

การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์
ภายในปี 2593

BREAKTHROUGH



“ มุ่งมั่นผนวกกลยุทธ์ด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดีเข้าเป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินธุรกิจ การพัฒนาสินค้าและบริการ การดูแลพนักงาน และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงการสร้าง ความสัมพันธ์ในระยะยาวกับสังคมที่เราอยู่ ”

กลยุทธ์ XPRESS



ประกาศเจตนารมณ์เป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชน เพื่อต่อต้านการทุจริต



หุ้นยั่งยืน ประจำปี 2564 และ 2565 คัดเลือกโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย



ผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับดีเลิศ 5 ดาว โดยสถาบันกรรมการบริษัทไทย สำหรับการกำกับดูแลกิจการที่เป็นเลิศและการเปิดเผยข้อมูลอย่างครบถ้วนและโปร่งใส



รางวัล ASEAN Asset Class Award จากโครงการ ASEAN Corporate Governance Scorecard (ACGS) ประจำปี 2564 จากผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่เป็นเลิศตามมาตรฐานสากล

เรามุ่งมั่นสู่การเป็นต้นแบบของอุตสาหกรรมขนส่ง พิสด่วนที่ช่วยสร้างเศรษฐกิจสีเขียว

ภารกิจสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ภายในปี 2593

การบริหารการขนส่งสินค้า อย่างมีประสิทธิภาพ



ความคืบหน้าในปี 2565

ลดการใช้น้ำมัน 1.3 ล้านลิตรต่อปี
ลดต้นทุนการดำเนินงาน 43,193 ล้านบาท
จากการวางแผนเส้นทางและการ
ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน
จำนวนพิสด่วนเส้นทางต่อวันเพิ่มขึ้น 25.80%
ลดเส้นทางการจัดส่งต่อวันได้ 14.89%

การเปลี่ยนผ่านไปสู่ยานยนต์ ไฟฟ้า 100%



ความคืบหน้าในปี 2565

บรรลุการศึกษาความเป็นไปได้
ของโครงการและการเริ่มสรรหา
พันธมิตรผู้ให้บริการยานยนต์
ไฟฟ้าสำหรับภาคขนส่ง

100% บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม



ความคืบหน้าในปี 2565

100% ของบรรจุภัณฑ์
ประเภทกล่องใช้วัสดุรีไซเคิล 70%
เปิดตัวกล่องรักษ์โลก (Eco-box)
ซึ่งผลิตจากวัสดุรีไซเคิล 100%
ในไตรมาส 4

100% พนักงานถูกฝึกอบรมในเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม



ความคืบหน้าในปี 2565

100% ของพนักงานที่เข้ามาใหม่และ
พนักงานปัจจุบันได้รับการฝึกอบรม
เรื่องความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

Carbon emission and waste generation reduction

ความคืบหน้าในปี 2565

2.46% ก๊าซเรือนกระจกที่ลดได้
98.46% ขยะที่ลดได้
เมื่อเทียบกับปี 2564



เป้าหมายระยะสั้นและ ระยะกลาง



ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 3%
ในปี 2566 และ 10% ในปี 2569
เมื่อเทียบกับปีฐาน 2564

เราให้คำมั่นสัญญาที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา
ศักยภาพของพนักงานทุกระดับและทำให้มั่นใจว่า
เราสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความ
สามารถไว้ได้

โครงการค้นหาคนรุ่นใหม่ที่มี ศักยภาพ



ความคืบหน้าในปี 2565

13 คน เข้าร่วมโครงการ และได้รับ
ประสบการณ์ทำงานจริงเสมือน
พนักงานในองค์กร



มหาวิทยาลัยเคอรี่

ความคืบหน้าในปี 2565

การอนุมัติให้จัดตั้ง
มหาวิทยาลัยเคอรี่

การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มี ความสามารถ



ความคืบหน้าในปี 2565

ร่วมมือกับมหาวิทยาลัย เพื่อดึงดูด
และพัฒนาบุคลากร มากกว่า 96%
ของ 500 ตำแหน่งสำคัญยังคงอยู่
ในปี 2565

การมีส่วนร่วมและความเสมอภาค ตามแนวทางของ Universal Declaration of Human Right

เข้าร่วมเป็นสมาชิก WeEmpowerAsia
สหประชาชาติ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและ
ความเสมอภาคของผู้หญิง

 **weempowerasia**
Gender equality means good business



เรามุ่งมั่นสู่การเป็นผู้ให้บริการขนส่งพัสดุด่วน
ที่ดีที่สุดในประเทศไทย โดยมองลูกค้าเป็นศูนย์กลาง
และให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจของลูกค้าเป็น
ที่หนึ่ง

ความพึงพอใจของลูกค้า

ความคืบหน้าในปี 2565

96% การจัดส่งพัสดุด่วนเวลา*

73 คะแนน Net Promoter Score

77% อัตราความพึงพอใจของลูกค้า



เครือข่ายครอบคลุมทุกพื้นที่และ บริการที่หลากหลาย



ความคืบหน้าในปี 2565

99.99% พื้นที่ให้บริการ
ครอบคลุมทั่วประเทศ

เคอรี่ เอ็กซ์เพรส คลับ

KERRY EXPRESS

คลับ

เคอรี่ เอ็กซ์เพรส คลับ

ความคืบหน้าในปี 2565

2.2 ล้านสมาชิก เคอรี่ เอ็กซ์เพรส คลับ
โปรแกรมสิทธิพิเศษสำหรับลูกค้ารายแรกใน
ประเทศไทย

*ค่าเฉลี่ยการจัดส่งพัสดุด่วนเวลาในปี 2565

เราให้ความสำคัญการกำกับดูแลให้ระบบเก็บข้อมูล มีความปลอดภัย พร้อมยกระดับการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและระบบการทำงานภายในให้มีความปลอดภัยสูงสุดเพื่อป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล

0 กรณี ของการรั่วไหลของ ข้อมูลซึ่งส่งผลให้ธุรกิจหยุดชะงัก และความเสียหายที่เกิดจากการโจมตีทางไซเบอร์

ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ได้ครบถ้วน



ไม่พบเหตุการณ์หรือการเสียค่าปรับในเรื่องของการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย



100% พนักงานที่ได้ รับการสื่อสารและอบรมเรื่องความปลอดภัยทางเทคโนโลยีและการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล



รักษาสถานะการรับรองระบบบริหารจัดการความปลอดภัยของข้อมูลตามมาตรฐาน ISO 27001 ได้อย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 3

เราจะขับเคลื่อนนวัตกรรมผ่านการลงทุน การวิจัย และพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าจะได้รับประสบการณ์ที่ดีที่สุด เข้าถึงความสะดวกสบาย และตอบโจทย์คนทุกกลุ่มในสังคม

21 ล้านบาท ถูกลงทุนในการพัฒนาแพลตฟอร์มบริการเพื่อสนับสนุนภาคเศรษฐกิจระดับจุลภาคและการเข้าถึงธุรกรรมทางการเงินของคนไทยทุกคน

KERRY EXPRESS
friends
เคอรี่ เอ็กซ์เพรส เฟรนด์

เปิดตัว เคอรี่ เอ็กซ์เพรส วอลเล็ต แพลตฟอร์มเพื่อธุรกรรมทางการเงินแบบ all-in-one

KERRY EXPRESS
WALLET
เคอรี่ เอ็กซ์เพรส วอลเล็ต



สารบัญ

8

กลยุทธ์ 6 ด้าน

10

การตอบสนองต่อเป้าหมายโลก

11 เศรษฐกิจสีเขียว

15 การพัฒนาบุคลากร

17 การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ

18 ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์และการปกป้อง

22

รายงานการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

24

หลักการจัดทำรายงาน

25 การประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อองค์กร

27 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

31 เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

32

ตัวเลขผลการดำเนินงาน

40

GRI content index

กลยุทธ์ 6 ด้าน



เศรษฐกิจสีเขียว

1 มุ่งสู่ความท้าทายระดับโลก วางเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ ภายในปี 2593



การพัฒนาบุคลากร

2 เพิ่มพูนความรู้และทักษะให้บุคลากรทุกระดับเพื่อรองรับต่อการสืบทอดตำแหน่งและการปรับเปลี่ยนตำแหน่งภายในองค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจและความต้องการในอนาคต



การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ

3 สร้างบุคลากรที่มีความสามารถซึ่งเหมาะสมกับเป้าหมายทางธุรกิจและการขับเคลื่อนในอนาคต และสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้



คุณภาพการให้บริการ และการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

4 ให้ความสำคัญต่อการเพิ่มคุณภาพการบริการและการบริหารความสัมพันธ์ของลูกค้าโดยยึดความต้องการของลูกค้าเป็นหัวใจหลักในการปรับเปลี่ยนงานบริการ



การจัดการนวัตกรรม

5 ขับเคลื่อนนวัตกรรมผ่านการลงทุน การวิจัยและพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าลูกค้าจะได้รับประสบการณ์ที่ดี เข้าถึงความสะดวกสบาย และตอบโจทย์คนทุกกลุ่มในสังคม



ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล

6 กำกับดูแลให้ระบบเก็บข้อมูลมีความปลอดภัย พร้อมยกระดับการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและระบบการทำงานภายในให้มีความปลอดภัยสูงสุด เพื่อป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล

เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ 6 ด้าน ให้สำเร็จ บริษัทได้จัดตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าของสายงานหลัก และให้รายงานตรงต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานการลงทุน

คณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริหาร

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร สายงานการลงทุน

คณะทำงานด้านการพัฒนา อย่างยั่งยืน

คณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานการลงทุนหนึ่งเป็นประธาน และประกอบด้วยหัวหน้าของสายงานหลัก ทั้งหน่วยงานบริหารการเงิน หน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์ หน่วยงานปฏิบัติการ หน่วยงานเลขานุการบริษัทและกำกับดูแลการปฏิบัติงาน รวมถึงหน่วยงานจัดซื้อและธุรการ

1. พิจารณาอนุมัติกลยุทธ์ นโยบาย และเป้าหมายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและกลยุทธ์ที่ได้กำหนด
3. พิจารณาอนุมัติงบประมาณเพื่อใช้ในโครงการทางด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1. พิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งคณะกรรมการบริษัทกำหนด
2. ให้คำปรึกษาแก่ฝ่ายจัดการในการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
3. กำกับดูแลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์

1. เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และประสานงานกับทีมบริหารและคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อสร้างและผนวกกลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัท
2. สอบทานและทำให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจปกติสอดคล้องกลยุทธ์ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
3. กำกับดูแลการดำเนินงานตามแผนและโครงการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อให้มั่นใจว่าเป้าหมายที่วางไว้จะสำเร็จ

1. เป็นผู้นำคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนในการวิเคราะห์และพัฒนา กลยุทธ์ นโยบาย แผนงาน และเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท
2. เป็นผู้นำคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนในการรายงานคณะกรรมการบริษัทและทีมบริหารให้รับทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจของบริษัท ความสามารถในการแข่งขัน และกลยุทธ์ทางธุรกิจ
3. ให้คำปรึกษาคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและทำให้แน่ใจว่าความสามารถของบุคลากรในคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนสามารถตอบสนองความต้องการของบริษัทในการสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงานและขอบเขตหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้
4. จัดสรรใช้งบประมาณและบุคลากรที่ดูแลเรื่องการพัฒนาอย่างยั่งยืนมีความเพียงพอ
5. รายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการบริษัทรับทราบอย่างสม่ำเสมอ

1. ร่างกลยุทธ์และนโยบายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อนำเสนอต่อฝ่ายจัดการและคณะกรรมการบริหารให้อนุมัติ
2. ทวนสอบนโยบายและแนวปฏิบัติของบริษัเพื่อทำให้มั่นใจว่าบริษัทได้มีการปฏิบัติตามอย่างครบถ้วนสมบูรณ์
3. สนับสนุนหน่วยงานภายในในการคิดแผนการดำเนินงานและโครงการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
4. รายงานคณะกรรมการบริษัทและทีมบริหารให้รับทราบถึงการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจของบริษัท ความสามารถในการแข่งขัน และกลยุทธ์ทางธุรกิจ
5. สื่อสารและทำให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยคำนึงถึงบริบททางด้านความยั่งยืนอยู่เสมอ
6. จัดเตรียมรายงานประจำปีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน
7. ติดตามการเปลี่ยนแปลงของมาตรฐานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและรายงานประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานการลงทุน ฝ่ายจัดการ และคณะกรรมการบริษัท รับทราบ
8. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับแผนและเป้าหมายที่กำหนดและนำเสนอให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานการลงทุนและประธานเจ้าหน้าที่บริหารรับทราบอย่างสม่ำเสมอ

