

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Right Due Diligence: HRDD)
สำหรับผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่า (คู่ค้า ผู้ขายวัตถุดิบ และพนักงาน)

01

ประกาศและ
สื่อสารนโยบาย
สิทธิมนุษยชน

03

การประเมินความเสี่ยง
ด้านสิทธิมนุษยชนของ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

05

การติดตามและ
กบฏวนความเสี่ยง
ด้านสิทธิมนุษยชน

02

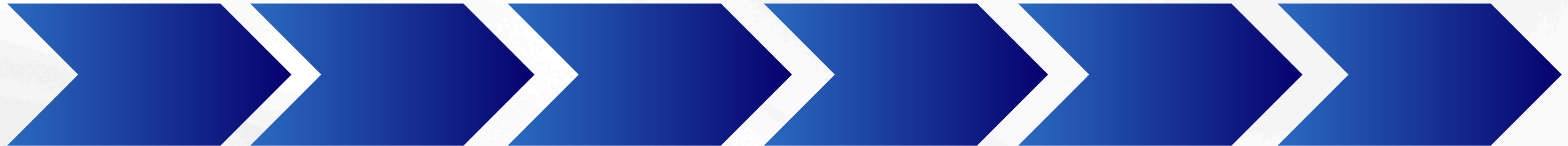
กำหนดขอบเขตใน
การตรวจสอบและระบุ
ประเด็นด้านสิทธิ
มนุษยชน

04

การบรรเทาและ
วางกลไกป้องกัน
ผลกระทบ

06

กลไกการเยียวยา
กรณีการละเมิด สิทธิ
มนุษยชน



กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

นโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเท่าเทียม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มีการดูแลสิทธิของพนักงาน ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดในด้านต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในการทำงาน เสรีภาพในการรวมกลุ่ม และร่วมเจรจาต่อรอง

2. ไม่ใช้แรงงานเด็กที่อายุไม่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมายกำหนด หรือ ไม่ใช้แรงงานบังคับภายในบริษัทหรือภายในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท

3. การไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ องค์กร เช่น ลูกค้า คู่ค้า

4. การเคารพสิทธิลูกค้า เช่น ปฏิบัติต่อลูกค้าอย่าง เป็นธรรม ไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

5. การเคารพสิทธิคู่ค้า เช่น ปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็น ธรรม จัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสเพื่อส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรม ส่งเสริมให้คู่ค้า ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน

6. การเคารพสิทธิชุมชน เช่น ตระหนักถึงสิทธิของ ชุมชน รับฟังความคิดเห็น และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน

7. สนับสนุนให้บริษัทร่วมทุน พึ่งปฏิบัติตามหลักสิทธิ มนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียของ บริษัทร่วมทุน

8. การจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

การระบุนขอบเขตประเด็นสิทธิมนุษยชน ตลอดห่วงโซ่คุณค่า

ประเด็นความเสี่ยงที่
เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิ
มนุษยชน

	แนวปฏิบัติด้านแรงงาน	แนวปฏิบัติด้าน สิ่งแวดล้อม และชุมชน	แนวปฏิบัติด้านคู่ค้า / ผู้รับเหมา	แนวปฏิบัติด้านลูกค้า
<ul style="list-style-type: none"> • การใช้แรงงานเด็ก/การปฏิบัติต่อแรงงานอย่าง เป็นธรรม • ค่าตอบแทน • เสรีภาพในการทำงาน • การไม่เลือกปฏิบัติ / การ ล่วงละเมิด • สุขอนามัยและความปลอดภัย • สภาพแวดล้อมการทำงาน การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> • อาชีวอนามัยและความปลอดภัย • การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ • การจัดการของเสีย การเข้าถึงแหล่งน้ำชุมชน • มาตรฐานการครองชีพ และคุณภาพชีวิตชุมชน • ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> • การใช้แรงงาน • การปฏิบัติต่อแรงงาน • การเลือกปฏิบัติ /การ ล่วงละเมิด • สุขอนามัยและ ความปลอดภัย การคุ้มครองข้อมูล ของคู่ค้า • การละเมิดสิทธิชุมชนของคู่ค้า 	<ul style="list-style-type: none"> • การรักษาความลับ ของลูกค้า • การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า • การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า 	

