



# รายงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน Human Rights Due Diligence Annual Reporting 2024

## รายงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Annual Reporting 2024)

ชื่อบริษัท :	บริษัท โนเบิล มายด์ จำกัด
วันที่ :	25 มกราคม 2568
ช่วงเวลาที่ยังงาน :	1 มกราคม 2567 ถึง 31 ธันวาคม 2567
รายงานโดย :	นายพรพรหม เวทีบูรณะ

บริษัทฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชน โดยเป็นกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดประสงค์เพื่อระบุการป้องกัน บรรเทา และพิจารณาถึงวิธีที่บริษัทฯ จัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นตลอดกิจกรรมทางธุรกิจ ซึ่งได้กำหนดกรอบเพื่อให้ธุรกิจสามารถติดตามประเด็นสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง โดยมุ่งหวังว่าองค์กรธุรกิจควรดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนในการป้องกัน ลดความสูญเสีย มีการประเมินผลกระทบต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน ที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นได้และมีการติดตามผลกระทบอย่างใกล้ชิด รวมทั้งมีการสื่อสารต่อสาธารณะ เพื่อให้แน่ใจได้ว่าผู้ได้รับผลกระทบจะได้รับการดูแลและเยียวยาอย่างใส่ใจ

### ขั้นตอนตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process)

บริษัทฯ กำหนดขอบเขตการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับองค์กรของบริษัทฯ ที่ครอบคลุมไปถึงห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ตั้งแต่ พนักงาน พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า ตลอดจนชุมชนและสังคม นอกเหนือจากนี้บริษัทฯ มีแนวทางในการประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในบริษัทฯ และห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ทั้งนี้ปี 2567 ได้ดำเนินการการประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนของพนักงาน ชุมชนและสังคมไปเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

รวมทั้ง บริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งเคารพหลักการสิทธิมนุษยชน และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอย่างครอบคลุม มีขอบเขตของนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งรวมความคาดหวังของบริษัทฯ ต่อการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชน ไม่เพียงแต่ในการดำเนินงานของบริษัทฯ เท่านั้น แต่ยังรวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจด้วย

#### 1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยได้ดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชน และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจ และสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ และแสดงให้เห็นพนักงานของบริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณะเห็นว่า บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับประเด็นสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ต้องเปิดเผยความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับบุคคล และให้ความสำคัญต่อประเด็นสิทธิมนุษยชน เมื่อมีการตัดสินใจทางธุรกิจ ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ และการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมกันด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่นๆ



# รายงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

## Human Rights Due Diligence Annual Reporting 2024

รวมถึงบริษัทฯ ได้ดำเนินการให้พันธมิตรทางธุรกิจตอบแบบประเมินตนเอง คู่ค้า KYC และ Human Right Self-Assessment โดยมีประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมหัวข้อด้านสิทธิมนุษยชนไว้ด้วยเพื่อให้พันธมิตรทางธุรกิจเกิดความตระหนักถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ของบริษัท

<http://www.noblemindsilver.com/images/policy/1.นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนpdf>.

### 2. การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัทฯ

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทุกๆ ปี หรือเมื่อมีเหตุการณ์ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของความเสี่ยงหรือผลกระทบ โดยครอบคลุมการระบุประเด็นผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เช่น พนักงาน ผู้รับเหมา ชุมชน กลุ่มเปราะบาง ซึ่งรวมถึง ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ เด็ก

### 3. การบูรณาการนโยบายกับการประเมิน รวมถึงกลไกการควบคุมภายในและภายนอก

#### 3.1 การกำหนดขอบเขตและการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

สิทธิพนักงาน	สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม	สิทธิคู่ค้าและผู้รับเหมา	สิทธิลูกค้า
1.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน	1.สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.สุขภาพความปลอดภัยของลูกค้า
2.อาชีวอนามัยและความปลอดภัยพนักงาน	2.การปล่อยน้ำเสียลงสู่ท่อสาธารณะ	2.อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน	2.การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า
3.การไม่เลือกปฏิบัติ	3.การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย	3.จรรยาบรรณของคู่ค้า	3.การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า
4.เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการเจรจาต่อรอง		4.การรักษาความลับของคู่ค้า	
5.แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ			

