

รายงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน  
(Human Rights Due Diligence Annual Reporting 2023)

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 2566 ได้ดำเนินการการประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนของพนักงาน ชุมชนและสังคมไปเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

รวมทั้ง บริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งเคารพหลักการสิทธิมนุษยชน และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอย่างครอบคลุม มีขอบเขตของนโยบายสิทธิมนุษยชนซึ่งรวมความคาดหวังของบริษัทฯ ต่อการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชน ไม่เพียงแต่ในการดำเนินงานของบริษัทฯ เท่านั้น แต่ยังรวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจด้วย

**1. การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทฯ ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน**

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยได้ดำเนินการตามหลักสิทธิมนุษยชน และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจ และสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ และแสดงให้เห็นว่าพนักงานของบริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณะเห็นว่า บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับประเด็นสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ต้องเปิดเผยความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับบุคคล และให้ความสำคัญต่อประเด็นสิทธิมนุษยชน เมื่อมีการตัดสินใจทางธุรกิจ ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติ และการคุกคามหรือล่วงละเมิดทาง

เพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมกันด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่นๆ

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

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ของบริษัท

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

## 2. กำหนดขอบเขตการประเมิน

บริษัทฯ กำหนดขอบเขตการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในระดับองค์กรของบริษัทฯ ที่ครอบคลุมไปถึงห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ตั้งแต่พนักงาน พันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า ตลอดจนชุมชนและสังคม นอกจากนี้บริษัทฯ มีแนวทางในการประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนทั้งภายในบริษัทฯ และห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ทั้งนี้ปี 2566 ได้ดำเนินการการประเมินผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนของพนักงานชุมชน และสังคมไปเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และยังมีเป้าหมายที่จะประเมินให้แล้วเสร็จทั้งห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ในอนาคต

## 3. ระบุประเด็นความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น

ประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

<b>การจ้างงาน</b>	
A	การจ้างงาน สวัสดิการ และค่าตอบแทนของพนักงาน
B	ความปลอดภัย อาชีวอนามัยของพนักงาน
C	เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง
D	การเลือกปฏิบัติ
E	การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน
F	การเกิดโรคระบาดที่สามารถติดต่อกันได้ในสถานประกอบการ
<b>ชุมชนและสังคม</b>	
G	การเกิดอุบัติเหตุจากการดำเนินงาน
H	การกระจายของโรคระบาด
I	การรั่วไหลของน้ำเสียในเขตชุมชน
J	การจัดการของเสีย
<b>ห่วงโซ่อุปทาน</b>	
K	การจ้างแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ กลุ่มเปราะบางของกลุ่มค้า
<b>สิ่งแวดล้อม</b>	
L	การใช้สารเคมีในการดำเนินงาน การควบคุมมลพิษ และการจัดการของเสียที่เกิดจากการทำงาน
<b>ลูกค้า</b>	
M	สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า การให้ข้อมูลและการตลาดอย่างมีความรับผิดชอบ
N	การรักษาข้อมูลของลูกค้า
<b>การจัดการด้านความปลอดภัย</b>	
O	การปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

#### 4. ประเมินความเสี่ยงทางด้านสิทธิมนุษยชน

##### เกณฑ์การประเมินความเสี่ยง : โอกาสที่จะเกิดขึ้น

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

##### เกณฑ์การประเมินผลความเสี่ยง : ผลกระทบ

ระดับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	ลักษณะของผลกระทบที่จะเกิดขึ้น
สูง(4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนส่งผลกระทบในวงกว้างหรือส่งผลกระทบต่อชุมชนหรือสังคม ที่เกินกว่าขอบเขตของพื้นที่ปฏิบัติการ</li> <li>- บริษัทไม่สามารถควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อฟื้นฟูผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้สิทธินั้นกลับคืนมาได้</li> <li>- ผลกระทบ/เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชนมีความจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นอิสระ และมีความน่าเชื่อถือ เพื่อไกล่เกลี่ยปัญหาร่วมกับบริษัท</li> </ul>
ปานกลาง(3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นผลจากการดำเนินงานของบริษัทหรือห่วงโซ่อุปทานของบริษัท ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ปฏิบัติการ</li> <li>- บริษัทต้องใช้ระยะเวลาในการควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อฟื้นฟูผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้สิทธินั้นกลับคืนมา</li> </ul>
น้อย(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นผลจากการดำเนินงานของบริษัท ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ปฏิบัติการ</li> <li>- บริษัทมีความขัดแย้งด้านสิทธิมนุษยชนกับกลุ่มเปราะบาง</li> </ul>
น้อยมาก(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนสามารถป้องกันแก้ไขได้โดยกลไกการจัดการข้อร้องเรียนของบริษัท</li> </ul>