การตอบสนองต่อเป้าหมายโลก

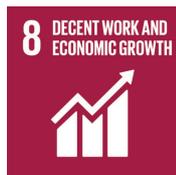
SDG



เศรษฐกิจสีเขียว

มุ่งสู่เศรษฐกิจสีเขียวภายใต้คำมั่นสัญญาว่าเราจะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ ภายในปี 2593 โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่ง การเปลี่ยนผ่านไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวอย่างเช่น การใช้วัสดุรีไซเคิลถึงร้อยละ 70 ในการผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทกล่อง การวางแผนเส้นทางการขนส่งสินค้า และการนำเสนอบริการที่ใช้คาร์บอนต่ำ



การพัฒนาบุคลากรและการดึงดูด และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ

สร้างกระบวนการและแพลตฟอร์มการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ทั้ง upskill และ reskill ที่พนักงานทุกระดับสามารถเข้าถึง และได้รับการพัฒนาความสามารถซึ่งจะทำให้มั่นใจได้ว่า บริษัทจะมีผู้นำที่ถูกต้องเพื่อสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ

ตัวอย่างเช่น แผนการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเคอรี่ ศูนย์การเรียนรู้และพัฒนา ในองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมพนักงานให้ มีการพัฒนาทั้ง hard skill และ soft skill สำหรับการเติบโตต่อไปในอนาคต รวมถึงการจัดให้มีโครงการค้นหาคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ (Management association programme)



การบริหารจัดการนวัตกรรม

สนับสนุนการลงทุนในเทคโนโลยี ระบบ และการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคสังคม

ตัวอย่างเช่น การเปิดตัวเคอรี่ เอ็กซ์เพรส เฟรนด์ ตัวแทนรับ-ส่งพัสดุ ระดับชุมชนหน่วยย่อย ซึ่งช่วยให้คนในท้องถิ่นสามารถเข้ามาเป็นพันธมิตรทางธุรกิจของบริษัทได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางด้านฐานะการเงิน นอกจากนี้ ยังรวมถึงการเปิดตัวบริการ เคอรี่ เอ็กซ์เพรส วอลเล็ท แพลตฟอร์มทางการเงินแบบครบวงจร เพื่อสนับสนุนบริการชำระเงินผ่านหลากหลายช่องทางที่ตอบโจทย์การใช้งานและสนับสนุนการเติบโตของพันธมิตรทางธุรกิจ

เศรษฐกิจสีเขียว

คำมั่นสัญญา

มุ่งสู่ความท้าทายระดับโลก วางเป้าลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ภายในปี 2593

ความท้าทาย

ในฐานะบริษัทขนส่งพัสดุด่วนอันดับหนึ่งของประเทศไทยที่มีจำนวนยานพาหนะสำหรับการขนส่งอยู่มากกว่า 20,000 คัน และมีจำนวนศูนย์บริการและศูนย์ตัดแยกพัสดุมากเป็นอันดับหนึ่งเมื่อเทียบกับผู้ให้บริการรายอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน การพยายามผลักดันให้เกิดระบบเศรษฐกิจสีเขียวจึงถูกดึงขึ้นมาเป็นกลยุทธ์หลักที่ KEX ให้ความสำคัญมากกว่า 2 ปี เพราะเรามองเห็นว่าการเปลี่ยนมาใช้ยานพาหนะพลังงานไฟฟ้า ไม่ได้เป็นแค่กระแสหรือค่านิยมชั่วคราวของการรักโลก แต่เป็นพัฒนาการทางเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจในภาคใหญ่ (Macroeconomic) ซึ่งหลายประเทศในทวีปยุโรปมีการใช้ยานพาหนะไฟฟ้ามาหลายปีแล้ว และจากการประชุมการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พ.ศ. 2564 หรือ COP 26 เรื่องการใช้งานพลังงานทางเลือกและพลังงานไฟฟ้าเพื่อทดแทนพลังงานเชื้อเพลิงและฟอสซิลก็ถูกนำมากล่าวถึงอีกครั้งจากการกำหนดเป้าหมายเพื่อควบคุมอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกไม่ให้สูงเกินกว่า 2 องศาเซลเซียส และมุ่งเป้าไม่ให้เกิน 1.5 องศาเซลเซียส ดังนั้น จะเห็นได้ว่า บริษัทที่เราพูดถึงกันทุกวันนี้ ไม่ใช่เป็นเรื่องสำคัญเฉพาะภาคเอกชนอีกต่อไป แต่เป็นระดับโลก ซึ่ง KEX เองก็ต้องมีส่วนร่วมในการรับเป้าหมายดังกล่าวเข้ามาพัฒนาแนวทางเพื่อให้บรรลุความสำเร็จได้ เพราะเราคือผู้ให้บริการรายใหญ่ในตลาด เราจึงต้องลุกขึ้นมาทำเป็นตัวอย่างให้ผู้บริการรายอื่นได้เห็น เชื่อมั่น และอยากจะทำตาม นอกเหนือจากมุมมองดังกล่าวแล้ว KEX ยังมองเห็นถึงการเตรียมรับมือต่อนโยบายของภาครัฐในการผลักดันให้ภาคเอกชนลดปริมาณก๊าซเรือนกระจกซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชนในอนาคต ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ดีในการมาสนับสนุนจุดยืนของเราในเรื่องเศรษฐกิจสีเขียว

การตอบสนองเชิงกลยุทธ์

นโยบายการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

จากคำมั่นสัญญาของบริษัทที่จะแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงาน คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดให้มีนโยบายการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมระดับองค์กร ซึ่งครอบคลุมถึงประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. บริษัทจะจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะที่มีหน้าที่ติดตามและดูแลให้บริษัทมีการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบทางด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการดำเนินการต่าง ๆ ที่ทำให้บริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายทางด้านสิ่งแวดล้อมที่กำหนดได้
2. บริษัทจะให้ความสำคัญต่อการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ การลดหย่อนจากการดำเนินงาน อาทิ ขยะพลาสติกจากบรรจุภัณฑ์ โดยส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยของชุมชนสังคม และสิ่งแวดล้อม ผ่านการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานและระบบการควบคุมที่ดี ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องดังกล่าว โดยบริษัทควรสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติด้วย
3. บริษัทจะต้องทำให้มั่นใจว่าการกำจัดขยะทั้งที่เป็นขยะอันตรายและไม่อันตราย มีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม เป็นไปตามข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
4. บริษัทจะสนับสนุนนวัตกรรมการทำงานที่ช่วยยกระดับการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม
5. บริษัทจะฝึกอบรมและให้ความรู้พนักงานเพื่อช่วยสร้างความตระหนักด้านการสิ่งแวดล้อม

การกำหนดกลยุทธ์เศรษฐกิจสีเขียวและส่งเสริมความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

KEX มุ่งเน้นการลงทุนในเทคโนโลยีและการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่จะเข้ามาช่วย

1. ส่งเสริมให้ขั้นตอนการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยต้นทุนทั้งทางการเงินและต้นทุนทางทรัพยากรธรรมชาติที่สมเหตุสมผลที่สุด
2. สินค้าและบริการที่ถูกนำเสนอให้กับลูกค้ามีความหลากหลาย ตอบโจทย์ชีวิตดิจิทัลของลูกค้า และสามารถเข้าถึงคนทุกกลุ่ม
3. สร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานและคนในสังคมต่อการยกระดับเศรษฐกิจฐานรากและการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

โดยเมื่อปี 2563 KEX ได้ร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจริเริ่มโครงการทดลองมอเตอร์ไซค์ไฟฟ้ามาใช้ในการจัดส่งพัสดุเป็นระยะเวลา 4 เดือน ภายใต้โครงการ Kerry Express Go Green เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการประหยัดพลังงานต่อระยะทางในการขับขี่ ตลอดจนการซ่อมแซมและบำรุงรักษา ซึ่งผลลัพธ์ที่ออกมา ทำให้ KEX ทราบถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ของมอเตอร์ไซค์ไฟฟ้าที่วางจำหน่ายในปัจจุบัน และสามารถนำมาต่อยอดแผนการจัดหายานพาหนะไฟฟ้าสำหรับธุรกิจขนส่งพัสดุด่วนในอนาคตได้

ต่อมาในปี 2564 KEX ได้เริ่มการหารือกับบริษัทที่ปรึกษา หน่วยงานภาครัฐ และบริษัทผู้ผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำจากรถไฟฟ้าการจัดตั้งสถานีบริการไฟฟ้า และการเพิ่มกำลังการผลิตแบตเตอรี่มอเตอร์ไซค์ไฟฟ้า และในปี 2565 ได้มีการลงนามความร่วมมือกับ บริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) เพื่อแบ่งปันข้อมูลระหว่างกันในการพัฒนายานพาหนะไฟฟ้าเพื่อการขนส่งในประเทศไทย โดยมีการจัดตั้งคณะทำงานร่วมกัน

ในภาพของนโยบาย คณะกรรมการบริษัทได้จัดให้มีนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมาตั้งแต่ปี 2562 โดยมีการทวนสอบเป็นประจำทุกปี และใน

ปีที่ผ่านมา บริษัทได้ดำเนินการปรับปรุงนโยบายหลักทางด้านจัดซื้อ โดยระบุเจตจำนงเรื่องการส่งเสริมความร่วมมือกับกิจการเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Social enterprise)

การกำหนดผู้รับผิดชอบโดยตรงเพื่อผลักดันให้กลยุทธ์และแผนงานเกิด

บริษัทได้จัดตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งรายงานตรงต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการลงทุน ในการช่วยผลักดันให้กลยุทธ์เศรษฐกิจสีเขียวเป็นจริง ผ่านทางการสื่อสาร การติดตามผล และการทำความเข้าใจกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในองค์กร ทั้ง สายงานบริหารความเสี่ยง สายงานการตลาด สายงานปฏิบัติการ และสายงานพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ ฯลฯ อาทิ ในขั้นตอนของการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ การพิจารณาถึงความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ รวมถึงด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จะถูกหยิบยกขึ้นมาหารือกัน เพื่อปรับแนวทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือจัดทำแผนงานปิดความเสี่ยง เช่นเดียวกับ ในการพิจารณาลงทุนในบริษัทใด บริษัทหนึ่ง คณะกรรมการด้านการลงทุน ก็จะพิจารณาถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องครอบคลุมถึงกฎหมายทางด้านแรงงานและสิ่งแวดล้อม และจะพิจารณาถึงความเสี่ยงทางด้านดังกล่าวที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย

การจัดการเส้นทางการขนส่งและการวางแผนการการจัดส่งสินค้า

บริษัทบริหารจัดการและวางแผนเส้นทางการจัดส่งสินค้าให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยวางแผนเส้นทางการขนส่ง และติดตามเส้นทางการวิ่งรถ โดยเฉพาะการใช้รถบรรทุก 6 ล้อ วิ่งขนส่งข้ามจังหวัด การเพิ่มปริมาณพัสดุดต่อการขนส่ง 1 คันรถ และการเลือกใช้ยานพาหนะที่เหมาะสมต่อการขนส่งในแต่ละเส้นทาง

ทำให้ในปีที่ผ่านมา KEX สามารถลดระยะทางการวิ่งรถโดยเฉลี่ยต่อเดือนได้ ถึงร้อยละ 3 - ร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับช่วงก่อนดำเนินแนวทางการบริหารจัดการและวางแผนเส้นทางการขนส่ง ต้นทุนการขนส่งลดลงเฉลี่ย 16 ล้านบาท ต่อเดือน และอัตราการปล่อยก๊าซเรือน

กระจกจากการขนส่งลดลงประมาณร้อยละ 4 เมื่อเทียบกับช่วงก่อนดำเนินแนวทางการบริหารจัดการและวางแผนเส้นทางการขนส่ง

นอกจากนี้ KEX ยังออกประกาศให้พนักงานขนส่ง ต้องขับรถที่ความเร็วสูงสุดไม่เกิน 80 กิโลเมตร ต่อชั่วโมง และเน้นย้ำให้หน่วยงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัยจะต้องฝึกอบรมพนักงานขับรถทุกคนก่อนวันเริ่มงาน พร้อมทั้ง จัดให้มีการตรวจหาสารเสพติด ก่อนพนักงานจะวิ่งรถในแต่ละวัน โดยหากพบว่าพนักงานคนใดฝ่าฝืนจะต้องได้รับบทลงโทษตามนโยบายของบริษัท

บรรจุภัณฑ์สีเขียว (นำกลับมาใช้ใหม่ได้ และผลิตจากวัสดุรีไซเคิล)

เป้าหมายของการนำเสนอบรรจุภัณฑ์สีเขียวผ่านกลยุทธ์ 3R คือ ลดการใช้พลาสติก (reduce) การนำบรรจุภัณฑ์กลับมาใช้ใหม่ (reuse) และการใช้วัสดุรีไซเคิลในการผลิตบรรจุภัณฑ์ (recycle) เป็นสิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญนับตั้งแต่ปี 2565