### สิทธิพนักงาน

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมต่อการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน คือ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในบริษัทฯ สถานที่แหล่งดำเนินงาน และแผนงานในการให้ความช่วยเหลือ สร้างการรับรู้และเข้าถึงการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยครอบคลุมพนักงานทั้งหมด
- การไม่เลือกปฏิบัติ คือ การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการรับค่าจ้างอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม โดยไม่ใช่เกณฑ์ ชชาติพันธุ์ เพศ ศาสนา ภูมิภาค สถานบันการศึกษา ความคิดเห็นทางการเมือง หรืออื่นๆ มาใช้ในการเลือกปฏิบัติ
- เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการต่อรอง คือ พนักงานมีสิทธิในการร่วมเจรจาในเรื่องผลประโยชน์ในการทำงานอย่างเป็นธรรมและมีเสรีภาพในการสมาคม
- แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ คือ บริษัทจะไม่มีการค้าการใช้แรงงานบังคับ หรือการใช้แรงงานเด็ก รวมไปถึงการค้ามนุษย์

### สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

- อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ ในการระมัดระวังการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน เช่น การเกิดอุบัติเหตุที่มาจากการทำงานของบริษัทฯ การสร้างมลพิษต่างๆ ต่อชุมชน
- การปล่อยน้ำเสียลงสู่สาธารณะ คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนใกล้เคียง เช่นการบำบัดน้ำเสีย
- การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย คือ การดำเนินงานด้านการจัดการของเสียและวัตถุอันตรายของบริษัทฯ โดยมีการดำเนินการหรือการกำจัดอย่างถูกวิธี และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนใกล้เคียง เช่นการบำบัดน้ำเสีย หรือการจัดการสารเคมี เป็นต้น

### สิทธิลูกค้าและผู้รับเหมา

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมต่อการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน คือ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในบริษัทฯ สถานที่แหล่งดำเนินงาน และแผนงานในการให้ความช่วยเหลือ สร้างการรับรู้และเข้าถึงการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยครอบคลุมพนักงานทั้งหมด
- จรรยาบรรณของคู่ค้า คือ การดำเนินงานของบริษัทฯ จะต้องเป็นไปตามจรรยาบรรณที่ดี การปฏิบัติทางการค้าอย่างเป็นธรรม และเป็นไปอย่างโปร่งใส ตั้งอยู่บนพื้นฐานการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย



## รายงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน Human Rights Due Diligence Annual Reporting 2024

- การรักษาความลับของลูกค้า คือ บริษัทฯ จะไม่ทำการละเมิดข้อมูลความลับของลูกค้า เช่น ข้อมูลด้านลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร เป็นต้น

### สิทธิลูกค้า

- สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า คือ การคัดเลือกสินค้าและบริการของบริษัทฯ ที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานราคาเป็นธรรม และมีการคำนึงถึงสุขภาพรวมถึงความปลอดภัยของลูกค้าระหว่างการใช้บริการ
- การรักษาความเป็นส่วนตัวของลูกค้า คือ การไม่ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า และมีแนวทางการบริหารจัดการป้องกัน เรื่องความเป็นส่วนตัวของข้อมูล
- การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า คือ การมีแนวทางการบริหารจัดการ ป้องกัน ในเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า

### 3.2 กระบวนการประเมินผลกระทบ

ระดับความสำคัญของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาจากระดับความรุนแรง และโอกาสในการเกิดของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้



# รายงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

## Human Rights Due Diligence Annual Reporting 2024

### เกณฑ์การประเมินความเสี่ยง : โอกาสที่จะเกิดขึ้น

สูงมาก(4)	เหตุการณ์เกิดขึ้นภายในพื้นที่ปฏิบัติการหลายครั้งต่อปี
ปานกลาง(3)	เหตุการณ์เกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติการเป็นครั้งคราว
น้อย(2)	เหตุการณ์เกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติการน้อยมาก แต่มีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น
น้อยมาก(1)	เหตุการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติการ หรือมีความเป็นไปได้น้อยที่จะเกิดขึ้น

### เกณฑ์การประเมินผลความเสี่ยง : ผลกระทบ

ระดับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	ลักษณะของผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ
สูงมาก (4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีผลกระทบรุนแรงต่อสุขภาพและความปลอดภัยที่ทำให้เกิดการเสียชีวิตและพิการ</li> <li>เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม / เสียหายต่อสิ่งมีชีวิตอย่างรุนแรง</li> </ul>	ไม่สามารถบรรเทาผลกระทบ
ปานกลาง (3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีผลกระทบปานกลางต่อสุขภาพและความปลอดภัย ทำให้เกิดการบาดเจ็บที่จำเป็นต้องพักฟื้น สูญเสียเวลาทำงาน 1-3 วัน</li> <li>ค่อนข้างเป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม / เสียหายต่อสิ่งมีชีวิต</li> </ul>	1-3ปีในการบรรเทาผลกระทบ
น้อย (2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยต่ำ ทำให้เกิดการบาดเจ็บเล็กน้อยหรือเจ็บป่วย โดยไม่สูญเสียเวลาทำงาน</li> <li>โอกาสน้อยที่จะเป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อมหรือต่อสิ่งมีชีวิต</li> </ul>	1ปี ในการบรรเทาผลกระทบ
น้อยมาก (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผลกระทบที่เกิดขึ้นไม่ส่งผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยสามารถบรรเทาได้ด้วย การปฐมพยาบาลเบื้องต้น</li> <li>ไม่มีโอกาสที่จะเป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม / เสียหายต่อสิ่งมีชีวิต</li> </ul>	น้อยกว่า 1 ปีในการบรรเทาผลกระทบ

### แนวทางจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ระดับความเสี่ยง	ความหมาย
สูงมาก (Extreme)	บริษัทฯ ต้องหยุดการดำเนินการในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงทันที พร้อมดำเนินการลดผลกระทบและแก้ไขเยียวยาทันทีตามมาตรการที่ได้วางไว้ เพื่อบรรเทาผลกระทบ
สูง (High)	บริษัทฯ ต้องมีการจัดการเพื่อลดการลดระดับความเสี่ยงทันทีเพื่อทำให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้
ปานกลาง (Medium)	บริษัทฯ ต้องมีการจัดการเพื่อลดการลดระดับความเสี่ยง เพื่อให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้
ต่ำ (Low)	บริษัทฯ ดำเนินการตามมาตรการควบคุมและบรรเทาผลกระทบของบริษัทฯ ที่มีอยู่และคอยติดตามตรวจสอบสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง

ตารางประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ผลกระทบ (Impact Level) ที่จะเกิดขึ้น	4				
	3				
	2				
	1				
		1	2	3	4

เกณฑ์ความเป็นไปได้ (Likelihood) ของความเสี่ยง

3.3 การจัดการและบรรเทาผลกระทบ

หลังจากการประเมินความเสี่ยงผลกระทบแล้ว บริษัทฯ จะดำเนินการเพื่อหามาตรการในการจัดการผลกระทบเพิ่มเติม โดยเฉพาะประเด็นที่มีระดับความเสี่ยงปานกลาง, สูงและสูงมาก โดยมุ่งเน้นการบรรเทาและลดผลกระทบเชิงลบให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด และเสริมสร้างผลกระทบเชิงบวกที่อาจจะเกิดขึ้น มาตรการที่ได้พัฒนาขึ้นจะนำมาใช้กับโครงการหรือกิจกรรมที่ประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับปานกลาง, สูงและสูงมาก เมื่อบริษัทฯ ได้นำมาตรการดังกล่าวไปปฏิบัติแล้ว จะทำการติดตามตรวจสอบและทบทวนแผนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด หลังจากการดำเนินการประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนขั้นตอนต่างๆ แล้วผลกระทบนั้น ควรได้รับการประเมินอีกครั้งเพื่อให้ทราบถึงผลกระทบที่ยังคงเหลืออยู่

4. การติดตามและรายงานผลการดำเนินการ

- การติดตาม การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง และมีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีกิจกรรม และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เปลี่ยนไป
- การรายงานผลการดำเนินการ บริษัทฯ พิจารณาจัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเสนอต่อผู้บริหารเพื่อรับทราบสถานการณ์และแผนการดำเนินงานในอนาคต ในรูปแบบของทะเบียนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

## 5. การเยียวยา

บริษัทฯ ตระหนักดีว่ากิจกรรมทางธุรกิจอาจก่อให้เกิดการสนับสนุนหรือมีความเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริษัทฯ จึงมุ่งมั่นและพยายามที่จะลดความเสี่ยงและการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และการจ้างงานอย่างเป็นธรรม โดยจะมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี เพื่อระบุสถานการณ์ การละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมของบริษัทฯ รวมถึงการกำหนดมาตรการ การบรรเทาผลกระทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขและลดความเป็นไปได้ของการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ

หากมีกรณีการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ มีกระบวนการสอบสวนอย่างเป็นธรรม และจะมีการพิจารณาโทษตามที่กำหนด ซึ่งถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณและข้อบังคับในการทำงาน

## 6. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน

บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และมีการสื่อสารให้ความรู้และอบรมพนักงานครอบคลุมในเรื่องสิทธิมนุษยชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันปัญหาที่มีความเสี่ยงต่อผลกระทบเชิงลบที่ผ่านกิจกรรมของบริษัทฯ และความสัมพันธ์ทางธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ

ผลการดำเนินงานประจำปี 2567 ดังนี้

1. การดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ได้รับการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน 100 %
2. การดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ที่ระบุว่ามีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสูง มีมาตรการการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข
3. ในปี 2567 ไม่มีกรณีหรือคดีที่ละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติและการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่มสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่นๆ เกิดขึ้น