มาตรการบรรเทาความเสี่ยง และวางกลไกป้องกัน สำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

1. สิทธิพนักงาน

ประเด็นความเสี่ยง

- การใช้แรงงาน / การปฏิบัติ ต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
- เสรีภาพในการทำงาน
- การไม่เลือกปฏิบัติ / การล่วงละเมิด
- สุขอนามัยและความปลอดภัย
- ความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

มาตรการดำเนินงาน

- ประกาศและปฏิบัติตามนโยบายสิทธิมนุษยชน และ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน
- ประกาศและปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- จัดให้มีประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) และเพื่อเฝ้าระวังประเด็นด้านความปลอดภัยของพนักงาน
- จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงของแต่ละงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงาน
- จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและจัดสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างปลอดภัย
- จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงประจำทุกปี

มาตรการบรรเทาความเสี่ยง และวางกลไกป้องกัน สำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

2.สิทธิชุมชน

ประเด็นความเสี่ยง

- อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- การใช้ทรัพยากร ธรรมชาติ
- การจัดการของเสีย การเข้าถึงแหล่งน้ำชุมชน
- มาตรฐานการครองชีพ และคุณภาพชีวิตชุมชน
- ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมชุมชน

มาตรการดำเนินงาน

- ปฏิบัติตามนโยบายการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- ปฏิบัติตามมาตรฐาน ISO 14001 และ ISO 45001
- จัดให้มีการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน โดยหน่วยงานภายนอก (EIA)
- ตรวจสอบคุณภาพน้ำ และ อากาศ อย่างสม่ำเสมอ
- จัดให้มีการจัดการของเสีย แบบหมุนเวียน (Circular Economy)
- จัดให้มีการบริหารจัดการน้ำ (หมุนเวียนการใช้น้ำ) เพื่อลดการใช้แหล่งน้ำชุมชน

มาตรการบรรเทาความเสี่ยง และวางกลไกป้องกัน สำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

3.สิทธิคู่ค้า/ผู้รับเหมา

ประเด็นความเสี่ยง

- การใช้แรงงาน / การปฏิบัติต่อแรงงาน
- การเลือกปฏิบัติ / การล่วงละเมิด
- สุขอนามัยและความปลอดภัย
- การคุ้มครองข้อมูลของคู่ค้า

มาตรการดำเนินงาน

- กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้า และ ขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นระบบ
- จัดให้มีคู่มือจรรยาบรรณการจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน (Sustainable Supplier Code of Conduct)
- กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงของงาน ก่อนเริ่มงาน และมีผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัย ตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับเหมา (สำหรับงานเสี่ยง ต้องได้รับ Work permit ก่อนปฏิบัติงานจริง)
- ประกาศและปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
- กำหนดให้มีการประเมินคู่ค้า / ผู้รับเหมา
- การประเมินระดับความเสี่ยงสำหรับคู่ค้า วัตถุประสงค์ของคู่ค้าประจำปี

มาตรการบรรเทาความเสี่ยง และวางกลไกป้องกัน สำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

4. สิทธิลูกค้า

ประเด็นความเสี่ยง

- การรักษาความลับของลูกค้า
- การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า

มาตรการดำเนินงาน

- ประกาศและปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่า พนักงานปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม และถูกต้อง
- ประกาศและปฏิบัติตามนโยบายการเก็บรักษาความลับของบริษัทและลูกค้า
- จัดให้มีกระบวนการรับข้อร้องเรียนของลูกค้า ที่โปร่งใส
- จัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า

การประเมินระดับความเสี่ยง

3.1 กระบวนการระบุความเสี่ยง

กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง โดยเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงนั้น

- Risk Measurement Matrix สำหรับวิธีนี้จะทำการประเมินความรุนแรงของผลกระทบจากเหตุการณ์ และโอกาสเกิดของเหตุการณ์ ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยสามารถประเมินระดับโอกาสเกิด และผลกระทบ ของความเสี่ยง ซึ่งเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง แบ่งเป็น 2 มุมมอง ได้แก่

