

จริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

ของกลุ่มบริษัทพัตยาฟู้ด

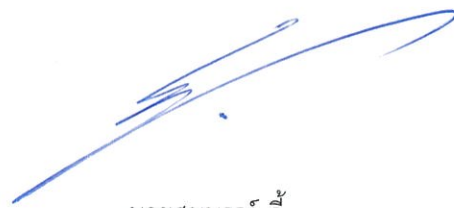
บทนำ

สารจากประธานกรรมการ

ในปัจจุบันนี้มาตรฐานจรรยาบรรณทางธุรกิจระดับสูงเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อความอยู่รอดของทุกธุรกิจ บริษัทที่ดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมธุรกิจกับเราได้แก่ ลูกค้า, ผู้ถือหุ้น, ผู้จัดหาสินค้า/บริการ และชุมชนของเรา ถ้าหากบุคคลเหล่านี้ไม่ไว้วางใจบริษัท ไม่ไว้วางใจสินค้าของเราหรือไม่ไว้วางใจในกระบวนการผลิตของเรา ไม่ว่าจะป็นในฐานะบุคคลหรือส่วนรวมก็ตาม เราคงไม่สามารถทำธุรกิจต่อไปได้ “จริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทพัตยาฟู้ด” ฉบับนี้ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติสำหรับพนักงานของเรา บริษัทย่อย และผู้ประกอบการคู่ค้าของเรา รวมถึงผู้ที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานทั้งหมดของบริษัท

หลักสำคัญของจริยธรรมและจรรยาบรรณฉบับนี้ เกิดจากความเชื่อที่ว่า มาตรฐานจริยธรรมขั้นสูง คือสิ่งที่ไม่สามารถต่อรองได้ และเป็นสิ่งที่กลุ่มบริษัทพัตยาฟู้ดคาดหวังจากพนักงานทุกคน และถือว่าเป็นจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร และหัวหน้างานทุกคน, พนักงานทุกระดับ ความสำคัญของจริยธรรมนี้ คือ พนักงานจะต้องประพฤติปฏิบัติตลอดเวลา เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ในขณะที่ติดต่อธุรกิจทั้งภายในและภายนอก เพื่อรักษาชื่อเสียงของบริษัทตลอดจนข้อมูลความลับของบริษัท เช่น ข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญา และข้อมูลทางการเงิน

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บริษัทฯ จึงประชาสัมพันธ์แจ้งมายังคู่ค้า รวมถึงผู้ที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานทุกรายที่ติดต่อธุรกิจกับบริษัทฯ รับทราบหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณดังกล่าวเพื่อใช้เป็นแนวทาง หากพบเห็นการกระทำ ของผู้บริหาร-พนักงานของบริษัทฯ ที่ปฏิบัติไม่ตรงตามหลักการดังกล่าว สามารถติดต่อแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทันที



นายสมบุญ จี

ประธานกรรมการ

แนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทพัตายาฟู้ด ยึดหลักความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม เคารพหลักสิทธิมนุษยชน และการบริหารแรงงานอย่างมีจริยธรรม ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กลุ่มบริษัทพัตายาฟู้ด จึงกำหนดแนวทางการปฏิบัติของพนักงานและคู่ค้า เพื่อการยืนยันและยึดถือปฏิบัติตามร่วมกัน ดังนี้

ข้อกำหนดสำหรับการทำธุรกิจกับ กลุ่มบริษัทพัตายาฟู้ด

1. การใช้แรงงานบังคับ

- 1.1 ไม่สนับสนุนหรือกระทำการให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ การค้ามนุษย์ หรือรูปแบบอื่นๆ ที่ขาดความสมัครใจในการทำงาน
- 1.2 ไม่มีการเรียกเก็บเงินประกันหรือเอกสารประจำตัวใดๆ ของพนักงาน เว้นแต่เป็นกรณีที่กฎหมายอนุญาตให้ดำเนินการได้เท่านั้น

2. การใช้แรงงานเด็ก

- 2.1 ไม่มีการจ้างแรงงานที่อายุต่ำกว่า 18 ปี เข้าทำงาน หรือ มีอายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานตามที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานในประเทศนั้นๆ
- 2.2 ในกระบวนการรับสมัครและจ้างงานระบุอายุขั้นต่ำไว้ชัดเจน
- 2.3 มีวิธีการตรวจสอบอายุของพนักงาน ซึ่งจะต้องแสดงบัตรประจำตัวประชาชน หรือ หนังสือเดินทางที่ออกโดยรัฐบาล และหรือใบอนุญาตทำงาน เพื่อให้มีการตรวจสอบอายุและความถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด

3. การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ

- 3.1 การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน ซึ่งรวมถึงค่าล่วงเวลาและผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน หรือตามข้อตกลงการจ่ายค่าตอบแทนที่มีการทำสัญญาร่วมกัน อีกทั้งต้องเป็นภาษาที่พนักงานเข้าใจได้ ตรงตามเวลาที่กำหนด
- 3.2 ไม่มีการหักค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

4. ชั่วโมงการทำงาน

- 4.1 กำหนดชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนดปกติสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง
- 4.2 มีวันหยุดอย่างน้อย 1 วัน ในทุกสัปดาห์
- 4.3 ดูแลชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของพนักงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และอยู่บนพื้นฐานความสมัครใจ

5. การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมด้วยการให้เกียรติ

- 5.1 ให้ความเคารพในความแตกต่างและปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน

5.2 ไม่ลิดรอนสิทธิของพนักงานอันเนื่องมาจากเรื่องเชื้อชาติ สัญชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ต้นตระกูล ศาสนา สถานะทางสังคม เพศ อายุ ความพิการหรือทุพพลภาพ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ความคิดทางการเมือง สถานภาพเกี่ยวกับการสมรส

5.3 กำหนดมาตรการป้องกันการล่วงละเมิดทางร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจ และแนวทางการแก้ปัญหา

6. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6.1 ส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ป้องกันมิให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

6.2 พนักงานได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย พร้อมทั้งจัดเตรียมอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างเหมาะสมและพอเพียง

6.3 จัดทำคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน ระบุชี้แจงให้พนักงานตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

7. เสรีภาพในการสมาคม การจัดตั้งและ/หรือเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรอง

7.1 เคารพสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในการสมาคม เข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน หรือ รวมกลุ่มในรูปแบบใดๆ ที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย รวมถึงการเข้าร่วมในกระบวนการเจรจาต่อรองตามขั้นตอนของกฎหมาย

7.2 รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานทุกระดับอย่างเสมอภาค

8. การรายงานกรณีฝ่าฝืนแนวทางการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกคนและผู้มีส่วนได้เสียจะได้รับการปฏิบัติ ปกป้อง และเคารพสิทธิพื้นฐานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ดังนี้

8.1 พนักงานทุกคนต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของบริษัท

8.2 สนับสนุนให้มีการรายงานการละเมิด หรือผิดไปจากนโยบายนี้ หรือผิดจรรยาบรรณ โดยพนักงานหรือผู้มีส่วนได้เสีย สามารถรายงานโดยไม่ต้องกังวลใจ

8.3 ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความเสี่ยงกิจกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการแก้ไขอย่างเหมาะสม

8.4 มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลหรือข้อร้องเรียนหลังจากที่ได้รับแจ้งจากพนักงาน หรือผู้มีส่วนได้เสีย รายงานต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อดำเนินการบรรเทา แก้ไขผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม

9. ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

9.1 ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ

- 9.2 มีใบอนุญาตและแผนในการกำจัดของเสีย เช่น การปล่อยอากาศเสีย น้ำเสีย และการกำจัดของเสียอันตราย
- 9.3 จัดให้มีการดำเนินการเพื่อลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังเกตการณ์ด้านผลกระทบสิ่งแวดล้อมในส่วนที่เป็นไปได้ ผ่านการประหยัดพลังงาน การลดและการรีไซเคิล

10. การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

- 10.1 ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับทั้งหมดที่บังคับใช้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม
- 10.2 มีนโยบายในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม ห้ามมิให้มีการติดสินบน การคอร์รัปชัน และมีการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบและปฏิบัติตาม
- 10.3 การรับหรือให้ของขวัญ การเลี้ยงรับรอง จะต้องเป็นไปตามประเพณีนิยมซึ่งมีธรรมเนียมปฏิบัติ ไม่บ่อยครั้ง เหมาะสมกับโอกาส และต้องไม่ส่งผลกระทบต่อจิตใจหรือมีผลให้ละเลยในการปฏิบัติหน้าที่ที่พึงกระทำ การดำเนินงานตามข้อบังคับ กฎระเบียบ วิธีการทำงาน และกฎหมาย
- 10.4 จัดให้มีการดำเนินกิจกรรมที่สนับสนุนกิจการด้านต่างๆ เช่น ด้านชีวิตความเป็นอยู่ ด้านการศึกษา ด้านการปรับปรุงพัฒนาสิ่งแวดล้อมของชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง
- 10.5 การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ควรหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยกำหนดให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียกับรายการที่พิจารณา ต้องแจ้งให้บริษัททราบถึงความสัมพันธ์หรือการมีส่วนได้เสียของตนในรายการดังกล่าว และต้องไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณา รวมถึงไม่มีอำนาจในการอนุมัติธุรกรรมหรือรายการนั้น ๆ
- 10.6 การรักษาความลับข้อมูลและการใช้ข้อมูลภายใน จะต้องถูกใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไม่ใช่ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวหรือแก่บุคคลอื่น ข้อมูลส่วนตัวเฉพาะบุคคล เช่น ข้อมูลพนักงาน หรือลูกค้าจะได้รับการจัดการ และป้องกันตามหลักกฎหมายความเป็นส่วนตัวและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- 10.7 ความรับผิดชอบต่อพนักงาน ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสมกับความสามารถ ผลงาน สภาพและลักษณะงาน รวมถึงจัดให้มีสวัสดิการที่เพียงพอ ดูแลรักษาและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน จัดช่องทางให้พนักงานที่ต้องการร้องทุกข์หรือร้องเรียนเนื่องจากไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือพบเห็นการกระทำผิด
- 10.8 ความรับผิดชอบต่อลูกค้าและผู้บริโภค ให้ปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรมในเรื่องสินค้าและการให้บริการ โดยปฏิบัติตามสัญญา หรือเงื่อนไขที่ได้มีการทำข้อตกลงไว้ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสินค้าและบริการอย่างถูกต้องและครบถ้วน โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริง
- 10.9 ความรับผิดชอบต่อคู่ค้าและเจ้าหนี้ ให้ปฏิบัติต่อคู่ค้าหรือเจ้าหนี้ทุกรายอย่างเสมอภาค เป็นกลาง และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย ห้ามทำการเรียกรับผลประโยชน์ที่ส่อไปในทางไม่สุจริต จัดทำสัญญาที่เป็นธรรมต่อทุกฝ่ายและสอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

- 10.10 ความรับผิดชอบต่อคู่แข่งทางการค้า ให้ปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี คือ แข่งขันทางการค้าด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นธรรม ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่สุจริต ไม่เหมาะสม ขัดต่อกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางร้าย
- 10.11 ความรับผิดชอบต่อกฎหมาย ให้ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบทั้งหมดในประเทศที่คู่ค้าดำเนินธุรกิจอยู่ รวมทั้งกฎเกณฑ์และกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

11. การแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน

บริษัทฯ ตระหนักถึงแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ตลอดจนการดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อม จึงเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย สามารถแจ้งเบาะแส หรือ ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ พฤติกรรม และการกระทำต่างๆ ที่ไม่เหมาะสมของบุคลากรบริษัทฯ

ช่องทางในการแจ้งเบาะแสและข้อร้องเรียน

หากพบการละเมิดในหลักปฏิบัติต่างๆ ของกลุ่มบริษัทพัตยาฟู้ด รวมถึงคู่ค้าทุกราย สามารถยื่นเรื่องผ่านช่องทางดังนี้

- 1) ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกบริษัทฯ สามารถแจ้งข้อร้องเรียนร้องทุกข์ผ่านช่องทาง
 - เว็บไซต์ของบริษัทฯ : www.patayafood.com หรือ E-mail : info@patayafood.com
 - ไปรษณีย์เจ้าหน้าที่ของถึง ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการทั่วไป
บริษัท พัตยาฟู้ดอินดัสตรี จำกัด 1011 อาคารศุภาสลัยแกรนด์ทาวเวอร์ ชั้น 27 ถ.พระราม 3 แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120
 - โทรศัพท์ 02 119 4399
- 2) พนักงานภายในบริษัทฯ สามารถแจ้งข้อร้องเรียนร้องทุกข์ ผ่านช่องทางใดช่องทางหนึ่ง ดังนี้
 - ร้องเรียนโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา
 - ร้องเรียนโดยตรงที่หน่วยงานแรงงานสัมพันธ์ (Employee Relations - ER) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ โทรศัพท์ 034 815 283-7 ต่อ 103, 368
 - กล่องรับเรื่องร้องเรียน / ข้อเสนอแนะที่ติดตั้งอยู่ภายในโรงงาน

ประกาศ ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2567

(นายสมบุญ จี)

ประธานกรรมการ

การรับทราบและยอมรับข้อกำหนดในการทำธุรกิจกับ กลุ่มบริษัทพัตยาฟู้ด

ข้าพเจ้ารับทราบและยอมรับข้อกำหนดสำหรับการทำธุรกิจ ตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ ของกลุ่มบริษัทพัตยาฟู้ด และในฐานะตัวแทนผู้มีอำนาจกระทำการของบริษัทฯ โดยจะยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบในเอกสารฉบับนี้ทุกประการ

คู่ค้า :

ที่อยู่ :

ชื่อตัวแทน :

ลายเซ็น :

วันที่ :