

แนวปฏิบัติในการดำเนินการตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

1. แนวปฏิบัติในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

- 1) ให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับ ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ โดยจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันไม่ว่าโดยตรง หรือโดยอ้อม รวมไปถึงห้ามผู้บริหารและพนักงานทุกระดับไม่ให้เรียกร้องดำเนินการ หรือ ยอมรับการคอร์รัปชัน เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว เพื่อน และคนรู้จัก
- 2) ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ และต้องแจ้งให้กับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบทราบ รวมไปถึงต้องให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง
- 3) หากมีข้อสงสัย หรือต้องการสอบถามให้ปรึกษาผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่างๆ ที่ได้ถูกกำหนดไว้
- 4) ให้ความสำคัญและคุ้มครองพนักงานที่แจ้งเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันหรือปฏิเสธการทุจริตคอร์รัปชัน โดยดำเนินการตามมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน (Whistleblower Policy)
- 5) ปฏิบัติเรื่องของกานัล การเลี้ยงรับรอง ค่าใช้จ่าย ทั้งการมอบให้และการรับโดยให้เป็นไปตามข้อกำหนดจรรยาบรรณ หรือระเบียบของบริษัทฯ
- 6) การปฏิบัติเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและความสัมพันธ์ทางธุรกิจ ห้ามไม่ให้หรือรับสินบนในการดำเนินธุรกิจทุกชนิดในการดำเนินงานของบริษัทฯ รวมไปถึงการติดต่อกับภาครัฐต้องดำเนินการอย่างโปร่งใสและเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 7) สร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันทั้งกับภาครัฐและเอกชน

2. การช่วยเหลือทางการเมือง

บริษัทฯ มีนโยบายเป็นกลางทางการเมือง โดยวางตัวเป็นกลางด้านการเมือง และไม่ให้การสนับสนุนทางการเงินหรือสิ่งอื่นใดไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อประโยชน์ทางการเมือง พรรคการเมือง หรือนักการเมือง ทั้งนี้ รวมไปถึงบริษัทฯ ไม่กระทำการใดที่เกี่ยวข้องกับการเมือง เช่น การมีส่วนร่วม ร่วมในการหาเสียงหรือการโฆษณาในพื้นที่ของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ เคารพสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามกฎหมายและธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติอันดีงาม

แนวปฏิบัติ

- 1) ใช้สิทธิทางการเมืองในนามของตนเองและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่าเป็นการกระทำในนามของบริษัทฯ
- 2) ไม่ควรแสดงออกด้วยวิธีใดๆ ที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่าบริษัทฯ มีส่วนเกี่ยวข้อง ผักไฟ หรือสนับสนุนการดำเนินการทางการเมือง พรรคการเมือง กลุ่มแนวร่วมทางการเมือง ผู้มีอำนาจทางการเมือง หรือผู้สมัครรับเลือกตั้งทางการเมือง
- 3) ไม่แต่งกายด้วยเครื่องแบบพนักงานหรือมีสัญลักษณ์ใดที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่าเป็นพนักงานบริษัทฯ ในการเข้าร่วมประชุมทางการเมืองหรือร่วมชุมนุมในที่สาธารณะ สถานที่ใดๆ อันมีลักษณะทางการเมือง
- 4) พึงหลีกเลี่ยงการแสดงออกหรือแสดงความคิดเห็นทางการเมืองในสถานที่ทำงาน หรือในเวลางานอันอาจทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน
- 5) เป็นนโยบายของบริษัทฯ ที่จะหลีกเลี่ยงการให้ความช่วยเหลือ ผู้ลงสมัครรับเลือกตั้ง พรรคการเมือง รวมถึงการแจ้งข่าวสาร และทัศนะเกี่ยวกับการเมือง ซึ่งเป็นเรื่องที่ประชาชนสนใจและมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อบริษัทฯ

3. การบริจาคเพื่อการกุศลและการให้เงินสนับสนุน

บริษัทฯ พึงใช้ความระมัดระวังในการบริจาคเพื่อการกุศลและการให้เงินสนับสนุน เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินโดยไม่มีผลตอบแทนที่มีตัวตนซึ่งอาจทำให้เกิดความเสี่ยงในการทุจริตได้