โดยบริษัทมีการส่งเสริมแคมเปญการนำบรรจุภัณฑ์ของเคอรี่ เอ็กซ์เพรส กลับมาใช้ซ้ำ เพื่อแลกรับ เคอรี่ พอยท์ และสะสมสำหรับการแลกรับสิทธิพิเศษต่าง ๆ ภายใต้ เคอรี่ เอ็กซ์เพรส คลับ นอกจากนี้ เมื่อเดือนธันวาคม 2565 บริษัทได้เปิดตัวกล่องรักษ์โลก (Eco-box) ซึ่งผลิตจากวัสดุรีไซเคิลทั้งหมด ลูกค้าสามารถเลือกใช้กล่องรักษ์โลกนี้ได้ ในราคาที่ประหยัดลงโดยไม่ต้องกังวลถึงคุณภาพของกล่อง บริษัทคาดการณ์ว่าความต้องการในการใช้กล่องรักษ์โลกจะมีถึง 100,000 ใบ ภายในปี 2566 และบริษัทจะดำเนินการเปลี่ยนบรรจุภัณฑ์ที่ผลิตจากวัสดุรีไซเคิลร้อยละ 70 ให้กลายเป็นกล่องรักษ์โลกทั้งหมดภายในปี 2569 ทั้งนี้ ณ สิ้นปี 2565 มีลูกค้าที่ใช้บริการกล่องรักษ์โลกไปแล้วทั้งหมด 55,000 ใบ

อนึ่ง บรรจุภัณฑ์ที่ผลิตจากวัสดุรีไซเคิลซึ่งวางจำหน่ายอยู่ทั่วไปจะมีความบางและไม่สามารถปกป้องพัสดุจากการกระแทกได้ แต่กล่องรักษ์โลกของเคอรี่ เอ็กซ์เพรส มีความหนาพิเศษและคงทน ทำให้ผู้รับสินค้าและผู้ส่งสินค้าสามารถมั่นใจได้ว่าพัสดุจะถูกส่งมอบถึงมือได้อย่างปลอดภัย

บรรจุภัณฑ์สีเขียว (นำกลับมาใช้ใหม่ได้ และผลิตจากวัสดุรีไซเคิล)



ซองกระดาษผลิตจากวัสดุรีไซเคิล 100%



ซองพลาสติกผลิตจากวัสดุรีไซเคิล 70%



กล่องขาวผลิตจากวัสดุรีไซเคิล 70%



กล่องรักษ์โลก (Eco-box) ผลิตจากวัสดุรีไซเคิล 100%

บรรจุภัณฑ์ทุกชิ้นของเคอรี่ เอ็กซ์เพรส ผลิตจากวัสดุรีไซเคิล

การใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทมุ่งเน้นการใช้พลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทั้ง พลังงานไฟฟ้า น้ำ การใช้พลังงานสำหรับการขนส่ง โดยทำการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้งาน และการออกแบบให้มีการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตัวอย่างในปีที่ผ่านมา อาทิ การจัดผังการวางสินค้าในคลังสินค้าใหม่ เพื่อให้แผนการเดินรถโฟล์คคลิฟขนย้ายสินค้าใช้พลังงานน้อยที่สุด การกำหนดเวลาเปิดปิดไฟทั้งในอาคารสำนักงาน ศูนย์คิดแยกพิสดุ และศูนย์กระจายสินค้า ทั่วประเทศ และให้มีการปิดไฟและเครื่องปรับอากาศทุกวันในช่วงเวลาพักเที่ยง

นอกจากนี้ ยังดำเนินโครงการเปลี่ยนหลอดไฟในอาคารสำนักงานและศูนย์บริการลูกค้า จากหลอดฟลูออเรสเซนต์ เป็นหลอดแอลอีดี ซึ่งมีความทนทานมากกว่า และประหยัดพลังงานมากกว่า โดยปัจจุบัน ได้ดำเนินการครบร้อยละ 100 ของจำนวนหลอดไฟทั้งหมด ในอาคารสำนักงานและศูนย์บริการลูกค้า และมีแผนที่จะทยอยเปลี่ยนให้ครบร้อยละ 100 ที่ศูนย์คิดแยกพิสดุ และศูนย์กระจายสินค้า ทั่วประเทศ

KEX ยังจัดให้มีการส่งเสริมการประชุมผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อลดการเดินทางของกรรมการ ผู้บริหาร และบุคลากร โดยได้นำเทคโนโลยีการประชุมทางไกลที่เป็นไปตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้องตามกฎหมาย ซึ่งมีความปลอดภัยสูง มาใช้งานตั้งแต่ปี 2562 โดยระบบการประชุมออนไลน์ของ KEX ครอบคลุมทั้งการจัดส่งเอกสารออนไลน์ การบันทึกการประชุม และจัดทำรายงานการประชุม ซึ่งนอกจากจะช่วยลดการเดินทางของผู้เข้าร่วมประชุมแล้ว ยังลดปริมาณการใช้กระดาษจัดทำหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุมจนเหลือศูนย์

สำหรับการใช้น้ำ ถึงแม้จะไม่ใช้ทรัพยากรหลักที่ KEX มีอัตราการบริโภคมามากเมื่อเทียบกับอุตสาหกรรมอื่น แต่ KEX ได้จัดให้มีการณรงค์การใช้น้ำอย่างประหยัดในกลุ่มพนักงาน รวมถึงเลือกใช้ก๊อกน้ำแบบเซนเซอร์ตามอาคารสำนักงานและ ศูนย์กระจายสินค้า เพื่อลดทอนความเสี่ยงต่อการหมุนหัวก๊อกไม่สนิทและทำให้น้ำไหลทิ้ง

KEX ยังได้กำหนดให้สายงานธุรการและจัดซื้อ (Corporate Administrative and Procurement Department) ร่วมกับทีมงานพัฒนาความยั่งยืน (Sustainability taskforce) ติดตามดูแลการดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ ทางด้านการใช้พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงวัดผลเมื่อเทียบกับเป้าหมายย่อยแต่ละปี เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป โดยให้หัวหน้าสายงานธุรการและจัดซื้อ รายงานผลการดำเนินโครงการต่อรองประธานเจ้าหน้าที่บริหารอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และให้นำเสนอรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และผู้ถือหุ้นปีละ 1 ครั้ง ผ่านรายงานความยั่งยืนของบริษัท และเอกสารนำเสนอในที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

การสร้างความตระหนักและวัฒนธรรมด้านความยั่งยืน

ในปี 2565 บริษัทได้ผนวกหลักการและแนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อสังคม และการเคารพสิทธิมนุษยชนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานและการฝึกอบรมเรื่องจรรยาบรรณธุรกิจและ การต่อต้านคอร์รัปชัน บริษัทยังได้จัดให้มีการเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์และการประเมินความเข้าใจประจำปีด้วย ในการนี้ สายงานเลขานุการบริษัทได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับคำถามคำตอบจากพนักงานเกี่ยวกับเนื้อหาและความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว ในปีที่ผ่านมาบริษัทยังได้จัดทำคลิปวิดีโอเพื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจด้วย โดยท่านสามารถดูได้จาก <https://www.youtube.com/watch?v=DEhZdeXP5>

การพัฒนาบุคลากร

คำมั่นสัญญา

พัฒนาทักษะบุคลากรทุกระดับด้วยการวางแผนให้บุคลากรเหล่านั้นมีศักยภาพ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญอันสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และทิศทางธุรกิจที่ได้กำหนดไว้

ความท้าทาย

ปัจจุบันนี้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลแตกต่างจากในอดีตอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อภูมิทัศน์ทางธุรกิจเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ส่งผลให้บริษัทต่าง ๆ จำต้องปรับโครงสร้างองค์กรของตน ตัวอย่างความท้าทายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การเสริมสร้างความสามารถในการรับมือกับปัญหาให้แก่บุคลากร การรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ และการสร้างให้ทีมงานฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลกลายเป็นเพื่อนคู่คิดกับพนักงานที่จะช่วยกันสร้างทักษะที่จำเป็นของ แต่ละหน่วยธุรกิจ ตลอดจนบูรณาการทิศทางธุรกิจและข้อกำหนดต่าง ๆ ภายในหลักสูตรฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยเคอร์รี่ (Kerry University)

การตอบสนองเชิงกลยุทธ์

กำหนดกรอบโครงสร้างและหลักปฏิบัติให้เป็นไปตามทิศทางธุรกิจที่วางไว้

บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของตน แทนที่จะเน้นเพียงการจ้างงานบุคลากรจำนวนมาก ช่วงปีที่ผ่านมา บริษัทได้ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรโดยอิงกับเงื่อนไขทางธุรกิจในปัจจุบันและทิศทางธุรกิจในอนาคต แผนกทรัพยากรบุคคลมีบทบาทในการระบุความสามารถของบุคลากรแต่ละคน แล้วกำหนดเป้าหมายพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมตามสายงานให้แก่บุคลากรเหล่านั้น

การก่อตั้งมหาวิทยาลัยเคอร์รี่

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเล็งเห็นความสำคัญของการวางรากฐานพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดแนวคิดและแผนแม่บทของมหาวิทยาลัยเคอร์รี่ (Kerry University) ขึ้นในปี 2563

ภายใต้แผนแม่บทนี้ มหาวิทยาลัยเคอร์รี่ คือ ศูนย์กลางการเรียนรู้ที่บุคลากรทุกระดับเข้าถึงได้ รวมถึงผู้บริหารและกรรมการด้วย เป้าหมายการเรียนรู้ทั้งที่กำหนดมูลค่าเป็นเงินและที่มิใช่ตัวเงิน รวมถึงหลักเกณฑ์ประเมินผลต่าง ๆ ได้ผ่านกระบวนการคิดและวางแผนมาอย่างถี่ถ้วนจากการร่วมงานกับผู้พัฒนาหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญ และมหาวิทยาลัยแนวหน้าทั้งในและต่างประเทศ บริษัทได้ลงทุนเรื่องเทคโนโลยีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรของเคอร์รี่ เอ็กซ์เพรสสามารถแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนได้อย่างเต็มที่ มีทักษะเพียงพอต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสามารถรับมือได้กับทุกความท้าทาย

การก่อตั้งมหาวิทยาลัยเคอร์รี่จำเป็นต้องอาศัยการเตรียมพร้อมทั้งในระยะกลางและระยะยาว เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ทุกภาคส่วน โดยเมื่อปีที่ผ่านมา ผู้บริหารได้เห็นชอบแผนแม่บทของมหาวิทยาลัยเคอร์รี่แล้ว และในขณะนี้ ทางบริษัทกำลังมองหาพันธมิตรเพื่อเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ที่ยิ่งใหญ่นี้

การส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรมภายในองค์กร

การพัฒนาบุคลากรไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในตำราเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการฝึกอบรมและการนำเทคโนโลยีขั้นสูงเข้ามาใช้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสนับสนุนนวัตกรรมองค์กร ในช่วงปีที่ผ่านมา บริษัทได้จัดสรรงบประมาณประจำปีจำนวนร้อยละ 5 ให้แก่การวิจัยและพัฒนา โดยงบประมาณบางส่วนใช้สนับสนุนโครงการนวัตกรรมที่บุคลากรของบริษัทเป็นผู้ริเริ่มขึ้นเอง ตัวอย่างเช่นในปีที่ผ่านมา นอกจากจุดให้บริการ (service point) และบริการรับ-ส่งพัสดุถึงหน้าบ้าน (door-to-door service) แล้ว บริษัทยังได้ให้บริการผ่านตัวแทนรายย่อย หรือ Kerry Express Friends นอกจากนี้ ยังจัดอบรมออนไลน์ซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด แทนการอบรมในสถานที่แต่เพียงอย่าง

เดียว เพื่อให้บุคลากรที่จัดให้บริการทุกแห่งและพนักงาน
จับรถทุกคนสามารถเข้าถึงการอบรมได้ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็
ตาม โครงการเหล่านี้ล้วนมีบุคลากรของเราเป็นผู้ริเริ่ม
ทั้งสิ้น

นอกเหนือไปจากนี้ บริษัทยังได้จัดการเรียนรู้เชิงจากการ
ลงมือปฏิบัติงานจริง กล่าวคือ บุคลากรผู้เปี่ยม
ความสามารถจากแต่ละแผนกได้มาปฏิบัติงานร่วมกัน
เพื่อพัฒนาธุรกิจของเราให้ดียิ่งขึ้นภายใต้สามแนวคิด
อันได้แก่ การพัฒนาการให้บริการ การประหยัดต้นทุน
และการสร้างรายได้ หนึ่งในโครงการที่อยู่ระหว่าง
ดำเนินการคือ การวิจัยและพัฒนากระบวนการ
ปฏิบัติงานภายในโดยใช้เงินลงทุนให้คุ้มค่าที่สุด โครงการ
นี้ เกิดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่าย
บัญชี และฝ่ายบริหารการเงินองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อ
ลดต้นทุนบริษัทให้ได้อย่างน้อยร้อยละ 20

การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มี ความสามารถ

คำมั่นสัญญา

สร้างบุคลากรตามเป้าหมายธุรกิจในอนาคต พร้อมทั้งสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและสามารถรับมือได้กับการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ

ความท้าทาย

เคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส ต้องทบทวนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร การสื่อสาร และการรักษาบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายในการสนับสนุนบุคลากรของ บริษัทให้สามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมทั้งดูแลรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร

การตอบสนองเชิงกลยุทธ์

การปรับเปลี่ยนโครงสร้างค่าตอบแทนให้เหมาะสมและจูงใจ
บริษัทมีหลักการให้การให้คำนวณค่าตอบแทนและการขึ้นค่าตอบแทน โดยพิจารณาประเมินจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน มากกว่าการคำนวณจากอายุงานเพียงเท่านั้น ส่วนแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังมุ่งเน้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แทนที่จะใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

การส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายสื่อสารการตลาดเพื่อ โดยเพิ่มช่องทางการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ อันได้แก่ Facebook LinkedIn และ Line Official เพื่อสื่อสารกับบุคคลภายนอก มุ่งเผยแพร่ข่าวประชาสัมพันธ์และข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร กระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้แก่ผู้คนในสังคม นอกเหนือจากนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลยังได้ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดกิจกรรมทางการศึกษาเรื่องให้ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจการขนส่งพัสดุด่วน และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเรื่องแบบจำลองโมเดล

ทางธุรกิจ และเฟ้นหานักศึกษาที่มีศักยภาพเพื่อมาร่วมงานกับบริษัทในอนาคต

โครงการ Management Associate

โครงการ Management Associate หรือ MA ได้ดำเนินการมากกว่า 5 ปีแล้ว โดยเปิดรับผู้สำเร็จวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่าจากทุกสายการศึกษามีสิทธิ์สมัครร่วมงานเพื่อมาร่วมงานกับเคอร์รี่ เอ็กซ์เพรสได้ ซึ่งบริษัทจะคัดเลือกผู้สมัครที่มีความสามารถและเหมาะสมที่สุดเพื่อเข้าร่วมโครงการนี้เป็นระยะเวลาสองปี

ผู้เข้าร่วมโครงการ MA มีโอกาสเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานในทุกฝ่ายงานหลักขององค์กร โดยผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องหมุนเวียนเปลี่ยนแผนกทุก ๆ สัปดาห์หรือหกเดือนเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย ผู้เข้าร่วมโครงการแต่ละแผนกยังต้องปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อริเริ่มผลักดันโครงการต่าง ๆ รวมถึงพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนอีกด้วย โครงการ MA ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ของโครงการก็เพื่อคาดหวังที่จะพัฒนาและสนับสนุนผู้เข้าร่วมโครงการเหล่านี้ให้เติบโตขึ้นเป็นผู้บริหารของบริษัทในอนาคตหลังจากจบโครงการ

ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล

คำมั่นสัญญา

กำกับดูแลให้ระบบเก็บข้อมูลมีความปลอดภัย พร้อมยกระดับการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและระบบการทำงานภายในให้มีความปลอดภัยสูงสุดเพื่อป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล

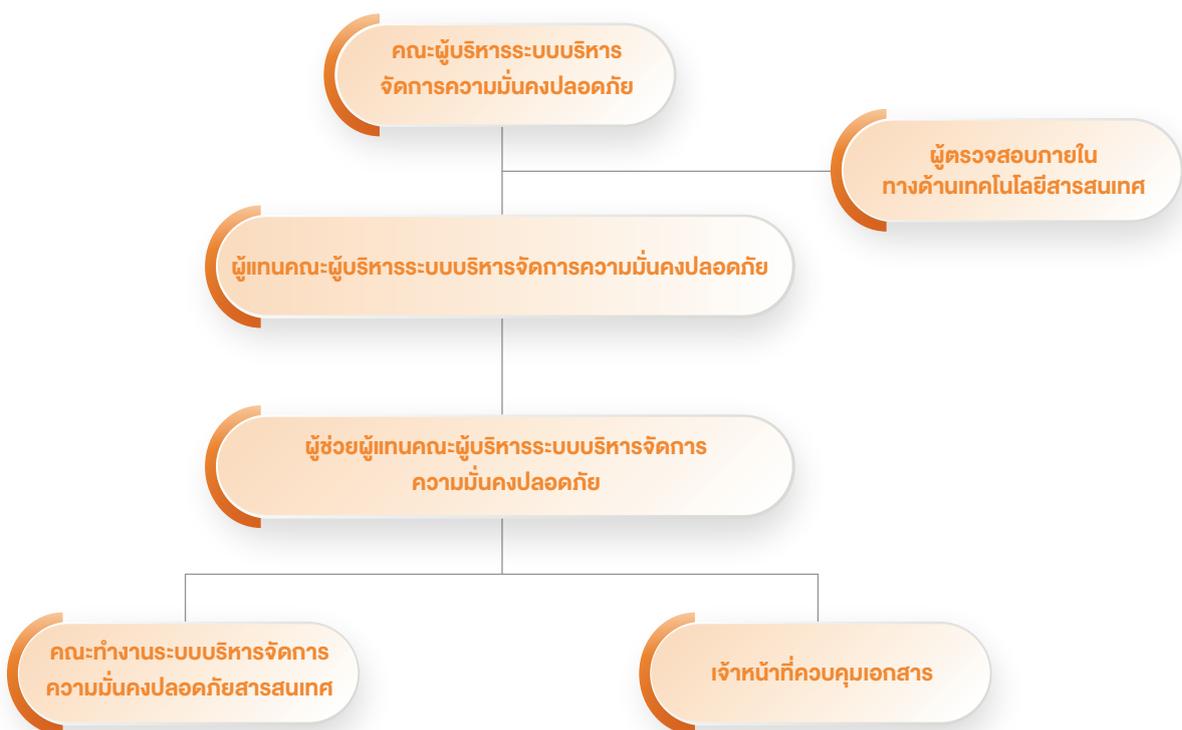
ความท้าทาย

ในโลกของการดำเนินธุรกิจปัจจุบัน การเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีแบบก้าวไปสู่ดิจิทัลเทคโนโลยี และการมีอยู่อย่างแพร่หลายของสื่อโซเชียล และการใช้งาน Big data เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์ต่อธุรกิจ ทั้งในแง่ของการนำเสนอสินค้าและบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า การเพิ่มช่องทางสื่อสารและประชาสัมพันธ์สินค้าและบริการ การส่งข่าวสารของบริษัทไปยังบุคคลภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพและเข้าถึงกลุ่มคนส่วนใหญ่ รวมถึงการพัฒนารูปแบบการนำเสนอสินค้าและบริการใหม่ ๆ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งานให้กับลูกค้า

ด้วยกลยุทธ์หลักในการสรรหาและลงทุนทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้ประสบการณ์ของลูกค้าในการใช้บริการเคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส ส่วนใหญ่ จะเน้นไปที่การตอบสนองต่อดิจิทัล โลฟส์โตล์ของลูกค้า ไม่ว่าจะเป็นการเรียกรถเข้ารับสินค้า การตรวจสอบสถานะพัสดุแบบเรียลไทม์ การสะสมคะแนนเพื่อแลกของรางวัลภายใต้โปรแกรมเคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส ลอยลิตี้ คลับ ล้วนแต่กระทำบนแอปพลิเคชัน และแพลตฟอร์ม ออนไลน์ ดังนั้น เราต้องให้ความสำคัญ ก็คือ การสร้างประสบการณ์ที่ดีที่สุดในการใช้งาน และการสร้างความมั่นใจว่าข้อมูลของลูกค้า และผู้ใช้งานสินค้าและบริการของบริษัทบนดิจิทัลแพลตฟอร์ม จะต้องมีความปลอดภัยสูงสุด

การตอบสนองเชิงกลยุทธ์

การกำกับดูแลด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และข้อมูลส่วนบุคคล



KEX จัดให้มีคณะทำงานระดับผู้บริหาร (Steering committee) เฉพาะกิจด้านการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายทางด้านความปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศและแนวทางที่นำไปกับฝ่ายจัดการ พร้อมทั้งร่วมกันประเมินความเสี่ยงและจัดทำแผนในการรองรับการโจมตีและการหยุดชะงักทางธุรกิจในทุกรูปแบบ โดยภายใต้คณะทำงานชุดนี้ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานย่อยที่สำคัญทางด้านบริหารจัดการความปลอดภัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Security Management Representative) และหน่วยธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลและเอกสาร และการป้องกันภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานตรวจสอบภายในทางด้านความปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งทำหน้าที่อย่างเป็นทางการตรวจสอบระบบการควบคุมภายในเป็นประจำไตรมาสละ 1 ครั้ง

งบลงทุนเพื่อป้องกันและสร้างความปลอดภัยทางไซเบอร์ และการป้องกันข้อมูลรั่วไหล รวมถึงการป้องกัน disruption ของระบบ

	2562	2563	2564	2565
หน่วย: ล้านบาท	14.9	11.8	11.5	28.5

สำหรับคณะทำงานด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล หรือ Personal Data Protection Steering Committee มีประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานการลงทุนเป็นประธาน และมีหัวหน้าสายงานบริหารความเสี่ยงและกำกับดูแลกิจการเป็นเลขานุการ คณะทำงานประกอบด้วยผู้บริหารจากสายงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล

ของลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสีย โดยคณะทำงานชุดนี้ ขึ้นตรงต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และมีการประชุมอย่างเป็นประจำเพื่อประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รับทราบและติดตามความคืบหน้าของการดำเนินการตามแผนงาน การพิจารณาโครงการหรือแผนงานที่จะต้องดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อปิดความเสี่ยง

สร้างสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

นอกเหนือจากการกำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และข้อมูลส่วนบุคคล และการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการป้องกันแล้ว คณะกรรมการบริษัทยังได้กำหนดให้มีนโยบาย Information Technology Security Policy ซึ่งครอบคลุมเรื่อง data classification, acceptable use, cryptographic control ฯลฯ และนโยบาย Customer data privacy protection

จากการให้ความสำคัญในเรื่องของการป้องกันมากกว่าการแก้ไข KEX ได้นำกรอบดำเนินการด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ ของ National Institute of Standards and Technology (NIST) ประเทศสหรัฐอเมริกา มาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินความเสี่ยงและการจัดหามาตรการบริหารความเสี่ยงในเรื่องความปลอดภัยทางไซเบอร์เชิงรุก โดยจัดให้มีการประเมินความเสี่ยง ไตรมาสละ 1 ครั้ง ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ของ ISO27001 ที่กำหนดให้ทำปีละ 1 ครั้ง พบว่าความเสี่ยง 3 ลำดับแรก คือ

- 1) การโจมตีทางไซเบอร์ต่อแอปพลิเคชัน

การป้องกันความเสี่ยง:

- จัดทำเอกสารขั้นตอนดำเนินงานในการพัฒนาแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐาน OWASP 10 เพื่อประกอบการพิจารณาว่าเวลาเราจะพัฒนาแอปตัวนี้ขึ้นมาเราควรจะคำนึงถึงเรื่องอะไรบ้าง เราควรจะมีการประเมินรูโหว่บนระบบ หรืออาจจะถูกโจมตีได้จากช่องทางไหนบ้าง เพื่อให้เราสามารถป้องกันได้ก่อนที่เหตุ จะเกิด

- ร่วมมือกับผู้ให้บริการระบบเครือข่ายอันดับหนึ่งของโลก Cloudflare เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วบนทุกแอปพลิเคชันของบริษัท และเพิ่มพีเฟอร์การใช้งานที่สามารถป้องกันการโจมตีจากอาชญากรทางไซเบอร์ได้
- Penetration testing จัดจ้างแฮกเกอร์หมวกขาว (White Hat Hacker) หรือ จากภายนอก เพื่อทดสอบและทดสอบแฮกแอปพลิเคชันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เราสามารถรู้ช่องโหว่และปิดได้ทันเวลา
- ตรวจสอบ source code ตั้งแต่ในขั้นแรกของการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือระบบงานใหม่ ๆ บนแอปพลิเคชัน เพื่อสร้างความมั่นใจว่า source code ที่เขียนขึ้นมาไม่เปิดช่องโหว่ให้เกิดการโจมตีทางไซเบอร์

2) การโจมตีโดยมัลแวร์ต่อระบบงานของบริษัท

การป้องกันความเสี่ยง:

- สร้างสถานการณ์ สมมติ (ransomware playbook) การโจมตีในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อทดสอบการมาตรการป้องกัน และการตอบสนองต่อสถานการณ์ รวมถึงการแบ่งบทบาทหน้าที่ โดยจะมีการทวนสอบสถานการณ์สมมติที่สร้างขึ้นมาน้อยปีละครั้ง
- ติดตั้งระบบ Security Operation Centre เพื่อเฝ้าระวังเหตุการณ์ตลอด 24 ชั่วโมง และระดับความรุนแรงที่อาจจะส่งผลกระทบต่อระบบของบริษัท โดยประสานงานร่วมกับทีมงานความปลอดภัยทางไซเบอร์ของบริษัท เพื่อให้ทำการแก้ไขได้ทัน นอกจากนี้ ยังมีการบันทึกและรวบรวมเหตุการณ์และมัลแวร์ที่เข้ามาโจมตีที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้งเพื่อนำมาทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมในการจัดหามาตรการเฝ้าระวังในจุดที่อาจจะเกิดความเสียหายหรือผลกระทบในระดับที่สร้างความเสียหายร้ายแรง

