

รายงานการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปี 2566-2567

บริษัท แอสเซนต์ กรุป จำกัด และบริษัทย่อย



รายงานการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท แอสเซนด กรุ๊ป จำกัด



กลุ่มธุรกิจ

อีคอมเมิร์ซ
และดิจิทัล

จำนวนหน่วยงาน

34 หน่วยงาน

จำนวนพนักงาน

2,913 คน

จำนวนคู่ค้า ทั้งหมด
(Total Suppliers)

529 ราย

จำนวนคู่ค้าลำดับที่ 1 ที่มีความสำคัญ
(Critical Tier 1 Suppliers)

37 ราย

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

รายงานฉบับนี้จะเป็นการรายงานการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของ บริษัท แอสเซนด กรุ๊ป จำกัด และบริษัทย่อย โดยประกอบไปด้วย 2 ส่วนหลัก คือ

รายงานส่วนที่ 1 : การประเมินสถานะการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due-Diligence-HRDD)

รายงานส่วนที่ 2 : การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment-HRIA)

ผลการประเมิน HRDD Scores
ประจำปี 2567

35%

รายงานส่วนที่ 1

ผลการประเมินสถานะการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

คะแนนแยกตามหัวข้อ

2567

ข้อเสนอแนะ

- นโยบายและความมุ่งมั่น (Policy & Commitment) 3
- การปลูกฝัง (Embedding) 2
- การประเมินผลกระทบ (Impact Assessment) 3
- การบูรณาการและนำไปปฏิบัติ (Integrating & Acting) 1
- การติดตามประสิทธิผล (Tracking Performance) 1
- การสื่อสารผลการปฏิบัติงาน (Communication Performance) 1
- การประสานงานกับผู้มีส่วนได้เสีย (Engaging Stakeholders) 1
- การไกล่เกลี่ยและกลไกจัดการเรื่องร้องเรียน (Remediation & Grievance Mechanism) 1

คะแนนรวม
(จากคะแนนเต็ม 40)

14
(35%)

- พิจารณานำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน และนโยบายย่อย ของเครือข่าย ไปประยุกต์ใช้โดยนำไปทบทวน และจัดทำให้เป็นนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานของบริษัท แอสเซนด กรุ๊ป จำกัดและบริษัทย่อย ที่มีความเฉพาะเจาะจงกับบริบทและความเสี่ยงของบริษัท และสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย เช่น พนักงาน คนงาน ผู้รับเหมา คู่ค้ารับทราบเพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
- จัดให้มีอบรมด้านสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงาน คนงาน ผู้รับเหมาและคู่ค้าทุกคนเพื่อสร้างความรู้เข้าใจและความตระหนักในเรื่องสิทธิมนุษยชนเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในความหลากหลาย และการไม่เลือกปฏิบัติในหน่วยงาน
- ติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะประเด็นที่มีผลกระทบสูง เช่น การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล และความปลอดภัยทางไซเบอร์ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน นอกจากนี้ควรขยายการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทอย่างต่อเนื่อง
- ทบทวนกระบวนการและช่องทางในการรับและจัดการข้อร้องเรียนของผู้มีส่วนได้เสีย และ และสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบเพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง


หมายเหตุ เกณฑ์การประเมินมีทั้งหมด 5 เกณฑ์ ได้แก่ 5 = ดีมาก 4 = ดี 3 = พอใช้ 2 = ควรปรับปรุง 1 = ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง

ทั้งนี้สามารถอ่านรายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนการประเมิน HRDD ในหน้าถัดไป

