
สารบัญ

	1) บทนำ	1
	2) นิยามศัพท์และความหมาย	1
	3) ขอบเขต	2
	4) เป้าหมาย	2
	5) ประกาศนโยบายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน	3
	6) การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมบริษัท	7
	7) การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน และกลไกการควบคุมภายในและภายนอก	8
	8) การติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน	11
	9) การแก้ไขเหตุการณ์และการเยียวยา	12
	10) การทบทวนนโยบายและการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	12

นโยบายและการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

Human Rights Due Diligence (HRDD) Policy and Implementation

1. บทนำ

บริษัท บีพีเอส เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ต่อไปเรียกว่า “บริษัทฯ” มีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายและการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนนี้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของบริษัทฯ ในการคุ้มครองและเคารพสิทธิมนุษยชนตามกฎหมาย ตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนและปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิ มนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nation Global Compact : UNGC) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Right : UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Right at Work : ILO) รวมถึง พันธสัญญา และนโยบายต่าง ๆ ที่บริษัทฯ ได้ประกาศไว้

2 นิยามศัพท์และความหมาย

สิทธิมนุษยชน คือ สิทธิขั้นพื้นฐานและความอิสระที่ทุกคนพึงมี โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างด้านสัญชาติ ที่อยู่ เพศ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ สติปัญญา ศาสนา ภาษา หรือสถานะอื่น ๆ ซึ่งมนุษย์ทุกคนล้วนเกิดมาพร้อมสิทธิที่เท่าเทียม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติและแบ่งแยก และตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีจะต้องปฏิบัติ รวมถึง สิทธิในการดำรงชีวิตและเสรีภาพ การพ้นจากการเป็นทาสและการทรมาน การค้ามนุษย์ การล่วงละเมิด การใช้แรงงานบังคับ และการใช้แรงงานเด็ก การมีอิสระในการแสดงความเห็น อิสระในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรอง สิทธิในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม การศึกษา และสิทธิอื่น ๆ เช่น การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สุขภาพและความปลอดภัยของคนในชุมชนท้องถิ่น และสิทธิชุมชน โดยทุกคนมีสิทธิต่าง ๆ เหล่านี้อย่างเท่าเทียม ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ โดยการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล ซึ่งสิทธิทั้งหมดตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักเกณฑ์ 4 ข้อ ได้แก่

1. สิทธิที่เป็นสากล (Universal) หมายถึง คนทุกคนเกิดมาพร้อมกับสิทธิมนุษยชนที่เท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สัญชาติ ที่อยู่ เพศ ชาติพันธุ์ ศาสนา และมรดกทางวัฒนธรรม
2. สิทธิที่ไม่สามารถถูกพรากหรือถ่ายโอนให้กันได้ (Inalienable) หมายถึง สิทธิมนุษยชนไม่ควรถูกพรากไปได้ เว้นแต่ในสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงและต้องเป็นไปตามกระบวนการยุติธรรม
3. สิทธิที่ไม่สามารถแบ่งแยกได้ (Indivisible) หมายถึง สิทธิมนุษยชนควรได้รับการพิจารณาที่เท่าเทียมกัน สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองต่างมีความสำคัญเท่ากับสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
4. การพึ่งพาอาศัยกันและความสัมพันธ์ต่อกัน (Interdependent and interrelated) หมายถึง สิทธิ มนุษยชนมีความสัมพันธ์กันและพึ่งพาอาศัยกัน การพัฒนาไปด้วยกัน แต่ในขณะเดียวกัน การละเมิด สิทธิหนึ่งจะทำให้สิทธิอื่น ๆ นั้นกระทบด้วยเช่นกัน

การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) หมายถึง การปฏิบัติและการดูแลต่อบุคคลอย่างไม่เท่าเทียม โดยการเพิ่มภาระหรือไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียม แทนที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรมตามพื้นฐานที่แต่ละบุคคลควรได้รับ ซึ่งการเลือกปฏิบัติอาจรวมถึงการล่วงละเมิดด้วย

กลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group) หมายถึง บุคคลที่ขาดความสามารถในการปกป้องสิทธิและประโยชน์ของตน เนื่องจากขาดอำนาจ การศึกษา ทรัพยากร ความเข้มแข็งหรืออื่น ๆ และมีความเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เช่น ผู้หญิง เด็ก ผู้พิการชนพื้นเมือง แรงงานอพยพ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQI+) เป็นต้น

3. ขอบเขต

เอกสารนโยบายและการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านฉบับนี้ ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึง คู่ค้า ผู้จัดหา ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึง ชุมชนโดยรอบบริษัทที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากกิจกรรมของบริษัทฯ โดยประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน

4. เป้าหมาย

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ จึงได้แสดงเจตจำนงค์ผ่านการประกาศนโยบายด้านการคุ้มครองและเคารพสิทธิมนุษยชนของบริษัท และได้จัดให้มีการดำเนินงาน และการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน มีการระบุและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อวางแผนจัดการ กำจัด หรือลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากประเด็นต่าง ๆ เพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

5. ประกาศนโยบายด้านการคุ้มครองและเคารพสิทธิมนุษยชน



บริษัท บีพีเอส เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)

25/34-38, 47-51 ถนนสุขุมวิท ต.ปากน้ำ อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10270

Tel : 02-755-2688 Fax : 02-380-5096-99 Tax ID : 0107566000526

BPS Technology Public Company Limited

25/34-38, 47-51 Sukhumvit Rd., Paknam, Muang Samutprakan, Samutprakan 10270

นโยบายด้านการคุ้มครองและเคารพสิทธิมนุษยชน

(Human Rights Policy)

บริษัท บีพีเอส เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ต่อไปนี้เรียกว่า “บริษัทฯ” มีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม ยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคมและมีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณ และจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ จึงได้กำหนดนโยบายด้านการคุ้มครองและเคารพสิทธิมนุษยชนขึ้น โดยบริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติ คุ้มครอง และเคารพสิทธิมนุษยชนตามกฎหมาย ตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสนับสนุนและปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights : UDHR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nation Global Compact : UNGC) หลักการชี้แนะเรื่องสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Right : UNGP) และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Right at Work : ILO) รวมถึง พันธสัญญาอื่น ๆ ที่บริษัทฯ เกี่ยวข้อง และได้ประกาศไว้

แนวทางการปฏิบัติ

นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึง คู่ค้า ผู้จัดหา ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ โดยได้นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนสำหรับบริษัทฯ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1. ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ อันกำเนิดเผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สติปัญญา การศึกษา สถานะทางสังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใด
2. ให้ความสำคัญระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจน มุ่งมั่นป้องกันการคุกคามในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศ และการคุกคามรูปแบบอื่น บริษัทฯ ยึดมั่นในการไม่เลือกปฏิบัติ ต่อด้านการล่วงละเมิด และไม่ยอมให้การล่วงละเมิดทุกรูปแบบ ทั้งการล่วงละเมิดทางเพศและไม่ใช่ว่าทางเพศ
3. สื่อสาร เผยแพร่นโยบาย ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทางและการให้สนับสนุนอื่นใดแก่ พนักงาน คู่ค้า/ผู้ธุรกิจ ในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชน และทวนสอบความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ และจัดให้มีการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึง การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงานแก่พนักงานทุกคนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ในระหว่างที่พิจารณาข้อ ๔.

4. สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อขัดถกถามให้ปรึกษากับ ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบตามช่องทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

5. จัดให้มีช่องทางแจ้งเบาะแส ข้อร้องเรียน และมีการสอบสวนให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเข้ามาตรวจการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ การร้องเรียนใดๆ ที่บริษัทฯ ได้รับ จะได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง รักษาเป็นความลับ และให้ความเห็นอกเห็นใจ หากการกล่าวหาเหล่านั้นได้รับการยืนยัน บริษัทฯ จะดำเนินการตามมาตรการเยียวยา ลงโทษทางวินัย เลิกจ้าง หรือดำเนินคดีตามกฎหมาย ตามที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ในนโยบายการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน

6. พัฒนาและดำเนินการกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence Process) อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มการลงทุน (Investment) หรือควบรวมแบบพันธมิตร (Merge and Partnership) เพื่อที่จะระบุประเด็นและประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน กำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม วางแผนและกำหนดแนวทางการแก้ไขและป้องกัน รวมถึง ดำเนินการจัดการแก้ไข และป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องตามแนวทางการจัดการความเสี่ยงองค์กร และติดตามผล

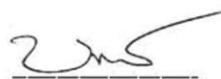
7. บริษัทฯ จะส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการคุ้มครองและเคารพสิทธิมนุษยชน ตามนโยบายฯ นี้

8. สำหรับผู้กระทำละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึง มีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิด เป็น การกระทำผิดต่อจรรยาบรรณธุรกิจ บริษัทฯ จะดำเนินการแก้ไข หรือพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามระเบียบของ บริษัทฯ ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ยังจะพิจารณาดำเนินการตามกฎหมาย หากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

9. บริษัทฯ มุ่งมั่นสื่อสาร รายงาน และเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน การบรรเทา และการเยียวยา รวมถึง อุบัติการณ์การเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดสู่สาธารณะอย่างครบถ้วนและโปร่งใส

10. บริษัทฯ กำหนดให้มีการทบทวนนโยบายด้านการคุ้มครองและเคารพสิทธิมนุษยชนนี้อย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญต่อบริษัทฯ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และตามความจำเป็น

ประกาศ ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2567 เป็นต้น



นายบุญชูช่วย ก่อกิจโรจน์

ประธานกรรมการบริษัท

6. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมบริษัท

บริษัทฯ จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นจาก การมีส่วนร่วมหรือมีความเชื่อมโยงผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยพิจารณาจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคำนึงถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานภาคบังคับ ผู้หญิง เด็ก คนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ แรงงานตามสัญญาของบุคคลที่สาม และชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้อง จากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมถึงประเด็นความเสี่ยงด้านความเท่าเทียมของค่าตอบแทนและการเลือกปฏิบัติ

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมเฉพาะการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจหลักของบริษัทฯ ทั้งหมด แบ่งเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

กิจกรรมหลักทางธุรกิจ

- การจำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าครบวงจร และบริการติดตั้ง ต่าง ๆ ให้แก่ลูกค้า

กิจกรรมสนับสนุนทางธุรกิจ

- สิทธิมนุษยชนของพนักงาน
- สิทธิมนุษยชนของชุมชนและสิ่งแวดล้อม
- สิทธิมนุษยชนของลูกค้า
- สิทธิมนุษยชนของคู่ค้า ผู้รับเหมา Supplier

ซึ่งครอบคลุมกระบวนการทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นใหม่ เช่นกิจกรรมร่วมค้า (Join Venture) หรือ การควบรวมกิจการ (Merger and acquisition) เป็นต้น

7. การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน และกลไกการควบคุมภายในและภายนอก

ขั้นตอนที่ 1 การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Identification)

