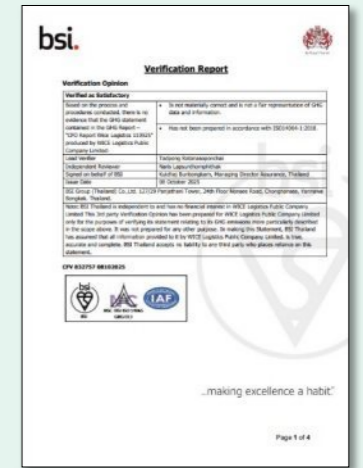
ผลการประเมินปีฐานพบว่า WICE มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งหมด 14,836 ตัน CO<sub>2</sub>e โดยแบ่งเป็น Scope 1: 1,865 ตัน CO<sub>2</sub>e, Scope 2: 112 ตัน CO<sub>2</sub>e, และ Scope 3: 12,859 ตัน CO<sub>2</sub>e สำหรับ Scope 3 ได้มีการประเมินความมีนัยสำคัญ โดยใช้เกณฑ์ที่สัดส่วนการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากแต่ละหมวดเทียบกับผลรวมของ Scope 1 และ Scope 2 หากสัดส่วน ≤ 5% ถือว่ามีนัยสำคัญน้อย และหาก > 5% ถือว่ามีนัยสำคัญมาก จากการประเมินพบว่า หมวด Fuel-and energy-related activities และ Upstream transportation and distribution มีนัยสำคัญมาก ซึ่งสะท้อนว่าการปล่อยส่วนใหญ่เกิดจากกิจกรรมในห่วงโซ่อุปทานและการขนส่งสินค้า (Scope 3) ดังนั้นการลดคาร์บอนของ WICE ต้องมุ่งเน้นทั้งการจัดการภายในองค์กรและการทำงานร่วมกับคู่ค้าอย่างใกล้ชิด

บริษัทฯ ได้ปรับเปลี่ยนปีฐานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้เป็นปี 2567 เนื่องจากข้อมูลปีดังกล่าวมีความครบถ้วน ครอบคลุมทุก Scope รวมถึง Scope 3 หมวดหมู่ที่ 4 (Upstream Transportation and Distribution) ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจหลัก อีกทั้งมีการปรับปรุงปัจจัยการปล่อย (Emission Factor) ให้เป็นปัจจุบันและผ่านการทวนสอบตามมาตรฐานสากล การตัดสินใจเปลี่ยนปีฐานจึงไม่ใช่เพียงการปรับปรุงข้อมูล แต่เป็นการยกระดับการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัทให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมาย SBTi และมุ่งสู่การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว

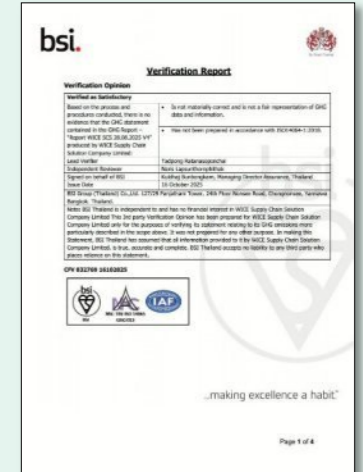


และในปีเดียวกันนั้น บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint for Organization: CFO) ตามมาตรฐาน ISO 14064-1 และแนวทางขององค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ของบริษัท ไรส์ ซัพพลายเชน โซลูชันส์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทย่อย เพื่อยกระดับการจัดการก๊าซเรือนกระจกให้ครอบคลุมในระดับกลุ่มบริษัท เสริมความถูกต้องของข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในห่วงโซ่อุปทาน และรองรับการกำหนดกลยุทธ์ลดคาร์บอนและเป้าหมายระยะยาวของกลุ่มบริษัทอย่างเป็นระบบ

### บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด



### บริษัท ไรส์ ซัพพลายเชน โซลูชันส์ จำกัด



## ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร (หน่วย: ton CO <sub>2</sub> e ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	2566	2567	2568
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง (Scope 1) (305-1)	1,782	1,860.14	1,952.51
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการใช้พลังงาน (Scope 2) (305-2)	104	106.33	112.30
Purchased goods and services	N/A	Not significant	Not significant
Capital goods	N/A	Not significant	Not significant
Fuel and energy related activities	N/A	428.50	454.17
Upstream transportation and distribution	N/A	12,429.07	10,641.56
Waste generated in operations	N/A	Not significant	Not significant
Business travel	N/A	Not significant	Not significant
Employee commuting	N/A	Not significant	Not significant
Upstream leased assets	N/A	Not significant	Not significant
Downstream transportation and distribution	N/A	N/A	N/A
Processing of sold products	N/A	Not Applicable	Not Applicable
Use of sold products	N/A	Not Applicable	Not Applicable
End-of-life treatment of sold products	N/A	Not Applicable	Not Applicable
Downstream leased assets	N/A	Not Applicable	Not Applicable
Franchises	N/A	Not Applicable	Not Applicable
Investments	N/A	N/A	N/A
การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่น ๆ (Scope 3) (305-3)	429	12,857.57	11,095.73
ผลรวมการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร (Scope 1 + Scope 2)	1,886	1,966.47	2,064.81
ผลรวมการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร (Scope 1 + Scope 2 + Scope 3)	2,316	14,824.04	13,160.55

แหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปริมาณ	หน่วย
ประเภทที่ 1	1,953	Ton CO <sub>2</sub> e
ประเภทที่ 2	113	Ton CO <sub>2</sub> e
ประเภทที่ 3	11,096	Ton CO <sub>2</sub> e
ผลรวม (ประเภทที่ 1+2)	2,066	Ton CO <sub>2</sub> e
ผลรวม (ประเภทที่ 1+2+3)	13,162	Ton CO <sub>2</sub> e
ปริมาณน้ำหนักรถขนส่ง	823,781	ton
Carbon Intensity (ประเภทที่ 1+2)	0.0032	Ton CO <sub>2</sub> e/ton
Carbon Intensity (ประเภทที่ 1+2+3)	0.0202	Ton CO <sub>2</sub> e/ton

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกประจำปี โดยครอบคลุมการปล่อย ใน Scope 1, Scope 2 และ Scope 3 ตามมาตรฐาน ISO 14064-1 และแนวทางของ องค์การบริหารจัดการก๊าซ เรือนกระจก (องค์การมหาชน) (TGO) ผลการประเมินพบว่า บริษัทมีปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจาก Scope 1 จำนวน 1,949.52 ตัน CO<sub>2</sub>e, Scope 2 จำนวน 112.30 ตัน CO<sub>2</sub>e และ Scope 3 จำนวน 11,095.73 ตัน CO<sub>2</sub>e รวมปริมาณการปล่อยทั้งสิ้น 13,157.32 ตัน CO<sub>2</sub>e ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า โดยมีสาเหตุหลักจากการเติบโตของ ปริมาณงานและกิจกรรมด้านโลจิสติกส์ของบริษัท โดยเฉพาะการปล่อยใน Scope 3 ที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งและ กิจกรรมในห่วงโซ่อุปทาน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในเชิงประสิทธิภาพผ่านตัวชี้วัด Carbon Intensity บริษัทสามารถบริหารจัดการการ ปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่า Carbon Intensity รวมอยู่ที่ 0.0202 ตัน CO<sub>2</sub>e ต่อหนึ่งตันงาน และสามารถลดความเข้มข้นการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหนึ่งตันคอนเทนเนอร์ลงได้ 29% เมื่อเทียบกับปีฐาน

ผลลัพธ์ดังกล่าวเกิดจากการดำเนินมาตรการด้านปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง เช่น การปรับเส้นทางการขนส่ง การเพิ่มประสิทธิภาพการบรรทุกสินค้า การลดเที่ยววิ่งเปล่า การใช้ระบบวางแผนการขนส่งแบบดิจิทัล รวมถึงความ ร่วมมือกับคู่ค้าหลักในห่วงโซ่อุปทาน ส่งผลให้แม้ปริมาณงานจะเพิ่มขึ้น แต่บริษัทสามารถยกระดับประสิทธิภาพการ จัดการคาร์บอนได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับเป้าหมาย Net Zero ขององค์กรในระยะยาว

## การเข้าร่วมเครือข่ายคาร์บอนนิวทรัลประเทศไทย (Thailand Carbon Neutral Network: TCNN)

บริษัท วัช ไลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรคาร์บอนต่ำและบรรลุเป้าหมาย Net Zero ในระยะยาว

บริษัทฯ ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของ เครือข่ายคาร์บอนนิวทรัลประเทศไทย (Thailand Carbon Neutral Network: TCNN) ซึ่งจัดตั้งโดย องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคชุมชน ในการลดและชดเชยการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นรูปธรรม

การเข้าร่วมเครือข่าย TCNN ถือเป็นอีกก้าวสำคัญของบริษัทในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของสังคมคาร์บอนต่ำ โดยในปัจจุบัน บริษัทอยู่ในกลุ่มประเภทสมาชิก “องค์กรผู้ริเริ่มด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก” (Climate Action Initiator) ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการพัฒนาแนวทางและนวัตกรรมเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในทุกมิติของการดำเนินงาน



## WICE มุ่งสู่ธุรกิจคาร์บอนต่ำ รับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

### โครงการ SD Share : ห้องแลกเปลี่ยนความรู้ด้าน ESG

บริษัทได้ดำเนินโครงการ “SD Share: ห้องแลกเปลี่ยนความรู้ด้าน ESG” เพื่อสร้างพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ส่งเสริมให้พนักงานมีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของประเด็นด้าน สิ่งแวดล้อม สังคม และ ธรรมชาติ (ESG) ตลอดจนสามารถนำแนวคิดด้านความยั่งยืนไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงในแต่ละหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

โครงการนี้จัดขึ้นโดย แผนกพัฒนาความยั่งยืนองค์กร ในรูปแบบของ “ห้องแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing Room)” ที่เปิดโอกาสให้พนักงานจากหลากหลายแผนกเข้ามาแบ่งปันแนวคิด ประสบการณ์ และตัวอย่างการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับ ESG ภายในองค์กร ทั้งในรูปแบบการบรรยายสั้น (Mini Talk) การนำเสนอกรณีศึกษา (Case Sharing) และกิจกรรมเสวนา (Group Discussion) เพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองระหว่างหน่วยงาน

#### ผลลัพธ์ของโครงการ

- พนักงานมีความเข้าใจในหลักการ ESG และแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กรเพิ่มขึ้น
- เกิดเครือข่ายการเรียนรู้และความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายใน
- ส่งเสริมวัฒนธรรม “การเรียนรู้ร่วมกัน (Learning Organization)”

## Bridging Businesses, Building a Sustainable Future – WICE Symposium 2025

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) จัดงานสัมมนาภายใต้แนวคิด “Bridging Businesses, Building a Sustainable Future” เพื่อแสดงความขอบคุณต่อลูกค้าและพันธมิตรที่ให้การสนับสนุนมาอย่างต่อเนื่อง พร้อมถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการเชื่อมโยงธุรกิจและเติบโตอย่างยั่งยืน โดยงานนี้เป็นเวทีสำคัญในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์และแนวทาง ESG ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)

เนื้อหาภายในงาน เน้นย้ำถึงการสร้างคุณค่าร่วมผ่านมุมมองด้าน ESG และการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีการบรรยายพิเศษจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งร่วมแลกเปลี่ยนมุมมองและประสบการณ์ด้านความยั่งยืน พร้อมเปิดโอกาสให้ลูกค้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสรรค์ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความผูกพันในแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การจัดงานครั้งนี้ WICE ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการในรูปแบบ Carbon Neutral Event มุ่งลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมได้รับการรับรอง คาร์บอนฟุตพริ้นท์ของกิจกรรม จากองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ WICE ในการดำเนินธุรกิจควบคู่กับการดูแลสิ่งแวดล้อม และสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกับทุกภาคส่วน



## WICE เปิดบ้านต้อนรับคณาจารย์และนิสิต ม.เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

### ร่วมเรียนรู้ Green Logistics & Sustainability เพื่ออนาคตที่ยั่งยืน

เมื่อวันที่ 29 กันยายน 2568 บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) เปิดบ้านต้อนรับคณาจารย์และนิสิตจากคณะวิทยาการจัดการ สาขาการจัดการโลจิสติกส์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา เข้าศึกษาดูงานด้าน Transportation and Yard Management เพื่อเรียนรู้กระบวนการทำงานจริงของธุรกิจโลจิสติกส์ในยุคที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืน

กิจกรรมครั้งนี้ได้รับเกียรติจาก คุณศิริภัทร โกเอียน ผู้อำนวยการบริหารทรัพยากรบุคคลและความยั่งยืน องค์กร ถ่ายทอดองค์ความรู้ในหัวข้อ “Green Logistics and Sustainability” โดยมุ่งเน้นแนวทางการบริหารจัดการเส้นทางขนส่งอย่างมีประสิทธิภาพ การลดต้นทุนเชิงโลจิสติกส์ และการสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตของธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมในห่วงโซ่อุปทาน

นอกจากนี้ WICE ยังได้แนะนำ โครงการ Young Talent ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะด้านโลจิสติกส์อย่างรอบด้าน โดยมีเป้าหมายในการปั้นคนรุ่นใหม่ให้เติบโตไปพร้อมกับการขับเคลื่อนโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

กิจกรรมดังกล่าวสะท้อนถึงบทบาทของ WICE ในฐานะ ผู้นำด้าน Green Logistics ที่ไม่เพียงมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน แต่ยังให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมผ่านการถ่ายทอดความรู้ การพัฒนาศักยภาพคนรุ่นใหม่ และการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมโลจิสติกส์สู่อนาคตที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง



## “Go Green with WICE” ขับเคลื่อนความร่วมมือสู่ห่วงโซ่อุปทานสีเขียว

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินโครงการ “Go Green with WICE” เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ โดยมีเป้าหมายในการยกระดับห่วงโซ่อุปทานสีเขียว (Green Supply Chain) และสร้างระบบนิเวศธุรกิจที่ยั่งยืน

ในปี 2568 บริษัทได้ร่วมมือกับบริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) (TSH) ในฐานะลูกค้านำร่อง โดยดำเนินกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวทางการประยุกต์ใช้ ESG ในกระบวนการดำเนินงาน พร้อมสนับสนุนการจัดทำ ESG Assessment เพื่อยกระดับคะแนน Ecovadis และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก

โครงการนี้ถือเป็นตัวอย่างของ Sustainability in Action ที่เปลี่ยนแนวคิดไปสู่การปฏิบัติจริง โดย TSH สามารถนำแนวทาง ESG ไปประยุกต์ใช้จนเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ กลายเป็นกรณีศึกษา (Showcase Impact) ที่สะท้อนความสำเร็จของการขับเคลื่อนความยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม และตอกย้ำบทบาทของ WICE ในการผลักดันอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไทยสู่การเป็น Green Ecosystem ที่แข็งแกร่งและยั่งยืนในระดับสากล



## ถึงดับเพลิงเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในสถานที่ทำงานควบคู่ไปกับการดูแลสิ่งแวดล้อม โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการ “เปลี่ยนถังดับเพลิงชนิด CO<sub>2</sub> เป็นถังดับเพลิงชนิด Water Mist” ซึ่งเป็นสารดับเพลิงที่ปลอดภัยต่อผู้ใช้งานและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม Environmental Friendly Product

ถังดับเพลิงชนิด Water Mist ใช้น้ำบริสุทธิ์ในการสร้างละอองน้ำละเอียดเพื่อดับไฟได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ปล่อยก๊าซเรือนกระจกหรือสารเคมีตกค้าง ลดผลกระทบต่ออากาศและสิ่งแวดล้อมโดยรอบ ทั้งยังเหมาะสมต่อการใช้งานในพื้นที่สำนักงานและคลังสินค้าที่มีอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการ ส่งคืนถังดับเพลิง CO<sub>2</sub> เดิมให้แก่ผู้จำหน่าย เพื่อนำไปจัดการตามกระบวนการที่ถูกต้อง เช่น การนำกลับมาเติมใหม่หรือการรีไซเคิลถึงตามมาตรฐานความปลอดภัย ซึ่งช่วยลดการเกิดของเสียและส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

การดำเนินงานดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนเป้าหมายด้านการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG Reduction) และการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน



## การบริหารจัดการพลังงานและเชื้อเพลิงอย่างมีประสิทธิภาพ

### GRI Standards:

- GRI 302: Energy (2016) การใช้พลังงาน

### เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)



### การบริหารจัดการพลังงานและเชื้อเพลิง สำคัญอย่างไร?

การบริหารจัดการพลังงานเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน การใช้พลังงานอย่างคุ้มค่าไม่เพียงช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจก แต่ยังสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมในระยะยาว

บริษัท วัช ไลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการใช้พลังงานและเชื้อเพลิงอย่างมีประสิทธิภาพตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยมุ่งพัฒนาเทคโนโลยี ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และส่งเสริมแนวปฏิบัติด้านการประหยัดพลังงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนและการเปลี่ยนผ่านสู่การดำเนินธุรกิจคาร์บอนต่ำ

### จุดเด่น

- บริษัทฯ มีการเพิ่มการใช้พลังงานหมุนเวียนในอาคารสำนักงาน โดยการติดตั้งระบบ Solar Rooftop เพิ่มเติม ณ อาคาร WICE Place II
- บริษัทฯ มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลพลังงานจาก Solar Cell ในปี 2567 ผ่านการรายงานการปล่อยและดูดกลับ คาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร ตามมาตรฐาน ISO 14064-1

### ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการพลังงานและเชื้อเพลิง

- การใช้พลังงานและเชื้อเพลิงไม่มีประสิทธิภาพ
- ความผันผวนของราคาน้ำมันและพลังงาน
- การขาดระบบติดตามและควบคุมการใช้พลังงานอย่างเป็นระบบ

### ผลกระทบ

- ต้นทุนการดำเนินงานเพิ่มขึ้น
- ความสามารถในการแข่งขันลดลง
- การปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพิ่มขึ้น กระทบต่อเป้าหมาย ESG

## การบริหารจัดการความเสี่ยง

- ปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงาน (Energy Efficiency)
- ใช้เทคโนโลยี เช่น Route Optimization และ Fuel Monitoring
- วางแผนบริหารต้นทุนเชื้อเพลิงและกระจายความเสี่ยง
- ส่งเสริมการใช้พลังงานทางเลือกและยานพาหนะคาร์บอนต่ำ
- ต้นทุนการดำเนินงานเพิ่มขึ้น
- ความสามารถในการแข่งขันลดลง
- การปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพิ่มขึ้น กระทบต่อเป้าหมาย ESG



# นโยบายการจัดการพลังงานที่ยั่งยืน

## บริษัท ໄວສ໌ ໂລจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท ໄວສ໌ ໂລจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ในฐานะผู้ให้บริการโลจิสติกส์ครบวงจร ตระหนักว่าพลังงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการดำเนินธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการพัฒนาที่ยั่งยืน บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะจัดการการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียน และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยบูรณาการการจัดการพลังงานให้เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์กร บริษัทฯ กำหนดแนวทางและมาตรการดังนี้

1. บริษัทฯ จะพัฒนาระบบการจัดการพลังงานตามมาตรฐาน ISO 50001 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ลดการสูญเสียในกระบวนการโลจิสติกส์ และควบคุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยบูรณาการการจัดการพลังงานเข้ากับการตัดสินใจทางธุรกิจ ตั้งแต่การวางแผนเส้นทางขนส่ง การจัดการคลังสินค้า ไปจนถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดการใช้พลังงาน
2. บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายลดการใช้พลังงานต่อหน่วยการขนส่ง (Energy Intensity) ภายในระยะเวลาที่กำหนด พร้อมตรวจสอบและประเมินผลการใช้พลังงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลลัพธ์มาพัฒนาการปรับปรุง เช่น การใช้งานพาหนะที่มีประสิทธิภาพสูง การบำรุงรักษาเชิงป้องกันเพื่อลดความสูญเสีย และการลงทุนในพลังงานหมุนเวียน
3. บริษัทฯ จะพิจารณาการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยลดการใช้พลังงานและการปล่อยคาร์บอน เช่น ระบบติดตามการใช้พลังงานแบบเรียลไทม์ และการใช้งานพาหนะไฟฟ้า (EV) ในการขนส่ง โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
4. บริษัทฯ มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงาน การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการปรับตัวสู่เศรษฐกิจคาร์บอนต่ำ พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์และสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างจิตสำนึกด้านพลังงานในทุกระดับขององค์กร
5. บริษัทฯ จะปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม เช่น ISO 50001, ISO 14001, และ GHG Protocol และเตรียมความพร้อมเปิดเผยผลการดำเนินงานที่ผ่านการตรวจสอบจากบุคคลที่สาม เพื่อสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ
6. บริษัทฯ จะสื่อสารและส่งเสริมให้ลูกค้าและพันธมิตรดำเนินการจัดการพลังงานและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้าตามมาตรฐานความยั่งยืน และสนับสนุนการใช้พลังงานหมุนเวียน วัสดุรีไซเคิล และระบบโลจิสติกส์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
7. บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการและแผนงานด้านพลังงาน ร่วมมือกับภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อยกระดับมาตรฐานการจัดการพลังงาน
8. บริษัทฯ จะจัดทำรายงานความยั่งยืนที่เปิดเผยผลการดำเนินงานด้านพลังงานและการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างโปร่งใส ผ่านช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อสร้างการรับรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

นโยบายนี้ครอบคลุมผู้บริหาร พนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมาช่วง ลูกค้า และพันธมิตรในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัท โดยมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและการลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ บริษัทฯ จะดำเนินการทบทวนนโยบายและเป้าหมายด้านพลังงานอย่างน้อยปีละครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย มาตรฐาน หรือความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายยังคงเหมาะสมต่อบริบทปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมการตรวจสอบโดยบุคคลที่สามเพื่อสร้างความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



## เป้าหมายการลดการใช้พลังงาน

- บูรณาการการจัดการพลังงานเข้ากับการตัดสินใจทางธุรกิจและการวางแผนโลจิสติกส์
- ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยลดการใช้พลังงาน เช่น ระบบควบคุมอุณหภูมิอัตโนมัติและระบบไฟฟ้าอัจฉริยะ
- สร้างวัฒนธรรมการอนุรักษ์พลังงานในองค์กรผ่านการฝึกอบรมและกิจกรรมรณรงค์
- ทำงานร่วมกับคู่ค้าเพื่อส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียนในห่วงโซ่อุปทาน

## เป้าหมายการดำเนินการด้านการลดการใช้พลังงาน



### เป้าหมายระยะสั้น

- ลดปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าจากปี 2567 ลง 1 %
- ลดการใช้เชื้อเพลิงจากฟอสซิลจากปี 2567 ลง 1 %

### เป้าหมายระยะยาว

- ลดปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าและเชื้อเพลิงจากปี 2565 ลง 10% ภายในปี 2574
- เพิ่มสัดส่วนปริมาณพลังงานไฟฟ้าที่ผลิตจากแผงโซลาร์เซลล์พลังงานแสงอาทิตย์จากปี 2565 ขึ้น 10% ภายในปี 2574
- เพิ่มสัดส่วนปริมาณเชื้อเพลิงทดแทนจากปี 2565 ขึ้น 10% ภายในปี 2574



## ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้า

การใช้พลังงานของบริษัทฯ	2566	2567	2568
<b>ปริมาณพลังงานที่ใช้ของบริษัทฯ(302-1) (หน่วย : MWh เมกะวัตต์-ชั่วโมง)</b>			
ปริมาณพลังงานที่ใช้	186.01	223.85	236.42
ปริมาณพลังงานไฟฟ้าที่ผลิตจากแผงโซลาร์เซลล์พลังงานแสงอาทิตย์	75.34	75.92	77.74
ผลรวมของการใช้พลังงานทั้งหมด	261.35	299.77	314.16
<b>ค่าใช้จ่ายในการใช้พลังงานของบริษัทฯ (หน่วย : บาท)</b>			
ค่าใช้จ่ายในการใช้พลังงาน	1,232,052.41	1,306,984.12	1,176,796.77
<b>ประสิทธิภาพการใช้พลังงานต่อหน่วย (302-3)</b>			
การใช้พลังงานเฉลี่ยต่อหนึ่งวัน (เมกะวัตต์-ชั่วโมง/หนึ่งปี)	0.57	0.61	0.65
การใช้พลังงานเฉลี่ยหนึ่งปีต่อพนักงาน (เมกะวัตต์-ชั่วโมง/หนึ่งปี/คน)	N/A	0.0022	0.0024

## ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าบริษัทย่อย

การใช้พลังงานของบริษัทย่อย (หน่วย : kWh กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	2568
บริษัท ไรส์ ซัพพลายเชน โซลูชันส์ จำกัด	316,000
WICE Logistics (Singapore) Pte. Ltd.	88,709
WICE Logistics (Malaysia) Sdn. Bhd.	41,882
WICE Logistics Shanghai Co., Ltd.	13,114
WICE Logistics (Guangzhou) Ltd.	11,712
WICE Logistics (Shenzhen) Ltd.	7,897

บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการการใช้ไฟฟ้าอย่างเป็นระบบ โดยมีการบันทึก รวบรวม ติดตาม และรายงานข้อมูลการใช้ไฟฟ้าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ข้อมูลดังกล่าวถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มการใช้พลังงาน ประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน และกำหนดแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนเป้าหมายด้านการจัดการพลังงานและการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร

## ปริมาณการใช้เชื้อเพลิง

การใช้เชื้อเพลิงของบริษัทฯ	2566	2567	2568
น้ำมันเครื่องบิน (ลิตร)	0	0	0
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	326,039	294,761.75	319,311.988
น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	26,922	26,921.75	22,132.514
น้ำมันเตา (ลิตร)	0	0	0
น้ำมันดิบ (บาร์เรล)	0	0	0
ก๊าซธรรมชาติ (kg)	407,577	407,576.69	438,214.462
ไอน้ำ (ตัน)	0	0	0
ถ่านหิน (ตัน)	0	0	0
เพิ่มข้อมูลน้ำมันและเชื้อเพลิงอื่น ๆ (หน่วย) (ถ้ามี)	0	0	0

บริษัทให้ความสำคัญกับการจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมทั้งการบริหารจัดการการใช้เชื้อเพลิงและการส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดในการดำเนินงานด้านโลจิสติกส์ บริษัทมุ่งลดการใช้เชื้อเพลิงที่ไม่จำเป็น ผ่านการวางแผนเส้นทางขนส่งที่เหมาะสม การควบคุมการใช้พลังงานของยานพาหนะ และการส่งเสริมการขับขี่อย่างประหยัดพลังงาน ควบคู่กับการนำพลังงานสะอาดและพลังงานทดแทนมาใช้ในกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อลดการพึ่งพาพลังงานจากเชื้อเพลิงฟอสซิล ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

## ขยายแหล่งพลังงานไฟฟ้าสะอาดสู่ อาคาร WICE Place II

เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจโลจิสติกส์อย่างยั่งยืนและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินโครงการ ขยายการใช้พลังงานไฟฟ้าจากแหล่งพลังงานสะอาด สู่ อาคาร WICE Place II ซึ่งสำนักงานหลักอีกแห่งหนึ่งของบริษัท

โครงการนี้ติดตั้งระบบ Solar Rooftop บนหลังคาอาคารเพื่อผลิตพลังงานไฟฟ้าสำหรับสำนักงานและพื้นที่ปฏิบัติการภายในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการลดการใช้พลังงานไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงฟอสซิล และเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียนในการดำเนินงานโลจิสติกส์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทาง Green Logistics ของ WICE ที่มุ่งลดคาร์บอนฟุตพริ้นท์ในทุกขั้นตอนของห่วงโซ่อุปทาน



## ผลลัพธ์ของโครงการ

- เพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียนในอาคารสำนักงาน 24.7%
- ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าจากภายนอก คิดเป็นประมาณ 77,738.23 กิโลวัตต์-ชั่วโมง (kWh) ต่อปี
- ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้กว่า 109 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO<sub>2</sub>e) ต่อปี

โครงการนี้ยังเป็นตัวอย่างของการผสมผสาน เทคโนโลยีพลังงานสะอาดกับการบริหารจัดการโลจิสติกส์ อย่างเป็นระบบ ซึ่งช่วยสร้างความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมแก่พนักงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมเสริมภาพลักษณ์ของ WICE ในฐานะ ผู้นำด้าน Green Logistics ที่มุ่งสร้างความยั่งยืนให้ธุรกิจและสังคม

## WICE Green Logistics : EV Pick-up Truck

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ร่วมกับ บริษัท ท็อปส์ (TOPS) ธุรกิจในกลุ่มฟู๊ด ภายใต้เครือบริษัท เซ็นทรัล ฟู๊ด รีเทล จำกัด ได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อทดลองใช้ ยานยนต์ไฟฟ้า (EV) ขนาด 4 ล้อควบคุมอุณหภูมิ สำหรับการขนส่งสินค้า โดยเริ่มนำร่องใช้งานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

โครงการดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากการขนส่ง และส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ตลอดจนเป็นต้นแบบของการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบขนส่งพลังงานสะอาด

สำหรับโครงการนำร่องนี้ ได้รับการออกแบบเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ TOPS ในการขนส่งสินค้าประเภทอาหารและสินค้าที่ต้องควบคุมอุณหภูมิ โดยใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพด้านพลังงานและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

จากการเปรียบเทียบข้อมูลการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ระหว่าง รถบรรทุกเครื่องยนต์ดีเซล (ICE Diesel) และ รถบรรทุกพลังงานไฟฟ้า (EV Pick-up Truck) พบว่า

- รถบรรทุกดีเซล ปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ประมาณ 31 กิโลกรัมต่อระยะทาง 100 กิโลเมตร
- ขณะที่รถบรรทุกไฟฟ้า ปล่อยเพียง 14 กิโลกรัมต่อระยะทาง 100 กิโลเมตร ส่งผลให้สามารถ ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้ประมาณ 17 กิโลกรัมต่อระยะทาง 100 กิโลเมตร หรือคิดเป็นการลดลงกว่า 55% เมื่อเทียบกับรถบรรทุกดีเซลแบบเดิม

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ถือเป็นหนึ่งในผู้ให้บริการโลจิสติกส์ที่ให้ความสำคัญต่อการใช้ยานยนต์พลังงานไฟฟ้าอย่างจริงจัง ซึ่งนอกจากจะช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมแล้ว ยังเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้าน ESG (Environmental, Social, and Governance) เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับภาคโลจิสติกส์และพลังงานของประเทศในระยะยาว



## รถโฟล์คลิฟท์ไฟฟ้า 100%

บริษัท ไวส์ ซัพพลายเชน โซลูชันส์ จำกัด (WICE Supply Chain Solutions Co., Ltd.) ในกลุ่ม ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้รับความไว้วางใจจาก SCGP ให้บริหารจัดการคลังสินค้าที่โรงงานฟีนิกซ์ พาว แอนด์ เพเพอร์ อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น และเริ่มปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม WICE ได้นำเทคโนโลยีทันสมัย เช่น ระบบบริหารจัดการคลังสินค้า (WMS) และรถยกพลังงานไฟฟ้า 100% มาใช้ ซึ่งช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพิ่มความปลอดภัย และยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ WICE ในการสนับสนุนพันธมิตรธุรกิจด้วยโซลูชันที่ยั่งยืน พร้อมสร้างคุณค่าและความมั่นคงให้กับระบบโลจิสติกส์ในระยะยาว



# การเติบโตอย่างสมดุล ควบคู่ความรับผิดชอบต่อระบบนิเวศ

## การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

### GRI Standards:

- GRI 101: Biodiversity (2024) ความหลากหลายทางชีวภาพ

### เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)

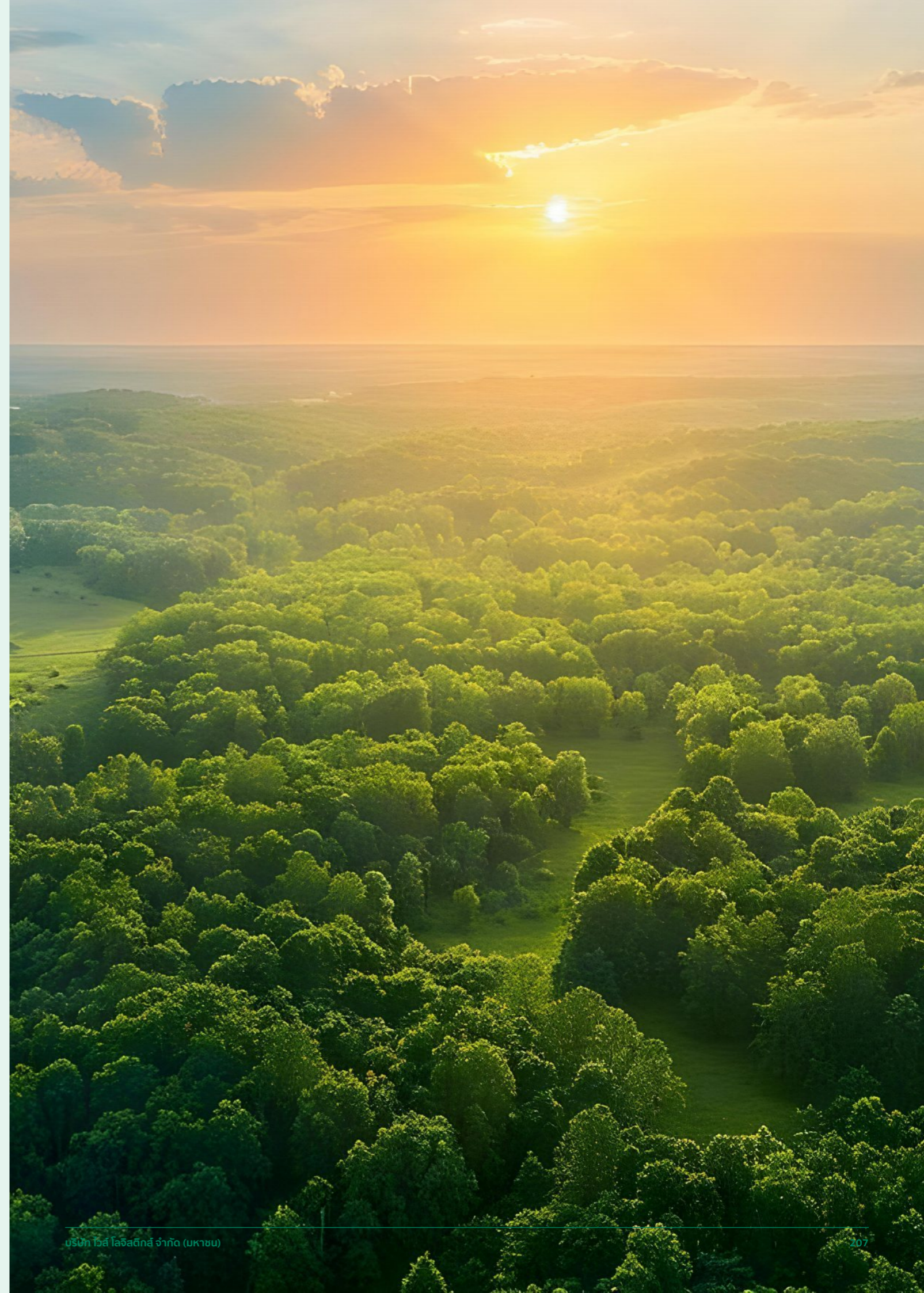


### การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ สำคัญอย่างไร?

ความหลากหลายทางชีวภาพเป็นรากฐานของระบบนิเวศที่หล่อเลี้ยงชีวิตและธุรกิจ โลจิสติกส์ที่ยั่งยืนต้องอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างสมดุล บริษัทจึงมุ่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่สีเขียวรอบสถานประกอบการ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานและพันธมิตรในการดูแลสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ธรรมชาติและธุรกิจเติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

### จุดเด่น

- โครงการ The Ocean Cleanup ผู้เข้าร่วม 30 ราย ทำความสะอาดแม่น้ำพื้นที่ 0.72 ตารางกิโลเมตร เป็นแหล่งอาศัยของสิ่งมีชีวิตจำนวนมาก โดยเฉพาะปลาน้ำจืดหลากหลายสายพันธุ์ที่หายากและเสี่ยงต่อการสูญพันธุ์



# นโยบายความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity Policy)

## การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

กลุ่มบริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักว่าระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพที่สมบูรณ์เป็นพื้นฐานสำคัญของห่วงโซ่อุปทานที่มั่นคง การดำเนินงานด้านโลจิสติกส์อย่างยั่งยืน และความสำเร็จทางธุรกิจในระยะยาว บริษัทจึงมุ่งลดผลกระทบต่อธรรมชาติจากการดำเนินงาน ควบคู่กับการส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพ เพื่อสนับสนุนการเติบโตอย่างรับผิดชอบและมุ่งสู่อนาคตที่เป็นมิตรกับธรรมชาติ (Nature-positive)

แนวทางการดำเนินงานของบริษัทสอดคล้องกับกรอบและมาตรฐานสากลด้านความหลากหลายทางชีวภาพ และความยั่งยืน ได้แก่ Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD), Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework (GBF), เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อที่ 15 ของ United Nations รวมถึงยุทธศาสตร์ความหลากหลายทางชีวภาพของอาเซียน เพื่อให้การบริหารจัดการด้านธรรมชาติขององค์กรมีความเป็นระบบ โปร่งใส และสอดคล้องกับแนวปฏิบัติระดับสากลและภูมิภาค โดยได้รับการรับรองโดยคณะกรรมการบริษัท และมอบหมายให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มขับเคลื่อนการดำเนินงานในทุกหน่วยธุรกิจและบริษัทย่อย ให้สอดคล้องกับกรอบสากลและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของ United Nations

## ขอบเขต

นโยบายนี้ครอบคลุมการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท วัส ทั้งหมด รวมถึงคลังสินค้า สำนักงาน ลานปฏิบัติการ การขนส่ง การขนส่งข้ามพรมแดน และกิจกรรมด้านการขนส่งระหว่างประเทศในภูมิภาคเอเชีย อีกทั้งยังครอบคลุมถึงพันธมิตรในห่วงโซ่อุปทาน คู่ค้า/ผู้รับเหมา และผู้ค้าของบริษัทด้วย

## หลักการดำเนินงานด้านความหลากหลายทางชีวภาพ

- การปกป้องและอนุรักษ์ระบบนิเวศ หลีกเลี่ยงกิจกรรมที่กระทบต่อป่าไม้ ถิ่นที่อยู่อาศัย และพื้นที่สำคัญทางนิเวศ พร้อมเคารพและสนับสนุนพื้นที่คุ้มครองและภูมิทัศน์ที่มีความหลากหลายทางชีวภาพ
- การป้องกันและลดผลกระทบจากการดำเนินงาน ลดมลพิษ ของเสีย เสี่ยง และการปล่อยก๊าซจากโลจิสติกส์ พร้อมส่งเสริมการขนส่งมลพิษต่ำ รถพลังงานไฟฟ้า และคลังสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม



- การบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้คู่ค้าและผู้รับเหมาปฏิบัติตามแนวทางไม่ตัดไม้ทำลายป่า และให้ความสำคัญกับพันธมิตรที่มีมาตรฐานหรือแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืน
- การฟื้นฟูและเสริมสร้างธรรมชาติ สนับสนุนโครงการฟื้นฟูระบบนิเวศและการใช้โซลูชันเชิงนิเวศ เพื่อเสริมความมั่นคงด้านสภาพภูมิอากาศและความหลากหลายทางชีวภาพ
- การมีส่วนร่วมและความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ร่วมมือกับภาครัฐ องค์กร ชุมชน และลูกค้า เพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพทั้งในระดับองค์กรและภูมิภาค
- การเปิดเผยข้อมูลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เปิดเผยความเสี่ยงและผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพตามกรอบ Taskforce on Nature-related Financial Disclosures และปรับปรุงแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
- ธรรมชาติและความรับผิดชอบต่อองค์กร คณะกรรมการบริษัทกำกับดูแลเชิงนโยบาย ขณะที่คณะกรรมการด้านความยั่งยืนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบการบูรณาการและขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติจริง

กลุ่มบริษัทฯ กำหนดตัวชี้วัดด้านความหลากหลายทางชีวภาพที่สามารถวัดผลได้ เช่น สัดส่วนคลังสินค้าที่เป็นมิตรต่อความหลากหลายทางชีวภาพหรือได้รับการรับรองอาคารสีเขียว สัดส่วนรถบรรทุกพลังงานไฟฟ้าในฟลิกจำนวนคู่ค้าที่ผ่านการตรวจสอบด้านการไม่ตัดไม้ทำลายป่า และพื้นที่ระบบนิเวศที่ได้รับการฟื้นฟู โดยจะเปิดเผยความก้าวหน้าในรายงานความยั่งยืนประจำปี

