

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

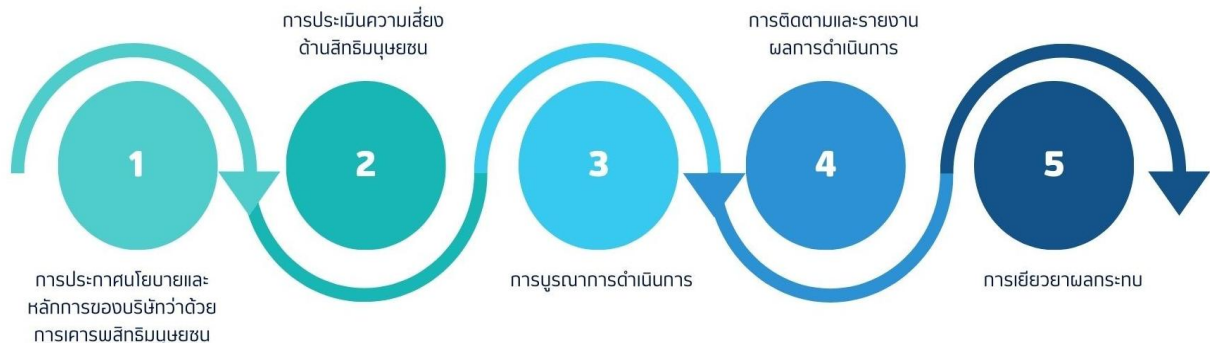
บริษัท ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริ่ง แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ได้ดำเนินการติดตามตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยได้ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อระบุมাত্রการป้องกันและลดผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของบริษัทตลอดห่วงโซ่คุณค่า

กระบวนการติดตามตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัทได้ดำเนินกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัท ดังนี้

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก



1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน (Policy Commitment)

บริษัทมุ่งมั่นและเคารพในสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเท่าเทียมกัน จึงได้ประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้พนักงานทุกระดับของบริษัท คู่ค้า ผู้รับเหมา และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่า รับทราบและใช้เป็นหลักในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อป้องกันการกระทำที่ไม่สอดคล้องตามกฎหมายแรงงานในทุกรูปแบบ (เช่น การใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ) และการกระทำที่ละเมิดหลักสิทธิมนุษยชน โดยนโยบายฯ ดังกล่าว บริษัทได้กำหนดตามหลักการและมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และข้อกำหนดด้านสิทธิแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO)

2. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risk Assessment)

บริษัทได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยมีจุดประสงค์เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือผลกระทบเชิงลบอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท ตลอดจนใช้คุณค่า นอกจากนี้ บริษัทยังคำนึงถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น แรงงานบังคับ ผู้หญิง เด็ก คนพื้นเมือง แรงงานข้ามชาติ แรงงานตามสัญญาจ้างของบุคคลที่สาม และชุมชนท้องถิ่นที่อาจเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทในกระบวนการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยวิธีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน มีดังนี้

2.1 กำหนดขอบเขตประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้กำหนดขอบเขตในการตรวจสอบประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท โดยระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบ และประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและมีโอกาสเกิดขึ้นที่ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับแรงงาน ความปลอดภัย การใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ สภาพการทำงาน และการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ

2.2 การระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้ระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัท ตลอดจนใช้คุณค่า มีดังนี้

	ผู้มีส่วนได้เสียภายในบริษัท	ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกบริษัท		
	สิทธิพนักงาน	สิทธิลูกค้า	สิทธิคู่ค้าและผู้รับเหมา	สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม
กิจกรรมการดำเนินงานของบริษัท	- ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท - การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและมีมนุษยธรรม - เสรีภาพในการสมาคม - การจ้างงานที่ผิดกฎหมาย - คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	- สุขภาพและความปลอดภัย - การรักษาความลับของลูกค้าและผู้รับเหมา - การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า	- การไม่เลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า - การรักษาความลับของลูกค้าและผู้รับเหมา - สภาพการจ้าง	- สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน - ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินการขององค์กร
กิจกรรมดำเนินงานของคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน		การรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า	สุขภาพและความปลอดภัยของแรงงานของคู่ค้าและผู้รับเหมา	