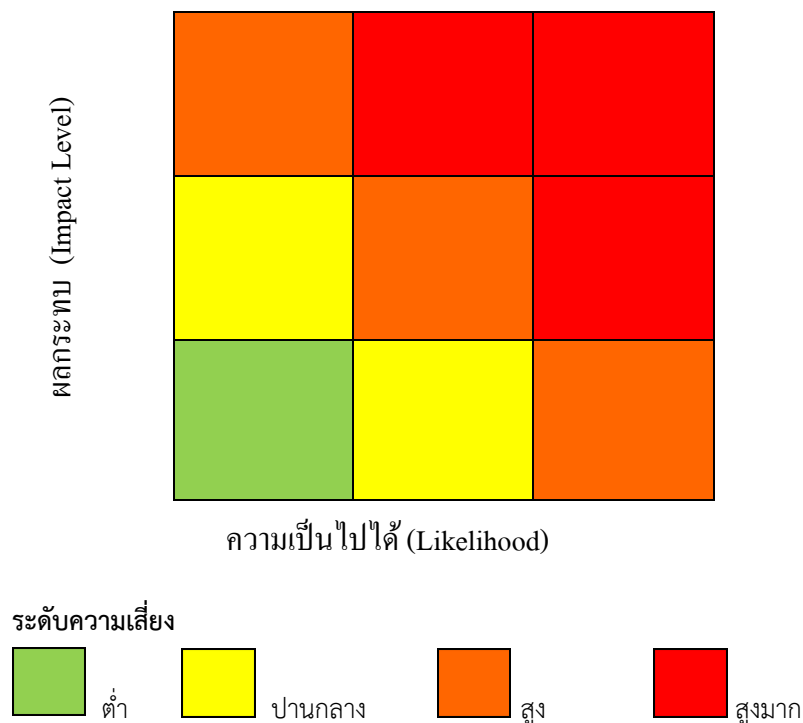
การระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัทฯ ทำได้โดยการเปรียบเทียบในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน ซึ่งขอบเขตของสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ มีดังนี้

ประเด็น	ขอบเขตสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง
สิทธิมนุษยชนของพนักงาน	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เช่น มลภาวะทางเสียง แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน รวมถึง ลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือ สิ่งของเครื่องใช้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน	การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในบริษัท ต้องได้รับตามกฎหมายที่กำหนดและครอบคลุมการจัดการกับพนักงานทุกระดับในองค์กร
การไม่เลือกปฏิบัติ	การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนทุกระดับอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม รวมไปถึงการจ่ายค่าจ้างอย่างเสมอภาค โดยไม่ใช้เกณฑ์ความแตกต่าง เช่นชาติพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ภูมิภาค สถาบันการศึกษา ความคิดเห็นทางการเมือง หรืออื่น ๆ มาใช้ในการพิจารณา
เสรีภาพในการสมาคมและการมีส่วนร่วมในการต่อรอง	การมีสิทธิเสรีภาพในการร่วมเจรจาในเรื่องผลประโยชน์ในการทำงานอย่างเป็นธรรม และการมีเสรีภาพในการร่วมสมาคมต่าง ๆ
แรงงานเด็กและแรงงานภาค บังคับ	บริษัทจะไม่ดำเนินการใช้แรงงานเด็ก แรงงานภาคบังคับต่าง ๆ รวมถึงการค้ามนุษย์
สิทธิมนุษยชนชุมชนและสิ่งแวดล้อม	
มาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิต	การดำเนินงานของบริษัทฯ จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อชุมชนโดยรอบบริษัท ในเรื่องสิทธิมนุษยชน เช่น การลดทอนรายได้ของคนในชุมชนจากการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของชุมชน	การดำเนินงานของบริษัทฯ ในการระมัดระวังที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของชุมชน เช่น การเกิดอุบัติเหตุที่มาจากการดำเนินงานของบริษัทฯ การก่อกมลพิษที่ไม่มีการจัดการจนส่งผลกระทบต่อชุมชน
การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย	การดำเนินการจัดการของเสียและวัตถุอันตรายของบริษัทฯ มีการดำเนินการกำจัดอย่างถูกวิธี โดยผู้รับเหมาที่ได้รับอนุญาตจากหน่วยงานราชการอย่างถูกต้อง ไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม เช่น การกำจัดขยะ ขยะอันตราย รวมถึงสารเคมีอันตราย เป็นต้น