เกณฑ์การประเมินสถานะการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

หัวข้อ	ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
 <p>นโยบายและความมุ่งมั่น (Policy & Commitment)</p>	5 = ดีมาก (Excellence)	<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานประกาศใช้นโยบายทางด้านสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับนโยบายทางด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ และมีนโยบายจำเพาะที่สอดคล้องกับความเสี่ยง ปริบทขององค์กร และได้สอดคล้องกับความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
	4 = ดี (Good)	<ul style="list-style-type: none"> ประกาศใช้นโยบายทางด้านสิทธิมนุษยชนและนโยบายย่อยที่เกี่ยวข้องของเครือฯ มาใช้ในหน่วยงานและตลอดห่วงโซ่อุปทาน
	3 = ปานกลาง (Fair)	<ul style="list-style-type: none"> แสดงความมุ่งมั่น โดยใช้นโยบายทางด้านสิทธิมนุษยชนของเครือฯ มาใช้ในหน่วยงาน
	2 = ควรปรับปรุง (Poor)	<ul style="list-style-type: none"> ความมุ่งมั่น/นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนแสดงเจตนา رمยแบบกว้างๆ ครอบคลุมไปถึงห่วงโซ่อุปทาน
	1 = ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง (Very Poor)	<ul style="list-style-type: none"> แสดงความมุ่งมั่น/นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนแสดงเจตนา رمยแบบกว้างๆ หรือแบบสรุปย่อ
 <p>การปลูกฝัง (Embedding respect for human rights)</p>	5 = ดีมาก (Excellence)	<ul style="list-style-type: none"> มีกลยุทธ์ในการปลูกฝังการเคารพสิทธิมนุษยชนเข้าไปในองค์กรโดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้ ผู้นำขององค์กรได้แสดงออกถึงความเข้าใจและมีการสื่อสารถึงความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ
	4 = ดี (Good)	<ul style="list-style-type: none"> มีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อปลูกฝังการเคารพสิทธิมนุษยชนในองค์กร มีการกำหนดโครงสร้างบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน และมี การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ
	3 = ปานกลาง (Fair)	<ul style="list-style-type: none"> มีการกำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลเรื่องสิทธิมนุษยชน และมี การกำหนดให้มีผู้นำบางระดับกำกับดูแล พนักงานและพันธมิตรธุรกิจ ได้รับทราบถึงนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และได้รับการฝึกอบรมหรือคำแนะนำ
	2 = ควรปรับปรุง (Poor)	<ul style="list-style-type: none"> มีหลักฐานบางส่วนแสดงให้เห็นความรับผิดชอบในระดับสูงสุดขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชน
	1 = ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง (Very Poor)	<ul style="list-style-type: none"> ไม่มีหรือมีบ้างเล็กน้อยในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชนในหน่วยงาน
 <p>การประเมินผลกระทบ (Assessing Impact)</p>	5 = ดีมาก (Excellence)	<ul style="list-style-type: none"> มีผู้บริหารระดับสูงกำกับดูแลเพื่อป้องกันผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและการบูรณาการเข้าไปในโครงสร้างในหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน
	4 = ดี (Good)	<ul style="list-style-type: none"> มีการประเมินความเสี่ยงสม่ำเสมอและ สื่อสารโดยผู้บริหารระดับสูงถึงความเกี่ยวข้องของผลกระทบของสิทธิมนุษยชนกับการดำเนินธุรกิจ
	3 = ปานกลาง (Fair)	<ul style="list-style-type: none"> มีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน แต่ความสม่ำเสมอและการบูรณาการยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์
	2 = ควรปรับปรุง (Poor)	<ul style="list-style-type: none"> ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนมีการจัดการแบบตั้งเดิมโดยองค์กร เช่น เรื่องความปลอดภัยอาชีวอนามัย และความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน แต่ขาดรายละเอียดการอธิบายว่าเป็นประเด็นที่มีความสำคัญต่อองค์กร
	1 = ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง (Very Poor)	<ul style="list-style-type: none"> มีการจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนองค์กร แต่ยังขาดการบูรณาการเข้าไปในการจัดการความเสี่ยงภาพรวม
 <p>การบูรณาการและนำไปปฏิบัติ (Integrating & Acting)</p>	5 = ดีมาก (Excellence)	<ul style="list-style-type: none"> มีคำอธิบายถึงลักษณะการกำกับดูแลทางด้านสิทธิมนุษยชน ที่แสดงถึงว่ามี การกำกับดูแลจากฝ่ายบริหารสูงสุดและมีโครงสร้างในการบริหารที่แสดงถึงการร่วมมือระหว่างสายงานต่าง ๆ ในองค์กร
	4 = ดี (Good)	<ul style="list-style-type: none"> มีข้อความจากฝ่ายบริหารระดับสูงที่แสดงถึงความตระหนักทางด้านสิทธิมนุษยชนและการดำเนินธุรกิจ
	3 = ปานกลาง (Fair)	<ul style="list-style-type: none"> ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการประเมินอย่างสม่ำเสมอและการบูรณาการในระดับหนึ่ง
	2 = ควรปรับปรุง (Poor)	<ul style="list-style-type: none"> มีการดำเนินการกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่บริษัทต่างๆ มักจะกล่าวถึง เช่น สุขภาพและความปลอดภัย และความหลากหลาย โดยไม่มีคำอธิบายว่าประเด็นเหล่านี้มีความสำคัญต่อบริษัทอย่างไร
	1 = ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง (Very Poor)	<ul style="list-style-type: none"> ปัญหาสิทธิมนุษยชนได้รับการจัดการในลักษณะการแก้ปัญหาเพียงอย่างเดียวโดยไม่มี การบูรณาการเข้าไปในองค์กร

