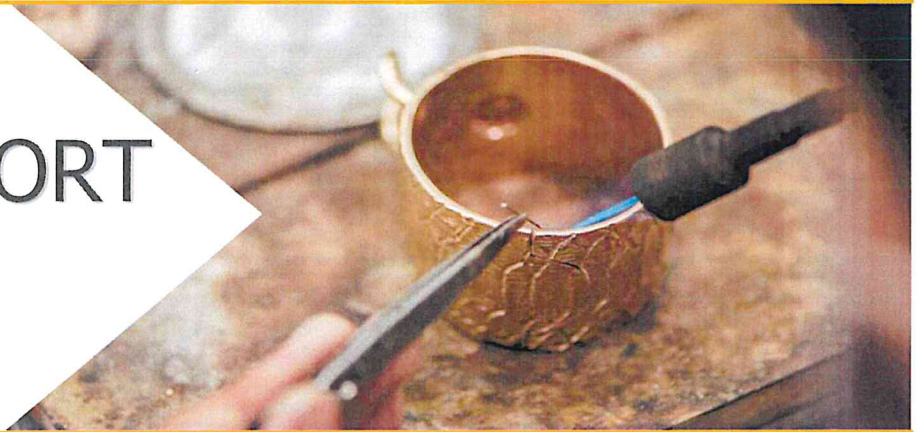




ANNUAL REPORT 2024



Annual Performance Report 2024 according to the RJC COP rules

Annual Report 2024 of International Metal and Jewelry CO., LTD.
for the results of operations for January - December 2024

Agenda

Count

RJC

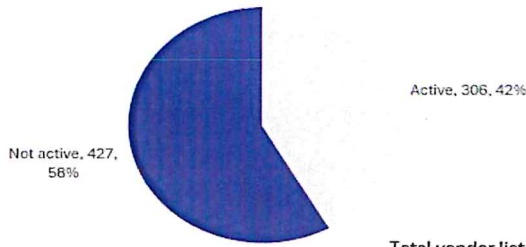
COP	Subject
COP 01	Legal compliance
COP 02	Policy and implementation
COP 03	Reporting
COP 04	Financial accounts
COP 05	Business partners
COP 06	Human rights
COP 07	Due diligence for responsible sourcing from conflict-affected and high-risk areas
COP 08	Sourcing directly from artisanal and small-scale mining
COP 09	Sourcing post-consumer industrial precious metals directly from informal recyclers
COP 10	Community development
COP 11	Bribery and facilitation payments
COP 12	Know Your Counterparty
COP 13	Security
COP 15	General employment terms
COP 16	Working hours
COP 17	Remuneration
COP 18	Harassment, discipline, grievance procedures and non-retaliation
COP 19	Child labour
COP 20	Forced labour
COP 21	Freedom of association and collective bargaining
COP 22	Non-discrimination
COP 23	Health and safety
COP 24	Environmental management
COP 25	Hazardous substances
COP 26	Wastes and emissions
COP 27	Use of natural resources
COP 28	Product disclosure



ANNUAL REPORT 2024

รายงานประจำปี 2567 ของบริษัท อินเตอร์เนชันแนล เมทัล แอนด์ จิวเวลรี่ จำกัด ฉบับนี้จัดทำขึ้นมาเพื่อรายงานผลการดำเนินงานในระหว่าง เดือนมกราคม ถึง เดือนธันวาคม ปี 2567

การปฏิบัติตามกฎหมาย (Legal compliance)	
COP 01	บริษัท อินเตอร์เนชันแนล เมทัล แอนด์ จิวเวลรี่ จำกัด ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด ดังนั้นจึงมีการติดตามการปรับเปลี่ยนกฎหมาย และประเมินความสอดคล้องกฎหมายเป็นประจำทุกเดือน ดำเนินการโดยหน่วยงาน Safety Results บริษัทสามารถดำเนินธุรกิจสอดคล้องตามข้อกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ครบถ้วน
นโยบายและการนำไปปฏิบัติ (Policy and implementation)	
COP 02	ฝ่ายบริหารมีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้นจึงได้มีการจัดทำและประกาศใช้นโยบายที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งได้มีการสื่อสารให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดรับทราบ ในหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ของบริษัท การติดประกาศ การฝึกอบรมให้กับพนักงาน รวมถึงการสื่อสารโดยตรงให้กับลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ รับทราบผ่านทาง อีเมล เป็นต้น โดยบริษัทฯ ได้มีการประกาศใช้นโยบายทั้งหมด 12 นโยบาย ดังนี้ - นโยบาย RJC (IMAJ's Responsible Jewellery Council Policy) - นโยบาย อาชีวอนามัย และความปลอดภัย (Occupational Health and Safety Policy) - นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม SA8000 (Social Awareness Policy) - นโยบายสิ่งแวดล้อม (Environment Policy) - นโยบายอนุรักษ์พลังงานอย่างยั่งยืน (Sustainable Energy Conservation Policy) - นโยบาย Supply Chain (IMAJ's Supply Chain Policy) - นโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด (Whistle Blower Policy) - นโยบายข้อกำหนดการเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์ (Product Disclosure Statement Policy) - นโยบายการจ่ายเพื่ออำนวยความสะดวก (Facilitation Payment Policy) - นโยบายการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) - IMAJ's Conflict of mineral Policy - Grievance Mechanism Policy ทั้งนี้ได้กำหนดให้มีการทบทวนความเหมาะสมของนโยบาย ปีละ 1 ครั้ง Results จากการทบทวนโดยฝ่ายบริหาร ปี 2567 มีการอัปเดตปรับปรุงนโยบาย 2 ฉบับ คือ - นโยบาย SA8000 และ - นโยบาย RJC นโยบายอีก 10 ฉบับยังคงเดิม
การรายงานผล (Reporting)	
COP 03	IMAJ ได้จัดทำรายงานฉบับนี้เพื่อรายงานสรุปผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เพื่อยืนยันการปฏิบัติตามข้อกำหนด RJC COP ในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง
บัญชีการเงิน (Financial accounts)	
COP 04	IMAJ ดำเนินการดูแลและรักษาการเงินการบัญชีให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางการเงินการบัญชี โดยดำเนินธุรกรรมทางบัญชีอย่างถูกต้องโปร่งใส และจัดให้มีการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีที่ได้รับการอนุญาตที่เป็นอิสระในปี 2567 Results ในปี 2567 บริษัทฯผ่านการตรวจสอบบัญชีจากผู้ตรวจบัญชี โดยไม่ขอเสนอแนะให้ปรับปรุง

คู่ค้า (Business partners)	
COP 05	IMAJ ได้สนับสนุนคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานให้ปฏิบัติตามนโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดของ RJC COP รวมถึงพนักงาน และผู้เยี่ยมชมบริษัทฯ บริษัทได้มีการส่งอีเมลแจ้งนโยบายที่เกี่ยวข้องให้คู่ค้ารับทราบ รวมถึงประกาศนโยบายทางเว็บไซต์ <u>Results</u> ในปี 2567 คู่ค้าทางธุรกิจทั้งหมดของ IMAJ สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดของ RJC COP ได้อย่างมีประสิทธิภาพ Counterparty Status of 2024-2025  Active, 306, 42% Not active, 427, 58% Total vendor list : 733
สิทธิมนุษยชน (Human rights)	
COP 06	IMAJ ให้ความสำคัญในการเคารพสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด โดยฝ่ายบริหารได้มีประกาศใช้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้กับพนักงานของบริษัทฯ ทุกคน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ละเมิดสิทธิของบุคคลอื่นในสถานประกอบการ โดยในปี 2567 ได้มีการทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และประกาศใช้เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2561 ทั้งนี้ได้มีการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานภายในบริษัท รับทราบโดยการอบรมพนักงานในองค์กร พร้อมกันนี้ได้มีการสื่อสารให้กับบุคคลภายนอก และคู่ค้าผ่านช่องทางต่างๆ เว็บไซต์, อีเมลล์ บริษัทฯ ยังได้จัดให้มีช่องทางการร้องเรียน กรณีพบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งช่องทางการรับข้อร้องเรียนภายนอกผ่านทางอีเมลล์, เบอร์โทรศัพท์ติดต่อโดยตรงของฝ่ายบริหาร และข้อร้องเรียนภายใน ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนภายในผ่านเบอร์โทรศัพท์และเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านกล่องแดงรับข้อร้องเรียน โดยหากมีการร้องเรียน ทางฝ่ายบริหารมีการประกาศนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2566 ซึ่งจะมีแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการแจ้งข้อร้องเรียนตามช่องทางการร้องเรียน <u>Results</u> โดยสรุปในปี 2567 จากช่องทางการร้องเรียนทั้งหมด : ไม่พบข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้องค์กรของเรา ได้มีการตรวจสอบ ช่องทางร้องเรียนต่าง ๆ อย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง

การตรวจสอบสถานะการจัดหาอย่างมีความรับผิดชอบ (Due diligence for responsible sourcing from conflict-affected and high-risk areas)

Risk identification and assessment

- IMAJ ได้ระบุความเสี่ยงและประเมินความเสี่ยงด้านมนุษยชนของคู่ค้าทำธุรกิจตามห่วงโซ่อุปทาน
- บริษัทฯ ได้บันทึกการตรวจสอบความเสี่ยงลงในรายงานการประเมินความเสี่ยงตามมาตรฐาน SA8000 และการประเมินความเสี่ยงด้านมนุษย ประจำปี 2567 ตามข้อกำหนด RJC
- กรรมการผู้จัดการมีอำนาจสูงสุดในการรับรู้ประเด็นต่างๆ จากการประเมินความเสี่ยง

RJC Internal Audit

- IMAJ ได้ทำการตรวจติดตามภายในระบบ RJC อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

Results

- จากการประเมินและติดตามความเสี่ยงในปี 2567 ยังไม่พบความเสี่ยงดังกล่าว จึงไม่มีแผนงานรองรับความเสี่ยง ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องดำเนินการใดๆ
- จากการตรวจติดตามภายในระบบ RJC ปี 2567 บริษัทตรวจครบทุก COP และได้จัดทำรายงานผลตรวจสอบส่งให้ฝ่ายบริหารรับรู้รับทราบถึงประเด็นที่พบ รวมถึงร่วมกันหาแนวทางแก้ไขป้องกันข้อบกพร่องที่ตรวจพบ
- ผลการตรวจติดตามภายในระบบ RJC ปี 2567 ตามตารางด้านล่าง

COP 07

RJC & SA8000 Internal Audit CAR / PAR 2023-2025

■ Y 2023 ■ Y 2024 ■ Y 2025

Category	Y 2023	Y 2024	Y 2025
Major	0	0	0
Minor	0	4	0
Obs.	17	2	25

การจัดหาโดยตรงจากการทำงานเหมืองแร่ขนาดเล็ก (Sourcing directly from artisanal and small-scale mining)	
COP 08	บริษัท ไม่มีการจัดหาโดยตรงจากเหมืองแร่
การจัดหาโลหะมีค่าทางอุตสาหกรรมโดยตรงจากผู้ผลิตรีไซเคิลนอกระบบ (Sourcing post-consumer industrial precious metals directly from informal recyclers)	
COP 09	IMAJ ไม่มีการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องตาม COP 9
การพัฒนาชุมชนและสังคม (Community development)	
COP 10	บริษัท สนับสนุนการจัดกิจกรรมหรือการเข้าไปมีส่วนร่วมสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้เสีย มีการปรับปรุงกระบวนการผลิต และการทำงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการเกิดผลกระทบในทางลบที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า และลดความสูญเปล่าโดยไม่จำเป็น <u>Results</u> IMAJ ประกาศนโยบายการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ในวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567 ลงนามแสดงความมุ่งมั่นโดยผู้บริหารสูงสุด 2024 : 7 Projects Donate office equipment to temple.  Donate goods to support older person  Donate office equipment to school.  Support expenses to Disabled person.  Clean up community after the flood disaster.  Support expenses to employees impacted by flooding.  Donate goods to help flood victims. 
การติดสินบนและการจ่ายเงินอำนวยความสะดวก (Bribery and facilitation payments)	
COP 11	บริษัท ได้ประกาศใช้นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับคู่ค้า โดยให้มีรายละเอียดของการป้องกันการทุจริตและการรับสินบนในนโยบายดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของบุคลากรภายในองค์กร บุคลากรภายนอกได้มีการสื่อสารหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ของบริษัท บริษัท ยังได้กำหนดนโยบายเรื่องการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด พร้อมทั้งช่องทางในการแจ้งเพื่อให้ผู้ที่พบเห็นการกระทำอันเป็นการทุจริตเกิดขึ้นภายในองค์กรได้ร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสไปยังผู้บริหารสูงสุด ซึ่งมีอำนาจในการพิจารณาเบาะแสการกระทำผิด ผ่านทางเบอร์โทรศัพท์ อีเมลล์ กล่องจดหมายร้องเรียน และนามาดำเนินการจัดการต่อไป <u>Results</u> โดยในปี 2567 ไม่พบการร้องเรียน เรื่องการกระทำการทุจริตเกิดขึ้นในบริษัท ในทุกช่องทางที่เปิดรับการร้องเรียน