แนวปฏิบัติ

- 1) การปฏิบัติเรื่องเงินบริจาคเพื่อการกุศลหรือเงินสนับสนุน ทั้งการมอบให้ หรือการรับต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ถูกต้องตามกฎหมายและศีลธรรมอันดีของประชาชน
- 2) การบริจาคหรือให้เงินสนับสนุน จะต้องดำเนินการให้แก่องค์กรที่จดทะเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมายและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการนำทรัพย์สินที่ได้รับจากการบริจาคหรือให้การสนับสนุนไปใช้เพื่อสาธารณะประโยชน์ หรือการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ โดยบริษัทฯ จะไม่บริจาคหรือให้เงินสนับสนุนแก่บุคคลธรรมดา หรือในกรณีที่มีแม้แต่ส่วนใดส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ต่างตอบแทน หรือเป็นการส่อไปในทางทุจริตคอร์รัปชัน หรือเกี่ยวข้องกับพรรคการเมือง หรือขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมไปถึงนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ
- 3) ให้หน่วยงานที่มีความประสงค์ที่จะบริจาคหรือให้เงินสนับสนุน จัดทำบันทึกขออนุมัติเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาอนุมัติตามสายงาน โดยในบันทึกให้ระบุชื่อผู้รับบริจาคหรือผู้รับการสนับสนุน วัตถุประสงค์ และงบประมาณหรือสิ่งของที่จะบริจาคหรือให้เงินสนับสนุน รวมถึงขั้นตอนการบริจาคหรือให้เงินสนับสนุน
- 4) ให้จัดทำทะเบียนรายการบันทึกและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริจาคหรือการให้เงินสนับสนุนไว้เป็นหลักฐานเพื่อการตรวจสอบ

4. การรับหรือการให้ของขวัญ ค่าบริการต้อนรับ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ

- 1) บริษัทฯ กำหนดให้ การให้ มอบ หรือรับของขวัญ และ/หรือ ค่าบริการต้อนรับ และ/หรือ ค่าใช้จ่ายอื่น แก่/จาก บุคคลใดๆ ต้องเป็นไปตามประเภทและมูลค่า มีความเหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติ
- 2) ห้ามบุคลากรทุกระดับ และ/หรือ ครอบครัว รับ หรือสัญญาว่าจะรับประโยชน์หรือสิ่งที่มีค่าใดๆ โดยมีขอบเพื่อบุคคลหรือละเว้นการปฏิบัติ รวมทั้งการกระทำใดๆ ที่เข้าข่ายดังกล่าว รวมถึงมิให้มีการเรียกร้องเงินสนับสนุน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง ผู้ค้าผู้ขาย ผู้ร่วมทุน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ ไม่ว่ากรณีใดๆ
- 3) ละเว้นการรับของขวัญ ของกำนัล หรือเงินสนับสนุนจากลูกค้า หรือคู่ค้าของบริษัทฯ ที่มีมูลค่าเกินกว่า 500 บาท หากมีความจำเป็นต้องรับ หรือได้มาซึ่งของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใด ให้ผู้รับดำเนินการส่งคืนแก่ผู้ให้โดยทันที หากไม่สามารถส่งคืนได้ ให้มอบแก่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลฯ และให้ถือเป็นสิทธิ และทรัพย์สินของบริษัทฯ
- 4) กรณีของขวัญหรือของกำนัลที่มอบให้ตัวแทนบริษัทฯ และมีคุณค่าแก่การระลึกถึงเหตุการณ์ที่สำคัญของบริษัทฯ เช่น การลงนามสัญญาร่วมทุน การรับรางวัลทรงเกียรติ การรับของที่ระลึกจากกิจกรรม ช่วยเหลือสังคม ฯลฯ อนุญาตให้บุคลากรทุกระดับรับแทนบริษัทฯ ได้โดยให้รายงานซึ่งการได้มา และส่งมอบให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลฯ เพื่อจัดเก็บในสถานที่เหมาะสมต่อไป

5) คำอำนวยความสะดวก

บริษัทฯ ไม่มีนโยบายจ่ายเงินค่าอำนวยความสะดวก เพื่อแลกกับการอำนวยความสะดวกในการดำเนินธุรกิจที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นการก่อให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