นโยบายนี้จะได้รับการทบทวนอย่างน้อยทุก 2 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางสากลล่าสุด รวมถึงยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค โดยมุ่งพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อปกป้องและเสริมสร้างความหลากหลายทางชีวภาพตลอดห่วงโซ่อุปทาน

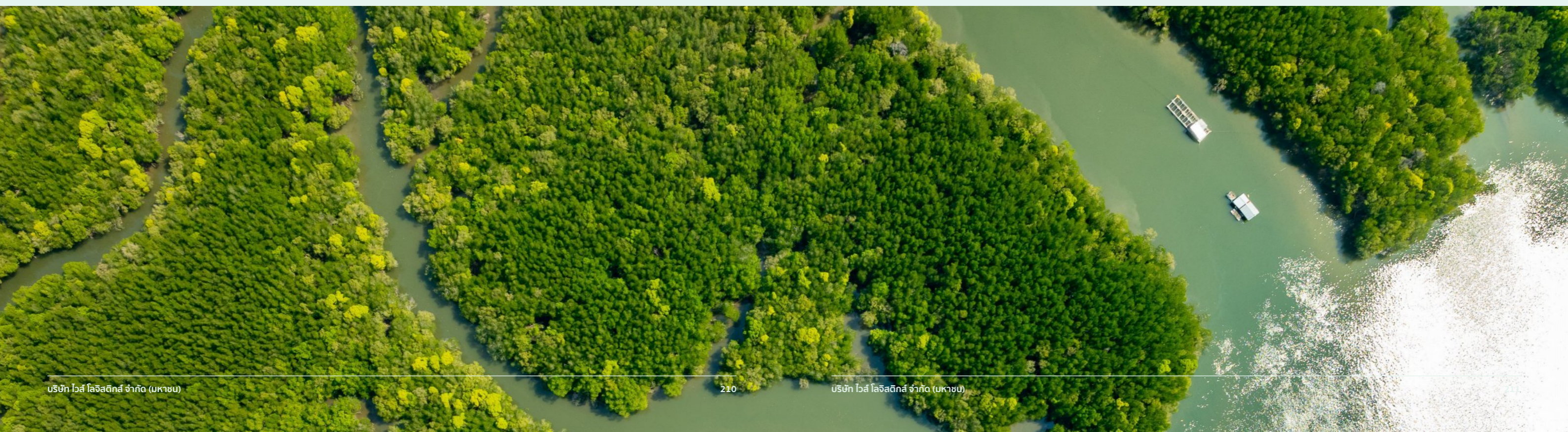


## การประเมินความเสี่ยงและมาตรการจัดการความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยงด้านความหลากหลายทางชีวภาพ	ลักษณะความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	ระดับความเสี่ยง
การใช้และพัฒนาพื้นที่	การก่อสร้างหรือขยายคลังสินค้าและอาคารสำนักงานอาจรบกวนถิ่นอาศัยของพืชและสัตว์ในพื้นที่	ปานกลาง
การรบกวนระบบนิเวศจากการขนส่ง	เสียง แสง และการสั่นของยานพาหนะอาจส่งผลกระทบต่อสิ่งมีชีวิตในพื้นที่โดยรอบ	ต่ำ-ปานกลาง
การลดลงของพื้นที่สีเขียว	การใช้พื้นที่เพื่อการทำงานอาจทำให้พื้นที่สีเขียวลดลง ส่งผลกระทบต่อความหลากหลายของชนิดพันธุ์	ต่ำ
ความเสี่ยงจากห่วงโซ่อุปทาน	คู่ค้าด้านการขนส่งหรือคลังสินค้าอาจดำเนินงานในพื้นที่ที่มีความอ่อนไหวทางชีวภาพ	ปานกลาง
ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อระบบนิเวศ	เหตุการณ์สภาพอากาศสุดขั้วส่งผลกระทบต่อสมดุของระบบนิเวศในพื้นที่ปฏิบัติงาน	ปานกลาง

## มาตรการจัดการความเสี่ยง

- ดำเนินการรักษาความสมบูรณ์ของระบบนิเวศในทุกไซต์งานของบริษัท ผ่านการปฏิบัติตามแผนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การดูแลพื้นที่สีเขียว และการเคารพสิทธิของชุมชนท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนการคงไว้ซึ่งความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืน
- บูรณาการการพิจารณาความหลากหลายทางชีวภาพในการวางแผน การลงทุน และการดำเนินโครงการในทุกไซต์งาน โดยหลีกเลี่ยงการพัฒนาในพื้นที่อนุรักษ์หรือพื้นที่ที่มีคุณค่าทางชีวภาพสูง และป้องกันการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินที่อาจก่อให้เกิดการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ
- ส่งเสริมการฟื้นฟูและเพิ่มคุณค่าของระบบนิเวศในและรอบพื้นที่ดำเนินงานของบริษัททุกแห่ง เช่น การฟื้นฟูพื้นที่เสื่อมโทรม การเพิ่มพื้นที่สีเขียว และการปรับปรุงถิ่นอาศัยของพืชและสัตว์ท้องถิ่น
- จัดให้มีการกำกับดูแล ติดตาม และทบทวนการดำเนินงานด้านความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสม่ำเสมอในทุกไซต์งาน รวมถึงการสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้แก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
- กำหนดมาตรการหลีกเลี่ยงและลดผลกระทบต่อธรรมชาติ โดยคำนึงถึงการเลือกใช้พื้นที่ การออกแบบโครงการ และการดำเนินงานที่ไม่รบกวนพื้นที่สำคัญทางนิเวศหรือถิ่นที่อยู่อาศัยของสิ่งมีชีวิต
- บูรณาการแนวทาง Nature-based Solutions ในการดำเนินงาน เช่น การใช้พื้นที่สีเขียวช่วยลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม และเสริมสร้างความยืดหยุ่นของระบบนิเวศ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ชุมชน และพันธมิตรทางธุรกิจ ในการดำเนินกิจกรรมอนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพอย่างต่อเนื่อง



## ข้อมูลถิ่นที่อยู่ที่มีความหลากหลายทางชีวภาพ ภายในหรือใกล้เคียง ของบริษัทฯ

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะดำเนินการ ประเมินความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity Assessment) ภายในขอบเขตของบริษัท เพื่อระบุผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ จัดทำมาตรการลดผลกระทบ และสร้าง ผลกระทบเชิงบวกต่อระบบนิเวศ (Net Positive Impact) อย่างเป็นรูปธรรม

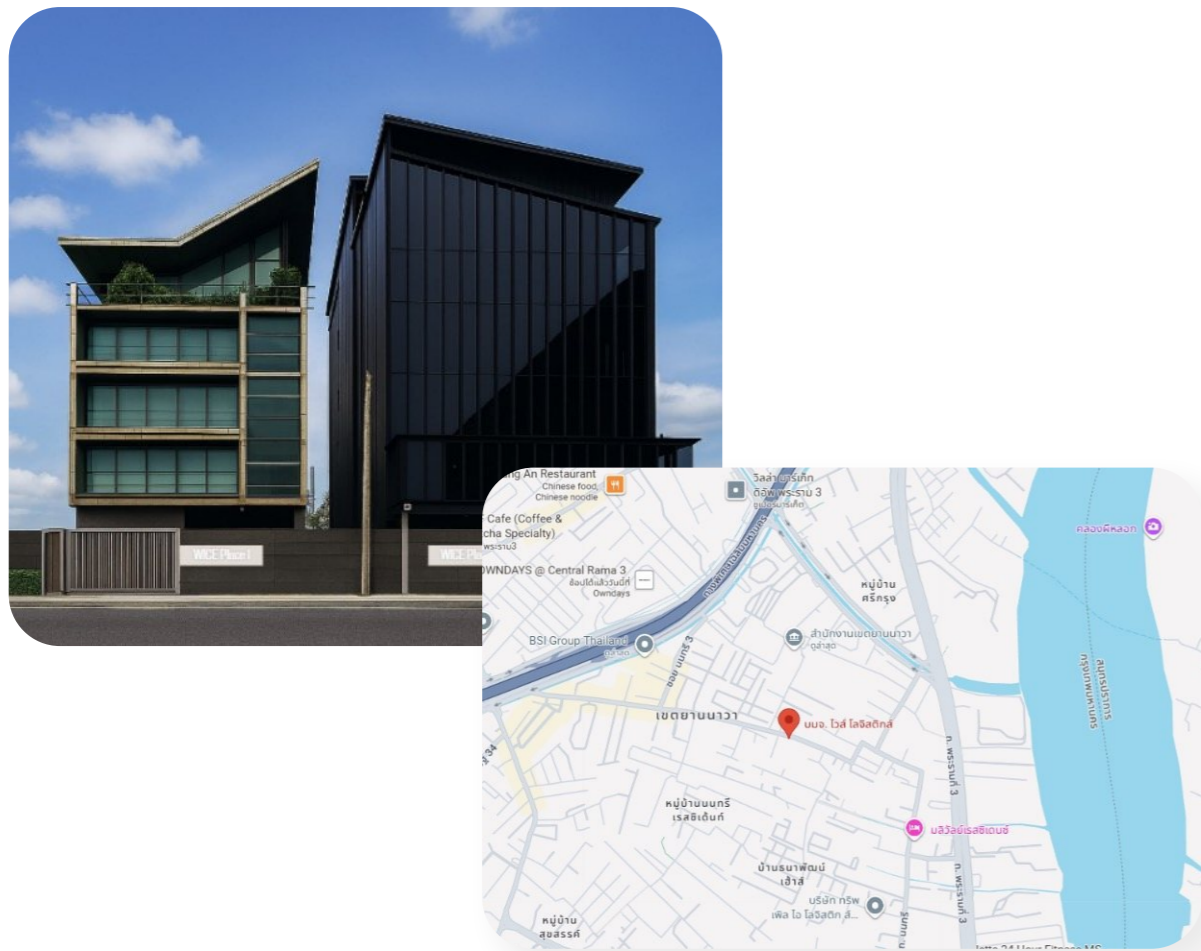
นอกจากนี้ บริษัทมุ่งมั่นที่จะขยายการประเมินและดำเนินงานไปยังบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ให้ครอบคลุมทุกหน่วยธุรกิจ พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน พันธมิตร และผู้เชี่ยวชาญภายนอก เพื่อให้ทุกกิจกรรมขององค์กรสอดคล้องกับแนวทางความยั่งยืน และขับเคลื่อนการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

### ข้อมูลถิ่นที่อยู่ที่มีความหลากหลายทางชีวภาพ

#### สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ :

WICE Place I เลขที่ 88/8 ถนนนนทบุรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

WICE Place II เลขที่ 88/7 ถนนนนทบุรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120



บริษัทได้รวบรวมข้อมูลฤกษ์ภูมินิเวศวิทยา จากการศึกษา รายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม โครงการอาคารชุด คราฟท์ สากร์ ซึ่งมีระยะห่างจากสำนักงานใหญ่ บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ประมาณ 1.9 กิโลเมตร

## ทรัพยากรชีวภาพบนบก

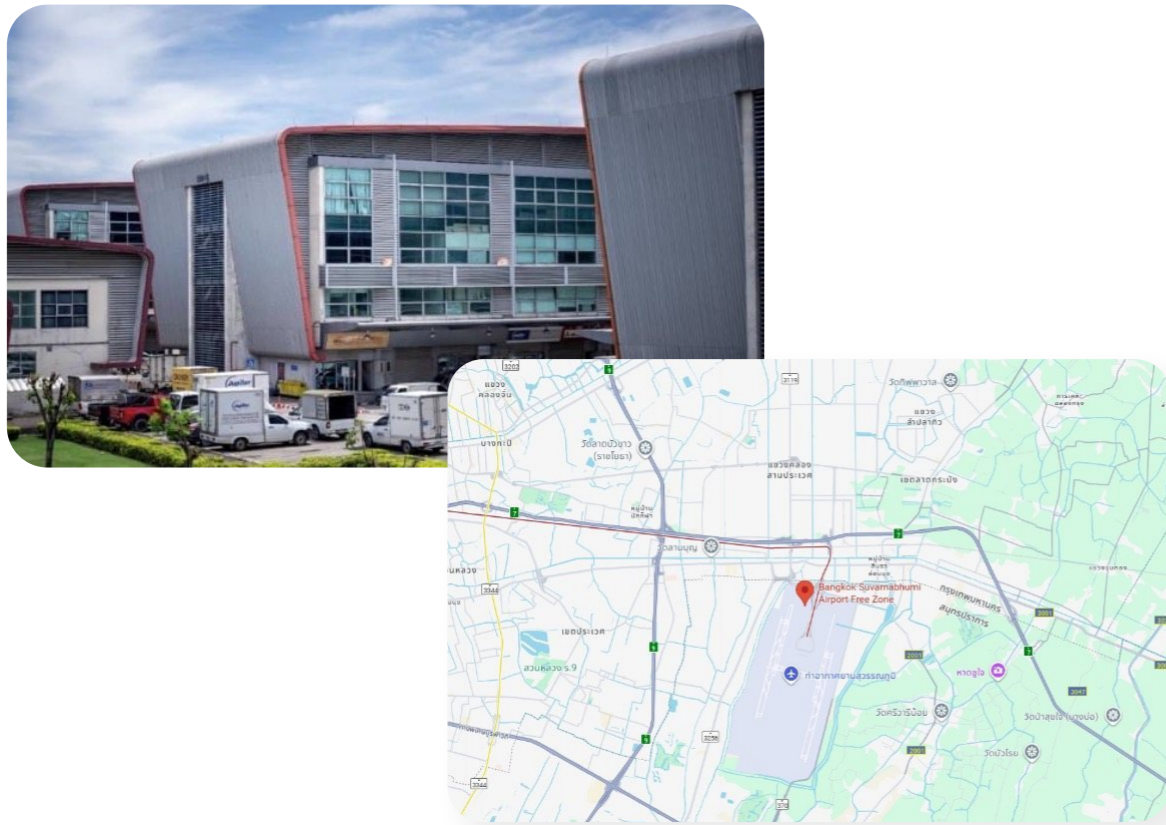
บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่อาคาร WICE PLACE I และ WICE PLACE II บนถนนนนทบุรี แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120 ซึ่งตั้งอยู่ใน ย่านธุรกิจและโลจิสติกส์สำคัญของกรุงเทพฯ ใกล้ถนนสาทร พระราม 3 และสามารถเชื่อมต่อกับท่าเรือคลองเตยและเส้นทางขนส่งหลักได้อย่างสะดวก พื้นที่รอบอาคารส่วนใหญ่เป็นอาคารสำนักงาน โรงเรียน บ้านพักอาศัย อาคารชุดพักอาศัย อาคารพาณิชย์ ร้านค้า ร้านอาหาร และพื้นที่ว่าง ไม่มีไม้ยืนต้นหรือพืชหายากที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ พืชที่พบส่วนใหญ่เป็นไม้ประดับที่เจ้าของบ้านและอาคารปลูก รวมถึงไม้ยืนต้นและไม้พุ่มตามทางเท้าที่กรุงเทพมหานครดูแล ส่วนสัตว์ที่พบมักเป็นสัตว์เลี้ยงในบ้าน ดังนั้นคาดว่าโครงการไม่มีผลกระทบต่อทรัพยากรชีวภาพบนบกอย่างมีนัยสำคัญ

## ทรัพยากรชีวภาพในน้ำ

พื้นที่โครงการไม่มีแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์น้ำใกล้เคียง แต่พบแหล่งน้ำรอบพื้นที่ คือ คลองช่องนนทรี ใช้รองรับน้ำทิ้งและระบายน้ำชุมชน ซึ่งมีการจัดเก็บและบันทึกข้อมูลความหลากหลายทางชีวภาพของแพลงก์ตอนพืช (Phytoplankton) แพลงก์ตอนสัตว์ (Zooplankton) และสัตว์หน้าดิน (Benthos)



## สำนักงานท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ



บริษัทได้รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิเนเวศวิทยา จากการศึกษา รายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมสำหรับโครงการก่อสร้างทางวิ่งเส้นที่ 3 และ 4 ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ของ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งอยู่ในบริเวณท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เช่นเดียวกับ สำนักงานท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ของบริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

### ทรัพยากรชีวภาพบนบก

พื้นที่โดยรอบมีความหลากหลายของสัตว์ป่า โดยเฉพาะนกและสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม ซึ่งสะท้อนถึงความสมบูรณ์ของระบบนิเวศบนบกและความสำคัญในการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

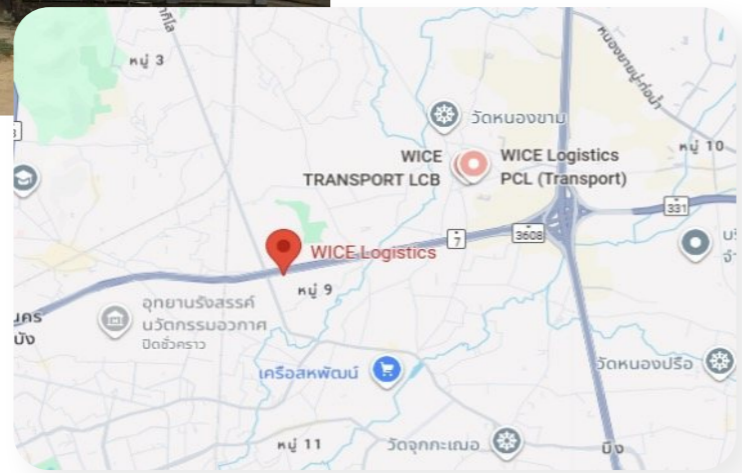
- กลุ่มนก เป็นกลุ่มที่พบมากที่สุด โดยการสำรวจในช่วงปี 2557–2562 พบชนิดนกตั้งแต่ 56–62 ชนิด เช่น นกเป็ดเล็ก (*Tachybaptus ruficollis*), นกกระสาแดง (*Ardea purpurea*), นกยางกรอก (*Phalacrocorax fuscicollis*), นกกระแอตไต้หวัน (*Vanellus cinereus*) และนกกระจาบทอง (*Ploceus hypoxanthus*) ซึ่งส่วนใหญ่จัดอยู่ในสถานภาพ Least Concern (LC) ตามเกณฑ์ของ IUCN อย่างไรก็ตาม ยังพบชนิดที่มีความเสี่ยง เช่น นกจาบผนปีกแดง (*Anthus rufulus*) จัดอยู่ในสถานภาพ Near Threatened (NT) และ นกกระสาแดง (*Ardea purpurea*) จัดอยู่ในสถานภาพ Vulnerable (VU) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำคัญของการรักษาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการดำรงชีวิตของสัตว์ป่า
- กลุ่มสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม พบ 3 ชนิด ได้แก่ จูเหลิ้ม (*Malayopython reticulatus*), ตะกวด (*Varanus bengalensis*) และ เต่าน้ำจืด (*Malayemys subtrijuga*) โดยจูเหลิ้มและตะกวดจัดอยู่ในสถานภาพ Least Concern (LC) ส่วนเต่าน้ำจืดจัดอยู่ในสถานภาพ Near Threatened (NT) ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการป้องกันการสูญพันธุ์ของชนิดพันธุ์ที่มีความเสี่ยง

### ทรัพยากรชีวภาพในน้ำ

พื้นที่โครงการไม่มีแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์น้ำใกล้เคียง แต่พบแหล่งน้ำรอบพื้นที่ คือ คลองหนองบัวจูน้ำและคลองลาดกระบัง จากการศึกษาข้อมูลผลการวิเคราะห์องค์ประกอบทรัพยากรชีวภาพในแหล่งน้ำบริเวณคลองหนองบัวจูน้ำและคลองลาดกระบัง พบว่ามีความหลากหลายของสิ่งมีชีวิตน้ำหลายกลุ่ม ได้แก่ แพลงก์ตอนพืช, แพลงก์ตอนสัตว์, สัตว์หน้าดิน และ พันธุ์ไม้น้ำ ซึ่งสะท้อนถึงความสมบูรณ์ของระบบนิเวศและคุณภาพน้ำในพื้นที่

- แพลงก์ตอนพืช พบ 3–4 ดิวิชัน ได้แก่ Cyanophyta (สาหร่ายสีเขียวแกมน้ำเงิน), Chlorophyta (สาหร่ายสีเขียว), Euglenophyceae (ยูกลินอยด์), Chromophyta (ไดอะตอม) และ Dinophyceae (ไดโนแฟลเจลเลต) รวม 15–19 ชนิด โดยคลองหนองบัวจูน้ำมีความหนาแน่นสูงสุด 3,819,850 เซลล์ต่อลิตร และคลองลาดกระบัง 1,554,900 เซลล์ต่อลิตร ชนิดเด่นที่พบ ได้แก่ *Oscillatoria* sp., *Spirulina platensis* และ *Peridinium* sp. ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพน้ำที่มีสารอินทรีย์สูง
- แพลงก์ตอนสัตว์ พบ 3 ไฟลัมหลัก ได้แก่ Arthropoda (เช่น Nauplius), Protozoa (เช่น *Diffugia urceolata*) และ Rotifera (เช่น Monogononta) รวม 13–15 ชนิด ความหนาแน่นในคลองหนองบัวจูน้ำอยู่ที่ 192,800 ตัวต่อลิตร และคลองลาดกระบัง 87,600 ตัวต่อลิตร ซึ่งสะท้อนถึงความอุดมสมบูรณ์ของแหล่งอาหารในระบบนิเวศน้ำจืด
- สัตว์หน้าดิน พบ 2–3 ไฟลัม ได้แก่ Annelida (Tubificidae), Mollusca (Viviparidae, Ampullariidae, Thiaridae, Bithyniidae) และ Arthropoda (Palaemonidae) โดยคลองหนองบัวจูน้ำมีความหนาแน่น 1,056–1,342 ตัวต่อตารางเมตร ส่วนคลองลาดกระบังพบ 308–440 ตัวต่อตารางเมตร ชนิดเด่น เช่น Tubificidae และ หอยน้ำจืดหลายชนิด ซึ่งเป็นตัวชี้วัดคุณภาพน้ำและการสะสมสารอินทรีย์ในตะกอน
- พันธุ์ไม้น้ำ พบความหลากหลาย 15 วงศ์ 19 ชนิด โดยชนิดเด่น ได้แก่ พืชบวช (*Eichhornia crassipes*), พักบัว (*Ipomoea aquatica*) และ จอก (*Lemna perpusilla*) ซึ่งกระจายตัวตามริมคลองและบริเวณที่น้ำไหลช้า

## สำนักงานแหลมฉบัง



สำนักงานแหลมฉบังตั้งอยู่บน ต.สุรศักดิ์ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี จึงมีการรวบรวมข้อมูลกฤษฎีกาสิ่งแวดล้อม จากการศึกษา รายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม โครงการบ้านเอื้ออาทร โครงการบ้านเอื้ออาทร จังหวัดชลบุรี (วัดรังสีสุธาवास)

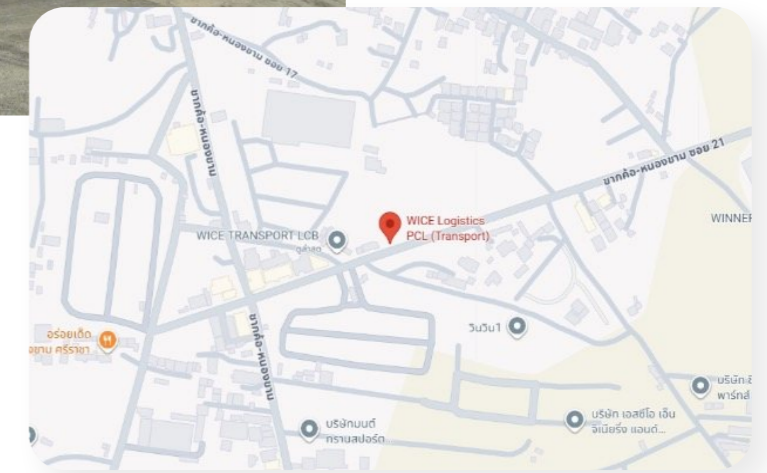
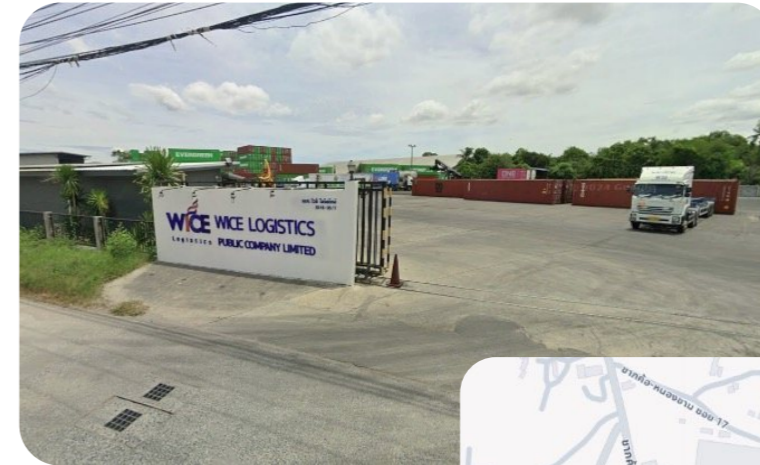
### ทรัพยากรชีวภาพบนบก

พื้นที่ศึกษามีลักษณะการใช้ประโยชน์ที่ดินเป็นชุมชนพักอาศัยสลับกับพื้นที่ว่างและพื้นที่เกษตรกรรม โดยพบว่าพืชที่มีอยู่ส่วนใหญ่เป็นพืชเศรษฐกิจ เช่น มันสำปะหลัง และไม้ผลที่ปลูกเพื่อบริโภคภายในครัวเรือน ได้แก่ มะม่วง ขนุน ชมพู มะละกอ มะนาว รวมถึงพืชผักสวนครัวทั่วไป ไม่พบป่าไม้หรือพันธุ์ไม้หายากในพื้นที่ สำหรับสัตว์ที่พบ ส่วนใหญ่เป็นสัตว์เลี้ยงที่พบได้ทั่วไปในชุมชน เช่น สุนัข แมว ไก่ รวมถึงสัตว์ปีกจำพวกนก ซึ่งเป็นนกท้องถิ่น เช่น นกพิราบ นกเขาใหญ่ นกเขาชวา นกเอี้ยงสาริกา นกเอี้ยงหงอน และนกกระจอกบ้าน โดยไม่พบชนิดพันธุ์หายากแต่อย่างใด

### ทรัพยากรชีวภาพในน้ำ

แหล่งน้ำผิวดินที่อยู่ใกล้พื้นที่โครงการ คือ คลองเล็กด้านทิศใต้ของโครงการ ซึ่งเป็นแหล่งรับน้ำฝนและน้ำทิ้งจากชุมชนโดยรอบ ระบบนิเวศในลำรางดังกล่าวมีลักษณะคล้ายคลึงกับแหล่งน้ำในชุมชนเมืองทั่วไป โดยมีความอุดมสมบูรณ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาน้ำเสียและขยะ ทำให้คุณภาพน้ำไม่ดีเท่าที่ควร สิ่งมีชีวิตในน้ำที่พบเป็นชนิดที่พบเห็นได้ทั่วไป เช่น ปลาช่อน ปลาดุก ปลานิล และหอยเชอรี่ ซึ่งเป็นสัตว์น้ำท้องถิ่นทั่วไปในพื้นที่ลุ่มน้ำภาคกลาง สัตว์น้ำเหล่านี้จะพบมากในช่วงฤดูฝนที่มีปริมาณน้ำสูง ทั้งนี้ ไม่พบชนิดพันธุ์หายากหรือใกล้สูญพันธุ์ แต่อย่างใด

## ลานพักตู้สินค้าแหลมฉบัง



ลานพักตู้สินค้าแหลมฉบังตั้งอยู่บน ต.หนองขาม อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี จึงมีการรวบรวมข้อมูลกฤษฎีกาสิ่งแวดล้อม จากการศึกษา รายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม โครงการโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมสหโคเจน (ส่วนขยาย ระยะที่ 4) ตั้งอยู่ที่ สวนอุตสาหกรรมศรีสพพัฒน์ ศรีราชา ตำบลหนองขาม อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ของบริษัท สหโคเจน (ชลบุรี) จำกัด (มหาชน)

### ทรัพยากรชีวภาพบนบก

พื้นที่ตั้งโครงการเป็นพื้นที่เกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาเป็นพื้นที่อยู่อาศัยและสิ่งปลูกสร้าง ทั้งนี้ ไม่ปรากฏแหล่งทรัพยากรป่าไม้หรือสัตว์ป่าหายากและใกล้สูญพันธุ์ในบริเวณดังกล่าว ดังนั้น การดำเนินงานของโครงการจึงส่งผลกระทบต่อทรัพยากรชีวภาพบนบกในพื้นที่ใกล้เคียงในระดับต่ำ

### ทรัพยากรชีวภาพในน้ำ

การดำเนินกิจกรรมของโครงการตั้งอยู่ในพื้นที่ที่จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นลำห้วยขนาดเล็ก เช่น ห้วยหนองยายปู่ ห้วยบ้านนา และห้วยอื่น ๆ ซึ่งแหล่งน้ำเหล่านี้มักมีน้ำมากเฉพาะในช่วงฤดูฝน ส่วนในฤดูแล้งจะมีปริมาณน้ำน้อยและบางช่วงแห้งขอด จึงไม่เหมาะสมต่อการเป็นแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์น้ำ และไม่ได้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์สัตว์น้ำที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อทรัพยากรชีวภาพในน้ำจึงอยู่ในระดับต่ำ

## เป้าหมายการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

- ดำเนินโครงการฟื้นฟูและชดเชยผลกระทบทางนิเวศ เพื่อให้เกิดผลกระทบสุทธิเป็นบวก (Net Positive Impact) ด้านความหลากหลายทางชีวภาพ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานและชุมชนโดยรอบ ในการอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่สีเขียว เพื่อสร้างจิตสำนึกและคุณค่าร่วมทางสิ่งแวดล้อม
- ประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนงานด้านความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ปฏิบัติงาน ทุกไซต์งาน เพื่อควบคุมผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพและสร้างผลกระทบสุทธิเป็นบวก
- เป้าหมายการดำเนินการด้านการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ
- ลดผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 25% ภายในปี 2030 ผ่านการพัฒนาพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชีวภาพ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและการปลูกต้นไม้

## เป้าหมายการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ

- ลดผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 25% ภายในปี 2030 ผ่านการพัฒนาพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชีวภาพ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและการปลูกต้นไม้

### ผลการดำเนินงาน

	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน 2568
โครงการที่ได้รับการ ประเมินผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ ครอบคลุมโครงการที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศและสิ่งมีชีวิต	100%	100%
โครงการที่มีการ ดำเนินการฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพ ในกรณีที่เป็นแล้วพบว่ามีผลกระทบต่อโครงการ	100%	ไม่มีผลกระทบต่อโครงการ
โครงการที่ตั้งอยู่ใน พื้นที่คุ้มครองตามนิยามของ IUCN2	0	0
การร่วมมือกับองค์กรภายนอก ที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อความหลากหลายทางชีวภาพ	ขยายความร่วมมือกับองค์กรภายนอกอย่างต่อเนื่อง	โครงการ Go Green with WICE – The Ocean Clean Up

บริษัทให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ โดยมีแนวทางลดผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจต่อระบบนิเวศ ควบคุมการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการส่งเสริมกิจกรรมฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รักษาสมดุลของระบบนิเวศ และเสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว



# WICE ส่งเสริมการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

## Go Green with WICE – The Ocean Clean Up

แม่น้ำเจ้าพระยาเป็นระบบนิเวศน้ำจืดที่มีความสำคัญระดับประเทศ และเป็นแหล่งความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity) ที่โดดเด่น โดยเฉพาะกลุ่มปลาน้ำจืดซึ่งมีการรายงานพบมากกว่า 389 ชนิด นับเป็นลุ่มน้ำที่มีความหลากหลายของปลามากเป็นอันดับสองของประเทศรองจากลุ่มแม่น้ำโขง ความหลากหลายดังกล่าวครอบคลุมทั้งปลาน้ำจืดแท้ ปลาสองน้ำ และปลาทะเลที่เข้ามาหากินตามฤดูกาล อีกทั้งยังเป็นถิ่นอาศัยของสัตว์น้ำหายากและใกล้สูญพันธุ์ในระดับวิกฤตหลายชนิด เช่น ปลาตะโกกหน้าสั้น (Albulichthys albuloides) ปลากระเบนราหูน้ำจืด (Himantura polylepis) และปลาเทโพ (Pangasius sanitwongsei) สะท้อนบทบาทของแม่น้ำในฐานะแหล่งอาศัย แหล่งอาหาร และแหล่งอนุบาลสัตว์น้ำที่สำคัญของประเทศ

อย่างไรก็ตาม มลพิษทางน้ำและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศส่งผลให้ประชากรสัตว์น้ำลดลงอย่างต่อเนื่อง หลายชนิดถูกจัดอยู่ในกลุ่มใกล้สูญพันธุ์ตามบัญชี IUCN Red List โดยเฉพาะปัญหา ขยะพลาสติกและโฟม ที่ไม่ได้เป็นเพียงปัญหาความสกปรก แต่ยังเป็น “ภัยเงียบ” ต่อระบบนิเวศ สัตว์น้ำจำนวนมากหลงกินขยะที่มีลักษณะคล้ายอาหารตามธรรมชาติ ส่งผลให้ระบบย่อยอาหารอุดตัน อ่อนแอ และตายในที่สุด ขยะที่ปกคลุมผิวน้ำยังบดบังแสงแดด ทำให้พืชน้ำและแพลงก์ตอนไม่สามารถสังเคราะห์แสง ส่งผลให้แหล่งอาหารตั้งต้นลดลง ห่วงโซ่อาหารเสียสมดุล และเมื่อขยะอินทรีย์ย่อยสลาย ยังทำให้ปริมาณออกซิเจนละลายในน้ำลดลงอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดภาวะขาดออกซิเจนในสัตว์น้ำ ยิ่งไปกว่านั้น ขยะพลาสติกยังสามารถดูดซับสารพิษและโลหะหนัก เมื่อสะสมในร่างกายสัตว์น้ำต่อเนื่อง จะกระทบต่อการเจริญเติบโตและระบบสืบพันธุ์ บั่นทอนความสมบูรณ์ของระบบนิเวศในระยะยาว

ด้วยความตระหนักถึงความเชื่อมโยงระหว่างการดำเนินธุรกิจโลจิสติกส์กับทรัพยากรทางน้ำ โดยเฉพาะการขนส่งทางน้ำ บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) หรือ WICE Logistics จึงบูรณาการประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพเข้าสู่การดำเนินงานตามแนวคิด CSR In Process ผ่านกิจกรรม “Go Green with WICE – The Ocean Clean Up” เพื่อช่วยลดแรงกดดันต่อระบบนิเวศน้ำจืดและทะเลอย่างเป็นรูปธรรม

เมื่อวันเสาร์ที่ 20 ธันวาคม 2568 บริษัทฯ ร่วมกับ สำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร จัดกิจกรรมเก็บขยะลอยน้ำและฟื้นฟูระบบนิเวศในแม่น้ำเจ้าพระยา โดยดำเนินการในพื้นที่ตั้งแต่ สะพานกรุงธน – สะพานพระราม 8 – สะพานสมเด็จพระปิ่นเกล้า ครอบคลุมระยะทางรวมประมาณ 5.9 กิโลเมตร หรือพื้นที่ราว 0.72 ตารางกิโลเมตร กิจกรรมครั้งนี้ได้รับการสนับสนุนเรือไฟเบอร์กลาสจากสำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 ลำ โดยมีพนักงานอาสาสมัครของบริษัทฯ ร่วมทำงานเคียงข้างเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

ตลอดแนวพื้นที่เป้าหมาย สะท้อนพลังความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐในการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมทางน้ำอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม ผลการดำเนินงานสามารถเก็บขยะลอยน้ำได้รวม ไม่น้อยกว่า 5 ตัน ส่วนใหญ่เป็นขยะพลาสติก กุ้งและขวดพลาสติก โฟม และเศษวัสดุจากชุมชนริมน้ำและการคมนาคมทางน้ำ ขยะเหล่านี้หากไม่ถูกจัดการอย่างเหมาะสม มีความเสี่ยงถูกพัดพาออกสู่ทะเล ทำให้ไมโครพลาสติกสะสมในห่วงโซ่อาหารและก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบนิเวศทั้งในน้ำจืดและทะเลในระยะยาว

ในมิติทางสังคม กิจกรรม “Go Green with WICE - The Ocean Clean Up” เปิดโอกาสให้พนักงานและสมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ช่วยเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมในระดับบุคคล ชุมชน และเครือข่ายพันธมิตร อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน พร้อมทั้งเสริมสร้างทุนทางสังคมและความร่วมมือข้ามภาคส่วนในการดูแลระบบนิเวศทางน้ำ

ท้ายที่สุดแล้ว กิจกรรมครั้งนี้ไม่เพียงช่วยลดปริมาณขยะลอยน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยาได้อย่างเป็นรูปธรรม แต่ยังสะท้อนบทบาทของภาครัฐกิจในการขับเคลื่อนความยั่งยืนผ่านการผนวก สิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพ เข้ากับกระบวนการดำเนินงาน (CSR In-Process) ควบคู่กับการสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน ครอบครัว และภาคีเครือข่าย เพื่อร่วมกันปกป้องทรัพยากรธรรมชาติ และส่งต่อสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับสังคมและคนรุ่นต่อไปอย่างยั่งยืน



## เสริมสร้างความมั่นคงด้านน้ำ เพื่อการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืน

### ความมั่นคงด้านน้ำ

#### GRI Standards:

- GRI 303: Water and Effluents น้ำและการปล่อยน้ำทิ้ง

#### เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)



### การบริหารความมั่นคงด้านน้ำ สำคัญอย่างไร?

การบริหารความมั่นคงด้านน้ำเป็นสิ่งสำคัญสำหรับ บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากน้ำเป็นทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้าน โลจิสติกส์ เช่น การทำความสะอาดอาคารและยานพาหนะ การดูแลความปลอดภัย และการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดการน้ำอย่างรอบคอบยังช่วยลดผลกระทบต่อแหล่งน้ำในชุมชนใกล้เคียง และสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

### จุดเด่น

- บริษัทเริ่มมีการประเมินความเสี่ยงด้านความมั่นคงของน้ำของบริษัทฯ เพื่อวางแผนการจัดการทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืนต่อไป



## นโยบายการจัดการความมั่นคงด้านน้ำ

### บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรน้ำต่อการดำรงชีวิต คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความต่อเนื่องของการดำเนินธุรกิจ แม้ว่าธุรกิจโลจิสติกส์จะไม่ได้ใช้ทรัพยากรน้ำในการดำเนินธุรกิจเป็นหลัก แต่บริษัทตระหนักว่าการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ การป้องกันการปนเปื้อน และการจัดการน้ำเสียอย่างถูกต้องเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำด้วยความรับผิดชอบ โดยยึดหลักการอนุรักษ์ ลดการสูญเสีย และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทาง ESG เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร และความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้เสีย โดยมีแนวทางปฏิบัติด้านการจัดการน้ำ ดังนี้

1. ขปฏิบัติตามพระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ และข้อกำหนดอื่นๆ และดำเนินงานสอดคล้องกับเกณฑ์สากล เช่น ISO 14001 หรือเกณฑ์ด้านน้ำที่ลูกค้าระหว่างประเทศกำหนด
2. เพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำ โดยการติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ประหยัดน้ำในอาคาร สำนักงาน และคลังสินค้า และตรวจสอบการรั่วไหลของน้ำเป็นประจำ พร้อมวางมาตรการป้องกัน
3. ส่งเสริมการใช้น้ำหมุนเวียนในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น พื้นที่ล้างรถบรรทุกหรืออุปกรณ์ และพิจารณาใช้ระบบบำบัดและระบบกรองน้ำสำหรับการนำกลับมาใช้ใหม่ในบางกระบวนการ
4. ควบคุมคุณภาพน้ำทิ้ง โดยห้ามปล่อยน้ำเสียออกสู่สิ่งแวดล้อมโดยตรง ดำเนินการบำบัดน้ำเสียให้เป็นไปตามค่ามาตรฐานตามกฎหมายและข้อกำหนดของพื้นที่ ตรวจสอบคุณภาพน้ำทิ้งอย่างสม่ำเสมอ และจัดเก็บข้อมูลให้ตรวจสอบย้อนหลังได้
5. สร้างการร่วมมือในห่วงโซ่อุปทาน แจ้งแนวทางการจัดการน้ำอย่างยั่งยืนให้คู่ค้า ผู้รับเหมาช่วง และผู้ให้บริการที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้คู่ค้าใช้มาตรการอนุรักษ์น้ำและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้อง
6. สร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผ่านการจัดกิจกรรมรณรงค์ เช่น วันอนุรักษ์น้ำ การให้ความรู้เรื่องการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมพฤติกรรมการใช้น้ำอย่างประหยัดในทุกสำนักงาน
7. ติดตามและบันทึกปริมาณการใช้น้ำและน้ำทิ้งในแต่ละปี พร้อมเปิดเผยผลการดำเนินงานในรายงานความยั่งยืนและช่องทางที่เหมาะสม

บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย มุ่งมั่นบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ และรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาแนวทางอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านเทคโนโลยี ความร่วมมือกับคู่ค้า และการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เติบโตอย่างยั่งยืน ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับมาตรฐานสากลในระยะยาว

## เป้าหมายการจัดการความมั่นคงด้านน้ำ

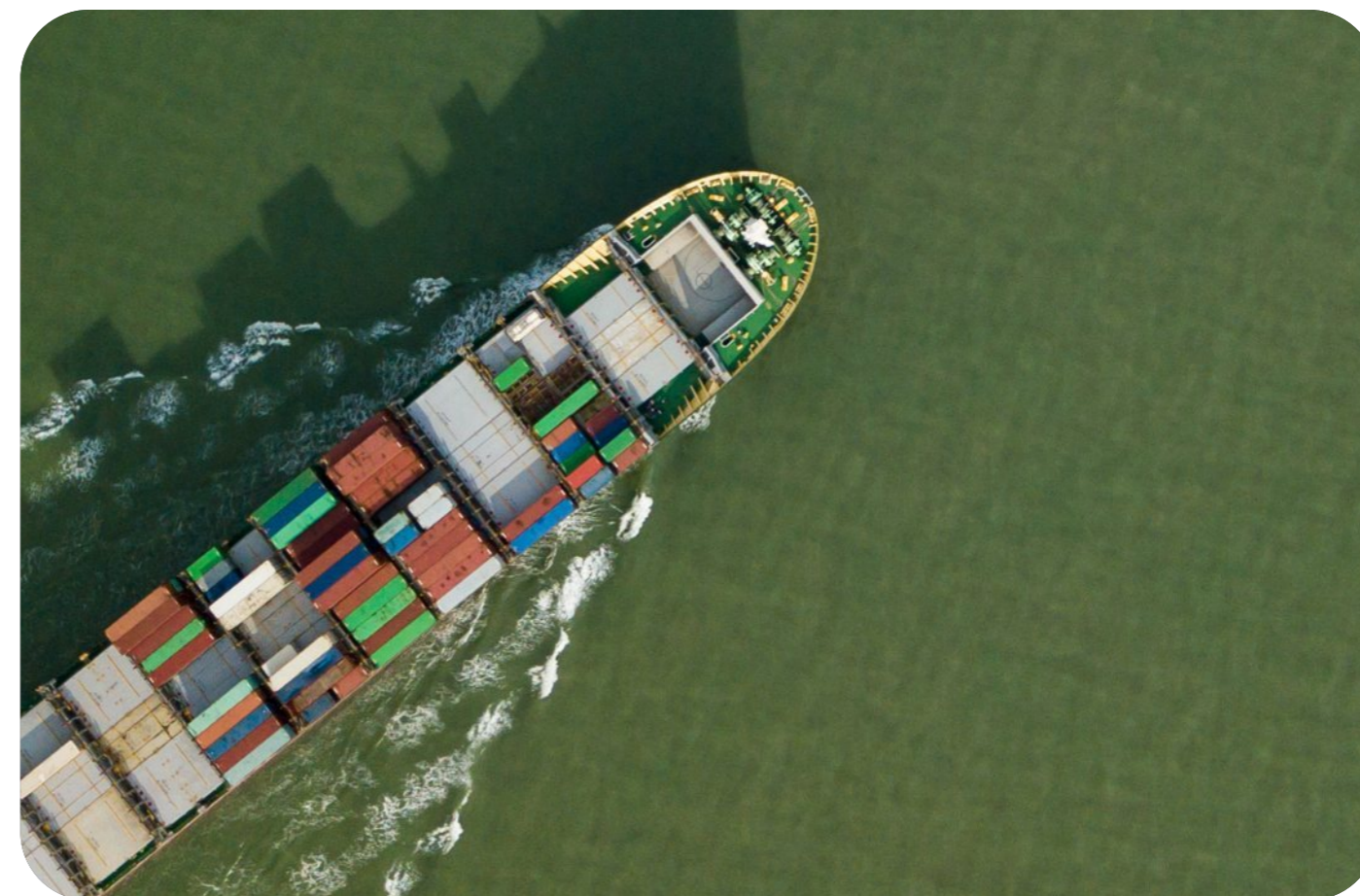
- ส่งเสริมวัฒนธรรมการประหยัดน้ำในทุกหน่วยงาน
- ปรับปรุงกระบวนการธุรกิจให้ลดการใช้น้ำและเพิ่มการรีไซเคิล
- ประเมินความเสี่ยงด้านน้ำและจัดทำแผนจัดการน้ำประจำไซต์ทุกไซต์งาน
- ส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน/หน่วยงานท้องถิ่นในการอนุรักษ์น้ำ

## เป้าหมายการดำเนินการด้านการจัดการความมั่นคงด้านน้ำ

- ลดปริมาณการใช้ทรัพยากรน้ำจากปี 2567 ลงร้อยละ 2
- ลดปริมาณการใช้ทรัพยากรน้ำ และการปล่อยน้ำทิ้งลง 20% ภายในปี 2573 เริ่มต้นดำเนินการตั้งแต่วันที่ 2565
- เพิ่มอัตราการรีไซเคิลน้ำให้ 10% ของปริมาณน้ำที่ใช้ทั้งหมด ภายใน ปี 2573

## เป้าหมายการดำเนินการด้านการจัดการความมั่นคงด้านน้ำ

- ประเมินความเสี่ยงด้านน้ำในพื้นที่ดำเนินงาน เช่น ความเสี่ยงน้ำขาดแคลน น้ำท่วม และคุณภาพน้ำ
- เพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำและกำหนดเป้าหมายลดการใช้น้ำอย่างต่อเนื่อง
- ติดตั้งระบบติดตามและควบคุมการใช้น้ำ (Water Monitoring System)
- จัดทำแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น น้ำท่วมและการขาดแคลนน้ำ
- ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านทรัพยากรน้ำอย่างเคร่งครัด
- ส่งเสริมการใช้น้ำอย่างรู้คุณค่าและการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ (Reuse/Recycle)
- ประเมินและบริหารความเสี่ยงด้านน้ำในห่วงโซ่อุปทาน



## ข้อมูลพื้นที่ที่มีความเครียดด้านน้ำ (water stress) ของบริษัทฯ

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการดำเนินการ ประเมินความมั่นคงด้านน้ำ (Water Security Assessment) ภายในขอบเขตของบริษัท เพื่อระบุความเสี่ยงด้านน้ำจากการดำเนินธุรกิจ วิเคราะห์ความพร้อมของแหล่งน้ำ และจัดทำมาตรการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการลดผลกระทบและเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับทรัพยากรน้ำในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ บริษัทมุ่งมั่นที่จะขยายการประเมินและมาตรการบริหารจัดการน้ำไปยังบริษัทย่อยและบริษัทร่วม เพื่อให้ครอบคลุมทุกหน่วยธุรกิจอย่างต่อเนื่อง พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน พันมิตรทางธุรกิจ และผู้เชี่ยวชาญภายนอก เพื่อให้ทุกกระบวนการขององค์กรสอดคล้องกับหลักการจัดการน้ำอย่างยั่งยืน และร่วมขับเคลื่อนการรักษาความมั่นคงด้านน้ำในพื้นที่รอบข้างองค์กร

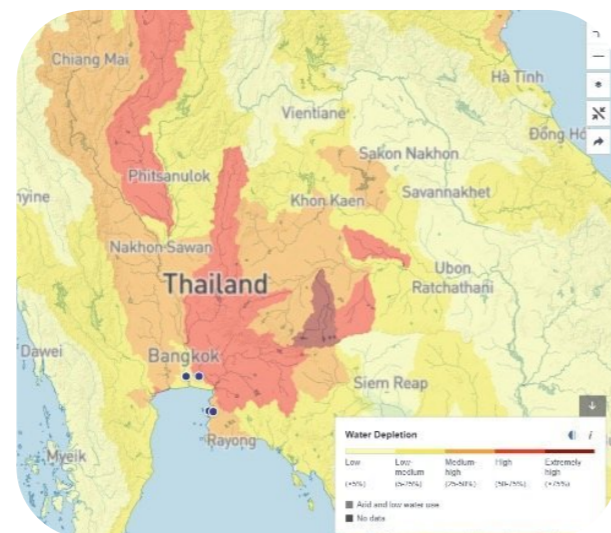
### การประเมินความเสี่ยงด้านความมั่นคงของน้ำของบริษัทฯ

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านการจัดการทรัพยากรน้ำ โดยใช้เครื่องมือ Aqueduct Water Risk Atlas ที่พัฒนาโดย สถาบันทรัพยากรโลก (World Resources Institute: WRI) เพื่อวิเคราะห์ระดับความเสี่ยงด้านน้ำเชิงกายภาพของพื้นที่ที่บริษัทดำเนินธุรกิจ ครอบคลุมตัวชี้วัดหลัก ได้แก่

ความตึงเครียดของการใช้น้ำพื้นฐาน (Water Stress), การพร่องของทรัพยากรน้ำ (Water Depletion), ความเสี่ยงน้ำท่วมแม่น้ำ (Riverine Flood Risk) และความเสี่ยงภัยแล้ง (Drought Risk) ดังรายละเอียดต่อไปนี้:



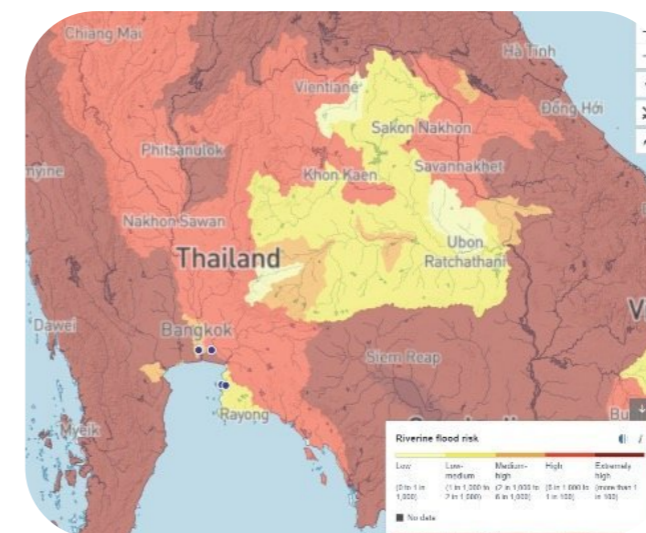
ความตึงเครียดของการใช้น้ำ



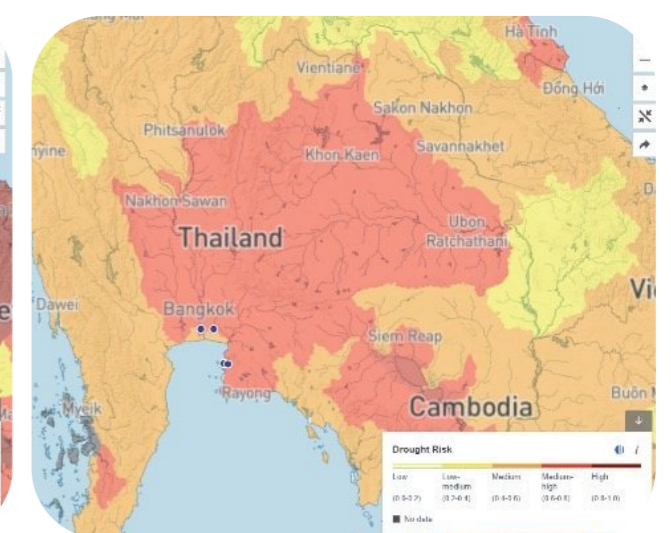
การขาดแคลนของทรัพยากรน้ำ

## การประเมินความเสี่ยงและมาตรการจัดการความเสี่ยง

การประเมินความเสี่ยงด้านความมั่นคงของน้ำ	Water Stress	Water Depletion	Riverine flood risk	Drought Risk
สำนักงานใหญ่	High (40-80%)	Low-medium (5-25%)	Medium-high 0.2%-0.6%	Medium-high (0.6-0.8)
สำนักงานท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	Extremely High (>80%)	High (50-75%)	High 0.6%-1%	Medium-high (0.6-0.8)
สำนักงานแหลมฉบัง	High (40-80%)	Medium-high (25-50%)	Low-medium 0.1%-0.2%	Medium-high (0.6-0.8)
ลานพักตู้สินค้าแหลมฉบัง	High (40-80%)	Medium-high (25-50%)	Low-medium 0.1%-0.2%	Medium-high (0.6-0.8)



ความเสี่ยงจากน้ำท่วมริมฝั่งแม่น้ำ



ความเสี่ยงจากความแห้งแล้ง

บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการและการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรน้ำต่อการดำเนินธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนโดยรอบ บริษัทจึงมุ่งเน้นการใช้น้ำอย่างเหมาะสม ลดการใช้น้ำที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำในกระบวนการดำเนินงาน

## ผลการดำเนินงาน

### ตารางปริมาณการใช้น้ำประปาของบริษัท

ปริมาณการใช้น้ำประปาของบริษัท	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำประปา (หน่วย : ลูกบาศก์เมตร)	3,864	3,267	4,439
ปริมาณน้ำทิ้ง (หน่วย : ลูกบาศก์เมตร)	3,864	3,267	4,439
ปริมาณการหมุนเวียนการใช้น้ำ (หน่วย : ลูกบาศก์เมตร)	0	0	0
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปา (หน่วย : บาท)	71,610	62,152	82,134

### ปริมาณการใช้น้ำประปาบริษัทย่อย

การใช้น้ำประปาของบริษัทย่อย (หน่วย : ลูกบาศก์เมตร)	2568
บริษัท ไวส์ ซัพพลายเชน โซลูชันส์ จำกัด	2,085
WICE Logistics (Singapore) Pte. Ltd.	294
WICE Logistics (Malaysia) Sdn. Bhd.	689.8
WICE Logistics Shanghai Co., Ltd.	174
WICE Logistics (Guangzhou) Ltd.	-
WICE Logistics (Shenzhen) Ltd.	-

บริษัทมีการติดตามปริมาณการใช้น้ำอย่างสม่ำเสมอจากแหล่งน้ำที่ใช้ในการดำเนินงาน เพื่อประเมินแนวโน้มและประสิทธิภาพการใช้น้ำ ตลอดจนใช้ข้อมูลดังกล่าวในการวางแผนและกำหนดแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้น้ำให้เหมาะสมกับลักษณะการดำเนินงาน

นอกจากนี้ บริษัทได้ส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงการใช้น้ำอย่างประหยัดผ่านการสื่อสารภายในองค์กร และนำแนวทางการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพมาปรับใช้ เช่น การใช้อุปกรณ์ที่ช่วยลดการใช้น้ำ และการดูแลบำรุงรักษาระบบน้ำให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน เพื่อลดการสูญเสียโดยไม่จำเป็น ทั้งนี้ บริษัทจะยังคงพัฒนามาตรการและแนวปฏิบัติด้านการใช้น้ำอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

## WICE เสริมสร้างความมั่นคงด้านน้ำเพื่อการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืน

### โครงการประชาสัมพันธ์รณรงค์การประหยัดน้ำ

บริษัทได้ดำเนินโครงการติดตั้งป้ายรณรงค์การประหยัดน้ำในพื้นที่ใช้น้ำของสำนักงานและศูนย์ปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า พร้อมทั้งปรับปรุงพฤติกรรมการใช้น้ำในชีวิตประจำวัน โดยมีการติดตั้งป้ายในจุดที่มีการใช้น้ำเป็นประจำ ได้แก่ ห้องน้ำและอ่างล้างมือ เพื่อให้พนักงานเห็นข้อความรณรงค์ในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ บริษัทได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ออนไลน์ ให้มีการตรวจสอบและปิดอุปกรณ์ใช้น้ำ เช่น ก๊อกน้ำ วาล์ว และอุปกรณ์ต่าง ๆ ก่อนช่วงวันหยุดยาว เพื่อป้องกันการรั่วไหลและลดการสูญเสียโดยไม่จำเป็น โครงการดังกล่าวช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ สนับสนุนเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัท และช่วยยกระดับวัฒนธรรมองค์กรให้มีความสำคัญ กับการใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น



## การเลือกใช้สุขภัณฑ์และอุปกรณ์ประหยัดน้ำใน WICE Place II

เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจโลจิสติกส์อย่างยั่งยืนและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินโครงการ เลือกใช้สุขภัณฑ์และอุปกรณ์ประหยัดน้ำ ในอาคาร WICE Place 2 ซึ่งเป็นสำนักงานหลักอีกแห่งหนึ่งของบริษัท

โครงการนี้ติดตั้ง สุขภัณฑ์ประหยัดน้ำ เช่น โถสุขภัณฑ์ Dual-Flush ที่ใช้น้ำน้อยกว่า โถปัสสาวะและชักโครกแบบเซ็นเซอร์ ที่ควบคุมอัตราการไหลและปิดอัตโนมัติ เพื่อลดการสูญเสียน้ำและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร นอกจากนี้ยังนำแนวคิด 3Rs (Reduce, Reuse, Recycle) และ Circular Economy มาประยุกต์ใช้ โดยมีแผนพัฒนาการนำน้ำรีไซเคิลกลับมาใช้ในงานทำความสะอาด

มาตรการดังกล่าวช่วยลดการใช้น้ำโดยรวมของอาคาร เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรน้ำ ลดค่าใช้จ่าย และสอดคล้องกับแนวทางการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพของบริษัท



# การพัฒนาธุรกิจคาร์บอนต่ำและเป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่อุปทาน

## ห่วงโซ่อุปทานด้านสิ่งแวดล้อม

### GRI Standards:

- GRI 308: Supplier Environmental Assessment การประเมินสิ่งแวดล้อมของซัพพลายเออร์

### เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



## ห่วงโซ่อุปทานด้านสิ่งแวดล้อม สำคัญอย่างไร?

บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากผลกระทบต่อทรัพยากรและสภาพแวดล้อมไม่ได้เกิดจากการดำเนินงานของบริษัทเพียงฝ่ายเดียว แต่เกิดจากกิจกรรมของซัพพลายเออร์และผู้รับเหมาช่วงตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยคัดเลือกและประเมินซัพพลายเออร์ด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การใช้ทรัพยากรและพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการของเสียอย่างรับผิดชอบ แนวทางนี้ช่วยสร้างห่วงโซ่อุปทานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพิ่มประสิทธิภาพธุรกิจ และสนับสนุนเป้าหมายด้านความยั่งยืนของบริษัท

### จุดเด่น

- พนักงานจัดซื้อจัดจ้างของบริษัทฯ ผ่านการอบรมหลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน ร้อยละ 100
- คู่ค้ากลุ่ม Critical Tier 1 Supplier ได้รับการประเมินด้านสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 100

## ความเสี่ยงการจัดการห่วงโซ่อุปทานด้านสิ่งแวดล้อม

- คู่ค้า/ผู้ให้บริการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม
- การปล่อยก๊าซเรือนกระจกและมลพิษจากกิจกรรมของคู่ค้า (Scope 3)
- การใช้ทรัพยากรและการจัดการของเสียของคู่ค้าไม่มีประสิทธิภาพ
- การขาดระบบติดตามและประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมในห่วงโซ่อุปทาน

### ผลกระทบ

- ความเสี่ยงต่อการหยุดชะงักของการดำเนินงาน
- ผลกระทบต่อ ESG Rating และความเชื่อมั่นของลูกค้า/นักลงทุน
- ความเสี่ยงด้านกฎหมายและภาพลักษณ์องค์กร

## การบริหารจัดการความเสี่ยง

- กำหนดข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมสำหรับคู่ค้า (Supplier Code of Conduct)
- ประเมินและคัดเลือกคู่ค้าตามเกณฑ์ ESG
- ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้าอย่างสม่ำเสมอ
- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคู่ค้าในการดำเนินงานอย่างยั่งยืน



## นโยบายการจัดการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน

บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการจัดซื้อจัดจ้าง โดยอยู่บนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนกระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินธุรกิจ จึงได้กำหนดนโยบายจัดซื้อจัดจ้างทั้งกับคู่ค้าทางธุรกิจปัจจุบันและรายใหม่ของบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางในการดำเนินธุรกิจมีความสอดคล้องกับนโยบายเพื่อความยั่งยืนของกลุ่มบริษัท ตลอดจนกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และช่วยสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บริษัทฯ จึงมีนโยบายจัดซื้อจัดจ้างของกลุ่มบริษัทอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ดังนี้

1. กลุ่มบริษัทดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาจากคุณภาพ ราคา ปริมาณ การส่งมอบ การให้บริการ ตลอดจนคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคม สิทธิมนุษยชน และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน
2. กลุ่มบริษัทมีขั้นตอนในการดำเนินการคัดเลือกคู่ค้าอย่างมีระบบ เป็นธรรม โปร่งใส รัดกุม และสนับสนุนคู่ค้าให้ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
3. กลุ่มบริษัทมีนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเชื่อมโยงกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และส่งเสริมให้คู่ค้าดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว
4. บริษัทฯ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ รวมทั้งปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
5. บริษัทฯ ปฏิบัติต่อคู่ค้าทุกรายด้วยความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบ ให้ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน และเพียงพออย่างเท่าเทียมกัน
6. กลุ่มบริษัทกำหนดให้คู่ค้าทางธุรกิจต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด
7. กลุ่มบริษัทกำหนดให้คู่ค้าทางธุรกิจต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน ไม่ใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ และปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด
8. บริษัทฯ มีนโยบายห้ามให้พนักงานของบริษัทหรือให้ของขวัญ บริการต้อนรับ การเลี้ยงรับรอง หรือประโยชน์อื่น ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม
9. คู่ค้าต้องปฏิบัติตาม ข้อกำหนดด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม อย่างเคร่งครัด รวมถึง การจัดการการปล่อยก๊าซเรือนกระจก, การใช้พลังงาน, ผลกระทบด้านความหลากหลายทางชีวภาพ, การใช้น้ำ, การลดของเสีย, การลดมลพิษ, การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ การจัดการปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ คณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกคนมีหน้าที่สนับสนุน พลักดันและปฏิบัติตามนโยบายและกรอบการบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างเคร่งครัด

## เป้าหมายการจัดการการคัดเลือกคู่ค้าจากเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม

- เพื่อควบคุมและกำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในการขนส่งของผู้ขนส่งที่บริษัทจัดจ้างให้สอดคล้องกับกฎหมาย และเป็นไปตามนโยบายจัดซื้อจัดจ้างของบริษัท
- เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของคู่ค้า เพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และเท่าเทียม
- เพื่อพัฒนาศักยภาพควบคู่ไปกับการสร้างการเติบโตทางธุรกิจร่วมกัน ระหว่างบริษัทกับคู่ค้า

## เป้าหมายการดำเนินการด้านการจัดการการคัดเลือกคู่ค้าจากเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม

แนวทางการปฏิบัติ	คู่ค้าปัจจุบัน	คู่ค้าใหม่
ESG Questionnaire	-	100%
ตอบรับจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ (WICE Code of Conduct)	100%	100%
แบบประเมินตนเองประจำปีของคู่ค้า (Self-Assessment)	100%	100%
On-site ESG Audit	Critical Tier 1 Suppliers ได้รับประเมิน 100% ภายใน 3 ปี	



## กระบวนการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน



### 1) การสรรหา และคัดเลือกคู่ค้าที่มี ศักยภาพ

ดำเนินการคัดเลือกคู่ค้าตามเกณฑ์ด้าน  
กฎหมาย มาตรฐานอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และข้อ  
กำหนดด้านความยั่งยืนของ WICE โดยพิจารณา  
ประเด็นสำคัญ เช่น

- ความสามารถในการให้บริการขนส่งหรือปฏิบัติการ  
โลจิสติกส์
- คุณภาพและความตรงต่อเวลา
- มาตรฐานด้านความปลอดภัยของสินค้าและการ  
ปฏิบัติงาน
- ระบบตรวจสอบย้อนหลังและความโปร่งใส
- การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน



### 2) การประเมิน ความเสี่ยงและจำแนก ประเภทคู่ค้า

ทำการประเมินความเสี่ยงในมิติต่าง ๆ เช่น  
ความปลอดภัยระหว่างขนส่ง การปฏิบัติตาม  
กฎหมายแรงงาน มาตรฐานสิ่งแวดล้อม และ  
จริยธรรมทางธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าคู่ค้าทุกฝ่าย  
สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและแนวปฏิบัติของ  
WICE

บริษัทฯ ได้กำหนดเกณฑ์การจำแนกประเภท  
คู่ค้าเพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม  
โดยแบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้:

- คู่ค้ารายสำคัญ Critical Tier 1 Supplier
- คู่ค้าทางอ้อมรายสำคัญ Critical Non-Tier 1  
Suppliers
- คู่ค้าทางตรง Tier 1 Suppliers
- คู่ค้าทางอ้อม Non-Tier 1 Suppliers



### 3) ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพ ของคู่ค้า

สนับสนุนคู่ค้าในด้านการบริหารจัดการโลจิสติกส์  
การจัดการความเสี่ยง และการควบคุมคุณภาพ  
พร้อมทั้งมีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนิน  
งานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานการให้  
บริการร่วมกัน รวมทั้งช่วยส่งเสริมการดำเนินงาน  
ด้านความยั่งยืน เช่น ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก  
การเพิ่มประสิทธิภาพเส้นทางขนส่ง หรือการใช้  
พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ



### 4) การสร้าง ความผูกพันและ พัฒนาความร่วมมือ ระยะยาว

ส่งเสริมการทำงานร่วมกันในระยะยาวกับคู่ค้า  
ตามแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนของ WICE ผ่านการ  
สื่อสาร การติดตามผล และการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติ  
ที่ดี เพื่อสร้างห่วงโซ่คุณค่าที่ยั่งยืน และตอบสนอง  
ต่อมาตรฐานการดำเนินงานของลูกค้า รวมทั้งเป็น  
พันธมิตรด้านความยั่งยืนของบริษัท

## การจำแนกประเภทคู่ค้าและเกณฑ์การประเมินความสำคัญ

บริษัทฯ ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินความสำคัญของคู่ค้า (Critical Supplier) และความเสี่ยงด้าน ESG (ESG Risk) เพื่อใช้ในการจัดกลุ่มคู่ค้าตามระดับความเสี่ยง โดยพิจารณาจากลักษณะสินค้าและบริการ รวมถึงการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อจัดจ้างในแต่ละหมวดสินค้าและบริการ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดเกณฑ์การจำแนกประเภทคู่ค้าเพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม โดยแบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้:

### 1. คู่ค้ารายสำคัญ Critical Tier 1 Supplier

1. กลุ่มคู่ค้าที่ให้บริการโดยตรงกับทางบริษัทมีมูลค่าซื้อขายย้อนหลัง 3 ปี อยู่ใน 80% แรกของมูลค่าการจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมด
2. คู่ค้าที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน
3. ผลสำเร็จของการดำเนินงานขึ้นอยู่กับความร่วมมือและการสนับสนุนจากคู่ค้าดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญ
4. คู่ค้าที่ไม่สามารถทดแทนได้ (Non substitution)

### 2. คู่ค้าทางอ้อมรายสำคัญ Critical Non-Tier 1 Suppliers

1. กลุ่มคู่ค้าที่ไม่ได้ให้บริการโดยตรงกับทางบริษัท แต่ติดต่อซื้อขายสินค้าและบริการที่มีความสำคัญต่อธุรกิจที่มีนัยสำคัญ
2. คู่ค้าที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน
3. ผลสำเร็จของการดำเนินงานขึ้นอยู่กับความร่วมมือและการสนับสนุนจากคู่ค้าดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญ
4. คู่ค้าที่ไม่สามารถทดแทนได้ (Non substitution)

### 3. คู่ค้าทางตรง Tier 1 Suppliers

1. กลุ่มคู่ค้าที่ไม่ได้ให้บริการโดยตรงกับทางบริษัท แต่ติดต่อซื้อขายสินค้าและบริการที่มีความสำคัญต่อธุรกิจที่มีนัยสำคัญ
2. คู่ค้าที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน
3. ผลสำเร็จของการดำเนินงานขึ้นอยู่กับความร่วมมือและการสนับสนุนจากคู่ค้าดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญ
4. คู่ค้าที่ไม่สามารถทดแทนได้ (Non substitution)

### 4. คู่ค้าทางอ้อม Non-Tier 1 Suppliers

หมายถึง คู่ค้าที่เป็นผู้ผลิตหรือให้บริการแก่คู่ค้าลำดับที่ 1 ไม่ได้ติดต่อหรือดำเนินธุรกิจโดยตรงกับบริษัทฯ แต่มีส่วนสนับสนุนห่วงโซ่อุปทานของบริษัทในทางอ้อม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการพิจารณาคุณสมบัติของคู่ค้าที่มีบริการที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพและความพร้อมในการดำเนินงาน พร้อมทั้งสามารถยกระดับการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า ทั้งนี้ คู่ค้าต้องรับทราบและปฏิบัติตามจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) ของบริษัทฯ โดยสามารถศึกษาจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้า ของบริษัท วัชร์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ผ่านทางเว็บไซต์ <https://www.wice.co.th/supplier-code-of-conduct/?lang=th>

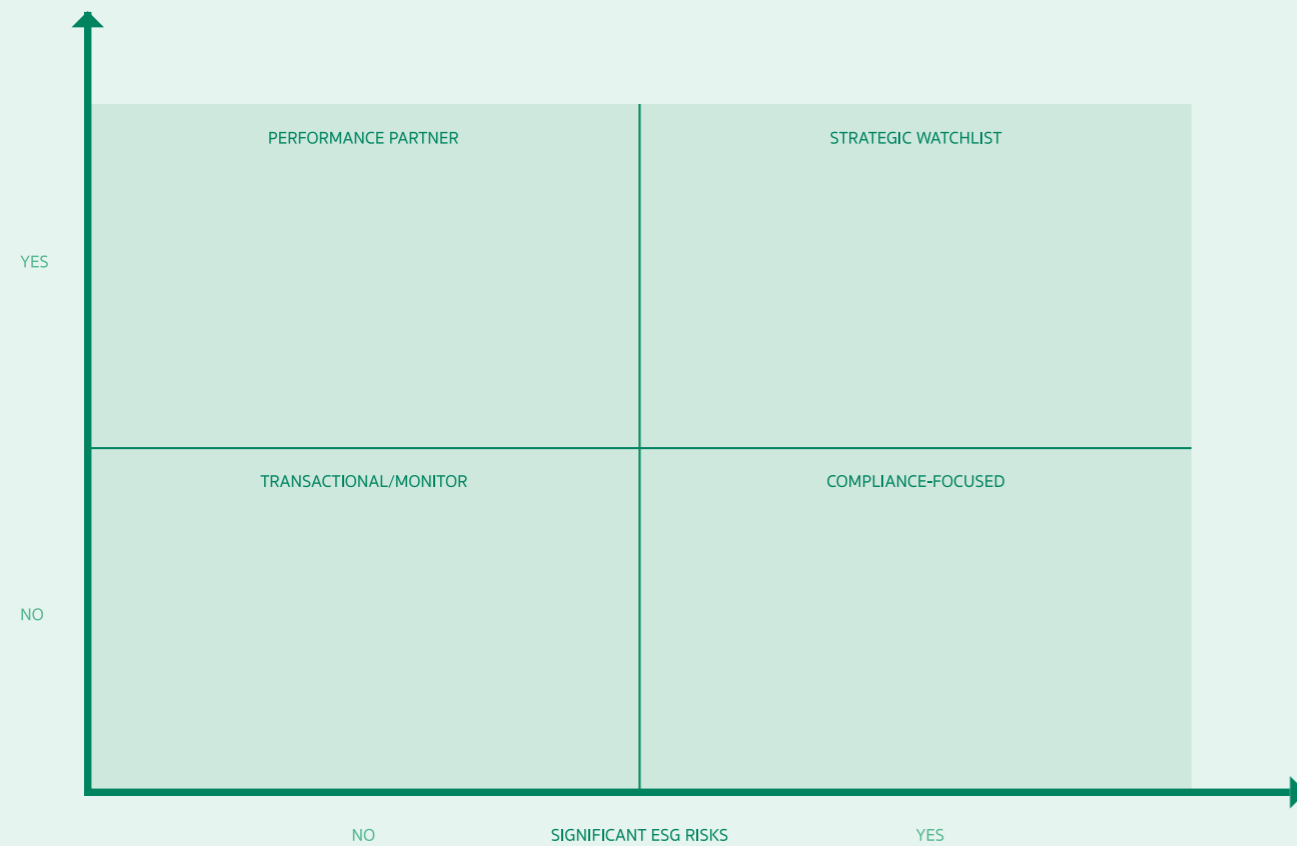
นอกจากนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานด้านความยั่งยืน บริษัทฯ ยังพิจารณาประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมในการคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่ด้วย

## ผลการประเมิน

ประเภทคู่ค้า	จำนวน	เป้าหมายการดำเนินงาน		คู่ค้าที่เผยแพร่ SD Report	การประเมินผล (จำนวนราย)					
		Self Assessments	On-site ESG Audit		Self Assessments			On-site ESG Audit		
					2566	2567	2568	2566	2567	2568
Critical Tier 1 Supplier	16	100%	100% ภายใน 3 ปี	11	11	11	16	1	2	2
Tier 1 Suppliers	334	>30%	คู่ค้าที่ได้รับการร้องเรียน	32	11	41	41	1	1	1
Critical Non-Tier 1 Suppliers	0	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
Non-Tier 1 Suppliers	0	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>รวม</b>				<b>43</b>	<b>22</b>	<b>52</b>	<b>57</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>



## จัดกลุ่มการประเมิน Significant Supplier



### ประเด็นสำคัญในการประเมินคู่ค้าในมิติสิ่งแวดล้อม

- การปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม
- นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม
- ประสิทธิภาพและการอนุรักษ์ทรัพยากร
- การป้องกันและการควบคุมมลพิษ
- การจัดการน้ำเสียและของเสีย
- การจัดการวัสดุอันตราย
- การออกแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์อย่างยั่งยืน
- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการลดคาร์บอน
- การคุ้มครองความหลากหลายทางชีวภาพและระบบนิเวศ

## แนวทางการดำเนินการกับคู่ค้า

### 1. Performance Partner (ร่วมพัฒนาความสามารถร่วมกัน)

- ทำสัญญากลยุทธ์ระยะยาว
- ร่วมวางแผน demand/supply และนวัตกรรม
- พัฒนา KPI ด้านประสิทธิภาพซัพพลายเออร์ (Delivery, Cost, Quality)
- พัฒนาโครงการร่วม

### 2. Strategic Watchlist (บริหารความเสี่ยงเชิงลึก)

- ทำ ESG Due Diligence Supplier Assessment และ Onsite-Audit ESG
- กำหนดข้อกำหนดพิเศษ (Supplier Code of Conduct + ESG KPI)
- นำเข้าแผนความเสี่ยง เช่น กำหนด demand/supply หากทางเลือกทดแทน

### 3. Transactional / Monitor (ควบคุมต้นทุนและประสิทธิภาพพื้นฐาน)

- ดูแลการสั่งซื้อทั่วไป
- ควบคุมด้วยราคาและคุณภาพระดับพื้นฐาน
- ตรวจสอบต้นทุนและคุณภาพ
- ปรับปริมาณเพื่อเพิ่มความมั่นคงของซัพพลาย

### 4. Compliance-Focused (ควบคุม ESG ตามกฎหมาย)

- ใช้แบบสอบถาม Self-Assessment (SAQ) ESG
- พิจารณาแผนปรับปรุงหากพบข้อบกพร่อง
- ตรวจสอบเอกสารด้านกฎหมายและแรงงานอย่างละเอียด

บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานด้านสิ่งแวดล้อม โดยคัดเลือกและประเมินคู่ค้าตามเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการติดตามและส่งเสริมให้คู่ค้าดำเนินงานอย่างรับผิดชอบ ผลการดำเนินงานช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และยกระดับมาตรฐานการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับแนวทางความยั่งยืนในระยะยาว ปี 2568 ผลการตอบแบบประเมินตนเองด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมภิบาลจากคู่ค้า และ ผลการตรวจประเมินความเสี่ยง ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมภิบาล (ESG) ในพื้นที่ปฏิบัติการ พบว่า “ไม่มีประเด็นความเสี่ยง”

## WICE เสริมสร้างความร่วมมือในการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน

### เสริมความรู้การจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืนแก่พนักงานจัดซื้อ

บริษัทให้ความสำคัญกับการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืนเพื่อยกระดับการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานให้มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ ในปีนี้บริษัทได้ดำเนินการอบรมพนักงานฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างทุกคนผ่านหลักสูตร Sustainable Supply Chain Management ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้าน ESG ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง เสริมสร้างความเข้าใจด้านห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน และสนับสนุนการนำแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนไปใช้จริงในงาน

หลักสูตรครอบคลุมประเด็นสำคัญ เช่น การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน กลยุทธ์ด้านความยั่งยืนในซัพพลายเชน โอกาสและความเสี่ยงด้าน ESG มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง แนวปฏิบัติของธุรกิจชั้นนำ และทิศทางของการจัดหาอย่างรับผิดชอบ (Responsible Sourcing) พร้อมทั้งแนวทางการเปิดเผยข้อมูลด้าน Supply Chain Management

### ผลลัพธ์ของโครงการ

พนักงานฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างที่เข้าร่วมอบรม คิดเป็น 100% และผ่านการทดสอบตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกคน

การอบรมครั้งนี้ช่วยเสริมความพร้อมของบริษัทในการยกระดับระบบจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และสนับสนุนเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว



## การมีส่วนร่วมด้านการจัดการผลกระทบสิ่งแวดล้อมในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัท ไรส์ ซัพพลายเชน โซลูชันส์ จำกัด บริษัทในเครือ ได้เข้าร่วม เวทีสัมมนาและกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ระดับอุตสาหกรรม ในงาน TILOG Logistix 2025 จัดโดย กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (DITP) กระทรวงพาณิชย์ ร่วมกับ บริษัท อาร์เอ็กซ์ เทรเด็กซ์ จำกัด (RX Tradex) ณ ศูนย์นิทรรศการและการประชุมไบเทค บางนา โดยมีคุณธนศ เมทินทรานกูร ผู้อำนวยการฝ่ายธุรกิจ และ คุณปรัชญา ศรีแสนตอ ผู้จัดการฝ่ายวิศวกรรมและความยั่งยืนร่วมเป็นวิทยากรบรรยายในหัวข้อ “เรียนทางลัด Shortcut โลจิสติกส์แบบกรีนๆ” ภายใต้แนวคิดหลัก “ธุรกิจบริการโลจิสติกส์: เริ่มต้นการดำเนินการด้านความยั่งยืนได้อย่างไร”

การเข้าร่วมเวทีดังกล่าวถือเป็น การมีส่วนร่วมในโครงการความร่วมมือและกิจกรรมเวิร์คช็อปของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ที่มุ่งเน้นการจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่อุปทาน อาทิ การลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO<sub>2</sub>) จากการขนส่ง การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน และการพัฒนาระบบคลังสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ การเข้าร่วมงาน TILOG Logistix ซึ่งเป็นเวทีหลักของอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ยังสะท้อนบทบาทของ WICE ในฐานะ ผู้มีส่วนร่วมในเครือข่ายและกิจกรรมของอุตสาหกรรม เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมของคู่ค้าและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานอย่างต่อเนื่อง



# ความยั่งยืนในมิติ สังคม

## การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม

บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม โดยมุ่งสร้างคุณค่าให้เกิดประโยชน์ร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ภายใต้แนวคิด “Create Win-Win Situations with Key Stakeholders” บริษัทดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และชุมชน โดยส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เคารพสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียม ยกย่องคุณภาพการให้บริการอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส สนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม เพื่อสร้างการเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืนในระยะยาว

### นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

กลุ่มบริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทร่วม (บริษัทย่อย) มีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักบรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณของบริษัทฯ และในด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนั้น บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายและหลักสากลอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสนับสนุนและปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: ILO) เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ บริษัทย่อย และบริษัทร่วม รวมถึงคู่ค้า พันธมิตรในห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) และเผยแพร่ให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของกลุ่มบริษัทฯ รับทราบ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนสังคมและชุมชน

ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติ รวมถึงการสื่อสารเผยแพร่ ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแล และให้การสนับสนุนแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้เปิดให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียมีช่องทางในการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน โดยมีการบริหารจัดการข้อร้องเรียนดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างสูงสุด รวมทั้งกำหนดมาตรการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเป็นธรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น การรักษาพยาบาล การชดเชยค่าเสียหาย และการติดตามดูแลผู้ได้รับผลกระทบ เพื่อให้ได้รับการเยียวยาอย่างเหมาะสม ซึ่งบริษัทฯ จะทำการทบทวนรายละเอียดและการปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