Know Your Counterparty : KYC	
COP 12	IMAJ ได้จัดทำขั้นตอนการตรวจสอบเพื่อทำความรู้จักกับคู่ค้าก่อนทำธุรกิจ (KYC) โดยระบุขั้นตอนและวิธีการทำงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี และในส่วนคู่ค้าใหม่ที่ต้องการทำธุรกิจกับบริษัท จะต้องนำเอกสารต่าง ๆ ตามรายการเพื่อให้แผนกที่รับผิดชอบจัดทำเอกสารประเมินคู่ค้า ซึ่งบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการป้องกันการฟอกเงิน จึงได้กำหนดให้ตรวจสอบรายชื่อคู่ค้าที่ต้องการทำธุรกรรมด้วยนั้น ตรวจสอบรายชื่อบุคคลที่มีความเสี่ยงตาม ปปง. (สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน) เพื่อหลีกเลี่ยงการดำเนินการธุรกรรม หากพบว่าเป็นกลุ่มเสี่ยง กรรมการผู้จัดการเป็นผู้ลงนามและพิจารณาว่าสามารถทำธุรกรรมกับคู่ค้าดังกล่าวได้หรือไม่ อีกทั้งคู่ค้าที่อยู่ในรายชื่อที่เคยทำธุรกรรมกับบริษัทได้มีการตรวจสอบความเสี่ยงและอัปเดตรายชื่อตามความเสี่ยงของ ปปง. เป็นประจำทุกปี <u>Results</u> ในปี 2567 มีการทบทวนรายชื่อคู่ค้า และไม่พบว่ามีรายใดอยู่ในกลุ่มบุคคลที่เสี่ยงตามประกาศของ ปปง. ดังนั้นจึงสามารถดำเนินการธุรกรรมต่อไปได้
การรักษาความปลอดภัย (Security)	
COP 13	IMAJ มีการรักษาความปลอดภัยทรัพย์สินของบริษัทและลูกค้า, การรักษาความปลอดภัยด้านข้อมูลความลับของลูกค้า, การรักษาความปลอดภัยด้านสารสนเทศ มีการทบทวนและประเมินความเสี่ยงเป็นประจำ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าทรัพย์สินของบริษัท และของลูกค้า หรือผู้มาติดต่องานไม่มีการสูญหายหรือถูกโจรกรรมในระหว่างการทำงานหรือการขนส่ง <u>Results</u> IMAJ ได้มีการกำหนดแนวทางในการทำงานของที่มีรักษาความปลอดภัย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนกับพนักงานหรือผู้มาติดต่ออีกด้วย
การเครม (Provenance Claims)	
COP 14	ในปี 2024 IMAJ ไม่มีการเครมใดๆ
สิทธิแรงงานและเงื่อนไขการทำงาน (General employment terms)	
COP 15	แนวทางการปฏิบัติสำหรับสิทธิแรงงานและเงื่อนไขการทำงาน ได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนในนโยบายเรื่องสิทธิมนุษยชน โดยฝ่ายบริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัท มีการจ้างงานและให้สิทธิต่างๆ ที่พนักงานพึงจะได้รับตามกฎหมายกำหนด <u>Results</u> ในปี 2567 มีสภาพการจ้างงานที่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 เป็นกรอบในการดำเนินการโดยการจ้างงานกับพนักงานทุกอัตรา มีการจัดทำสัญญาว่าจ้างสอดคล้องตามกฎหมายแรงงาน และให้ความสำคัญกับสิทธิของตัวพนักงานด้วย ไม่มีข้อความหรือเนื้อหาใดๆ ที่เป็นการเอาเปรียบ เลือกปฏิบัติหรือละเมิดสิทธิพนักงาน โดยเด็ดขาด มีการเก็บรักษาสัญญาว่าจ้าง เอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบันทึกเวลาการทำงาน และการจ่ายค่าจ้างของพนักงานตามกรอบระยะเวลาอย่างชัดเจน ทั้งนี้ บริษัทได้รับการรับรองมาตรฐาน SA8000

ชั่วโมงการทำงานและการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน (Working hours and Remuneration)	
COP 16 COP 17	บริษัทฯ ได้กำหนดกฎระเบียบการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศไทยเป็นหลักปฏิบัติสำคัญ โดยปัจจุบันบริษัทฯ ได้กำหนดให้มีชั่วโมงการทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง หรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จากทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์และกำหนดให้วันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ส่วนการทำงานล่วงเวลา กำหนดให้มีการทำงานล่วงเวลาได้แต่ไม่เกินสัปดาห์ละ 20 ชั่วโมง ทั้งนี้ในการทำงานล่วงเวลานั้นจะต้องเกิดจากความสมัครใจของพนักงาน ไม่มีการบังคับขู่เข็ญหรือสร้างข้อแม้อื่นใดทั้งสิ้น ส่วนการกำหนดวันหยุดประจำปี/การลางานให้กับพนักงานได้มีการกำหนดและประกาศให้พนักงานรับทราบ โดยแจ้งในระเบียบปฏิบัติของบริษัทฯ อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นไปตามกรอบของกฎหมายทั้งสิ้น บริษัทฯ ยังได้มีการอบรมเพื่อให้พนักงานในองค์กรเข้าใจ และเพื่อให้มีการทบทวนความถูกต้องของสิทธิในการลางานของพนักงาน และได้สื่อสารถึงนโยบายและช่องทางการร้องเรียน หากเกิดกรณีที่พนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการจ้างงานหรือการลา <u>Results</u> ในส่วนของการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทน ปัจจุบันบริษัทฯ มีการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำสำหรับการจ้างงานที่ 350 บาทต่อวัน ตามประกาศล่าสุดของกฎหมายแรงงานโดยเป็นการโอนเข้าบัญชีของพนักงานทุกวันที่สิ้นเดือน ส่วนในรายละเอียดการหักค่าจ้างเป็นไปตามที่กฎหมายระบุให้สามารถหักได้เท่านั้นเช่น เงินประกันสังคม ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา บริษัทฯ ยังได้มีการอบรมเพื่อให้พนักงานในองค์กรได้เข้าใจในการคำนวณ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา OT เป็นต้น
การล่วงละเมิด วินัย การร้องเรียน และการไม่ตอบโต้เอาผิด (Harassment, discipline, grievance procedures and non-retaliation)	
COP 18	บริษัทฯ มีการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่า ไม่มีการล่วงละเมิดขู่เข็ญ การลงโทษทำร้ายร่างกายหรือการกระทำอื่นใด อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายในบริษัทฯ โดยมีการอบรมพนักงานในองค์กรสื่อสารถึงวินัยและบทลงโทษต่าง ๆ กับพนักงานให้เข้าใจว่ามีการปฏิบัติถูกต้องอย่างเท่าเทียมกัน รวมถึงการให้พนักงานสามารถแจ้งร้องเรียนหรือชี้เบาะแสการกระทำผิดต่าง ๆ โดยบริษัทฯ มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้แจ้งเบาะแสการกระทำผิด <u>Results</u> จากการตรวจสอบข้อร้องเรียนปี 2567 ไม่พบข้อร้องเรียนการล่วงละเมิด IMAJ จัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (SD-HR-003)
แรงงานเด็ก (Child labour)	
COP 19	บริษัทฯ ไม่มีการสนับสนุนและยินยอมให้มีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีในสถานประกอบการโดยเด็ดขาด โดยมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนจากฝ่ายบริหาร และได้มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับแรงงานเด็ก (P-HR-22) เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานที่ทางบริษัทฯ รับเข้ามาปฏิบัติงานนั้น มีอายุตามเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งได้มีการระบุหัวข้อ สำหรับการตรวจสอบภายในประจำปีเพื่อเป็นการทบทวนให้มั่นใจว่าไม่มีเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีเข้ามาทำงานในองค์กร <u>Results</u> โดยปัจจุบันพนักงานที่อายุน้อยที่สุดของบริษัทฯ มีอายุ 20 ปี
แรงงานบังคับ (Forced labour)	
COP 20	บริษัทฯ มีนโยบายไม่สนับสนุนการใช้แรงงานบังคับในทุกกรณี โดย การจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานในองค์กรและได้มีวิธีการจัดการให้มั่นใจอยู่เสมอว่า ไม่มีการใช้แรงงานบังคับในองค์กร การจ้างงานต้องเป็นไปตามความสมัครใจของพนักงานเท่านั้น ซึ่งการยินยอมนั้นแสดงด้วยการลงนามเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น และได้มีการสื่อสารถึงพนักงานให้ทราบถึงช่องทางการ ร้องเรียน หากพบว่าการกระทำผิดในเรื่องนี้ <u>Results</u> ในปี 2567 จากผลการตรวจสอบภายในและข้อร้องเรียนของทางบริษัทฯ ไม่พบข้อร้องเรียน หรือการกระทำใดเกี่ยวกับการกระทำผิดและการบังคับใช้แรงงาน

สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Freedom of association and collective bargaining)	
COP 21	IMAJ มีการกำหนดอย่างชัดเจนนโยบายเรื่องสิทธิขจัดและจรรยาบรรณในการดำเนินงาน บริษัทไม่แทรกแซงสิทธิของพนักงานในการรวมกลุ่มเจรจาต่อรองและไม่ห้ามการร่วมสมาคมโดยเสรีของลูกค้า บริษัทพร้อมให้การสนับสนุนในการเข้าร่วม สมาคม และเจรจาต่อรองโดยเสรีและจะยึดหลักปฏิบัติตามข้อตกลงของการเจรจาต่อรองร่วม โดยมีการอบรมสื่อสารนโยบายนี้ให้พนักงานทุกคนรับทราบ พร้อมลงลายมือชื่อ รวมถึงมีการชี้แจงให้ทราบถึงช่องทางการร้องเรียนหากเกิดกรณีที่มีการละเมิดสิทธิดังกล่าว Results ปี 2567 ไม่พบข้อร้องเรียนในเรื่องนี้
การไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination)	
COP 22	IMAJ ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาค ไม่กีดกัน ทั้งการรับสมัครงาน การจ่ายค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การพัฒนาพนักงาน โดยการปฏิบัติต่อพนักงานอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความสามารถของพนักงาน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ จากความแตกต่างของเชื้อชาติ สัญชาติ วรรณะ ศาสนา ความพิการ สีผิว เพศสภาพ อายุ การสมรส การตั้งครรภ์ การติดเชื้อ HIV ความเชื่อส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมหรือการแสดงออกทางความคิดเห็นต่าง ๆ การเป็นสมาชิกสหภาพ และปัจจัยอื่นๆ เว้นแต่สภาพของงานเป็นข้อจำกัดคุณสมบัติบางอย่างหรือตามที่กฎหมายกำหนด Results จากการทบทวนในปี 2567 บริษัท มั่นใจได้ว่า ไม่มีการเลือกปฏิบัติใดๆ อันเป็นการขัดกับนโยบายที่ได้ให้ไว้ในหัวข้อของเรื่องนโยบายจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ โดยบริษัทฯ ได้ให้โอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมกันทั้งหมด รวมถึงโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพงานที่ปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน หรือ ตำแหน่งงาน
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Health and safety)	
COP 23	IMAJ ได้มีการจัดทำแผนงานด้านความปลอดภัย ประจำปี และดำเนินการตามแผนที่วางไว้อย่างสมบูรณ์และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งรายละเอียดแผนงานครอบคลุมทั้งด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม โดยรายละเอียดดังนี้ 1. บริษัทฯ จัดทำนโยบายสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และพลังงาน และการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความตระหนัก และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน 2. บริษัทฯ ได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้อย่างเพียงพอ - บริษัทฯ จัดให้มีห้องน้ำ ห้องสุขา ว่างเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน โดยมีการแยกห้องน้ำชาย หญิง และมีการจัดรอบการทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ - ปัจจุบันจัดให้มีไฟฉุกเฉินครอบคลุมพื้นที่เสี่ยงตามกฎหมายกำหนด โดยปัจจุบันมีไฟฉุกเฉินทั้งหมด 32 จุด มี Smoke Detector 95 จุด ถึงดับเพลิง 73 ถึง ทางออกหนีไฟ 4 ทาง และมีการตรวจสอบเป็นประจำ สภาพร้อมใช้ทุกอุปกรณ์ 3. บริษัทฯ มีการจัดอบรมที่เกี่ยวกับความปลอดภัย ครบถ้วนตามความจำเป็นที่พนักงานต้องได้รับโดย มีการอบรมดังนี้ - อบรมหลักสูตรความปลอดภัยในการทำงาน 4. จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงอันตรายในสภาพที่ทำงาน โดยดูจากสภาพการทำงาน สถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง 5. จัดให้มีการประชุมหารือ และทบทวนกับฝ่ายบริหาร ในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง Results บริษัทฯ ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO45001