1) เกณฑ์การประเมินด้านโอกาสเกิด (Likelihood Assessment Scale) เป็นการประเมินความเป็นไปได้หรือโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงในแต่ละรายการที่เกิดขึ้น

2) เกณฑ์การประเมินผลกระทบ (Impact Assessment Scale) เป็นการประเมินปัจจัยต่างๆ ที่จะ กระทบต่อ บริษัทฯ

เมื่อประเมินผลกระทบและโอกาสที่จะเกิดของแต่ละความเสี่ยงแล้ว จะนำค่าคะแนนของทั้ง 2 รายการมาคูณกัน ก็จะได้ค่าคะแนนระดับความเสี่ยง (Risk Level)

การประเมินระดับความเสี่ยง สำหรับคู่ค้าวัตถุดิบ

คู่ค้าวัตถุดิบ กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง 2 มิติ คือ

มิติที่ 1 ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) เป็นการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นกับบริษัท หากเกิด ประเด็นความเสี่ยงนั้นๆ โดยแบ่งระดับความรุนแรงเป็น 5 ระดับ คือ

ความรุนแรง	ระดับ
ผิดกฎหมาย ผิดข้อกำหนด โดนยกเลิกสัญญา สินค้าถูกตีกลับ ถูกฟ้องร้องดำเนินคดี มีข่าวในสื่อต่างๆ	5
ผิดข้อกำหนด ไม่ผิดกฎหมาย สินค้าถูกตีกลับ ไม่ถูกฟ้องร้องดำเนินคดี ไม่มีข่าวในสื่อต่างๆ	4
ไม่ผิดข้อกำหนด ไม่ผิดกฎหมาย สินค้าไม่ถูกตีกลับ ลูกค้านำรายใหญ่มีความไม่พอใจ แต่ยังไม่สั่งซื้อสินค้าปกติ	3
ไม่ผิดข้อกำหนด ไม่ผิดกฎหมาย ลูกค้านำรายย่อยมีความไม่พอใจ แต่ยังไม่สั่งซื้อสินค้าปกติ	2
ไม่ผิดข้อกำหนด ไม่ผิดกฎหมาย ไม่กระทบความพึงพอใจไม่กระทบต่อการสั่งซื้อสินค้า	1

มิติที่ 2 ระดับความเสี่ยงช่วงคะแนนประเมิน เป็นคะแนนการประเมินจากการดำเนินงาน ให้ได้มาซึ่งวัตถุดิบ ของคู่ค้าวัตถุดิบ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงในประเด็นนั้น โดยแบ่งระดับความรุนแรงเป็น 5 ระดับ คือ

คะแนนประเมิน	ระดับ
สูงมาก	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยมาก	1

ความรุนแรง	ระดับความเสี่ยงช่วงคะแนนประเมิน				
	1 Very low score	2 Low score	3 Medium score	4 High score	5 Very light score
Critical 5	Medium	High	High	Very High	Very High
Serious 4	Medium	Medium	High	High	Very High
Moderate 3	Low	Medium	Medium	High	High
Minor 2	Very Low	Low	Medium	Medium	High
Insignificant 1	Very Low	Very Low	Low	Medium	Medium

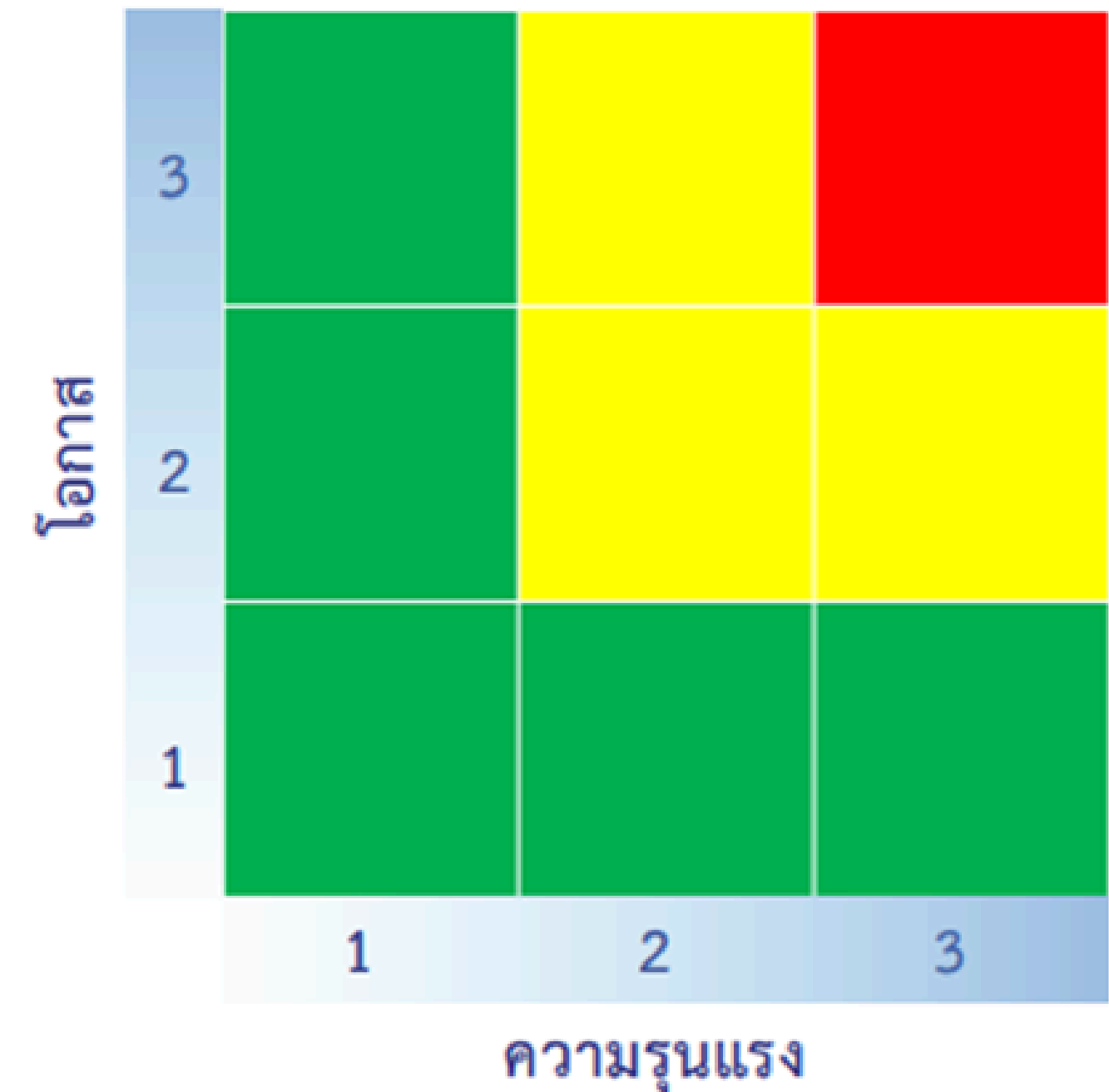
การประเมินระดับความเสี่ยง สำหรับคู่ค้าจัดซื้อจัดจ้าง และบริษัทร่วมทุน

2) คู่ค้าการจัดซื้อจัดจ้าง กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง 2 มิติ คือ
มิติที่ 1 ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) เป็นการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นกับบริษัท หากเกิดประเด็นความเสี่ยงนั้นๆ โดยแบ่งระดับความรุนแรงเป็น 3 ระดับ คือ

ผลกระทบ	ระดับความรุนแรง
มีผลกระทบตามกฎหมาย	3
มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของบริษัท	2
มีผลกระทบเล็กน้อย หรือได้รับผลกระทบทางอ้อม	1

มิติที่ 2 โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง โดยแบ่งระดับความรุนแรงเป็น 2 ระดับ คือ

ความถี่ในการเกิด	ระดับโอกาส
ไม่สอดคล้องกับปัจจัยความเสี่ยง	2
สอดคล้องกับปัจจัยความเสี่ยง	1