ระดับความเสี่ยง	ความหมาย
สูงมาก (Extreme)	บริษัทฯ ต้องหยุดการดำเนินการในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงทันที พร้อมดำเนินการลดผลกระทบและแก้ไขเยียวยาทันทีตามมาตรการที่ได้วางไว้เพื่อบรรเทา
สูง (High)	บริษัทฯ ต้องมีการจัดการเพื่อหามาตรการลดระดับความเสี่ยงทันทีเพื่อทำให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้
ปานกลาง (Medium)	บริษัทฯ ต้องมีการจัดการเพื่อหามาตรการลดระดับความเสี่ยง เพื่อให้ระดับความเสี่ยงลดลงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้
ต่ำ (Low)	บริษัทฯ ดำเนินการตามมาตรการควบคุมและบรรเทาผลกระทบของบริษัทฯ ที่มีอยู่และคอยติดตามตรวจสอบสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง

### ตารางประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

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

เกณฑ์ความเป็นไปได้ (Likelihood) ของความเสี่ยง

ประเด็นความเสี่ยง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง (1)	การประเมินความเสี่ยง		ระดับความเสี่ยง (2)x(3) (4)	การลดผลกระทบและการแก้ไข	
		เกณฑ์ ความเป็นไปได้ (2)	ผลกระทบ (3)			
<b>การจ้างงาน</b>						
A. การจ้างงาน สวัสดิการและ ค่าตอบแทนของ พนักงาน	1. สภาพการจ้างงาน การใช้ แรงงานผิดกฎหมาย 2. การบังคับให้ทำงาน ล่วงเวลา หรือทำเกินที่ กฎหมายกำหนด 3. การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่ สอดคล้องกับค่าแรงขั้นต่ำ 4. การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน ที่ไม่เป็นธรรม	1	2	2	ต่ำ	1. มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน 2. มีระบบรับข้อร้องเรียนจาก พนักงาน 3. มีการประเมินความสอดคล้อง ของกฎหมายและปฏิบัติตาม กฎหมาย
B. ความปลอดภัย ชีวนามัยของ พนักงาน	1. การทำงานในสายการผลิต มีความเสี่ยงต่อการเกิด อุบัติเหตุต่อพนักงาน หรือ ผู้รับเหมาที่เข้ามาทำงานใน สถานประกอบการ	2	2	4	ต่ำ	1. มีนโยบายความปลอดภัย อาชีว อนามัยและสภาพแวดล้อมใน การทำงาน 2. มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน 3. มีระบบรับข้อร้องเรียนจาก พนักงาน 3. มีการประเมินความเสี่ยงด้าน ความปลอดภัยฯ อย่างเสมอ 4. มีระบบการตรวจสอบและ บำรุงรักษาอุปกรณ์/เครื่องจักรใน การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 5. จัดให้มีการอบรมและปฏิบัติตาม ระเบียบปฏิบัติงานเกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการทำงาน 6. ปฏิบัติตามกฎหมายความ ปลอดภัยฯ รวมถึงนโยบายด้าน ความปลอดภัยฯ