เกณฑ์การประเมินสถานะการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

หัวข้อ	ระดับ	เกณฑ์การให้คะแนน
 <p>การติดตามผลการดำเนินงาน (Tracking Performance)</p>	5 = ดีมาก (Excellence)	<ul style="list-style-type: none"> ผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและด้านทรัพยากรบุคคลถูกติดตามวัดผล และเชื่อมโยงกับการสร้างแรงจูงใจเพื่อตอบแทนพนักงาน (Performance Incentive)
	4 = ดี (Good)	<ul style="list-style-type: none"> การติดตามประสิทธิภาพทางด้านสิทธิมนุษยชนกำหนดโดยพิจารณาจากประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญของบริษัท การรายงานและการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการจัดลำดับความสำคัญตามความเสี่ยงต่อผู้มีส่วนได้เสียที่อาจได้รับผลกระทบ
	3 = ปานกลาง (Fair)	<ul style="list-style-type: none"> มีการติดตามผลการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนตามโอกาส
	2 = ควรปรับปรุง (Poor)	<ul style="list-style-type: none"> ติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนเฉพาะเมื่อมีประเด็นสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นมาในองค์กร
	1 = ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง (Very Poor)	<ul style="list-style-type: none"> ไม่เคยติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน
 <p>การสื่อสารผลการปฏิบัติงาน (Communication Performance)</p>	5 = ดีมาก (Excellence)	<ul style="list-style-type: none"> การเปิดเผยข้อมูลมีความโปร่งใส ระบุถึงการจัดการกับความท้าทาย บทเรียนที่ได้เรียนรู้ และมีตัวอย่างที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
	4 = ดี (Good)	<ul style="list-style-type: none"> การเปิดเผยข้อมูล มีการอธิบายถึงประเภทของมาตรการบรรเทาผลกระทบที่ดำเนินการ พร้อมแสดงตัวอย่างของมาตรการที่เกิดขึ้น ในช่วงระยะเวลาของรายงาน
	3 = ปานกลาง (Fair)	<ul style="list-style-type: none"> การเปิดเผยข้อมูลเป็นข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนและให้รายละเอียดเกี่ยวกับการนำมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบขององค์กรในการเคารพสิทธิมนุษยชนไปปฏิบัติ
	2 = ควรปรับปรุง (Poor)	<ul style="list-style-type: none"> การเปิดเผยข้อมูลมุ่งเน้นไปที่ประเด็น "ความยั่งยืน" และ "กิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม" แต่ระบุว่ามีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างชัดเจน
	1 = ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง (Very Poor)	<ul style="list-style-type: none"> การเปิดเผยข้อมูลมุ่งเน้นภาพกว้างของ "ความยั่งยืน" และ "กิจกรรมเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม" ที่แสดงความเกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเล็กน้อย
 <p>การสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้เสีย (Engaging Stakeholders)</p>	5 = ดีมาก (Excellence)	<ul style="list-style-type: none"> มีกระบวนการรับฟังความเห็นของผู้มีส่วนได้เสียเชิงรุก โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้มีส่วนได้เสียที่อาจได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีการกำหนดและดำเนินการตามมาตรการด้านสิทธิมนุษยชน
	4 = ดี (Good)	<ul style="list-style-type: none"> มีการสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้เสียในประเด็นสิทธิมนุษยชนในรอบของการรายงาน โดยผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และข้อเสนอในกระบวนการสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้เสีย
	3 = ปานกลาง (Fair)	<ul style="list-style-type: none"> มีการสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้เสียในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ และมีการอธิบายถึงกระบวนการสำหรับการสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้เสีย
	2 = ควรปรับปรุง (Poor)	<ul style="list-style-type: none"> มีการสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน โดยครอบคลุมด้านสิทธิมนุษยชน
	1 = ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง (Very Poor)	<ul style="list-style-type: none"> มีการสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนแต่ปราศจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน
 <p>การไกล่เกลี่ยและกลไกรับเรื่องร้องเรียน (Remediation & Grievance Mechanism)</p>	5 = ดีมาก (Excellence)	<ul style="list-style-type: none"> กลไกการรับเรื่องร้องทุกข์ได้รับการตรวจสอบอย่างเป็นอิสระ โดยมีช่องทางให้ผู้มีส่วนได้เสียที่อาจจะได้รับผลกระทบสามารถแจ้งเรื่องได้ครบถ้วน มีการสื่อสารเพื่ออธิบายถึงกระบวนการดังกล่าว พร้อมแสดงตัวอย่างของมาตรการเยียวยา
	4 = ดี (Good)	<ul style="list-style-type: none"> มีกระบวนการจัดการกับข้อร้องเรียน และมีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ ประกอบด้วยตัวอย่างของผลลัพธ์
	3 = ปานกลาง (Fair)	<ul style="list-style-type: none"> มีกลไกการรับเรื่องร้องเรียนสำหรับผู้มีส่วนได้เสียที่อาจได้รับผลกระทบทั้งหมด
	2 = ควรปรับปรุง (Poor)	<ul style="list-style-type: none"> มีการอธิบายถึงกลไกหรือกระบวนการในการรับข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชน
	1 = ควรปรับปรุงอย่างยิ่ง (Very Poor)	<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานมีสายด่วนสำหรับพนักงานในการแจ้งข้อร้องเรียน โดยมีประเด็นทางด้านสิทธิมนุษยชนรวมอยู่บ้าง

รายงานส่วนที่ 2 รายงานการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (HRIA)

การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจำแนกตามผู้ได้รับผลกระทบ (Rights-holders)

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	ผู้ได้รับผลกระทบ				
	พนักงาน	คนงานผู้รับเหมา	คู่ค้า	ชุมชน	ลูกค้า
1. แรงงานบังคับ				N/A	N/A
2. สิทธิของเด็ก		N/A	N/A	N/A	N/A
3. แรงงานผู้เยาว์				N/A	N/A
4. แรงงานเด็ก				N/A	N/A
5. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย					N/A
6. มลพิษและสิ่งแวดล้อม					N/A
7. การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม				N/A	
8. ความหลากหลาย ความเสมอภาค ฯ				N/A	
9. เสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม				N/A	N/A
10. สิทธิในเข้าถึงน้ำสะอาดและสุขาภิบาล				N/A	N/A
11. สิทธิในที่ดิน	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
12. แร่ธาตุแห่งความขัดแย้ง	N/A	N/A		N/A	N/A
13. การรักษาความปลอดภัยและสิทธิมนุษยชน	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
14. สิทธิของกลุ่มเปราะบาง			N/A	N/A	N/A
15. การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล					
16. ค่าจ้างที่เป็นธรรม				N/A	N/A
17. ชั่วโมงการทำงาน				N/A	N/A
18. สิทธิในวัฒนธรรม	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
19. ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยในชีวิต	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
20. สิทธิในที่พักอาศัย	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
23. สิทธิของแรงงานข้ามชาติ	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

ระดับผลกระทบ

สูงมาก

สูง

ปานกลาง

ต่ำ

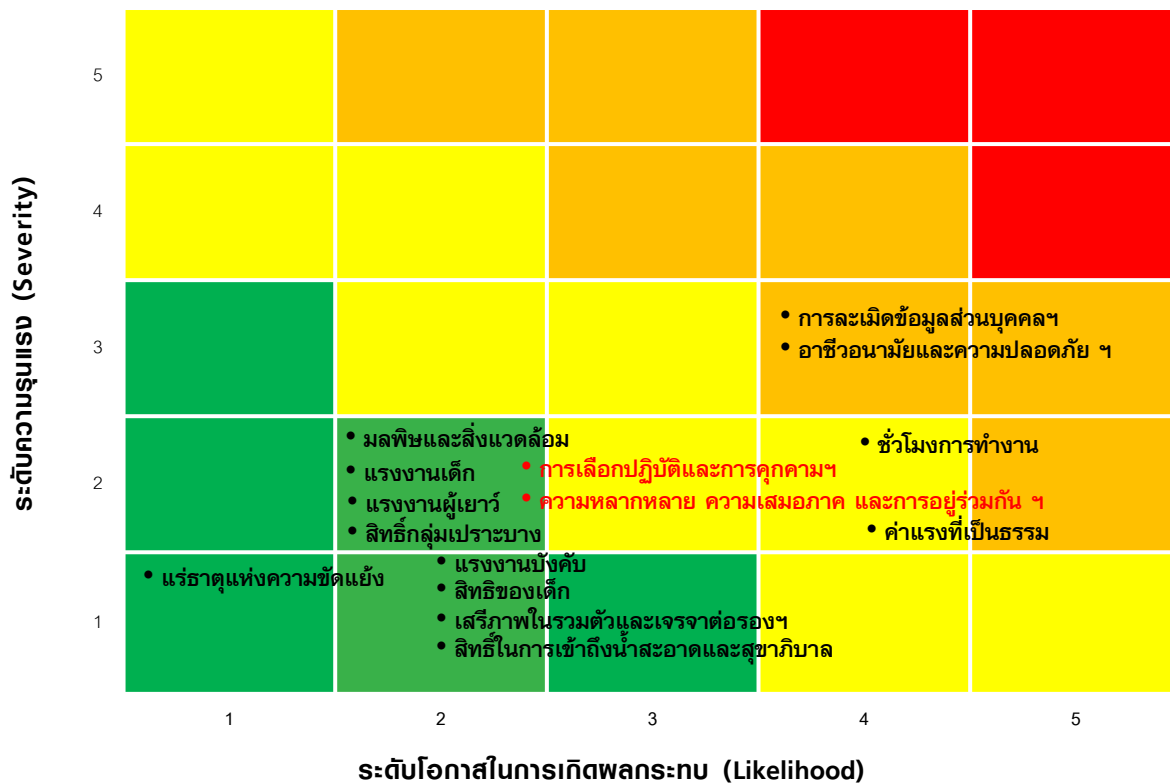
ต่ำมาก

หมายเหตุ :

1. รายละเอียดการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนสามารถดูรายละเอียดในเอกสารแนบ excel file (ชื่อ file)
2. N/A หมายถึง Not Applicable
3. สามารถอ่านรายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนการประเมิน HRIA ในหน้า 7

รายงานส่วนที่ 2 รายงานการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (HRIA)

ประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนของ บริษัท แอสเซนต์ กรุ๊ป จำกัด และบริษัทย่อย



ระดับผลกระทบ

สูงมาก

สูง

ปานกลาง

ต่ำ

หมายเหตุ : ประเด็นที่เปลี่ยนแปลงในปี 2567 จากการทบทวนกับหน่วยงาน สามารถอ่านรายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนการประเมิน HRIA ในหน้าถัดไป

