

## หลักจริยธรรม ความมุ่งมั่นในทุกๆ วันของเรา





## Who We Are

เราเป็นทีมที่มีพลัง  
มีความก้าวหน้าอย่าง  
ต่อเนื่อง  
และร่วมกันทำงาน  
เพื่อให้ลูกค้าเป็นอันดับแรก

## WE Our Worldwide Engagement

“ ในฐานะผู้นำตลาด เราต้องการเป็นแบบอย่างในแนวทางปฏิบัติของเรา และมีแนวทางที่สร้างสรรค์ในการพัฒนาที่ยั่งยืน เรามุ่งมั่นที่จะเป็นตัวเชื่อมโยงที่แข็งแกร่งและลำสามัคย์ในห่วงโซ่คุณค่าสำหรับลูกค้าของเรา พร้อมกับควบคุมผลกระทบ จากกา รดำเนินงานของเรา เสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาบุคลากรในทีมของเรา และในชุมชนรอบตัวเรา ”





สารจาก CEO  
Guy Talbourdet

Delachaux Group ได้มอบโซลูชันมากมายให้กับลูกค้าทั่วโลกเป็นเวลากว่าร้อยปี แบรินด์ชั้นนำทั่วโลกของเรา (Pandrol, Frauscher, Conductix-Wampfler & DCX Chrome) เป็นที่ยอมรับถึงความน่าเชื่อถือ ความเชี่ยวชาญ และความสำนึกผิดใจ พนักงานเกือบ 3,800 คนในกว่า 40 ประเทศคือทีมที่มีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และทำงานร่วมกันเพื่อให้ความสำคัญแก่ลูกค้าเป็นอันดับหนึ่ง ในฐานะผู้ลงนามใน UN Global Compact เรามุ่งมั่นที่จะร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในทุกๆ ประเทศ

**การทำงานอย่างมีจริยธรรมเป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับประสิทธิภาพระยะยาวของเรา** ในโลกทุกวันนี้ ความรับผิดชอบ และ ประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกัน ตลาด ลูกค้า และกฎระเบียบนั้นเพิ่มขึ้นทั่วโลก หากเราจะเปิดกฎหมายหรือทำสิ่งที่ไม่เป็นธรรม เราจะสร้างผลกระทบกับชื่อเสียงของเรา และสร้างอันตรายต่อความสำเร็จของบริษัท นี่คือการเป็นจริงของโลกที่เราดำเนินงานและ เราต้องระมัดระวัง

การทำงานอย่างมีจริยธรรมคือโอกาสที่สำคัญและเป็นอันดับแรก:

- > เพื่อเป็นผู้กุมโชคชะตาของพวกเราเอง และซื้อตรงต่อจิตวิญญาณผู้ประกอบการของครอบครัว Delachaux
- > เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ในระยะยาวกับลูกค้าและซัพพลายเออร์ และสร้างคุณค่าร่วมกัน และ
- > เพื่อให้คุณแปรปรองประกายในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกียรติซึ่งกัน ที่คุณสามารถแสดงตัวตนออกมาได้

นั่นคือเหตุผลว่าทำไมคุณถึงอ่านหลักจริยธรรมนี้

หลักจริยธรรมของเรากำหนดและแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่เราทุกคนคาดหวัง ไม่ว่าเราจะอยู่ที่ใดบนโลกนี้

หลักนี้สรุปหลักการสากลและคุณค่าที่เราทุกคนต้องเคารพ และยังมีเครื่องมือเพื่อให้คุณวิเคราะห์สถานการณ์เสี่ยง และค้นหา คำตอบที่ถูกต้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ผมอยากให้คุณทราบว่า คุณไม่ได้อยู่โดดเดี่ยวในสถานการณ์ที่ยากลำบากหลักจริยธรรมนี้อธิบายถึงวิธีการในการแจ้งความ กังวลของคุณและการมองหาคำแนะนำ วัฒนธรรมของการสนทนาและการเปิดกว้าง คือกุญแจของความสำเร็จในอนาคตของเรา นี่คือการที่เราทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยความภาคภูมิใจ บริการลูกค้าด้วยความทุ่มเท และทำงานร่วมกันเพื่อให้มั่นใจว่า Delachaux Group จะเติบโตแบบยั่งยืนอย่างต่อเนื่องในศตวรรษที่กำลังจะมาถึง

ขอขอบคุณสำหรับความมุ่งมั่นของคุณ

Guy Talbourdet,  
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร Groupe Delachaux, มกราคม 2023

WE SUPPORT



Delachaux Group เป็นผู้ลงนามใน Global Compact อย่างภาคภูมิใจ และเป็นองค์กรที่ใหญ่ที่สุดในโลกที่ริเริ่มเรื่องความยั่งยืน หลังจากการเปิดตัวในปี 2000 ตอนนี้นำร่องนาม ดังกล่าวได้มีผู้ลงนามกว่า 12,000 รายใน 170 ประเทศ ถึง 10 หลักการสากลในด้าน สิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต



## การใช้ หลักจริยธรรม ในชีวิตประจำวันของคุณ



หลักจริยธรรมคืออะไร และใช้กับใคร? .....	5
นำหลักจริยธรรมไปใช้อย่างไร? .....	5
ขอคำแนะนำและแจ้งข้อกังวลได้อย่างไร? .....	6
บทบาทของผู้จัดการคืออะไร? .....	7
บทลงโทษสำหรับการละเมิดหลักจริยธรรมคืออะไร? .....	7



## Operational Excellence



สุขภาพและความปลอดภัย .....	9
แนวทางการตลาดที่เป็นธรรม .....	10
การฉ้อโกงและการจ่ายค่าอำนาจความสะดวก .....	11
การใช้ตัวแทนและการวิ่งเต้น.....	12
การขัดแย้งผลประโยชน์ .....	13
ของกำนัลและการรับรอง .....	14
สภาพแวดล้อม .....	15
ทรัพยากรบริษัท.....	16
การติดต่อสื่อสาร .....	17



## People Development

สิทธิมนุษยชน .....	19
ความหลากหลายและความเป็นหนึ่ง.....	20
ต่อต้านการล่วงละเมิด .....	21
ความเป็นส่วนตัว .....	22
การกุศล .....	23





## > หลักจริยธรรม คืออะไร และใช้กับใคร?

หลักจริยธรรมนี้กำหนดและแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่คาดหวังจากพนักงานทุกคนของ Delachaux Group ไม่ว่าพวกเขาจะเป็นใครหรือมีสัญชาติจากประเทศใด หลักจริยธรรมนี้ยังรวมเข้ากับความสัมพันธ์กับลูกค้า ชัพพลายเออร์ และบุคคลที่สาม

คณะกรรมการจริยธรรมและการกำกับดูแลของ Delachaux Group จะพิจารณาบทกวนปีละครั้ง

ในฐานะพนักงานของ Delachaux Group คุณถูกคาดหวังให้รับทราบในเรื่องหลักจริยธรรมนี้ และปฏิบัติตามหลักดังกล่าว.



หากกฎหมายท้องถิ่นแตกต่างจากหลักจริยธรรม ฉันควรเลือกปฏิบัติตามสิ่งใด?

ยึดมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับที่สูงที่สุดไว้เสมอ

- หากกฎหมายท้องถิ่นมีความเข้มงวดกว่าหลักจริยธรรม ให้ปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น

- หากหลักจริยธรรมมีความเข้มงวดกว่ากฎหมายท้องถิ่น ให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม

เราให้ความเคารพต่อกฎหมายในประเทศที่เราดำเนินงานเสมอ

## > ควรใช้หลักจริยธรรม อย่างไร?

Delachaux Group ดำเนินงานในหลากหลายประเทศ ซึ่งมีกฎหมาย วัฒนธรรม และหลักปฏิบัติที่แตกต่างกัน เราให้ความสำคัญต่อกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ ในประเทศที่เราดำเนินงานเสมอ

อย่างไรก็ตาม เราตระหนักดีว่าสถานการณ์บางอย่างอาจมีความซับซ้อน «พื้นที่สีเทา» เหล่านั้น คือจุดที่บุคคลหรือบริษัท อาจเกิดความเสียหายได้ ผลลัพธ์จากการประพฤติผิดอาจมีความร้ายแรงอย่างมาก และเป็นอันตรายต่อบุคคลหรือธุรกิจ

หลักจริยธรรมนี้จะช่วยเป็นแนวทางให้คุณถึงวิธีปฏิบัติในสถานการณ์เช่นนั้น

หน้าถัดจากนี้จะเป็นการสรุปความถึงพฤติกรรมที่คาดหวังจากพนักงานของ Delachaux Group ในสถานการณ์ทั่วไปต่างๆ และยังมีลิงก์ไปยัง Group Policies และ Procedures ในระบบอินทราเน็ตของเรา [DELACHAUX GROUP > INTERNAL CONTROL > POLICIES & PROCEDURES.](#)

อย่างไรก็ตาม หลักจริยธรรมนี้ไม่สามารถปกป้องคุณล่วงหน้าหรือแก้ไขได้กับทุกสถานการณ์ ดังนั้น เมื่อใดก็ตามที่คุณเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่ได้ครอบคลุมอยู่ในหลักจริยธรรมนี้ ให้เริ่มต้นโดยการถามคำถามเหล่านี้กับตัวเอง:



คำถามเหล่านี้จะช่วยให้แนวทางถึงการตัดสินใจที่คุณต้อง หากคุณมีข้อสงสัย โปรด โทร 1672 ว่าคุณ ไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยว ที่ Delachaux เราคิด เสมอว่าเป็นเรื่องดีที่จะ:

- > เปิดเผยเรื่องต่างๆ
- > อภิปรายถึงเรื่องที่เกิดขึ้นอย่างไม่ปิดกั้น
- > และรับคำแนะนำจากผู้จัดการหรือผู้เชี่ยวชาญภายใน

## > ฉันจะรับ คำแนะนำและแจ้ง ข้องกังวลได้อย่างไร?

Delachaux Group ส่งเสริมวัฒนธรรมการเปิดกว้าง ซึ่งพนักงานสามารถรับคำแนะนำและแจ้งข้อกังวลได้ เป็นความรับผิดชอบ โดยทั่วไปของเราที่จะตรวจสอบให้แน่ใจว่าพฤติกรรมของเราและหุ้นส่วนทางธุรกิจของเราปฏิบัติตามหลักจริยธรรมนี้

หากคุณไม่แน่ใจว่าจะทำอย่างไร หรือจะรายงานพฤติกรรมที่ขัดต่อหลักจริยธรรมนี้โดยสุจริตหรือไม่? ให้ปฏิบัติตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้:

รับคำแนะนำ

แจ้งข้อกังวล ภายใน

แจ้งข้อกังวล ภายนอก

ฉันมีข้อกังวลด้านจริยธรรม / เป็น นพยานในการทำกระทำที่มีแนวโน้มว่าเป็น ความผิด

**ฉันถามกับตัวเอง** สิ่งนั้นถูกกฎหมายหรือไม่?      หากมีการเผยแพร่กรณีนี้ต่อสื่อมวลชน จะไม่เกิดความอับอายใช่หรือไม่?

✔ ใช่
✘ ไม่ใช่

**หลักจริยธรรมครอบคลุมกรณีนี้หรือไม่**

✔ ใช่
✘ ไม่ใช่

**ฉันสามารถรายงานกรณีของฉันต่อผู้จัดการของฉันได้หรือไม่**

✔ ใช่
✘ ไม่ใช่

✔ ได้รับการแก้ไข
✘ ไม่ได้รับการแก้ไข

**ฉันสามารถรายงานกรณีของฉันต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการอาวุโส หรือผู้จัดการทั่วไปในพื้นที่ได้หรือไม่**

✔ ใช่
✘ ไม่ใช่

✔ ได้รับการแก้ไข
✘ ไม่ได้รับการแก้ไข

**ฉันสามารถรายงานกรณีของฉันต่อเจ้าหน้าที่จริยธรรมของธุรกิจได้หรือไม่**

มีเพียง 3 บริษัททั่วโลกใน Delachaux Group เท่านั้นที่มีเจ้าหน้าที่จริยธรรมทางธุรกิจ:

PANDROL
FRAUSCHER
CONDUCTIX
wampfler

หากคุณไม่ทราบชื่อของพวกเขา สามารถดูข้อมูลได้บนระบบอินทราเน็ตของ Delachaux Group และ/หรือธุรกิจของคุณ

✔ ใช่
✘ ไม่ใช่

✔ ได้รับการแก้ไข
✘ ไม่ได้รับการแก้ไข

**ฉันรายงานกรณีของฉันอย่างเป็นทางการเป็นความลับต่อคณะกรรมการกำกับดูแลและจริยธรรมของ Delachaux Group**

มีช่องทางการติดต่อ 3 ช่องทาง:

โดยการส่งจดหมาย  
Groupe Delachaux Ethics  
307 rue d'Estienne d'Orves  
92707 Colombes Cedex - France

โดยการส่งอีเมล  
ethics@delachaux.com

ผ่านแพลตฟอร์มจริยธรรมภายนอก ซึ่งช่วยให้คุณไม่ต้องเปิดเผยตัวตนได้หากต้องการ  
delachaux.com/ethics-line/

✔ ได้รับการแก้ไข
✘ ไม่ได้รับการแก้ไข

**ฉันสามารถแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้**

**ไม่ว่าระดับการจัดการจะเป็นอย่างไร การสอบสวนและ/หรือการสรุปกรณีจะเกิดขึ้นภายในระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน**



หากคุณรู้สึกว่าไม่สามารถอภิปรายปัญหาหรือแจ้งข้อกังวลของคุณในระดับพื้นที่ได้ คุณมีทางเลือกในการรายงานสองแบบ:

## 1. ภายใน

แจ้งไปยัง [ethics@delachaux.com](mailto:ethics@delachaux.com) หรือส่งจดหมายไปยัง Delachaux Group Ethics Unit, 307 rue d'Estienne d'Orves, 92707 COLOMBES CEDEX, FRANCE  
ข้อความของคุณ จะถูกเก็บเป็นความลับ

## 2. ผ่านทางคนกลาง

แจ้งผ่านทาง <https://delachaux.com/ethics-line/>  
คุณสามารถเลือกแจ้งแบบไม่ระบุตัวตน หากสามารถทำได้ ตามกฎหมายในประเทศของคุณ

**Delachaux Group ให้คุณค่ากับการเปิดกว้างและความโปร่งใส** คุณจะต้องไม่ทนทุกข์กับการเลือกปฏิบัติหรือการข่มเหงจาก การแจ้งข้อกังวลด้วยความสุจริต การเลือกปฏิบัติหรือการข่มเหงดังกล่าวเป็นสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้ในทุกสถานการณ์ **อย่ากลัวที่จะแจ้งข้อกังวลของคุณ! คุณจะได้รับการสนับสนุนและมีคนพร้อมรับฟังคุณ**



จะเกิดอะไรขึ้นเมื่อฉันร้องเรียน?

รายงานจะได้รับการรับและประมวลผลตามระดับที่แชร์: ในพื้นที่ ธุรกิจกลุ่ม

สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดดูผังขั้นตอนการทำงานในหน้า 6

ขั้นตอนการดำเนินการสอบสวนได้กำหนดไว้ในเอกสาร «[ขั้นตอนการแจ้งเหตุอันร้ายแรงของกุ่มบริ ซัก](#)» ไม้ว่าต้องจัดการกับกรณีนี้ ในระดับใด

**ความแตกต่างระหว่างการรายงานแบบเป็นความลับกับการรายงานแบบไม่ระบุตัวตนคืออะไร?**

รายงานทุกฉบับจะถูกเก็บเป็นความลับ นั่นหมายความว่าไม่มีเพียงผู้ที่เกี่ยวข้องในการรับหรือสืบสวนรายงานเท่านั้นที่รู้ตัวตนของคุณและเนื้อหาในรายงาน Delachaux Group สนับสนุนให้คุณแจ้งข้อมูลทั้งหมดที่คุณสะดวกที่จะแจ้ง

คุณอาจแจ้งรายงานแบบไม่ระบุตัวตน เว้นแต่จะมีข้อห้ามทางกฎหมายท้องถิ่นอยู่ ตัวตน หมายเลขโทรศัพท์ ที่อยู่ IP ของคุณ จะไม่ถูกบันทึกไว้ หรือไม่ถูกนำไปรวมเข้ากับรายงานใดๆ ที่ส่งต่อไปยัง Delachaux Group สิ่งที่สำคัญคือสิ่งที่ถูกรายงาน ไม่ใช่ใครคือผู้รายงาน ไม่ว่าในกรณีใดๆ อย่ากลัวการโต้ตอบใดๆ จากการแจ้งข้อกังวลของคุณ

**«เจตนาดี» คืออะไร?**

โดยสุจริต หมายถึงการที่คุณแจ้งข้อมูลที่คุณเชื่อว่าครอบคลุมตรงไปตรงมา และมีความถูกต้องในเวลานั้น แม้ว่าจะได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นความผิดพลาดในภายหลังก็ตาม และยังหมายความว่าการรายงานใดๆ ที่ได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นการใส่ร้าย อาจนำไปสู่การลงโทษได้



## บทบาทของ ผู้จัดการ คืออะไร?

ผู้จัดการของคุณคือผู้ติดต่อหลัก หากคุณมีข้อสงสัยเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสม หากคุณรู้สึกว่าไม่สามารถพูดถึงข้อกังวลกับผู้จัดการได้ โปรดดำเนินการตามกระบวนการที่อธิบายในหน้าถัดไป

ในฐานะผู้จัดการบุคคล คุณยังต้อง:



- > นำมาโดยการแสดงเป็นตัวอย่าง
- > ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง
- > มุ่งมั่นที่จะสร้างความไว้วางใจ
- > เปิดกว้างต่อการสนทนากับทีมของคุณ.

คุณยังจำเป็นต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าทีมของคุณได้อ่านและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมนี้ แต่คุณไม่ได้ถูกคาดหวังให้ต้องตอบทุกคำถาม ดังนั้น โปรดอย่าลังเลที่จะทำตามขั้นตอนการยกระดับและอภิปรายถึงเรื่องดังกล่าวกับผู้เชี่ยวชาญภายในหรือผู้จัดการของคุณ

## บทลงโทษสำหรับการละเมิด หลักจริยธรรมคืออะไร?

การละเมิดต่อหลักจริยธรรมนี้อาจสร้างความเสียหายต่อคุณหรือบริษัท การไม่ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมนี้อาจทำให้ถูกลงโทษตามกฎหมาย หรือสร้างความเสียหายให้กับชื่อเสียงของบริษัทในฐานะหุ้นส่วนทางธุรกิจที่น่าเชื่อถือ

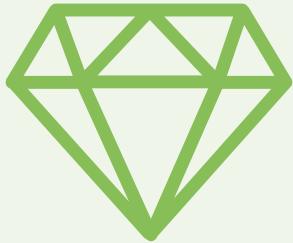
พฤติกรรมใด ๆ ที่ขัดต่อหลักจริยธรรม จะถูกลงโทษตามนโยบายของฝ่ายทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ การลงโทษประกอบด้วย:



- > การตักเตือนด้วยวาจา
- > การตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
- > การพักงาน หรือ
- > การเลิกจ้าง



[ขั้นตอน CSR \(ภาษาอังกฤษ\)](#)



## Operational Excellence

ความเป็นเลิศในการดำเนินงานหมายถึงการกำหนดหน้าที่เป็นตัวเชื่อมโยงที่แข็งแกร่งและสร้างสรรค์ในห่วงโซ่คุณค่าของลูกค้าของเรา ขณะเดียวกันก็ควบคุมผลกระทบในการดำเนินงานของเราไปด้วย



### สุขภาพ และ ความปลอดภัย

เรามีสิทธิ์ที่จะมีสภาพแวดล้อมที่มั่นคง ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และมีความรับผิดชอบในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมเช่นนี้



### แนวทางการตลาดที่เป็นธรรม

เราทำการแข่งขันอย่างเป็นธรรม และช่วยยกมาตรฐานจริยธรรมของอุตสาหกรรม



### การฉ้อโกง และ การจ่ายค่าอำนาจความสะดวก

เราต่อสู้กับการฉ้อโกงทุกรูปแบบ รวมถึงการจ่ายค่าอำนาจความสะดวก



### การใช้ตัวแทน และ การวิ่งเต้น

ทุกคนที่ทำงานในฐานะหรือเป็นตัวแทนของเรา ก็ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมเดียวกับเรา



### การขัดแย้ง ทาง ผลประโยชน์

เราเปิดเผยแนวโน้มของการเกิดการขัดแย้งผลประโยชน์เสมอ



### ของกำนัล และ การรับรอง

เราจะไม่ทำหรือรับของกำนัลในทางที่อาจสร้างข้อกังขาการติดสินบนหรือการขัดแย้งผลประโยชน์



### สภาพแวดล้อม

เราพยายามลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุดผ่านทางห่วงโซ่คุณค่าของเรา



### ธรรมาภิบาลบริษัท

เราใช้ธรรมาภิบาลอย่างซื่อตรงและมีประสิทธิภาพ



### การติดต่อสื่อสาร

เราปกป้องชื่อเสียงของบริษัท





## > สุขภาพ และ ความปลอดภัย

เรามีสิทธิ์ที่จะมีสภาพแวดล้อมที่มั่นคง ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และมีความรับผิดชอบในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมเช่นนี้

ในฐานะพนักงานของ Delachaux Group คุณมีสิทธิ์ในการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มั่นคง ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

คุณต้องได้รับแจ้งและการฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

คุณต้อง:

- > ใช้การปี อดทนล่วงหน้าที่เหมาะสมทุกอย่างเพื่อรักษาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- > รายงานต่อผู้จัดการหรือฝ่ายการจัดการด้านความปลอดภัย ของสถานที่ทำงานของคุณทันทีถึงอุบัติเหตุทั้งหมดที่เกิดขึ้น ไม่ว่าพฤติกรรม การติดตั้ง หรือรายการที่มีแนวโน้มที่เป็นภัย ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของเราจะเล็กน้อยเพียงใด
- > ปฏิบัติตามคำแนะนำและคำแนะนำด้านความปลอดภัย
- > สวมใส่อุปกรณ์ปี อดทนทุกครั้งในพื้นที่ที่ระบุว่าจำเป็นต้องสวมใส่
- > ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการกระทำของคุณไม่ส่งผลให้คุณ หรือผู้อื่นตกอยู่ในความเสี่ยง
- > รู้ว่าควรทำอย่างไรในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นในสถานที่ทำงานของคุณ

ความปลอดภัยยังเป็นสิ่งสำคัญระหว่างการออกกรีปธุรกิจ และการประชุมทีม



CEO จะมาเยี่ยมชมโรงงานของเราวันนี้ ฉันมีนัดประชุมกับเขา แต่ฉันมาสาย ฉันกำลังไปที่ห้องประชุม ฉันสังเกตเห็นว่าพื้นลื่น... ฉันควรทำอย่างไร?

ผู้คนอาจลื่นและได้รับบาดเจ็บ นี่เป็นปี ญหาด้านความปลอดภัย คุณต้องทำเครื่องหมายถึงอันตราย (ตัวอย่างเช่นการใช้กรวย) หรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวก่อนที่จะไปประชุม ความปลอดภัยควรเป็นสิ่งสำคัญสูงสุดของคุณ ไม่มีสิ่งใดสำคัญไปกว่านี้อีกแล้ว

ผู้จัดการของฉันยืนยันว่าฉันต้องสวมถุงมือเพื่อทำงาน ตามคำอธิบายงานสำหรับกิจกรรมนี้ ในการทำงานของฉันที่บริษัทตลอด 20 ปี ฉันไม่เคยสวมถุงมือและไม่เคยเกิดอุบัติเหตุเลย ฉันคิดว่าฉันจะสวมถุงมือเมื่อเขา/เธออยู่ใกล้ ๆ และถอดถุงมือออกเมื่อเขา/เธอออกไป การทำแบบนี้ยอมรับได้หรือไม่?

คุณควรอภิปรายถึงข้อกังวลของคุณกับผู้จัดการของคุณ และหาข้อตกลงร่วมกัน ในฐานะผู้จัดการ คุณจำเป็นต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าทีมของคุณเข้าใจและเห็นด้วยกับคำแนะนำของคุณ มิฉะนั้น คุณจะเสี่ยงต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่หลอกลวง ความปลอดภัยไม่ใช่การแสร้งว่าคุณทำอะไรบางอย่าง แต่ความปลอดภัยต้องเป็นวัฒนธรรมร่วมกันที่ทุกคนเข้าใจและนำไปปฏิบัติ





## > แนวทางการตลาดที่เป็นธรรม

เราทำการแข่งขันอย่างเป็นธรรม และช่วยยกระดับมาตรฐานจริยธรรมของอุตสาหกรรม

เราให้ความเคารพต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวมถึงคู่แข่งทุกคน ในอุตสาหกรรม เราปฏิบัติต่อพวกเขาแบบเดียวกับที่เราต้องการให้พวกเขาปฏิบัติต่อเรา การมีอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียงในการดำเนินธุรกิจนั้นเป็นสิ่งที่อยู่ในความสนใจของเรา ในฐานะผู้นำทางอุตสาหกรรม บทบาทของเราคือการสร้างตัวอย่างที่ดี และมีประสิทธิภาพเหนือกว่าคู่แข่งของเราอย่างถูกกฎหมายและมีจริยธรรม

เราไม่ใช้การกล่าวอ้างเกินจริงหรือการโฆษณาที่ไม่เป็นความจริง ผลิตภัณฑ์และบริการของเราต้องยืนอยู่บนข้อดีและคุณภาพ เราไม่แสดงความคิดเห็นที่ไม่ถูกต้องหรือเป็นการใส่ร้ายผลิตภัณฑ์หรือบริการของคู่แข่ง

เราจะไม่แชร์ข้อมูลที่เป็นความลับต่างๆ เช่นราคา หรือข้อกำหนด และเงื่อนไขในการขายกับคู่แข่ง เราจะไม่ทำข้อตกลงใดๆ กับคู่แข่ง ทั้งแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ แบบลายลักษณ์อักษรหรือทางวาจาก็ตาม

- > เพื่อกำหนดราคาหรือเงื่อนไขอื่นๆ ในการขาย
- > เพื่อร่วมมือในการเสนอราคา
- > เพื่อจัดสรรลูกค้า เขตการขาย หรือสายผลิตภัณฑ์

เรารวบรวมข่าวกรองของคู่แข่งด้วยวิธีการที่ถูกกฎหมายเท่านั้น เช่นรายงาน วารสารการค้า สุนทรพจน์ในที่สาธารณะ และจากลูกค้าในบริษัทของข้อเสนอของคู่แข่งที่ตรงกัน



ฉันเพิ่งพบกับพนักงานขายของคู่แข่งในงานแสดงสินค้า ฉันรู้อะไรบ้างเกี่ยวกับเขา/เธอมา 10 ปี แล้ว เรากลายเป็นเพื่อนกัน พวกเขาบอกว่าจะได้ฉันหลังจากการแสดงสินค้า เราพูดถึงสิ่งต่างๆ รวมถึงเรื่องธุรกิจกันอย่างเป็นธรรมชาติ ฉันได้รับอนุญาตให้ทำแบบนี้หรือไม่?

คุณสามารถเป็นเพื่อนกันได้ แต่คุณควรระมัดระวังการพูดคุยธุรกิจไม่ให้เปิดเผยรายละเอียดที่อาจละเมิดกฎหมายต่อต้านการผูกขาดหรือการแข่งขัน ซึ่งรวมถึงราคา ปริมาณ และเงื่อนไขและข้อตกลงทั่วไปของตลาด การละเมิดกฎหมายเหล่านี้อาจส่งผลให้บริษัทของเราถูกฟ้องทางกฎหมายอย่างรุนแรงและถูกดำเนินคดีในข้อหาทางอาญาต่อคุณและเพื่อนของคุณ หากคุณมีข้อสงสัย ให้ขอรับแนวทางจากฝ่ายกฎหมายของบริษัท หากคุณสงสัยว่ามีการละเมิดการต่อต้านการผูกขาด ให้รายงานในทันที

ฉันได้รับอีเมลจากลูกค้าที่ตั้งใจจะส่งไปให้คู่แข่งโดยไม่ได้ตั้งใจ อีเมลนั้นมีรายละเอียดการกำหนดราคาทั้งหมด สำหรับการเสนอราคาที่จะเกิดขึ้น! ฉันต้องการแจ้งปี นกับข้อมูลนี้กับทีมของฉันเพราะเป็นข้อมูลที่มีค่า และฉันไม่ได้ขโมยข้อมูลมา การทำแบบนี้ถูกกฎหมายหรือไม่?

คุณไม่ควรใช้ข้อมูลที่เป็นความลับ เนื่องจากอาจเป็นการละเมิดกฎหมายต่อต้านการผูกขาดและการแข่งขัน แม้ว่าคุณจะได้รับข้อมูลนั้นมาด้วยความผิดพลาดก็ตาม คุณควรแจ้งลูกค้าถึงความผิดพลาด และลบอีเมลนั้น ในกรณีที่มิใช่ข้อสงสัย ให้ติดต่อฝ่ายกฎหมายของบริษัท

ฉันว่าจ้างคนที่เคยทำงานให้กับบริษัทคู่แข่ง นี่เป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็กและมีคนย้ายจากบริษัทหนึ่งไปยังอีกบริษัทหนึ่งเสมอ ฉันขอให้เขา/เธอแบ่งปันข้อมูลจากบริษัทคู่แข่งได้หรือไม่?