ประเด็นความเสี่ยง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง (1)	การประเมินความเสี่ยง		ระดับความเสี่ยง (2)x(3) (4)		การลดผลกระทบและการแก้ไข
		เกณฑ์ ความเป็นไปได้ (2)	ผลกระทบ (3)			
C.เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง	1.เกิดการขัดขวางการรวมตัว ชุมนุมเพื่อการเสนอ/ การต่อรองทางด้านสวัสดิการ เนื่องจากสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ หรือต่อรองด้านค่าตอบแทน	1	2	2	ต่ำ	1.มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน 2.มีคณะกรรมการสวัสดิการ 3.มีระบบการรับข้อร้องเรียน
D.การเลือกปฏิบัติ	1.การปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมสามารถเกิดขึ้นได้จากความแตกต่างทางด้าน เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ อายุ ชนชั้นทางสังคม ที่ก่อให้เกิดการเลื่อนตำแหน่งที่ล่าช้า การประเมินผลงานที่ไม่ตรงกับความสามารถของพนักงาน การพิจารณาปรับพนักงานเข้าทำงานอย่างไม่เป็นธรรม ช่องว่างรายได้ที่ต่างกัน เพราะเพศสภาพ การคุกคามทางด้านต่างๆ ในบริษัทฯ รวมไปถึงการดูแลที่แตกต่างกัน ตลอดจนการใช้สิทธิพิเศษต่อกลุ่มคนบางกลุ่ม ที่เป็นเหตุให้เกิดความไม่เท่าเทียมทางโอกาส	1	2	2	ต่ำ	1.มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน 2.มีระบบการรับข้อร้องเรียน 3.มีนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด 4.มีระบบการจัดการเรื่องการสรรหาพนักงาน 5.มีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประเด็นความเสี่ยง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง (1)	การประเมินความเสี่ยง		ระดับความเสี่ยง (2)x(3)		การลดผลกระทบและการแก้ไข
		เกณฑ์ ความเป็นไปได้ (2)	ผลกระทบ (3)	(4)		
E.การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	1.อาจมีการรั่วไหลของข้อมูลส่วนตัวของพนักงานจนเกิดการร้องเรียน	2	2	4	ต่ำ	1.มีประกาศนโยบายเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 2.จัดทำหนังสือให้ความยินยอมเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล
F.การเกิดโรคระบาดที่สามารถติดต่อกันได้ในสถานประกอบการ	1.อาจเกิดการระบาดของโรคติดต่อโควิด-19 ในสถานประกอบการหรือโรคติดต่ออื่นๆ เช่น ไข้หวัดใหญ่	2	2	4	ต่ำ	1.มีนโยบายความปลอดภัยฯ 2.มีมาตรการตอบโต้โควิด-19 หรือไข้หวัดใหญ่ เช่น การให้ใส่หน้ากากอนามัยในการทำงาน, จัดเตรียมแอลกอฮอล์ในพื้นที่ทำงานอย่างเพียงพอ, การส่งเสริมและการจัดหาชุดตรวจให้กับพนักงาน, สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับวัคซีน
<b>ชุมชนและสังคม</b>						
G.การเกิดอุบัติเหตุจากการดำเนินงาน	1.อุบัติเหตุบนท้องถนนจากการขนส่งสินค้าและให้บริการ 2.สิทธิชุมชนจากการสร้างผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การปล่อยน้ำเสีย การรั่วไหลของสารเคมี ไฟไหม้ขยะและของเสีย ส่งผลกระทบต่อชุมชนที่อาศัยในพื้นที่ใกล้เคียง	1	3	3	ต่ำ	1.มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน 2.มีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม 3.การตรวจเช็คสมรรถภาพยานยนต์ 4.การตรวจเช็คสมรรถภาพผู้ขับขี่ 5.มีระบบการจัดการขยะและของเสีย 6.มีระบบการตรวจสอบคุณภาพน้ำทิ้ง 7.มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกปี



ประเด็นความเสี่ยง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง (1)	การประเมินความเสี่ยง		ระดับความเสี่ยง (2)x(3) (4)		การลดผลกระทบและการแก้ไข
		เกณฑ์ ความเป็นไปได้ (2)	ผลกระทบ (3)			
H. การกระจายของโรคระบาด	1. การดำเนินงานของบริษัทฯ ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อาจก่อให้เกิดการกระจุกตัวของคน มีความเสี่ยงที่ทำให้เกิดการแพร่ระบาดและกระจายออกสู่ชุมชนใกล้เคียง	2	2	4	ต่ำ	1. มีมาตรการการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 และไข้หวัดใหญ่ เช่น ส่งเสริมการรับวัคซีนของพนักงาน กาดตรวจวัดอุณหภูมิของพนักงานก่อนเข้างานและผู้มาติดต่อ การฉีดพ่นน้ำยาฆ่าเชื้อเพื่อทำความสะอาดในพื้นที่ กิจกรรมรณรงค์การล้างมือและสวมใส่หน้ากากอนามัย 2. นโยบายความปลอดภัยฯ
I. การรั่วไหลของน้ำเสียในเขตชุมชน	1. การปล่อยน้ำเสียกับท่อระบายน้ำ อาจมีอุบัติเหตุรั่วไหลออกสู่แหล่งน้ำสาธารณะ หรือแหล่งน้ำใกล้เคียง	1	4	4	ต่ำ	1. มีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม 2. มีระบบบำบัดน้ำเสีย 3. มีระบบการรับซื้อออร์เรียน
J. การจัดการของเสีย	1. การจัดการของเสียและของเสียอันตรายที่เกิดจากการดำเนินงานของบริษัทฯ อย่างไม่ถูกวิธีอาจก่อให้เกิดการปนเปื้อนทางสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของชุมชนและสังคม	1	4	4	ต่ำ	1. มีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม 2. มีนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับลูกค้า 3. มีระบบการจัดการขยะ/ของเสีย

ประเด็นความเสี่ยง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง (1)	การประเมินความเสี่ยง		ระดับความเสี่ยง (2)x(3) (4)	การลดผลกระทบและการแก้ไข	
		เกณฑ์ ความเป็นไปได้ (2)	ผลกระทบ (3)			
<b>ห่วงโซ่อุปทาน</b>						
K.การจ้างแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ กลุ่มเปราะบางของกลุ่มลูกค้า	1.ลูกค้าอาจมีการจ้างแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ กลุ่มเปราะบางของพันธมิตรทางธุรกิจ คู่ค้าและผู้รับเหมาที่อาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของบริษัทฯ	1	3	3	ต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน</li> <li>2.นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับคู่ค้า</li> <li>3.นโยบายห่วงโซ่อุปทาน</li> <li>4.มีขั้นตอนการตรวจสอบวิเคราะห์คู่ค้า</li> <li>5.มีการระบบ/ขั้นตอนการรับข้อร้องเรียน</li> </ul>
L.การใช้สารเคมีในการดำเนินงาน การควบคุมมลพิษ และการจัดการของเสียที่เกิดจากการทำงาน	1.การใช้สารเคมีในกระบวนการผลิต หรือกิจกรรมในกระบวนการผลิต อาจเกิดการปล่อยมลพิษทางอากาศ รวมถึงการจัดการของเสียของบริษัทฯ ที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ	1	4	4	ต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.มีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม</li> <li>2.มีนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับคู่ค้า</li> <li>3.มีระบบการจัดการขยะ/ของเสีย</li> <li>4.มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> </ul>

ประเด็นความเสี่ยง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง (1)	การประเมินความเสี่ยง		ระดับความเสี่ยง (2)x(3) (4)	การลดผลกระทบและการแก้ไข	
		เกณฑ์ ความเป็นไปได้ (2)	ผลกระทบ (3)			
<b>ลูกค้า</b>						
M.สุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า การให้ข้อมูลและการตลาดอย่างมีความรับผิดชอบ	1.สินค้าที่ไม่ได้มาตรฐานหรือไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของลูกค้า	1	3	3	ต่ำ	1.มีระบบการดำเนินงานคัดเลือกรับสินค้าและบริการ 2.มีระบบการตรวจสอบและวิเคราะห์ลูกค้า 3.นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับลูกค้า 4.นโยบายจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ 5.นโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด 6.มีการระบบการรับเรื่องร้องเรียนจากลูกค้ารวมถึงการดำเนินงานตรวจสอบ แก้ไขและติดตามข้อร้องเรียน
N.การรักษาข้อมูลของลูกค้า	1.การรั่วไหลทางข้อมูลของลูกค้า	1	3	3	ต่ำ	1.นโยบายการรักษาความปลอดภัย 2.นโยบายจริยธรรมของการดำเนินธุรกิจ 3.นโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด 4.มีระบบการรับเรื่องร้องเรียนจากลูกค้า



รายงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

Human Rights Due Diligence Annual Reporting 2023

ประเด็นความเสี่ยง	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง (1)	การประเมินความเสี่ยง		ระดับความเสี่ยง (2)x(3) (4)	การลดผลกระทบและการแก้ไข	
		เกณฑ์ ความเป็นไปได้ (2)	ผลกระทบ (3)			
<b>การจัดการด้านความปลอดภัย</b>						
O.การปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย	<p>1.มีความเป็นไปได้ที่พนักงานรักษาความปลอดภัยอาจจะใช้ความรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นการใช้กำลัง การใช้วาจาที่ไม่เหมาะสม ที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน กรณีที่พนักงานรวมตัวกันหรือมีการประท้วง</p> <p>2.การคุกคามทางเพศ ในกรณีตรวจค้นร่างกาย หรือการตรวจค้นกระเป๋า อาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้</p>	2	2	4	ต่ำ	<p>1.นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน</p> <p>2.ข้อปฏิบัติสำหรับพนักงานรักษาความปลอดภัย</p> <p>3.มีระบบการรับเรื่องข้อร้องเรียน</p> <p>4.นโยบายการรักษาความปลอดภัย</p>

## 5. การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน

บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และมีการสื่อสารให้ความรู้และอบรมพนักงานครอบคลุมในเรื่องสิทธิมนุษยชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันปัญหาที่มีความเสี่ยงต่อผลกระทบเชิงลบที่ผ่านกิจกรรมของบริษัทฯ และความสัมพันธ์ทางธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ

ผลการดำเนินงานประจำปี 2566 ดังนี้

1. การดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ได้รับการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน 100 %
2. การดำเนินงานและกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ที่ระบุว่ามีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสูง มีมาตรการการลดผลกระทบและกระบวนการแก้ไข
3. ในปี 2566 ไม่มีกรณีหรือคดีที่ละเมิดด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงการต่อต้านการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติและการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศทุกรูปแบบ เสรีภาพในการรวมกลุ่มสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน ความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทน และด้านสิทธิมนุษยชนอื่นๆ เกิดขึ้น

นอกจากนี้บริษัทฯ เปิดช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนในด้านสิทธิมนุษยชน และประเด็นที่ผิดข้อกำหนดจรรยาบรรณทั้งจากพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่น และมีกลไกในการคุ้มครองพนักงานและผู้แจ้งเบาะแส และมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนซึ่งเป็นผู้แทนจากส่วนงานที่ไม่มีส่วนได้เสียในข้อร้องเรียนดังกล่าว เพื่อพิจารณาสอบสวนดำเนินการตามระเบียบ และแจ้งผลกลับไปยังผู้แจ้งข้อมูล

โดยช่องทางการรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแส ดังนี้

1. ช่องทางการสื่อสารภายใน : แจ้งข้อมูลผ่านกล่องรับข้อร้องเรียน
2. ช่องทางการสื่อสารภายนอก : แจ้งข้อมูลผ่านช่องทางการสื่อสารบริษัท 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)

6. การเยียวยาและการแก้ไข

บริษัทฯ ตระหนักดีว่ากิจกรรมทางธุรกิจอาจก่อให้เกิดการสนับสนุนหรือมีความเชื่อมโยงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริษัทฯ จึงมุ่งมั่นและพยายามที่จะลดความเสี่ยง และการละเมิดที่อาจเกิดขึ้นดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามพันธะสัญญา โดยจะมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี เพื่อระบุสถานการณ์ การละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงมีการกำหนดมาตรการ การบรรเทาผลกระทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขและลดความเป็นไปได้ของการละเมิดสิทธิมนุษยชนซึ่งอาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ

รายงานเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2567



(นายพรพรหม เวทีบุรณะ)

ผู้จัดการทั่วไป