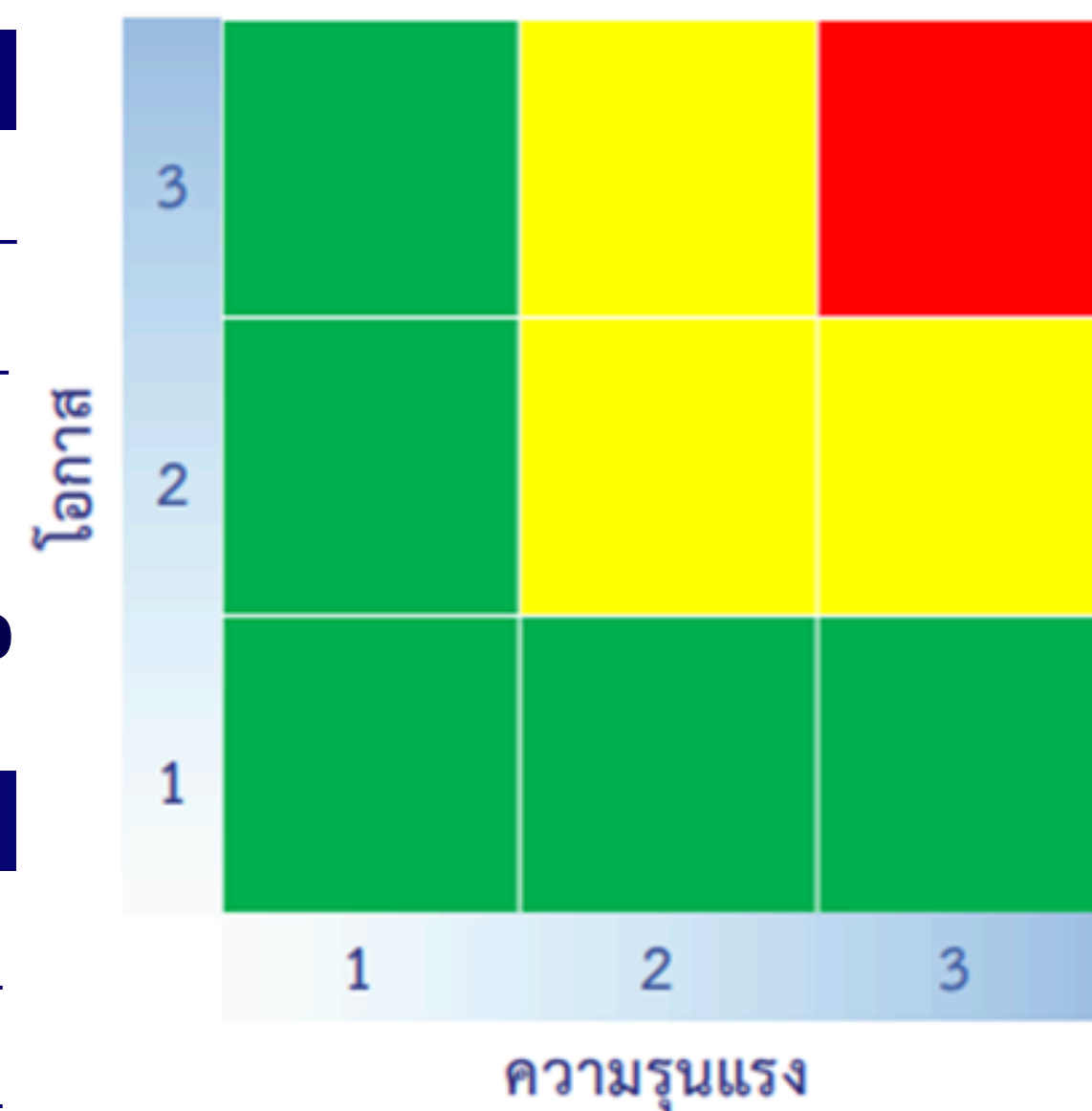
การประเมินระดับความเสี่ยง สำหรับพนักงาน

พนักงาน กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง 2 มิติ คือ
มิติที่ 1 ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) เป็นการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นกับบริษัท หาก เกิดประเด็นความเสี่ยงนั้นๆ โดยแบ่งระดับความรุนแรงเป็น 3 ระดับ คือ