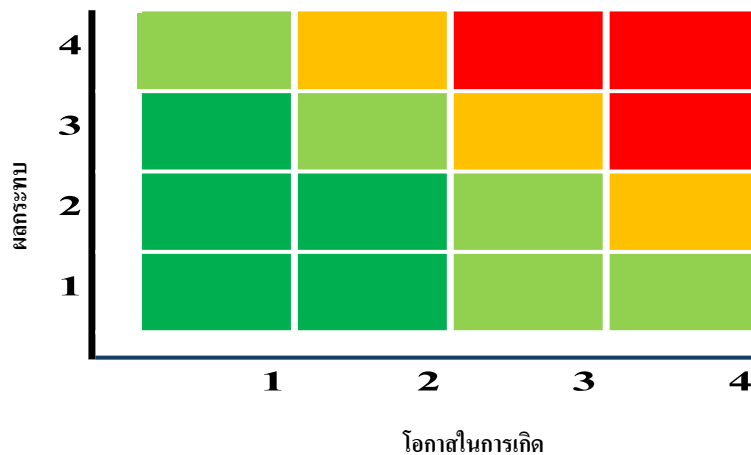
2.3 การประเมินระดับความเสี่ยง

บริษัทได้ทำการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อกำหนดระดับความสำคัญของสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทได้กำหนดเกณฑ์ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ต่ำ ปานกลาง สูง และสูงมาก โดยพิจารณาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ โอกาสในการเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact Level) ที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บริษัทสามารถวางแผนแนวทาง/มาตรการลดผลกระทบให้เหมาะสมกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นพร้อมๆ กัน

เกณฑ์ระดับผลกระทบและความเป็นไปได้



ตารางประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน



เกณฑ์การประเมินความเสี่ยง

ระดับ	คำนิยามของโอกาส	คำนิยามของผลกระทบในด้านจำนวนผู้ได้รับผลกระทบ	คำนิยามของผลกระทบในด้านความเสียหายที่เป็นตัวเลข
ต่ำ	เกิดขึ้นไม่เกิน 1 ครั้งต่อปี	ผู้ได้รับผลกระทบ 1-2 ราย	บริษัทเสียหายเป็นต้นทุนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 100,000 บาท
ปานกลาง	เกิดขึ้นน้อยมากแต่มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น 2 ครั้งต่อปี	ผู้ได้รับผลกระทบ 3-4 ราย	บริษัทเสียหายเป็นต้นทุน 100,001-300,000 บาท
สูง	เกิดขึ้นน้อยมากแต่มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น 3 ครั้งต่อปี	ผู้ได้รับผลกระทบ 5-6 ราย	บริษัทเสียหายเป็นต้นทุน 300,001-500,000 บาท
สูงมาก	เกิดขึ้นน้อยมากแต่มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น 3 ครั้งต่อปี	ผู้ได้รับผลกระทบมากกว่า 6 ราย	บริษัทเสียหายเป็นต้นทุนมากกว่า 500,000 บาท

2.4 การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทได้จัดลำดับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ ซึ่งเป็นประเด็นที่ส่งผลกระทบรุนแรงผ่านกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและความสัมพันธ์ทางธุรกิจอื่น ๆ ของบริษัท โดยความเสี่ยงเหล่านั้น บริษัทจะดำเนินการหามาตรการแก้ไขและป้องกัน เพื่อลดระดับความเสี่ยง

3. การบูรณาการดำเนินการ (Integrate Finding and Take Appropriate)

หลังจากบริษัทได้ระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยงระดับสูง และได้ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนแล้ว บริษัทจำเป็นต้องทำการแก้ไขและจัดการประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และพิจารณากำหนดมาตรการควบคุมและมาตรการบรรเทาผลกระทบที่มีอยู่ในปัจจุบันหรือที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงพัฒนามาตรการเพิ่มเติม เพื่อลด

โอกาสการเกิด หรือความรุนแรง และผลกระทบของประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนดังกล่าว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้ควรประเมินความเสี่ยงที่เหลืออยู่หลังจากทำแนวทางการป้องกันและแก้ไขด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่า การบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทมีประสิทธิภาพในการควบคุมผลกระทบตลอดห่วงโซ่มูลค่า

แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยง	แนวทางการควบคุมความเสี่ยงและลดผลกระทบ
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบริษัท	- ประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ - ตรวจเช็คสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความปลอดภัยกับพนักงานและผู้ที่มาติดต่อบริษัท - อบรมเรื่องข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม และมีมนุษยธรรม	- ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ - กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้มีการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน/ลูกค้า/คู่ค้าและผู้รับเหมา	- ประกาศนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ - ประกาศนโยบายการดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายในเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ - อบรมให้ความรู้พนักงาน เรื่อง พ.ร.บ. คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล อย่างสม่ำเสมอ
สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า/คู่ค้าและผู้รับเหมา/ชุมชน	- ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ - ประกาศรณยาบรรณธุรกิจให้ลูกค้า คู่ค้าและผู้รับเหมา รับทราบและปฏิบัติให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์และแนวทางปฏิบัติของบริษัทด้านการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย - ตรวจเช็คสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความปลอดภัยกับพนักงานผู้ปฏิบัติงานในไซต์งานและผู้ที่มาติดต่อ
การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า/คู่ค้า	กำหนดกระบวนการคัดเลือกคู่ค้า และกระบวนการติดตามการดำเนินงานของคู่ค้า
ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินการขององค์กร	- ประกาศนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ - ปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน (Track and Communicate Performance)

บริษัทได้ดำเนินการตรวจสอบ และติดตามการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนตามขอบเขต ประเด็นความเสี่ยง และดัชนีชี้วัดความเสี่ยงที่กำหนดไว้ โดยกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการรายงานผลการดำเนินงานให้กับคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะผู้บริหาร เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนในบริษัทให้ความสำคัญกับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และมีแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ครอบคลุมอย่างเป็นระบบในกรณีที่เกิดเหตุ

นอกจากนี้ บริษัทรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปีผ่านรายงานประจำปีหรือเว็บไซต์ของบริษัท และเปิดช่องทางการรับฟังผู้มีส่วนได้เสียทุกคน เพื่อให้สามารถรายงานการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนเข้ามาที่บริษัทได้

5. การเยียวยาผลกระทบ (Remediate Adverse Impacts)

บริษัทกำหนดให้มีช่องทางสำหรับผู้มีส่วนได้เสียร้องเรียนและกระบวนการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท โดยมีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส ดังนี้

สถานที่ติดต่อ: เลขที่ 151 ถนนนวลจันทร์ แขวงนวลจันทร์ เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 10230

ช่องทางติดต่อ:

- 1) กล่องรับข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียน
- 2) การแจ้งข้อร้องเรียนโดยตรงถึง
 - ผู้บังคับบัญชาที่ตนเองไว้วางใจทุกระดับ (กรณีพนักงานร้องเรียน)
 - ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ฝ่ายตรวจสอบภายใน
 - เลขานุการบริษัท
 - กรรมการตรวจสอบ
 - กรรมการบริษัท
- 3) Website ของบริษัท : <http://www.team.co.th>
- 4) ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์: ส่งโดยตรงถึงคณะกรรมการตรวจสอบ ได้ที่ whistle-blowing@team.co.th
- 5) จัดส่งทางไปรษณีย์โดยตรงถึงคณะกรรมการบริษัท หรือคณะกรรมการตรวจสอบ ได้ที่
บริษัท ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริ่ง แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
151 ถนนนวลจันทร์ แขวงนวลจันทร์ เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10230

ซึ่งทุกช่องทางจะมีเลขานุการบริษัททำหน้าที่ในการรับ และรวบรวมเรื่องร้องเรียน เพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

ทั้งนี้ หากมีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทจะดำเนินการตามกระบวนการสอบสวนอย่างเป็นธรรม และมีมาตรการในการลงโทษตามที่กำหนดไว้ในนโยบาย ข้อบังคับ และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบริษัท รวมถึงให้การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการกระทำละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยจะได้รับการบรรเทาความเสียหายด้วยกระบวนการที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรมภายใต้กลไกการบริหารงานและหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย