

การปฏิบัติตามกฎหมาย	
COP 1	<p>บริษัท โนเบิล มายด์ จำกัด ตระหนัก และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นพื้นฐานด้านนโยบายที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้ โดยได้มีการกำหนดให้แต่ละฝ่ายเป็นฝ่ายดำเนินการในการตรวจสอบ และติดตามการปรับเปลี่ยนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกรรมของบริษัทฯ ทั้งหมด และฝ่ายบริหาร โดยผู้แทนฝ่ายบริหารจะนำมาวิเคราะห์และประเมินว่าต้องปรับใช้ในองค์กรหรือไม่</p> <p>ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้มีการกำหนดใช้ขั้นตอนการปฏิบัติงานเรื่อง การประเมินความสอดคล้องของกฎหมาย และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง (QP-QMR-004) เป็นหลักปฏิบัติในการทบทวนกฎหมายอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยการทบทวนในปี 2566 สรุปกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามแต่ละหมวดดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• หมวด A : กฎกระทรวงมหาดไทย</li> <li>• หมวด B : กฎกระทรวงแรงงาน</li> <li>• หมวด C : กฎกระทรวงอุตสาหกรรม</li> <li>• หมวด D : ข้อกำหนดจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> <li>• หมวด E : กฎหมายการอนุรักษ์พลังงาน</li> <li>• หมวด F : กฎหมายสิทธิแรงงาน</li> <li>• หมวด G : กฎหมายด้านบัญชี</li> <li>• หมวด H : ข้อกำหนดของลูกค้า</li> </ul>
นโยบายและการนำไปปฏิบัติ	
COP 2	<p>ฝ่ายบริหารมีความมุ่งมั่นที่จะแสดงให้เห็นถึงการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ จึงได้มีการประกาศใช้นโยบายที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นทิศทางในการดำเนินงาน สำหรับพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ โดยมีการสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดรับทราบ ในหลายช่องทาง เพื่อนำไปปฏิบัติใช้ เช่น ในเว็บไซต์ของบริษัทฯ การคิดประกาศ และการฝึกอบรมให้พนักงาน รวมถึงการสื่อสารโดยตรงให้กับลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ รับทราบผ่านทางอีเมล เป็นต้น</p> <p>โดยฝ่ายบริหารได้มีการประกาศใช้นโยบายทั้งหมด 12 นโยบาย ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน</li> <li>• นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับลูกค้า</li> <li>• นโยบายการรักษาความปลอดภัย</li> <li>• นโยบายจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ</li> <li>• นโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด</li> <li>• นโยบายการบริหารห่วงโซ่อุปทาน</li> <li>• นโยบายอนุรักษ์พลังงาน</li> <li>• นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน</li> <li>• นโยบายเกี่ยวกับการอ้างสิทธิ์แหล่งที่มา</li> <li>• นโยบายการรับซื้อโรงเรียน</li> <li>• นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>• นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม</li> </ul>

	<p>ทั้งนี้ฝ่ายบริหารได้กำหนดให้มีการทบทวนความเหมาะสมของนโยบายทุกปี โดยในปี 2566 ได้มีการทบทวน และได้มีการปรับนโยบายเพื่อให้ครอบคลุมในทุกๆ ด้าน</p>
<p><b>บัญชีการเงิน</b></p>	
<p>COP 4</p>	<p>บริษัทฯ มีการดำเนินงานเกี่ยวกับธุรกรรมทางบัญชี และการเงินอย่างถูกต้องโปร่งใส และเป็นไปตามหลักกฎหมายด้านบัญชีของกระทรวงพาณิชย์ โดยมีการจัดเก็บหลักฐานเอกสารทางด้านบัญชีและธุรกรรมการเงินต่างๆ เป็นหมวดหมู่และเก็บรักษาตามระยะเวลา ตามมาตรฐานบัญชีกำหนด</p> <p>พร้อมทั้งได้ให้มีการตรวจสอบนักบัญชีประจำปี 2566 โดยให้ผู้ตรวจสอบบัญชีจากภายนอก โดยได้ให้นักบัญชีรับทราบนโยบายด้านการป้องกันการฟอกเงิน และการป้องกันการรับสินบนก่อนทำการเข้าตรวจสอบบัญชี</p>
<p><b>สิทธิมนุษยชน</b></p>	
<p>COP 6</p>	<p>บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการเคารพสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด โดยฝ่ายบริหารได้มีประกาศใช้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้กับพนักงานของบริษัทฯ ทุกคน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ละเมิดสิทธิของบุคคลอื่นในสถานประกอบการ โดยในปี 2566 ได้มีการทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน โดยยังคงใช้นโยบายเดิม และประกาศใช้ไปเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564 ทั้งนี้ได้มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานภายในบริษัทฯ รับทราบโดยการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ พร้อมกันนี้ได้มีการสื่อสารให้กับบุคคลภายนอก และคู่ค้าผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์, อีเมล</p> <p>บริษัทฯ ยังได้จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนกรณีพบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งช่องทางการรับข้อร้องเรียนภายนอกโดยผ่านทางอีเมลหรือผ่านทางโทรศัพท์ติดต่อโดยตรงถึงฝ่ายบริหาร และช่องทางการรับข้อร้องเรียนภายในผ่านเบอร์โทรศัพท์, อีเมล รวมถึงการเขียนข้อร้องเรียนผ่านกล่องรับข้อร้องเรียน โดยหากมีการร้องเรียนทางฝ่ายบริหารจะมีแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการรับแจ้งข้อร้องเรียนตามช่องทางการร้องเรียนต่างๆ ตามประกาศนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2565</p> <p>โดยสรุปในปี 2566 จากช่องทางการร้องเรียนทั้งหมด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พบข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน 0 เรื่อง</li> <li>- พบข้อร้องเรียนเรื่องอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอก 0 เรื่อง</li> </ul> <p>ในส่วนของการทำให้มั่นใจว่าจะไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นในองค์กร ได้จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงเรื่องสิทธิมนุษยชนในการทบทวนประจำปี และได้จัดให้มีการตรวจสอบภายในของบริษัทฯ โดยกำหนดให้มีการตรวจสอบเป็นประจำทุกปี</p>
<p><b>คู่ค้าทางธุรกิจและการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะคู่ค้าตามหลัก OECD</b></p>	
<p>COP 5 COP 7</p>	<p>สำหรับคู่ค้าทางธุรกิจ บริษัทฯ ได้มีการจัดทำระบบในการประเมินและคัดเลือก ไม่ว่าจะเป็นผู้ขายวัตถุดิบ ผู้รับเหมา ฯลฯ โดยกำหนดเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การคัดเลือกและประเมินผู้ขาย (WI-PUR-002) เพื่อให้มั่นใจได้ว่าคู่ค้าทางธุรกิจกับบริษัทฯ ได้ตระหนักถึงการดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้อง โปร่งใสและมีจริยธรรม โดยบริษัทฯ ให้มีการสื่อสารนโยบายและข้อกำหนดต่างๆ ของระบบ RJC เพื่อให้คู่ค้ารับทราบและปฏิบัติตามด้วย</p>



	<p>ทั้งนี้ในการประเมิน บริษัทฯ จะใช้หลักเกณฑ์หลายด้านในการประเมิน เช่น คุณภาพ ราคา การปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงาน รวมถึงมีการตรวจสอบคู่ค้าว่ามีตัวตน และประกอบกิจการที่ถูกต้องจากเว็บไซต์ของกรมสรรพากรและ ปปง. โดยมีการทบทวนและสรุปในปี 2566</p> <p>อีกทั้งบริษัทฯ ยังได้มีการทบทวนประเมินคู่ค้าทั้งหมดที่ทำธุรกรรมด้วยในรอบปี และแบ่งประเภทว่าเป็นกลุ่มเสี่ยง (ชงแดง) หรือไม่ เพื่อกำหนดวิธีการจัดการต่อไป โดยใช้ขั้นตอนการปฏิบัติงานเรื่อง ขั้นตอนการตรวจสอบและวิเคราะห์คู่ค้า OECD and KYC Evaluation (QP-QMR-001)</p> <p>โดยผลการทบทวนประเมินคู่ค้าในปี 2566 จากเว็บไซต์ของ ปปง. ไม่พบคู่ค้าที่มีความเสี่ยง ซึ่งบริษัทฯ จึงสรุปได้ว่า สามารถทำธุรกรรมต่อไปได้</p> <p>ในส่วนของผู้รับเหมาที่เข้ามาดำเนินงานภายในบริษัทฯ บริษัทฯ ได้จัดให้มีระบบการชี้แจงและฝึกอบรมเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อกำหนดของระบบ RJC และความปลอดภัย ก่อนเข้ามาทำงาน เพื่อให้ผู้รับเหมาปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และมีการจัดบันทึกการฝึกอบรมไว้ทุกครั้ง</p>
<p><b>การพัฒนาชุมชน</b></p>	
<p>COP 10</p>	<p>การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนควบคู่ไปกับชุมชนเป็นอีกหนึ่งในเป้าหมายที่บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญเสมอมา โดยในทุกปีทางบริษัทฯ ได้มีการจัดทำแผนงาน และตั้งงบประมาณเพื่อเป็นการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาในหลายๆ ด้าน</p> <p>โดยในปี 2566 ได้ดำเนินการบริจาคเงินเพื่อสมทบทุนในโครงการต่างๆ โดยยอดเงินบริจาคในปี 2566 เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 157,500 บาท</p>
<p><b>การต่อต้านการทุจริต</b></p>	
<p>COP 11</p>	<p>บริษัทฯ ได้ประกาศใช้นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับคู่ค้า โดยให้มีรายละเอียดของการป้องกันการทุจริตและการรับสินบนในนโยบายดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของบุคลากรภายในองค์กร โดยมีการสื่อสารนโยบายดังกล่าวให้กับพนักงานของบริษัทฯ รับทราบ โดยการติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ ส่วนบุคลากรภายนอกได้มีการสื่อสารหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ของบริษัทฯ, อีเมล</p> <p>ทางบริษัทฯ ได้ให้ระบுவิวข้อเรื่องการป้องกันการทุจริตในการประเมินความเสี่ยงประจำปีด้วย เพื่อให้มั่นใจอย่างต่อเนื่องว่า ธุรกรรมของบริษัทฯ เป็นไปอย่างถูกต้องปราศจากการทุจริตและการคิดสินบนต่างๆ</p> <p>นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้กำหนดนโยบายเรื่องการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด พร้อมทั้งช่องทางในการแจ้ง เพื่อให้ผู้ที่พบเห็นการกระทำอันเป็นการทุจริตเกิดขึ้นภายในองค์กร ได้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสไปยังกรรมการผู้จัดการ ซึ่งมีอำนาจในการพิจารณาเบาะแส ดังกล่าว และนำมาดำเนินการจัดการต่อไป โดยในปี 2566 ไม่พบการร้องเรียนเรื่องการกระทำทุจริตเกิดขึ้นในบริษัทฯ ในทุกช่องทางที่รับการร้องเรียน</p>

Know Your Counter Party	
COP 12	<p>บริษัทฯ จัดทำขั้นตอนการตรวจสอบเพื่อรู้จักคู่ค้าก่อนการดำเนินการ (KYC) โดยกำหนดเป็นขั้นตอนและวิธีการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบนำไปใช้ในการดำเนินการ โดยคู่ค้าใหม่ที่ต้องการทำธุรกรรมกับบริษัทฯ จะต้องนำเอกสารต่างๆ เพื่อให้ฝ่ายที่รับผิดชอบนำมาจัดทำเอกสารประเมินคู่ค้า ซึ่งทั้งนี้บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับการป้องกันการฟอกเงิน จึงได้กำหนดให้มีการนำรายชื่อคู่ค้าที่ต้องการทำธุรกรรมด้วยนั้น ตรวจสอบรายชื่อบุคคลที่มีความเสี่ยงของ ปปง. เพื่อหลีกเลี่ยงการทำธุรกรรมหากพบว่าเป็นผู้มีความเสี่ยงดังกล่าว โดยเจ้าหน้าที่และกรรมการผู้จัดการเป็นผู้มีอำนาจในการลงนามพิจารณาว่า สามารถทำธุรกรรมกับคู่ค้ารายนั้นๆ ได้หรือไม่</p> <p>อีกทั้งคู่ค้าที่อยู่ในรายชื่อที่มีการทำธุรกรรมกับบริษัทฯ อยู่แล้ว ได้จัดให้มีการดำเนินการทบทวนความเสี่ยงและอัปเดตกับรายชื่อบุคคลที่มีความเสี่ยงของ ปปง. เป็นประจำทุกปี โดยในปี 2566 ได้มีการทบทวนรายชื่อคู่ค้าทั้งหมด 100% และไม่พบว่ามีรายชื่ออยู่ในกลุ่มที่เป็นบุคคลที่มีความเสี่ยงตามประกาศรายชื่อของ ปปง. จึงสามารถดำเนินการทำธุรกรรมต่อไปได้ และได้จัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานส่วนงานที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจสอบคู่ค้าก่อนทำธุรกรรม ให้เข้าใจหลักและวิธีการในการดำเนินงาน</p>
การรักษาความปลอดภัย	
COP 13	<p>บริษัทฯ ได้มีการประกาศนโยบายการรักษาความปลอดภัย (ประกาศเมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564) โดยกำหนดแนวทางการรักษาความปลอดภัยให้ครอบคลุมทุกส่วน ดังนี้ การรักษาความปลอดภัยด้านทรัพย์สินของบริษัทฯ และลูกค้า, การรักษาความปลอดภัยด้านข้อมูลความลับของลูกค้า, การรักษาความปลอดภัยด้านระบบสารสนเทศ โดยมีการทบทวนและประเมินความเสี่ยงเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ทรัพย์สินของบริษัทฯ และของลูกค้าไม่มีการสูญหายหรือถูกโจรกรรมในระหว่างการทำงานหรือการขนส่ง</p> <p>บริษัทฯ ได้มีการกำหนดแนวทางในการทำงานของทีการรักษาความปลอดภัย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนกับพนักงานหรือผู้มาติดต่ออีกด้วย</p>
Provenance Claims	
COP 14	<p>การอ้างอิงแหล่งที่มาของวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต ถูกกำหนดขึ้นมาเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน บริษัทฯ กำหนดการอ้างอิงที่มาของโลหะมีค่า (ทองคำ, ทองคำรีไซเคิล, เนื้อเงิน, เนื้อเงินรีไซเคิล) ที่ใช้ทั้งหมดต้องเป็นแหล่งที่มาจากผู้สกัด ที่ได้รับการรับรอง LBMA หรือ COC Transfer Document จากบริษัทฯ ที่ได้รับการรับรอง RJC COC (RJC Chain of Custody) เท่านั้น</p> <p>ในการส่งมอบทองคำทุก Lot ที่มีการซื้อขาย ผู้ขายจะต้องมีการแนบเอกสารอ้างอิงที่บ่งบอกถึงแหล่งที่มาของโลหะมีค่าที่ได้รับการรับรอง LBMA หรือ RJC COC ทุกครั้งให้กับบริษัทฯ โดยมีการกำหนดผู้รับผิดชอบ ในการตรวจสอบเอกสาร ว่าถูกต้องตามที่กำหนดหรือไม่ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานทั้งหมด พร้อมบันทึกหลักฐานการฝึกอบรม เพื่อมั่นใจว่า พนักงานเข้าใจและสามารถตรวจสอบโลหะมีค่าได้อย่างถูกต้อง</p>



	<p>ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสอบทานและป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น บริษัทฯ ได้กำหนดหัวข้อเรื่อง การอ้างอิงแหล่งที่มาของวัตถุดิบให้การตรวจสอบภายในประจำปีด้วย เพื่อยืนยันและทำให้มั่นใจได้ว่าทั้งหมดที่ทำการกรรมกับลูกค้าเป็นไปตามข้อกำหนด</p>
<p><b>สิทธิแรงงานและเงื่อนไขการทำงาน</b></p>	
<p>COP 15</p>	<p>แนวทางการปฏิบัติสำหรับสิทธิแรงงานและเงื่อนไขการทำงาน ได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนใน นโยบายเรื่องสิทธิมนุษยชน โดยฝ่ายบริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัตินี้ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ มีการจ้างงานและให้สิทธิต่างๆ ที่พนักงานพึงจะได้รับตามกรอบที่กฎหมายกำหนดและได้ให้มีการทบทวนนโยบายนี้ทุกปี เพื่อเป็นการทบทวนความเหมาะสมของนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้วย</p> <p>ปัจจุบันได้มีการทบทวนกฎหมายและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องในทุกปี โดยการทำงานของประเทศไทย ในปี 2566 มีสภาพการจ้างงานเป็นแบบรายเดือน และรายวัน และใช้สภาพการจ้างงานที่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 เป็นกรอบในการดำเนินการ</p> <p>โดยการทำงานกับพนักงานทุกอัตรา มีการจัดทำสัญญาว่าจ้างสอดคล้องตามกฎหมายแรงงาน และให้ความสำคัญกับสิทธิของพนักงานด้วย ไม่มีข้อความหรือเนื้อหาใดๆ ที่เป็นการเอาเปรียบ เลือกปฏิบัติหรือละเมิดสิทธิพนักงาน โดยเด็ดขาด มีการเก็บรักษาสัญญาว่าจ้าง เอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบันทึกเวลาการทำงาน และการจ่ายค่าจ้างของพนักงานตามกรอบระยะเวลาอย่างชัดเจน</p>
<p><b>ชั่วโมงการทำงานและการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน</b></p>	
<p>COP 16 COP 17</p>	<p>บริษัทฯ กำหนดให้มีระเบียบการทำงาน ซึ่งยึดกฎหมายท้องถิ่นของประเทศไทยเป็นหลักปฏิบัติสำคัญ โดยปัจจุบัน บริษัทฯ กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยเป็นวันทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ และกำหนดให้วันหยุดประจำปีสัปดาห์ ส่วนการทำงานล่วงเวลา กำหนดให้มีการทำงานล่วงเวลาได้แต่ไม่เกินสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง ทั้งนี้ในการทำงานล่วงเวลานั้น จะต้องเกิดจากความสมัครใจของพนักงาน ไม่มีการบังคับขู่เข็ญหรือข่มขู่ผู้อื่นใด ๆ ทั้งสิ้น</p> <p>ส่วนการกำหนดวันหยุดประจำปี/การลางาน ให้กับพนักงาน ได้มีการกำหนดและประกาศให้พนักงานรับทราบในระเบียบปฏิบัติของบริษัทฯ อย่างชัดเจน โดยกำหนดให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมายทั้งสิ้น บริษัทฯ ยังได้กำหนดให้มีการตรวจสอบภายในประจำปี เพื่อให้มีการทบทวนความถูกต้องของสิทธิในการลางานของพนักงาน และได้สื่อสารถึงนโยบายและช่องทางการร้องเรียน หากเกิดกรณีพนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงานหรือการลา ซึ่งในปี 2566 ยังไม่พบข้อร้องเรียนดังกล่าวว่ามีการกระทำผิดใดๆ</p> <p>ในส่วนของการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทน ปัจจุบันบริษัทฯ มีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำสำหรับการจ้างงานที่ 353 บาท ตามประกาศล่าสุดของกฎหมายแรงงาน โดยเป็นการโอนเข้าบัญชีของพนักงานทุกวันที่สิ้นเดือน ส่วนในรายละเอียดการหักค่าจ้างเป็นไปตามที่กฎหมายระบุให้สามารถหักได้เท่านั้น เช่น เงินประกันสังคม ภาษีเงินได้</p>

<b>การล่วงละเมิด วินัย การร้องเรียน และการไม่ตอบโต้เอาผิด</b>	
COP 18	บริษัทฯ มีการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่า ไม่มีการล่วงละเมิด ขู่ข่มขู่ การลงโทษทำร้ายร่างกาย หรือการกระทำอื่นใด อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายในบริษัทฯ โดยมีการสื่อสารถึงวินัยและบทลงโทษต่างๆ กับพนักงานให้เข้าใจ ว่ามีการปฏิบัติถูกต้องและอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงการให้พนักงานสามารถแจ้งร้องเรียนหรือชี้เบาะแสการกระทำผิดต่างๆ โดยไม่มีการต้องรับโทษใดๆ
<b>แรงงานเด็ก</b>	
COP 19	บริษัทฯ ไม่มีการสนับสนุนและยินยอมให้มีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ในสถานประกอบการโดยเด็ดขาด โดยมีการให้กำหนดนโยบายที่ชัดเจนจากฝ่ายบริหาร และได้มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงานเป็นพนักงานของบริษัทฯ (การสรรหาบุคลากร QP-HR-001) เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานที่ทางบริษัทฯ รับเข้ามาปฏิบัติงานนั้น มีอายุตามเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งได้มีการระบุหัวข้อนี้ สำหรับการตรวจสอบภายในประจำปี เพื่อเป็นการทบทวนให้มั่นใจว่าไม่มีเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เข้ามาทำงานในองค์กร  หากเกิดเหตุสุดวิสัยที่บริษัทฯ ไม่สามารถทราบได้มาก่อนว่ามีการรับพนักงานที่เป็นแรงงานเด็กเข้ามาทำงานในองค์กร เช่น จากการปกปิดข้อมูลจริงของตัวพนักงาน ฯลฯ ทางบริษัทฯ ได้มีการกำหนดขั้นตอนในการดำเนินการจัดการและขั้นตอนในการเยียวยาแรงงานเด็ก (QP-HR-003) ที่ทางบริษัทฯ ได้รับเข้ามา
<b>แรงงานบังคับ</b>	
COP 20	บริษัทฯ มีนโยบายและวิธีการจัดการให้มั่นใจอยู่เสมอว่า ไม่มีการใช้แรงงานบังคับในองค์กร โดยจัดให้มีการตรวจสอบภายในที่ครอบคลุมถึงข้อกำหนดเหล่านี้ และได้มีการสื่อสารถึงพนักงานให้ทราบถึงช่องทางการร้องเรียนหากพบว่ามีกรกระทำผิดในเรื่องนี้ ซึ่งในปี 2566 ไม่พบข้อร้องเรียนใดๆ เกี่ยวกับการกระทำผิด
<b>สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง</b>	
COP 21	มีการกำหนดอย่างชัดเจนในนโยบายเรื่องสิทธิมนุษยชน ถึงการให้พนักงานมีสิทธิเสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรองใดๆ ได้ ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีการสื่อสารนโยบายนี้ให้พนักงานทุกคนรับทราบพร้อมลงลายมือชื่อ รวมถึงมีการชี้แจงให้ทราบถึงช่องทางการร้องเรียนหากเกิดกรณีที่มีการละเมิดสิทธิดังกล่าว โดยในปี 2566 ยังไม่พบข้อร้องเรียนในเรื่องนี้ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองโดยผ่านการประชุมของคณะกรรมการสวัสดิการ
<b>การไม่เลือกปฏิบัติ</b>	
COP 22	จากการทบทวนในปี 2566 บริษัทฯ มั่นใจได้ว่า ไม่มีการเลือกปฏิบัติใดๆ อันเป็นการขัดกับนโยบายที่ได้ให้ไว้ในหัวข้อของเรื่องนโยบายสิทธิมนุษยชน โดยบริษัทฯ ได้ให้โอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมกันทั้งหมด ไม่มีการแบ่งแยก ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง เพศ, อายุ, ศาสนา หรือเชื้อชาติ รวมถึงโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพงานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน หรือ ตำแหน่งงาน