ไม่ คุณควรจ้างพนักงานโดยดูจากทักษะของเขา/เธอเป็นหลัก ไม่ใช่เพราะว่าเขา/เธอมีข้อมูลที่เป็นความลับจากคู่แข่ง





## > การฉ้อโกง และ การจ่ายค่าอำนาจความสะดวก

เราต่อสู้กับการฉ้อโกงทุกรูปแบบ รวมถึงการจ่ายค่าอำนาจความสะดวก

การฉ้อโกงเป็นอันตรายต่อชุมชนที่เราดำเนินงาน และอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของบริษัท ไม่ว่าคุณจะอยู่ที่ใดบนโลก คุณอยู่ภายใต้กฎหมายต่อต้านการทุจริตเสมอ

การฉ้อโกงเป็นพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายหรือไม่เหมาะสม ที่พยายามจะรับประโยชน์จากวิธีการที่ผิดกฎหมาย

ตัวอย่างของรูปแบบการฉ้อโกง:

- > การติดสินบน
- > การใช้อำนาจในทางที่ผิด
- > การกรรโชกขู่เข็ญ
- > การหลอกลวง
- > การฉ้อฉล
- > การสมรู้ร่วมคิด
- > การรวมกลุ่มเพื่อผูกขาดทางธุรกิจ
- > การยักยอก และ
- > การฟอกเงิน



ในเรื่องนี้ “การจ่ายค่าอำนาจความสะดวก” หมายถึงการชำระเงินจำนวนเล็กน้อยเพื่อเร่งดำเนินการทางกฎหมายของภาครัฐตามปกติ เช่น การออกใบอนุญาต หรือการปล่อยสินค้า ที่ถูกยึดในศาลากลาง เราไม่อนุญาตให้จ่ายเงินอำนาจความสะดวกยกเว้นในกรณีที่รุนแรง ในกรณีที่บุคคลไม่มีทางเลือกอื่น เพื่อป้องกันการสูญเสียชีวิต อวัยวะ หรือเสรีภาพ (การกรรโชกขู่เข็ญ)

หากคุณตระหนักถึงข้อตกลงหรือข้อตกลงที่อาจเกิดขึ้นหรือที่เกิดขึ้นจริง ให้ทำการรายงานในทันทีโดยใช้กระบวนการสายจริยธรรมที่อธิบายในหน้าที่ 6

คุณต้องยิ่งระมัดระวังมากขึ้นเมื่อทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่รัฐหรือข้าราชการ นี่เป็นคำจำกัดความที่กว้างมากซึ่งรวมถึงบุคคลใดๆ :

- ที่ทำงานให้กับหรือเป็นตัวแทนของรัฐบาล หรือหน่วยงาน ที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ/ควบคุม
- ตัวแทนขององค์กรระหว่างประเทศสาธารณะ
- พนักงานของกระทรวง หรือหน่วยงานกำกับดูแล

หากคุณมีข้อสงสัย โปรดติดต่อฝ่ายกฎหมายหรือผู้จัดการ CSR



เจ้าหน้าที่ด้านแรงงานเข้ามาในสำนักงานเพื่อทำการตรวจสอบแบบไม่แจ้งล่วงหน้า เขา/เธอพบว่าเราไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เขา/เธออ้างว่า เขา/เธอมีอำนาจในการปิดโรงงานของเรา เว้นแต่เราจะจ่ายเงิน 1,000 ยูโรให้เขา/เธอ เรามีตารางการผลิตที่ยุ่งและไม่สามารถเสียเวลาได้ ฉันสามารถจ่ายเงินให้เขา/เธอได้หรือไม่

ไม่! เจ้าหน้าที่บริหารด้านแรงงานถือเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ การจ่ายเงิน ให้กับเขา/เธอเป็นสิ่งผิดกฎหมาย ความต้องการของเขา/เธออาจ เป็นการกรรโชก การตอบสนองที่เหมาะสมคือความเปิดเผยกว้างสูงสุด: คุยกับผู้จัดการของคุณ กับผู้จัดการของเขา/เธอ หากเป็นการบังคับให้จ่ายเงิน ให้ขอรับใบเสร็จ

คุณบอกว่าเราต้องต่อสู้กับการทุจริตทุกรูปแบบ มันเป็นเรื่องที่ฟังดูดี แต่ในโลกแห่งความเป็นจริง บางครั้ง คุณต้องยอมมือสปรก ไม่เช่นนั้นธุรกิจก็จะตกอยู่ในมือคู่แข่ง! เรารู้ดีว่ามันเป็นแบบนี้

ผู้คนมีข้ออ้างมากมายต่อการฉ้อโกง:

- ความเคยชิน (เราทำแบบนี้เสมอ...)
- ธรรมเนียมปฏิบัติ (นี่เป็นวิธีที่เราทำที่นี่...)
- การหว่านล้อม (คุณจะแข่งขันได้ก็ต่อเมื่อ...)

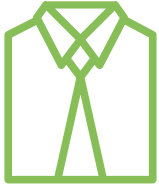
ข้อเท็จจริงคือคุณทั้งสองฝ่ายกำลังละเมิดกฎหมายและทำการฉ้อโกงอยู่ เป็นนิจ คุณไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยว และมีทางเลือกเสมอต่อการฉ้อโกง เมื่อไรก็ตามที่คุณรู้สึกไม่สบายใจ ให้ขอคำแนะนำจากผู้จัดการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการต่อต้านการ ติดสินบน

เราเสียโครงการใหญ่จากบริษัทรถไฟท้องถิ่น ฉันได้ยินมาว่าคู่แข่งของเราเสนอเลี้ยงอาหารมื้อค่ำให้กับเจ้าหน้าที่ของบริษัทรถไฟรวมถึงการจ่ายเงิน ในขณะที่เราถูกห้ามไม่ให้ทำเช่นนั้นตามนโยบายต่อต้านการติดสินบนของเรา นี่มันไม่ยุติธรรมเลย!

เราทุกคนยึดมั่นในหลักการของการแข่งขันที่เป็นธรรม เราควรทำความเข้าใจว่าทำไมเราถึงแพ้ ก่อนที่จะสันนิษฐานว่าคู่แข่งของเราประพฤติผิดทางจริยธรรม หากเรามีข้อพิสูจน์ว่าคู่แข่งของเราละเมิดกฎหมาย เราควรขอคำแนะนำด้านกฎหมาย ในแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม



ขั้นตอนการต่อต้านการติดสินบน (ภาษาอังกฤษ)



## > การใช้ตัวแทน และการวิ่งเต้น

ทุกคนที่ทำงานในฐานะหรือเป็นตัวแทนของเรา ก็ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมเดียวกับเรา

เราพึ่งพากลุ่มบุคคลที่สามและตัวกลางสำหรับงานธุรกิจที่สำคัญ เราต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าพาร์ตเนอร์เหล่านี้ประพฤติตนอย่างมีจริยธรรม แม้ว่าพวกเขาไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทเราก็ตาม หากพวกเขาประพฤติตัวไม่ดี ก็อาจส่งผลเสียต่อชื่อเสียงของเรา หรือทำให้เราต้องรับผิดชอบทางอาญา

เหนือสิ่งอื่นใด เราจะตั้งระมัดระวังเป็นอย่างยิ่งเมื่อทำงานกับตัวแทนหรือตัวกลางอื่น ๆ เพื่อขอรับคำสั่งซื้อและใบอนุญาต รวมถึง:

- > ตัวแทนชาย
- > ตัวแทนบุคลากร
- > ทนายความ
- > นักวิ่งเต้น และ
- > ที่ปรึกษา

เราไม่จ้างใครก็ตามเพื่อ 'ทำงานสกปรก' และต้องรู้ว่าคนกลางทำอะไรในนามของเรา

เราไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองในชื่อของบริษัทหรือในสถานที่ทำงาน เราไม่ให้เงินสนับสนุนทางการเมืองจากกองทุนของบริษัท

เราอาจลืบบี้โดยตรงหรือโดยอ้อม (ผ่านสมาคมการค้าเป็นต้น) การลืบบี้หมายถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจสาธารณะเกี่ยวกับกฎระเบียบที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของเรานี้ จุดประสงค์คือเพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีอำนาจตัดสินใจเข้าใจผลกระทบของกฎระเบียบดังกล่าว

คุณสามารถแบ่งปันหลักจริยธรรมนี้กับบุคคลที่สามและเชิญให้พวกเขาอ่าน



ฉันต้องการขายผลิตภัณฑ์ของฉันในตลาดใหม่ และเพียงแค่นี้ต้องการใบรับรองผลิตภัณฑ์ จากสำนักงานเทคนิคแห่งชาติ การออกใบรับรองใช้เวลามากกว่าที่คาดไว้ และผู้จัดการของฉันกดดันให้ฉันรีบเปิดตัวผลิตภัณฑ์ ฉันได้รับการแนะนำให้รู้จักคนกลางที่บอกว่าเขา/เธอสามารถอำนวยความสะดวกในกระบวนการออกรับรองได้ เขา/เธอเรียกเงินฉัน 80,000 ยูโร ซึ่งอัตราปกติอยู่ที่ 8,000 ยูโร เมื่อฉันถามเขา/เธอว่าทำไม เขา/เธอกล่าวว่า นี่เป็น «กระบวนการรับรองตามปกติ» ฉันควรทำอย่างไร?

เห็นได้ชัดว่ามีความเสี่ยงสูงจากการฉ้อโกงในการทำงานกับคนกลางนี้ (ดูการฉ้อโกงและจ่ายค่าอำนาจความสะดวก หน้า 11) คุณต้องตระหนักถึงสิ่งที่ตัวแทนของคุณจะทำได้ในนามของคุณ ความปรมาทเลินเล่อหรือการแสวงหากำไรโดยไม่ชอบธรรม เป็นข้อแก้ตัวที่ยอมรับไม่ได้ในการดำเนินคดีทางอาญา คุณต้องอภิปรายเรื่องนี้กับผู้จัดการของคุณและทำตามหลักจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

เราทำงานร่วมกับตัวแทนชายคนเดียวมานานกว่า 20 ปี เขา/เธอมีประสบการณ์ความสำเร็จในการทำธุรกิจเสมอ อย่างไรก็ตาม ฉันประหลาดใจกับระดับค่านายหน้าของ เขา/เธอ เมื่อตรวจสอบเพิ่มเติมกับทีมกฎหมายของเรา เราพบว่าเราไม่เคยเซ็นสัญญากับเขา/เธอ ฉันกลัวว่าถ้าเราเปลี่ยนแปลงอะไร เราอาจเสียเขา/เธอไป เราควรทำอย่างไร?

คุณควรเซ็นสัญญากับคนกลางเสมอ โดยเฉพาะกับตัวแทนชาย เป็นที่รู้กันว่าตัวแทนนั้นคือกลุ่มบุคคลหลักที่มีโอกาสถูกชักจูงด้วยการติดสินบน การให้ความสัมพันธ์เป็นไปตามสัญญาจึงเป็นการปกปิดองทั้งตัวแทนและบริษัท อัตราค่าคอมมิชชั่นและจำนวนเงินที่จ่ายให้กับตัวแทนจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนการจำกัดอำนาจอนุมัติของกลุ่มบริษัท

นายกเทศมนตรีเมืองของเรากำลังลงสมัครรับเลือกตั้งอีกครั้ง หนึ่งในสมาชิกในทีมของเขา/เธอมาที่โรงงานของเราเพื่อขอเงินสนับสนุนสำหรับการรณรงค์เลือกตั้ง เขา/เธอยืนยันว่าการให้เงินจำนวนมากจะเป็นประโยชน์สูงสุดของเรา ฉันควรบอกอย่างไร?

เราไม่เคยใช้เงินทุนของบริษัทเพื่อจุดประสงค์ทางการเมือง การใช้เงินทุนเพื่อจุดประสงค์ทางการเมืองอาจถูกมองว่าเป็นการฉ้อโกงของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นความผิดทางอาญา (ดูที่หน้า 11 การฉ้อโกงและจ่ายค่าอำนาจความสะดวก) นอกจากนี้ หากบุคคลนี้ตั้งให้คุณบริจาคหรือข่มขู่คุณทางอ้อม นี่จะเป็นความผิดทางอาญาที่เรียกว่าการกรรโชกขู่เชิญ คุณต้องต่อต้านการกรรโชกขู่เชิญอยู่เสมอ และปรึกษาฝ่ายกฎหมายหรือผู้จัดการ CSR



[ข. ขั้นตอนการบริ การจัดการตัวแทนชาย \(ภาษาอังกฤษ\)](#)



## > การขัดแย้ง ทาง ผลประโยชน์

### เราเปิดเผยแนวโน้มของการเกิดการขัดแย้งผลประโยชน์เสมอ

เรามีพันธกิจในการทำเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของ Delachaux Group อยู่เสมอ การขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นเมื่อผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือผู้ที่ใกล้ชิดกับเราขัดกับผลประโยชน์ของบริษัท

คุณต้องสามารถระบุและเปิดเผยการขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น การมีการขัดแย้งทางผลประโยชน์อาจไม่จำเป็นต้องเป็นการละเมิดหลักจริยธรรม อย่างไรก็ตาม การไม่เปิดเผยหรือปิดบังเรื่องการขัดแย้งทางผลประโยชน์อาจทำให้คุณถูกลงโทษ

คุณสามารถแจ้งเรื่องการขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นได้ต่อ:

- > ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของคุณ
- > ผู้จัดการของคุณ
- > ที่ปรึกษาทางกฎหมายของคุณ หรือ
- > แจ้งผ่านสายจริยธรรมที่ได้กล่าวไปก่อนหน้านี้

วิธีในการวิเคราะห์ว่าคุณมีการขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่จำเป็นต้องเปิดเผยหรือไม่ ให้ถามคำถามเหล่านี้กับตัวเอง:

- > ผลประโยชน์ภายนอกของฉันส่งผล หรือดูเหมือนจะส่งผลต่อความสามารถในการตัดสินใจทางธุรกิจของฉันหรือไม่?
- > ฉันจะได้รับประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในสถานการณ์นี้หรือไม่? เพื่อนหรือญาติของฉันได้รับประโยชน์หรือไม่?
- > การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนี้ขัดขวางความสามารถในการทำงานของฉันหรือไม่?
- > สถานการณ์ทำให้ฉันต้องนำผลประโยชน์ของตัวเองไปอยู่เหนือผลประโยชน์ของบริษัทหรือไม่?

หากสถานการณ์นี้ออกไปสู่การรับ ของสาธารณชน ฉันจะรู้สึกอับอายหรือไม่? Delachaux จะอับอายกับเรื่องนี้หรือไม่?

สถานการณ์ทั่วไปที่อาจเกิดการขัดแย้งทางผลประโยชน์ขึ้นเมื่อคุณ (หรือคนใกล้ชิดของคุณ):

- > มีผลประโยชน์ทางการเงินในบริษัทคู่แข่ง ซัพพลายเออร์ หรือลูกค้า
- > มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่แข่งขันกับ หรือดูเหมือนจะแข่งขันกับ
- > ใช้ทรัพย์สิน ข้อมูล หรือทรัพยากรของบริษัท เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น
- > อ้าง ดูแล หรือมีสายบังคับบัญชาโดยตรงหรือโดยอ้อมกับสมาชิกในครอบครัวหรือคนรัก
- > มีการจ้างงานภายนอกที่ส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานหรือขัดขวางหน้าที่ทางวิชาชีพของคุณ.



เรากำลังจ้างผู้จัดการฝ่ายขายคนใหม่ เพื่อนของฉันทำงานให้กับบริษัทตัวแทนชั่วคราว ซึ่งเชี่ยวชาญด้านผู้จัดการฝ่ายขาย ฉันสามารถแบ่งปันข้อมูลนี้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ได้หรือไม่? นี่เป็นการขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือไม่?

แม้ว่าการไป ประโยชน์จากเครือข่ายส่วนบุคคลหรืออาชีพสามารถสร้างประโยชน์ให้กับบริษัทได้ แต่การแนะนำใครบางคนอาจทำให้เกิดการขัดแย้งทางผลประโยชน์ขึ้น คำถามดังต่อไปนี้จะช่วยให้คุณแยกแยะระหว่างเครือข่ายและการขัดแย้งทางผลประโยชน์:

- > คุณทำงานในฝ่ายขายหรือไม่?
- > คุณมีผลประโยชน์ส่วนตัวในการทำงานกับเอเจนซี่ชั่วคราวนี้หรือไม่?
- > คุณบังคับให้ฝ่ายบุคคลในพื้นที่ของคุณทำงานกับบุคคลนี้หรือไม่?

«บุคคลใกล้ชิดของคุณ» เป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก คำนี้หมายถึงใครบ้าง?

การระบุการขัดแย้งทางผลประโยชน์มักหมายถึงการใช้วิจารณญาณที่ดีที่สุดของเรา อย่างไรก็ตาม «บุคคลใกล้ชิดของคุณ» หมายถึง:

- > อันดับแรก ครอบครัวและเพื่อนของคุณ
- > โดยทั่วไปแล้วหมายถึงบุคคลใดก็ตามที่คุณมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดเพียงพอเพื่อให้พวกเขาสามารถ:
  - มีอิทธิพลต่อความสามารถในการตัดสินใจของคุณ
  - มีผลต่อการตัดสินใจของคุณ

ซัพพลายเออร์รายหนึ่งของเราจดทะเบียนในตลาดหุ้น และฉันต้องการซื้อหุ้นบางส่วน พวกเขาเป็นบริษัทที่มีความแข็งแกร่ง มีผลิตภัณฑ์ที่ยอดเยี่ยม และฉันมั่นใจว่าเป็นการลงทุนที่ดี ฉันสามารถซื้อหุ้นได้หรือไม่?

แม้ว่าการมีส่วนร่วมของคุณอาจเป็นเพียงเรื่องทางการเงิน แต่อาจมีการขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้น โดยขึ้นอยู่กับตำแหน่ง ในบริษัทของคุณ

- คุณ...
- > ติดต่อกับพวกเขาโดยตรงหรือไม่?
  - > คุณอยู่ในแผนกจัดซื้อหรือไม่?

ถามคำถามเหล่านี้กับตัวเอง และจากนั้นให้แจ้งปี ญหากับผู้จัดการของคุณ หรือขอคำปรึกษาทางกฎหมาย



## > ของกำนัล และ การรับรอง

เราจะไม่มีการให้หรือรับของกำนัลในทางที่อาจสร้างข้อกีดขวางการตัดสินใจหรือ การขัดแย้งผลประโยชน์

การให้หรือรับของขวัญหรือการต้อนรับทางธุรกิจ (เมื่ออาหาร ความบันเทิง) นั้นถูกกฎหมายและเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในหลาย ประเทศ

อย่างไรก็ตาม ของกำนัลบางอย่างสามารถสร้างความ ประทับใจและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้รับ เพื่อให้ได้รับ ข้อได้เปรียบที่เกินควร คุณจะต้องระมัดระวังเป็นอย่างมากกับ เรื่องลักษณะ ปริมาณ บริบท หรือความถี่ของของกำนัล

มีเช่นนั้น การให้ของกำนัลอาจถือว่าการตัดสินใจและ การทำให้คุณและบริษัทต้องรับผิดชอบทางอาญา สินบนคือสิ่งที่มีมูลค่า ตามสัญญาหรือมอบให้เพื่อรับผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม

ดังนั้น เมื่อใดก็ตามที่คุณได้รับ/ให้ของกำนัล โปรดใช้ วิจารณญาณอย่างดีที่สุดและถามตัวเองว่า:

- > ฉันให้ของกำนัลนี้เพื่อให้ได้รับข้อได้เปรียบเป็นพิเศษหรือไม่?
- > การรับของกำนัลนี้มีแนวโน้มว่าจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ทางธุรกิจของฉันหรือไม่?
- > คนทั่วไปจะมองเรื่องนี้อย่างไรหากถูกเปิดเผยไปสู่ สาธารณชน?

หากคุณมีข้อสงสัยว่าของกำนัลและการเลี้ยงรับรองเหมาะสม หรือไม่ โปรดปรึกษากับผู้จัดการของคุณและตรวจสอบให้แน่ใจ ว่าการตัดสินใจนั้นมีความโปร่งใสอย่างสมบูรณ์

การให้ของกำนัลและการเลี้ยงรับรองต้องได้รับการอนุมัติ อย่างเหมาะสมและถูกต้อง ของกำนัลเป็นเงินสดหรือสิ่ง เทียบเท่าเงินสด (บัตรกำนัล) โดยไม่คำนึงถึงจำนวนเงิน เป็นสิ่งต้องห้ามอย่างเคร่งครัด

โปรดทราบว่า การให้หรือเสนอแม่แต่ของกำนัลง่ายๆ หรือการ เลี้ยงอาหารเจ้าหน้าที่ของรัฐอาจผิดกฎหมาย คุณควรขอ ความเห็นชอบจากผู้จัดการของคุณหรือคำแนะนำทางกฎหมาย ก่อนที่จะออกคำเชิญเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับคำจำกัดความ ของ 'เจ้าหน้าที่ของรัฐ' โปรดดูที่หน้า 11 การฉ้อโกงและ จ่ายค่าอำนาจความสะดวก



ฉันกำลังประชุมกับลูกค้าเพื่อหารือเกี่ยวกับ โครงการที่กำลังจะเกิดขึ้น ฉันต้องการเชิญ เขา/เธอเพื่อรับประทานอาหารกลางวันหลังจาก การประชุมในร้านอาหารใกล้เคียง ฉันรู้ว่า ฉัน ต้องระวัง และนั่นคือเหตุผลที่ฉันเลือกร้านอาหารที่ธรรมดาๆ การทำแบบนี้ยอมรับได้ หรือไม่?

มูลค่าของของกำนัลนั้นไม่ได้เป็นเพียงเกณฑ์ด้านวัสดุเท่านั้น ในกรณีนี้ ระยะเวลาเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน ในระหว่างการประชุม คุณต้องละเว้นจากพฤติกรรมใดๆ ที่อาจถูกมองว่าเป็นการตัดสินใจบน เราแนะนำให้คุณเลื่อนการเลี้ยงอาหารกลางวันออกไปจนกว่าจะมีการตัดสินใจครั้งสุดท้าย

ฉันกำลังเจรจาสัญญาใหม่กับลูกค้า ผู้ติดต่อของฉันปฏิเสธ ที่จะยกเว้นข้อเสนอของเรา โดยยืนยันว่าคู่แข่งของเรา "ดีกว่า" สำหรับเขา ฉันสันนิษฐานว่าเขา/เธอต้องการ บางอย่างจากฉัน แต่เขา/เธอไม่ได้เอ่ยอะไรอย่างเจาะจง ฉันควรทำอย่างไร?

คุณควรแจ้งข้อสงสัยกับผู้จัดการของคุณก่อน และถามคำแนะนำ จากเขา/เธอ หากดูเหมือนว่าคุณคลั่งไคล้กำลังมองหาเงินสินบนหรือ ข้อได้เปรียบที่ไม่เหมาะสม คุณอาจต้องการรายงานพฤติกรรม ที่คลุมเครือนี้ต่อผู้จัดการของผู้ติดต่อรายนี้เนื่องจากเป็นเรื่อง ผิดกฎหมาย ไม่ว่าในกรณีใดก็ตาม อย่าพยายามทำการล่อลวง เพราะคุณอาจถูกกล่าวหาว่าติดสินบน การเจรจาต่อรองที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ของเราและคุณค่าที่พวกเขา สร้างให้ลูกค้า ไม่ใช่ความตั้งใจของเราที่จะมอบของกำนัลแก่ พนักงานของพวกเขา

ข้าพพลายเออร์ของเราส่งช็อคโกแลตหนึ่งกล่องให้เรา ทุกวันคริสมาสต์ เราควรปฏิเสธหรือไม่?

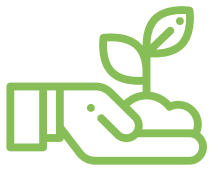
การให้ของขวัญคริสต์มาสเป็นเรื่องปกติในหลายประเทศ ทางตะวันตก คุณสามารถรับของกำนัลได้ เว้นแต่ว่าข้าพพลายเออร์ รายนี้เกี่ยวข้องกับการประกวดราคา หากคุณรู้สึกไม่สบายใจ

คุณสามารถ:

- > แบ่งช็อคโกแลตกับเพื่อนร่วมงานของคุณ
- > จัดการให้รางวัลด้วยการจับฉลาก
- > ส่งของกำนัลคืน พร้อมอธิบายเหตุผล



[นโยบายของขวัญและการต้อนรับ \(ภาษาอังกฤษ\)](#)



## > สภาพแวดล้อม

เราพยายามลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุดผ่านทางห่วงโซ่คุณค่าของเรา

เราให้ความสำคัญต่อกฎหมายและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมในทุกๆ ประเทศที่เราดำเนินงาน

เมื่อทำการออกแบบผลิตภัณฑ์ เราพยายามสร้างรอยเท้าทางสิ่งแวดล้อมและลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้น้อยที่สุด

เมื่อทำการผลิตสินค้า เราลดปริมาณน้ำและพลังงานที่ต้องใช้ เราส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียนและการรีไซเคิลขยะ

ในฐานะพนักงานของ Delachaux ผมพยายามตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการกระทำของผม และพยายามลดผลกระทบเหล่านั้นให้น้อยที่สุด



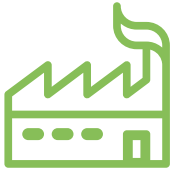
เรากำลังออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ และฉันพบวัสดุที่มีประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ราคาของวัสดุดังกล่าวสูงกว่าส่วนประกอบมาตรฐาน และเราอยู่ภายใต้แรงกดดันด้านราคาที่หนักหน่วงจากลูกค้า ฉันควรทำอย่างไร?

ประการแรก มันเป็นเรื่องดีที่คุณสามารถสร้างรอยเท้าทางสิ่งแวดล้อมให้กับผลิตภัณฑ์ของคุณ การทำเช่นนี้ช่วยให้คุณเลือกอย่างมีจิตสำนึกท่ามกลางตัวเลือกมากมาย ราคา คุณภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยสำคัญในการออกแบบผลิตภัณฑ์ คุณควรหารือกับผู้จัดการของคุณถึงวิธีการหาสมดุลที่ดีที่สุด และจำไว้ว่า ตัวเลือกที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนั้น ไม่ได้แพงกว่าเสมอไป!

ฉันอ่านในหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นว่ามีสตาร์กัฟพรายหนึ่งทำกระเบื้องปูพื้นจากขยะ โรงงานของเราผลิตแม่พิมพ์ทรายจำนวนมากซึ่งเป็นขยะธรรมดา ฉันควรคืนคว่ำเรื่องนี้เพิ่มเติมหรือไม่?

แน่นอน! สิ่งที่เป็นของเสียสำหรับเรา อาจเป็นแหล่งวัตถุดิบสำหรับคนอื่น คุณควรติดต่อสตาร์กัฟพรายนี้หรือแบ่งปันข้อมูลกับเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง สิ่งนี้สามารถประหยัดเงินและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม!





## > ทรัพยากรบริษัท

### เราใช้ทรัพยากรบริษัทอย่างซื้อตรงและมีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรประกอบด้วยสินทรัพย์ทางกายภาพ และสิ่งที่จับต้องไม่ได้

คุณควรใช้ทรัพยากรของบริษัทเพื่อจุดประสงค์ทางธุรกิจที่ถูกกฎหมาย และปกป้อง องค์กรเหล่านั้นจากการโจรกรรม ความสูญเสีย ความเสียหาย หรือการนำไปใช้ในทางที่ผิด การใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างไม่เหมาะสมเป็นการทำร้ายเราทุกคน และส่งผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิภาพทางการเงินของ Delachaux Group

แม้ว่าเราจะใช้ทรัพยากรเหล่านี้ตลอดเวลาและบางครั้งก็ใช้นอกสำนักงาน (แล็ปท็อป โทรศัพท์มือถือ เครื่องถ่ายเอกสาร) เราต้องจำไว้ว่าทรัพยากรเหล่านี้เป็นของบริษัท

เราควรพยายามรักษาสมดุลของชีวิตการทำงานที่เหมาะสม และใช้ทรัพยากรเหล่านี้ในช่วงเวลาทำการเท่านั้น



ฉันสามารถตรวจสอบอีเมลส่วนตัวหรือเรียกดูเว็บไซต์เพื่อจุดประสงค์ส่วนตัวบนแล็ปท็อปสำหรับธุรกิจของฉันได้หรือไม่?

คุณสามารถใช้แล็ปท็อปของคุณเพื่อการใช้งานส่วนตัวตราบนาทีที่ใช้เป็นครั้งคราว มีเหตุผลที่เหมาะสม และไม่รบกวนการทำงานของของคุณ

มีพลาเกไม้จำนวนมากวางซ้อนกันอยู่ด้านนอกโรงงานเพื่อรอการฝัง ฝน หนาว ฤดูร้อนที่ต้องการซื้อพลาเกไม้พวกนี้ ฉันสามารถขายพลาเกไม้และรับค่าคอมมิชชั่นได้หรือไม่?

เป็นการดีที่สุดที่จะใช้เคล็ดลับมากกว่าการทิ้งลงในหลุมฝัง ฝน ดังนั้นคุณควรหารือโอกาสนี้กับผู้จัดการเขตของคุณ และตรวจสอบว่ามีข้อกำหนดทางกฎหมายหรือไม่ อย่างไรก็ตาม โปรดจำไว้ว่าสิ่งของดังกล่าวเป็นของบริษัท ดังนั้น คุณไม่ได้รับอนุญาตให้นำสิ่งของดังกล่าวไปขายด้วยตนเองหรือรับค่าคอมมิชชั่นจากการขาย

หนึ่งในแพลตฟอร์มของเราพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อปรับปรุงการตรวจสอบผลิตภัณฑ์ที่ย้อนหลัง คุณใช้รหัส QR และเข้าถึงชุดข้อมูลเกี่ยวกับการจัดหาหรือผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นำเสียดายที่ฉันไม่มีสมาร์ตโฟนสำหรับธุรกิจ ผู้จัดการของฉันแนะนำให้ฉันใช้สมาร์ตโฟนส่วนบุคคลของฉัน การทำแบบนี้ยอมรับได้หรือไม่?

การจัดหาทรัพยากรที่เหมาะสมในการทำงานให้คุณเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง ผู้จัดการของคุณไม่ควรขอให้คุณใช้ทรัพยากรส่วนบุคคลเพื่อหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงาน หากแอปพลิเคชันนี้จำเป็นสำหรับงาน คุณควรร่วมกับผู้จัดการของคุณเพื่อหาวิธีแก้ไขเพื่อให้คุณสามารถทำงานได้ (สมาร์ตโฟนของบริษัท เข้าถึงแอปพลิเคชันเวอร์ชันพีซี ... )







## > การติดต่อสื่อสาร

### เราปกป้องชื่อเสียงของบริษัท

การแบ่งปันข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็นในโลกทุกวันนี้ Delachaux Group ส่งเสริมการสื่อสารภายในอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการประชุม การโทร และจดหมายข่าว

อย่าลืมว่าข้อมูลคือสิ่งที่มีค่า การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ โดยไม่ได้รับอนุญาตอาจเป็นอันตรายต่อชื่อเสียงของเรา และมีผลกระทบต่อสำคัญทางธุรกิจ

ข้อมูลที่เป็นความลับคือข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะที่เราใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางการค้า การส่งเสริมการขาย ทางอุตสาหกรรม หรือการเงิน ซึ่งคู่แข่งอาจได้รับประโยชน์

มีเพียงบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้นที่สามารถพูดคุยกับ สื่อมวลชนหรือแบ่งปัน ข้อมูลทางการเงิน หากคุณได้รับการติดต่อจากนักข่าว ให้ส่งต่อเรื่องนี้ไปยังผู้จัดการไซต์ ผู้จัดการหรือทีมการติดต่อสื่อสารของคุณ

คุณสามารถสื่อสารข้อมูลสาธารณะเกี่ยวกับ Delachaux Group ได้ เช่น ข้อมูลที่มีอยู่ในเว็บไซต์ของบริษัท ข้อมูลในการนำเสนอของบริษัทอย่างเป็นทางการ หรือในรายงานประจำปี

โปรดระวังเมื่อใช้สื่อสังคมออนไลน์เช่น LinkedIn, Facebook หรือ Twitter หากคุณใช้บัญชีโซเชียลมีเดียส่วนตัว ให้แสดงอย่างชัดเจนว่าคุณไม่ได้พูดในนามของบริษัท และความคิดเห็น ใดๆ นั้นถือเป็นเรื่องส่วนตัว คุณไม่ควรโพสต์ภาพหรือวิดีโอของบริษัท เว้นแต่คุณมีสิทธิ์ที่จะทำเช่นนั้น



ฉันถูกขอให้ไปพูดเกี่ยวกับงานของฉันใน โรงเรียน/มหาวิทยาลัยที่ฉันเคยเรียน ฉันควร ปฏิเสธเพราะฉันไม่ได้เป็นโฆษกของบริษัท ที่ได้รับ แต่งตั้งหรือไม่?

แน่นอนว่าคุณอาจพูดคุยถึงบริษัท! การพูดคุยถึงบริษัทถือเป็น เกียรติส่วนบุคคลที่ดีและเป็นโอกาสที่ดีเสมอ ในการพูดคุยนั้น คุณควรใช้ข้อมูลเปิดเผยต่อสาธารณชนเท่านั้น

โปรดระวังอย่าเปิดเผยสิ่งที่เป็นความลับ เช่น โครงการในอนาคต ผลิตภัณฑ์ หรือผลลัพธ์ทางการเงิน หากมีข้อสงสัย โปรดติดต่อ ทีมสื่อสาร

ฉันได้อ่านคำจำกัดความของ «ข้อมูลที่เป็นความลับ» แต่ดูเหมือนจะคลุมเครือ

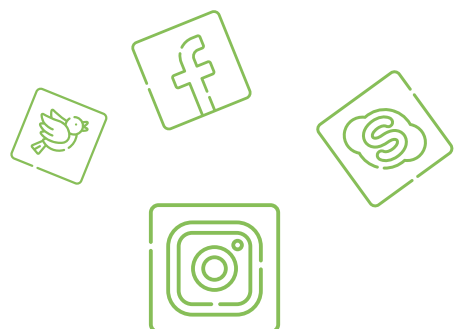
ขอบเขตของข้อมูลที่เป็นความลับอาจแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับบริบท ขอแนะนำให้คุณถามตัวเองเสมอว่าคุณมีสิทธิ์ที่จะเปิดเผย ข้อมูลดังกล่าวหรือไม่ และจินตนาการถึงผลที่จะตามมาจากการ ทำเช่นนั้น หากมีข้อสงสัย ให้ขอคำแนะนำจากผู้จัดการหรือ ทีมสื่อสารของคุณ

ผู้จัดการฝ่ายการตลาดของเราเชิญเราเข้าร่วมกลุ่ม LinkedIn ของบริษัท เขา/เธอขอให้เรา «กดไลค์» และ «แชร์» โพสต์ แต่ฉันลังเลที่จะทำตามเนื่องจากฉันต้องการรักษา ความเป็นส่วนตัวของฉัน ฉันควรทำอย่างไร?

บัญชีโซเชียลมีเดียของคุณเป็นส่วนตัวอย่างสมบูรณ์ และ ไม่ได้เป็นของบริษัท ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับว่าคุณจะกดไลค์หรือ แชร์โพสต์ของบริษัทหรือไม่



นโยบายการติดต่อสื่อสาร (ภาษาอังกฤษ)





## People Development

การพัฒนาบุคคลหมายถึงการเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาบุคลากรในทีมของเรา และในชุมชนรอบตัวเรา



### สิทธิมนุษยชน

เราเคารพสิทธิมนุษยชนอยู่เสมอและยังคงตื่นตัวต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น



### ความหลากหลาย และ ความเป็นหนึ่ง

เราเป็นนายจ้างที่ให้โอกาสอย่างเท่าเทียม นโยบายการจ้างงานของเรานั้นขึ้นอยู่กับทักษะ ความเป็นมืออาชีพ และประสิทธิภาพ



### ต่อต้านการล่วงละเมิด

เราให้ความสำคัญกับสิทธิในการได้รับการเคารพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เราต่อต้านกับการล่วงละเมิดหรือความรุนแรงทุกรูปแบบ



### ความเป็นส่วนตัว

ทุกคนมีสิทธิในความเป็นส่วนตัวและต้องระมัดระวังเมื่อใช้ข้อมูลส่วนบุคคล



### การกุศล

เราบริจาคเงินช่วยเหลือและกระตือรือร้นต่อชุมชนรอบตัวเรา



## > สิทธิมนุษยชน

### เราเคารพสิทธิมนุษยชนอยู่เสมอและยังคงตื่นตัวต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น

เราปกป้อง ส่งเสริมและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานในสถานที่ทำงาน และในห่วงโซ่อุปทานของเรา

เราห้ามใช้แรงงานเด็กและปฏิบัติตามเกณฑ์อายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานได้ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ: อายุขั้นต่ำ 15 ปี และ 18 ปี สำหรับงานประเภทใด ๆ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเยาวชน

เราห้ามการบังคับใช้แรงงาน การค้าทาส และการค้ามนุษย์

เรามองหาสัญญาณการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานของเราเสมอ.



นโยบายการจ้างงาน (ภาษาอังกฤษ)

Delachaux Group บังคับใช้กฎระเบียบต่อไปนี้:

- > แนวทางของ OECD สำหรับบริษัทข้ามชาติ
- > หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน
- > อนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยอายุเฉลี่ยที่อนุญาตให้ทำงานได้ (อนุสัญญาฉบับที่ 138) แรงงานบังคับ (อนุสัญญาฉบับที่ 29 และ 105) แรงงานเด็ก (อนุสัญญาฉบับที่ 182)



ลูกชายอายุ 14 ปีของเพื่อนร่วมงานของฉันได้สมัครงานที่ร้านค้าระหว่างฤดูร้อน 3 สัปดาห์ เรามีจะทำแบบนี้เสมอ การจ้างงานแบบนี้ถือว่าเป็นการใช้แรงงานเด็กหรือไม่?

เพียงเพราะการปฏิบัติที่ดูเหมือนเป็นเรื่องปกติ ไม่ได้หมายความว่าสิ่งนั้นถูกต้องตามกฎหมาย ห้ามว่าจ้างบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ยกเว้นในสถานการณ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนภายใต้กฎระเบียบท้องถิ่นของประเทศนั้น คุณควรแจ้งข้อกังวลใดๆ กับ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ของคุณ

ฉันมีพนักงานใหม่ที่ได้รับการแนะนำจากตัวแทนชั่วคราว CV ของเขาบอกว่าเขาอายุ 19 แต่เขาดูอ่อนกว่าวัย ฉันควรทำอย่างไร?

คุณต้องตรวจสอบยืนยันตัวตนของพนักงานใหม่ของคุณ ไม่ว่าพนักงานเหล่านั้นจะได้รับการว่าจ้างจากไซต์งานของคุณหรืออยู่ภายใต้สัญญาจ้างกับสำนักงานจัดหางานชั่วคราว ผู้รับเหมาช่วง หรือผู้ให้บริการก็ตาม มีเด็กกว่า 150 ล้านคนทั่วโลกที่ต้องทำงาน: โปรดระมัดระวังเมื่อจ้างพนักงานใหม่ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา

คุณบอกว่าเราต้องต่อต้านการใช้ทาส นั่นฟังดูเป็นเรื่องโบราณมาก! ทุกวันนี้ยังมีการใช้ทาสอยู่อีกหรือไม่?

ปัจจุบันมีผู้คนประมาณ 50 ล้านคนทำงานภายใต้สภาวะทาสยุคใหม่ทั่วโลก! รูปแบบที่พบบ่อยที่สุดคือแรงงานที่ถูกผูกมัด (หรือเป็นทาสหนี้) ซึ่งผู้คน ต้องทำงานเพื่อชำระหนี้ของพวกเขา

ระวังสัญญาณของการเป็นทาสสมัยใหม่ในบริษัทหรือห่วงโซ่อุปทาน ถามคำถามง่ายๆ กับตัวเองว่า:

- > พนักงานมีพาสปอร์ตหรือไม่?
- > เขา/เธอมีอิสระในการย้ายที่หรือไม่?
- > เขา/เธอได้รับค่าแรงหรือไม่ได้รับค่าแรงจากการทำงาน หรือไม่?