3) การโจมตีข้อมูลลูกค้า

การป้องกันความเสี่ยง: นำเครื่องมือ Cisco duo มา verify ตัวตนว่าคุณคือเจ้าของจริง หรือเป็นอาชญากรทางไซเบอร์ปลอมตัวมา

- การจัดลำดับชั้นของข้อมูลและกำหนดผู้ที่มีอำนาจเข้าถึงในแต่ละลำดับชั้น รวมถึงผู้ที่มีอำนาจอนุมัติในการกำหนดสิทธิของคนที่เข้าถึงข้อมูลได้ (Access matrix) โดยจะมีการทวนสอบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- การสร้างวัฒนธรรมเรื่องความปลอดภัยทางไซเบอร์และการให้ความสำคัญต่อการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเป็นความลับ
 - จัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเรื่องความปลอดภัยทางไซเบอร์ และการเก็บรักษาความลับของลูกค้า โดยจำแนกเป็นหลักสูตรการเรียนรู้สำหรับพนักงานในสายงานไอที เช่น การอบรมเรื่อง ISO 27001 และพนักงานทั่วไป เช่น การส่งอีเมลและการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ตระหนักรู้ถึงภัยของมัลแวร์ การบรรจุเรื่องความสำคัญและข้อควรตระหนักเกี่ยวกับการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ไว้เป็นหลักสูตรภาคบังคับในวันปฐมนิเทศพนักงาน
 - ร่วมกับบริษัทผู้ถือหุ้นใหญ่ จัดให้มีหลักสูตรทบทวนความรู้เรื่องความปลอดภัยทางไซเบอร์ และการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลเป็นความลับของพนักงานทั้งหมดของบริษัท บริษัทย่อย และบริษัทในเครือ เป็นประจำทุกปี และกำหนดให้มีรอบการทดสอบประจำปี ทุกเดือนธันวาคม ซึ่งพนักงานทุกรายจะต้องเข้าไปทำดำเนินการ ซึ่งผลการดำเนินงาน ในปีที่ผ่านมา พบว่า พนักงานครบทั้งร้อยละ 100 ได้เข้าไปทบทวนบทเรียน และทำการทดสอบ
 - บรรจุเรื่องความสำเร็จในการป้องกันการโจมตีจากอาชญากรทางไซเบอร์และมัลแวร์

และการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะทำงานด้านความปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และทีมงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัท

- การทำ Vulnerability assessment โดยใช้เครื่องมือของ Nessus ในการสแกน server ทั้งหมดที่องค์กรมี และนำไปเปรียบเทียบกับคลังข้อมูล (database) ที่เป็นมาตรฐานการควบคุมความเสี่ยงระดับโลก เพื่อดูว่าระบบมีช่องโหว่อะไรบ้าง จะได้หามาตรการป้องกันได้ทัน
- การกำหนดนโยบายจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศ จะต้องดำเนินการกับผู้ให้บริการที่ได้รับ ISO27001 หรือมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลเท่านั้น รวมถึงกำหนดให้ผู้ให้บริการจะต้องจัดทำประกันภัยความเสี่ยงทางไซเบอร์ที่ครอบคลุมถึงเรื่องความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่เกิดขึ้นกับบริษัทด้วย

- Business Continuity Plan โดยจัดทำแผนงานและคู่มือซึ่งเป็นไปตามมาตรฐาน ISO27001 ที่ครอบคลุมถึงการกำหนดเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น มาตรการป้องกันและกู้คืนข้อมูล มาตรการสำรอง บทบาทหน้าที่ และการตอบสนองต่อเหตุการณ์ โดยจะมีการทดสอบแผนปีละครั้ง

ผลการดำเนินงาน

	2562	2563	2564	2565
จำนวนเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และความปลอดภัยของฐานข้อมูลที่เกิดขึ้นทั้งหมด	0	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และความปลอดภัยของฐานข้อมูลที่เกิดขึ้นและถูกตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริงทั้งหมด	0	0	0	0
จำนวนลูกค้าและพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และความปลอดภัยของฐานข้อมูล	0	0	0	0
ค่าปรับที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และความปลอดภัยของฐานข้อมูลทั้งหมด	0	0	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนทั้งหมดเกี่ยวกับเรื่องการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า ซึ่งได้รับแจ้งผ่านช่องทางของบริษัท หน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยงานภาครัฐ	0	0	0	0

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

เนื่องด้วยฝ่ายบริหารทำงานร่วมกับแผนกการพัฒนาอย่างยั่งยืน (sustainable development) และแผนกทรัพยากรบุคคลเพื่อประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทจึงทราบถึงความเสี่ยงที่เป็นไปได้ทุกประการจากการประกอบธุรกิจ จากนั้นจึงได้หาทางป้องกันและแก้ไขปัญหามา

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงจะประชุมหารือถึงความเสี่ยงที่พบ และตัดสินใจว่าความเสี่ยงดังกล่าวเป็นความเสี่ยงระดับองค์กรหรือไม่ ท่านสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับความเสี่ยงระดับองค์กรได้ในแบบ 56-1 One Report w.ศ. 2565

ทั้งนี้ ในปี 2565 บริษัทได้พิจารณาถึงความเสี่ยงดังกล่าวซึ่งครอบคลุมบุคลากรทุกคน รวมถึงร้อยละ 80 ของพันธมิตรธุรกิจ โดยใช้ข้อมูลจากไตรมาสที่สามของปี 2565 และในเวลาเดียวกัน บริษัทก็ได้ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและปรับแก้ นโยบายการแจ้งเบาะแส (whistleblower policy) ไปด้วย จากผลการประเมินความเสี่ยงที่ได้รับมานั้น ความเสี่ยงระดับกลางในประเด็นสิทธิมนุษยชนมีดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
2. การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม
3. สุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรที่ตั้งครรภ์

ไม่มีความเสี่ยงเรื่องแรงงานเด็กและแรงงานผิดกฎหมายเนื่องด้วยบริษัท รวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจ ล้วนปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ ความเสี่ยงด้านการคุกคามทางเพศก็อยู่ในเกณฑ์ต่ำ เนื่องจากทางบริษัทมีนโยบายป้องกันอย่างเข้มข้น อีกทั้งยังสร้างความตระหนักรู้ และคอยตรวจสอบความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลามากกว่าห้าปี ทั้งนี้ ไม่มีความเสี่ยงในระดับสูงแต่อย่างใด

นโยบายและพันธกิจของบริษัท

คณะกรรมการบริษัทได้ชี้แนะแนวทางให้แก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับการดูแลบุคลากรและให้เกียรติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย โดยยึดโยงกับจรรยาบรรณทางธุรกิจและธรรมาภิบาลของบริษัท ในขณะเดียวกัน ฝ่ายบริหารก็ได้กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน และแนวทางโดยเฉพาะเจาะจง เพื่อปลูกฝังมาตรฐานสิทธิมนุษยชนแก่พนักงานทุกคนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตัวอย่างเช่น นโยบายห้ามเลิกจ้างเพราะเหตุมีครรภ์ นโยบายต่อต้านแรงงานเด็กและแรงงานผิดกฎหมาย นโยบายให้สิทธิบิดาสางานเพื่อเลี้ยงดูบุตร จรรยาบรรณพันธมิตรทางธุรกิจ นโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่สนับสนุนให้ร่วมงานกับพันธมิตรทางธุรกิจใด ๆ ที่อาจมีพฤติกรรมขัดต่อสิทธิมนุษยชนและจรรยาบรรณพันธมิตรทางธุรกิจของบริษัท นอกจากนี้ ต้องมีการตรวจสอบ (due diligence) พันธมิตรหลักอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการต่าง ๆ ดำเนินไปตามหลักสิทธิมนุษยชน กฎหมายแรงงาน ตลอดจนเป็นไปตามข้อตกลงยั่งยืน การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของพันธมิตรและหลักการสิทธิมนุษยชนสากล โดยพันธมิตรแต่ละรายต้องลงนามข้อตกลงดังกล่าวกับบริษัททุกครั้งที่ยริเริ่มความร่วมมือใด ๆ

บริษัทได้จัดให้มีช่องทางร้องเรียนการกระทำที่ขัดต่อจรรยาบรรณธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ผู้แจ้งเบาะแสดังกล่าวจะได้รับการปกป้องภายใต้ นโยบายการแจ้งเบาะแส ตลอดช่วงปีที่ผ่านมา มีการร้องเรียนเข้ามาทั้งสิ้น 108 กรณี โดยร้อยละ 85 ของการร้องเรียนนั้นเป็นเรื่องพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 14 เป็นเรื่องการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างไม่เป็นธรรม ดังนั้น ในไตรมาสที่สี่ของปี 2565 บริษัทจึงได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งของผู้บังคับบัญชา โดยเพิ่มหัวข้อความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการรักษาและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา บริษัทยังได้จัดการอบรมว่าด้วยการเป็นผู้นำที่ดี เพื่อแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามที่ได้มีการร้องเรียนเข้ามา บริษัทจะคอยตรวจสอบผลลัพธ์อย่างสม่ำเสมอแล้วรายงานให้คณะผู้บริหารและคณะกรรมการตรวจสอบทราบต่อไป

หลักการจัดทำรายงาน

การประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ 1 การระบุประเด็น

การระบุประเด็นต่าง ๆ ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อภารกิจ การเติบโตของ KEX ในระยะยาว โดยการวิเคราะห์ทิศทางธุรกิจ ความเสี่ยงและโอกาส ภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการตลาด การเปลี่ยนแปลงเชิงสังคม ความคาดหวังของพนักงาน และผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อการดำเนินงานของ KEX ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

หลังจากที่รวบรวมประเด็นได้แล้ว ลิสต์ดังกล่าวจะถูกนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาว่าประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดที่กลุ่มบริษัทจะต้องให้ความสำคัญ

ขั้นตอนที่ 2 การจัดลำดับความสำคัญ

การจัดลำดับความสำคัญประเด็นที่มีนัยสำคัญซึ่งได้รับการยืนยันจากผู้บริหาร

ในขั้นตอนนี้ คณะกรรมการบริหารจะถูกเชิญเพื่อเข้ามาร่วมพิจารณาประเด็นที่มีนัยสำคัญและจัดลำดับความสำคัญ โดยคณะกรรมการบริหารจะพิจารณาจากรายงานสำรวจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และปัจจัยอื่น ๆ ที่ได้รับข้อมูลจากผู้บริหาร และจัดลำดับความสำคัญตั้งแต่สูง กลาง ต่ำ โดยมองจาก 2 แขน คือ

- ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง สิ่งที่ผู้มีส่วนได้เสียสนใจหรือคาดหวังให้บริษัทดำเนินการ
- มุมมองของบริษัทต่อประเด็นต่าง ๆ ในเชิงผลกระทบ

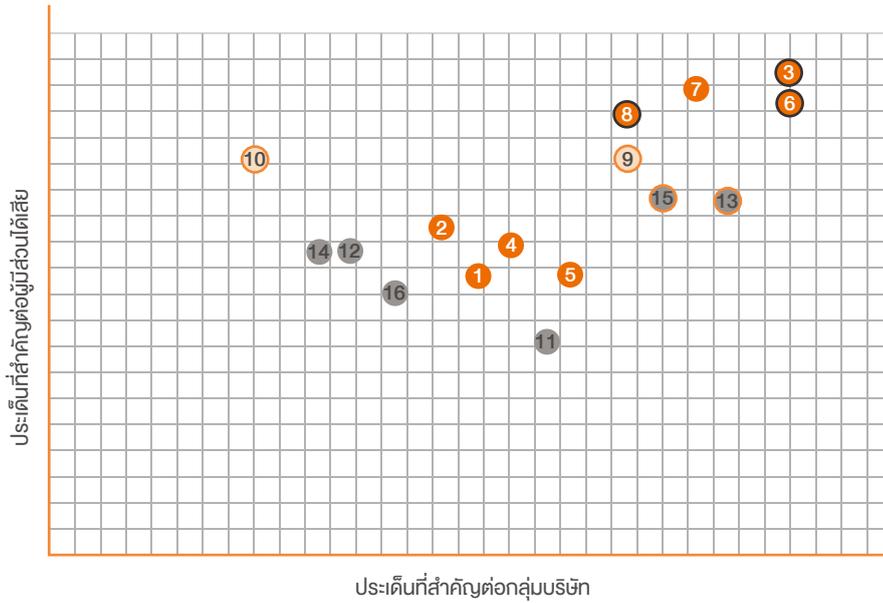
ขั้นตอนที่ 3 การทวนสอบ

การทวนสอบประเด็นที่มีนัยสำคัญ

การทวนสอบประเด็น จะดำเนินการโดยคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งมีประธานเจ้าหน้าที่บริหารสายงานลงทุนเป็นหัวหน้าทีม เป็นขั้นแรก หลังจากที่ได้รับทราบผลของการจัดลำดับความสำคัญจากคณะกรรมการบริหารเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าประเด็นต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับผลการสำรวจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย มุมมองของคณะกรรมการบริหาร และผู้บริหาร หลังจากทีคณะทำงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนทวนสอบเรียบร้อยแล้ว ผู้ประเมินภายนอกซึ่งมีความเป็นอิสระ จะได้รับเชิญให้เข้ามาสอบทานอีกครั้งหนึ่ง เพื่อยืนยันความถูกต้องของกระบวนการและผลลัพธ์ รวมถึงความครบถ้วนของข้อมูลและ Materiality matrix

