

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) บริษัท เอส พี วี ไอ จำกัด (มหาชน)

บริษัท เอส พี วี ไอ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตลอดกระบวนการดำเนินธุรกิจ โดยมุ่งมั่นดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักการสากลและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า ชุมชนและสังคม บริษัทฯ จึงได้จัดทำกรอบกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กร และมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมการระบุ ประเมิน ป้องกัน บรรเทา ติดตาม และทบทวนความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานและห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เป็นไปอย่างรับผิดชอบ โปร่งใส และเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักการสากล ทั้งนี้ กรอบกระบวนการดังกล่าวอ้างอิงหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ซึ่งประกอบด้วยหลักการสำคัญ 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน
2. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ
3. การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก
4. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน
5. การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา

1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยได้ดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับ สิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม หรือ ล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกันความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทนและด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการเคารพและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ โดยยึดหลักการตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (UNGP) และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน คู่ค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม พร้อมส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานและการให้บริการที่เป็นธรรม ปลอดภัย เท่าเทียม และปราศจากการคุกคามทุกรูปแบบ

2. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ

บริษัทฯ จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านมนุษยชนและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ โดยครอบคลุมการระบุประเด็นด้านผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า ชุมชน ซึ่งรวมถึงผู้พิการและแรงงานเด็ก โดยการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมเฉพาะการดำเนินกิจกรรม ทางธุรกิจของบริษัท ได้แก่ การปฏิบัติงานด้านสินค้า การปฏิบัติงานด้านการบริการ การปฏิบัติงานด้านการกระจายสินค้า และ พิจารณากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงหรือทางอ้อมจากกิจกรรมทางธุรกิจของ บริษัทตลอดห่วงโซ่คุณค่า

3. การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก

3.1 การระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ได้ระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ ตลอดห่วงโซ่ คุณค่า โดยมีรายละเอียดดังนี้

สิทธิพนักงาน	สิทธิลูกค้า	สิทธิคู่ค้า	สิทธิชุมชนและสังคม
1. การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน	5. สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า	8. การรักษาความลับของคู่ค้า	10. การจัดการของเสียและของเสียอันตรายต่อชุมชน
2. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน	6. การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า	9. การเลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า	
3. การจ้างแรงงานผิดกฎหมาย (แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ)	7. การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า		
4. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน			

3.2 การจัดลำดับความเสี่ยง

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยใช้เกณฑ์ความเป็นไปได้ (Likelihood) และผลกระทบ (Impact Level) ที่จะเกิดขึ้นเพื่อจัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ตารางการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

					เกณฑ์ระดับผลกระทบและ ความเป็นไปได้ 1. ต่ำมาก ■ 2. ต่ำ ■ 3. ปานกลาง ■ 4. สูง ■ 5. สูงมาก ■

ตารางประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยในปี 2568 บริษัทฯ จัดลำดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน จากประเด็นที่มีผลกระทบและความเป็นไปได้ 10 ประเด็นดังนี้

1. การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน
2. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน
3. การจ้างแรงงานผิดกฎหมาย
4. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน
5. สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า
6. การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า
7. การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า
8. การรักษาความลับของลูกค้า
9. การเลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า
10. การจัดการของเสียและของเสียอันตรายต่อชุมชน

8,9				
2,4				
1,3,5,6,10				7

ระดับความเป็นไปได้

3.3 การจัดการความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้จากการจัดลำดับทั้ง 10 ประเด็น บริษัทฯ ได้นำมาวิเคราะห์ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและจัดทำมาตรการป้องกันและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ดังนี้

ประเด็นความเสี่ยง	มาตรการป้องกันและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
1. การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด โดยกำหนดให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลปราศจากการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ - สื่อสารแนวทาง หลักเกณฑ์ และเหตุผลของการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อป้องกันความเข้าใจคลาดเคลื่อนและลดความเสี่ยงด้านการเลือกปฏิบัติ
2. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติตามนโยบายอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเคร่งครัด และให้ความร่วมมือหรือปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
3. การจ้างแรงงานผิดกฎหมาย(แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ)	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด โดยกำหนดให้การจ้างงานเป็นไปตามแนวปฏิบัติของนโยบาย ว่าด้วยการไม่จ้างแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ
4. การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดแนวปฏิบัติในการเข้าถึง ใช้ และจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานอย่างเหมาะสม โดยจำกัดการเข้าถึงเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องตามหน้าที่ความรับผิดชอบ - ควบคุมการใช้และการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลและให้ความรู้แนวทางการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลแก่พนักงานที่เกี่ยวข้อง
5. สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบและคัดเลือกสินค้าให้เป็นไปตามที่มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง - จัดอบรมพนักงานฝ่ายขายและพนักงานบริการ ให้มีความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติสินค้า ข้อควรระวัง และความปลอดภัยในการใช้งาน เพื่อให้สามารถแนะนำลูกค้าได้อย่างเหมาะสม - จัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียน และกระบวนการแก้ไขหรือเยียวยาเมื่อเกิดผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า
6. การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำนโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลและไซเบอร์ - กำหนดแนวปฏิบัติในการเก็บรวบรวม ใช้ เปิดเผย และจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าอย่างเหมาะสม โดยจำกัดการเข้าถึงข้อมูลเฉพาะพนักงานที่เกี่ยวข้องตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ประเด็นความเสี่ยง	มาตรการป้องกันและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
	<ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรมและสื่อสารความรู้ด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA Awareness) ให้แก่พนักงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงข้อมูลลูกค้า เช่น ฝ่ายขาย และ Online Support เพื่อให้เข้าใจแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง ลดความเสี่ยงจากการใช้หรือเปิดเผยข้อมูลโดยไม่เหมาะสม
7. การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรมพนักงานเรื่องการปฏิบัติต่อลูกค้า และการบริการด้วยความเท่าเทียม - ปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ
8. การรักษาความลับของคู่ค้า	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติตามนโยบายหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับคู่ค้า - ปฏิบัติตามข้อตกลงรักษาความลับของคู่ค้า - ให้ความรู้และสื่อสารกับพนักงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการใช้และการจัดการข้อมูลคู่ค้าอย่างถูกต้อง
9. การเลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนหรือข้อกังวลจากคู่ค้าเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม - สื่อสารจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจที่ครอบคลุมหลักการไม่เลือกปฏิบัติให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ
10. การจัดการของเสียและของเสียอันตรายต่อชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติตามนโยบายสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด - ติดตามการบริหารจัดการของเสียและของเสียอันตรายอย่างต่อเนื่องทุกเดือน เพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่าไม่มีการปล่อยของเสียที่ไปกระทบต่อชุมชน

4. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน

บริษัทฯ ได้กำหนดกระบวนการทบทวน ตรวจสอบ และติดตามการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาตามขอบเขต ประเด็นความเสี่ยง และดัชนีชี้วัดความเสี่ยงที่กำหนดไว้ และทางบริษัทฯ ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในการรายงานผลการดำเนินการอย่างละเอียดให้กับคณะกรรมการ ตรวจสอบ คณะกรรมการ บริหารความเสี่ยง และคณะผู้บริหาร รวมถึงการรายงานผลเหล่านี้ต่อผู้บริหารและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ มั่นใจว่าพนักงานทุกคนมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับประเด็นความเสี่ยง ด้านสิทธิมนุษยชน อย่างจริงจัง และมีแผนการ บริหารจัดการความเสี่ยงที่ครอบคลุม และเป็นระบบเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.1 ช่องทางการสื่อสาร

ในการแจ้งเบาะแสหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดหรือการกระทำที่ส่งเสริมให้เกิดผลเสีย บริษัทฯ มีช่องทางการสื่อสารทั้งหมด 2 ช่องทาง ดังนี้

- ผ่านระบบ MIHCM เมนู Reach HR ซึ่งพนักงานผู้แจ้งเบาะแส หรือร้องเรียนจะได้รับความคุ้มครอง และเป็นความลับ
- ช่องทางที่อยู่ของบริษัทฯ โดยสามารถส่งข้อมูลมาที่ บริษัท เอส พี วี ไอ จำกัด (มหาชน) เลขที่ 2 อาคารพรีเมียร์เพลซ ชั้น 3 ซอยพรีเมียร์ 2 ถนน ศรีนครินทร์ แขวงหนองบอน เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250
 - ส่งผ่านไปรษณีย์ถึงแผนกตรวจสอบภายใน หรือ
 - ส่งผ่านไปรษณีย์ถึงเลขานุการบริษัทฯ
- ผ่านอีเมล
 - แผนกตรวจสอบภายใน: spviwhistleblowing@spvi.co.th
 - เลขานุการบริษัทฯ: companysecretary@spvi.co.th

หากมีกรณีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนในขั้นตอนการตรวจสอบข้อเท็จจริงทางบริษัทจะทำการตรวจสอบและแต่งตั้งคณะกรรมการภายนอก เพื่อทำการสอบสวนและแจ้งผลกลับไปยังผู้แจ้งเบาะแส

5. การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา

บริษัทฯ จัดให้มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ ในกรณีที่มีเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องและพยายามที่จะลดความเสี่ยงและการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามพันธสัญญา โดยจะมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี เพื่อระบุสถานการณ์ การละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงสรุปบทเรียนเพื่อจัดทำมาตรการป้องกันการเกิดซ้ำ

5.1 มาตรการเยียวยาและลงโทษผู้กระทำผิด

บริษัทฯ ดำเนินการเยียวยาผู้เสียหายโดยตรงผ่านการขอโทษทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร รวมถึงการชดเชยความเสียหายในรูปแบบตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น การฟื้นฟูสิทธิหรือสภาพที่เสียหาย การให้คำปรึกษา และสนับสนุนด้านจิตใจ และการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ได้รับผลกระทบ

บริษัทฯ กำหนดมาตรการลงโทษผู้กระทำผิดตามระดับความรุนแรงของการกระทำ โดยอาจดำเนินการตั้งแต่การตักเตือนด้วยวาจา การตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร การพักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง การไม่พิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนหรือการงดจ่ายโบนัส ไปจนถึงการเลิกจ้างหรือปลดออกจากการเป็นพนักงาน ทั้งนี้เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับของบริษัทฯ อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส

ทั้งนี้ ให้การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2569
โดยการอนุมัติของกรรมการผู้จัดการ

ประกาศ ณ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2569

- ไตรสรณ์ วรรณญาณโกศล -

(นายไตรสรณ์ วรรณญาณโกศล)

กรรมการผู้จัดการ

บริษัท เอส พี วี ไอ จำกัด (มหาชน)