สุขภาพ,ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	
COP 23	<p>ในปี 2566 บริษัทฯ ได้จัดทำแผนงานด้านความปลอดภัยฯ ประจำปี และดำเนินการตามแผนที่วางไว้อย่างสมบูรณ์ และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งรายละเอียดแผนงานครอบคลุมทั้งด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ เช่น แสงสว่าง, เสียงดัง, ความร้อน, ฝุ่น, และความเข้มข้นของสารเคมีอันตรายในบริเวณทำงาน โดยจัดให้มีการตรวจวัดปีละ 1 ครั้ง เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2566 ซึ่งผลการตรวจวัดอยู่ในเกณฑ์ปกติตามกฎหมายกำหนด</li> <li>2. บริษัทฯ ได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้อย่างเพียงพอ             <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 วันที่ 30 มิถุนายน 2566 ซึ่งผลการตรวจวัดค่าน้ำดื่มอยู่ในเกณฑ์ปกติตามที่กฎหมายกำหนด</li> <li>2.2 บริษัทฯ จัดให้มีห้องน้ำห้องสุขาไว้เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน โดยมีการแยกห้องน้ำชายหญิง และมีการจัดรอบการทำสะอาดอย่างสม่ำเสมอ</li> <li>2.3 อุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยและสัญญาณเตือนภัย มีการทดสอบประจำปี เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2566 และมีการตรวจสอบเส้นทางหนีไฟเป็นประจำทุกเดือน</li> <li>2.4 ปัจจุบันจัดให้มีไฟฉุกเฉินครอบคลุมพื้นที่เสี่ยงตามกฎหมายกำหนด โดยปัจจุบันมีไฟฉุกเฉินทั้งหมดจำนวน 23 ตัว และมีการตรวจสอบเป็นประจำทุกเดือน สภาพปกติพร้อมใช้ทุกเครื่อง</li> </ol> </li> <li>3. จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงอันตรายในสถานที่ทำงาน โดยดูจากสภาพการทำงาน สถานที่ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2566</li> <li>4. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย (คปอ) เพื่อดูแล ประชุมหารือ กับฝ่ายบริหาร ในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม เมื่อวันที่ 11/9/2566</li> <li>5. บริษัทฯ มีการจัดอบรมที่เกี่ยวกับความปลอดภัย ครอบคลุมตามความจำเป็นที่พนักงานต้องได้รับ โดยมีการอบรมดังนี้             <ol style="list-style-type: none"> <li>5.1 อบรมพนักงานใหม่ 100%</li> <li>5.2 อบรมและซ้อมแผนฉุกเฉิน กรณีสารเคมีหกรั่วไหล เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2566</li> </ol> </li> <li>6. บริษัทฯ ได้นำผลการประเมินความเสี่ยง มาประเมินการเพื่อจัดอุปกรณ์ PPE ที่จำเป็นในงานไว้อย่างครบถ้วน</li> <li>7. บริษัทฯ จัดให้มีการฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้น และการซ้อมแผนอพยพประจำปี เมื่อวันที่ 22-23 กันยายน 2566 ซึ่งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</li> </ol>
การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	