ผลกระทบ	ระดับความรุนแรง
มีผลกระทบตามกฎหมาย	3
มีการเลือกปฏิบัติ หรือ ปฏิบัติไม่เท่าเทียมกัน	2
มีผลกระทบเล็กน้อย	1

มิติที่ 2 โอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง โดยแบ่งระดับความรุนแรงเป็น 2 ระดับ คือ

ความถี่ในการเกิด	ระดับโอกาส
ไม่สอดคล้องกับปัจจัยความเสี่ยง	3
ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องหรือไม่	2
สอดคล้องกับปัจจัยความเสี่ยง	1



ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

สัดส่วนผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าที่ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

80%

พนักงาน

100%

คู่ค้าจัดซื้อจัด
จ้างหลัก

100%

คู่ค้าวัตถุดิบ

100%

บริษัทร่วมทุน

ไม่พบประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

การติดตาม และเฝ้าระวัง และการเยียวยา ด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทมีความมุ่งมั่นในการดำเนินกระบวนการเฝ้าระวังในเรื่องสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามและประเมินผลมาตรการบรรเทาผลกระทบที่มีอยู่ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปรับปรุงมาตรการต่างๆ ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ผ่านกลไกการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อจัดการและแก้ไขประเด็นการ ละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นผ่านกลไกรับเรื่องร้องเรียน การแก้ไขระบบบริหารและจัดการสังคมและสิ่งแวดล้อม และการปรับปรุงแผนการจัดการเพื่อรับมือกับผลกระทบและดำเนินการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 3-22 กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการตรวจติดตามประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

ผู้มีส่วนได้เสีย	ผู้รับผิดชอบในการตรวจติดตาม	ความถี่
พนักงาน	คณะกรรมการสวัสดิการ	ประจำเดือน
ชุมชน	คณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม	ประจำเดือน
คู่ค้า/ผู้รับเหมา	เจ้าหน้าที่จัดซื้อ	ประจำปี
ลูกค้า	เจ้าหน้าที่ขายและการตลาด	ประจำปี

บริษัทเปิดเผยข้อมูลเรื่องการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนสู่สาธารณชนเป็นประจำทุกปี ผ่านรายงานความยั่งยืน รายงานประจำปี หรือเว็บไซต์ของบริษัท

บริษัท มีการกำหนดกลไกการเยียวยาที่เหมาะสมไว้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติ กรณีเกิดการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน โดยในปี 2566 ไม่มีข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทจึงไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรการแก้ไขและเยียวยา

ช่องทางการสื่อสารและแจ้งข้อร้องเรียน

(1) กล่องรับข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียน



(2) แจ้งผ่านทางไปรษณีย์

- ผู้ถูกร้องเรียนดำรงตำแหน่งต่ำกว่าประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
ส่งถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ไทยอีสเทิร์น กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 171 หมู่ 2 ตำบลเขาสก อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี 20190
- ผู้ถูกร้องเรียนดำรงตำแหน่งตั้งแต่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารขึ้นไป
ส่งถึงประธานกรรมการตรวจสอบ บริษัท ไทยอีสเทิร์น กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด
(มหาชน) เลขที่ 171 หมู่ 2 ตำบลเขาสก อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี 20190

(3) แจ้งผ่านทางอีเมลและโทรศัพท์

กรณีผู้ถูกร้องเรียนเป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

- chalerm.k@thaieasterngroup.co.th
- whistleblower@thaieasterngroup.com
- โทรศัพท์ติดต่อ 038-168541-55 ต่อ 622 หรือ (092) 248 0805

กรณีผู้ถูกร้องเรียนเป็นบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งตั้งแต่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารขึ้นไป

- prawit.k@thaieasterngroup.co.th
- โทรศัพท์ติดต่อ (081) 813 0471