

## นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

### หลักการ

บริษัท กัลฟ์ เอ็นเนอร์จี ดีเวลลอปเมนท์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ตระหนักว่าสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนประกอบพื้นฐานของสังคมที่ยั่งยืน และสมควรได้รับการคุ้มครองในทุกด้านของชีวิต ด้วยบริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะคุ้มครองสิทธิมนุษยชนควบคู่กับสนับสนุนการเจริญเติบโตอย่างแข็งแกร่งขององค์กร ดังนั้น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการสนองความมุ่งมั่นนี้ ทางบริษัทฯ ประสงค์จะสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ปราศจากการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

### วัตถุประสงค์

นโยบายฉบับนี้กำหนดหลักการและแนวทางที่จะต้องปฏิบัติกับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกคนของบริษัทฯ และที่พนักงานควรปฏิบัติกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและยั่งยืน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดในนโยบายทรัพยากรบุคคลและกลยุทธ์ของบริษัทฯ รวมทั้งความมุ่งมั่นตามที่ได้แจ้งไว้ในนโยบายความยั่งยืนของบริษัทฯ และประเด็นสำคัญต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในกรอบการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ

### ขอบเขต

นโยบายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับพนักงานในกลุ่มบริษัทกัลฟ์ ซึ่งรวมถึงคณะกรรมการบริษัทฯ คณะผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ นอกจากนี้ บริษัทฯ สนับสนุนให้หุ้นส่วนทางธุรกิจ คู่ค้า ผู้รับเหมา และคู่สัญญาอื่น ๆ นำความมุ่งมั่นนี้ไปใช้ในกิจกรรมและปฏิบัติการของตน

### นิยาม

- การเลือกปฏิบัติ หมายถึงการปฏิบัติต่อบุคคลคนหนึ่งหรือกลุ่มคนที่ไม่เท่าเทียม และ/หรือ ไม่ยุติธรรม สืบเนื่องจากเพศ เพศสภาพ อายุ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ สัญชาติ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถ
- การล่วงละเมิด หมายถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายทางจิตใจ อารมณ์ หรือทางกายต่อบุคคลอื่น

### การกำกับดูแล

นโยบายฉบับนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทฯ โดยมีคณะกรรมการด้านความยั่งยืน กำกับดูแลกิจการ และบริหารความเสี่ยง เป็นผู้ให้คำแนะนำและพิจารณาการแก้ไขปรับปรุงนโยบาย รวมถึงเป็นผู้แทนคณะกรรมการบริษัทฯ ในด้านการกำกับดูแลการดำเนินการภายใต้นโยบายฉบับนี้

### เอกสารอ้างอิง

นโยบายความยั่งยืน

กรอบการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

นโยบายทรัพยากรบุคคล

## นโยบาย

บริษัท กัลฟ์ เอ็นเนอร์จี ดีเวลลอปเมนท์ จำกัด (มหาชน) จะ:

1. จัดให้มีที่ทำงานปราศจากการเลือกปฏิบัติที่เกิดจากเพศ เพศสภาพ อายุ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ศาสนา สัญชาติ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถ
2. จัดให้มีที่ทำงานปราศจากการคุกคามหรือล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับเพศและไม่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะด้วยวาจาหรือไม่ หรือเป็นการล่วงละเมิดต่อร่างกาย รวมถึงการล่วงละเมิดทางออนไลน์ และ/หรือ การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์
3. ทำให้มั่นใจว่าจะมีความยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สภาพการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้า สำหรับพนักงานทุกคนในบริษัทฯ และบริษัทในเครือ
4. ทำให้มั่นใจว่าจะระบอบการบริหารจัดการ ปฏิบัติการ และธุรการดำเนินไปโดยไม่เลือกปฏิบัติ
5. มีมาตรการที่ป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน และ/หรือ กระบวนการทำงานของบริษัทฯ ซึ่งหมายรวมถึงการกำหนดนโยบายและจรรยาบรรณที่ชัดเจน การจัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานทุกคน การจัดให้มีกลไกร้องเรียน และ/หรือ ช่องทางการรายงานที่ชัดเจน และการติดตามความเป็นอยู่ของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ
6. ทำให้มั่นใจว่ามีมาตรการพอเพียงเพื่อปกป้องข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน และทำให้มั่นใจว่าข้อมูลดังกล่าวถูกนำไปใช้หรือเปิดเผยในทางที่ถูกกฎหมายและเหมาะสม
7. สื่อสารนโยบายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดของบริษัทฯ ให้แก่ผู้ที่มีส่วนได้เสีย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และรายงานผลการปฏิบัติงานของบริษัทฯ เกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติ/การไม่ล่วงละเมิด ต่อฝ่ายบริหาร คณะกรรมการบริษัทฯ และสาธารณชนตามความเหมาะสม

## การสอบสวนและการดำเนินการทางวินัย

บริษัทฯ มีนโยบายไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบตามที่แจ้งไว้ในนโยบายฉบับนี้ โดยสิ้นเชิง (zero tolerance policy) ในกรณีที่มีการเลือกปฏิบัติ และ/หรือ ล่วงละเมิดภายในพื้นที่ดำเนินการหรือกระบวนการของบริษัทฯ สามารถแจ้งหัวหน้างาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือแผนกตรวจสอบภายใน โดยผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับการคุ้มครองภายใต้นโยบายการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) ของบริษัทฯ ในทุกกรณี

การรายงานทั้งหมดจะได้รับการตรวจสอบโดยทีมงานอิสระอย่างทันที่ โดยบริษัทฯ ได้กำหนดมาตรการเพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัวและความลับของผู้ที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่มีการตรวจสอบและยืนยันว่ามีการเลือกปฏิบัติหรือล่วงละเมิดจริง ทางบริษัทฯ จะดำเนินการทางวินัยตามความเหมาะสมต่อบุคคลที่กระทำความผิด ซึ่งอาจรวมถึงการว่ากล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการ และการกำหนดให้ผู้กระทำความผิดเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติ/การไม่ล่วงละเมิดผู้อื่น และอาจรวมถึงการเลิกจ้าง และ/หรือ การดำเนินคดี ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ บริษัทฯ จัดให้มีการถอดบทเรียนจากเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมถึงทบทวนนโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการกำจัดการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดภายในบริษัทฯ

## การติดต่อ

หากมีข้อสงสัย ข้อเสนอแนะ หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด สามารถติดต่อบริษัทฯ ผ่านอีเมล [sustainability@gulf.co.th](mailto:sustainability@gulf.co.th)