ประเด็น	ขอบเขตสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง
สิทธิมนุษยชนลูกค้า	
สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า ผู้บริโภค	การคัดเลือกสินค้าที่บริษัทฯ ผลิต โดยการสั่งซื้อของลูกค้า ต้องเป็นสินค้าที่มีมาตรฐาน มีคุณภาพและปลอดภัยต่อลูกค้า และผู้บริโภค
การรักษาความเป็นส่วนตัวของลูกค้า	การไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และมีแนวทางการบริหารจัดการการป้องกันเรื่องความเป็นส่วนตัวของลูกค้า
การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า	การมีแนวทางการบริหารจัดการ ป้องกันการไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า การปฏิบัติต่อลูกค้าทุกรายอย่างเท่าเทียม
สิทธิมนุษยชนคู่ค้า	
จรรยาบรรณธุรกิจของคู่ค้า	การดำเนินงานของบริษัทฯ จะต้องเป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี การปฏิบัติทางการค้าอย่างเป็นธรรม เป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตั้งอยู่บนพื้นฐาน การได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย
ความลับของคู่ค้า	การดำเนินงานของบริษัทฯ จะต้องไม่ทำการละเมิดความลับของคู่ค้า เช่น ข้อมูลด้านลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การจัดลำดับความเสี่ยง (Risk Ranking)

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนโดยใช้เกณฑ์ความเป็นไปได้ (Likelihood) และ ผลกระทบ (Impact Level) ที่จะเกิดขึ้นเพื่อจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน



ขั้นตอนที่ 3 การจัดการความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้ง 4 ประเด็นหลัก บริษัท ได้นำมาวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และจัดทำมาตรการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข ดังนี้

หัวข้อหลัก	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	การจัดการประเด็นความเสี่ยง
สิทธิมนุษยชนของพนักงาน		
สภาพการทำงาน	- สัญญาการจ้างงานไม่ตรงกับสภาพการทำงาน เช่น การทำงานในพื้นที่สูง ไม่ถูกกำหนดในรายละเอียดการจ้างงาน - ความเพียงพอของสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของพนักงาน เช่น ร้านอาหารในโรงอาหารของบริษัท - การทำงานล่วงเวลาที่มากกว่ากฎหมายกำหนดและการทำงานที่ไม่เต็มใจ - การจ่ายค่าจ้างล่าช้า ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม - ระยะเวลาการทำงานมากเกินไป - วันหยุดและเวลาพักที่ไม่เหมาะสม - การมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือในสถานที่ใดสถานที่หนึ่งโดยปราศจากความเต็มใจของพนักงาน เช่น การให้พนักงานปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย เป็นต้น	- นโยบายสิทธิมนุษยชน - คู่มือพนักงาน - หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี - จรรยาบรรณและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ - ข้อบังคับการทำงาน - กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน	- สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน เช่น เครื่องจักรไม่มีการ์ด ไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล	- นโยบายความปลอดภัยฯ - การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย - กฎหมายความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง
แรงงานเด็กและแรงงานภาคบังคับ	- การใช้แรงงานเด็กและแรงงานภาคบังคับในบริษัท	- นโยบายสิทธิมนุษยชน - คู่มือพนักงาน - หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี - จรรยาบรรณและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ - ข้อบังคับการทำงาน - กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง
สิทธิมนุษยชนชุมชนและสิ่งแวดล้อม		
อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของชุมชน	- อุบัติเหตุบนถนนจากการขนส่งสินค้า	- ข้อกำหนดของผู้รับเหมา (ขนส่ง) - ช่องทางรับเรื่องร้องเรียน