ลำดับถัดไป คณะกรรมการบริหารจะนำเสนอประเด็นที่มีนัยสำคัญ และ Materiality matrix ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ เพื่อที่จะกลับไปจัดทำคำมั่นสัญญา เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว และกลับมานำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทอีกครั้งภายในเดือนธันวาคม โดยประเด็นที่มีนัยสำคัญ เป้าหมาย และการดำเนินงานตามเป้าหมายเมื่อเทียบกับแนวทางการดำเนินงาน ได้ถูกเปิดเผยไว้ในรายงานพัฒนาความยั่งยืน ประจำปี 2565 นี้ แล้ว

เมทริกซ์แสดงประเด็นที่มีนัยสำคัญ



ลำดับ	ประเด็นที่มีนัยสำคัญ
1.	การกำกับดูแลกิจการที่ดีและบรรษัทภิบาลในการดำเนินงาน
2.	การบริหารจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤติ
3.	คุณภาพการให้บริการและการบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า
4.	การบริหารแบรนด์
5.	การจัดการห่วงโซ่อุปทาน
6.	การจัดการนวัตกรรม
7.	การเติบโตทางธุรกิจและผลประโยชน์
8.	ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล
9.	กลยุทธ์ด้านพลังงานและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
10.	การใช้ทรัพยากรหมุนเวียนและการจัดการขยะ
11.	สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
12.	การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
13.	การพัฒนาบุคลากร
14.	สิทธิมนุษยชน
15.	การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ
16.	การมีส่วนร่วมและการยอมรับความหลากหลายในสถานประกอบการ

หมายเหตุ: สำหรับการเติบโตและประสิทธิภาพของธุรกิจนั้นสามารถทำได้ผ่านการบริหารจัดการอย่างไรในประเด็นสำคัญและกลยุทธ์

มิติด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน	ประเด็นที่มีนัยสำคัญ	ขอบเขตของผลกระทบและผู้มีส่วนได้เสีย		ความเสี่ยง โอกาส และผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ
		ภายในองค์กร	ภายนอกองค์กร	
 ด้านเศรษฐกิจ	คุณภาพการให้บริการและการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า		ลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> การเติบโตทางธุรกิจและรายได้ ความรู้สึกรักผูกพันของลูกค้า ข้อได้เปรียบในการแข่งขัน
 ด้านเศรษฐกิจ	การจัดการนวัตกรรม	พนักงาน	ลูกค้า ชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> ช่องทางการหารายได้ใหม่ ประสิทธิภาพของต้นทุน ข้อได้เปรียบในการแข่งขัน การเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคดิจิทัล คุณภาพชีวิตของชุมชน
 ด้านเศรษฐกิจ	ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล	พนักงาน	ลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> ความเชื่อถือของลูกค้า ชื่อเสียง การปฏิบัติตามกฎหมาย
 ด้านสิ่งแวดล้อม	เศรษฐกิจสีเขียว		ลูกค้า ชุมชน พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า	<ul style="list-style-type: none"> การรับรู้ในแบรนด์และความเป็นผู้นำในตลาด ประสิทธิภาพของต้นทุน ข้อได้เปรียบในการแข่งขัน การปฏิบัติตามกฎหมาย
 ด้านสังคม	การพัฒนาบุคลากร	พนักงาน		<ul style="list-style-type: none"> ความยืดหยุ่นขององค์กร คุณภาพการให้บริการและความผูกพันของลูกค้า ความผูกพันของพนักงาน
 ด้านสังคม	การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ	พนักงาน		<ul style="list-style-type: none"> การเติบโตทางธุรกิจ ข้อได้เปรียบในการแข่งขัน ความผูกพันของพนักงาน นวัตกรรม

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

KEX ให้ความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียในการให้ความเห็นหรือการตัดสินใจต่อการดำเนินงานของบริษัท โดยได้สร้างกระบวนการและช่องทางการรับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งการดำเนินผ่านหน่วยธุรกิจที่ติดต่อโดยตรงกับผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่ม การจัดให้มีช่องทางกลางในเรื่องสำคัญที่เป็นประเด็นเฉพาะเจาะจง รวมถึงการพิจารณาว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกในการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

เมื่อพิจารณาจากกระบวนการทางธุรกิจของบริษัทตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ ผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ เป็นดังนี้

การขออนุญาตประกอบกิจการ	การสรรหาพันธมิตรผู้ให้บริการในแต่ละด้าน	การรับพัสดุ	การคิดแยกพัสดุ	การขนส่งพัสดุถึงมือผู้รับ
<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานภาครัฐ ผู้ออกใบอนุญาตประกอบกิจการ หน่วยงานกำกับดูแลด้านตลาดทุน และหน่วยงานที่ดูแลเรื่องการขนส่ง 	<ul style="list-style-type: none"> ลูกค้า ในการให้บริการขนส่งช่วง การจัดหาอุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์และเครื่องมือในการประกอบกิจการ บริษัทจำหน่ายน้ำมัน เชื้อเพลิง ธนาคาร บริษัทรับซื้อขายและชิ้นส่วนอุปกรณ์ไอที ฯลฯ ผู้รับขนส่งช่วง 	<ul style="list-style-type: none"> ลูกค้า ที่ส่งพัสดุถึงลูกค้าธุรกิจ และลูกค้าบุคคลธรรมดา พนักงาน ขับรถเข้ารับสินค้า พนักงานหน้าจุดให้บริการ ชุมชน โดยรอบจุดให้บริการ 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน คิดแยกพัสดุ ชุมชน โดยรอบศูนย์คิดแยกและกระจายสินค้า 	<ul style="list-style-type: none"> ลูกค้า รับพัสดุถึงลูกค้าธุรกิจ และลูกค้าบุคคลธรรมดา พนักงาน ขับรถเก็บเงิน

ผู้ถือหุ้นที่นำเงินลงทุน และพนักงานที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ

วิธีการที่มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ประเด็นที่ให้ความสนใจ/คาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วม/ ความถี่	การตอบสนองของบริษัท
 <p>หน่วยงานราชการ</p>	<p>การปฏิบัติตามกฎหมาย</p>	<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานกฎหมายและกำกับดูแล การปฏิบัติงาน / สามารถติดต่อได้ทุกวัน • การประชุมร่วมกับตัวแทนบริษัท / อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง • แบบ 56-1 One Report / ปีละ 1 ครั้ง • ช่องทางการร้องเรียน ผ่านคณะกรรมการตรวจสอบ หรือ เลขาธิการบริษัท / สามารถติดต่อได้ทุกวัน 	<ul style="list-style-type: none"> • จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะเพื่อกำกับดูแลเรื่องการปฏิบัติตามกฎหมาย การต่อต้านการคอร์รัปชัน และการต่อสัญญา • บริหารจัดการความสัมพันธ์กับภาครัฐ • เปิดเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชนอย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรงไปตรงมา และครบถ้วน
 <p>พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า และผู้รับจ้างช่วง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะสำเร็จไปด้วยกัน • การปฏิบัติและการให้ค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม • การจับมือกันเพื่อสร้างโซลูชันด้านสิ่งแวดล้อมสำหรับการบริการจัดส่งพัสดุภัณฑ์ 	<ul style="list-style-type: none"> • การสำรวจความพึงพอใจของคู่ค้า / อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง • การประชุมร่วมกับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ / 4 ครั้ง ต่อปี • ตัวแทนบริษัท / สามารถติดต่อได้ทุกวัน • ช่องทางการร้องเรียน ผ่านคณะกรรมการตรวจสอบ หรือ เลขาธิการบริษัท / สามารถติดต่อได้ทุกวัน 	<ul style="list-style-type: none"> • จัดตั้งช่องทางการติดต่อสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจและคู่ค้า โดยจำแนกตามประเภทของพันธมิตรทางธุรกิจและคู่ค้า • สอบถามและปรับปรุงนโยบายจัดซื้อ และแนวทางการทำงานรวมถึงโครงสร้างค่าตอบแทนร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจ โดยครอบคลุมถึงการสนับสนุนการเข้ามามีส่วนร่วมของธุรกิจเพื่อสังคมและผู้ผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม • จัดตั้งช่องทางสื่อสารและฝึกอบรมจรรยาบรรณคู่ธุรกิจ • จัดทำแผนการพัฒนาความยั่งยืน และแนวทางการดำเนินการ โดยพิจารณาถึงการทำงานร่วมกับพันธมิตรทางธุรกิจและคู่ค้าเพื่อให้เติบโตไปด้วยกันในระยะยาว • มอบหมายให้ทีมงานดูแลลูกค้าองค์กรและทีมงานจัดซื้อ ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อสรรหาพันธมิตรผู้ให้บริการรถไฟฟ้าเพื่อการขนส่ง และผู้สร้างโซลูชันด้านการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในการจัดส่งพัสดุภัณฑ์

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ประเด็นที่ให้ความสนใจ/ คาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วม/ ความถี่	การตอบสนองของบริษัท
 <p>ลูกค้า</p>	<ul style="list-style-type: none"> • บริการที่มีคุณภาพในราคา ที่ทุกคนเข้าถึงได้ • การจัดส่งพัสดุด่วนเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> • การสำรวจความพึงพอใจของ ลูกค้า / รายวัน • การสำรวจความผูกพันของลูกค้า/ ปีละ 1 ครั้ง • คอลเซ็นเตอร์ 1217 • ช่องทางการร้องเรียน ผ่านคณะกรรมการตรวจสอบ หรือ เลขาธิการบริษัท / สามารถติดต่อ ได้ทุกวัน 	<ul style="list-style-type: none"> • ปรับโครงสร้างราคา พร้อมดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริการ • กำหนดให้ตัวชี้วัดองค์กรต้องมีเรื่อง คุณภาพการจัดส่ง • จัดตั้งทีมงานตรวจสอบหน้างานเพื่อ สุ่มตรวจสอบความพึงพอใจของ ลูกค้าต่อคุณภาพการให้บริการและ การขนส่งของพนักงาน • จัดตั้ง Control room เพื่อกำกับดูแล การปฏิบัติงานหน้างาน • เปิดตัวเคอร์รี่ เอ็กซ์เพรส คลับ โปรแกรมสิทธิพิเศษสำหรับลูกค้า • จัดให้มีการฝึกอบรมพนักงาน ขับรถและพนักงานจัดส่งสินค้าถึง ผู้ชายและผู้หญิง ในเรื่องคุณภาพการ บริการ • สื่อสาร เปิดเผย และโฆษณาสินค้า และบริการอย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรงไปตรงมา และครบถ้วน
 <p>พนักงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การฝึกอบรมและการพัฒนา พนักงาน • ค่าตอบแทนที่จูงใจและแข่งขัน ได้เมื่อเทียบกับผู้อื่นใน อุตสาหกรรมเดียวกัน • การสื่อสาร 2 ทาง กับผู้ บริหารระดับสูง 	<ul style="list-style-type: none"> • การสำรวจความผูกพันพนักงาน / ปีละ 1 ครั้ง • CEO townhall / ปีละ 3-4 ครั้ง • สายงานบริการทรัพยากรบุคคล / สามารถติดต่อได้ทุกวัน • คณะกรรมการสวัสดิการ / เดือน ละ 1 ครั้ง • ช่องทางการร้องเรียน เช่น เคอร์รี่ นกหวีด เคอร์รี่ โพลิศ / สามารถ ติดต่อได้ทุกวัน 	<ul style="list-style-type: none"> • เปิดตัวแผนการจัดตั้งมหาวิทยาลัย เคอร์รี่ ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ทุกระดับ • สอบถามและปรับปรุงนโยบายการ พัฒนาบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน • จัดให้มีการฝึกอบรมภาคบังคับเรื่อง จรรยาบรรณธุรกิจ สำหรับพนักงาน ทุกสาย • จัดโครงสร้างสายงานบริหาร ทรัพยากรบุคคลใหม่ โดยกำหนดให้มี ทีมงานที่ดูแลรับผิดชอบเรื่องค่า ตอบแทนและผลประโยชน์พนักงาน เป็นการเฉพาะ • ส่งเสริมให้มี CEO Townhall เป็นช่อง ทางการสื่อสารหลักระหว่างประธาน เจ้าหน้าที่บริหารและพนักงาน • สอบถามและปรับปรุงโครงการ Management association ตั้งแต่ การวางแผนการพัฒนาและโครงสร้าง ค่าตอบแทน เพื่อดึงดูดบุคลากร รุ่นใหม่ที่มีความสามารถ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ประเด็นที่ให้ความสนใจ/ คาดหวัง	ช่องทางการมีส่วนร่วม/ ความถี่	การตอบสนองของบริษัท
 <p>ชุมชน และสังคม</p>	<ul style="list-style-type: none"> โอกาสในการทำงาน กิจกรรมเพื่อช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนและสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> การสำรวจความต้องการและความคาดหวังของชุมชน / อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หน่วยงานอาสาสมัคร ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม / สามารถติดต่อได้ทุกวัน การสร้างเครือข่ายภาครัฐและโปรแกรมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ / ขึ้นอยู่กับแผนงานประจำปี ช่องทางการร้องเรียน ผ่านคณะกรรมการตรวจสอบ หรือ เลขานุการบริษัท / สามารถติดต่อได้ทุกวัน 	<ul style="list-style-type: none"> เปิดโอกาสการเข้าร่วมงานกับบริษัทอย่างเท่าเทียมกัน จัดกิจกรรมให้ความรู้และนิทรรศการวันนัดพบแรงงานตามมหาวิทยาลัยชั้นนำ เพื่อให้ความรู้ในการสมัครงาน และเปิดโอกาสให้สามารถเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทได้ จัดตั้งหน่วยงานอาสาสมัคร ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ทั้งระดับส่วนกลางและระดับภูมิภาค เพื่อรับผิดชอบเรื่องชุมชนสัมพันธ์ กับชุมชนรอบศูนย์คิดแยกพิสดุและศูนย์กระจายสินค้า ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐเพื่อสนับสนุนโครงการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคมและชุมชนและโครงการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ประกอบกิจการด้วยความรอบคอบและเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้ (ตามมาตรฐาน GRI)