COP 24	<p>ในปี 2566 บริษัทฯ ได้จัดให้มีการตรวจมลพิษทางอากาศ โดยตรวจวัดมลสารจากปล่องของโรงงาน ปีละ 1 ครั้ง จำนวนทั้งสิ้น 3 ปล่อง เพื่อเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายและทำให้ชุมชนรอบข้างมั่นใจว่า บริษัทฯ ไม่ได้สร้างความเดือดร้อนให้กับคนรอบข้าง โดยให้มีการตรวจโดยผู้ตรวจที่ได้รับการรับรองจากกระทรวง เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2566 โดยผลการตรวจวัดค่าอยู่เกณฑ์ปกติ และทั้งนี้การปล่อยน้ำทิ้งออกสู่ภายนอก ได้มีการตรวจสอบน้ำทิ้งจากโรงงานเป็นประจำทุกเดือน โดยผลการตรวจวัดค่าน้ำในปี 2566 ทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ปกติ ซึ่งเป็นไปตามกรอบนโยบายที่บริษัทฯ ได้วางไว้</p>

<b>การจัดการด้านสารเคมี</b>	
COP 25	บริษัทฯ ได้มีการจัดพื้นที่จัดเก็บสารเคมี โดยแบ่งแยกประเภทและมีการติด MSDS เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างชัดเจนพร้อมทั้งอุปกรณ์เก็บกู้พร้อมใช้ ณ จุดใช้งาน ทั้งพื้นที่จัดเก็บและพื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นไปตามแผนการป้องกันหากเกิดกรณีสารเคมีหกรั่วไหล โดยสารเคมีที่ใช้ในกระบวนการทุกรายการได้มีการยื่นแบบแจ้ง สอ.1 ต่อหน่วยงานราชการเป็นประจำทุกปี โดยในปี 2566 มีรายการสารเคมีที่ขึ้นต่อหน่วยงานราชการทั้งหมด 12 รายการ
<b>การจัดการของเสีย</b>	
COP 26	บริษัทฯ มีความตระหนักในการเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ในการจัดการกับของเสีย ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทั้งหมด ของเสียทางโอกาสที่เกิดจากกระบวนการผลิต ได้มีการออกแบบทางด้านวิศวกรรมของระบบบำบัดอากาศ เพื่อให้ชุมชนและพื้นที่ใกล้เคียงมั่นใจได้ว่า อากาศที่ถูกปล่อยออกสู่ภายนอกไม่เป็นอันตรายต่อคนและสิ่งแวดล้อม โดยเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ได้มีการตรวจสอบเป็นประจำตามแผนงานความปลอดภัยที่วางไว้ ด้านน้ำเสียและสิ่งปฏิกูลที่เป็นอันตรายอื่นๆ ทางบริษัทฯ ได้มีการขออนุญาตนำออก เพื่อส่งกำจัดถูกต้องตามกฎหมายที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมกำหนด โดยในปี 2566 มีการขออนุญาตนำออกสิ่งปฏิกูลรวมทั้งสิ้น 6 รายการ และทำการต่ออายุการขออนุญาตนำวัสดุที่ไม่ใช้แล้วออกนอกบริเวณโรงงาน เป็นประจำทุกปี
<b>การใช้ทรัพยากร</b>	
COP 27	บริษัทฯ ตระหนัก และได้ให้ความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ฝ่ายบริหารจึงได้กำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้พนักงานทุกคนให้ความสำคัญ และให้ความร่วมมือในการช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยได้จัดให้มีการวัดและประเมินการใช้ไฟฟ้า น้ำ รวมถึงวัสดุที่ทำจากธรรมชาติ เช่น กระดาษ เพื่อชี้ชัดว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินการตอบสนองกับนโยบายและเป้าหมายหรือไม่ พร้อมทั้งมีการตีพิมพ์เอกสารสื่อสารให้พนักงานในองค์กรทุกคนรับทราบ  ทั้งนี้ ในปี 2566 ทางบริษัทฯ ได้มีการวางแผนจัดทำโครงการติดตั้งโซล่าเซลล์ เพื่อเป็นการลดการใช้พลังงานไฟฟ้า และเพื่อมีส่วนร่วมในการช่วยลดสิ่งแวดล้อม
สรุปผลการดำเนินงาน	บจก. โนเบิล มายด์ ได้ปฏิบัติตามมาตรฐาน Responsible Jewelry Council COP 2019 และผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

รายงานเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2567




(นายพรพรหม เวทีบุรณะ)

ผู้จัดการทั่วไป