



นโยบายสิทธิมนุษยชน

อนุมัติเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2569

บริษัท จีเอเบิล จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ให้ความสำคัญกับหลักสิทธิมนุษยชน จึงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพ และการสนับสนุนการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ ตามมาตรฐานสากล เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) แห่งสหประชาชาติ (United Nations (UN)) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO’s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) รวมถึงกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ในการนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ขึ้น ซึ่งถือเป็นมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อ โปรงใส หลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงเยียวยา และจัดการผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสมหากการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น

1. ขอบเขต

นโยบายสิทธิมนุษยชนฉบับนี้ ครอบคลุมทุกกิจกรรมทางธุรกิจภายใต้การดำเนินงานของบริษัทฯ บริษัทย่อย และบริษัทร่วมทุนที่อยู่ในอำนาจการควบคุมของบริษัทฯ

2. คำนียามสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชน หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนได้รับอย่างเสมอภาคกัน โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติจากความแตกต่างในสถานะใด ๆ เช่น อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศิพพิ พิศสภาพ เพศวิถี ภาษา ศาสนา ความเห็นทางการเมือง สภาพร่างกาย เป็นต้น

3. นโยบายและแนวปฏิบัติ

- 3.1 บริษัทฯ ตระหนักและเคารพสิทธิมนุษยชน ด้วยการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกรายอย่างเท่าเทียมเสมอภาค ไม่แบ่งแยก ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน
- 3.2 บริษัทฯ ถือปฏิบัติตามกฎหมายบังคับใช้ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนทั้งในประเทศไทย และในต่างประเทศที่บริษัทฯ และตัวแทนทางธุรกิจของบริษัทฯ ดำเนินธุรกิจอยู่
- 3.3 บริษัทฯ ใช้ความระมัดระวังอย่างเต็มที่ในการกำกับดูแลการดำเนินธุรกิจ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน พร้อมกับมุ่งมั่นที่จะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการกระทำหรือละเว้นการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคุ้มครองแรงงาน ทั้งการใช้แรงงานข้ามชาติโดยผิดกฎหมาย การใช้แรงงานเด็ก การค้ามนุษย์ และการบังคับใช้แรงงาน
- 3.4 บริษัทฯ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร พนักงาน และคู่ค้า ปฏิบัติตามกฎหมายและเคารพสิทธิมนุษยชน โดยจัดให้มี (ก) การสื่อสารจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งรวมถึงการเคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน และ (ข) การฝึกอบรมที่จำเป็น เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการป้องกันและรับมือกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม

- 3.5 บริษัท บริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนผ่านกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ตามหลักการที่ระบุว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs) อย่างต่อเนื่อง ทั้งการระบุและประเมินประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งที่เกิดขึ้นแล้วและมีโอกาสจะเกิดขึ้น โดยครอบคลุมถึงความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาส (เช่น ผู้หญิง ผู้พิการ เด็ก แรงงานข้ามชาติ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ แรงงานของคู่ค้า ผู้ขาดโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาหรือการจ้างงาน เป็นต้น) การวางมาตรการป้องกันและบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน การติดตามและทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และการวางกลไกเยียวยาและจัดการผลกระทบหากพบการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- 3.6 บริษัท มีช่องทางที่ปลอดภัยสำหรับการรายงานการพบเห็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท พร้อมมาตรการคุ้มครองผู้รายงาน และการเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนของบริษัท
- 3.7 บริษัท มีบทลงโทษสำหรับผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน และผู้มีส่วนร่วม รวมถึงจัดให้มีมาตรการเยียวยาอย่างเหมาะสม เมื่อมีผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของบริษัท

4. แนวทางการบริหารจัดการ

บริษัท กำหนดแนวทางการบริหารจัดการสิทธิมนุษยชนสำหรับผู้มีส่วนได้เสีย 4 กลุ่มหลัก ได้แก่ พนักงาน คู่ค้า ลูกค้า ชุมชนและสังคม ซึ่งอย่างน้อยครอบคลุมแต่ไม่จำกัดเพียงประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 4.1 พนักงาน – คุ้มครองสิทธิแรงงาน ป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ ส่งเสริมวัฒนธรรมการยอมรับความแตกต่างหลากหลาย จัดให้มีสภาพการทำงานที่เหมาะสมเป็นธรรม รวมถึงสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ปราศจากการใช้ความรุนแรง การล่วงละเมิดทางเพศ การขู่เข็ญทางร่างกาย จิตใจ หรือการข่มเหงด้วยวาจา มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เคารพในสิทธิและเสรีภาพของพนักงาน รับฟังข้อเสนอและความคิดเห็นของพนักงาน และมีช่องทางร้องทุกข์ที่มีวิธีการที่ชัดเจนและเป็นระบบสำหรับพนักงาน
- 4.2 คู่ค้า – สนับสนุนให้คู่ค้าปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยสื่อสารและบูรณาการไว้เป็นส่วนหนึ่งในจรรยาบรรณธุรกิจสำหรับคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) และระบบบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management)
- 4.3 ลูกค้า – ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ ไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งมั่นรักษาสีตติของลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปกป้องข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของลูกค้า และรับฟังข้อเสนอแนะควบคู่กับการสำรวจความพึงพอใจจากลูกค้า
- 4.4 ชุมชนและสังคม – ดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพต่อขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม และกฎหมายของแต่ละท้องถิ่นที่บริษัท เข้าไปดำเนินธุรกิจ พร้อมกับเข้าร่วมกิจกรรม และ/หรือดำเนินโครงการเพื่อชุมชนและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมุ่งมั่นด้านการพัฒนาศักยภาพเยาวชน และด้านการสร้างความเข้มแข็ง

ให้กับชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนผ่านการแบ่งปันโอกาสด้วยการจ้างงานในท้องถิ่นผ่าน
วิธีการทำงานในรูปแบบ Hybrid Workplace และการส่งเสริมจิตสาธารณะในองค์กร

5. การรายงาน

บริษัทฯ เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ในแบบ 56-1 One Report หรือช่องทางอื่น
ตามความเหมาะสม

6. การกำกับติดตามและสอบทาน

- 6.1 บริษัทฯ ต้องทบทวนนโยบายสิทธิมนุษยชนเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยนำเสนอให้คณะกรรมการ
ชุดย่อยที่เกี่ยวข้อง (หากมี) พิจารณาเห็นชอบ และคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ
- 6.2 บริษัทฯ ต้องจัดให้มีหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพื่อตรวจสอบความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน
และกระบวนการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่า ระบบการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพในการ
ดำเนินธุรกิจตามหลักสิทธิมนุษยชน