



## นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท บี จิสติกส์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องของหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นสิทธิอันพึงมีพึงได้ของมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานทั่วทั้งองค์กรและเสริมสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม จะได้รับการปฏิบัติ ปกป้องและเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนสังคมไทยในด้านการตระหนักรู้ถึงความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนให้ทัดเทียมนานาชาติ บริษัทจึงมีการวางนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อใช้บังคับภายในองค์กร และเผยแพร่ต่อสาธารณชนโดยบุคลากรทุกระดับของบริษัท และบริษัทย่อย ที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าวที่ได้กำหนดขึ้นตามหลักกฎหมายว่าด้วยสิทธิมนุษยชนทั้งตามกฎหมายไทยและกฎหมายระหว่างประเทศ เช่นปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

### ขอบเขต

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมการดำเนินงานต่างๆ ของบริษัท ทั้งที่เกิดขึ้นโดยทางตรงจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทและทางอ้อมผ่านกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทย่อยและพันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงผู้รับเหมา (Contractors) คู่ค้า (Supplier) ภายใต้การบริหารจัดการของบริษัท โดยสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) รวมถึงผู้เช่า และลูกค้าปฏิบัติตามให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตามกรอบแนวทางมาจากหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล อาทิ หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ

### แนวทางปฏิบัติ

#### 1. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานบังคับ

บริษัทจะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการบังคับใช้แรงงานในทุกรูปแบบ และจะไม่เรียกร้องหรือรับเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใดๆ จากลูกจ้าง ไม่ว่าจะเมื่อเข้าทำงาน หรือรับเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงานวันแต่กฎหมายยกเว้นไว้ รวมทั้ง ไม่ใช่การลงโทษทางกาย หรือการคุกคามจากการถูกระงับการจ้าง หรือรูปแบบอื่นๆ ของการข่มเหงทางกาย เพศ จิตใจ หรือทางวาจา เป็นมาตรการด้านระเบียบวินัยหรือการควบคุม ไม่จำกัดสิทธิเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย ไม่ลิดรอนสิทธิและผลประโยชน์อื่นใด หรือปฏิเสธในการให้สิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต

#### 2. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานเด็ก

บริษัทจะไม่ว่าจ้างหรือสนับสนุนให้มีการว่าจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด และจะไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็ก หรือสนับสนุนการใช้แรงงานเด็กทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

#### 3. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานหญิง

บริษัทจะไม่ให้ลูกจ้างหญิงทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือต่อร่างกายตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งบริษัทจะจัดให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงาน หรืออยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยต่อการมีครรภ์ อีกทั้ง บริษัทจะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างหญิง เพราะเหตุจากการมีครรภ์

#### 4. แนวปฏิบัติด้านการใช้แรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

บริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ โดยเฉพาะการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยบริษัทจัดให้มีการทำสัญญาจ้างที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและมีหลักฐานในการจ่ายค่าตอบแทนทุกครั้ง ค่าจ้างและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเพื่อยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขัน

#### 5. แนวปฏิบัติด้านการโอกาสที่เท่าเทียม ไม่แบ่งแยก หรือเลือกปฏิบัติ

ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานต้องพิจารณาจากคุณสมบัติที่ต้องการตามตำแหน่งงาน การจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การให้สวัสดิการ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การโอนย้ายหน้าที่งาน ต้องไม่กระทำการหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใดๆ ไม่เลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุการทำงาน ไม่แทรกแซง ชัดขวาง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิหรือวิถีปฏิบัติของพนักงาน ด้วยเหตุเพราะความแตกต่างใดๆ จัดให้มีการพัฒนาพนักงานอย่างทั่วถึง เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตำแหน่งนั้นๆ และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน กำหนดและเปิดเผยการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานทราบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้

#### 6. แนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน

บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน เป็นระบบ และเป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ ส่งเสริมสภาพการทำงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน รวมถึงดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ตลอดจนใส่ใจในมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสูง โดยจะมุ่งเน้นการป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และอาการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานในระหว่างการปฏิบัติงาน ภายใต้การคุ้มครองและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมบนพื้นฐานทางสังคม และตามบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องโดยจะมีการทบทวน พัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสม

#### 7. แนวปฏิบัติด้านการป้องกันความรุนแรง การข่มขู่ และการล่วงละเมิด

บริษัทห้ามการกระทำความรุนแรง การข่มขู่คุกคาม และการล่วงละเมิดต่อบุคคลใดในทุกรูปแบบ ทั้งนี้บริษัทส่งเสริมสภาพการทำงานที่ให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีมาตรการป้องกันมิให้ลูกจ้างของบริษัทถูกคุกคามและล่วงละเมิดทางเพศโดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด รวมทั้ง การใช้ความรุนแรงต่อสตรี หากลูกจ้างถูกคุกคาม และ/หรือ ถูกล่วงละเมิดทางเพศ บริษัทจะดำเนินการพิจารณาโทษทางวินัยกับผู้ที่กระทำความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทอย่างเคร่งครัด

#### 8. แนวปฏิบัติด้านการค้ำมนุษย์

บริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ โดยเฉพาะการทำห้ามกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการค้ำมนุษย์ พนักงานทุกคนได้รับการว่าจ้างการสมัครงานโดยความสมัครใจ ไม่ได้มีการคุกคาม ข่มขู่ ลักพาตัว บังคับขู่ขู่ขู่แต่อย่างใด บริษัทสนับสนุนให้พนักงานทุกคนปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ดี ตั้งแต่การจ้างงานจนการสิ้นสุดสภาพการเป็นพนักงาน ดังที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย เพื่อความมั่นใจว่าพนักงานทุกคนได้รับการดูแลเป็นอย่างดีตามนโยบายของบริษัท

## 9. แนวปฏิบัติด้านชั่วโมงการทำงาน

บริษัทมีการระบุเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานตามปกติให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน และจัดให้มีชั่วโมงการทำงานรวมถึงการทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด มีการบันทึกเวลาการทำงานอย่างถูกต้องเป็นระบบ การกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน และเวลาพักรับประทานอาหาร การให้สิทธิพนักงานในวันลาต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่นวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาภิกษุและอื่นๆ อย่างเหมาะสม รวมทั้ง จัดให้มีวันหยุดตามประเพณีที่กฎหมายกำหนด

## 10. แนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนการทำงาน

บริษัทจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน ค่าล่วงเวลาและผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ให้ลูกจ้างอย่างเป็นธรรมตามที่กฎหมายกำหนด และให้ลูกจ้างได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวดเป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ได้ รวมถึงค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ที่แรงงานพึงได้รับตามกฎหมาย จัดให้พนักงานได้รับสิทธิประกันสังคมหรือสวัสดิการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามความเหมาะสมของหน่วยธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วยเงินสะสมที่หักจากค่าจ้างของพนักงาน และเงินสมทบที่บริษัทออกให้ เพื่อให้พนักงานมีเงินออมไว้ใช้เกษียณอายุ หรือเมื่อออกจากงาน หรือเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวกรณีที่พนักงานเสียชีวิต

## 11. แนวปฏิบัติด้านเสรีภาพในการรวมตัวกันโดยสันติเพื่อเจรจาต่อรอง

บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและแจ้งข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ ของบริษัทได้ เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพในการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมสมาคม หรือชมรมต่างๆ ไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการจำกัดสิทธิในการรวมตัวกันของพนักงาน เว้นแต่การจำกัดสิทธิที่จำเป็นกระทำเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม รักษาความสงบเรียบร้อยหรือป้องกันมิให้กระทำผิดกฎหมายหรือจรรยาบรรณทางธุรกิจ

## 12. แนวปฏิบัติด้านการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย

บริษัทจะไม่ทำการเลิกจ้างพนักงานหรือลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือพฤติกรรมของลูกจ้าง ในกรณีที่มีการเลิกจ้างพนักงานหรือลูกจ้างจะได้รับการแจ้งให้รับทราบก่อนการเลิกจ้างหรือได้รับเงินค่าชดเชยซึ่งถูกต้องตามที่กฎหมายแรงงานได้กำหนดไว้ เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำความผิดอย่างร้ายแรง