ANNUAL REPORT 2024

การจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental management)	
COP 24	ในปี 2567 IMAJ ได้มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้ำเสีย น้ำทิ้ง ก่อนปล่อยออกจากโรงงาน รวมทั้งเสียงรบกวน เพื่อให้มั่นใจว่า เราดำเนินธุรกิจอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และไม่ก่อความเดือดร้อนกับชุมชนรอบข้าง เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ผู้บริหารสูงสุด ได้กำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานทุกคนทำงานอย่างใส่ใจกับสิ่งแวดล้อม <u>Results</u> ผลวัดทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์กฎหมายกำหนด
การจัดการด้านสารเคมี (Hazardous substances)	
COP 25	IMAJ ได้สร้างทะเบียนสารเคมีพร้อมเอกสารความปลอดภัยของสารเคมีแต่ละรายการ พร้อมทั้งขออนุญาตนำเข้าสารเคมีตามที่กฎหมายกำหนด <u>Results</u> ปัจจุบัน IMAJ มีสารเคมีทั้งหมด 281 สาร มีการจัดทำ SDS มีการอบรมการใช้สารเคมี และแผนรองรับกรณีสารเคมีหกรั่วไหล และรับผิดชอบควบคุมสารเคมีโดยหน่วยงาน Safety .
การจัดการของเสีย (Wastes and emissions)	
COP 26	IMAJ มีการจัดการของเสียเป็นไปตามกฎหมายกำหนด - ขยะทั่วไป ส่งให้บริษัทกำจัดขยะเอกชน เข้ามารับไปกำจัดรายสัปดาห์ - ขยะอันตราย ทำการขออนุญาตกำจัดตามกฎหมายควบคุมมลพิษกำหนด ส่งกำจัดปีละ 1 ครั้ง - น้ำเสีย มีการบำบัดขั้นต้นภายในโรงงาน และส่งเข้าระบบบำบัดรวมของการนิคม <u>Results</u> ปี 2567, ไม่พบปัญหาด้านการจัดการของเสีย
การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ (Use of natural resources)	
COP 27	บริษัทฯ ตระหนักและได้ให้ความสำคัญต่อการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ จึงได้มีการกำหนดนโยบายอนุรักษ์พลังงานอย่างยั่งยืน เพื่อให้พนักงานทุกคนให้ความสำคัญ และให้ความร่วมมือในการช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ทำการวัดปริมาณการใช้ไฟฟ้า น้ำ เพื่อให้ทราบถึงปริมาณการใช้ และเพื่อนำมาวางแผนในการปรับปรุงพัฒนาการใช้พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติ <u>Results</u> IMAJ มีการติดตั้งระบบพลังงานทดแทนจากแสงอาทิตย์ (โซลาร์เซลล์) โดยปี 2024 บริษัทสามารถผลิตไฟฟ้าได้ 755,412 kWh/ปี คิดเป็นมูลค่าได้ 3,023,158.824 บาท
การเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์ (Product disclosure)	
COP 28	- บริษัทฯ ได้เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าให้กับลูกค้าอย่างเปิดเผย เพื่อที่จะให้เกิดความเข้าใจในผลิตภัณฑ์ที่ตรงกันและเพื่อความโปร่งใสในข้อมูลผลิตภัณฑ์ - ผู้บริหารสูงสุด ได้ให้นโยบายข้อกำหนดการเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์ เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานปฏิบัติงาน <u>Results</u> ผลการดำเนินงานปี 2567 บริษัทไม่พบข้อร้องเรียนจากลูกค้าเกี่ยวกับคุณลักษณะผลิตภัณฑ์ของ IMAJ.

Approved by:

Mr. Nicolas Sheecmans

(Managing Director)