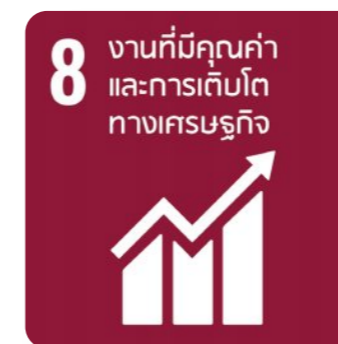
## การเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน <sup>(3-3)</sup>

บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ยังคงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล บริษัทฯ ได้ดำเนินการยกระดับแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยยึดถือหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ควบคู่กับการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงการนำกรอบแนวทางระดับสากลมาประยุกต์ใช้ ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการ UN Global Compact (UNGC) และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) ตลอดจนหลักการพื้นฐานด้านแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบูรณาการประเด็นสิทธิมนุษยชนเข้าสู่กระบวนการดำเนินธุรกิจในทุกระดับ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การประเมินความเสี่ยง ไปจนถึงการกำกับดูแลการดำเนินงาน เพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งในส่วนของการดำเนินงานโดยตรง (Direct Activity) รวมถึงห่วงโซ่อุปทาน (Business Value Chain) คู่ค้า และบริษัทร่วมทุน (Joint Venture) นอกจากนี้ บริษัทฯ มุ่งเน้นการสร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าการเติบโตขององค์กรเป็นไปอย่างยั่งยืน ควบคู่กับการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

### GRI Standards:

- GRI 407: สิทธิในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองร่วมกัน (2016)
- GRI 409: การใช้แรงงานบังคับ (2016)
- GRI 412: การประเมินสิทธิมนุษยชน (2016)
- GRI 414: การประเมินความยั่งยืนของคู่ค้าในมิติด้านสังคม (2016)

### เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



## สิทธิมนุษยชน สำคัญอย่างไร?

สิทธิมนุษยชนถือเป็นหลักการพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยเป็นรากฐานสำคัญที่สะท้อนถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคน การเคารพสิทธิมนุษยชนช่วยส่งเสริมความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล ในบริบทของการดำเนินธุรกิจ การเคารพสิทธิมนุษยชนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่า อีกทั้งยังช่วยสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และการพัฒนาสังคมให้มีความสงบสุขและสมดุลในระยะยาว

## เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
จำนวนกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชน	0
การร้องเรียนด้านข้อมูลส่วนบุคคล	0
พนักงานผ่านการอบรมด้านสิทธิมนุษยชน	100%
มีการกำหนดข้อปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนลงในจรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct)	เสร็จสิ้น

### การกำกับดูแลและนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจ โดยครอบคลุมพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม พร้อมกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในทุกระดับขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการดำเนินงาน ขณะที่ผู้จัดการและผู้บังคับบัญชามีหน้าที่นำไปปฏิบัติและติดตามผล และพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

### นโยบายและแนวทางและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท วัช ไลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) เคารพและให้ความสำคัญต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของบุคคลทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็น เชื้อชาติ สีผิว ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง เพศ อายุ สถานภาพ หรือคุณลักษณะอื่นใด โดยปฏิบัติต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างมีศักดิ์ศรี ความเป็นธรรม และเคารพซึ่งกันและกัน

บริษัทฯ ยึดถือหลักสิทธิมนุษยชนสากลเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจ และไม่สนับสนุนหรือยอมรับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

### บริษัทฯ กำหนดแนวปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

- พนักงานทุกระดับต้องปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด และไม่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- ดำเนินการประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า พร้อมส่งเสริมให้คู่ค้าปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
- ปฏิบัติตามกฎหมายและยกระดับมาตรฐานให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากลอย่างต่อเนื่อง
- ใช้นโยบายนี้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการดำเนินธุรกิจ แม้ในกรณีที่กฎหมายท้องถิ่นยังไม่ครอบคลุม
- ต่อต้านแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ การเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิด พร้อมส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเคารพซึ่งกันและกัน

## แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ

บริษัท วัช ไลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้นำหลักสิทธิมนุษยชนสากลมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นรูปธรรม ครอบคลุมทั้งการดำเนินงานภายในองค์กรและห่วงโซ่คุณค่า โดยกำหนดแนวปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

- การต่อต้านการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ**  
บริษัทฯ ไม่ยอมรับการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก หรือการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ และกำหนดให้พนักงานและคู่ค้าปฏิบัติตามหลักการดังกล่าวอย่างเคร่งครัด
- การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม**  
บริษัทฯ ยึดหลักการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยกำหนดค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ตามลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และระดับงานอย่างเหมาะสม โปร่งใส และสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน
- การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาค**  
บริษัทฯ ยึดมั่นในการปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา พื้นฐานทางสังคม หรือปัจจัยอื่นใด พร้อมทั้งส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติ ความไม่เท่าเทียม และอคติทุกรูปแบบ นอกจากนี้ บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานสามารถแจ้งข้อร้องเรียนหรือแสดงความกังวลในกรณีที่พบการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ผ่านช่องทางที่กำหนดอย่างปลอดภัย โดยมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนอย่างเหมาะสม
- สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์**  
บริษัทฯ สนับสนุนการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมตามกฎหมายและตามความพร้อมขององค์กร พร้อมส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะและพัฒนาสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง
- การไม่เลือกปฏิบัติและการป้องกันการคุกคาม**  
บริษัทฯ มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ปลอดภัยจากการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด และการคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ โดยจัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย พร้อมมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส
- การเคารพสิทธิของลูกค้า**  
บริษัทฯ มุ่งมั่นส่งมอบบริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และเป็นธรรมแก่ลูกค้า โดยคำนึงถึงความพึงพอใจ ความปลอดภัย และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- การบริหารจัดการคู่ค้าในห่วงโซ่คุณค่า**  
บริษัทฯ กำหนดให้คู่ค้าปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) และดำเนินการประเมินติดตาม และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงสูง
- การเคารพสิทธิของชุมชน**  
บริษัทฯ ตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจต่อชุมชน โดยดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย และดำเนินมาตรการป้องกัน แก้ไข และเยียวยาอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน

### ช่องทางการติดต่อ

บริษัท วัช ไลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
เลขที่ 88/8 อาคารวัชพาสา ถนนนนท์ แขวงช่องนนท์ เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120  
<http://www.wice.co.th/contact/>  
หรือส่งจดหมายถึงผู้รับข้อร้องเรียน

- : ประธานกรรมการตรวจสอบ
- : ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
- : เลขานุการบริษัท
- : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

## กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนเพื่อที่บริษัทจะสามารถมั่นใจได้ว่าการดำเนินงานของบริษัท เคารพหลักสิทธิมนุษยชนของทุกส่วนที่เกี่ยวข้องภายใต้ห่วงโซ่อุปทานและผู้มีส่วนได้เสียโดยรอบอย่างทั่วถึงกัน และหากพบว่าเกิดการละเมิดขึ้น การไม่ได้รับสิทธิ์ที่เหมาะสม หรือพบผู้ที่ได้รับผลกระทบ กลุ่มคนดังกล่าวจะได้รับการดำเนินการแก้ไขปัญหา ไม่ว่าจะเป็นการลงโทษ การสนับสนุนเยียวยา โดยบริษัทฯ ได้แบ่งกระบวนการตรวจสอบออกเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. การประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
2. การระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
3. การจัดการความเสี่ยงผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน
4. การติดตามประสิทธิภาพ
5. การทบทวนและการสื่อสาร
6. การจัดให้มีกลไกร้องเรียนและการเยียวยา



### แนวปฏิบัติสำหรับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัทฯ พัฒนาระบบการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ทั้งภายในบริษัท กิจกรรมและการดำเนินงานที่บริษัทบริหารจัดการ รวมถึงห่วงโซ่อุปทาน เพื่อตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ประเมินผลกระทบ กำหนดมาตรการป้องกัน ลดผลกระทบ รวมถึงมาตรการเยียวยาและบรรเทาผลกระทบที่เหมาะสม และได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ ยังมีการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ติดตามการปฏิบัติตามนโยบาย และรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

### ขอบเขตในการดำเนินงาน

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้ครอบคลุมการดำเนินงานทุกกิจกรรมของบริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ทั้งพนักงาน กิจกรรมทางธุรกิจโดยตรง ตลอดจนสินค้าและบริการ ในส่วนที่บริษัทฯ มีอำนาจในการบริหารจัดการ อาทิ บริษัทที่ถือหุ้นทั้งหมด บริษัทย่อย และกิจการร่วมค้า (Joint Ventures) นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งส่งเสริมให้ผู้ธุรกิจที่บริษัทฯ ไม่มีอำนาจในการบริหารโดยตรง เช่น บริษัทร่วม บริษัทร่วมลงทุนอื่น ๆ รวมถึงผู้รับเหมา (Contractors) ผู้ส่งมอบ (Suppliers) และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ยึดถือและปฏิบัติตามหลักการด้านสิทธิมนุษยชนเช่นเดียวกัน



## การระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

เรื่องสิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญอยู่เสมอในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โดยครอบคลุม ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน อันได้แก่ พนักงาน ลูกค้า องค์กร ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการนำหลักสิทธิมนุษยชนสากลมาเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจควบคู่กับการดำเนินงานอย่างยั่งยืน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความเคารพในสิทธิมนุษยชน การเคารพและการปฏิบัติตามหลักการด้านสิทธิมนุษยชน ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ได้มีการกำหนดมาตรการในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคารพในสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการดำเนินงาน โดยให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตลอดห่วงโซ่คุณค่า ตั้งแต่พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ผู้รับเหมา และชุมชนโดยรอบพื้นที่การดำเนินงาน กระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ได้รับการกำหนดให้เป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมที่จะเกิดขึ้นต่อผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ เพื่อให้สามารถกำหนดมาตรการป้องกัน แก้ไข และเยียวยาได้อย่างเหมาะสม

## การบริหารจัดการสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทฯ ตระหนักว่าความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนส่วนใหญ่เกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทาน จึงได้บูรณาการข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนไว้ในกระบวนการคัดเลือกและประเมินคู่ค้า รวมถึงกำหนดให้คู่ค้าต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้า/ผู้รับเหมา (Supplier Code of Conduct) อย่างเคร่งครัด ในปี 2568 บริษัทฯ ได้เริ่มดำเนินการประเมินความเสี่ยงของคู่ค้าในอุตสาหกรรมหลักของบริษัท เช่น กลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ พลาสติก อาหาร และยางพารา

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับ ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญ (Salient Human Rights Issues) ซึ่งเป็นความเสี่ยงที่มีความรุนแรงสูงต่อผู้มีส่วนได้เสีย

## วิธีการประเมินเพื่อหาประเด็นสาระสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ใช้กระบวนการที่เป็นระบบและครอบคลุมในการประเมินเพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญ (Salient Human Rights Issues) โดยดำเนินการตามขั้นตอนหลักดังนี้

- การระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง** ระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่อาจได้รับผลกระทบจากธุรกิจ ทั้งในด้านแรงงาน ชุมชน ลูกค้า และคู่ค้า โดยครอบคลุมประเด็นเรื่องสภาพการทำงาน ความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และสิทธิชุมชน เพื่อป้องกันการละเมิด และจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรม ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น กรอบการดำเนินงานและสิทธิมนุษยชน เช่น UNGPs

- การประเมินผลกระทบ** วิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาความเสี่ยงจาก 2 ด้าน ได้แก่
  - โอกาสที่ความเสี่ยงดังกล่าวจะเกิดขึ้น (Likelihood)
  - ความรุนแรงของผลกระทบเมื่อความเสี่ยงดังกล่าวเกิดขึ้น (Severity)

โอกาสในการเกิด โอกาสที่ความเสี่ยงดังกล่าวจะเกิดขึ้น	ความรุนแรงของผลกระทบ				
	ความรุนแรงของผลกระทบเมื่อความเสี่ยงดังกล่าวเกิดขึ้น				
	ระดับ	1 น้อยมาก	2 น้อย	3 ปานกลาง	4 สูง
5 เกิดขึ้นสูงมาก	5 ปานกลาง	10 สูง	15 สูงมาก	20 รุนแรงที่สุด	25 รุนแรงที่สุด
4 เกิดขึ้นสูง	4 ปานกลาง	8 ปานกลาง	12 สูง	16 สูงมาก	20 รุนแรงที่สุด
3 เกิดขึ้นบ้าง	3 น้อย	6 ปานกลาง	9 ปานกลาง	12 สูง	15 สูงมาก
2 เกิดขึ้นน้อย	2 น้อยมาก	4 น้อย	6 ปานกลาง	8 ปานกลาง	10 สูง
1 เกิดขึ้นได้ยาก	1 น้อยมาก	2 น้อยมาก	3 น้อย	4 ปานกลาง	5 ปานกลาง

- การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย** เปิดรับฟังความเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เช่น พนักงาน ชุมชน คู่ค้า หรือผู้รับเหมา และลูกค้า เพื่อให้เข้าใจมุมมอง ผลกระทบ และความคาดหวังต่อประเด็นสิทธิมนุษยชน
- การจัดลำดับและระบุประเด็นสาระสำคัญ** รวมผลจากการวิเคราะห์และการมีส่วนร่วม เพื่อจัดลำดับประเด็นที่มีนัยสำคัญสูงสุด โดยอ้างอิงจากเกณฑ์ของกรอบการดำเนินงานสากล เช่น GRIs / UNGPs / Sector Standard (ในฉบับปฏิบัติของภาคธุรกิจ)
- การทบทวนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง** บริษัทฯ จะทบทวนประเด็นสาระสำคัญเป็นระยะ หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบริบทการดำเนินงานที่มีนัยสำคัญ เพื่อให้มั่นใจว่าการประเมินตอบสนองต่อความเสี่ยงที่แท้จริง

## การสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักรู้

บริษัทฯ กำหนดแนวทางในการสอดส่องดูแลและให้การสนับสนุนแก่พันธมิตรทางธุรกิจในช่วงโซ่คุณค่า (Business Partners in the Value Chain) คู่ค้าหรือผู้รับเหมา (Suppliers & Contractors) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้

### แนวทางปฏิบัติ

1. เคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพ ไร้เกียรติ และความเท่าเทียม โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม หรือเรื่องอื่นใด
2. ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเพื่อป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจพร้อมสอดส่องดูแลให้มีการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง
3. บริษัทฯ สนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนทั้งภายในองค์กรและตลอดห่วงโซ่คุณค่า
4. บริษัทฯ สื่อสาร ให้ความรู้ และสนับสนุนคู่ค้า ผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมา และคู่ค้าทางธุรกิจ ให้ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและแนวนโยบายของบริษัท
5. พนักงานต้องไม่เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน และต้องรายงานผ่านช่องทางที่กำหนด รวมถึงให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง
6. บริษัทฯ ให้ความคุ้มครองและความเป็นธรรมแก่ผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามนโยบายการกำกับกิจการที่ดีและนโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน
7. บริษัทฯ ดำเนินกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence) อย่างต่อเนื่องเพื่อระบุ ประเมิน ป้องกัน แก้ไข และบรรเทาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
8. บริษัทฯ ติดตาม ตรวจสอบ และสนับสนุนการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากหรือเกี่ยวข้องกับ การดำเนินธุรกิจ
9. บริษัทฯ มุ่งสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพและยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชน
10. การละเมิดสิทธิมนุษยชนถือเป็นการฝ่าฝืนจรรยาบรรณ และจะถูกพิจารณาทางวินัย รวมถึงอาจมีความผิดตามกฎหมาย

## ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญ

จากการดำเนินการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence: HRDD) บริษัทฯ ได้วิเคราะห์ความเสี่ยงตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยครอบคลุมทั้งการดำเนินงานโดยตรงและอุตสาหกรรมของลูกค้าที่บริษัทให้บริการ ซึ่งมีความหลากหลายและมีระดับความเสี่ยงที่แตกต่างกัน ผลการประเมินสะท้อนให้เห็นถึงระดับความรุนแรงของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในแต่ละอุตสาหกรรม โดยพิจารณาจากลักษณะโครงสร้างของอุตสาหกรรม ความซับซ้อนของห่วงโซ่อุปทาน และบริบทเชิงภูมิศาสตร์ บริษัทฯ พบว่าประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญ (Salient Human Rights Issues) สามารถจัดกลุ่มได้ดังนี้

- **ความเสี่ยงด้านแรงงานและสภาพการจ้างงาน** ประกอบด้วยประเด็นด้าน ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง และแรงงานข้ามชาติ ซึ่งพบว่ามีความเสี่ยงสูงในหลายอุตสาหกรรม ซึ่งมีแรงกดดันด้านการผลิตและการส่งมอบสินค้าอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ความเสี่ยงด้าน แรงงานข้ามชาติ ถือเป็นประเด็นที่มีนัยสำคัญในทุกอุตสาหกรรม เนื่องจากบริบทของประเทศไทยและภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติ ซึ่งอาจนำไปสู่ความเสี่ยงด้านการเอาเปรียบแรงงาน เช่น การเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางาน และการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน
- **ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงาน** ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูงในทุกอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องจักร การขนส่ง และคลังสินค้า ซึ่งมีความเสี่ยงจากอุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประเด็นนี้ยังมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงานของบริษัทฯ ในฐานะผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์
- **ความเสี่ยงด้านความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ** พบว่าความเสี่ยงด้าน ความไม่เท่าเทียมทางเพศและการเลือกปฏิบัติ มีความรุนแรงในบางอุตสาหกรรมที่มีโครงสร้างแรงงานที่เฉพาะเจาะจง เช่น สายการผลิตที่มีแรงงานหญิงเป็นจำนวนมาก ความเสี่ยงดังกล่าวครอบคลุมถึงโอกาสในการเข้าถึงการพัฒนา ความก้าวหน้า ในอาชีพ และการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม
- **ความโปร่งใสของห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Transparency)** จากการประเมินพบว่า Supply Chain Transparency เป็นหนึ่งในความเสี่ยงสำคัญ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีห่วงโซ่อุปทานที่ซับซ้อนและมีผู้ส่งมอบหลายระดับ การขาดการมองเห็นในระดับ Tier 2-3 อาจนำไปสู่ความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก หรือการละเมิดสิทธิมนุษยชนใน upstream supply chain
- **ผลกระทบต่อชุมชน สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ** ความเสี่ยงด้าน Community & Environmental Impact มีความโดดเด่นในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากร โดยมีประเด็นสำคัญ ได้แก่
  - o การใช้ทรัพยากรน้ำ
  - o มลพิษทางอากาศและเสียง
  - o การใช้ที่ดินและผลกระทบต่อชุมชน
- **ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพภูมิอากาศ** บริษัทฯ ตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงกับสิทธิมนุษยชน โดยพบว่าความเสี่ยงดังกล่าวมีความรุนแรงในหลายอุตสาหกรรม ผลกระทบดังกล่าวอาจส่งผลต่อ
  - o สุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน
  - o ความมั่นคงในการดำรงชีวิต
  - o การเข้าถึงทรัพยากรพื้นฐาน เช่น น้ำ

จากการประเมิน บริษัทฯ พบว่าความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับลักษณะของอุตสาหกรรมที่บริษัทให้บริการ โดยเฉพาะในมิติของแรงงาน ห่วงโซ่อุปทาน และผลกระทบต่อชุมชน บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง (Risk Prioritization) และนำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า

## การจัดการความเสี่ยงผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ได้นำผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญมาบูรณาการเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร โดยมุ่งเน้นการดำเนินการเชิงป้องกัน (Preventive Approach) ควบคู่กับการลดผลกระทบ (Mitigation) ที่อาจเกิดขึ้นตลอดห่วงโซ่คุณค่า

มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงครอบคลุมทั้งการดำเนินงานภายในองค์กรและห่วงโซ่อุปทาน โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน การคัดเลือกและประเมินคู่ค้า การส่งเสริมการจ้างงานอย่างเป็นธรรม ตลอดจนการพัฒนามาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้เชื่อมโยงประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญกับมาตรการบริหารจัดการและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการติดตามและประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

### การเชื่อมโยงความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนกับมาตรการบริหารจัดการ

บริษัทฯ ได้นำผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีนัยสำคัญมาจัดทำมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม โดยเชื่อมโยงความเสี่ยงกับแนวทางการดำเนินงานและตัวชี้วัดเพื่อใช้ติดตามประสิทธิภาพ ดังตารางต่อไปนี้



ประเด็นความเสี่ยง (Salient Risk)	มาตรการบริหารจัดการ (Key Actions)	ตัวชี้วัด (KPI & Monitoring)
แรงงานข้ามชาติและการเอารัดเอาเปรียบแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดนโยบายไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างงาน (No Recruitment Fee)</li> <li>กำหนดข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนใน Supplier Code of Conduct</li> <li>ตรวจประเมินคู่ค้าในกลุ่มเสี่ยงสูง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>% คู่ค้าที่ลงนาม Supplier Code of Conduct</li> <li>% คู่ค้าที่ได้รับการประเมินด้านสิทธิมนุษยชน</li> <li>จำนวนข้อร้องเรียนด้านแรงงาน</li> </ul>
ชั่วโมงการทำงานและสภาพการจ้างงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดแนวปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงานตามกฎหมายแรงงาน</li> <li>ติดตามการทำงานล่วงเวลาและสภาพการจ้างงานของพนักงานและคู่ค้า</li> <li>ส่งเสริมการจ้างงานอย่างเป็นธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนข้อร้องเรียนด้านสภาพการจ้างงาน</li> <li>อัตราการทำงานล่วงเวลา (OT)</li> <li>% พนักงานที่ได้รับสวัสดิการตามมาตรฐาน</li> </ul>
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (OHS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนามาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงาน</li> <li>จัดอบรมด้านความปลอดภัยให้พนักงาน</li> <li>ตรวจสอบความปลอดภัยในคลังสินค้าและการขนส่ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อัตราการเกิดอุบัติเหตุ (LTIFR / Inci-dent Rate)</li> <li>% พนักงานที่ผ่านการอบรมด้านความปลอดภัย</li> <li>จำนวนเหตุการณ์ด้านความปลอดภัย</li> </ul>
ความไม่เท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ (DEI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดนโยบายไม่เลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination)</li> <li>ส่งเสริมความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (DEI)</li> <li>จัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (เช่น Pride Month)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>% พนักงานหญิง / ความหลากหลาย</li> <li>จำนวนข้อร้องเรียนด้านการเลือกปฏิบัติ</li> <li>Employee Engagement Score</li> </ul>
ความโปร่งใสของห่วงโซ่อุปทาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>บูรณาการ ESG และ Human Rights criteria ในการคัดเลือกคู่ค้า</li> <li>ดำเนินการทำ Supplier Assessment / Audit</li> <li>จัดลำดับความเสี่ยงของคู่ค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>% คู่ค้าที่ได้รับการประเมิน</li> <li>% คู่ค้าในกลุ่มเสี่ยงสูงที่มีแผนแก้ไข</li> <li>จำนวน audit ที่ดำเนินการ</li> </ul>
ผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและชุมชน</li> <li>รับฟังความคิดเห็นจากชุมชน (Stakeholder Engagement)</li> <li>ดำเนินโครงการพัฒนาชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนข้อร้องเรียนจากชุมชน</li> <li>จำนวนกิจกรรมมีส่วนร่วมกับชุมชน</li> <li>ระดับความพึงพอใจของชุมชน</li> </ul>
สิทธิในที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประเมินความเสี่ยงใน supply chain (เช่น agriculture / rubber)</li> <li>ส่งเสริมให้คู่ค้าปฏิบัติตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชน</li> <li>ตรวจสอบประเด็น land use ในคู่ค้ากลุ่มเสี่ยง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>% คู่ค้าในกลุ่มเสี่ยงที่ได้รับการประเมิน</li> <li>จำนวนกรณีข้อร้องเรียนด้านสิทธิชุมชน</li> </ul>
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสิทธิมนุษยชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>บริหารจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม</li> <li>ปรับปรุงความปลอดภัยของพนักงานต่อสภาพอากาศ (heat / extreme weather)</li> <li>สนับสนุนการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>จำนวนเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพอากาศ</li> <li>ตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อม (เช่น emis-sions / energy use)</li> </ul>

## การติดตามประสิทธิภาพ

บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางในการติดตามและประเมินประสิทธิผลของการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการที่ดำเนินการสามารถลดผลกระทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ การติดตามผลครอบคลุมทั้งในระดับองค์กรและห่วงโซ่อุปทาน โดยมีแนวทางสำคัญ ได้แก่

- การกำหนดตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชน (Key Performance Indicators: KPIs) เช่น จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน การเข้าร่วมอบรมของพนักงาน และการประเมินคู่ค้า
- การติดตามผลการดำเนินงานของคู่ค้า โดยเฉพาะคู่ค้าที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงสูง
- การตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร
- การรวบรวม วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการนำข้อมูลจากการร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และผลการตรวจสอบ มาใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของมาตรการที่ดำเนินการ เพื่อปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

## การทบทวนและการสื่อสาร

บริษัทฯ ดำเนินการทบทวนแนวทางการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางธุรกิจ ความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงไป และมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง โดยมีการทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ

## การทบทวนดังกล่าวครอบคลุมถึง

- การประเมินความเหมาะสมของนโยบายและมาตรการที่มีอยู่
- การพิจารณาผลการดำเนินงานและประสิทธิภาพของมาตรการ
- การปรับปรุงแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมาย มาตรฐานสากล และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

ในด้านการสื่อสาร บริษัทฯ มุ่งมั่นในการสื่อสารนโยบาย แนวทางปฏิบัติ และผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างโปร่งใสและต่อเนื่อง ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การอบรมภายในองค์กร การสื่อสารกับคู่ค้า และการเปิดเผยข้อมูลผ่านรายงานความยั่งยืน

บริษัทฯ เชื่อว่าการทบทวนและการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอจะช่วยเสริมสร้างความตระหนักรู้ สร้างความเชื่อมั่น และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืน

## การจัดให้มีกลไกร้องเรียนและการเยียวยา

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการจัดให้มีกลไกร้องเรียนและการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเข้าถึงได้ เพื่อรองรับการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติที่ไม่เหมาะสม การฝ่าฝืนนโยบาย ข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณทางธุรกิจ การกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถแจ้งข้อร้องเรียนหรือเบาะแสด้านช่องทางที่หลากหลาย โดยสามารถเลือกแจ้งได้ทั้งแบบเปิดเผยตัวตนและไม่เปิดเผยตัวตน เพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างความมั่นใจในการเข้าถึงกระบวนการร้องเรียน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้แจ้งเบาะแสด โดยกำหนดมาตรการป้องกันการตอบโต้ (Non-retaliation) อย่างเคร่งครัด เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ร้องเรียนจะไม่ถูกคุกคาม กลั่นแกล้ง หรือได้รับผลกระทบในทางลบจากการแจ้งข้อมูล ทั้งนี้ บริษัทฯ จะคุ้มครองสิทธิของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายตลอดกระบวนการพิจารณาเรื่องร้องเรียน

ข้อร้องเรียนทุกกรณีจะได้รับการพิจารณาและตรวจสอบอย่างเป็นระบบ โดยมีการดำเนินการแก้ไขและเยียวยาอย่างเหมาะสมตามลักษณะของปัญหา รวมถึงมีการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ในลักษณะเดียวกันซ้ำในอนาคต และเพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง

## ช่องทางการร้องเรียน

- เว็บไซต์บริษัท: <http://www.wice.co.th/contact>
- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์:

ประธานกรรมการตรวจสอบ  
ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท  
เลขานุการบริษัท  
ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและความยั่งยืนองค์กร

- QR Code สำหรับช่องทางการร้องเรียน



## เงื่อนไขและการพิจารณาข้อร้องเรียน

บริษัทกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาข้อร้องเรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้กระบวนการเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

**1. ความครบถ้วนและความน่าเชื่อถือของข้อร้องเรียน**  
ข้อร้องเรียนควรมีข้อมูลที่เพียงพอ เช่น ลักษณะเหตุการณ์ บุคคลที่เกี่ยวข้อง ช่วงเวลา สถานที่ หรือหลักฐานประกอบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้อย่างเหมาะสม

**2. ขอบเขตของข้อร้องเรียนที่สามารถรับพิจารณาได้**  
บริษัทจะรับพิจารณาข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับ

- การฝ่าฝืนกฎหมาย จรรยาบรรณธุรกิจ หรือนโยบายของบริษัท
- การทุจริต คอร์รัปชัน หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางไม่สุจริต
- การกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัท กลุ่มบริษัท หรือผู้มีส่วนได้เสีย

**3. ข้อร้องเรียนที่บริษัทจะไม่รับพิจารณา**

บริษัทอาจไม่รับพิจารณาข้อร้องเรียนในกรณีต่อไปนี้

- เป็นเรื่องที่มีข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจแล้ว
- อยู่ระหว่างการพิจารณาของศาล หรือมีคำพิพากษาถึงที่สุด
- ไม่มีข้อมูลหรือหลักฐานเพียงพอในการตรวจสอบ
- เป็นข้อร้องเรียนที่ไม่สามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงได้

**4. การเปิดเผยตัวตนของผู้ร้องเรียน**

บริษัทสนับสนุนให้ผู้ร้องเรียนเปิดเผยชื่อและช่องทางติดต่อเพื่อความสะดวกในการสอบสวน ทั้งนี้เก็บข้อมูลเป็นความลับ อย่างไรก็ตาม ข้อร้องเรียนที่ไม่สามารถตรวจสอบได้อาจไม่ได้รับการพิจารณา

**5. หลักความเป็นธรรมและความเป็นอิสระในการสอบสวน**

การพิจารณาและสอบสวนข้อร้องเรียนดำเนินการด้วยความเป็นอิสระ เที่ยงธรรม และคำนึงถึงสิทธิของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

**6. การรักษาความลับของข้อมูล**

ข้อมูลของผู้ร้องเรียน พยาน และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และเปิดเผยเฉพาะเท่าที่จำเป็นตามกระบวนการหรือข้อกำหนดทางกฎหมาย

**7. การคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือ**  
ผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ข้อมูลโดยสุจริตจะได้รับความคุ้มครอง

จากการตอบโต้หรือการกลั่นแกล้งในทุกรูปแบบ และสามารถขอรับมาตรการคุ้มครองเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

**8. การดำเนินการแก้ไขและการเยียวยา**

หากพบการกระทำผิด บริษัทจะดำเนินการแก้ไข เยียวยา และพิจารณามาตรการทางวินัยหรือกฎหมายตามความเหมาะสม พร้อมติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

**9. กรณีการร้องเรียนโดยไม่สุจริต**

ในกรณีที่พบว่าเจตนาให้ข้อมูลเท็จหรือกลั่นแกล้งผู้อื่น บริษัทอาจดำเนินการทางวินัยหรือกฎหมายตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

## มาตรการเยียวยา

บริษัทให้ความสำคัญกับการแก้ไขและเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสมและทันเวลาที่ โดยเมื่อได้รับแจ้งข้อร้องเรียน บริษัทจะดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างโปร่งใสและเป็นระบบ

หากพบว่าการดำเนินงานของบริษัทเป็นสาเหตุของการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทจะกำหนดแนวทางการเยียวยาที่เหมาะสมตามลักษณะของแต่ละกรณี พร้อมรายงานต่อผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง และนำผลการดำเนินงานไปใช้ในการปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ในกรณีที่พนักงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน จะถือเป็นการฝ่าฝืนระเบียบของบริษัท และอาจได้รับการพิจารณาทันที รวมถึงการดำเนินการตามกฎหมายในกรณีที่เกี่ยวข้อง

## การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงาน (404-2, 412-2)

บริษัทให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า และมุ่งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานทุกระดับ เพื่อให้สามารถนำหลักการสิทธิมนุษยชนไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และลดความเสี่ยงด้านผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

ในปี 2568 บริษัทได้จัดอบรมหลักสูตร “Comprehensive Human Rights Assessment” ให้แก่พนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทั้งการเคารพสิทธิมนุษยชนของพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชน รวมถึงบทบาทหน้าที่ขององค์กรในการป้องกันและจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ

**ผลลัพธ์** พนักงานที่ผ่านการอบรมผ่านแบบทดสอบและความรู้หลังอบรมของบริษัท ร้อยละ 100 มีความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนมากขึ้น และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้

การอบรมมุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับ

- หลักสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากล
- กระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence)
- การระบุความเสี่ยงและประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย
- แนวทางป้องกัน แก้ไข และติดตามผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- การเชื่อมโยงประเด็นสิทธิมนุษยชนกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

รูปแบบการเรียนรู้เป็นการบรรยายและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้ซักถามและนำกรณีศึกษามาวิเคราะห์ร่วมกัน ช่วยเสริมสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจเชิงปฏิบัติ บริษัทเชื่อมั่นว่าการพัฒนาความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชน ยกกระดับการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว

**WICE จัดอบรมหลักสูตรการประเมินสิทธิมนุษยชนรอบด้าน ให้ความรู้แก่พนักงาน**

เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2568 บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้จัดอบรมหลักสูตร “Comprehensive Human Rights Assessment” ณ ห้องประชุมชั้น 5 อาคาร WICE Place โดยมีพนักงานจากหลายแผนกเข้าร่วมอย่างคึกคัก

การอบรมครั้งนี้มุ่งเน้นให้พนักงานได้เรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับ สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน รวมถึงบทบาทหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในหลากหลายมิติ เพื่อสร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมการทำงานที่เคารพสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืน กิจกรรมนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ WICE ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างมีความรับผิดชอบ ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

## ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม<sup>(405-1, 406-1, 412-2)</sup>

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (Diversity, Equity, and Inclusion: DEI) โดยเชื่อมั่นว่าความแตกต่างของบุคลากรในด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และมุมมอง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และขับเคลื่อนการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว บริษัทฯ มุ่งมั่นสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและปลอดภัย (Safe Workplace) ปราศจากการเลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination) และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ผ่านการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนการดูแลสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างเป็นธรรม โดยไม่คำนึงถึงเพศสภาพหรืออัตลักษณ์ทางเพศ ตัวอย่างแนวปฏิบัติด้านความเท่าเทียมของบริษัทฯ ได้แก่

- การให้สิทธิลาแต่งงานสำหรับพนักงานทุกเพศอย่างเท่าเทียม
- การจัดสวัสดิการและโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความแตกต่าง ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจและให้เกียรติกัน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนมุมมอง และแสดงออกถึงตัวตนได้อย่างมั่นใจ ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างเคารพความแตกต่าง

## กิจกรรม WICE Pride Celebration 2025

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชน และการส่งเสริมความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (Diversity, Equity, and Inclusion: DEI) ในองค์กร โดยเชื่อว่าการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง ปลอดภัย และปราศจากการเลือกปฏิบัติ จะช่วยส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร บริษัทฯ จึงได้ดำเนินโครงการ WICE Pride Celebration 2025 เพื่อสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมความเท่าเทียม เคารพความแตกต่าง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงานทุกคน



## วัตถุประสงค์

- ส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (DEI) ภายในองค์กร
- สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถแสดงออกถึงตัวตนได้อย่างมั่นใจ
- สนับสนุนความเป็นหนึ่งเดียวกัน และเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

## แนวทางการดำเนินงาน

- บริษัทฯ จัดกิจกรรมภายในองค์กรโดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งสื่อสารและส่งเสริมแนวคิด DEI ผ่านกิจกรรมที่สร้างสรรค์และเข้าถึงได้ง่าย โดยมีไฮไลต์สำคัญ ได้แก่
- การจัดพื้นที่ “Pride Wall” เพื่อเปิดพื้นที่ให้พนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่เป็นเพศทางเลือกและกลุ่มความหลากหลายทางเพศ (LGBTQIA+) ได้แสดงความคิดเห็น ถ่ายทอดมุมมอง ประสบการณ์การทำงาน และเรื่องราวแรงบันดาลใจ
  - การเปิดช่องทางการสื่อสารของบริษัทฯ ให้พนักงาน LGBTQIA+ ได้เป็น กระบอกเสียงในการสะท้อนตัวตนและมุมมอง เกี่ยวกับความเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน ผ่านการแบ่งปันเรื่องราว ความรู้สึก และประสบการณ์จริงอย่างอิสระและปลอดภัย
  - การสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติด้านความเท่าเทียม เช่น การให้สิทธิลาแต่งงานและการเข้าถึงสวัสดิการอย่างเท่าเทียมสำหรับพนักงานทุกเพศ

## ผลลัพธ์และผลกระทบ

โครงการ WICE Pride Celebration 2025 มีส่วนช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเคารพความหลากหลายอย่างเป็นรูปธรรม โดยพนักงานสะท้อนมุมมองร่วมกันว่า ทุกคนล้วนมีคุณค่าในแบบของตนเอง และความแตกต่างไม่ใช่อุปสรรคต่อการอยู่ร่วมกัน แต่เป็นพลังสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร

พนักงานเพศทางเลือกและพนักงานทุกกลุ่มความหลากหลายทางเพศได้สะท้อนว่า อัตลักษณ์ทางเพศไม่ใช่กระแสหรือความผิดปกติ แต่เป็นตัวตนที่มีอยู่จริงในสังคม และทุกคนมีสิทธิที่จะแสดงออกและใช้ชีวิตอย่างภาคภูมิใจในความเป็นตัวเอง โดยตลอดระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทฯ ไม่เคยประสบกับประเด็นความไม่เท่าเทียมหรือความแตกแยกใด ๆ

ผลลัพธ์สำคัญของโครงการ ได้แก่

- พนักงานมีความเข้าใจและตระหนักรู้ด้าน DEI เพิ่มขึ้น
- เกิดบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเคารพความแตกต่าง
- พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและสามารถแสดงออกถึงตัวตนได้อย่างมั่นใจ
- เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) และความเป็นหนึ่งเดียวกันภายในทีม

แนวทางและกิจกรรมดังกล่าวสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับ Mutual Support หรือการสนับสนุนกันและกันในสถานที่ทำงาน ซึ่งไม่เพียงส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสร้างพื้นที่ที่พนักงานทุกคนสามารถเติบโต แสดงศักยภาพ และก้าวไปข้างหน้าอย่างเท่าเทียมและมั่นใจ

## อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3-3)

### GRI Standards:

- GRI 403: อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (2018)

### เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



### อาชีวอนามัยและความปลอดภัย สำคัญอย่างไร?

บริษัทตระหนักดีว่าการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Occupational Health, Safety and Environment: OHSE) อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รวมถึงครอบครัวของพนักงาน ทั้งนี้ บริษัทตระหนักว่าความบกพร่องในด้านดังกล่าวอาจก่อให้เกิดผลกระทบในวงกว้าง ทั้งต่อบุคคล องค์กร และชื่อเสียงของบริษัท

ภายใต้ความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาและยกระดับระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานมีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นการป้องกันและลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการทำงาน รวมถึงการจัดการความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม อาทิ การจัดการน้ำมัน สารเคมี และของเสียอย่างปลอดภัย

บริษัทมุ่งมั่นในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มั่นคง และเอื้อต่อสุขภาพของพนักงานทุกคน โดยบูรณาการหลักการด้านความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดำเนินงานในทุกระดับ พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยภายในองค์กร และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในการป้องกันอุบัติเหตุ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการไม่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (Zero Accident) อย่างยั่งยืน

### จุดเด่น

- ในปี 2568 อุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิต (Fatal Accident) เป็น 0
- ในปี 2568 อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (Loss Time Accident) เป็น 0
- จำนวนครั้งของการรั่วไหลของน้ำมันและสารเคมีลงสู่สิ่งแวดล้อม เป็น 0

## แนวทางและวิธีการบริหารจัดการ (3-3, 403-1, 403-2, 403-7)

บริษัทมุ่งมั่นดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดนโยบายและแผนงานประจำปี เพื่อควบคุม ป้องกัน และลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และการเจ็บป่วยจากการทำงานให้กับพนักงานทุกคน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท

บริษัทดำเนินงานตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งนำมาตรฐานการจัดการสากลมาประยุกต์ใช้ อาทิ ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001 และระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 45001 เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาการจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมการจัดการน้ำมัน สารเคมี และของเสียอย่างเหมาะสม

เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ บริษัทมีการทบทวนนโยบาย เป้าหมาย และผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ พร้อมนำผลการประเมินไปปรับปรุงมาตรการควบคุมและป้องกันความเสี่ยงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง

แนวทางการดำเนินงานที่สำคัญของบริษัทประกอบด้วย

- การประเมินและควบคุมความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในทุกกระบวนการทำงาน
- การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์การทำงาน รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) ที่เหมาะสม
- การดูแลและเฝ้าระวังสุขภาพของพนักงานผ่านการตรวจสุขภาพประจำปีและการตรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- การส่งเสริมความรู้ ความตระหนัก และวัฒนธรรมความปลอดภัย ผ่านการฝึกอบรม การสื่อสาร และกิจกรรมด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

บริษัทมุ่งสร้างความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานในทุกระดับ เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการไม่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (Zero Accident) และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและยั่งยืนในระยะยาว

## นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ลูกค้า ผู้มาติดต่อ รวมถึงชุมชนและสังคมโดยรอบ โดยถือว่าพนักงานทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและต้องได้รับการดูแลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย มีสุขภาพที่ดี และอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

บริษัทฯ กำหนดให้งานด้านความปลอดภัยเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่คณะผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และพนักงานทุกคน โดยผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด ขณะที่พนักงานต้องตระหนักถึงความปลอดภัยของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และทรัพย์สินของบริษัท ทั้งในระหว่างและนอกเวลาปฏิบัติงาน

บริษัทฯ ดำเนินงานตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมการป้องกันอุบัติเหตุ การรายงานเหตุไม่ปลอดภัย และการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขไม่ให้เกิดซ้ำ โดยพนักงานมีสิทธิในการปฏิเสธการทำงานที่มีความเสี่ยง หากยังไม่มีการดำเนินการด้านความปลอดภัยที่เหมาะสม

นอกจากนี้ บริษัทฯ มุ่งมั่นปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการดำเนินกิจกรรม 5 ส. การจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) การฝึกอบรม และการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัย พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อมุ่งสู่การลดอุบัติเหตุจากการทำงาน และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

เป้าหมายในการดำเนินงาน

หน่วย: จำนวนครั้ง

อุบัติเหตุในการดำเนินงาน	เป้าหมาย
<b>อุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิต (Fatal Accident)</b>	
พนักงาน	0
ลูกค้า คู่ค้า และผู้มาติดต่อบริษัทฯ	0
<b>อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Accident)</b>	
พนักงาน	0
ลูกค้า คู่ค้า และผู้มาติดต่อบริษัทฯ	0
<b>อุบัติเหตุด้านยานพาหนะ</b>	<b>เป้าหมาย</b>
จำนวนการเกิดอุบัติเหตุชนร้ายแรงตามข้อกำหนดบริษัทฯ เป็นฝ่ายผิด	0
<b>อุบัติเหตุที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</b>	<b>เป้าหมาย</b>
จำนวนครั้งของการรั่วไหลของน้ำมันและสารเคมีลงสู่สิ่งแวดล้อม (Chemical and Oil Spill)	0

## การประชุมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม <sup>(403-4)</sup>

บริษัทได้จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) เพื่อดำเนินการตามกฎหมายและตามระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ โดยคณะกรรมการฯ ทำหน้าที่ในการวางแผน ติดตาม และทบทวนด้านอาชีวอนามัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการทำงานด้านอาชีวอนามัยขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น คณะกรรมการฯ จะมีการประชุมทบทวนกฎหมายและข้อกำหนดด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดการประชุมประจำปี (Annual Law & Regulation Review) เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานขององค์กรสอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

## การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม <sup>(403-5)</sup>

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจัดการอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและทักษะที่จำเป็น เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย โดยหัวข้อการอบรมที่ได้มีการจัดให้กับพนักงานมีดังต่อไปนี้

- การอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมสำหรับพนักงานใหม่ (General Safety Health and Environmental Training for New Staffs) การฝึกอบรมนี้เน้นให้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยให้แก่พนักงานใหม่ทุกคน เพื่อสร้างความเข้าใจตั้งแต่เริ่มต้นการทำงาน
- การอบรมสอนงานในระหว่างปฏิบัติงาน (On the Job Training) การอบรมนี้จะช่วยให้พนักงานเข้าใจกระบวนการทำงานอย่างถูกต้อง ผ่านการปฏิบัติงานจริงในสถานที่ทำงาน รวมถึงการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือด้านความปลอดภัย
- เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับบริหาร / หัวหน้างาน / คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) (Safety Officer in Management Level / Supervisor Level) การอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ
- การอบรมดับเพลิงขั้นต้น (Basic Firefighting) ฝึกทักษะในการป้องกัน ควบคุมเพลิง และการดับเพลิงในสถานการณ์ฉุกเฉิน รวมถึงการประเมินสถานการณ์ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการใช้อุปกรณ์ดับเพลิงอย่างถูกต้องตามหลักการ
- การอบรมเกี่ยวกับโรคจากการประกอบอาชีพ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงและโอกาสของโรคภัยที่สามารถเกิดขึ้นได้จากการประกอบอาชีพ พร้อมทั้งให้ความรู้ถึงวิธีการป้องกันและระวัง วิธีการรักษา และวิธีการจัดการกับโรคภัยเหล่านี้ที่เหมาะสม
- การอบรมการปฐมพยาบาลและการกู้ชีพเบื้องต้น (AED & CPR) การอบรมเพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การประเมินสถานการณ์ฉุกเฉิน และการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน

## การส่งเสริมสุขภาพและการดูแลสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (403-3, 403-4, 403-6)

บริษัทให้ความสำคัญต่อสุขภาพของพนักงานและผู้ปฏิบัติงาน โดยมีมาตรการในการเฝ้าระวังและตรวจสอบด้านความปลอดภัย เพื่อดูแลสุขภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม และลดความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายจากการปฏิบัติงาน ดังนี้

### การตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Workplace Environmental Monitoring)

บริษัทดำเนินการให้พนักงานได้รับการตรวจวัดความพร้อมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการตรวจสอบค่าต่าง ๆ เช่น เสียง ความร้อน อากาศ แสง และฝุ่นละออง รวมถึงปัจจัยด้านความปลอดภัยอื่น ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน



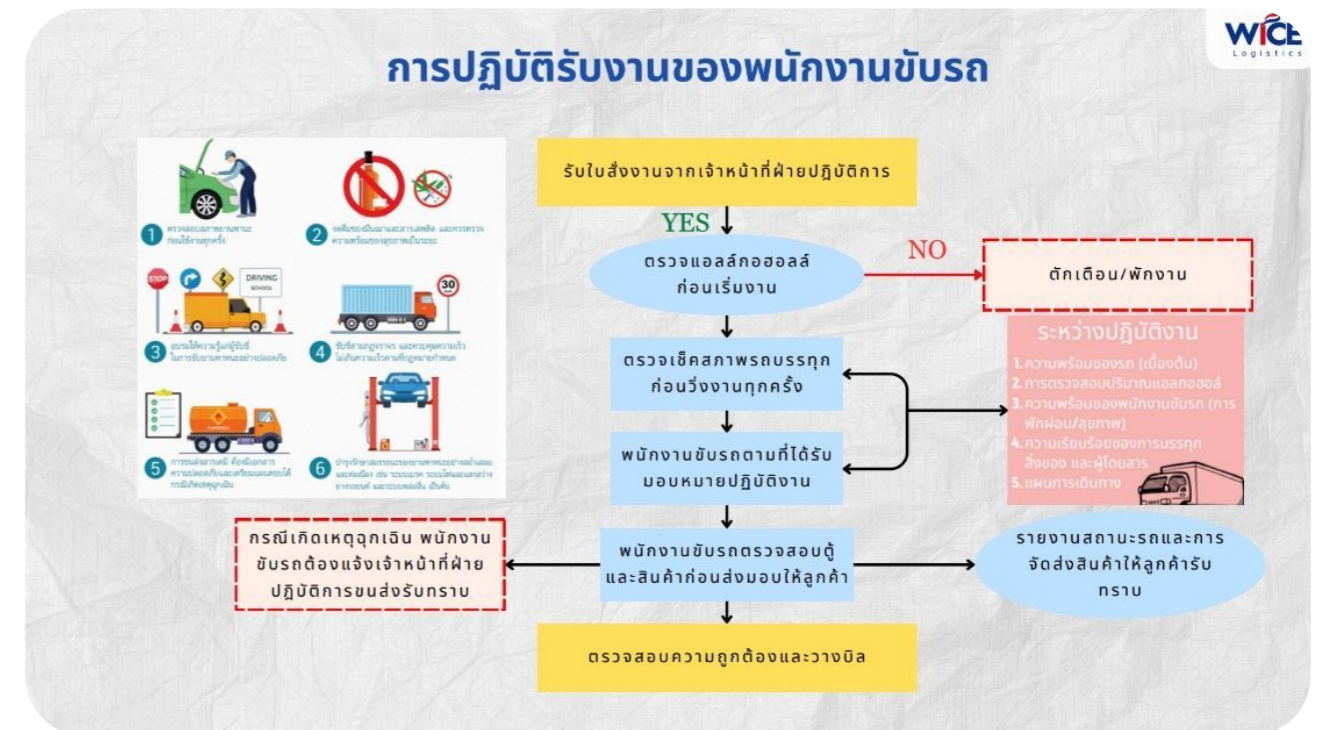
## การรณรงค์ส่งเสริมด้านความปลอดภัย (403-2, 403-4)

**การจัดบอร์ดข่าวสารและกิจกรรมด้านความปลอดภัย (Safety Information Board)** เป็นหนึ่งในช่องทางหลักที่สำคัญในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน แผนงานรณรงค์ด้านความปลอดภัย ข่าวสารเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงาน รวมถึงข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึงครอบคลุมทั้งบริษัท เพื่อให้พนักงานทุกคนทราบและเกิดความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

**การตรวจสอบพื้นที่ในการทำงาน (Safety Patrol)** เป็นกิจกรรมที่ช่วยในการตระหนักและตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อตรวจจับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น โดยทีมงานตรวจสอบจะตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย ตรวจสอบอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย และรายงานความผิดปกติหรือความเสี่ยงที่พบ

**การจัดสนทนาด้านความปลอดภัยและข้อเสนอแนะ (Safety Talk & Suggestion)** สร้างพื้นที่ให้กับพนักงานและผู้บริหารในการได้ร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย ทำให้มั่นใจว่าความปลอดภัยได้รับการพูดถึงและให้ความสำคัญอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานได้

**การตรวจวัดความพร้อมในการทำงานของพนักงานขับรถ (Fit For Duty)** บริษัทมีการตรวจประเมินความพร้อมในการทำงานของพนักงานขับรถอย่างรอบคอบก่อนเริ่มงานในทุกวัน รวมถึงการตรวจวัดระดับแอลกอฮอล์ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นการเสริมสร้างความปลอดภัยให้แก่พนักงานขับรถใช้ถนน และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยรอบ



## การจัดเก็บและขอบเขตข้อมูลด้านความปลอดภัยในการทำงาน

บริษัทบันทึกและจัดเก็บข้อมูลด้านความปลอดภัยที่เกิดจากการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้บริษัท ทั้งนี้ การคำนวณตัวชี้วัดด้านความปลอดภัยอ้างอิงจากจำนวนวันทำงานตามตารางที่กำหนด (Scheduled Work Day)

### คำจำกัดความด้านอุบัติเหตุจากการทำงาน

**การบาดเจ็บจากการทำงาน (Recordable Work-related Injury)** หมายถึง การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องได้รับการรักษาทางการแพทย์ (Medical Treatment) โดยไม่รวมกรณีที่เป็นเพียงการปฐมพยาบาลเบื้องต้น (First Aid Case)

**การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Accident)** หมายถึง การบาดเจ็บที่ทำให้พนักงานต้องหยุดงานอย่างน้อย 1 วัน นับตั้งแต่วันที่เกิดอุบัติเหตุ

**ความรุนแรงของการบาดเจ็บ (Severity)** หมายถึง จำนวนวันทำงานที่พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติเนื่องจากอาการบาดเจ็บ

### ตัวชี้วัดและวิธีการคำนวณด้านความปลอดภัยในการทำงาน

บริษัทใช้ตัวชี้วัดด้านความปลอดภัยที่เป็นมาตรฐานสากลในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ดังนี้

- (1) อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานรวม (Total Recordable Work-related Injury Rate: TRIR)
- (2) อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Rate: LTIR)
- (3) อัตราความรุนแรงของการบาดเจ็บ (Lost Day Injury Rate: LDIR)
- (4) อัตราการเจ็บป่วยจากการทำงาน (Occupational Disease Rate: ODR)
- (5) อัตราการขาดงาน (Absentee Rate: AR)

#### การคำนวณอัตราการบาดเจ็บและการขาดงานในสถานที่ทำงาน

1. อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานรวม (Total Recordable Work-related Injury Rate: TRIR)	สูตร: $\frac{\text{จำนวน (ราย) ของการบาดเจ็บ (ในช่วงเวลาที่รายงาน) X 1,000,000}}{\text{จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน (ในช่วงเวลาที่รายงาน)}}$
2. อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Rate: LTIR)	สูตร: $\frac{\text{จำนวน (ราย) ของการบาดเจ็บที่มีการหยุดงาน (ในช่วงเวลาที่รายงาน) X 1,000,000}}{\text{จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน (ในช่วงเวลาที่รายงาน)}}$
3. อัตราความรุนแรงของการบาดเจ็บ (Lost Day Injury Rate: LDIR)	สูตร: $\frac{\text{จำนวนวันหยุดงานจากการบาดเจ็บ (ในช่วงเวลาที่รายงาน) X 1,000,000}}{\text{จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน (ในช่วงเวลาที่รายงาน)}}$
4. อัตราการเจ็บป่วย/โรคจากการทำงาน (Occupational Disease Rate: ODR)	สูตร: $\frac{\text{จำนวน (ราย) การเจ็บป่วยจากการทำงาน (ในช่วงเวลาที่รายงาน) X 1,000,000}}{\text{จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน (ในช่วงเวลาที่รายงาน)}}$
5. อัตราการขาดงาน (Absentee Rate: AR)	สูตร: $\frac{\text{จำนวนชั่วโมงการขาดงานที่ไม่ได้ใช้ในการสรรหาทรัพยากร}}{\text{จำนวนวันทำงานทั้งหมดในรอบปี X จำนวนพนักงาน}} \times 100$

### ผลการดำเนินงาน <sup>(3-3, 403-8, 403-9, 403-10)</sup>

บริษัทฯ สามารถดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้อย่างสม่ำเสมอและเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่มีการเกิดอุบัติเหตุใด ๆ อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ มุ่งมั่นในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการอบรมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการดำเนินงานด้านความปลอดภัยให้ดียิ่งขึ้น และลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยผลจากการดำเนินงาน ปี 2568 มีดังนี้

## ผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในปี 2568

หน่วย: จำนวนครั้ง

อุบัติเหตุในการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
<b>อุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิต (Fatal Accident)</b>		
พนักงาน	0	0
ลูกค้า คู่ค้า และผู้มาติดต่อบริษัทฯ	0	0
<b>อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Accident)</b>		
พนักงาน	0	0
ลูกค้า คู่ค้า และผู้มาติดต่อบริษัทฯ	0	0
<b>อุบัติเหตุด้านยานพาหนะ</b>		
จำนวนการเกิดอุบัติเหตุขั้นร้ายแรงตามข้อกำหนดที่บริษัทฯ เป็นฝ่ายผิด	0	0
<b>อุบัติเหตุที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</b>		
จำนวนครั้งของการรั่วไหลของน้ำมันและสารเคมีลงสู่สิ่งแวดล้อม (Chemical and Oil Spill)	0	0

### สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	0	0	0
จำนวนพนักงานที่ได้รับการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานเกิน 1 วัน (คน)	0	0	0
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0

### สถิติการเจ็บป่วยจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานของพนักงาน

รายการ	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์การเจ็บป่วยจากการทำงานของพนักงานถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	0	0	0
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการเจ็บป่วยจากการทำงาน (คน)	0	0	0

จากผลสำรวจความคิดเห็นพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าระดับความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับร้อยละ 91.10 ซึ่งเป็นระดับคะแนนที่เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า (88.90) คิดเป็นร้อยละ 2.5 สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญและการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

## การมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงาน<sup>(3-3)</sup>

### GRI Standards:

- GRI 401: การจ้างงาน (2016)
- GRI 402: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและการจัดการ (2016)

### เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



### การมีส่วนร่วมของพนักงาน สำคัญอย่างไร?

การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความผูกพัน ความเชื่อมั่น และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพการให้บริการ ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว บริษัทฯ ตระหนักดีว่าพนักงานที่มีส่วนร่วมและมีแรงจูงใจในการทำงานจะสามารถสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ จึงมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานผ่านการสื่อสารที่เปิดกว้าง การรับฟังความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน และการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน ลดอัตราการลาออก และสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน



## การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Capital Management)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในฐานะกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารระดับสูงร่วมกำหนดนโยบายและกำกับดูแลด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการสรรหา การพัฒนา การรักษาบุคลากร และการเตรียมความพร้อมของผู้นำในอนาคต บริษัทฯ ดำเนินงานโดยบูรณาการการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร ผ่านการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Workforce Planning) โดยอาศัยข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันในการวิเคราะห์โอกาสและความเสี่ยง รวมถึงการคาดการณ์แนวโน้มตลาดแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดกรอบกลยุทธ์หลัก “Right Size, Right Talent” เพื่อให้มั่นใจว่ามีบุคลากรที่เหมาะสมกับโครงสร้างและทิศทางธุรกิจ ตลอดจนสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

Right Size: กำลังคนที่เหมาะสมกับธุรกิจ	Right Talent: คนที่ใช้ในตำแหน่งที่เหมาะสม
<ul style="list-style-type: none"> <li>• โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ปรับจำนวนและรูปแบบพนักงานให้สอดคล้องกับการขยายตัวและแนวโน้มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์</li> <li>• เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์กำหนดสัดส่วนพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ลดต้นทุนแรงงานที่ไม่จำเป็น</li> <li>• บริหารแรงงานตามฤดูกาล ปรับกำลังคนตามความต้องการของลูกค้าด้วยแนวทางการจ้างงานที่ยืดหยุ่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สรรหาบุคลากรตรงความต้องการ ใช้เครื่องมือดิจิทัลและ AI ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ</li> <li>• พัฒนาทักษะและความสามารถ เสริมศักยภาพด้าน Digital Logistics, Data Analytics และ Supply Chain Management</li> <li>• เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ วาง Career Path ชัดเจน ส่งเสริมการเติบโตจากภายในองค์กร</li> <li>• รักษาบุคลากรคุณภาพ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม และความผูกพันต่อองค์กร</li> </ul>

## การดูแลพนักงาน

### GRI Standards:

- GRI 401: การจ้างงาน (2016)

### เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

- SDG 8



### การดูแลพนักงาน สำคัญอย่างไร?

บริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชน ควบคู่ไปกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและมาตรฐานสากลอย่างเคร่งครัด เพื่อให้พนักงานได้รับการดูแลอย่างยุติธรรมอย่างเท่าเทียม และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นธรรม และเอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดี บริษัทมุ่งมั่นในการเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานผ่านการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถตามความชำนาญการ รวมถึงปลูกฝังให้มีความคิดมุมมองใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร โดยมุ่งหวังให้พนักงานสามารถดำเนินงานตามความเชี่ยวชาญ เติบโตตามสายอาชีพของตน และพร้อมรองรับการขยายตัวขององค์กรในอนาคต ด้วยแนวทางดังกล่าว บริษัทจึงมีการวางแผนบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานแต่ละคน เพื่อให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืน อันสอดคล้องกับการสร้างคุณค่าให้กับพนักงานและสังคมโดยรวม

### จุดเด่น

- สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 70.21% ในปี 2568
- คะแนนความผูกพันองค์กร 94.82% ในปี 2568
- พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้นจากกิจกรรมภายในองค์กร
- พนักงานมีชั่วโมงการอบรมต่อคนสูงขึ้น 6.3% จากปีที่ผ่านมา

### แนวทาง/วิธีการดำเนินงาน (3-3, 401-1, 405-1)

บริษัทฯ มุ่งมั่นบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชน ธรรมภิบาล ความโปร่งใส จริยธรรม และความเท่าเทียม ครอบคลุมตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาทักษะและศักยภาพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสริมสร้างความผูกพันและการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ เพื่อสนับสนุนการเติบโตขององค์กรในระยะยาว บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการวางแผนและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กร โดยดำเนินกระบวนการสรรหาอย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถเรียนรู้ พัฒนา และเติบโตในสายอาชีพตามศักยภาพของตนเอง บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าพนักงานคือหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนธุรกิจ จึงมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อให้พนักงานเติบโตไปพร้อมกับองค์กร และร่วมสร้างคุณค่าอย่าง

## การปฏิบัติต่อพนักงานและแรงงานอย่างเป็นธรรม

### การจ้างงานและการเลิกจ้างอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

ภายใต้กรอบการดำเนินงานด้าน การปฏิบัติต่อพนักงานและแรงงานอย่างเป็นธรรม บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการการจ้างงานและการเลิกจ้างอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และเคารพในสิทธิของพนักงานในทุกขั้นตอน บริษัทฯ กำหนดกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความสามารถ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง และคุณสมบัติที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร โดยไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือปัจจัยอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีศักยภาพสามารถเข้าร่วมและเติบโตไปกับองค์กรได้อย่างเท่าเทียม

ในส่วนของการเลิกจ้าง บริษัทฯ ดำเนินการภายใต้หลักความเป็นธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาจากเหตุผลที่ชัดเจน เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความจำเป็นทางธุรกิจ หรือการปรับโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสื่อสารอย่างเหมาะสม การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพ และการดูแลสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายและนโยบายของบริษัท นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งเน้นการลดความจำเป็นในการเลิกจ้างผ่านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน การปรับบทบาทหน้าที่ และการบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าและสร้างความมั่นคงในการจ้างงานในระยะยาว

### การนับจำนวนพนักงานและการนับจำนวนแรงงานที่ไม่ใช้พนักงาน

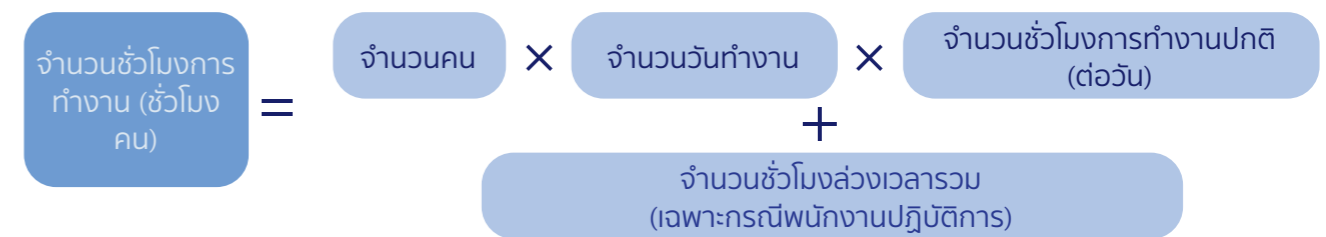
บริษัทมีการรวบรวมข้อมูลจำนวนพนักงาน โดยพิจารณาจากจำนวนบุคลากรตามเกณฑ์การนับจำนวนคน (Headcount) ณ วันสิ้นสุดระยะเวลารายงาน ทั้งนี้ การนับจำนวนแรงงานที่ไม่ใช่พนักงาน ครอบคลุมถึงพนักงานของบริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัทที่ให้บริการสนับสนุนงานแก่บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

### การคำนวณชั่วโมงการทำงาน

- บริษัททำการรวบรวมข้อมูลชั่วโมงการทำงานจากระบบบันทึกเวลา และการเก็บบันทึกข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
- ในกรณีที่งานซึ่งไม่สามารถระบุชั่วโมงการทำงานได้โดยตรง บริษัทจะใช้วิธีการประมาณชั่วโมงการทำงานตามสูตรการคำนวณที่กำหนดไว้

### สูตรการคำนวณจำนวนชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมงคน)

จำนวนชั่วโมงการทำงาน (ชั่วโมงคน) = (จำนวนคน x จำนวนวันทำงาน x จำนวนชั่วโมงการทำงานปกติ (ต่อวัน)) + จำนวนชั่วโมงล่วงเวลารวม (เฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติการ)



### สูตรการคำนวณจำนวนวันทำงานทั้งหมดในรอบปี

จำนวนวันทำงานทั้งหมดในรอบปี = จำนวนคน x จำนวนวันทำงานในรอบปี



## ผลการดำเนินงานด้านการสรรหาพนักงานใหม่

พนักงานใหม่	2568
จำนวนพนักงาน	782
ระยะเวลาการสรรหาพนักงานใหม่	
เป้าหมาย (จำนวนวันในการสรรหา)	ตามตำแหน่ง ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงานทั่วไป 30 วัน</li> <li>ผู้จัดการ 45 วัน</li> <li>ผู้อำนวยการ/ผู้บริหาร 60 วัน</li> </ul>
Retention Rate (อัตราการรักษานักงานใหม่ ไม่ลาออกภายใน 1 ปีแรก) ร้อยละ (%)	87%

## ข้อมูลจำนวนพนักงาน

จำนวนพนักงาน	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานรวม	663	708	782
จำนวนพนักงานชาย	343	370	390
จำนวนพนักงานหญิง	320	338	392

## จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ (หน่วย: คน)

จำนวนพนักงานชายจำแนกตามอายุ	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชายทั้งหมด	343	370	390
จำนวนพนักงานชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี	86	110	98
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30 – 50 ปี	173	224	245
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี	84	36	47

## จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ (หน่วย: คน)

จำนวนพนักงานหญิงจำแนกตามอายุ	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิงทั้งหมด	320	338	392
จำนวนพนักงานหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี	111	132	137
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30 – 50 ปี	188	179	217
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี	21	27	38

## จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามตำแหน่ง (หน่วย: คน)

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามตำแหน่ง	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชายทั้งหมด	343	370	390
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ	291	308	335
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร	51	61	54
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง	1	1	1

## จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามตำแหน่ง (หน่วย: คน)

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามตำแหน่ง	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิงทั้งหมด	320	338	392
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ	263	281	336
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร	55	55	54
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง	2	2	2

## จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจ จำแนกตามเพศ

จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจ จำแนกตามเพศ	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ	43	82	94
จำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ	37	72	63
อัตราการลาออก	12.06%	21.75%	20.07%

## การจ้างงานของผู้พิการ

คนพิการนับเป็นหนึ่งในคนกลุ่มเปราะบาง ซึ่งควรได้รับโอกาสและสิทธิที่เท่าเทียมเจกเช่นกับคนกลุ่มอื่น บริษัทฯ เล็งเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการ โดยส่งเสริมการสร้างโอกาสให้ผู้พิการเข้ามามีส่วนร่วมในที่ทำงาน ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการสนับสนุนสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียม แต่ยังเป็นการสร้างคุณค่าและประโยชน์ ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม

บริษัทฯ สร้างโอกาสให้ผู้พิการได้เข้ามาทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง พร้อมทั้งให้การสนับสนุนในการปรับตัว ให้เหมาะสมกับการทำงาน โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่หลากหลายและยอมรับในความแตกต่าง เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถพัฒนาและเติบโตไปด้วยกัน

## ผลการดำเนินงาน

1. บริษัทฯ ได้สรรหาผู้พิการเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์กร
2. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานผู้พิการ เพื่อเพิ่มความพร้อมและความเชี่ยวชาญในการทำงาน
3. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้สอดคล้องและรองรับกับความต้องการของพนักงานผู้พิการมากยิ่งขึ้น
4. สนับสนุนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานผู้พิการได้รับการดูแลครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี

การส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการนี้เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่หลากหลายและยั่งยืน พร้อมทั้งมีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนต่อไป

การจ้างงานของผู้พิการ	2566	2567	2568
จำนวนการจ้างงานผู้พิการรวม	2	3	3
จำนวนพนักงานผู้พิการ	2	3	3
จำนวนลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงาน	0	0	0

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 บริษัทฯและบริษัทย่อยมีจำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 627 คน โดยบริษัทฯได้ดำเนินการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ ด้วยการนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เป็นจำนวนเงินรวม 361,350 บาท มีรายละเอียดดังนี้

- บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) นำส่งเงินสมทบแทนการจ้างงานคนพิการ จำนวน 2 คน คิดเป็นมูลค่า 240,900 บาท
- บริษัทย่อย นำส่งเงินสมทบแทนการจ้างงานคนพิการ จำนวน 1 คน คิดเป็นมูลค่า 120,450 บาท

## ชั่วโมงการทำงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ควบคู่กับการรักษาประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ บริษัทฯ กำหนดชั่วโมงการทำงานปกติอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการบริหารจัดการเวลาการทำงานล่วงเวลา (Overtime) อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ของพนักงานเป็นสำคัญ ทั้งนี้ การทำงานล่วงเวลาจะเกิดขึ้นเท่าที่จำเป็น และอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา

บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการป้องกันและลดความเสี่ยงจากการทำงานเกินชั่วโมงที่เหมาะสม (Excessive Working Hours) โดยมีการติดตามและบริหารจัดการชั่วโมงการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อหลีกเลี่ยงภาระงานที่เกินความจำเป็น พร้อมทั้งส่งเสริมแนวปฏิบัติในการจัดสรรงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้พนักงานสามารถบริหารเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม อันเป็นการช่วยลดความเหนื่อยล้าสะสม และเสริมสร้าง Work-Life Balance อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการจัดให้พนักงานได้รับวันหยุดและเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ตามข้อกำหนดของกฎหมายแรงงาน รวมถึงสนับสนุนให้พนักงานใช้สิทธิวันลาพักผ่อนประจำปีอย่างเหมาะสม เพื่อฟื้นฟูสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาว

## การจ่ายค่าตอบแทน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน โดยยึดหลักความเสมอภาคภายในองค์กร ควบคู่กับการพิจารณาความรับผิดชอบของตำแหน่ง ผลการปฏิบัติงาน และศักยภาพของพนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

บริษัทฯ ดำเนินการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ แนวโน้มตลาดแรงงาน และข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งส่งเสริมการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ และสอดคล้องกับแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่เป็นธรรมตามหลักสากล อาทิ แนวทางของ International Labor Organization เพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน และการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

## นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม

บริษัทฯ ยึดมั่นในหลักความเท่าเทียมและเป็นธรรมในการบริหารค่าตอบแทน โดยกำหนดแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนและเงื่อนไขการจ้างงานอย่างโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทย รวมถึงมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับหลัก “ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน” (Equal Pay for Work of Equal Value) โดยพิจารณาค่าตอบแทนจากปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้นำกระบวนการประเมินค่าจ้างและโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นระบบมาใช้ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจด้านค่าตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพ และลดความเสี่ยงในการเกิดความเหลื่อมล้ำภายในองค์กร

## องค์ประกอบของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนของพนักงานครอบคลุมทั้งในรูปแบบตัวเงินและสวัสดิการ โดยประกอบด้วย ค่าจ้างพื้นฐาน ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล เงินสมทบและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และ วันลาพักผ่อนประจำปี

## โครงสร้างค่าตอบแทนพนักงาน

บริษัทฯ มีการติดตามและเปิดเผยข้อมูลค่าตอบแทนพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนความโปร่งใสและการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

รายการ	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	161,887,238.00	161,887,238.00	161,887,238.00
ค่าตอบแทนพนักงานชาย (บาท)	61,708,003.00	61,708,003.00	61,708,003.00
ค่าตอบแทนพนักงานหญิง (บาท)	100,179,235.00	100,179,235.00	100,179,235.00

## ข้อมูลอัตราส่วนค่าตอบแทนบริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) และ บริษัท ไวส์ ซัพพลายเชน โซลูชันส์ จำกัด



## กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

### การจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund: PVD)

บริษัทจัดตั้งและสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทีเอสทีมาสเตอร์ร่วมทุน ซึ่งบริหารจัดการโดยบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุน ทีเอสที จำกัด เพื่อส่งเสริมการออมและสร้างความมั่นคงทางการเงินหลังเกษียณอายุ พนักงานสามารถเลือกแผนการลงทุนตามระดับความเสี่ยงและเป้าหมายทางการเงิน ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการกองทุนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

บริษัทกำหนดอัตราเงินสะสมของพนักงาน ร้อยละ 5 ของเงินเดือน และสมทบเงินในอัตราเท่ากัน โดยกำหนดสิทธิประโยชน์เงินสมทบตามอายุงานตั้งแต่ ร้อยละ 10-100 ทั้งนี้ การเป็นสมาชิกกองทุนเป็นไปโดยสมัครใจ และสมัครได้หลังผ่านทดลองงาน 119 วัน คณะกรรมการกองทุนฯ นำหลัก ธรรมภิบาลการลงทุนสำหรับผู้ลงทุนสถาบัน (I Code) มาใช้ในการกำกับดูแลการบริหารจัดการกองทุน

### รายละเอียดการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

บริษัทสนับสนุนการออมเพื่อการเกษียณอายุของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการให้ข้อมูลและความรู้ผ่านการจัดอบรม สื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร และความร่วมมือกับบริษัทจัดการกองทุน เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านการออมและการลงทุนได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ บริษัทให้ความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการคัดเลือกนโยบายการลงทุนที่เหมาะสมกับระดับความเสี่ยง เป้าหมายทางการเงิน และระยะเวลาการลงทุนของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถวางแผนการออมและตัดสินใจลงทุนได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับเป้าหมายทางการเงินในระยะยาว

หัวข้อ	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (คน)	241	307	292
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	173	183	205
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานทั้งหมด (%)	26.09	25.85	32.70
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม (%)	71.78	59.61	70.21
จำนวนเงินที่นายจ้างสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (บาท)	2,623,185.00	2,875,946.00	3,882,359.00
จำนวนเงินที่ลูกจ้างสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บาท)	2,623,185.00	2,875,946.00	3,882,359.00

## ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและสวัสดิการพนักงาน<sup>(402-1)</sup>

### GRI Standards:

- GRI 402: ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและการจัดการ (2016)

### เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



บริษัทฯ มุ่งมั่นในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีความรับผิดชอบ เป็นธรรม และยั่งยืน โดยยึดถือการเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานเป็นหลักสำคัญ สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของประเทศไทย ตลอดจนมาตรฐานแรงงานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)

การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ครอบคลุมตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาทักษะและศักยภาพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน ไปจนถึงการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ โดยดำเนินการบนพื้นฐานของความเท่าเทียม การไม่เลือกปฏิบัติ ความโปร่งใส และจริยธรรมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและมีศักดิ์ศรีในฐานะแรงงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสรรหาและจ้างงานอย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติในทุกมิติ อาทิ เชื้อชาติ เพศ เพศสภาพ อายุ ศาสนา ความพิการ หรือสถานะอื่นใด โดยยึดหลักโอกาสที่เท่าเทียม (Equal Opportunity) และความสามารถเป็นสำคัญ พร้อมทั้งเคารพเสรีภาพในการรวมกลุ่ม การแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของพนักงานตามหลักสิทธิแรงงานสากล

นอกจากนี้ บริษัทฯ สนับสนุนการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการเรียนรู้ การฝึกอบรม และการพัฒนาเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจและเป้าหมายขององค์กร ควบคู่กับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สุขภาวะที่ดี และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เอื้อต่อการมีส่วนร่วม และการเติบโตอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานทั้งในระดับประเทศและระดับสากล ไม่เพียงช่วยลดความเสี่ยงด้านแรงงานและธรรมภิบาล แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความผูกพัน ความไว้วางใจ และการเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกันระหว่างองค์กร พนักงาน ผู้มีส่วนได้เสีย และสังคมโดยรวม

## สวัสดิการของพนักงาน <sup>(401-2)</sup>

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจัดสรรสิทธิและสวัสดิการที่เหมาะสม ครอบคลุม และตอบโจทย์ความต้องการของพนักงานในยุคปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) บริษัทฯ พิจารณาสวัสดิการเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจ สภาพการทำงาน และความคาดหวังของบุคลากร พร้อมสื่อสารข้อมูลด้านสิทธิและสวัสดิการอย่างทั่วถึงและโปร่งใส สำหรับปี 2568 บริษัทฯ จัดสรรสวัสดิการหลักให้แก่พนักงาน ดังต่อไปนี้

<p><b>สวัสดิการด้านความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน</b></p>	<p><b>สวัสดิการด้านคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ชุดยูนิฟอร์มพนักงาน</li> <li>• ประกันชีวิตและประกันสุขภาพแบบกลุ่ม</li> <li>• การตรวจสุขภาพประจำปี</li> <li>• ประกันสังคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การจัดเลี้ยง/กิจกรรมสังสรรค์ประจำปี เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร</li> <li>• ค่าเดินทาง (สำหรับตำแหน่งงานที่มีสิทธิ)</li> </ul>
<p><b>สวัสดิการด้านผลตอบแทนและแรงจูงใจ</b></p>	<p><b>เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• โบนัสประจำปี</li> <li>• การปรับเงินเดือนประจำปี</li> <li>• เบี้ยขยัน</li> <li>• รางวัลพนักงานดีเด่น</li> <li>• รางวัลพนักงานอายุงานยาวนาน (Long Service Award)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• เงินช่วยเหลือกรณี งานอภิรกรรมศพ</li> <li>• เงินช่วยเหลือกรณี งานสมรส</li> </ul>
<p><b>สวัสดิการด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงาน</b></p>	<p><b>สิทธิการลาต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงานและตามข้อบังคับบริษัท</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• โปรแกรมพัฒนาบุคลากร</li> <li>• การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สิทธิในการลาพักร้อน</li> <li>• สิทธิในการลากิจ</li> <li>• สิทธิในการลาป่วย</li> <li>• สิทธิในการลาสมรส</li> <li>• สิทธิในการลาบวช</li> <li>• สิทธิในการลาณาปนกิจ</li> <li>• สิทธิในการลาทำหมัน</li> <li>• สิทธิในการลาแบบหักเงิน</li> <li>• สิทธิในการลาป่วยเกินสิทธิ์</li> <li>• สิทธิในการลาคลอด</li> </ul>

## แนวปฏิบัติด้านสวัสดิการในสถานประกอบการ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย โดยตระหนักว่าสวัสดิการที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างยั่งยืน เพื่อให้การดำเนินงานด้านสวัสดิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ได้จัดตั้ง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยมีตัวแทนจากทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทาง พัฒนา และติดตามการดำเนินงานด้านสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและทิศทางขององค์กร

### บทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการมีบทบาทสำคัญในการเป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างบริษัทและพนักงาน โดยมีหน้าที่หลัก ดังนี้

- ให้คำปรึกษาและเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับพนักงาน
- ร่วมพิจารณาและพัฒนานโยบายหรือแนวทางด้านสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง
- ทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ และข้อร้องเรียนจากพนักงาน
- ส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น กิจกรรมด้านสุขภาพและสันทนาการ
- จัดทำรายงานและข้อเสนอแนะเพื่อเสนอต่อฝ่ายบริหารในการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการ

บทบาทดังกล่าวช่วยให้การบริหารสวัสดิการมีความโปร่งใส ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน และสอดคล้องกับหลักการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

### การประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

บริษัทฯ กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อหารือ ติดตาม และพัฒนาการดำเนินงานด้านสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพและทันต่อความเปลี่ยนแปลง

- การประชุมดังกล่าวครอบคลุมประเด็นสำคัญ เช่น
- การติดตามผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการ
- การรับฟังข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียนจากพนักงาน
- การพิจารณาแนวทางปรับปรุงหรือพัฒนาสวัสดิการใหม่
- การสื่อสารข้อมูลและแนวทางการดำเนินงานร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

ทั้งนี้ ผลการประชุมและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จะถูกนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร เพื่อให้การจัดสวัสดิการมีความเหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

## โซนสีเขียว พื้นที่พักผ่อนเพื่อคุณภาพชีวิตพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่ไปกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยได้พัฒนา พื้นที่สีเขียวและโซนนั่งเล่นแห่งใหม่ ภายในองค์กร เพื่อเป็นพื้นที่พักผ่อนและผ่อนคลายสำหรับพนักงาน ในระหว่างวันทำงาน

พื้นที่ดังกล่าวได้รับการออกแบบให้อื้อต่อการพักผ่อนทั้งทางร่างกายและจิตใจ ช่วยลดความเครียดจากการทำงาน และส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) อีกทั้งยังเป็นพื้นที่ที่สนับสนุนการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กร

นอกจากนี้ การจัดสรรพื้นที่สีเขียวยังสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (Healthy Workplace) และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Employee Well-being) อย่างรอบด้าน ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน และสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน



## การสื่อสารและการมีส่วนร่วมของพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกๆระดับ โดยมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้าง โปร่งใส และเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน และการจัดการผลกระทบด้านสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการตามแนวทางการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ

### ช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร (2-24, 2-29)

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร นโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน ตลอดจนประเด็นด้านความยั่งยืนขององค์กรได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม อาทิ การสื่อสารผ่านผู้บริหาร ช่องทางดิจิทัลภายใน การประชุมภายในองค์กร และกิจกรรมสื่อสารรูปแบบต่างๆ ช่องทางการสื่อสารดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดและฝังแนวคิด นโยบาย และพันธสัญญาด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ สู่การปฏิบัติ รวมถึงสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บริหารในทุกๆระดับ

## กลไกการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (2-25, 2-29)

บริษัทฯ มีกลไกในการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อกังวลของพนักงานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานสามารถสะท้อนมุมมองต่อการดำเนินงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และประเด็นที่อาจส่งผลกระทบต่อพนักงานได้อย่างปลอดภัยและเป็นธรรม

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานจะถูกนำไปพิจารณา วิเคราะห์ และใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงการดำเนินงาน การบริหารจัดการ และการบรรเทาผลกระทบด้านสังคมที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นหนึ่งในกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร

### ระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าสำหรับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน (402-1)

บริษัทฯ ยังคงมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่โปร่งใสและเป็นธรรม โดยกำหนดระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าสำหรับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะส่งผลกระทบต่อพนักงานในทางตรงหรือทางอ้อม ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด พร้อมพิจารณาเพิ่มระยะเวลาเพิ่มเติมตามความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถเตรียมตัวและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

### การชี้แจงและการสื่อสารกับพนักงาน (402-1)

บริษัทฯ ดำเนินการสื่อสารด้านการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้พนักงานรับทราบอย่างเปิดเผย ทั่วถึง ทันเวลา และโปร่งใส ผ่านช่องทางหลักดังนี้

- การประชุมชี้แจงภายใน โดยผู้บริหารเพื่อให้ข้อมูลโดยตรงด้วยตนเอง
- การประกาศอย่างเป็นทางการ ผ่านช่องทางที่เหมาะสม เช่น เว็บไซต์บริษัทฯ อินทราเน็ต หรืออีเมล
- การประสานงานกับตัวแทนพนักงาน สำหรับกรณีที่อยู่ภายใต้ข้อตกลงแรงงาน ก่อนทำการแจ้งข้อมูลแก่พนักงาน
- ช่องทางเสนอแนะและสอบถามข้อมูล เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสื่อสารข้อกังวลหรือเสนอความคิดเห็น

บริษัทฯ มุ่งมั่นให้พนักงานได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อสนับสนุนการปรับตัวที่ราบรื่น และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและฝ่ายบริหารที่เข้มแข็ง

## การมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมและโครงการขององค์กร

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมด้านความยั่งยืน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย พัฒนาศักยภาพมนุษย์ หรือกิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) และเสริมสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงานดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสาร การให้คำปรึกษา และการทำงานร่วมกัน ซึ่งช่วยสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ และการสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนให้แก่องค์กรในระยะยาว

## การบริหารความผูกพัน (401-2, 401-3)

ในปี 2568 บริษัทฯ จัดทำแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานภายในองค์กร โดยมีผลการประเมินความพึงพอใจแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

ผลสำรวจความผูกพันต่อองค์กร	ร้อยละ
ด้านทีมและเพื่อนร่วมงาน	97.86
ด้านความรับผิดชอบ	97.53
ด้านภาวะผู้นำ	97.43
ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	97.21
ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัฒนธรรมองค์กร	96.32
ด้านการพัฒนาและการเติบโต	95.29
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	92.65
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	91.09
ด้านค่าตอบแทนและแรงจูงใจ	88.01
ผลรวม	94.82

จากผลสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ในตลาด พบว่าคะแนนเฉลี่ยของบริษัทฯ อยู่ในระดับที่สูงกว่า สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพในภาพรวมครอบคลุมทั้งด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การพัฒนาและโอกาสในการเติบโตของพนักงาน ตลอดจนการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และมีดีด้านอื่น ๆ ที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างองค์กรที่น่าอยู่ เป็นธรรม และเหมาะสมสำหรับพนักงานทุกเพศ ทุกวัย อันเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว



## คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงาน

### การตรวจสุขภาพประจำปี (Annual Health Check Up)

บริษัทจัดให้มีการตรวจสุขภาพของพนักงานอย่างสม่ำเสมอและครอบคลุมโรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อค้นหาความเสี่ยงและปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน โดยการตรวจสุขภาพประจำปีจะช่วยให้สามารถตรวจพบโรคในระยะเริ่มต้นและสนับสนุนการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในระยะยาว



## โครงการส่งเสริมสุขภาพที่ดีของพนักงาน

### โครงการ BMI Challenge #3 (60-Day Health Transformation Program)

บริษัทฯ ดำเนินโครงการ BMI Challenge #3 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 ภายใต้แนวคิด 60 วัน สุขภาพดี เพื่อรณรงค์และส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง โดยจัดกิจกรรมครอบคลุมทั้งสำนักงานใหญ่ และสำนักงานสาขาอื่น ๆ ของบริษัทฯ

โครงการมีระยะเวลาดำเนินการ 60 วัน โดยเริ่มจากการตรวจวัดสุขภาพพื้นฐาน ได้แก่ ดัชนีมวลกาย (Body Mass Index: BMI) และเปอร์เซ็นต์ไขมันในร่างกาย (Body Fat) พร้อมทั้งจัดกิจกรรมออกกำลังกาย อาทิเช่น Aerobic Exercise และกิจกรรมฟุตบอล (Kick Off To Be Fit) เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ ทั้งในรูปแบบรายบุคคลและแบบทีม

### หลักเกณฑ์การประเมินผลประกอบด้วย

- การเปลี่ยนแปลงค่าดัชนีมวลกาย (BMI)
- การเปลี่ยนแปลงค่า Body Fat
- การเข้าร่วมกิจกรรมด้านสุขภาพขององค์กร

พร้อมมีการมอบรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการแข่งขันเชิงบวก (Healthy Competition) ภายในองค์กร โดยได้ทีมผู้ชนะทั้งหมด 3 ทีม ซึ่งผลลัพธ์ของทีมชนะเลิศพบว่า ค่าดัชนีมวลกายเฉลี่ยของทั้งทีมลดลงร้อยละ 5.83 ในขณะที่ค่าเปอร์เซ็นต์ไขมันในร่างกายเฉลี่ยของทั้งทีมลดลงถึงร้อยละ 10.27 ภายในระยะเวลาเพียงแค่ 60 วัน แสดงให้เห็นว่าโครงการดังกล่าวสามารถสนับสนุนให้พนักงานมุ่งมั่นในการรักษาสุขภาพ ผ่านการออกกำลังกาย และทานอาหารที่เหมาะสม

โครงการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพใจ (Health & Well-being) ของพนักงาน ลดความเสี่ยงด้านสุขภาพจากการนั่งทำงานอยู่ท่าเดิมเป็นเวลานาน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการดูแลตนเองและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งตอบสนองการพัฒนาความยั่งยืนในมิติสังคม (Social) โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะ รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายที่ 3: สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี WICE เชื่อมั่นว่าการลงทุนด้านสุขภาพของบุคลากรคือการลงทุนระยะยาวขององค์กร ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสนับสนุนการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนของบริษัทในอนาคต



## โครงการ Steps for Health #2 แค้นยับเท่ากับออกกำลังกาย

**Steps for Health Challenge #2**  
**แค้นยับ เท่ากับออกกำลังกาย 2025**  
 WICE ชวนทุกคนใส่ใจสุขภาพด้วยการ เดิน - วิ่ง เพื่อสะสม จำนวนก้าว ให้ได้มากที่สุด สำเงินรางวัลรวม 40,000 บาท

**Step 1: Team formation**  
**Step 2: Download the app Pacer Pedometer & Step Tracker**  
**Step 3: Join The Challenge**  
**Step 4: Join the Group Communication**

**กติกาการเข้าร่วมกิจกรรม**

- จำกัดผู้เข้าร่วมทีมละ 7 ท่าน
- กิจกรรมจะเริ่มภายในวันที่ 1 - 30 พฤษภาคม 2568
- ประกาศผลในงาน Annual Party วันที่ 31 พฤษภาคม 2568
- เข้าร่วมการแข่งขันผ่าน Application Pacer Pedometer & Step Tracker
- เงินรางวัลแบ่งเป็น 4 รางวัล ได้แก่ รางวัลประเภททีม, รางวัลความร่วมมือในทีม, รางวัลประเภทบุคคล (ดวงดี) และรางวัลการกิจประจำวัน
- \*\*\*หมายเหตุ ผลการตัดสินของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานในทุกมิติ โดยเฉพาะด้านสุขภาพกายและความเป็นอยู่ที่ดี (Physical Well-being) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตในระยะยาว จากลักษณะการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ที่ต้องนั่งทำงานเป็นเวลานาน บริษัทจึงตระหนักถึงความเสี่ยงด้านสุขภาพ เช่น อาการเมื่อยล้า ภาวะขาดการเคลื่อนไหว และความเครียดต่อการเป็นโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) จึงได้ดำเนินโครงการ Steps for Health #2 “แค้นยับเท่ากับออกกำลังกาย” ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 เพื่อส่งเสริมให้พนักงานหันมาใส่ใจสุขภาพผ่านกิจกรรมที่เข้าถึงได้ง่ายและสามารถทำได้ในชีวิตประจำวัน

### แนวทางการดำเนินโครงการ

โครงการนี้เปิดโอกาสให้พนักงานจากทุกสำนักงาน รวมถึงสาขาในต่างประเทศ เข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันสะสมจำนวนก้าวเดินเป็นระยะเวลา 1 เดือน โดยได้กำหนดให้มีการจัดตั้งทีมเพื่อสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์กร รูปแบบกิจกรรมมุ่งเน้นการ “ขยับร่างกายให้มากขึ้น” ไม่ว่าจะเป็นการเดินในชีวิตประจำวัน การออกกำลังกาย หรือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ช่วยเพิ่มการเคลื่อนไหวในแต่ละวัน

### ผลลัพธ์ของโครงการ

โครงการได้รับการตอบรับจากพนักงานเป็นอย่างดี โดยสามารถสร้างการมีส่วนร่วมในวงกว้าง และส่งผลเชิงบวกทั้งในด้านสุขภาพและวัฒนธรรมองค์กร

- ทีมผู้ชนะมีจำนวนก้าวเดินสะสมรวมสูงถึง 4,466,514 ก้าว ภายใน 1 เดือน
- คิดเป็นระยะทางประมาณ 2,770 - 2,900 กิโลเมตร
- เฉลี่ยการเดินอยู่ที่ประมาณ 29,777 ก้าวต่อคนต่อวัน หรือ 18.47 - 19.33 กิโลเมตรต่อวัน

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงระดับความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของพนักงานในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพอย่างจริงจัง

## การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม

จากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการ พบว่าพนักงานจำนวนมากได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน อาทิ

- เลือกเดินทางมาทำงานแทนการใช้รถจักรยานยนต์ส่วนตัว
- ชักชวนเพื่อนร่วมงานไปเดินหรือวิ่งออกกำลังกายหลังเลิกงาน
- ใช้เวลาวันหยุดในการทำกิจกรรมกลางแจ้งมากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่เพียงส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย แต่ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีพลังและความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น

### ผลลัพธ์เชิงคุณค่า (Outcomes)

โครงการ Steps for Health #2 มีส่วนช่วยสนับสนุนเป้าหมายด้านความยั่งยืนของบริษัทในหลายมิติ ได้แก่

- ส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงาน
- ลดความเสี่ยงด้านสุขภาพจากพฤติกรรมเนือยนิ่ง
- เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการดูแลตนเอง
- เพิ่มระดับ Employee Engagement และ Team Collaboration

โครงการนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการสร้าง “องค์กรแห่งสุขภาพ” (Healthy Organization) ที่สนับสนุนให้พนักงานสามารถเติบโตควบคู่ไปกับคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

### การเชื่อมโยงกับกรอบความยั่งยืน

- GRI 403:** อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- GRI 401:** การดูแลคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน



Pacer > Walking Challenges > WICE steps for Health Challenge#2 (2025)

**WICE steps for Health Challenge#2 (2025)**  
 Exclusive for WICE Employees Only  
 174 Participants  
 Challenge Code: BUSYA49U

Scan with your phone to join challenge

**Walking Challenge Leaderboard**

RANKING	NAME	STEPS	LIKES
1	Kym TH	1,194,733	96
2	Emma TH	1,162,741	40
3	Pari	1,101,772	131
4	Khim TH #Supernova	1,099,976	142
5	Chò#SubTeenTaek	1,041,143	47
6	Bum_Jutha TH #Supernova	999,930	134
7	Paull TH #Supernova	984,964	141
8	นาชนพวี	857,472	29
9	JIM TH	849,102	35
10	Aor #SUBTEENTAOK	836,916	43

## จริยธรรมองค์กรและช่องทางการร้องเรียน

### การสร้างวัฒนธรรมจรรยาบรรณและการกำกับดูแลที่ดี

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Governance) ในระดับพนักงานทุกคน โดยมุ่งให้จรรยาบรรณทางธุรกิจ (Code of Conduct) ไม่เป็นเพียงกรอบนโยบาย แต่ถูกนำไปปฏิบัติจริงในพฤติกรรม การตัดสินใจ และการดำเนินงานในชีวิตประจำวัน แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร AIMS Culture ได้แก่ I: Integrity ซึ่งมุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และยึดมั่นจริยธรรมในทุกสถานการณ์

### การสร้างวัฒนธรรมจรรยาบรรณและการกำกับดูแลที่ดี

บริษัทฯ กำหนดให้พนักงานทุกคนต้องได้รับการอบรมด้านจรรยาบรรณทางธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม ทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ครอบคลุมประเด็นสำคัญ เช่น

- ความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการทำงาน
- การหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน
- การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรม
- การเคารพสิทธิมนุษยชนและความหลากหลายในองค์กร

การอบรมดังกล่าวช่วยให้พนักงานสามารถนำหลักจรรยาบรรณไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมภายใต้กรอบจริยธรรมขององค์กร

ในปี 2568 ผู้บริหารและพนักงานร้อยละ 100 ได้รับการอบรมด้านจรรยาบรรณธุรกิจ และการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

### การส่งเสริมวัฒนธรรมการ “กล้าพูด กล้ารายงาน”

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรักษามาตรฐานจรรยาบรรณขององค์กร ผ่านการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและปลอดภัยในการสื่อสาร โดยพนักงานทุกคนได้รับการสื่อสารและทำความเข้าใจเกี่ยวกับ

- ความสำคัญของการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing) เมื่อพบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
- สิทธิและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส (Protection against retaliation)
- ช่องทางการร้องเรียนที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย รวมถึงขั้นตอนการแจ้งเบาะแส

แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้พนักงานสามารถรายงานข้อกังวลได้โดยไม่ต้องกังวลต่อผลกระทบ และมีส่วนร่วมในการป้องกันความเสี่ยงด้านจริยธรรมภายในองค์กร

## ช่องทางการร้องเรียนและการเข้าถึง

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนที่หลากหลาย เพื่อรองรับการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนจากพนักงาน และผู้มีส่วนได้เสีย โดยมุ่งเน้นความสะดวก รวดเร็ว และการรักษาความลับของข้อมูล เช่น

- ประธานคณะกรรมการบริษัทฯ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ
- ผู้บังคับบัญชาที่ตนเองไว้วางใจในทุกระดับ
- ทาง Website: [www.wice.co.th](http://www.wice.co.th) (หัวข้อ นักลงทุนสัมพันธ์ / สอบถามข้อมูลนักลงทุน / การแจ้งเบาะแส) หรือ (หัวข้อ ติดต่อเรา / ร้องเรียน)
- ทางอีเมล ประธานกรรมการตรวจสอบ ([banomyong.ruth@gmail.com](mailto:banomyong.ruth@gmail.com))
- ทางโทรศัพท์ 02 681 6181 ต่อ 3501
- ส่งจดหมายถึง ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการอิสระ) ตามที่อยู่ ดังนี้

บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
88/8 อาคาร WICE Place ถนนนนทบุรี แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120

ทุกข้อร้องเรียนจะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามกระบวนการที่กำหนด พร้อมทั้งมีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสอย่างเหมาะสม กรณีที่เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง หรือกรรมการบริษัทฯ ให้แจ้งเรื่องโดยตรงต่อประธานกรรมการตรวจสอบ ทั้งนี้ สำหรับปี 2568 ไม่พบการแจ้งเบาะแส การร้องเรียนด้านจริยธรรม หรือด้านสิทธิมนุษยชน แต่อย่างใด

### ผลลัพธ์เชิงวัฒนธรรมองค์กร

การดำเนินงานดังกล่าวช่วยให้พนักงานมีความตระหนักรู้และมีส่วนร่วมในการรักษามาตรฐานจรรยาบรรณขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิด

- วัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความถูกต้องและความโปร่งใส
- พนักงานมีความมั่นใจในการตัดสินใจภายใต้กรอบจริยธรรม
- การลดความเสี่ยงด้านการกำกับดูแลและชื่อเสียงขององค์กร
- การเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานในด้านจรรยาบรรณและการกำกับดูแลที่ดี เป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

## การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาเส้นทางอาชีพ <sup>(3-3)</sup>

บริษัทฯ ตระหนักดีว่า “บุคลากร” คือหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสรรหา รักษา พัฒนา ไปจนถึงการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม และเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กร

### การสรรหาและรักษาบุคลากร (Recruitment and Retention) <sup>(401-1, 401-2, 404-1, 404-2, 405)</sup>

#### GRI Standards

- GRI 401: การจ้างงาน (2016)
- GRI 404: การฝึกอบรมและการศึกษา (2016)
- GRI 405: ความหลากหลายและโอกาสที่เท่าเทียมกัน (2016)

#### เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพอย่างครอบคลุมในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การสร้างความผูกพัน ตลอดจนการบริหารอัตราการลาออก เพื่อสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน บริษัทฯ มุ่งดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีค่านิยมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ผ่านกระบวนการสรรหาที่เป็นธรรม โปร่งใส และเปิดกว้างต่อความหลากหลาย ควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของพนักงาน ผ่านการจัดให้มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถแข่งขันได้ การเปิดโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ การพัฒนากิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนโครงการสร้างความผูกพันและระบบการยกย่อง เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจในการทำงาน และลดอัตราการลาออกในระยะยาว

### การสรรหาและรักษาบุคลากร สำคัญอย่างไร?

การสรรหาและรักษาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนความสามารถในการแข่งขันและความต่อเนื่องขององค์กร โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ที่ต้องอาศัยทักษะเฉพาะทางและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมีบุคลากรที่มีศักยภาพและมีความผูกพันกับองค์กรจึงไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

### กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร (Recruitment Strategy)

บริษัทฯ วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรและความต้องการของธุรกิจ โดยสรรหาผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น แพลตฟอร์มดิจิทัล สถาบันการศึกษา และเครือข่ายวิชาชีพ ดำเนินกระบวนการสรรหาภายใต้หลักความโปร่งใส เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ



## คุณค่าที่องค์กรส่งมอบแก่พนักงาน (Employer Value Proposition: EVP) <sup>(401-2)</sup>

บริษัทฯ ได้กำหนด Employer Value Proposition (EVP) ที่สะท้อนถึงคุณค่าและโอกาสที่ WICE มอบให้แก่พนักงานและผู้สมัครงาน ประกอบด้วย

คุณค่าที่องค์กรมอบให้พนักงาน	รายละเอียด
โอกาสการเติบโตในสายอาชีพ	เส้นทางอาชีพที่ชัดเจน พร้อมโอกาสเลื่อนตำแหน่ง การหมุนเวียนงาน และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แข่งขันได้	โครงสร้างเงินเดือนและโบนัสที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน พร้อมสวัสดิการที่ครอบคลุม
วัฒนธรรมองค์กร AIMS	สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม
สมดุลชีวิตและการทำงาน	สนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงาน และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน
ความยั่งยืนและการสร้างผลกระทบ	เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน ESG และสร้างคุณค่าให้สังคม

## กระบวนการคัดเลือกและรับสมัครงาน (Selection & Hiring Practices)

บริษัทฯ ดำเนินกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่เป็นธรรม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกที่อิงตามความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่ง (Competency-based Selection) สอดคล้องกับหลักการ Equal Opportunity Employer บริษัทฯ ยังใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ช่วยในกระบวนการคัดเลือก เพื่อลดอคติและเพิ่มประสิทธิภาพ

## การบริหารอัตราการลาออก (Turnover Management)

บริษัทฯ ติดตามและวิเคราะห์อัตราการลาออกของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้เครื่องมือหลายอย่างร่วมกัน ได้แก่

- การสัมภาษณ์พนักงานลาออก (Exit Interview): เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสาเหตุการลาออกเพื่อนำมาปรับปรุงนโยบาย
- แบบสำรวจ Stay Interview: สัมภาษณ์พนักงานที่ยังอยู่กับองค์กรเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่ทำให้พนักงานตัดสินใจอยู่ต่อ
- การวิเคราะห์ข้อมูล Turnover: ระบุแนวโน้ม กลุ่มเสี่ยง และปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก เพื่อออกแบบมาตรการรักษานักบุคลากรที่ตรงเป้าหมาย
- การกำหนดแนวทางลดความเสี่ยงด้านการสูญเสียบุคลากรสำคัญ (Key Talent Retention Program)

## กลยุทธ์การรักษานักบุคลากร (Retention Strategy)

บริษัทฯ จัดให้มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน ดำเนินโครงการสร้างความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Program) และจัดให้มีระบบการยกย่องและให้รางวัล (Recognition Program) เพื่อสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม และสนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

## เสถียรภาพกำลังคนและการบริหารความเสี่ยง (Workforce Stability & Risk Management)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงด้านกำลังคน (Workforce Risk Management) เพื่อรักษาเสถียรภาพของการดำเนินธุรกิจ โดยดำเนินมาตรการสำคัญ ดังนี้

- การระบุและติดตามตำแหน่งความเสี่ยงสูง (Critical Role Risk Monitoring): ระบุตำแหน่งที่มีอัตราการลาออกสูงหรือหาผู้ทดแทนยาก และกำหนดแผนบรรเทาความเสี่ยง
- การบริหารกำลังคนสำรอง (Talent Pool Management): สร้างและบริหาร Talent Pool ทั้งภายในและภายนอก เพื่อรองรับการขยายธุรกิจและทดแทนตำแหน่งสำคัญ
- การกระจายความเสี่ยงด้านทักษะ (Skill Risk Diversification): ดำเนินการ Cross-Training และ Knowledge Management เพื่อป้องกันการกระจุกตัวของความรู้และทักษะสำคัญในบุคคลเดียว
- การติดตามตัวชี้วัดกำลังคน (Workforce KPI Monitoring): ติดตามอัตราการลาออก อัตราการคงอยู่ และตัวชี้วัดอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจจับสัญญาณเตือนล่วงหน้า
- แผนรองรับกรณีฉุกเฉินด้านกำลังคน (Workforce Contingency Plan): จัดเตรียมแผนสำรองสำหรับสถานการณ์ที่กำลังคนไม่เพียงพอ เช่น การจ้างงานชั่วคราว พันธมิตรภายนอก และการจ้างเหมาบริการ

## การสร้างความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)

บริษัทฯ ดำเนินการสำรวจความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Survey) เป็นประจำ เพื่อรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ และความพึงพอใจของพนักงานในด้านต่าง ๆ โดยนำผลสำรวจมาวิเคราะห์และกำหนดแผนปรับปรุงอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมสื่อสารผลและแนวทางการดำเนินการให้พนักงานทราบอย่างโปร่งใส

## ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (Diversity, Equity & Inclusion: DEI) <sup>(405-1, 406-1)</sup>

บริษัทฯ ส่งเสริมความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (DEI) ในทุกกิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้าง เคารพความแตกต่าง และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถแสดงศักยภาพและเติบโตได้อย่างเท่าเทียม

## ความสามารถในการแข่งขันด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation & Benefit Competitiveness) <sup>(401-2)</sup>

บริษัทฯ กำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนโดยอิงจากการสำรวจตลาดแรงงานประจำปี เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถแข่งขันได้กับองค์กรชั้นนำในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ครอบคลุมทั้งเงินเดือนฐาน โบนัสผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนจูงใจระยะยาว นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีสวัสดิการที่ครอบคลุม ดังนี้

- ประกันสุขภาพและประกันชีวิตสำหรับพนักงานและครอบครัว
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund)
- สวัสดิการการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ
- โบนัสและรางวัลผลการปฏิบัติงาน
- สวัสดิการด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Wellness Benefits)
- ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible Work Arrangements) ตามความเหมาะสมของตำแหน่ง

## ผลการดำเนินงาน (Metrics & Performance Indicators) <sup>(401-1)</sup>

รายละเอียด	เป้าหมาย	รายละเอียด
อัตราการลาออกของพนักงาน (%)	< 15%	14.6%
อัตราการคงอยู่ของพนักงาน (%)	> 85%	85.4%
อัตราการจ้างพนักงานใหม่ (%)	15%	29.50%
คะแนนความผูกพันของพนักงาน (คะแนน)	> 90	94.82
อายุงานเฉลี่ยของพนักงาน (ปี)	>5 ปี	6ปี
อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสำคัญ (%)	95%	100%

## ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ระยะยาว (Strategic Alignment)

กลยุทธ์การดึงดูดและรักษาบุคลากรของบริษัทฯ ออกแบบให้สอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของ WICE อย่างใกล้ชิด โดยมุ่งเน้น 3 ด้านหลัก

- การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล: สรรหาและรักษาบุคลากรที่มีทักษะด้าน Digital Technology, Data Analytics และ AI เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลขององค์กร
- ประสิทธิภาพการดำเนินงาน: รักษาบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์และซัพพลายเชนที่มีประสบการณ์ เพื่อรักษาความเป็นเลิศในการดำเนินงาน
- การเปลี่ยนผ่านด้าน ESG: ดึงดูดบุคลากรที่มีค่านิยมสอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืน และพัฒนาทักษะด้าน ESG ให้แก่พนักงานที่มีอยู่ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการดึงดูดและรักษาบุคลากรผ่านตัวชี้วัดเชิงปริมาณอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพของนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล และนำผลการวิเคราะห์ไปปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการสรรหา การบริหารค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร และการบริหารความเสี่ยงด้านกำลังคน เพื่อสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

## การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร <sup>(404-1, 404-2, 404-3)</sup>

### GRI Standards

- GRI 404: การฝึกอบรมและการศึกษา (2016)

### เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ โลจิสติกส์และการขนส่งในระยะยาว

บริษัทได้จัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปีอย่างต่อเนื่อง โดยออกแบบหลักสูตรและเนื้อหาการอบรมให้เหมาะสมกับพนักงานในแต่ละส่วนงาน ครอบคลุมทั้งหลักสูตรภาคบังคับตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง อาทิ ข้อบังคับของตลาดหลักทรัพย์ กฎหมายแรงงาน รวมถึงหลักสูตรพื้นฐานที่บริษัทสนับสนุนให้พนักงานทุกคนเข้าร่วม เพื่อสร้างความเข้าใจและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กร เช่น หลักสูตรด้านกรอบความคิด เรื่องความยั่งยืน เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญ ผลกระทบ และบทบาทของมนุษย์ต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพภูมิอากาศ จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงประเด็นสำคัญอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ

ทั้งนี้ บริษัทมีการทบทวนและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอในแต่ละปี โดยพิจารณาจากสถานการณ์แวดล้อม เทรนด์ของอุตสาหกรรม ความต้องการของตลาด ตลอดจนกฎระเบียบและนโยบายใหม่ที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าพนักงานมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น และสามารถสนับสนุนการปรับตัวขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยลดผลกระทบต่อการดำเนินงานให้น้อยที่สุด

### การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำคัญอย่างไร?

บริษัทฯ มองว่าพนักงานคือทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด และเป็นกลไกสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน การพัฒนาศักยภาพของพนักงานไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและคุณภาพการให้บริการแก่ลูกค้า แต่ยังช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี กฎระเบียบ และความคาดหวังด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม รวมถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร การลงทุนด้านการฝึกอบรมยังช่วยสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) และโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ตนเองต้องการทำ ซึ่งนำไปสู่การรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ ลดอัตราการลาออก และเสริมสร้างความมั่นคงของทุนมนุษย์ (Human Capital) ในระยะยาว อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และธรรมาภิบาล

## นโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน (Competency) ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และทิศทางการดำเนินธุรกิจในระยะยาว โดยบริษัทเชื่อว่าการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

บริษัทสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับเข้าถึงโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง ผ่านรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ (Formal Program) การเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการ (Informal Program) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On-the-Job Training) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-managed Learning) ตลอดจนการให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดประสบการณ์ (Coaching and Mentoring) การกำหนดแผนและหลักสูตรการฝึกอบรมของบริษัทพิจารณาจากความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแต่ละตำแหน่ง โดยอ้างอิงจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) กลยุทธ์และทิศทางธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รวมถึงกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถตอบโจทย์การดำเนินงานจริงและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทกำหนดให้พนักงานทุกคนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรภาคบังคับที่บริษัทกำหนด เพื่อเสริมสร้างความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันยังเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มเติมตามความสมัครใจ โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

บริษัทมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมพนักงานประจำปี โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่ประสานงานและดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่ได้รับอนุมัติ พร้อมทั้งจัดเก็บและบันทึกประวัติการฝึกอบรมของพนักงานอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการติดตามผลการพัฒนาและการวางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะต่อไป นอกจากนี้ บริษัทกำหนดตัวชี้วัดด้านการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ การกำหนดชั่วโมงการฝึกอบรมขั้นต่ำต่อปี และการบูรณาการการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและหัวหน้างานในแต่ละหน่วยงาน

### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครอบคลุมช่วงของการทำงาน ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกพนักงานใหม่ การเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน การพัฒนาทักษะงาน ตลอดจนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง โดยบริษัทฯ ดำเนินการประเมินในหลากหลายมิติ อาทิ ความรู้และสมรรถนะ ผลการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPIs) ความเป็นผู้นำ รวมถึงความสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร บริษัทฯ เชื่อว่าการสร้างคุณค่าขององค์กรเริ่มต้นจากคุณภาพของบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับกลยุทธ์ วัฒนธรรม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เพื่อสนับสนุนการเติบโตอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาพนักงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญจึงถือเป็นนโยบายหลักของบริษัทฯ โดยมุ่งส่งเสริมทั้งการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลของพนักงาน

บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (Learning Culture) โดยสนับสนุนให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับศักยภาพขององค์กรโดยรวม และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว ผลการประเมินดังกล่าวถูกนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลากหลายด้าน เช่น การปรับค่าจ้างประจำปี การพิจารณารางวัลและผลตอบแทน ตลอดจนการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต โดยบริษัทฯ ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับสามารถเติบโตตามสายอาชีพได้อย่างเหมาะสม

ในปี 2568 พนักงานร้อยละ 100 ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน



## ผลการดำเนินงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร <sup>(404-1)</sup>

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน	2566	2567	2568
ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน	12.29	6.66	7.08

## จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงานโดยจำแนกตามเพศ

ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานตามเพศ	2566	2567	2568
ชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงานชายทั้งหมด	1,174.35	995.5	2,045
ชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงานหญิงทั้งหมด	2,277.43	1,611.5	2,111
ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานชาย	5.17	13.45	5.64
ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานหญิง	7.12	14.78	5.73

## จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมรวมของพนักงานโดยจำแนกตามระดับ

ชั่วโมงการฝึกอบรมรวมของพนักงานตามระดับ	2568
ผู้บริหารระดับสูง	292
ระดับผู้บริหาร / ผู้จัดการ	1,034
ระดับพนักงาน / เจ้าหน้าที่	3,122

## การฝึกอบรมและการพัฒนาด้านความยั่งยืน <sup>(404-2)</sup>

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังแนวคิดการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนแก่พนักงานทุกระดับ โดยกำหนดให้มีการพัฒนาความรู้ด้านความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความสามารถในการนำหลัก ESG ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้เข้าร่วม โครงการ ESG DNA Phase 2 ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นการดำเนินโครงการต่อเนื่องจากปีก่อนหน้า โดยสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมชุดหลักสูตรด้านความยั่งยืนที่ครอบคลุมหลากหลายมิติ อาทิ พื้นฐานความรู้ด้านความยั่งยืน การวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain Analysis) การดำเนินธุรกิจตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Business Model) การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน (ESG Risks) พนักงานที่เข้าร่วมโครงการต้องผ่านการอบรมและการทดสอบครบถ้วนร้อยละ 100 ซึ่งผลการดำเนินงานพบว่าพนักงานทั้งหมดสามารถผ่านหลักสูตรและสำเร็จโครงการได้ครบถ้วน ต่อเนื่องเป็นปีที่สอง สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านความยั่งยืนและการสร้างศักยภาพบุคลากรภายในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนผ่านกิจกรรมภายในอย่างสม่ำเสมอ โดยหน่วยงานพัฒนาความยั่งยืนองค์กรได้กำหนดแผนพัฒนาหลักสูตรด้านความยั่งยืนเป็นรายเดือน และจัดเก็บในช่องทางการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าศึกษาและทดสอบความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง โดยการดำเนินงานดังกล่าวจะเริ่มต้นในปี 2569

การพัฒนาศักยภาพพนักงานเป็นรากฐานสำคัญในการเตรียมความพร้อมขององค์กรสำหรับการเปลี่ยนผ่านสู่ธุรกิจคาร์บอนต่ำ เนื่องจากบริษัทฯ เชื่อมั่นว่าพนักงานเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียสำคัญที่จะร่วมขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจโลจิสติกส์คาร์บอนต่ำ และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรในระยะยาว



## การเสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำ<sup>(404-2)</sup>

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำควบคู่กับการปลูกฝังแนวคิดด้านความยั่งยืน เพื่อรองรับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย เศรษฐกิจ และภูมิรัฐศาสตร์ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจในระยะยาว

นอกเหนือจากการอบรมความรู้ด้าน ESG ให้กับพนักงานทั่วทั้งองค์กรแล้ว บริษัทฯ ยังได้พัฒนา โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership Training Program) สำหรับกลุ่มผู้บริหาร ผู้จัดการ และผู้จัดการรุ่นใหม่ โดยมุ่งเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารทีม และการตัดสินใจภายใต้บริบทของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ผู้นำที่ผ่านการอบรมทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและเป้าหมายด้านความยั่งยืนสู่การปฏิบัติจริงในระดับหน่วยงาน รวมถึงถ่ายทอดแนวคิด ESG ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและเป้าหมายทางธุรกิจของแต่ละหน่วยงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของ ผู้จัดการรุ่นใหม่ ในฐานะผู้นำแห่งอนาคต เพื่อสร้างความต่อเนื่องของวัฒนธรรมองค์กรด้านความยั่งยืน และเตรียมความพร้อมสำหรับการสืบทอดบทบาทผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนและการเปลี่ยนผ่านสู่ธุรกิจคาร์บอนต่ำในระยะยาว



### การส่งเสริมและพัฒนาด้านนวัตกรรมภายในองค์กร

บริษัท WICE Logistics Public Company Limited ให้ความสำคัญกับนวัตกรรมในฐานะกลไกหลักในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืน โดยขับเคลื่อนผ่านกลยุทธ์ Digital Way ที่มุ่งนำเทคโนโลยี ระบบอัตโนมัติ และแพลตฟอร์มดิจิทัลมาใช้พัฒนากระบวนการทำงานและบริการ ควบคู่กับการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ

ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้จัดตั้ง คณะทำงานนวัตกรรมองค์กร (Innovation Working Group) เพื่อเป็นกลไกหลักในการกำหนดทิศทาง ขับเคลื่อน และติดตามโครงการนวัตกรรมทั้งด้านการปรับปรุงกระบวนการ (Process Innovation) และการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ (Product & Service Innovation) โดยทำงานร่วมกับหน่วยงานภายในและพันธมิตรภายนอกอย่างบูรณาการ พร้อมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ในทุกขั้นตอน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านกิจกรรม เช่น Design Thinking Workshop และเครื่องมือภายในองค์กร อาทิ Easy Improvement, SharePoint และ WICE Academy เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการต่อยอดแนวคิดสู่การใช้งานจริง



## วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม

วิสัยทัศน์	กลยุทธ์
เป็นผู้นำด้านการให้บริการโลจิสติกส์ที่ตอบโจทย์ด้วยนวัตกรรมสำหรับลูกค้าในกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีในเอเชียแปซิฟิก	<ul style="list-style-type: none"> <li>การใช้ Digital Way เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานของบริษัท</li> <li>การสร้างความแตกต่างและพัฒนาความสามารถที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า</li> <li>ขับเคลื่อนนวัตกรรมทั้งในด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process Improvement) และการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ (Product &amp; Service Innovation)</li> </ul>

### ผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการและกิจกรรมด้านนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าในเชิงธุรกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม ตัวอย่างเช่น

#### กิจกรรม Design Thinking Workshop

บริษัทฯ จัดกิจกรรม Design Thinking Workshop เพื่อส่งเสริมแนวคิดเชิงนวัตกรรมและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานจากหลากหลายสายงานได้ร่วมกันพัฒนาแนวคิดใหม่ เสริมทักษะการทำงานร่วมกัน และต่อยอดสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์ธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรม	จำนวนผู้ได้รับประโยชน์ (คน)	จำนวนผู้บริหาร/พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม (คน)	จำนวนชั่วโมงรวมผู้บริหาร/พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม (ชั่วโมง)
Design Thinking Workshop	27	30	180

#### Container Drop Yard และ Shuttle Fleet

โครงการบริหารจัดการลานตู้คอนเทนเนอร์และระบบขนส่งภายใน (Port – WICE Yard) ที่พัฒนาร่วมกับระบบ Yard Management และการลงทุนในอุปกรณ์หลัก สามารถรองรับปริมาณการใช้งานได้ตามเป้าหมาย พร้อมสร้างผลลัพธ์ในหลายมิติ ได้แก่

**ด้านเศรษฐกิจ** โครงการ Container Drop Yard ช่วยสร้างรายได้จากการให้บริการบริหารจัดการลานตู้คอนเทนเนอร์ และเพิ่มโอกาสในการขยายฐานลูกค้า โดยเฉพาะกลุ่มลูกค้าอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร ลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์ และสร้างแหล่งรายได้ใหม่ให้กับองค์กรในระยะยาว

**ด้านสังคม** การพัฒนาระบบบริหารจัดการตู้คอนเทนเนอร์ช่วยยกระดับมาตรฐานการให้บริการ ลดปัญหาที่ไม่ผ่านมาตรฐาน และลดข้อร้องเรียนจากลูกค้า ส่งผลให้การขนส่งมีความตรงเวลาและเชื่อถือได้มากยิ่งขึ้น รวมถึงช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าและคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน

**ด้านสิ่งแวดล้อม** โครงการช่วยลดการวิ่งรถเปล่าและการตีกลับตู้คอนเทนเนอร์ ส่งผลให้ลดการใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการขนส่ง พร้อมทั้งวางรากฐานสำหรับการนำแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) มาประยุกต์ใช้ผ่านการพัฒนาแนวทาง Container Reuse ซึ่งช่วยยืดอายุการใช้งานของทรัพยากรและลดของเสียในระบบโลจิสติกส์

## การสร้างสังคมการทำงานที่เปิดกว้างและสนับสนุนกันและกัน



นอกจากนี้ องค์กรยังเปิดพื้นที่การสื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผ่าน เวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการพูดคุยทิศทางการทำงาน (Open Floor) เพื่อเปิดโอกาสให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำเสนอแนวคิด ปัญหา อุปสรรคในการทำงาน รวมถึงประเด็นที่ต้องการการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นหรือผู้บริหาร เวทีดังกล่าวส่งเสริมการสื่อสารอย่างโปร่งใส สร้างความเข้าใจร่วมกัน และช่วยลดข้อจำกัดจากการทำงานแบบแยกส่วน (silo) การเปิดโอกาสให้พนักงานได้สะท้อนปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไข ทำให้องค์กรสามารถระบุประเด็นท้าทายสำคัญได้อย่างรวดเร็ว และนำไปสู่การทำงานร่วมกันข้ามสายงาน (cross-functional collaboration) เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมุมมองที่หลากหลาย องค์กรเชื่อว่าการทำงานร่วมกันในลักษณะดังกล่าวไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง แนวทางการดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทดลอง และการพัฒนานวัตกรรม โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว



## เส้นทางอาชีพและความก้าวหน้า (404-1, 404-2, 404-3, 405-1)

### GRI Standards

- GRI 404: การฝึกอบรมและการศึกษา (2016)

### เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ควบคู่กับการส่งเสริมให้พนักงานสามารถเติบโตและก้าวหน้าไปตามเส้นทางอาชีพของตนอย่างชัดเจนและเป็นธรรม บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารเส้นทางอาชีพและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในระยะยาว

### เส้นทางอาชีพและความก้าวหน้า สำคัญอย่างไร?

เส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพพนักงานและสร้างความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว การมีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนช่วยให้พนักงานมองเห็นโอกาสในการเติบโต เข้าใจบทบาทและทักษะที่จำเป็นในแต่ละระดับตำแหน่ง ซึ่งส่งเสริมแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในมุมมองขององค์กร การส่งเสริมความก้าวหน้าภายในช่วยรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในธุรกิจไว้กับองค์กร ลดความเสี่ยงจากการสูญเสียบุคลากรสำคัญ และเสริมสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินงาน โดยเฉพาะในตำแหน่งที่มีบทบาทเชิงกลยุทธ์ นอกจากนี้ การเลื่อนตำแหน่งจากภายในยังสะท้อนถึงความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การเตรียมความพร้อมด้านการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Readiness) ยังมีบทบาทสำคัญในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจในระยะยาว ช่วยให้องค์กรมีผู้นำและบุคลากรที่พร้อมรับบทบาทใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง ลดผลกระทบจากการเปลี่ยนผ่าน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ด้วยเหตุนี้ การบริหารเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบจึงไม่เพียงสนับสนุนการเติบโตของพนักงานรายบุคคล แต่ยังเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่ช่วยสร้างคุณค่าและความยั่งยืนให้แก่องค์กรในระยะยาว

### นโยบายและกรอบการพัฒนาอาชีพ (Career Development Framework)

บริษัทฯ กำหนดกรอบการพัฒนาอาชีพในระดับองค์กร ครอบคลุมพนักงานทุกระดับ และทบทวนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจและทิศทางตลาดแรงงาน โดยเชื่อมโยงกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เพื่อใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนา การเลื่อนตำแหน่ง และการบริหารกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

## โครงสร้างเส้นทางอาชีพ (Career Path Structure)

บริษัทฯ กำหนดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน ครอบคลุม 3 สายหลัก เพื่อรองรับรูปแบบการเติบโตที่หลากหลายของพนักงาน ได้แก่

สายงาน	รายละเอียด
สายบริหาร (Managerial Track)	เส้นทางสำหรับผู้ที่มุ่งสู่ตำแหน่งผู้บริหาร เน้นทักษะภาวะผู้นำ การบริหารทีม และการกำหนดกลยุทธ์
สายวิชาชีพ/ผู้เชี่ยวชาญ (Specialist Track)	เส้นทางสำหรับผู้ที่ต้องการเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น โลจิสติกส์ เทคโนโลยี การเงิน หรือ ESG
สายปฏิบัติการ (Operational Track)	เส้นทางสำหรับบุคลากรด้านปฏิบัติการ เน้นทักษะการจัดการห่วงโซ่อุปทาน การบริหารคลังสินค้า และการขนส่ง

บริษัทฯ กำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงาน (Performance Rating) ระดับสมรรถนะ (Competency Level) ประสบการณ์ในตำแหน่ง ผลการประเมิน 360 องศา และความพร้อมในการรับผิดชอบที่สูงขึ้น โดยเกณฑ์ดังกล่าวเปิดเผยให้พนักงานทุกคนรับทราบอย่างโปร่งใส

### การเลื่อนตำแหน่งและการระบุบุคลากรศักยภาพสูง

บริษัทฯ ดำเนินนโยบาย Internal First Policy โดยให้ความสำคัญกับการเลื่อนตำแหน่งจากภายในเป็นลำดับแรก เพื่อสร้างแรงจูงใจและรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีคุณค่า ขณะเดียวกัน บริษัทฯ ดำเนินกระบวนการระบุบุคลากรศักยภาพสูง (High-Potential Employees) ผ่านการประเมินหลายมิติ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมิน 360 องศา และการประเมินศักยภาพผู้นำ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับบทบาทที่สำคัญในอนาคต

### การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)

บริษัทฯ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต ได้แก่ ทักษะด้านดิจิทัล ความเชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ ภาวะผู้นำ และ ESG ผ่านรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมภายใน การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และการเรียนรู้ข้ามสายงาน แนวทางดังกล่าวช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### การโยกย้ายและหมุนเวียนงาน (Internal Mobility)

บริษัทฯ ส่งเสริมการโยกย้ายภายในองค์กรและการหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาทักษะรอบด้าน ลดช่องว่างทักษะ และสร้างความเข้าใจในธุรกิจแบบองค์รวม รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในโครงการสำคัญขององค์กร เพื่อเสริมประสบการณ์เชิงกลยุทธ์และเตรียมความพร้อมสำหรับบทบาทที่สูงขึ้น

### ความเท่าเทียมและโอกาสในการเติบโต (DEI in Career Development)

บริษัทฯ ดำเนินงานภายใต้หลักความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงการพัฒนาอาชีพ การฝึกอบรม และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียม พร้อมส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและเคารพความแตกต่าง เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่

### การสร้างความผูกพันผ่านการพัฒนาอาชีพ (Engagement through Career Growth)

บริษัทฯ เชื่อมโยงการพัฒนาอาชีพเข้ากับการสร้างความผูกพันของพนักงาน ผ่านกิจกรรม เช่น การพูดคุยด้านอาชีพ (Career Conversation) ระบบยกย่องผลงาน และการสำรวจความผูกพันของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเส้นทางอาชีพของตนเอง และเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

**ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอาชีพ** (401-1, 404-1, 404-3)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
อัตราการเลื่อนตำแหน่งจากภายในองค์กร (Internal Promotion Rate) (%)	5%	5%
สัดส่วนตำแหน่งบริหารที่มาจากภายใน (%)	5%	6.45%
ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อพนักงานต่อปี (ชั่วโมง/คน/ปี)	6.0	7.8
สัดส่วนพนักงานที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP Coverage) (%)	100%	100%
อัตราการคงอยู่ของพนักงานศักยภาพสูง (Hi-Po Retention Rate) (%)	95%	100%

**ความสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร**

การพัฒนาเส้นทางอาชีพของบริษัทฯ ออกแบบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ระยะยาว โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างขีดความสามารถด้านดิจิทัล การยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการบูรณาการ ESG เพื่อให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนองค์กรและสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างยั่งยืน

**การประเมินผลการปฏิบัติงาน** (404-3)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกระดับ ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกพนักงานใหม่ การพัฒนาศักยภาพ การเลื่อนตำแหน่ง ไปจนถึงการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรและทิศทางที่เติบโตอย่างยั่งยืน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งมิติของ ผลการดำเนินงาน (Performance) พฤติกรรมการทำงาน (Competency & Leadership) และวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) โดยอ้างอิงตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPIs) ที่เชื่อมโยงกับกรอบกลยุทธ์ DANCE ซึ่งประกอบไปด้วย D: Digital Way / A: AIMS Culture / N: Network Collaboration / C: Customer Engagement / E: Enduring Organization กรอบดังกล่าวสะท้อนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งด้านการเติบโตทางธุรกิจ การพัฒนาวัฒนธรรม วัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันในเครือข่าย และการสร้างความยั่งยืนในระยะยาว โดยการประเมินผลจะพิจารณาความสอดคล้องของผลงานและพฤติกรรมของพนักงานกับค่านิยมองค์กร วัฒนธรรม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของบริษัทฯ ผลลัพธ์จากการประเมินผลการปฏิบัติงานถูกนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลากหลายด้าน อาทิ การปรับค่าจ้างประจำปี (Merit Increase) การพิจารณารางวัลและผลตอบแทน (Compensation and Benefits) การวางแผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) รวมถึงการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้กับองค์กร บริษัทฯ ยึดมั่นในหลักการประเมินผลที่ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับสามารถเติบโตตามศักยภาพและเส้นทางอาชีพของตนเองอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

ในปี 2568 พนักงานร้อยละ 100 ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

**การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)** (2-9, 2-10, 2-17, 404-2)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน โดยกำหนดนโยบายการบริหารเส้นทางอาชีพและการเลื่อนตำแหน่งจากภายในอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการเติบโตของบุคลากรควบคู่กับการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน ภายใต้กรอบวัฒนธรรมองค์กร AIMS ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการหล่อหลอม DNA ของ WICE ให้พนักงานเติบโตไปในทิศทางเดียวกับกลยุทธ์องค์กร ลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว โดยเชื่อมโยงกระบวนการดังกล่าวเข้ากับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ บริษัทฯ มุ่งสร้างโอกาสที่เท่าเทียม โปร่งใส และยึดหลักความสามารถ (Merit-based) เป็นสำคัญ ควบคู่กับการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและครอบคลุม (Inclusive Workplace) โดยสนับสนุนให้พนักงานแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทาง AIMS

**การกำกับดูแลและขอบเขตการดำเนินงาน**

การวางแผนสืบทอดตำแหน่งดำเนินการภายใต้กรอบการกำกับดูแลที่ชัดเจน โดยคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนมีหน้าที่กำกับดูแล ทบทวน และอนุมัติแผนอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์องค์กร

บริษัทฯ กำหนดขอบเขตครอบคลุมตำแหน่งสำคัญ ได้แก่ คณะกรรมการบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารระดับสูง และตำแหน่งงานหลักที่มีผลกระทบต่อภารกิจ (Critical Roles) เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านขององค์กรในทุกระดับ

**กระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง**

บริษัทฯ ดำเนินกระบวนการสืบทอดตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การระบุตำแหน่งสำคัญและความเสี่ยง การกำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะที่จำเป็น ไปจนถึงการคัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอด โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPIs) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ และพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร เป็นข้อมูลพื้นฐานในการระบุบุคลากรศักยภาพสูง (Talent Identification) และประเมินความพร้อมของบุคลากรในการก้าวสู่ตำแหน่งสำคัญในอนาคต กระบวนการดังกล่าวครอบคลุมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) การมอบหมายงานเชิงท้าทาย และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถรับบทบาทที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**การพัฒนา Pipeline สำหรับผู้นำในอนาคต (Talent Pipeline Development)**

บริษัทฯ มุ่งสร้างแหล่งสำรองผู้นำในอนาคตผ่านการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ โปรแกรมพนักงานศักยภาพสูง (Hi-Po) การหมุนเวียนงาน และระบบ Mentoring และ Coaching เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์จากผู้บริหารสู่บุคลากรรุ่นใหม่ พร้อมทั้งเสริมสร้างทักษะสำคัญที่สอดคล้องกับบริบทของธุรกิจในอนาคต อาทิ ด้านดิจิทัล โลจิสติกส์ และ ESG รวมถึงการประเมินระดับความพร้อมของผู้สืบทอด (Readiness Assessment) เพื่อวางแผนการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

## การบริหารความเสี่ยงและความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity & Risk Management)

บริษัทฯ บูรณาการการวางแผนสืบทอดตำแหน่งเข้ากับกระบวนการบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management) เพื่อลดการพึ่งพามูลค่าหลัก และรองรับสถานการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ โดยมีการกำหนดผู้รักษาการล่วงหน้า จัดทำแผนสืบทอดฉุกเฉิน และส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยแผนจะได้รับการทบทวนอย่างสม่ำเสมอผ่านคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่มีนัยสำคัญ

## ความหลากหลายและความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ (Diversity & Strategic Alignment)

บริษัทฯ ส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยยึดหลักความสามารถและผลงานเป็นสำคัญ (Merit-based) และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถเติบโตสู่ตำแหน่งบริหารได้อย่างเท่าเทียม

ขณะเดียวกัน แผนสืบทอดตำแหน่งยังได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร โดยเฉพาะในด้านการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล การขับเคลื่อน ESG การขยายธุรกิจในระดับภูมิภาค และการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้นำในอนาคตสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## คุณสมบัติและทักษะที่จำเป็นของผู้สืบทอดตำแหน่ง (Leadership Competencies)

- **The Visionary** – ผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมและเพื่อนร่วมงานได้ ช่วยขับเคลื่อนทุกคนไปข้างหน้า
- **The Connector** – ผู้ที่สามารถเชื่อมโยงคน ทักษะ และทรัพยากรที่เหมาะสมเข้าด้วยกันได้ดีในเวลาหรือสถานการณ์ที่จำเป็น
- **The Achiever** – ผู้ที่มุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ มีความรับผิดชอบสูง และสามารถผลักดันงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ภายใต้ความกดดัน เป็นพลังสำคัญในการแปลงแผนและกลยุทธ์ให้เกิดผลลัพธ์ที่จับต้องได้
- **The Grower** – ผู้ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ พร้อมสนับสนุนและดึงศักยภาพของทีมออกมา เพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว
- **The Stabilizer** – ผู้ที่สร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นให้กับทีม สามารถบริหารจัดการสถานการณ์ที่ซับซ้อนหรือช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรอบคอบ ช่วยรักษาความต่อเนื่องและสมดุลในการทำงานขององค์กร
- **The Challenger** – ผู้ที่กล้าตั้งคำถาม ท้าทายวิธีคิดเดิม ๆ และผลักดันให้เกิดมุมมองใหม่หรือแนวทางที่ดีกว่า เพื่อยกระดับวิธีการทำงาน นวัตกรรม และการตัดสินใจของทีมและองค์กร



## เป้าหมายของการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง

การวางแผนสืบทอดตำแหน่งมีเป้าหมายเพื่อสร้างความต่อเนื่องและความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจ โดยการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้สามารถก้าวขึ้นมารับบทบาทในตำแหน่งสำคัญขององค์กรในอนาคตอย่างเหมาะสม อาศัยข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานและเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนในการระบุและพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพ ลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนผู้นำและการเปลี่ยนผ่านขององค์กร

ขณะเดียวกัน การวางแผนสืบทอดตำแหน่งยังสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ในระยะยาว ผ่านการเชื่อมโยงผลงานศักยภาพ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมของผู้นำรุ่นต่อไป และสนับสนุนการเติบโตและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน

## ผลการดำเนินงานด้านการสืบทอดตำแหน่ง การติดตามและตัวชี้วัด (404-1, 404-3)

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (2571)	ผลการดำเนินงาน 2568
กำหนดตำแหน่งสำคัญและระบุความเสี่ยง	100%	100%
กำหนดคุณสมบัติและความสามารถที่จำเป็น	100%	100%
ระบุและคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง	100%	70%
จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	100%	100%

## ความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูล (Transparency & Disclosure)

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการเปิดเผยข้อมูลด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่งอย่างโปร่งใสต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยรายงานความคืบหน้าและผลการดำเนินงานผ่านรายงานความยั่งยืนประจำปี ตลอดจนการสื่อสารกับนักลงทุนสถาบันผ่านช่องทางที่เหมาะสม

กระบวนการทั้งหมดได้รับการจัดทำเป็นเอกสาร ทบทวนอย่างสม่ำเสมอโดยคณะกรรมการบริษัท และสามารถตรวจสอบได้ตามมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดี สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของ FTSE Russell และ GRI Standards ด้านการเปิดเผยข้อมูลการสืบทอดตำแหน่งและการพัฒนาภาวะผู้นำ

## บทบาทต่อความยั่งยืนขององค์กร

การดำเนินงานด้าน Succession Planning ไม่เพียงช่วยสร้างความมั่นคงในการบริหารและลดความเสี่ยงเชิงบุคลากร แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสร้างผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านธุรกิจ เทคโนโลยี และความยั่งยืน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ ในระยะยาว

## ความรับผิดชอบต่อลูกค้า (3-3)

บริษัท ไลฟ์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อลูกค้าในทุกมิติ โดยมุ่งมั่นส่งมอบบริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และเชื่อถือได้ ควบคู่กับการเคารพสิทธิของลูกค้าอย่างเคร่งครัด ทั้งในด้านสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ รวมถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ระยะยาวกับลูกค้า

## สุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค (416, 3-3)

### GRI Standards

- GRI 416 สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า (2016)

### เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



### ทำไมถึงสำคัญ

การให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภคเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างคุณค่าและการเติบโตทางธุรกิจร่วมกับลูกค้า ตลอดจนช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความพึงพอใจในบริการของบริษัท การส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพและปลอดภัยจึงเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนของบริษัท ในระยะยาว

### แนวทางการดำเนินงาน

บริษัทฯ บริหารจัดการความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภคตลอดกระบวนการให้บริการโลจิสติกส์อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการป้องกัน การแก้ไข และการติดตามผล โดยกำหนดนโยบายความปลอดภัยที่ชัดเจน ดังนี้

- จัดอบรมพนักงานทุกระดับควบคู่กับการออกแบบพื้นที่ให้บริการให้มีความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ
- สื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุและเหตุการณ์ไม่คาดคิด
- ตรวจสอบและบำรุงรักษายานพาหนะให้มีความพร้อมใช้งานตามมาตรฐานที่กำหนด
- ตรวจสอบความพร้อมและสุขภาพของพนักงานขับรถก่อนและระหว่างการปฏิบัติงาน
- ดำเนินการขนส่งภายใต้มาตรฐานความปลอดภัยสูงสุด โดยคำนึงถึงผู้บริโภค ชุมชน และสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการความปลอดภัยให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ มุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงป้องกัน เพื่อให้มั่นใจว่าการให้บริการจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ส่ง ผู้รับ และชุมชนโดยรวม

## ผลการดำเนินงาน

ในปี 2568 บริษัทฯ ไม่พบเหตุการณ์การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวชี้วัด	ปี 2568	
	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
จำนวนร้อยละของผลิตภัณฑ์และบริการที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้าโดยผ่านการถูกประเมินสำหรับการปรับปรุง (416-1)	0	0
ตัวชี้วัด	ปี 2568	
เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	
จำนวนเหตุการณ์ทั้งหมดของการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและ/หรือหลักปฏิบัติโดยสมัครใจเกี่ยวกับผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการภายในรอบระยะเวลาการรายงาน (416-2)		
- การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบส่งผลให้มีโทษปรับ	0	0
- การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบส่งผลให้มีการเตือน	0	0
- การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างสมัครใจ	0	0

- จำนวนเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า: 0 กรณี
- จำนวนกรณีการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่นำไปสู่บทลงโทษ: 0 กรณี
- จำนวนกรณีการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดโดยสมัครใจ: 0 กรณี

## ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า <sup>(418, 3-3)</sup>

### GRI Standards

- GRI 418 ความเป็นส่วนตัวของลูกค้า (2016)

### เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



### ทำไมถึงสำคัญ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า ซึ่งถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชน การบริหารจัดการข้อมูลอย่างเหมาะสมไม่เพียงช่วยลดความเสี่ยงด้านการรั่วไหลของข้อมูล แต่ยังสะท้อนถึงความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือขององค์กร อันเป็นรากฐานสำคัญของความยั่งยืนทางธุรกิจ

### แนวทางการดำเนินงาน

- บริษัทฯ ดำเนินการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าอย่างเคร่งครัด โดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวทางสำคัญ ได้แก่
- กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างชัดเจน
  - ประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลโดยชอบด้วยกฎหมาย โปร่งใส และตรวจสอบได้
  - ใช้ข้อมูลเฉพาะที่จำเป็นและภายในขอบเขตของวัตถุประสงค์ที่กำหนด
  - กำหนดมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล และควบคุมการเข้าถึงข้อมูล
  - จัดให้มีการอบรมพนักงานด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์
  - แต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer: DPO) เพื่อกำกับดูแลและให้คำปรึกษา
  - เปิดโอกาสให้เจ้าของข้อมูลสามารถใช้สิทธิของตนได้ตามกฎหมาย

บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการรั่วไหลหรือการนำข้อมูลไปใช้โดยไม่เหมาะสม

### ช่องทางการร้องเรียน

- เว็บไซต์บริษัท: <http://www.wice.co.th/contact>
- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์:

ประธานกรรมการตรวจสอบ  
ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท  
เลขานุการบริษัท  
ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและความยั่งยืนองค์กร

- QR Code สำหรับช่องทางการร้องเรียน



## ผลการดำเนินงาน

ในปี 2568 บริษัทฯ ไม่พบข้อร้องเรียนหรือเหตุการณ์การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า โดยมีรายละเอียดดังนี้

จำนวนของข้อร้องเรียนการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลทั้งหมดที่ได้รับการยืนยันแล้ว <sup>(418-1)</sup>	หน่วย	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
ข้อร้องเรียนจากบุคคลภายนอก	ครั้ง	0	0	0
ข้อร้องเรียนจากหน่วยงานกำกับ	ครั้ง	0	0	0
จำนวนข้อมูลของลูกค้าทั้งหมดที่มีการรั่วไหล ถูกโจรกรรมหรือสูญหาย	ครั้ง	0	0	0

### มาตรฐานการให้บริการ

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการส่งมอบบริการที่มีคุณภาพสูงและตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า โดยยึดหลักการบริหารจัดการคุณภาพตามมาตรฐาน ISO 9001 เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการให้บริการมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการให้บริการที่รวดเร็ว ตรงเวลา และมีคุณภาพ ผ่านกระบวนการที่มีการควบคุมและตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการมุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้า โดยนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังส่งเสริมการให้บริการด้วยความเป็นมืออาชีพ โปร่งใส และเป็นธรรม โดยพนักงานทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีทักษะด้านการให้บริการ การสื่อสารที่ชัดเจน และทัศนคติที่ดีในการดูแลลูกค้า เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีในทุกจุดสัมผัส (Customer Touchpoint)

ทั้งนี้ บริษัทฯ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตลอด Customer Journey และมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและพนักงานในการเป็นแบบอย่างและขับเคลื่อนมาตรฐานดังกล่าว เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

## ตารางเส้นทางลูกค้าและตัวชี้วัดประสิทธิภาพ

เส้นทางของลูกค้า (Customer Journey)	Customer Touchpoints	แนวทางการประเมินผล	ตัวชี้วัด (KPIs)
ลูกค้าติดต่อเพื่อขอข้อมูลเกี่ยวกับบริการหรือราคา	การติดต่อเริ่มต้น (Initial Contact)	<ul style="list-style-type: none"> <li>สำรวจความเร็วและคุณภาพในการตอบกลับ</li> <li>วัดความสะดวกของช่องทางการสื่อสาร (โทรศัพท์, อีเมล, แชท)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระยะเวลาเฉลี่ยในการตอบกลับ</li> <li>คะแนนความพึงพอใจลูกค้า (CSAT)</li> </ul>
ลูกค้าต้องจัดการเอกสาร เช่น ใบขนส่งสินค้า, ประกันภัย	การจัดการเอกสาร (Documentation)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ตรวจสอบความถูกต้องและความรวดเร็วของกระบวนการ</li> <li>วัดประสิทธิภาพของระบบดิจิทัลในการจัดเก็บเอกสาร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อัตราความผิดพลาดของเอกสาร (%)</li> <li>ระยะเวลาเฉลี่ยในการดำเนินการ</li> </ul>
ลูกค้าสามารถติดตามสถานะของสินค้า	การติดตามสถานะสินค้า (Tracking & Visibility)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ตรวจสอบความแม่นยำและความโปร่งใสของระบบติดตาม</li> <li>วัดความสะดวกของการเข้าถึงข้อมูล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อัตราความแม่นยำของข้อมูล (%)</li> <li>เวลาตอบสนองต่อคำขอของลูกค้า</li> </ul>
ลูกค้าได้รับสินค้าตามสถานที่ที่กำหนด	การรับสินค้า (Delivery)	<ul style="list-style-type: none"> <li>วัดความตรงต่อเวลาและความถูกต้องของการจัดส่ง</li> <li>ประเมินความเสียหายของสินค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อัตราการจัดส่งตรงเวลา (On-time Delivery)</li> <li>อัตราสินค้าชำรุด (%)</li> </ul>
การจัดการข้อร้องเรียนหรือการให้คำปรึกษาหลังจากลูกค้าได้รับสินค้า	การให้บริการหลังการขาย (Post-Delivery Support)	<ul style="list-style-type: none"> <li>วัดความพึงพอใจของลูกค้าหลังการใช้งาน</li> <li>ตรวจสอบประสิทธิภาพของการแก้ไขปัญหา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระยะเวลาเฉลี่ยในการแก้ไขปัญหา</li> <li>Net Promoter Score (NPS)</li> </ul>
การสร้างความภักดีของลูกค้าผ่านการให้บริการและข้อเสนอพิเศษ	การพัฒนาความสัมพันธ์ระยะยาว (Customer Relationship)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ติดตามอัตราการกลับมาใช้บริการซ้ำ</li> <li>สำรวจความคิดเห็นลูกค้าสำหรับการปรับปรุงบริการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อัตราลูกค้ากลับมาใช้บริการ (%)</li> <li>ความถี่ของการใช้บริการซ้ำ</li> </ul>

## ความพึงพอใจของลูกค้า

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการรับฟังเสียงของลูกค้า (Voice of Customer) เพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังอย่างเป็นระบบ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย อาทิ การเข้าพบลูกค้าโดยตรง การจัดอบรมและสัมมนา การสำรวจความคิดเห็น และช่องทางดิจิทัล เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

บริษัทฯ มุ่งพัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เช่น ระบบติดตามสถานะสินค้าแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-POD) ระบบตรวจสอบสินค้าคงคลังออนไลน์ (Inventory Online) และระบบปฏิบัติการอัตโนมัติ (Automated System for AMS) เพื่อเพิ่มความรวดเร็ว ความแม่นยำ และยกระดับประสบการณ์ของลูกค้า

นอกจากนี้ บริษัทฯ มีระบบประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้าอย่างเป็นระบบ โดยดำเนินการปีละ 2 ครั้ง พร้อมกำหนดเป้าหมายระดับความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 และนำผลการประเมินไปวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

ปี	2566	2567	2568
คะแนนความพึงพอใจ (%)	97.20%	98.03%	97.70%

ผลการสำรวจสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังของลูกค้าในด้านความเร็ว การเข้าถึงข้อมูลแบบเรียลไทม์ และความสามารถในการติดตามสถานะงาน บริษัทฯ จึงได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาพัฒนา Dashboard แสดงผลการดำเนินงานแบบเรียลไทม์ รวมถึงปรับปรุงระบบและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความถูกต้อง ความยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการให้บริการ อันนำไปสู่การยกระดับประสบการณ์ลูกค้าและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว

## การประเมินความยั่งยืนของคู่ค้าในมิติสังคม (3-3)

### GRI Standards

- GRI 204: แนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (2016)
- GRI 414: การคัดเลือกคู่ค้าจากเกณฑ์ด้านสังคม (2016)

### เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



### การประเมินห่วงโซ่อุปทานด้านสังคม สำคัญอย่างไร

บริษัทฯ ส่งเสริมการดำเนินงานกับคู่ค้าอย่างเท่าเทียมและโปร่งใส โดยคัดเลือกคู่ค้าผ่านการตรวจสอบตามหลักกฎหมายและเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และสิทธิมนุษยชน เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการละเมิดกฎหมายหรือสิทธิของบุคคล การดำเนินการนี้ช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนในกระบวนการทำงาน สร้างความไว้วางใจและการเติบโตในมิติทางสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืน

### จุดเด่น

คู่ค้ากลุ่ม Critical Tier 1 Supplier ร้อยละ 100 ผ่านการประเมินด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนตามหลักการ HRDD

### ความเสี่ยงการจัดการห่วงโซ่อุปทานด้านสังคม

- การละเมิดสิทธิมนุษยชน (แรงงานเด็ก/แรงงานบังคับ)
- สภาพการทำงานไม่ปลอดภัยในซัพพลายเออร์
- การจ้างงานไม่เป็นธรรม (ค่าจ้าง/ชั่วโมงการทำงานไม่เป็นไปตามกฎหมาย)
- การเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามในที่ทำงาน
- การขาดความโปร่งใสและการกำกับดูแลด้านแรงงานของคู่ค้า

### ผลกระทบ

- ชื่อเสียงองค์กรเสียหาย และความเชื่อมั่นของลูกค้า/นักลงทุนลดลง
- ความเสี่ยงด้านกฎหมาย (ค่าปรับ/การถูกระงับธุรกิจ)
- การหยุดชะงักของห่วงโซ่อุปทาน

## การบริหารจัดการความเสี่ยง

- การกำหนดมาตรฐานและนโยบายคู่ค้า จัดทำ Supplier Code of Conduct ครอบคลุมสิทธิแรงงานและจริยธรรม
- การคัดเลือกและประเมินคู่ค้า ดำเนินการ Supplier Assessment และ Social Audit เพื่อคัดกรองความเสี่ยง
- การติดตาม ตรวจสอบ และการปฏิบัติตามข้อกำหนด กำหนดเงื่อนไขในสัญญา และตรวจติดตาม/ประเมินความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ
- การมีส่วนร่วมและการพัฒนาคู่ค้า จัดให้มีช่องทางร้องเรียน (Whistleblowing) และพัฒนาศักยภาพคู่ค้า (Training/Awareness) ตามมาตรฐานสากล เช่น ISO 45001, ISO 37002

### เป้าหมายการจัดการการคัดเลือกคู่ค้าจากเกณฑ์ด้านสังคม

- เพื่อควบคุมและกำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในการขนส่งของผู้นั่งที่บริษัทจัดจ้างให้สอดคล้องกับกฎหมาย และเป็นไปตามนโยบายจัดซื้อจัดจ้างของบริษัท
- เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของคู่ค้า เพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปอย่างโปร่งใสเป็นธรรม และเท่าเทียม
- เพื่อพัฒนาศักยภาพควบคู่ไปกับการสร้างการเติบโตทางธุรกิจร่วมกัน ระหว่างบริษัทกับคู่ค้า

### เป้าหมายการดำเนินการด้านการจัดการการคัดเลือกคู่ค้าจากเกณฑ์ด้านสังคม

แนวทางการปฏิบัติ	คู่ค้าปัจจุบัน	คู่ค้าใหม่
ESG Questionnaire	-	100%
ตอบรับจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ (WICE Code of Conduct)	100%	100%
แบบประเมินตนเองประจำปีของคู่ค้า (Self-Assessment)	100%	100%
On-site ESG Audit	Critical Tier 1 Suppliers ได้รับประเมิน 100% ภายใน 3 ปี	

## แนวทาง/วิธีการจัดการ <sup>(3-3)</sup>

การตรวจสอบความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน มีขั้นตอนหลักในการจัดการ ดังนี้:

- การระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน**  
**ประเมินความเสี่ยง:** ตรวจสอบและประเมินว่ากระบวนการและกิจกรรมของคู่ค้าอาจมีความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนในด้านใดบ้าง เช่น การใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ การไม่เคารพสิทธิแรงงาน หรือการไม่ปฏิบัติตามหลักการสิทธิพนักงาน  
**ประเมินสภาพแวดล้อมทางสังคม:** พิจารณาเงื่อนไขการทำงานของคู่ค้า เช่น สภาพการทำงาน, ความปลอดภัย, และสิทธิในการแสดงออก
- การเลือกคู่ค้าโดยใช้เกณฑ์สิทธิมนุษยชน** การกำหนดมาตรฐาน ใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนและโปร่งใสในการคัดเลือกคู่ค้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชนสากล (เช่น มาตรฐานของ ILO, UN Guiding Principles on Business and Human Rights) และการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในองค์กร ตามกระบวนการดำเนินการด้านการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน
- การบูรณาการสิทธิมนุษยชนในกระบวนการจัดซื้อ** การรวมเงื่อนไขสิทธิมนุษยชนในสัญญา ในการทำสัญญากับคู่ค้า ต้องระบุข้อกำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชน และการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อกำหนดเหล่านั้น
- การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย** รับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น พนักงาน ชุมชน และองค์กรด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการละเมิดสิทธิในกระบวนการดำเนินงาน
- การให้ความรู้** จัดอบรมให้กับคู่ค้าและพนักงานในด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการปฏิบัติที่ถูกต้อง
- การดำเนินการแก้ไข** หากพบการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินการของคู่ค้า จะต้องมีดำเนินการแก้ไข เช่น การสนับสนุนให้คู่ค้าปรับปรุงการดำเนินงาน หรือยุติความร่วมมือหากจำเป็น

## ประเด็นสำคัญในการประเมินคู่ค้าในมิติสังคม

- การป้องกัน การใช้แรงงานเด็ก
- การป้องกัน การใช้แรงงานบังคับ
- การไม่เลือกปฏิบัติหรือความเท่าเทียม
- การสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่ม
- การสนับสนุนสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง
- การจัดจำนวนชั่วโมงทำงานที่มากเกินไป
- สนับสนุนสิทธิในการได้รับค่าจ้าง ขั้นต่ำหรือค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการพิจารณาคุณสมบัติของคู่ค้าที่มีบริการที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพและความพร้อมในการดำเนินงาน พร้อมทั้งสามารถยกระดับการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า ทั้งนี้ คู่ค้าต้องรับทราบและปฏิบัติตามจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) ของบริษัทฯ โดยสามารถศึกษาจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้า ของบริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ผ่านทางเว็บไซต์ <https://www.wice.co.th/supplier-code-of-conduct/?lang=th>

นอกจากนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานด้านความยั่งยืน บริษัทฯ ยังพิจารณาประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมในการคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่ และสนับสนุนให้คู่ค้ามีการเปิดเผยรายงานความยั่งยืน

ประเภทคู่ค้า	จำนวน	เป้าหมายการดำเนินงาน		คู่ค้าที่เผยแพร่ SD Report	การประเมินผล (จำนวนราย)					
		Self Assessments	On-site ESG Audit		Self Assessments			On-site ESG Audit		
					2566	2567	2568	2566	2567	2568
Critical Tier 1 Supplier	16	100%	100% ภายใน 3 ปี	11	11	11	16	1	2	2
Tier 1 Suppliers	334	>30%	คู่ค้าที่ได้รับการร้องเรียน	32	11	41	41	1	1	1
Critical Non-Tier 1 Suppliers	0	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
Non-Tier 1 Suppliers	0	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม				43	22	52	57	2	3	3

## ผลการประเมิน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานด้านสังคม โดยคัดเลือกและประเมินคู่ค้าตามเกณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชน แรงงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม ควบคู่กับการติดตามและส่งเสริมให้คู่ค้าดำเนินงานอย่างเป็นธรรมและเคารพสิทธิแรงงานตลอดห่วงโซ่อุปทาน ผลการดำเนินงานช่วยลดความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิแรงงาน เสริมสร้างสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นธรรม และยกระดับมาตรฐานการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับแนวทางความยั่งยืนในระยะยาว

ในปี 2568 จากผลการตอบแบบประเมินตนเองด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) ของคู่ค้า และผลการตรวจประเมินความเสี่ยง ESG ในพื้นที่ปฏิบัติการ ไม่พบประเด็นความเสี่ยงด้านสังคมที่มีนัยสำคัญ

## การพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน <sup>(3-3)</sup>

### GRI Standards

- GRI 203: Indirect Economic Impacts (2016)
- GRI 306: Waste (2020)
- GRI 413: Local Communities (2016)

### เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)



### การพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน สำคัญอย่างไร

บริษัทฯ เชื่อว่าการเติบโตของธุรกิจควรดำเนินควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมและชุมชนโดยรอบ จึงมุ่งดำเนินกิจกรรมและโครงการที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต สนับสนุนการศึกษา สุขภาพ สิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรในระดับชุมชน ควบคู่กับการบริหารจัดการผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจ และการเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกันในระยะยาว

### จุดเด่น

- ดำเนินโครงการด้านชุมชน ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา สุขภาพ สิ่งแวดล้อม และการช่วยเหลือสังคม
- สนับสนุนกิจกรรมร่วมกับโรงเรียน ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และพันธมิตรทางธุรกิจ
- ใช้ความเชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ในการสร้างคุณค่าร่วมกับสังคม (Shared Value)
- ดำเนินโครงการด้านสิ่งแวดล้อมและชุมชนอย่างต่อเนื่อง ภายใต้แนวคิด Go Green with WICE
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานและจิตอาสาในกิจกรรมเพื่อสังคม

### ความเสี่ยงด้านชุมชนและสังคม

- ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของชุมชนจากกิจกรรมด้านขนส่งและคลังสินค้า
- ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ขยะ มลพิษ หรือผลกระทบต่อแหล่งน้ำ
- ความคาดหวังของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียที่เพิ่มขึ้น
- ความเสี่ยงด้านชื่อเสียงองค์กร หากไม่สามารถบริหารจัดการผลกระทบได้อย่างเหมาะสม
- การขาดการมีส่วนร่วมและการสื่อสารกับชุมชนในพื้นที่ดำเนินงาน

### ผลกระทบ

- เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน
- สนับสนุนการเข้าถึงการศึกษา สุขภาพ และสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น
- ลดปริมาณของเสียและผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมในระดับชุมชน
- เพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียและความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน
- เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรในฐานะองค์กรที่ดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม

### การบริหารจัดการความเสี่ยง

- ดำเนินกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของชุมชนอย่างต่อเนื่อง
- กำหนดมาตรการป้องกันและลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
- ส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา สุขภาพ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ดำเนินงาน
- สนับสนุนความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ โรงเรียน ชุมชน และพันธมิตรทางธุรกิจ
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานผ่านกิจกรรมจิตอาสาและ CSR
- ประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของโครงการด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง

### เป้าหมายการพัฒนาชุมชนและสังคม

ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ดำเนินงานด้านชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง ภายใต้แนวคิดการสร้างคุณค่าร่วมกับสังคม (Shared Value) ควบคู่กับการบริหารจัดการผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่ดำเนินงาน การป้องกันและลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ตลอดจนการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนโดยรอบอย่างยั่งยืน บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสื่อสารและการมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทาง การรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนที่หลากหลาย พร้อมทั้งมีกระบวนการติดตามและจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันก่วงที่ ลดความเสี่ยง และป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานด้านการขนส่งและคลังสินค้า

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินมาตรการควบคุมและป้องกันผลกระทบที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง อาทิ มาตรการด้านความปลอดภัย มลพิษฝุ่นควัน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ธุรกิจดำเนินอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม และอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างเหมาะสม

ในด้านการพัฒนาชุมชน บริษัทฯ สนับสนุนกิจกรรมและโครงการที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ การยกระดับคุณภาพชีวิต การส่งเสริมอาชีพและการสร้างรายได้ รวมถึงการช่วยเหลือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม ควบคู่กับการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสา เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กร พนักงาน และชุมชน

จากการดำเนินงานดังกล่าว บริษัทฯ สามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนในพื้นที่ดำเนินงาน ลดจำนวนเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนให้อยู่ในระดับต่ำ และรักษาระดับความพึงพอใจของชุมชนให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ทั้งนี้ บริษัทฯ จะยังคงติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานด้านชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร

## โครงการสนับสนุนชุมชนและสังคม

บริษัทฯ มุ่งสร้างคุณค่าร่วมกับสังคม (Creating/Sharing Value) ผ่านการพัฒนาชุมชนในการอนุรักษ์วัฒนธรรม ส่งเสริมสุขภาพ และคุณภาพชีวิต โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรอบพื้นที่ดำเนินการของบริษัท การตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของชุมชน และการบริหารผลกระทบเชิงรุกให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมต่อประชาชนรอบพื้นที่ดำเนินงาน กิจกรรมในหมวดนี้สะท้อนการสร้าง “ฐานความไว้วางใจ” ระหว่างองค์กรกับชุมชน และเป็นรากฐานของการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและยั่งยืน



## โครงการ ร่วมสืบสานประเพณีสงกรานต์วัดคลองภูมิ

- **GRI 413:** Local Communities – การมีส่วนร่วมกับชุมชน การตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่
- **SDG 11.4** อนุรักษ์มรดกวัฒนธรรม/ธรรมชาติในเมืองและชุมชน
- **SDG 17.17** หนุนส่วนความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่น/ชุมชน/ศาสนสถาน



บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้สำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ ซึ่งถือเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ (Key Stakeholders) ต่อการดำเนินธุรกิจและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้เข้าร่วมสนับสนุนการจัดงาน ประเพณีสงกรานต์วัดคลองภูมิ ซึ่งเป็นประเพณีท้องถิ่นที่มีการสืบทอดมาอย่างยาวนานกว่า 120 ปี และได้รับการยกย่องจากกระทรวงวัฒนธรรมให้เป็นหนึ่งในตัวแทนวัฒนธรรมภาคกลางที่สะท้อนเอกลักษณ์ความเป็นไทย งานดังกล่าวจัดขึ้น ณ วัดคลองภูมิ เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยมีพิธีเปิดอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2568 พร้อมกิจกรรมสงกรานต์ตามประเพณีและกิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีภายในชุมชน



### แนวทางการสนับสนุนของบริษัท

บริษัทฯ สนับสนุนการจัดงานและกิจกรรมของชุมชนในหลากหลายรูปแบบ ได้แก่

- การสนับสนุนงบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมประจำปีของวัด
- การมอบผลไม้และสิ่งของที่จำเป็นสำหรับใช้ในกิจกรรมและงานสาธารณประโยชน์
- การส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กร พนักงาน และชุมชนโดยรอบ

## ผลลัพธ์และคุณค่าที่เกิดขึ้น

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมครั้งนี้สะท้อนถึงวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการเป็นองค์กรที่เติบโตควบคู่กับชุมชน (Growing Together with Community) โดยการสนับสนุนประเพณีท้องถิ่นก่อให้เกิดคุณค่าทางสังคมในหลายมิติ อาทิ

- การอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีไทย
- การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างภาคธุรกิจกับชุมชนท้องถิ่น
- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมเพื่อสังคม
- การเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรในฐานะองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ไม่เพียงช่วยรักษามรดกทางวัฒนธรรมของพื้นที่ ยานนาวาเท่านั้น แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารจัดการผลกระทบทางสังคมและการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว



## โครงการ ส่งต่อโอกาสการเข้าถึงสุขภาพที่ดี สู่ชุมชนสุพรรณบุรี

- **GRI 413: Local Communities** – โครงการชุมชนและการตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพในพื้นที่
- **SDG 3.8** การเข้าถึงบริการสุขภาพที่จำเป็น
- **SDG 3.c** เสริมกำลังสนับสนุนด้านบริการสุขภาพ
- **SDG 17.17** ความร่วมมือกับภาคสาธารณสุข/พันธมิตร



เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2568 บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมในรูปแบบ CSR In Process โดยนำขีดความสามารถหลักด้านโลจิสติกส์และการบริหารจัดการขนส่ง มาสนับสนุนการลำเลียงอุปกรณ์การแพทย์ เวชภัณฑ์ และสิ่งของบริจาคที่จำเป็น ไปยังหน่วยแพทย์อาสาและคลินิกตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ ณ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดสุพรรณบุรี

การดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนแนวคิดการใช้ความเชี่ยวชาญขององค์กรเพื่อสร้างคุณค่าร่วมกับสังคม (Creating Shared Value) โดยบริษัทฯ ได้จัดสรรทรัพยากรด้านยานพาหนะ ระบบการวางแผนเส้นทาง และทีมปฏิบัติการขนส่ง เพื่อให้การกระจายอุปกรณ์ทางการแพทย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่อย่างเหมาะสม



## ผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชน

การสนับสนุนด้านโลจิสติกส์ในครั้งนี้ช่วยให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อชุมชนในหลายมิติ ได้แก่

- อุปกรณ์การแพทย์และเวชภัณฑ์สามารถเข้าถึงพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง
- หน่วยแพทย์อาสาสามารถให้บริการตรวจสุขภาพเชิงรุกแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ประชาชนในพื้นที่สามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพขั้นพื้นฐานโดยไม่ต้องเดินทางไกล
- เกิดการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจและภาคสาธารณสุขในระดับท้องถิ่น

## การประเมินผลกระทบด้านความเป็นอยู่ที่ดี (Wellbeing Impact Assessment)

บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินผลกระทบทางสังคมของโครงการ โดยใช้แนวทางการวัดผลด้านความเป็นอยู่ที่ดี (Wellbeing Measurement Approach) ผ่านแบบประเมิน Happiness Scale (0-10) เพื่อสะท้อนการเปลี่ยนแปลงด้านความมั่นใจในการเข้าถึงบริการสุขภาพ และความรู้สึกเชิงบวกของผู้รับบริการ จากเงินลงทุนรวมทั้งสิ้น 9,274 บาท โครงการสามารถเข้าถึงผู้เข้าร่วมกิจกรรมประมาณ 30,000 คน และประเมินว่ามีผู้ได้รับผลกระทบเชิงลึก (Meaningful Impact Reach) ประมาณ 3,000 คน โดยผลการประเมินพบว่า คะแนนความเป็นอยู่ที่ดีเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจาก 5.0 เป็น 6.5 คะแนน หรือเพิ่มขึ้น 1.5 คะแนน ภายหลังจากได้รับบริการจากหน่วยแพทย์อาสา การประเมินดังกล่าวเป็นการวัดผลเชิงดัชนี (Index-based Measurement) โดยใช้วิธีการประเมินก่อนและหลังการดำเนินกิจกรรม (Before-After Assessment) และไม่ได้แปลผลผลลัพธ์เป็นมูลค่าทางการเงิน เพื่อคงความโปร่งใส และสะท้อนผลกระทบตามการรับรู้ของผู้รับบริการโดยตรง ทั้งนี้ ผลกระทบที่รายงานเป็นผลกระทบระยะสั้นจากการจัดกิจกรรมเป็นระยะเวลา 3 วัน และยังไม่รวมผลกระทบทางอ้อมในระยะยาว เช่น การลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของประชาชน

## การเชื่อมโยงธุรกิจหลักสู่ความยั่งยืน

โครงการดังกล่าวสะท้อนถึงการนำความเชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ของบริษัทฯ มาสนับสนุนการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพของชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม และแสดงถึงบทบาทของธุรกิจในการสร้างคุณค่าทางสังคมควบคู่ไปกับการดำเนินงานหลัก

กิจกรรมนี้สอดคล้องกับ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (SDGs) ข้อ 3: สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคนในทุกช่วงวัย บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการนำขีดความสามารถหลักของธุรกิจมาใช้เพื่อสนับสนุนสังคม คือหัวใจของการดำเนินงานด้าน CSR In-Process และเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว เนื่องจากความเชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ไม่เพียงสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจ แต่ยังสามารถเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนได้อย่างแท้จริง

## โครงการ สร้างแรงบันดาลใจให้เยาวชน ปลุกฝังแนวคิดการจัดการขยะอย่างยั่งยืน

- **SDG 4.7** ปลุกฝังความรู้และทักษะด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน การดูแลสิ่งแวดล้อม และการใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบ
- **SDG 11.3** ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- **SDG 12.5** ลดปริมาณขยะผ่านการป้องกัน การคัดแยก การรีไซเคิล และการใช้ซ้ำ



บริษัท วัสน์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ร่วมกับชุมชนโดยรอบสำนักงานใหญ่ จัดกิจกรรมเนื่องในวันเด็กแห่งชาติ ประจำปี 2569 ณ โรงเรียนวัดช่องนนทรี และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนบัวหลวง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมพัฒนาการด้านการศึกษา ควบคู่กับการปลุกฝังความตระหนักรู้ด้านการจัดการขยะและการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนตั้งแต่วัยเยาว์

กิจกรรมดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการมีส่วนร่วมกับชุมชน (Community Engagement) และการสร้างคุณค่าร่วมกับสังคม ผ่านการสนับสนุนด้านการศึกษาและการส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม



## สนับสนุนโอกาสทางการศึกษา ควบคู่การดูแลสิ่งแวดล้อม

กิจกรรมหลักจัดขึ้นเมื่อวันที่ 9 มกราคม 2569 ณ โรงเรียนวัดช่องนนทรี โดยบริษัทฯ ได้มอบจักรยาน ทุนการศึกษา และอุปกรณ์กีฬา เพื่อสนับสนุนโอกาสทางการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน พร้อมทั้งจัดชุดอาหารและเครื่องดื่มสำหรับเด็ก ๆ ภายในงาน ภายใต้นโยบายการจัดการขยะอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการขยะจากภายในและบรรจุกิจกรรมที่ใช้ภายในงาน ผ่านการจัดจุดคัดแยกขยะอย่างเหมาะสม เพื่อลดปริมาณของเสีย และส่งเสริมการนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่และรีไซเคิลในระดับชุมชน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้สอดแทรกกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการแยกขยะ การลดการใช้ทรัพยากร และการดูแลสิ่งแวดล้อมในชีวิตประจำวัน เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงปฏิบัติและปลุกฝังพฤติกรรมที่ยั่งยืนให้แก่เยาวชน

### ส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็กในชุมชน

ในวันเดียวกัน บริษัทฯ ได้ร่วมจัดกิจกรรม ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนบัวหลวง โดยสนับสนุนอุปกรณ์ ระบายสี เครื่องเขียน และอาหารกลางวัน เพื่อเสริมสร้างจินตนาการ พัฒนาการทางความคิด และความสุขของเด็กเล็กในชุมชน อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

### การสร้างคุณค่าร่วมกับชุมชนอย่างยั่งยืน

กิจกรรมในครั้งนี้สะท้อนถึงแนวทางการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ที่มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชน การส่งเสริมการเรียนรู้ และการปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมตั้งแต่ระดับเยาวชน เพื่อสนับสนุนการเติบโตของทั้งองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืนในระยะยาว



## โครงการร่วมกับสถาบันการศึกษา

บริษัทฯ เชื่อว่าการลงทุนใน “ทุนมนุษย์รุ่นใหม่” คือรากฐานของสังคมที่ยั่งยืน จึงสนับสนุนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Experiential Learning) ด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนในสถานศึกษา เพื่อยกระดับความรู้ ความตระหนัก และ ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention) ของเยาวชนให้สามารถต่อยอดเป็นพฤติกรรมที่ยั่งยืนได้ในชีวิตประจำวัน แนวทางนี้ช่วยเชื่อมโยงองค์กรกับชุมชนการศึกษาอย่างต่อเนื่องและตรวจวัดผลได้จริง



### โครงการ Go Green with WICE – “ขยะจิ๋วรักษ์โลก”

- **GRI 413: Local Communities** – การทำงานกับสถานศึกษา/ชุมชน
- **GRI 306: Waste** – เนื้อหาการให้ความรู้เรื่องคัดแยก/ลดขยะ และการจัดการของเสียอย่างรับผิดชอบ
- **SDG 4.7** การศึกษาด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน/สิ่งแวดล้อม
- **SDG 11.6** ลดผลกระทบจากของเสียมูลฝอยในเมือง
- **SDG 12.5** ลดการเกิดของเสียผ่านการป้องกัน การลด และการรีไซเคิล
- **SDG 13.3** เพิ่มการให้ความรู้และขีดความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) จัดกิจกรรม “Go Green with WICE – ขยะจิ๋วรักษ์โลก” ณ โรงเรียนวัดช่องนนทรี เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2569 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านการจัดการขยะ และปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่เยาวชน ผ่านแนวคิดหลัก “เริ่มที่เรา เปลี่ยนโลกได้” ซึ่งสะท้อนความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนสามารถเริ่มต้นจากการลงมือทำในสิ่งเล็กๆ ใกล้เคียงตัว กิจกรรมดังกล่าวจัดขึ้นสำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-5 จำนวน 145 คน โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจเชิงปฏิบัติว่า การดูแลสิ่งแวดล้อมสามารถเริ่มต้นได้จากพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน ผ่านแนวคิด “ขยะจิ๋วรักษ์โลก” ซึ่งหมายถึงการจัดการขยะตั้งแต่ต้นทาง ด้วยการลดขนาดทางกายภาพของขยะ เช่น การบีบขวดพลาสติกให้แบน การพับกล่องกระดาษ และการแยกชิ้นส่วนวัสดุให้เหมาะสมกับกระบวนการกำจัดหรือรีไซเคิล

แนวคิดดังกล่าวสะท้อนหลักการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเมื่อขยะมีขนาดเล็กลง จะช่วยลดพื้นที่จัดเก็บ เพิ่มประสิทธิภาพการขนส่ง และเอื้อต่อกระบวนการรีไซเคิลอย่างถูกวิธี เปลี่ยน “ขยะก้อนใหญ่” ให้กลายเป็น “ขยะจิ๋ว” และเริ่มต้นแก้ไข “ปัญหาใหญ่ของโลก” จากจุดเล็กๆ ง่ายๆ รอบตัว ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ที่มุ่งสู่เป้าหมาย Net Zero ภายใต้หลักคิด “Small Action, Big Impact”



### รูปแบบกิจกรรมและการมีส่วนร่วม

ภายในกิจกรรม เด็ก ๆ ได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่สนุก เข้าใจง่าย และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด เพื่อสร้างความตระหนักว่าการรักษ์โลกไม่ใช่เรื่องไกลตัว แต่เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้นำมาสคอต “WICEGUY” มาร่วมถ่ายทอดความรู้และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตร ช่วยเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ให้จดจำได้ง่ายและเกิดความประทับใจ



### ผลกระทบด้านพฤติกรรมและความตระหนัก

บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินผลกระทบของกิจกรรม “Go Green with WICE – ขยะจิ๋วรักษ์โลก” ผ่านการวัดผลก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม (Pre-Post Assessment) โดยใช้การตอบคำถามและการร่วมกิจกรรม เพื่อสะท้อนการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความเข้าใจ และความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของเยาวชน จากการประเมินนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 4-5 จำนวน 145 คน พบว่า

- ระดับความเข้าใจด้านการจัดการขยะก่อนเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ที่ประมาณ 60%
- หลังการเข้าร่วมกิจกรรม ระดับความเข้าใจเพิ่มขึ้นเป็น ไม่ต่ำกว่า 90%
- นักเรียนมากกว่า 80% แสดงความตั้งใจที่จะนำความรู้ไปปรับใช้ โดยเฉพาะการแยกขยะในชีวิตประจำวัน

ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนการเพิ่มขึ้นของความรู้ด้านการจัดการขยะอย่างมีนัยสำคัญ (Knowledge Uplift +30%) และแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มเชิงบวกในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavioral Intention) ของเยาวชน การประเมินผลกระทบดังกล่าวเป็นการวัดเชิงดัชนี (Index-based Behavioral Measurement) และไม่ได้แปลผลลัพธ์เป็นมูลค่าทางการเงิน เพื่อสะท้อนการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และพฤติกรรมตามการรับรู้จริงของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้ แม้โครงการจะเป็นกิจกรรมระยะสั้น แต่ผลการประเมินชี้ให้เห็นถึงศักยภาพในการสร้างพื้นฐานทางทัศนคติที่เอื้อต่อพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

### การเชื่อมโยงกลยุทธ์ความยั่งยืน

กิจกรรม “Go Green with WICE – ขยะจิ๋วรักษ์โลก” ไม่เพียงเป็นกิจกรรมเพื่อสังคมเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ ที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้ความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมกับชุมชน และการปลูกฝังพฤติกรรมที่ยั่งยืนตั้งแต่ระดับเยาวชน บริษัทฯ เชื่อมโยงว่าการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนสามารถเริ่มต้นได้จากการลงมือทำในสิ่งเล็กๆ ง่ายๆ อย่างต่อเนื่อง และจากความร่วมมือของทุกภาคส่วนในสังคม

## โครงการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ

บริษัทฯ เพิ่มประสิทธิภาพของงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมผ่านความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในระดับพื้นที่ เพื่อแก้ปัญหาสาธารณะอย่างเป็นระบบ (Systemic Solutions) โดยใช้ศักยภาพของธุรกิจ ผสานกับขีดความสามารถด้านปฏิบัติการของภาครัฐในการดูแลทรัพยากรส่วนรวม กิจกรรมภายใต้หมวดนี้เน้นการยกระดับคุณภาพสิ่งแวดล้อมเมืองและชุมชนริมน้ำ ลดมลพิษจากของเสีย และสร้างการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครเพื่อขยายผลในระยะยาว



### โครงการ Go Green with WICE – The Ocean Clean Up 2025

#### – ร่วมดูแลแม่น้ำเจ้าพระยา เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของชุมชนริมน้ำ

- **GRI 413: Local Communities** – การจัดการผลกระทบต่อชุมชนริมน้ำและชุมชนปลายน้ำ
- **GRI 306: Waste** - การเก็บ คัดแยก และการจัดการขยะลอยน้ำ
- **SDG 11.6** ลดผลกระทบจากของเสียมูลฝอยในเมือง
- **SDG 12.5** เพิ่มอัตราการป้องกัน ลด และการรีไซเคิลของเสีย
- **SDG 14.1** ลดมลพิษทางทะเล โดยเฉพาะจากขยะพลาสติก
- **SDG 17.17** ความร่วมมือกับหน่วยงานรัฐ



บริษัท วัส โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงบทบาทของแม่น้ำเจ้าพระยาในฐานะทั้งเส้นทางคมนาคมและโลจิสติกส์ที่สำคัญของประเทศ และในขณะเดียวกันยังเป็นทรัพยากรหลักที่หล่อเลี้ยงวิถีชีวิตของชุมชนริมน้ำในหลากหลายมิติ ทั้งด้านอาชีพ การสัญจร และการอยู่อาศัย รวมถึงเป็นสายน้ำที่เชื่อมโยงสู่ระบบนิเวศทางทะเลฝั่งอ่าวไทย ด้วยแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) บริษัทฯ จึงจัดกิจกรรม “Go Green with WICE – The Ocean Clean Up” เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2568 ร่วมกับสำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บขยะลอยน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยา ลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม และยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนริมน้ำ ตลอดจนลดความเสี่ยงที่ขยะทางน้ำจะไหลออกสู่ทะเลและสร้างผลกระทบต่อระบบนิเวศชายฝั่งในระยะยาว



#### พื้นที่ดำเนินกิจกรรมและการมีส่วนร่วม

กิจกรรมครอบคลุมพื้นที่ตั้งแต่สะพานกรุงธน สะพานพระราม 8 ถึงสะพานสมเด็จพระปิ่นเกล้า รวมระยะทางประมาณ 6 กิโลเมตร หรือพื้นที่ราว 0.72 ตารางกิโลเมตร โดยได้รับการสนับสนุนเรือโฟมอร์กลาสจำนวน 10 ลำ จากสำนักสิ่งแวดล้อม กรุงเทพมหานคร และความร่วมมือจากพนักงานจิตอาสาของบริษัทฯ ครอบครัวของพนักงาน รวมถึงเจ้าหน้าที่ภาครัฐ การดำเนินกิจกรรมในลักษณะดังกล่าวช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในระดับพื้นที่ และสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและหน่วยงานภาครัฐในการดูแลทรัพยากรสาธารณะอย่างเป็นรูปธรรม

#### ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม

จากการดำเนินกิจกรรมตลอดทั้งวัน สามารถเก็บขยะลอยน้ำได้ไม่น้อยกว่า 5 ตัน ประกอบด้วยขยะพลาสติก กุ้งและขวดพลาสติก โฟม และเศษวัสดุอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก การลดปริมาณขยะในแม่น้ำเจ้าพระยาส่งผลเชิงบวกต่อชุมชนในหลายมิติ ได้แก่

- การยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนริมน้ำ โดยช่วยลดกลิ่นไม่พึงประสงค์ การอุดตันของทางน้ำ และความเสียงต่อโรคที่เกิดจากน้ำเสีย
- การสนับสนุนอาชีพที่พึ่งพาทรัพยากรน้ำ เช่น การประมงพื้นบ้าน การท่องเที่ยวทางน้ำ และการค้าขายริมฝั่ง
- การลดผลกระทบต่อชุมชนปลายน้ำและปากอ่าว โดยลดโอกาสที่ขยะจะถูกพัดพาออกสู่ทะเล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศชายฝั่งและวิถีชีวิตของชุมชนชายทะเล
- การสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมในระดับพื้นที่ ผ่านการมีส่วนร่วมของพนักงานและหน่วยงานภาครัฐ



## ผลตอบแทนทางสังคม (Social Return on Investment: SROI)

บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินผลตอบแทนทางสังคมของโครงการ “Go Green with WICE – The Ocean Clean Up” โดยใช้แนวทางการคำนวณเชิงอนุรักษ์นิยม (Conservative Method) ครอบคลุมมูลค่าทรัพย์สินคุณลักษณะที่ได้รับการสนับสนุน มูลค่าการจัดการขยะ และมูลค่าคาร์บอนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะพลาสติก จากเงินลงทุนรวมทั้งสิ้น 17,666 บาท โครงการสามารถสร้างมูลค่าทางสังคมและสิ่งแวดล้อมรวมประมาณ 19,567 บาท คิดเป็นอัตราผลตอบแทนทางสังคม (SROI) เท่ากับ 1.11 เท่า หรือกล่าวได้ว่า ทุก 1 บาทที่บริษัทฯ ลงทุน สามารถสร้างคุณค่าทางสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ประมาณ 1.11 บาท การประเมินดังกล่าวอ้างอิงราคาคาร์บอนเครดิตตามมาตรฐาน T-VER ปี 2568 และยังไม่รวมมูลค่าผลกระทบทางอ้อมอื่น ๆ เช่น มูลค่าทางระบบนิเวศในระยะยาว หรือมูลค่าด้านภาพลักษณ์องค์กร เพื่อคงไว้ซึ่งความโปร่งใสและความสามารถในการตรวจสอบได้ โดยสะท้อนผลลัพธ์ขั้นต่ำที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม

## บทบาทของ WICE ต่อสังคมและชุมชน

ในฐานะผู้ให้บริการโลจิสติกส์ที่มีการดำเนินงานเกี่ยวกับการขนส่งทางน้ำ บริษัทฯ มองว่าการดูแลแหล่งน้ำไม่ใช่เพียงการดูแลสิ่งแวดล้อม แต่เป็นการดูแล “ระบบชีวิตของชุมชน” ที่เชื่อมโยงตลอดแนวแม่น้ำ กิจกรรม “Go Green with WICE – The Ocean Clean Up” จึงสะท้อนแนวทางการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียรอบด้าน โดยเฉพาะชุมชนท้องถิ่น (Local Communities) ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อร่วมกันรักษาแม่น้ำเจ้าพระยาให้เป็นแหล่งทรัพยากรที่สะอาด ปลอดภัย และยั่งยืนสำหรับคนรุ่นปัจจุบันและอนาคต



## โครงการร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ

บริษัทฯ ขับเคลื่อนความยั่งยืนผ่านความร่วมมือกับลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อขยายขอบเขตผลกระทบเชิงบวก โดยเฉพาะการตอบสนองต่อวิกฤตสาธารณสุขและภัยพิบัติอย่างทันที่ด้วยความเชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ห่วงโซ่อุปทาน และเครือข่ายการขนส่งขององค์กร แนวทางนี้ต่อยอดจากการสร้างคุณค่าร่วม (Shared Value) ระหว่างภาคธุรกิจและสังคม และสนับสนุนความยืดหยุ่นของชุมชน (Community Resilience)



# โครงการ ร่วมส่งมอบความช่วยเหลือผู้ประสบภัย อำเภอหาดใหญ่

- **GRI 413: Local Communities** – บริหารจัดการโครงการช่วยเหลือฉุกเฉินและชุมชน
- **SDG 11.5** ลดผลกระทบจากภัยพิบัติและยกระดับความปลอดภัยของชุมชน
- **SDG 13.1** เพิ่มขีดความสามารถรับมือสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ
- **SDG 17.17** ความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจ



เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2568 กลุ่มบริษัท ไรส์ ร่วมกับ บริษัท ไทย มูราตะ อิเล็กทรอนิกส์ แทรดดิ้ง จำกัด ดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) เพื่อส่งมอบสิ่งของจำเป็นแก่ประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์อุทกภัยในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเร่งด่วน และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ชุมชนในพื้นที่ประสบภัย

กิจกรรมดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการดูแลผู้มีส่วนได้เสียในสังคม โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์วิกฤต ผ่านการใช้ศักยภาพและความเชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์มาสนับสนุนการช่วยเหลืออย่างเป็นรูปธรรม



## การบูรณาการความเชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์เพื่อสังคม

ในการดำเนินงานครั้งนี้ กลุ่มบริษัทฯ รับผิดชอบหลักในการประสานงานและบริหารจัดการกระบวนการขนส่งสิ่งของบริจาคตลอดทั้งห่วงโซ่ ตั้งแต่การรวบรวม คัดแยก และจัดเตรียมสิ่งของ ณ คลังสินค้า บางนา กม.18 ของบริษัท ไรส์ ซัพพลายเชน โซลูชันส์ จำกัด ไปจนถึงการลำเลียงด้วยรถขนส่งของ บริษัท ยูโรเอเชีย โทเทิล โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อให้มั่นใจว่าสิ่งของจะถูกส่งถึงหน่วยงานในพื้นที่อย่างปลอดภัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน บริษัท ไทย มูราตะ อิเล็กทรอนิกส์ แทรดดิ้ง จำกัด ได้ให้การสนับสนุนสิ่งของอุปโภคบริโภคและของใช้จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นความช่วยเหลือที่ตอบโจทย์ความต้องการเร่งด่วนของประชาชนในช่วงสถานการณ์น้ำท่วม

## ผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชน

ความร่วมมือระหว่างทั้งสององค์กรช่วยให้การจัดการความช่วยเหลือเป็นไปอย่างเป็นระบบและทันต่อสถานการณ์ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกที่สำคัญ ได้แก่

- ประชาชนในพื้นที่ได้รับสิ่งของจำเป็นอย่างทันก่วงที่
- ลดภาวะ ความกังวล และผลกระทบด้านคุณภาพชีวิตในช่วงวิกฤตอุทกภัย
- เสริมสร้างขวัญกำลังใจและความรู้สึกมั่นใจว่าชุมชนไม่ได้ถูกทอดทิ้ง
- ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคธุรกิจในการสนับสนุนการฟื้นฟูสังคม

## ธุรกิจเติบโตควบคู่กับสังคม

โครงการนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของกลุ่มบริษัท ไรส์ และ บริษัท ไทย มูราตะ อิเล็กทรอนิกส์ แทรดดิ้ง จำกัด ซึ่งเป็นหนึ่งในลูกค้ารายสำคัญของบริษัทฯ ในการดำเนินธุรกิจควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะในยามเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด

การนำความเชี่ยวชาญด้านโลจิสติกส์ ระบบบริหารจัดการ และเครือข่ายการขนส่งมาใช้ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยถือเป็นการสร้างคุณค่าร่วมกัน (Shared Value) ระหว่างภาคธุรกิจและสังคม และเป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนการฟื้นตัวของชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม

กลุ่มบริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นเดินหน้าดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมสร้างผลกระทบเชิงบวกและเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับสังคมไทยในระยะยาว



# โครงการส่งต่อวัสดุแล้ว สร้างคุณค่าต่อสังคม

- **GRI 413: Local Communities** – การสนับสนุนหน่วยกู้ภัยและชุมชน
- **GRI 306: Waste** – การลดของเสียและการนำวัสดุกลับมาใช้ประโยชน์
- **SDG 3.6** ลดการเสียชีวิตและการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ
- **SDG 12.5** ลดการเกิดของเสียผ่านการนำกลับมาใช้ใหม่และรีไซเคิล
- **SDG 13.3** การสร้างความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อม



บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการสร้างคุณค่าต่อสังคม จึงได้ดำเนินโครงการส่งต่อวัสดุแล้ว สร้างคุณค่าต่อสังคม โดยนำแพคเกจจิ้งอะคริลิกที่ผ่านการใช้งานแล้วกลับมาใช้ประโยชน์ในรูปแบบใหม่ ผ่านการบริจาคให้แก่หน่วยงานกู้ภัย เพื่อนำไปตัดแปดเป็นอุปกรณ์ตามแขนและขา สำหรับใช้ในการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บและผู้ป่วยในสถานการณ์ฉุกเฉิน โครงการดังกล่าวสะท้อนถึงการนำแนวคิด เศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) มาประยุกต์ใช้ โดยเปลี่ยนวัสดุที่อาจกลายเป็นของเสียให้กลับมามีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อสังคม



## แนวคิดและการดำเนินงาน

บริษัทฯ ได้ดำเนินการคัดแยกและรวบรวมแพคเกจจิ้งอะคริลิกที่ยังคงมีคุณภาพจากการใช้งานภายในองค์กร และส่งมอบให้แก่หน่วยงานกู้ภัย เพื่อนำไปปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้งานให้เหมาะสมกับการใช้งานทางการแพทย์เบื้องต้น การดำเนินงานดังกล่าวไม่เพียงช่วยลดปริมาณของเสียที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ แต่ยังเพิ่มมูลค่าให้กับวัสดุเดิม และสนับสนุนการเข้าถึงอุปกรณ์ที่จำเป็นในสถานการณ์ฉุกเฉิน

ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม โครงการนี้สร้างผลกระทบเชิงบวกใน 2 มิติหลัก ได้แก่

ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact)	ด้านสังคม (Social Impact)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ลดปริมาณของเสียจากวัสดุที่หมดอายุการใช้งาน</li> <li>• ยืดอายุการใช้งานของวัสดุ (Product Life Extension)</li> <li>• ลดความจำเป็นในการกำจัดของเสียและการใช้ทรัพยากรใหม่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สนับสนุนการทำงานของหน่วยกู้ภัยในการช่วยเหลือผู้ประสบเหตุ</li> <li>• เพิ่มโอกาสในการเข้าถึงอุปกรณ์ช่วยชีวิตในสถานการณ์ฉุกเฉิน</li> <li>• เสริมสร้างความปลอดภัยให้กับประชาชนในชุมชน</li> </ul>

## การสร้างคุณค่าร่วม (Creating Shared Value)

โครงการ “Acrylic for Life” เป็นตัวอย่างของการสร้างคุณค่าร่วมระหว่างองค์กรและสังคม โดยนำทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในเชิงสิ่งแวดล้อมและสังคม บริษัทฯ เชื่อว่าการดำเนินธุรกิจควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคม จะช่วยสร้างความยั่งยืนในระยะยาวให้กับทั้งองค์กร ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

## การเชื่อมโยงกลยุทธ์ความยั่งยืน

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างประโยชน์ให้กับสังคมอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ โครงการยังสอดคล้องกับเป้าหมายของบริษัทฯ ในการมุ่งสู่ Net Zero ผ่านการลดของเสียและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า









บริษัทที่อยู่ในขอบเขตของรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน 2568 ด้านสังคม-สิ่งแวดล้อม

ธุรกิจ/บริษัท/สำนักงาน	สิ่งแวดล้อม											สังคม				
	พลังงาน		อากาศ				น้ำ	อากาศ			ความหลากหลายทางชีวภาพ	การจ้างงานอย่างเป็นธรรม	การฝึกอบรม	ความปลอดภัย	สิทธิมนุษยชน	
	ไฟฟ้า	เชื้อเพลิง	GHG	NOx	SOx	Voc	น้ำใช้	ทั่วไป	อันตราย	รีไซเคิล						
<b>WICE Logistics Public company limited</b>																
1	สำนักงานใหญ่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	สำนักงานแหลมฉบัง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	สำนักงานสนามบินสุวรรณภูมิ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N/A	N/A	N/A	N/A	✓	✓	✓	✓	✓
4	WICE Transportation แหลมฉบัง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>บริษัทย่อย</b>																
5	บริษัท ไรส์ ซัพพลายเชน โซลูชันส์ จำกัด	✓	NR	✓	NR	NR	NR	✓	✓	✓	✓	NR	✓	✓	✓	✓
6	WICE Logistics (Singapore) Pte. Ltd.	✓	NR	NR	NR	NR	NR	✓	✓	NR	NR	NR	✓	✓	✓	✓
7	WICE Logistics (Malaysia) Sdn.Bhd.	✓	NR	NR	NR	NR	NR	✓	✓	NR	NR	NR	✓	✓	✓	✓
8	WICE Global Road Solution Pte. Ltd.	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	✓	✓	✓	✓
9	WICE Logistics Philippines Company Limited Inc.	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	✓	✓	✓	✓
10	WICE Logistics (Hong Kong) Ltd.	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	✓	✓	✓	✓
11	WICE Logistics (Guangzhou) Ltd.	✓	NR	NR	NR	NR	NR	NR	✓	NR	NR	NR	✓	✓	✓	✓
12	WICE Logistics (Ningbo) Ltd.	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	NR	✓	✓	✓	✓
13	WICE Logistics (Shenzhen) Ltd.	✓	NR	NR	NR	NR	NR	NR	✓	NR	NR	NR	✓	✓	✓	✓
14	WICE Logistics Shanghai Co.,Ltd.	✓	NR	NR	NR	NR	NR	✓	✓	NR	NR	NR	✓	✓	✓	✓

# GRI Content Index

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)	SDGs	Omission Part Omitted Reason Explanation
Statement of use WICE Logistics Public Company Limited has reported in accordance with the Gil Stands for the period (1 January 2025 to 31 December 2025). GRI 1: Foundation 2021 Applicable GRI Sector Standard(s) : -				
<b>General Disclosures</b>				
GRI 2 General Disclosures 2021	2-1	Organizational details	18	
	2-2	Entities included in the organization's sustainability reporting	17	
	2-3	Reporting period, frequency and contact point	16	
	2-4	Restatements of information	50	
	2-5	External assurance	16	
	2-6	Activities, value chain and other business relation-ships	18	
	2-7	Employees	276	
	2-8	Workers who are not employees	276	
	2-9	Governance structure and composition	38	
	2-10	Nomination and selection of the highest governance body	86	
	2-11	Chair of the highest governance body	82	
	2-12	Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	47	
	2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	38	
	2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	50	
	2-15	Conflicts of interest	123	
	2-16	Communication of critical concerns	125	
	2-17	Collective knowledge of the highest governance body	102	
	2-18	Evaluation of the performance of the highest govern-ance body	106	
	2-19	Remuneration policies	107	
	2-20	Process to determine remuneration	107	
	2-21	Annual total compensation ratio	107	
	2-22	Statement on sustainable development strategy	6	
	2-23	Policy commitments	38	
	2-24	Embedding policy commitments	38	
	2-25	Processes to remediate negative impacts	187	
	2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	73	

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)	SDGs	Omission Part Omitted Reason Explanation
	2-27	Compliance with laws and regulations	41	
	2-28	Membership associations	62	
	2-29	Approach to stakeholder engagement	59	
	2-30	Collective bargaining agreements	59	
<b>Material Topics</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-1	Process to determine material topics	17	
	3-2	List of material topics	50	
Material Topics GRI 200: Economic Standard Series				
<b>Economic Performance</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	140	
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1	Direct economic value generated and distributed	144	 
	201-2	Financial implications and other risks and opportuni-ties due to climate change	182	
	201-3	Defined benefit plan obligations and other retirement plans	282	
	201-4	Financial assistance received from government	176	
<b>Procurement practices</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	232	
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1	Proportion of spending on local suppliers	239	  
<b>Anti-corruption</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3	Management of material topics	112	
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1	Operations assessed for risks related to corruption	114	
	205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	117	
	205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	123	

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)	SDGs	Omission Part Omitted Reason Explanation
<b>Anti-competitive Behavior</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	120		
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	123		
Material Topics GRI 300: Environmental Standard Series				
<b>Energy</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	196		
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	201		
	302-2 Energy consumption outside of the organization	202		
	302-3 Energy intensity	201		
	302-4 Reduction of energy consumption	203		
	302-5 Reduction in energy requirements of products and services	204		
<b>Emissions</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	176		
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	188		
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	188		
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	188		
	305-4 GHG emissions intensity	189		
	305-5 Reduction of GHG emissions	190		
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	188		
	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions	165		
<b>Waste</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	166		
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related im-pacts	170		The information cannot currently be obtained. There is still in the process of data collection. This data will be completed in 2025.
	306-2 Management of significant waste related impacts	172		

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)	SDGs	Omission Part Omitted Reason Explanation
	306-3 Waste generated	170		
	306-4 Waste diverted from disposal	170		
	306-5 Waste directed to disposal	170		
<b>Supplier Environmental Assessment</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	232		
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	235		
	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	241		
Material Topics GRI 300: Environmental Standard Series				
<b>Employment</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	274		
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	276		
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	284		
	401-3 Parental leave	284		
<b>Labor/Management Relations</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	283		
GRI 402: Labor/Management Relations 2016	402-1 Minimum notice periods regarding operational changes	287		
<b>Occupational Health and Safety</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	264		
GRI 403: Occupational Health and Safety	403-1 Occupational health and safety management system	265		
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	269		
	403-3 Occupational health services	267		
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	267		
	403-5 Worker training on occupational health and safety	267		

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)	SDGs	Omission Part Omitted Reason Explanation
	403-6 Promotion of worker health	286		
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	265		
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	270		
	403-9 Work-related injuries	270		
	403-10 Work-related ill health	270		
<b>Training and Education</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	296		
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	304		
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	301		
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	302		
<b>Diversity and Equal Opportunity</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	247		
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	92, 247		
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration	281		
<b>Non-discrimination</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	247		
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	248		
<b>Forced or Compulsory Labor</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	247		
GRI 409: Forced or Compulsory Labor	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	248		

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)	SDGs	Omission Part Omitted Reason Explanation
<b>Local Communities</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	326		
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	328		
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	338		
<b>Supplier Social Assessment</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	322		
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	323		
	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	325		
<b>Customer health and safety</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	316		
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	317		
	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	317		
<b>Customer Privacy</b>				
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	318		
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	319		

# แบบสำรวจความคิดเห็นต่อรายงานความยั่งยืน บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ประจำปี 2568



ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสำรวจ โดยสแกน QR Code หรือส่งแบบสำรวจนี้กลับมาที่บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ตามที่อยู่ปรากฏอยู่ท้ายเล่ม หรืออีเมล WICESustainability@wice.co.th

- กรุณาระบุความเกี่ยวข้องของท่านกับบริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)
  - ลูกค้า  คู่ค้า  คู่แข่งทางการค้า  เจ้าหนี้
  - ภาครัฐ  พนักงาน  ผู้ถือหุ้น  ชุมชนและสังคม
  - อื่น ๆ ระบุ.....
- ท่านได้รับรายงานความยั่งยืน (SD Report) ประจำปี 2567 ผ่านช่องทางใด
  - การประชุมสามัญผู้ถือหุ้น  งานสัมมนา/นิทรรศการ/การบรรยาย
  - เว็บไซต์ของบริษัท  พนักงานของบริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)
  - บริษัทฯ ทำการจัดส่งให้  คิวอาร์โค้ด (QR Code)
  - อื่น ๆ ระบุ.....
- วัตถุประสงค์ในการอ่านรายงานฉบับนี้
  - เพื่อรู้จัก บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  เพื่อการวิจัยหรือการศึกษา
  - เพื่อประกอบการตัดสินใจลงทุน  อื่น ๆ ระบุ.....
- ท่านคิดว่าประเด็นใดที่มีความสำคัญต่อความยั่งยืนของ บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)
  - เศรษฐกิจ (โปรดระบุ.....)
  - สังคม (โปรดระบุ.....)
  - สิ่งแวดล้อม (โปรดระบุ.....)
- ท่านคิดว่าประเด็นที่มีความสำคัญต่อความยั่งยืนของ บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ได้รับการระบุในรายงานครบถ้วนหรือไม่
  - ครบถ้วน
  - ไม่ครบถ้วน (กรุณาระบุประเด็นที่ท่านคิดว่าควรเพิ่มเติมในรายงาน).....
- ระดับความพึงพอใจที่ท่านมีต่อรายงานความยั่งยืนของ บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ประจำปี 2567
  - ความสมบูรณ์ของเนื้อหารายงาน
    - พึงพอใจมาก  พึงพอใจ  ปานกลาง  ไม่น่าพึงพอใจ  ไม่น่าพึงพอใจอย่างมาก
  - ประเด็นสำคัญในการรายงาน
    - พึงพอใจมาก  พึงพอใจ  ปานกลาง  ไม่น่าพึงพอใจ  ไม่น่าพึงพอใจอย่างมาก
  - ความน่าสนใจของข้อมูล
    - พึงพอใจมาก  พึงพอใจ  ปานกลาง  ไม่น่าพึงพอใจ  ไม่น่าพึงพอใจอย่างมาก
  - การใช้ภาษาของรายงานที่เข้าใจได้ง่าย
    - พึงพอใจมาก  พึงพอใจ  ปานกลาง  ไม่น่าพึงพอใจ  ไม่น่าพึงพอใจอย่างมาก
  - การออกแบบรูปเล่มรายงาน
    - พึงพอใจมาก  พึงพอใจ  ปานกลาง  ไม่น่าพึงพอใจ  ไม่น่าพึงพอใจอย่างมาก
  - ความพึงพอใจต่อรายงานโดยรวม
    - พึงพอใจมาก  พึงพอใจ  ปานกลาง  ไม่น่าพึงพอใจ  ไม่น่าพึงพอใจอย่างมาก
- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนารายงานความยั่งยืนในปีถัดไปให้ดียิ่งขึ้น

บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือของท่าน โดยคำตอบและข้อเสนอแนะของพวกท่าน ถือเป็นข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อ บริษัท ไรส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน) เป็นอย่างยิ่ง ทางบริษัทฯ จะนำข้อมูลที่ได้รับไปพิจารณาและปรับปรุงพัฒนาให้รายงานความยั่งยืนมีความสมบูรณ์แบบที่สุด





**WE DELIVER  
VALUE AND SMART  
SOLUTIONS**



บริษัท ไวส์ โลจิสติกส์ จำกัด (มหาชน)  
88/8 ถนนนนทบุรี แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120  
โทรศัพท์ (662) 681-6181 • INFO@WICE.CO.TH

[WICE.CO.TH](http://WICE.CO.TH)