## 13. ช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

บริษัทได้เปิดช่องทางให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย ได้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ดังนี้

- ประธานกรรมการบริษัทฯ ประธานกรรมการตรวจสอบ ผู้บังคับบัญชาที่ตนเองไว้วางใจในทุกกระดับ
- Website : <https://www.begistics.co.th/th/home-thai/> (หัวข้อ : ร้องเรียน)
- ทาง E-mail : [whistleblowing@begistics.co.th](mailto:whistleblowing@begistics.co.th)
- ทางโทรศัพท์ : (662) 02-096 4999
- ทางไปรษณีย์ : หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน

บริษัท บี จิสติกส์ จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 193/143 อาคารเลครัชดา ชั้น 35 (โซนดี) ถนนรัชดาภิเษก

แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110

ทั้งนี้ บริษัทจัดให้มีมาตรการเยียวยา กระบวนการแก้ไขการและจัดการปัญหาด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ตลอดจนติดตามผลของการจัดการและการแก้ไขปัญหา รวมถึงให้การสนับสนุนและร่วมมือในการเยียวยาต่อผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมถึงการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งปรับปรุงกระบวนการทำงาน การกำกับดูแล และการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นเพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสร้างกลไกการเรียนรู้ในองค์กร

### การกำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบาย

- 1) บริษัทจัดให้มีระบบควบคุมภายใน เพื่อให้มั่นใจในประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนโยบายฉบับนี้ ซึ่งครอบคลุมถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของบริษัทและบริษัทย่อย
- 2) หน่วยงานแต่ละหน่วยงานร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่ในการดำเนินการ กำกับดูแลหน่วยงานของตนเอง ให้ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ โดยมีฝ่ายกำกับให้มีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินการดังกล่าวตามแผนการกำกับดูแลของฝ่าย และผู้ตรวจสอบภายในจะทำหน้าที่เป็นหน่วยงานอิสระในการวัดผล ประสิทธิภาพการควบคุมดูแลของหน่วยธุรกิจ
- 3) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดให้มีการประชุมพิเศษและการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่บุคลากร เพื่อให้มีความความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ รวมถึงระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนทบทวนการปรับปรุงนโยบายเมื่อความจำเป็น และนำเสนอต่อผู้มีอำนาจอนุมัติ
- 4) จัดให้มีการรายงาน การติดตาม ประเมินผล และการทบทวนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการที่เหมาะสม เพื่อให้มั่นใจได้ว่านโยบายฉบับนี้มีความครบถ้วน เพียงพอ และทันต่อสถานการณ์
- 5) บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและพนักงานทุกคนในบริษัท ตลอดจนคู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจเข้าใจถึงสิทธิมนุษยชนพื้นฐานที่ตนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานพึงได้รับ รวมถึง ร่วมกันป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ให้เกิดขึ้น

### การทบทวนนโยบาย

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ มีการทบทวนและปรับปรุงเป็นประจำทุกปี (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง) หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายฉบับนี้สอดคล้องกับหลักปฏิบัติของบริษัท รวมทั้ง เป็นไปตามข้อบังคับและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้ง การปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทและมีการสื่อสารนโยบายที่ได้รับการปรับปรุงดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน

### บทลงโทษ

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้จะถูกลงโทษทางวินัยตามกฎหมายข้อบังคับของบริษัท และอาจมีความผิดตามกฎหมายหรือข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเริ่มตั้งแต่การตักเตือนเป็นหนังสือ ตัดค่าจ้าง พักงานชั่วคราวโดยไม่รับค่าจ้าง หรือให้ออกจากงาน ซึ่งการลงโทษจะพิจารณาจากเจตนาของการกระทำและความร้ายแรงของความผิดนั้นๆ

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568 เป็นต้นไป

พลตำรวจโท – สมคิด บุญถนอม –

( สมคิด บุญถนอม )

ประธานคณะกรรมการบริษัท