ข้อเสนอแนะ

ประเด็น : การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์

1. พิจารณานำนโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและนโยบายความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศของเครือเจริญโภคภัณฑ์ไปประยุกต์ใช้ โดยนำไปทบทวนและจัดทำให้เป็นนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานของบริษัท แอสเซนต์ กรุ๊ป จำกัดและบริษัทย่อย ที่มีความเฉพาะเจาะจงกับบริบทและความเสี่ยงของบริษัทฯ และสื่อสารให้พนักงาน คนงาน ผู้รับเหมาและคู่ค้าและผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์รับทราบ เพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
2. จัดให้มีการอบรมให้พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเพื่อสร้างความตระหนักในเรื่องการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและความปลอดภัยทางไซเบอร์ และป้องกันการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า พนักงาน คนงาน ผู้รับเหมา คู่ค้า
3. พิจารณาให้การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงานประจำปี หรือมีการกำหนดบทลงโทษหากพบว่าฝ่าฝืนนโยบายและแนวปฏิบัติ เป็นต้น
4. จัดทำและสื่อสารขั้นตอนการปฏิบัติ (Escalation Process) เมื่อพบว่ามีเหตุการณ์ที่สงสัยว่ามีการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล หรือมีความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์เกิดขึ้น มีเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อเสนอแนะ (ต่อ)

5. จัดทำแผนการตอบสนองเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่เกิดปัญหาเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหยุดชะงักหรือการโจมตีทางไซเบอร์ (Contingency plan and incident response procedure) และจัดให้มีการฝึกซ้อมการปฏิบัติตามแผนเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
6. จัดทำระบบมาตรฐานการจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ และได้รับการรับรอง ISO 27001 หรือ NIST หรือมาตรฐานอื่นเทียบเคียง เพื่อลดความเสี่ยงและปกป้องข้อมูลจากการถูกโจรกรรม รวมถึงจัดให้มีการตรวจประเมิน IT Infrastructure และระบบการจัดการฯ โดยผู้ตรวจประเมินภายนอกเป็นประจำทุกปี
7. ดำเนินการทดสอบการเจาะระบบ (Vulnerability Analysis) ครอบคลุมถึงสถานการณ์ที่บริษัทถูกโจมตีของแฮกเกอร์ (Hacker attacks) โดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก โดยทดสอบด้วยวิธีตามมาตรฐานสากล

ประเด็น : อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

1. พิจารณานำนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรฐานการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม และ กฎพิทักษ์ชีวิต (Life Saving Rules) ของเครือเจริญโภคภัณฑ์ไปประยุกต์ใช้ โดยนำไปทบทวนและจัดทำให้เป็นนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานของบริษัท แอสเซ็นด์ กรุ๊ป จำกัดและบริษัทย่อย ที่มีความเฉพาะเจาะจงกับบริบทและความเสี่ยงของบริษัทฯ และสื่อสารให้พนักงาน คนงาน ผู้รับเหมารับทราบเพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและทั่วถึง

ประเด็น : ความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกัน

1. พิจารณานำนโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกัน ของเครือเจริญโภคภัณฑ์ไปประยุกต์ใช้ โดยนำไปทบทวนและจัดทำให้เป็นนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานของบริษัท แอสเซ็นด์ กรุ๊ป จำกัดและบริษัทย่อย ที่มีความเฉพาะเจาะจงกับบริบทและความเสี่ยงของบริษัทฯ และสื่อสารให้พนักงาน คนงาน ผู้รับเหมารับทราบเพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและทั่วถึง
2. จัดให้มีการอบรมให้พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค เคารพในความหลากหลายและยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน

ประเด็น : การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม

1. พิจารณานำนโยบายป้องกันการเลือกปฏิบัติ และการล่วงละเมิด ของเครือเจริญโภคภัณฑ์ไปประยุกต์ใช้ โดยนำไปทบทวนและจัดทำให้เป็นนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานของบริษัท แอสเซ็นด์ กรุ๊ป จำกัดและบริษัทย่อย ที่มีความเฉพาะเจาะจงกับบริบทและความเสี่ยงของบริษัทฯ และสื่อสารให้พนักงาน คนงาน ผู้รับเหมารับทราบเพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและทั่วถึง
2. จัดให้มีการอบรมให้พนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเพื่อสร้างความตระหนักและป้องกันการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกัน ต่อบุคคลที่มีความแตกต่าง เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ในขั้นตอนต่างๆ เช่น การรับสมัครงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

การแจ้งข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน

1. พิจารณานำนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการแจ้งเบาะแสของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ไปประยุกต์ใช้ โดยนำไปทบทวนและจัดทำให้เป็นนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานของบริษัท แอสเซ็นด์ กรุ๊ป จำกัดและบริษัทย่อย ที่มีความเฉพาะเจาะจงกับบริบทของบริษัทฯ และสื่อสารให้พนักงาน คนงาน ผู้รับเหมารับทราบเพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและทั่วถึง

เกณฑ์การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (HRIA)