รายงานความยั่งยืน ประจำปี 2565 ได้ถูกจัดทำตามมาตรฐาน GRI Standard : Core option เพื่อนำเสนอให้เห็นถึงการดำเนินงานอย่างมุ่งมั่นของ KEX ในเรื่องการนำเอาบริบทของแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจในทุกแง่มุม ตั้งแต่การเปิดรับฟังเสียงของผู้มีส่วนได้เสียคนสำคัญ การมุ่งนำเสนอสินค้าและบริการ และ โซลูชันที่ตอบโจทย์การใช้งานของลูกค้า การเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันทุกรูปแบบ และความพยายามผลักดันให้เกิดระบบเศรษฐกิจสีเขียว (Green economy) ขึ้นในประเทศไทย โดยใช้จุดแข็งของการเป็นผู้นำในตลาดขนส่งพัสดุด่วน

ประเด็นที่มีนัยสำคัญและแนวทางการบริหารจัดการที่ถูกเปิดเผยไว้ในรายงานฉบับนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจและกลยุทธ์ที่บริษัทให้ความสำคัญในอีก 3-5 ปี นอกจากนี้ การเปิดเผยผลการดำเนินงานในเรื่องที่สำคัญ ๆ ด้านการพหุสิทธิมนุษยชน ได้ชี้ให้เห็นถึงการนำหลักสากล 10 ประการของ UN Global Compact มาประยุกต์ใช้

ขอบเขตที่นำเสนอในรายงานความยั่งยืน ประจำปี 2565 ครอบคลุมผลการดำเนินงานของบริษัทและบริษัทย่อย ได้แก่ บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส เซอร์วิส จำกัด และบริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส เบทาโกร จำกัด ซึ่งทั้งหมดครอบคลุมร้อยละ 100 ของรายได้ของกลุ่มบริษัท โดยรอบเวลาของการจัดทำรายงาน คือ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2565 ถึง วันที่ 31 ธันวาคม 2565

สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับธุรกิจและฐานะการเงินของกลุ่มบริษัท โปรดเสกนควิวอาร์ โควด์ ด้านล่าง เพื่อศึกษาเพิ่มเติมจากแบบ 56-1 One Report



ช่องทางสำหรับการติดต่อสอบถาม

สายงานเลขานุการบริษัทและความยั่งยืน
บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่: เลขที่ 89 อาคารเจ้าพระยา ชั้น 9 ห้อง 906
ซอยวัดสวนพลู ถนนเจริญกรุง แขวงบางรัก เขตบางรัก
กรุงเทพมหานคร 10500

อีเมล Company.Secretary@kerryexpress.com

ผลการดำเนินงาน

ด้านเศรษฐกิจ

ผลการดำเนินงาน

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี		
		2563	2564	2565
สินทรัพย์รวม	พันบาท	19,318,235	17,045,554	12,093,235
หนี้สินรวม	พันบาท	8,470,763	7,728,662	5,595,548
ส่วนของผู้ถือหุ้น	พันบาท	10,847,472	9,316,892	6,497,687
รายได้จากการขายและการบริการ	พันบาท	18,917,062	18,817,770	17,003,046
ค่าใช้จ่ายในการขายและการบริการ	พันบาท	(15,849,763)	(17,478,514)	(18,685,139)
กำไรสุทธิในส่วนของเจ้าของบริษัท	พันบาท	1,405,025	44,937	(2,849,985)
การจ่ายเงินปันผล	ล้านบาท	382.8	1,292.8	-
ภาษีเงินได้	พันบาท	(329,037)	27,823	759,758
ค่าตอบแทนพนักงาน	ล้านบาท	6,008.63	4,904.61	5,835.26
เงินลงทุนเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน	บาท	1,050,000	100,000	200,000

การต่อต้านการคอร์รัปชันและการติดสินบน

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี		
		2563	2564	2565
ร้อยละของกรรมการที่ได้รับการสื่อสารเรื่องนโยบายและมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันและการให้สินบน	ร้อยละ	100	100	100
ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและการสื่อสารถึงนโยบายและมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันและการให้สินบน				
<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารระดับสูง 	ร้อยละ	100	100	100
<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารระดับกลาง 	ร้อยละ	100	100	100
<ul style="list-style-type: none"> พนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป 	ร้อยละ	100	100	100
<ul style="list-style-type: none"> พนักงานทั่วไป 	ร้อยละ	100	100	100
ร้อยละของกรรมการที่สอบผ่านการประเมินความเข้าใจจริยธรรมขององค์กรประจำปี	ร้อยละ	100	100	100
ร้อยละของพนักงานสอบผ่านการประเมินความเข้าใจจริยธรรมขององค์กรประจำปี	ร้อยละ	100	100	100

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี		
		2563	2564	2565
ร้อยละของลูกค้าคนสำคัญที่ได้รับการฝึกอบรมและการสื่อสารถึงนโยบายและมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันและการให้สินบน	ร้อยละ	2563	2564	2565
ร้อยละของลูกค้าคนสำคัญที่ได้ยื่นรายงานการมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทหรือพนักงานของบริษัท	ร้อยละ	0	0	100
ร้อยละของพันธมิตรทางธุรกิจ ผู้รับขนส่งช่วง และคู่ค้า ที่ได้รับการฝึกอบรมและการสื่อสารถึงนโยบายและมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันและการให้สินบน	ร้อยละ	100	100	100
ร้อยละของพันธมิตรทางธุรกิจ ผู้รับขนส่งช่วง และคู่ค้า ที่ได้ยื่นรายงานการมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทหรือพนักงานของบริษัท	ร้อยละ	0	0	100
ร้อยละของพันธมิตรทางธุรกิจ ผู้รับขนส่งช่วง และคู่ค้า ที่ได้รับการฝึกอบรมและการสื่อสารถึงนโยบายการงดรับของขวัญและนโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของบริษัท	ร้อยละ	100	100	100
จำนวนสัญญาของพันธมิตรทางธุรกิจที่ถูกยกเลิก หรือไม่ต่อสัญญา เนื่องมาจากการละเมิดนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชันและการให้สินบนของบริษัท	ฉบับ	0	0	0
จำนวนข้อพิพาทหรือคดีฟ้องร้องบริษัท หรือพนักงาน อันเนื่องมาจากการคอร์รัปชัน ในระหว่างปีที่รายงาน	กรณี	0	0	0
ร้อยละของคู่ค้ารายหลัก* ที่ถูกประเมินการปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของบริษัท (suppliers' due diligence)	ร้อยละ	100	100	100
ร้อยละของการดำเนินงานที่ถูกประเมินความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน	ร้อยละ	100	100	100

* คู่ค้ารายหลัก หมายถึง คู่ค้าซึ่งมีสินค้าหรือบริการที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน และหรือ การทำธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัท กล่าวคือ คู่ค้าที่มีพนักงานปฏิบัติงานให้กับบริษัทคู่ค้าที่ผลิตหรือจำหน่ายอุปกรณ์หรือเครื่องจักรสำหรับการดำเนินกิจการ ในจำนวนหรือปริมาณที่มีนัยสำคัญ และคู่ค้าที่มีสินค้าหรือบริการที่ไม่สามารถทดแทนได้ หรือเป็นรายเดียวที่ผลิตหรือสามารถให้บริการได้ รวมถึงคู่ค้าที่มีปริมาณการสั่งซื้อกับบริษัทสูงสุด 20 อันดับแรก

การต่อต้านการผูกขาดทางการค้า

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี		
		2563	2564	2565
ข้อพิพาทที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ หรือสิ้นสุดแล้วในระหว่างปีที่รายงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการผูกขาดทางการค้า หรือ การละเมิดกฎหมายต่อต้านการผูกขาดทางการค้า ซึ่งบริษัทถูกฟ้องร้องหรือเป็นผู้ต้องสงสัย	กรณี	0	0	0

คุณภาพการให้บริการและการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี		
		2563	2564	2565
ความครอบคลุมของเครือข่ายการให้บริการในประเทศไทย	ร้อยละ	99.99	99.99	99.99
คุณภาพการให้บริการ (Kerry Service Level: KSL)	ร้อยละ	99.00	97.38	96.14
ร้อยละของพัสดุที่ถูกต้อง	ร้อยละ	< 1.5	< 1.5	<2.5
คะแนน Net promoter score เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มรายหลัก*	ร้อยละ	N/A	N/A	73/ 55.5
อัตราความพึงพอใจของลูกค้า เมื่อเทียบกับกลุ่มรายหลัก*	ร้อยละ	N/A	N/A	77/ 60

* บริษัทเริ่มดำเนินการวัด Net promoter score และอัตราความพึงพอใจของลูกค้าในปี 2565

ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี		
		2563	2564	2565
จำนวนข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า <ul style="list-style-type: none"> ข้อร้องเรียนที่ได้รับจากบุคคลภายนอก และได้รับการยืนยันจากบริษัทว่าเป็นจริง ข้อร้องเรียนที่ได้รับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 	จำนวน	0	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนด้านการรั่วไหลของข้อมูลลูกค้า การที่ข้อมูลถูกขโมย หรือสูญหาย ซึ่งได้รับการยืนยันว่าเป็นจริง	จำนวน	0	0	0
งบลงทุนทางด้านปกป้องกันความปลอดภัยทางไซเบอร์	ล้านบาท	11.8	11.5	28.5

ด้านสิ่งแวดล้อม

เศรษฐกิจสีเขียว	ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี		
			2563	2564	2565
พลังงาน	การบริโภคพลังงานสิ้นเปลือง	จิกะจูล	9,144,553.03	9,015,204.60	9,551,800.40
	จำแนกตามประเภทพลังงาน				
	• การบริโภคพลังงานดีเซล	จิกะจูล	9,107,332.48	8,978,594.39	9,546,959.83
	• การบริโภคแก๊สโซลีน	จิกะจูล	37,220.55	36,610.21	4,840.57
	การใช้ไฟฟ้า	จิกะจูล	145,220.17	138,637.79	130,787.61
น้ำ	การใช้น้ำ	ล้านลูกบาศก์เมตร	0.31	0.28	0.39
	การใช้น้ำ	ลูกบาศก์เมตร	310,005.00	284,230.00	396,359
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางตรง(scope 1)	จิกะจูล	688,011.71*	678,280.14*	394,049.52
	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมจากการใช้ไฟฟ้า(scope 2)	จิกะจูล	24,065.12	19,251.40*	18,161.31*
	การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อมอื่นๆ(scope 3) – ผู้รับขนส่งช่วง	จิกะจูล	N/A	N/A	324,707.24*
ของเสีย	ของเสียไม่อันตราย	ตัน	N/A	N/A	142
	ของเสียอันตราย	ตัน	N/A	N/A	42
วัสดุ	พลาสติกหุ้มห่อบรรจุภัณฑ์	ตัน	1,453	260	489
การปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของบริษัท	ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ	100	100	100
	ร้อยละของคู่ค้ารายหลักที่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ	100	100	100
	ร้อยละของคู่ค้ารายหลักที่ปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัท	ร้อยละ	100	100	100