แนวปฏิบัติ

- 1) ห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานบริษัททุกระดับ ให้ ขอให้ หรือรับว่าจะให้ ค่าอำนวยความสะดวก หรือ สินบน ในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สิน หรือสิทธิ หรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ เพื่อจูงใจให้กระทำการหรือไม่กระทำการหรือประวิงการกระทำการ อันไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- 2) ในการติดต่อกับภาครัฐจะต้องเป็นไปโดยโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

6) การจ้างพนักงานรัฐ

บริษัทฯ กำหนดนโยบายการจ้างงานพนักงานรัฐ เพื่อกำกับดูแลการสรรหาบุคลากร เช่น กระบวนการคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง การกำหนดค่าตอบแทน และกระบวนการควบคุมเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ ไม่มีการจ้างพนักงานรัฐ เข้ามาเป็นพนักงานบริษัทฯ เพื่ออาศัยความสัมพันธ์ หรือข้อมูลภายในเพื่อเอื้อประโยชน์ อันก่อให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ทั้งนี้การจ้างพนักงานของบริษัทต้องไม่เป็นการตอบแทนการได้มาซึ่งประโยชน์ใดๆ หรือ การเอื้อประโยชน์ต่อบริษัท อันเป็นการทำลายภาพลักษณ์ด้านความน่าเชื่อถือ และความซื่อตรงของการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีความเสี่ยงการทุจริตคอร์รัปชัน

แนวปฏิบัติ

- 1) การสรรหา คัดเลือก และการกำหนดค่าตอบแทน การอนุมัติการจ้างพนักงานรัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งงานระดับผู้จัดการฝ่ายลงไป ต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความจำเป็น จากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ก่อนการจ้างพนักงานรัฐนั้นๆ
- 2) การสรรหา คัดเลือก และการกำหนดค่าตอบแทน การอนุมัติการจ้างพนักงานรัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ และระดับผู้ช่วยประธานเจ้าหน้าที่บริหารขึ้นไป ต้องได้รับการพิจารณาและให้เหตุผลความสำคัญอย่างระมัดระวังจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน และเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัทฯ
- 3) บริษัทฯ จะไม่จ้างพนักงานรัฐ หากมีการเอื้อประโยชน์ต่อบริษัทหรือผลประโยชน์ต่างตอบแทน
- 4) ให้เปิดเผยข้อมูลการจ้างพนักงานรัฐไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส
- 5) ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบกำกับดูแลการจ้างพนักงานรัฐ หากมีการจ้างพนักงานรัฐ นักการเมืองท้องถิ่นเข้าปฏิบัติงานต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติตาม 1) ก่อนดำเนินการและการเปิดเผยข้อมูลตามขั้นตอนอนุมัติและการรายงานข้างต้น

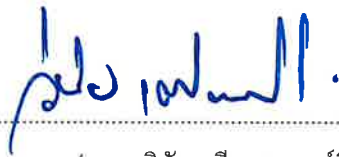
7) การบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัทฯ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนนโยบายต่อการคอร์รัปชันให้มีประสิทธิภาพและเป็นการป้องกันมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ

แนวปฏิบัติ

- 1) นำนโยบายต่อการทุจริตคอร์รัปชันมาปรับใช้กับการปฏิบัติ เรื่องกระบวนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การสรรหาหรือการคัดเลือกบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ผลตอบแทนต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- 2) สร้างความตระหนักรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยบริษัทฯ จัดให้มีการปฐมนิเทศ การอบรม และทดสอบความรู้เกี่ยวกับนโยบายต่อการทุจริตคอร์รัปชัน
- 3) บริษัทฯ มีการชี้แจงบทลงโทษของการฝ่าฝืนนโยบายต่อการทุจริตคอร์รัปชันให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทราบ
- 4) บริษัทฯ จะไม่ลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือให้ผลทางลบ ต่อพนักงานที่ปฏิเสธการคอร์รัปชัน ถึงแม้ว่าการปฏิเสธนั้นจะทำให้บริษัทเสียโอกาสทางธุรกิจ และมีกระบวนการสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงและชัดเจน

ประกาศ ณ วันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2565



(นายวินัย เตียวสมบุญกิจ)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)