นอกจากนี้บริษัทฯ เปิดช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนในด้านสิทธิมนุษยชน และประเด็นที่ผิดข้อกำหนดจรรยาบรรณทั้งจากพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่น และมีกลไกในการคุ้มครองพนักงานและผู้แจ้งเบาะแส และมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนซึ่งเป็นผู้แทนจากส่วนงานที่ไม่มีส่วนได้เสียในข้อร้องเรียนดังกล่าว เพื่อพิจารณาสอบสวนดำเนินการตามระเบียบ และแจ้งผลกลับไปยังผู้แจ้งข้อมูล

โดยช่องทางการรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแส ดังนี้

1. ช่องทางการสื่อสารภายใน : แจ้งข้อมูลผ่านกล่องรับข้อร้องเรียน
2. ช่องทางการสื่อสารภายนอก : แจ้งข้อมูลผ่านช่องทางการสื่อสาร

บริษัท โนเบิล มายด์ จำกัด

เลขที่ 8 ซอยเอกชัย 76/1 ถนนเอกชัย แขวงคลองบางพราน เขตบางบอน กทม. 10150

โทรศัพท์ : 02-4164646

โทรสาร : 02-4163324

อีเมล : [info@noblemind-nm.com](mailto:info@noblemind-nm.com)

### ตารางประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ผลกระทบ (Impact Level) ที่เกิดขึ้น	4				
	3			(A),(G)	
	2	(C),(D),(E),(F), (H), (I),(J),(M), (N),(O),(P)	(B),(K)		
	1			(L)	
		1	2	3	4

เกณฑ์ความเป็นไปได้ (Likelihood) ของความเสี่ยง





# รายงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

## Human Rights Due Diligence Annual Reporting 2024

### มาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบสำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

#### สิทธิพนักงาน

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน 3. การไม่เลือกปฏิบัติ 4. เสรีภาพในการสมาคมและส่วนร่วมในการต่อรอง 5. แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ 6. ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลพนักงาน	<ul style="list-style-type: none"><li>ปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและพรบ.คุ้มครองแรงงาน</li><li>ปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li><li>มีการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li><li>จัดให้มีการตรวจสอบสภาพพนักงานตามปัจจัยเสี่ยงเป็นประจำทุกปี</li><li>จัดให้มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นประจำทุกปี</li><li>มีการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบการกิจการเพื่อรับฟังความคิดเห็น และนำแนวแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง</li><li>ปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล</li></ul>

#### สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
1. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยชุมชน 2. การปล่อยน้ำเสียลงสู่ท่อสาธารณะ 3. การจัดการของเสียและวัตถุอันตราย	<ul style="list-style-type: none"><li>มีการศึกษาและประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม</li><li>มีระบบบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยออก</li><li>จัดทำคู่มือและซ่อมแผนฉุกเฉิน</li><li>มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นประจำทุกปี</li></ul>

#### สิทธิลูกค้าและผู้รับเหมา

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงาน 3. จรรยาบรรณของคู่ค้า 4. การรักษาความลับของคู่ค้า	<ul style="list-style-type: none"><li>มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้าและผู้รับเหมา</li><li>ปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานเรื่อง การจัดซื้อจัดจ้าง</li><li>จัดให้มีการอบรมคู่ค้าและผู้รับเหมา ก่อนเข้าพื้นที่โรงงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่าง ปลอดภัย</li><li>กำหนดเงื่อนไขการจ้างงาน ให้คู่ค้าและผู้รับเหมาดำเนินการตามข้อกำหนดหรือกฎระเบียบ ของบริษัทฯ ได้แก่ การเปิด Work Permit</li><li>จัดให้มีการตรวจประเมินคู่ค้าและผู้รับเหมา ด้านใบอนุญาตและสภาพในกรณีที่ต้องทำงาน มีความเสี่ยง</li><li>ปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล</li></ul>

#### สิทธิลูกค้า

ประเด็นความเสี่ยง	การดำเนินงานเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบ
1. การไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกค้า 2. สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า 3. การรักษาความเป็นส่วนตัวของลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"><li>ปฏิบัติตามนโยบายความรับผิดชอบทางธุรกิจ</li><li>มีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนในทุกช่องทางที่โปร่งใส เข้าถึงได้ง่าย</li><li>จัดให้มีการอบรมพนักงาน ให้มีการปฏิบัติต่อลูกค้าทุกรายด้วยความเสมอภาค เพื่อให้มั่นใจว่าไม่ถูกเลือกปฏิบัติ</li><li>ปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล</li></ul>



รายงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน  
Human Rights Due Diligence Annual Reporting 2024

การดำเนินงานด้านกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

บริษัทฯ ไม่มีกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

รายงานเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2568



A handwritten signature in blue ink.

(นายพรพรม เวทีบุรณะ)

ผู้จัดการทั่วไป