หัวข้อหลัก	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	การจัดการประเด็นความเสี่ยง
การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย	- ขยะของเสียที่เป็นอันตราย ที่มาจากกระบวนการทำงานที่อาจปนเปื้อนหรือรั่วไหลสู่ชุมชน	- ระบบคัดแยกขยะที่มีมาตรฐานชัดเจนแยกประเภทของขยะและมี การส่งกำจัดอย่างถูกต้องโดยผู้รับเหมาที่ได้รับอนุญาตจากหน่วยงานราชการ
สิทธิมนุษยชนลูกค้า		
สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า	- สินค้าที่ไม่ได้มาตรฐาน อาจก่อให้เกิดการปนเปื้อน ไม่ปลอดภัยซึ่งอาจส่งผลกระทบ ต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค	- ระบบการติดตามตรวจสอบมาตรฐานสินค้า Traceability - ระบบการเรียกคืนสินค้าและผลิตภัณฑ์ - กลไกการรับเรื่องร้องเรียนจากลูกค้า
การรักษาความลับของลูกค้า	- การละเมิดข้อมูลความลับของลูกค้า เช่น ข้อมูลด้านลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร สัญญา ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นต้น	- พ.ร.บ. แข่งขันทางการค้า - กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา - นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
สิทธิมนุษยชนของคู่ค้า		
การรักษาความลับของคู่ค้า	- การละเมิดข้อมูลความลับของคู่ค้า เช่น ข้อมูลด้านลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร สัญญา ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นต้น	- พ.ร.บ. แข่งขันทางการค้า - กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา - นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

8. การติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และมีการสื่อสารให้ความรู้พนักงาน ครอบคลุมในเรื่องสิทธิมนุษยชนให้รับทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่มีผลกระทบเชิงลบผ่านกิจกรรมหรือ การดำเนินธุรกิจของบริษัท ซึ่งทางบริษัทได้รายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปีผ่านรายงาน One Report และเปิดช่องทางรับฟังผู้มีส่วนได้เสียทุกคน เพื่อให้สามารถรายงานการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนเข้ามาที่บริษัทฯ ตามช่องทางดังต่อไปนี้

ช่องทางการสื่อสาร

1. กล่องรับข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียน
2. การแจ้งเบาะแส และข้อร้องเรียนโดยตรงถึง
 - ผู้บังคับบัญชาที่ตนเองไว้วางใจทุกระดับ
 - ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
 - เลขาธิการบริษัท
 - กรรมการตรวจสอบ
 - กรรมการบริษัท

3. อีเมล : whistleblowing@bpstechthai.com
4. โทรศัพท์ : 2688-755-02 กด 0 หรือ 8209-387-084 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
5. ทางไปรษณีย์ : บริษัท บีพีเอส เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) เลขที่ 51-38,47-34/25 ถนนสุขุมวิท ตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ 10270 ส่งโดยตรงถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

9. การแก้ไขเหตุการณ์และการเยียวยา

นอกจากการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติข้างต้นเป็นมาตรการเชิงรุกและป้องกันแล้วบริษัทฯ ตระหนักดีว่า กิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทอาจก่อให้เกิดการสนับสนุน หรือมีความเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับบริษัททั้งหมด ดังนั้น บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นและพยายามที่จะลดและขจัดความเสี่ยง และการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น รวมถึง กำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขและลดความเป็นไปได้ของการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

กรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนและมีความเสียหายเกิดขึ้น บริษัทฯ มีมาตรการในการสอบสวนข้อเท็จจริง โดยคณะกรรมการที่บริษัทแต่งตั้งขึ้น หากพิสูจน์ทางกฎหมายได้ว่า บริษัทฯ เป็นผู้กระทำความผิดจริง บริษัทฯ ได้กำหนด มาตรการชดเชยเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเป็นธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล การชดเชยค่าเสียหาย และติดตามดูแลในด้านอื่น ๆ ให้กับผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสม

10. การทบทวนนโยบายและการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัทฯ กำหนดให้มีการทบทวนนโยบายและการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และตามความจำเป็น

ประกาศใช้ครั้งแรก ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2568

ประกาศทบทวนและปรับปรุง ณ วันที่ 16 ธันวาคม 2568

บริษัท บีพีเอส เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)



(นายบุญช่วย ก่อกิจโรจน์)

ประธานกรรมการบริษัท