เกณฑ์การประเมินระดับความรุนแรง

ขอบเขตของผลกระทบ (Scale)	ขนาดของกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ (Scope)	การกลับคืนสู่สภาพเดิม (Remendability)	ระดับ
ทำให้สูญเสียชีวิต ทำให้ทุพพลภาพตลอดชีวิต หรือมีผลกระทบระยะยาวต่อสุขภาพหรือทรัพย์สินของผู้ได้รับผลกระทบ	200 คนขึ้นไป หรือ เป็นผลกระทบต่อสาธารณชน	กลับคืนสู่สภาพเดิมไม่ได้	5
ทำให้เกิดอาการบาดเจ็บ เป็นผลต่อสุขภาพ หรือทำให้ทุพพลภาพชั่วคราว (ถึงขั้นหยุดงาน) และสูญเสียทรัพย์สิน	100 คนขึ้นไป หรือ เป็นผลกระทบต่อชุมชน	กลับคืนสู่สภาพเดิมได้ - ทรัพยากรสูง ใช้เวลานาน - ไม่มีความช่วยเหลือทางสังคมรองรับ	4
ทำให้เกิดอาการบาดเจ็บ เป็นผลต่อสุขภาพ หรือทำให้ทุพพลภาพชั่วคราว (ไม่ถึงขั้นหยุดงาน) และ/หรือสูญเสียทรัพย์สิน	10-100 คน และ ส่วนใหญ่เป็นผู้มีส่วนได้เสียหลัก	กลับคืนสู่สภาพเดิมได้ - ทรัพยากรสูง ใช้เวลานานกลาง - มีความช่วยเหลือทางสังคมรองรับ	3
ทำให้เกิดอาการบาดเจ็บ เป็นเหตุให้ต้องปฐมพยาบาล (ไม่ถึงขั้นหยุดงาน) สูญเสียทรัพย์สินเล็กน้อย หรือส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน	10-25 คน และ ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มรอง	กลับคืนสู่สภาพเดิมได้ - ใช้เวลารวดเร็ว ใช้ทรัพยากรจำกัด	2
ทำให้สูญเสียทรัพย์สินเล็กน้อย หรือทำให้เกิดความรำคาญใจ	ไม่ถึง 10 คน และ เป็นผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มรอง	กลับคืนสู่สภาพเดิมได้ทันที	1

เกณฑ์การประเมินโอกาส

ความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้น (Likelihood)	ระดับ
เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอทั้งในอดีตและปัจจุบัน (พบปัญหาทุกไตรมาส หรือทุกเดือน)	5
เกิดขึ้นสม่ำเสมอทั้งในอดีตและปัจจุบัน (พบปัญหาทุกปี)	4
เกิดขึ้นสม่ำเสมอทั้งในอดีตและปัจจุบัน (พบปัญหา 2-3 ปีครั้ง)	3
เกิดขึ้นในอดีต แต่ปัญหาไม่เกิดขึ้นอีกในช่วง 3-5 ปีที่แล้ว	2
ไม่เคยเกิดขึ้นในอดีต และความน่าจะเป็นน้อยมากที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	1

ระดับผลกระทบ

คะแนน (รวม)	%	ระดับ
21-25	80-100	สูงมาก
16-20	61-80	สูง
10 - 15	41-60	ปานกลาง
5.0-10	20-40	ต่ำ
1 - 4.9	0-20	ค่อนข้างต่ำ

คำอธิบายการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

- นำประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนมาพิจารณาเพื่อประเมินระดับความรุนแรงนั้นๆ โดยพิจารณาจากเกณฑ์ความรุนแรงในตารางซึ่งประกอบไปด้วย 3 หัวข้อได้แก่ ขอบเขต ขนาด และการกลับคืนสู่สภาพเดิม และดูว่าระดับความรุนแรงตรงกับคำอธิบายในหัวข้อใด หากประเด็นนั้นๆ มีระดับแต่ละหัวข้อไม่เท่ากันให้ถือว่าหัวข้อที่มีระดับความรุนแรงสูงที่สุดเป็นตัวแทน เช่น ขอบเขตได้ 5 ขนาดได้ 4 การกลับคืนสู่สภาพเดิมได้ 3 ให้ถือว่าประเด็นนั้นมีความรุนแรงเท่ากับ 5 (ระดับสูงสุด)
- พิจารณาระดับความรุนแรงโดยพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินโอกาสในตารางว่าตรงกับคำอธิบายในหัวข้อใด
- นำระดับความรุนแรง และระดับโอกาสมาคูณกัน เช่น ระดับความรุนแรงได้ 5 ระดับโอกาสได้ 2 จะได้ระดับผลกระทบ 10 และนำมาดูระดับผลกระทบในตาราง เช่น ระดับ 10 หมายถึง ระดับผลกระทบคือ ปานกลาง เป็นต้น

รายการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนทั้งหมด

ประเด็น	คำอธิบาย
การบังคับใช้แรงงาน (Forced Labor)	พบหรือสงสัยว่า จะมีประเด็นการบังคับใช้แรงงานหรือเข้าข่าย โดยแรงงานไม่สมัครใจ ในรูปแบบต่างๆ เช่น การสร้างภาระหนี้, การบังคับให้มาทำงานในวันหยุด, การยึดเอกสารส่วนตัวหรือทรัพย์สิน, การจ่ายค่าจ้างไม่ตรงเวลา เป็นต้น
สิทธิของเด็ก (Child Rights)	พบหรือสงสัยว่า จะมีประเด็นเกี่ยวข้องกับสิทธิของเด็ก คือ การที่เด็กมีสิทธิได้รับการเลี้ยงดู การศึกษา ความปลอดภัย เพื่อการดำรงชีวิตและเติบโต
แรงงานผู้เยาว์ (Youth Employment)	พบหรือสงสัยว่า จะมีภาระจ้างแรงงานผู้เยาว์ (15-18 ปี) เพื่อการฝึกงาน,ทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยต้องมั่นใจได้ว่างานที่ได้มอบหมายนั้นปลอดภัยและไม่รบกวนเวลาการศึกษาเล่าเรียน ของเยาวชนนั้นๆ
แรงงานเด็ก (Child Labor)	พบหรือสงสัยว่า จะมีประเด็นการให้เด็กที่อายุต่ำกว่า 15 ปี มาทำงาน ยกเว้นการช่วยงานของครอบครัวยามว่าง
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health & Safety)	พบหรือสงสัยว่า จะมีอุบัติเหตุจากการทำงานและทำให้เกิดการบาดเจ็บตั้งแต่ระดับเล็กน้อย การบาดเจ็บที่ไม่หยุดงาน จนถึงการบาดเจ็บนั้นทำให้เสียชีวิตเนื่องมาจากการทำงาน
มลพิษในสิ่งแวดล้อม (Environment Pollution)	พบหรือสงสัยว่า จะมีมลพิษที่ไม่ได้มาตรฐาน เช่น น้ำเสีย ของเสีย ของเสียอันตราย อากาศ กลิ่น ฝุ่น ก๊าซ ฯลฯ ที่ไม่ได้มาตรฐานการปล่อยออกสู่ภายนอกบริษัท
การเลือกปฏิบัติและการคุกคาม (Discrimination and Harassment)	พบหรือสงสัยว่า จะมีการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกันต่อบุคคลที่มีความแตกต่าง เช่น สีดผิว เชื้อชาติ ศาสนา อายุ ฯลฯ ในขั้นตอนต่างๆ เช่น การรับสมัครงาน การพิจารณาผล การปฏิบัติงาน การจัดการสวัสดิการและผลตอบแทน การขึ้นเงินเดือน การพิจารณาให้หยุดงาน พักงาน ให้ออก เป็นต้น หรือ พบหรือสงสัยว่า จะมีการปฏิบัติต่อกันด้วยการคุกคามทางวาจา เช่น การใช้คำพูดไม่สุภาพ ตำหนิ ประชดประชัน หยอกล้อ แสดงท่าทาง การประพฤติ เพื่อทำให้เกิดความกลัว ความรู้สึกต่ำต้อย การถูกตีตราว่าเป็นสิ่งที่ผิดปกติ
ความหลากหลาย ความเสมอภาคและการอยู่ร่วมกัน (Diversity Equity and Inclusion)	พบหรือสงสัยว่า จะมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการไม่เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และแสดงออกถึงการเลือกปฏิบัติ การแบ่งแยก เพราะความแตกต่างจากลักษณะภายนอก เช่น สีดผิว เชื้อชาติ ศาสนา อายุ ฯลฯ
เสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วม (Freedom of Association and Collective Bargaining)	พบหรือสงสัยว่า จะมีประเด็นการไม่ส่งเสริม ชัดขวาง และคุกคาม การรวมตัวพูดคุย เพื่อรวบรวมความต้องการในการเจรจาต่อรอง
สิทธิในน้ำสะอาดและสุขาภิบาล (Rights to Water and Sanitation)	พบหรือสงสัยว่า จะมีปัญหาที่บ่งบอกถึงการไม่สามารถเข้าถึงแหล่งน้ำ ทรัพยากรน้ำ เพื่อการอุปโภคและบริโภค
สิทธิในที่ดิน (Land rights)	พบหรือสงสัยว่า มีการเข้าครอบครอง ใช้งานที่ดิน อย่างไม่ถูกกฎหมาย หรือ ไม่ได้รับความยินยอมจากชุมชน รวมไปถึงการบุกรุกที่ดินสาธารณะ การเข้าไปใช้ทรัพยากรที่อยู่ในที่ดินนั้น
แร่ธาตุแห่งความขัดแย้ง (Conflict minerals)	พบหรือสงสัยว่า จะมีการได้มาซึ่ง แร่ธาตุที่ใช้ในหน่วยงานนั้น มาจากแหล่งหรือการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น การบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานเด็ก แรงงานนอกระบบ เป็นต้น หรือการได้มานั้นไม่สามารถระบุได้ว่ามาจากแหล่งใด

รายการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนทั้งหมด

ประเด็น	ความหมาย
การรักษาความปลอดภัยและสิทธิมนุษยชน (Security and human rights)	พบว่าหรือสงสัยว่าจะระบบการรักษาความปลอดภัย ไม่เพียงพอ ต่อการรักษาชีวิตและทรัพย์สิน ของพนักงานหรือคนงานในพื้นที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งการใช้มาตรการรักษาความปลอดภัยเกินกว่าเหตุทำให้เกิดการละเมิดความเป็นส่วนตัว ทรัพย์สิน ชีวิต โดยอาจจะเกิดการคุกคาม การใช้อาวุธ เป็นต้น
การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Privacy of Personal data & Cybersecurity)	พบว่าหรือสงสัยว่าจะมีประเด็นที่เกี่ยวกับการละเมิดความเป็นส่วนตัว ความปลอดภัยในการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล เช่น ชื่อ นามสกุล เลขที่สำคัญในเอกสารส่วนตัว ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถบ่งบอกตัวตนของเจ้าของข้อมูลได้นั้น ไม่ได้รับการเก็บรักษา ป้องกันการโจมตี คุกคาม โจรกรรม จากบุคคลผู้ไม่ประสงค์ดี
สิทธิของกลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Rights)	พบว่าหรือสงสัยว่าจะมีกลุ่มเปราะบางต่างๆ เช่น คนพิการ กลุ่มคนชรา คนพื้นเมือง กลุ่มแรงงานอพยพ ฯ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางในการมีชีวิต การใช้ชีวิต และไม่ได้รับการดูแลให้เหมาะสม หรือการไม่สนใจในความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากกลุ่มคนเหล่านั้น
สิทธิทางด้านแรงงาน หรือ ค่าจ้างที่เป็นธรรม (Labor Rights : Fair Wage)	พบว่าหรือสงสัยว่าจะมีประเด็นที่เกี่ยวกับการได้รับ ค่าแรง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย หรือ ค่าตอบแทนใดๆ จากการทำงาน ที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือ มีมูลค่าน้อยกว่าตามที่แรงงานควรจะได้รับ
สิทธิทางด้านแรงงาน (ชั่วโมงการทำงาน) (Labor Rights Working Hours)	พบว่าหรือสงสัยว่าจะมีประเด็นเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน และการทำงานล่วงเวลา เช่น ระยะเวลาการทำงานต่อวัน การทำงานในวันหยุด หรือโดยรวมเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
สิทธิในวัฒนธรรมและการใช้ชีวิต (Rights to Culture and Living)	พบว่าหรือสงสัยว่าจะมีประเด็นปัญหาในเรื่อง สิทธิในการเข้าถึงการปฏิบัติตามความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณี อันดีงาม
สิทธิในการใช้ชีวิตที่เป็นส่วนตัวและปลอดภัย (Privacy of Living and Secure)	พบว่าหรือสงสัยว่าจะมีการละเมิดความเป็นส่วนตัว ความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในการใช้ชีวิต
สิทธิในการเข้าถึงที่พักอาศัย (Right to Adequate Housing)	พบว่าหรือสงสัยว่าจะมีประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการที่จะมีที่อยู่อาศัย พักพิง ที่ถูกสุขลักษณะอนามัย มีพื้นที่เพียงพอ และมีความเป็นส่วนตัวที่ยอมรับได้
สิทธิในการเข้าถึง ทรัพยากรธรรมชาติ (Resources and Human Rights (Fossil Energy, Global Warming, etc.)	พบว่าหรือสงสัยว่าจะมีประเด็นปัญหาในเรื่องสิทธิในการเข้าถึงพลังงานอันเป็น ทรัพยากรธรรมชาติและมิชีวิตที่จะไม่ได้รับผลทางด้านลบจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เหล่านั้น เช่น ผลกระทบจากภาวะโลกร้อน ผลกระทบจากการขาดแคลนน้ำสะอาด
สิทธิของกลุ่มชนพื้นเมือง ชนกลุ่มน้อย (Indigenous People's Rights)	พบว่าหรือสงสัยว่าจะมีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับ สิทธิของคนกลุ่มน้อย กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มชนพื้นเมือง ซึ่งมีชนบธรรมเนียมประเพณีของตนเอง หรืออาศัยในพื้นที่ที่มีประวัติศาสตร์ของตนเอง ซึ่งการที่จะเข้าไปดำเนินกิจการใด ต้องให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็น และตอบสนองด้วยความยินยอมจากกลุ่มคนเหล่านั้น
ความเสี่ยงทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ในกิจกรรมทางการเงิน (Environmental and Social Risk Management in Finance activities)	พบว่าหรือสงสัยว่าจะมีประเด็นปัญหาจากการที่แหล่งเงินทุนไม่ได้พิจารณา ความเสี่ยงทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม ของโครงการต่างๆ ก่อนที่จะทำการลงทุน หรือ โครงการที่ได้ลงทุนนั้น พบว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายหลัง เช่น พบการบังคับใช้แรงงาน (ต่างดาว) ในโครงการก่อสร้างอาคารโรงงาน เป็นต้น
การฟ้องปิดปาก (Strategic Lawsuit Against Public Participation: SLAPP)	พบว่าหรือสงสัยว่าจะพบประเด็นการฟ้องปิดปาก หรือ การกระทำอื่นใดเช่นการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม ต่อนักเรียกร้องสิทธิ บุคคลหรือบุคคลที่เป็นตัวแทนในการเรียกร้องหรือแสดงความคิดเห็น ต่อหน่วยงาน

รายการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนทั้งหมด

ประเด็น	ความหมาย
สิทธิของแรงงานข้ามชาติ	พบว่าหรือสงสัยว่าแรงงานข้ามชาติ ได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ไม่เท่าเทียม โดนเอา รัดเอาเปรียบเรื่องค่าแรง ถูกปฏิบัติหรือ ต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ถูกสุขลักษณะ สภาพ การทำงานที่เสี่ยงและเป็นอันตราย หรือ โดนละเมิดสิทธิมนุษยชนประเด็นอื่น

11