* ตัวเลขถูกปรับปรุงเนื่องจากการปรับสูตรคำนวณ

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี		
		2563	2564	2565
ทรัพยากรบุคคล				
จำแนกตามประเภทของสัญญา				
พนักงานประจำเต็มเวลา	ราย	18,016	21,906	19,114
จำแนกตามเพศ				
ชาย	ราย	10,662	14,665	12,598
หญิง	ราย	7,354	7,241	6,516
จำแนกตามภาค				
กรุงเทพมหานคร	ราย	7,589	9,016	8,957
ภาคกลาง	ราย	1,402	1,820	1,331
ภาคตะวันออก	ราย	1,354	1,656	1,173
ภาคเหนือ	ราย	2,591	3,047	2,518
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ราย	2,768	3,210	2,614
ภาคใต้	ราย	2,312	3,157	2,521
จำแนกตามอายุ				
30 - 50 ปี	ราย	7,730	10,147	9,933
50 ปีขึ้นไป	ราย	53	76	100
ต่ำกว่า 30 ปี	ราย	10,233	11,683	9,081
จำแนกตามเชื้อชาติ				
ไทย	ราย	18,007	21,894	19,103
ต่างประเทศ	ราย	9	12	11
จำนวนพนักงานผู้พิการ	ราย	271	225	134
จำนวนพนักงานเข้าใหม่ (พนักงานประจำเต็มเวลาเท่านั้น)	ราย	1,104	6,704	7,273
ร้อยละของพนักงานเข้าใหม่ต่อพนักงานทั้งหมด (พนักงานประจำเต็มเวลาเท่านั้น)	ร้อยละ	5	31	38
จำนวนพนักงานที่ลาออก (พนักงานประจำเต็มเวลาเท่านั้น)	ราย	4,920	4,930	12,491
ร้อยละของพนักงานที่ลาออกต่อพนักงานทั้งหมด (พนักงานประจำเต็มเวลาเท่านั้น)	ร้อยละ	21	23	48
เป้าหมายพนักงานที่ลาออก	น้อยกว่าร้อยละ	20	20	20
ข้อพิพาทด้านแรงงานที่มีนัยสำคัญต่อธุรกิจ	มี/ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
ระยะเวลาขั้นตอนในการแจ้งพนักงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีเรื่องที่สำคัญซึ่งจะกระทบต่อพนักงาน	เดือน	1	1	1
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน	ราย	0	0	0

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี		
		2563	2564	2565
การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน				
ค่าตอบแทนของพนักงาน				
ค่าตอบแทนรวมของพนักงานทั้งหมด	ล้านบาท	6,008.63	4,904.61	5,835.26
ค่าตอบแทนรวมของพนักงานชาย	ล้านบาท	N/A	N/A	3,757
ร้อยละของค่าตอบแทนรวมของพนักงานชาย	ร้อยละ	N/A	N/A	64.39
ค่าตอบแทนรวมของพนักงานหญิง	ล้านบาท	N/A	N/A	2,078
ร้อยละของค่าตอบแทนรวมของพนักงานหญิง	ร้อยละ	N/A	N/A	35.61
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานทั้งหมด	บาท/คน/ปี	N/A	N/A	232,675.73
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานชาย	บาท/คน/ปี	N/A	N/A	228,133.48
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานหญิง	บาท/คน/ปี	N/A	N/A	241,300.89
พนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ				
จำนวนพนักงานทั้งหมดที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	คน	6,218	4,396	3,671
ร้อยละของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อพนักงานทั้งหมด	ร้อยละ	34.51	20.07	19.21
จำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	บาท	61,632,851.98	49,357,761.85	48,346,245.32
ร้อยละของจำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อค่าตอบแทนรวมของพนักงานทั้งหมด	ร้อยละ	0.78	0.48	0.84
สิทธิมนุษยชน				
จำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน	กรณี	2	4	0
จำแนกตามประเภทของการละเมิด				
การเลือกปฏิบัติ	กรณี	-	-	-
การล่วงละเมิดทางเพศ	กรณี	1	3	-
การใช้แรงงานเด็ก	กรณี	-	-	-
การใช้แรงงานบังคับ	กรณี	-	-	-
การปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมโดยหัวหน้างาน	กรณี	1	1	-

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี		
		2563	2564	2565
ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ถูกยืนยันว่าเป็นจริงเมื่อเทียบกับจำนวนข้อร้องเรียนทั้งหมด	ร้อยละ	50	50	0
ร้อยละของข้อร้องเรียนที่ถูกแก้ไขและได้รับการชดเชยเมื่อเทียบกับจำนวนข้อร้องเรียนทั้งหมด	ร้อยละ	100	100	0
ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายและมาตรการเคารพสิทธิมนุษยชน	ร้อยละ	100	100	100
ร้อยละของการดำเนินงานที่ถูกประเมินความเสี่ยงเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน เมื่อเทียบกับการดำเนินงานทั้งหมด	ร้อยละ	100	100	100
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ผ่านการประเมินความเข้าใจในเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนประจำปี	ร้อยละ	100	100	86
ร้อยละของคู่ค้ารายหลักที่ได้รับการฝึกอบรมนโยบายและมาตรการด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน	ร้อยละ	100	100	100
ร้อยละของคู่ค้ารายหลักที่ได้รับการประเมินการปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน	ร้อยละ	100	100	100
ร้อยละของสัญญาที่บรรจุเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นหนึ่งในเงื่อนไขของการร่วมธุรกิจกับคู่ค้าให้คู่ค้าต้องลงนามรับทราบ	ร้อยละ	100	100	100
การพัฒนาบุคลากร				
จำนวนชั่วโมงการอบรมต่อปีและต่อพนักงาน	ชั่วโมง	N/A	2.54	3.74
จำแนกตามเพศ				
ชาย	ชั่วโมง	14.65	27.1	4.01
หญิง	ชั่วโมง	19.4	41.5	3.45
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	ร้อยละ	100	97	91
จำแนกตามเพศ				
ชาย	ร้อยละ	100	97	90
หญิง	ร้อยละ	100	98	93

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี		
		2563	2564	2565
ความผูกพันของพนักงาน*				
คะแนนความผูกพันของพนักงาน	คะแนน	50	70	NA
ร้อยละของพนักงานที่เข้าร่วมการประเมินความผูกพันของพนักงานต่อจำนวนพนักงานประจำทั้งหมด	คะแนน	97	92	NA
เป้าหมายความผูกพันของพนักงาน	คะแนน	67	67	NA
ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการสื่อสารถึงผลของการประเมินความผูกพันของพนักงาน	ร้อยละ	N/A	5	NA

* ในปี 2565 บริษัทมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและดำเนินมาตรการ LEAN Programme ดังนั้น จึงไม่ได้จัดให้มีการประเมินความผูกพันของพนักงานในปีดังกล่าว

การมีส่วนร่วมของชุมชน

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี		
		2563	2564	2565
การบริจาคที่เป็นตัวเงิน	บาท	0	100,000	200,000
โครงการอาสาสมัครของพนักงานที่จัดขึ้นในเวลาทำงาน	บาท	0	0	0
การบริจาคสิ่งของและการสนับสนุนด้านบริการโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย	บาท	1,050,000	100,000	177,860

GRI Content Index (Core)

GRI Standard	Disclosure	One report (page)	Sustainability report (page)	Website	External Assurance
Disclosure 2-1(a)	Name of the organization	166	-	-	-
Disclosure 2-1(b)	Ownership and legal form				
Disclosure 2-1(c)	Location of headquarters	166	-	-	-
Disclosure 2-1(d)	Location of operations	166-167	-	-	-
Disclosure 2-2	Entities included in the organization's sustainability reporting	110-119 (Statements of Financial Position)	31	-	-
Disclosure 2-3	Reporting period and contact point	166 (Company Secretary)	31 (1 January 2022 to 31 December 2022 and Company Secretary)	-	-
Disclosure 2-4	Restatements of information	-	-	-	-
Disclosure 2-5	External assurance	-	-	-	
Disclosure 2-6	Activities, value chain and entities downstream	13-17, 19 (business overview), 85 (RPT)	-	-	-
Disclosure 2-7	Employees	58 (Employees)	36	-	-
Disclosure 2-8	Number of workers who are not employees	-	-	-	-
Disclosure 2-9	Governance structure	49	9	-	-
Disclosure 2-10	Nominating and selecting the highest governance body	52 (Nomination and Remuneration Committee)	-	https://investor.th.kerryexpress.com/en/management/nomination-and-remuneration-committee	

GRI Standard	Disclosure	One report (page)	Sustainability report (page)	Website	External Assurance
Disclosure 2-11	Chair of the highest governance body	47,61	-	-	-
Disclosure 2-12	Role of highest governance body in setting purpose, values, and strategy	51 (EXCOM)	9, 25(Step2)	-	-
Disclosure 2-13	Delegation of responsibility for managing impacts	-	9	-	-
Disclosure 2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	-	9	-	-
Disclosure 2-15	Conflicts of interest	64, 81	-	Code of Business Conduct page 16 URL: https://investor.th.kerryexpress.com/storage/content/corporate-governance/corporate-policy/20210527-kex-code-of-conduct-en.pdf	-
Disclosure 2-16	Communicating critical concerns	64-65	30	-	-
Disclosure 2-17	Collective knowledge of the highest governance body	61	-	-	-
Disclosure 2-18	Evaluating the highest governance body's performance	61-62	-	-	-
Disclosure 2-19	Remuneration policies	53(Nomination and Remuneration Committee)	-	-	-
Disclosure 2-20	Process for determining remuneration	53 (Nomination and Remuneration Committee) 64	-	-	-

GRI Standard	Disclosure	One report (page)	Sustainability report (page)	Website	External Assurance
Disclosure 2-21	Annual total compensation ratio	53	-	-	-
Disclosure 2-22	Statement from senior decision-maker	2-3	2 (short, medium, and long-term vision and strategy)	-	-
Disclosure 2-23	Policy commitments	-	11	https://investor.th.kerryexpress.com/storage/content/corporate-governance/corporate-policy/20220818-kex-code-of-conduct-en.pdf	-
Disclosure 2-24	Embedding policy commitments	64, 73-77 (Risk factors)	9	https://investor.th.kerryexpress.com/storage/content/corporate-governance/corporate-policy/20220818-kex-code-of-conduct-en.pdf https://investor.th.kerryexpress.com/storage/content/corporate-governance/corporate-policy/20220408-kex-risk-management-policy-en.pdf	-
Disclosure 2-25	Processes to remediate negative impacts Key impacts, risks, and opportunities	73-77 (Risk factors), 82	11, 15, 17, 18, (Challenges), 26	-	-

GRI Standard	Disclosure	One report (page)	Sustainability report (page)	Website	External Assurance
Disclosure 2-26	Mechanisms for advice and concerns about ethics	65	-	-	-
Disclosure 2-27	Compliance with laws and regulations	65	33,37	-	-
Disclosure 2-28	Membership of associations	-	3 (We Empower Asia)	https://www.thai-cac.com/who-we-are/our-members/	-
Disclosure 2-29	Approach to stakeholder engagement	-	25 (Step 1), 27		
Disclosure 2-30	Collective bargaining agreements	-	29 (Workplace Welfare Committee)	-	-

Material Matters	GRI Standard	Disclosure	Page from sustainability report or Website	External Assurance
Environmental aspect				
Energy	302-1	Total fuel consumption within the organization from non-renewable sources	35	-
Climate change	103-2	Management approach	11-14	-
	305-1	Direct GHG emission (scope 1)	35	-
	305-2	Energy direct GHG emissions (scope 2)	35	-
	305-3	Other indirect GHG emissions (scope 3)	35	-
	305-5	Reduction of GHG emissions	2	-
Social aspect				
Community well-being	103-2	Management approach	31	-
	203-1	Infrastructure investments and services supported	34	-
Employment	401-1	New employee hires and employee turnover	36	-
Occupational health and safety	403-2	Number of work-related fatalities	36	-
Training and education	404	Management approach	15-16	-
	404-1	Average hours of training break down by gender	38	-
	404-2	Type and scope of programs implemented, and assistance provided to upgrade employee skills	15	-
Human rights and labour practices	103-2	Management approach	22-23	-
	412-1	Operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments	22	-
	412-2	Employee training on human rights policies or procedures	38	-

Material Matters	GRI Standard	Disclosure	Page from sustainability report or Website	External Assurance
Economic and Governance aspect				
Customer privacy	418	Management approach	18-21	-
	418-1	Total number of substantiated complaints received concerning breaches of customer privacy	34	-

รายงานความยั่งยืน 2565

KERRY
EXPRESS

บริษัท เคอรี่ เอ็กซ์เพรส (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

89 อาคารเจ้าพระยา ชั้น 9 ห้อง 906 ซอยวัดสวนพลู ถนนเจริญกรุง
แขวงบางรัก เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500

สำนักงานใหญ่
+662 238 5558

<https://th.kerryexpress.com>
Call Centre 1217