## > ความหลากหลาย และ ความเป็นหนึ่ง

เราเป็นนายจ้างที่ให้โอกาสอย่างเท่าเทียม นโยบายการจ้างงานของเรานั้นขึ้นอยู่กับทักษะ ความเป็นมืออาชีพ และประสิทธิภาพ

ความหลากหลายคือผลรวมของลักษณะเฉพาะของเราทั้งหมด (คุณภาพด้านล่าง)

การเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นเมื่อมีการแบ่งแยกคุณลักษณะเหล่านี้ ในสถานการณ์การทำงาน เช่นเมื่อจ้างงานหรือเลื่อนตำแหน่ง พนักงาน

เราไม่ยอมให้มีการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใดๆ ก็ตาม ที่แบ่งแยก ด้วย:

- > เพศ
- > ความพิการหรือสภาพร่างกาย
- > รสนิยมทางเพศ
- > สถานะการสมรสหรือสถานการณ์ของครอบครัว
- > ความเชื่อทางศาสนา
- > ความเห็นทางการเมือง
- > กิจกรรมสันทนาการ
- > ลักษณะทางกายภาพ
- > อายุ
- > เผ่าพันธุ์ สังคม วัฒนธรรม หรือชาติกำเนิด

เรามุ่งมั่นที่จะดึงดูด พัฒนา และรักษาพนักงานที่มีความหลากหลายในโลกรอบตัวเรา เราพยายามที่จะทำให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ครอบคลุม ยอมรับจุดเด่นจากความแตกต่างของพวกเขา

เราปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ ในประเทศที่เราดำเนินงาน

Delachaux Group ยังใช้นโยบายหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับหลักการไม่เลือกปฏิบัติ (อนุสัญญาฉบับที่ 100 และ 111)

เรารับรองการเข้าถึงการจ้างงาน การฝึก กอบรม เงินเดือน และความก้าวหน้าในอาชีพ

เราส่งเสริมทักษะ ความเชี่ยวชาญ และความเป็นแบบอย่างในทีม



ฝ่ายทรัพยากรบุคคลแนะนำให้ฉันเพิ่มบุคคลที่มีความพิการเข้ามาในทีมของฉัน ฉันรู้ว่าความหลากหลายเป็นสิ่งสำคัญ แต่ฉันเป็นห่วงว่าบุคคลนี้มักจะลาป่วย: และการลาป่วยอาจรบกวนสมาชิกคนอื่นของทีม ฉันก็กลัวว่าฉันจะต้องให้การดูแลเป็นพิเศษแก่เขา/เธอ ซึ่งนำไปสู่ความอิจฉาจากสมาชิกในทีมคนอื่น ๆ

สิ่งเหล่านี้คือเรื่องอคติ ประสบการณ์ได้แสดงให้เห็นว่าการมีคนพิการไม่ได้เปลี่ยนความสัมพันธ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ในกรณีของผู้สมัครที่มีความพิการ การรับสมัครจะขึ้นอยู่กับทักษะ เช่นเดียวกับคนอื่นๆ ข้อแตกต่างเพียงอย่างเดียวคือการตรวจสอบความเข้ากันได้ของตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบ อาจต้องมีมาตรการการปรับตัวบางอย่าง แต่อันที่จริงแล้วกรณีนี้ไม่ค่อยเกิดขึ้นนัก

**'ความหลากหลาย'** หมายความว่าฉันควรจ้างหรือส่งเสริม ผู้หญิงหรือผู้คนจากชนกลุ่มน้อยเท่านั้นหรือ?

ไม่ นี่ไม่ใช่สิ่งที่เราคาดหวัง เราจ้างงานตามความสามารถ: ดังนั้นคุณควรเลือกผู้สมัครที่ดีที่สุดสำหรับงาน แต่โปรดจำไว้ว่าความหลากหลายไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะผู้หญิงและชนกลุ่มน้อยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงกลุ่มบุคคลอื่นๆ ที่มีจะถูกเลือกปฏิบัติ เช่น ผู้สูงอายุ



[นโยบายเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ \(ภาษาอังกฤษ\)](#)  
[นโยบายการจ้างงาน \(ภาษาอังกฤษ\)](#)





## > ต่อต้านการล่วงละเมิด

เราให้ความสำคัญกับสิทธิ์ในการได้รับการเคารพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เราต่อต้านการล่วงละเมิดหรือความรุนแรงทุกรูปแบบ

การล่วงละเมิดนั้นเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งไม่ใช่สิ่งที่ถูกทำนองคลองธรรมในที่ทำงาน การคุกคามข่มขู่ ทำให้เสียชื่อเสียง หรือทำให้บุคคลอื่นขุ่นเคือง การล่วงละเมิด (ทางเพศและ/หรือศีลธรรม) อาจกำหนดโดยข้อบังคับท้องถิ่น ในประเทศของคุณ

โดยเฉพาะการล่วงละเมิดทางเพศ อาจประกอบด้วยพฤติกรรม ทางวาจา ทางการมองเห็น หรือทางกายของลักษณะทางเพศ ที่ไม่พึงประสงค์หรือทำให้บางคนรู้สึกไม่สบายใจ

ความกดดันที่เกิดจากการล่วงละเมิดนั้นส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่คุกคามหรือเป็นอันตราย ดังนั้นจึงเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของเราในการป้องกันและตรวจจับการล่วงละเมิดใดๆ ก็ตามที่เกิดขึ้น

ในกรณีการล่วงละเมิดนั้น ไม่เกี่ยวข้องกับเจตนาของผู้ถูกกล่าวหา สิ่งที่สำคัญคือความรู้สึกของพนักงานที่ถูกคุกคาม เนื่องจากการล่วงละเมิด ดังนั้นหากคุณสงสัยว่ามีการล่วงละเมิดเกิดขึ้น คุณไม่ควรกลัวที่จะแจ้งเรื่องและขอคำแนะนำ คุณยังสามารถรายงานการล่วงละเมิดต่อเพื่อนร่วมงานของคุณ



บางครั้งผู้จัดการกดดันฉันเยอะมาก ฉันรู้ว่าเขา/เธอกำลังผลักดันเราอย่างหนักเพื่อส่งมอบงานที่มีคุณภาพ และแม้ว่าเขา/เธอจะเป็นคนดีก็ตาม อย่างไรก็ตาม บางครั้งเขา/เธอก็ทำอะไรที่ฉีกหน้าคนอื่น ซึ่งมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของทั้งทีม นี่เป็นการล่วงละเมิดหรือไม่?

ผู้จัดการของคุณถูกคาดหวังให้ท้าทายและผลักดันทีมงานของเขา/เธอเพื่อส่งมอบงานที่มีคุณภาพ นี่อาจหมายความว่าเขา/เธอจะวิพากษ์วิจารณ์หรือแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของสมาชิกในทีม อย่างไรก็ตาม ผู้จัดการบุคคลก็ถูกคาดหวังว่าจะปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความเคารพและใส่ใจความรู้สึก หากคุณรู้สึกว่า你不ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นมืออาชีพ คุณควรแจ้งกับผู้จัดการของคุณ กับผู้ติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผู้จัดการไซต์ของคุณ

ผู้จัดการคนใหม่เข้าร่วมทีมของเรา และฉันรู้สึกว่าเขากำลังบังคับให้ฉันออกไป เขา/เธอวิจารณ์งานของฉันในด้านลบเสมอ ตอนนี้ฉันกลัวที่จะทำผิดพลาด และกลัวแม้กระทั่งการมาทำงาน นี่เป็นเรื่องปกติหรือไม่?

การล่วงละเมิดอาจมีหลายรูปแบบ ซึ่งรวมถึงการจงใจฟังเสียงบุคคลโดยเจตนาให้ทำผิดพลาดหรือสร้างความโดดเดี่ยวทางกายภาพและทางสังคม คุณควรพยายามพูดคุยกับผู้จัดการของคุณอย่างเปิดเผย หรือคุยกับตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ของคุณ ไม่ว่าในกรณีใดๆ ก็ตาม คุณไม่ควรมาทำงานด้วยความกลัวหรือสร้างความเสี่ยงต่อสุขภาพ



คุณสามารถสอบถามฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือผู้จัดการเกี่ยวกับกฎหมายที่บังคับใช้ในประเทศของคุณ



## > ความเป็นส่วนตัว

ทุกคนมีสิทธิ์ในความเป็นส่วนตัวและต้องระมัดระวังเมื่อใช้ข้อมูลส่วนบุคคล

ที่ Delachaux Group เราจำเป็นต้องจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อจุดประสงค์ด้านการบริหารหรือเพื่อรักษาฐานข้อมูลลูกค้า

ข้อมูลส่วนบุคคลคือข้อมูลไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมเกี่ยวกับบุคคล และอาจรวมถึงข้อมูลที่ละเอียดอ่อน

ในฐานะพนักงานของ Delachaux Group คุณมีสิทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของคุณ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ของคุณ (หรือเจ้าหน้าที่คุ้มครอง ข้อมูลในประเทศในสหภาพยุโรป) สามารถให้รายละเอียดและตอบคำถามแก่คุณได้

คุณต้องระมัดระวังในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลจากพนักงาน ลูกค้า และซัพพลายเออร์อื่นๆ พึงตระหนักอยู่เสมอว่าข้อมูลส่วนบุคคลถูกเก็บไว้ที่ใด และถูกใช้เพื่อจุดประสงค์ใดรวบรวมเฉพาะข้อมูลที่ทำเป็นเท่านั้น

คุณต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคคลที่สามที่คุณทำงานด้วยนั้น ปฏิบัติตามข้อบังคับความเป็นส่วนตัว และข้อมูลส่วนบุคคลใด ที่อาจแชร์ร่วมกัน

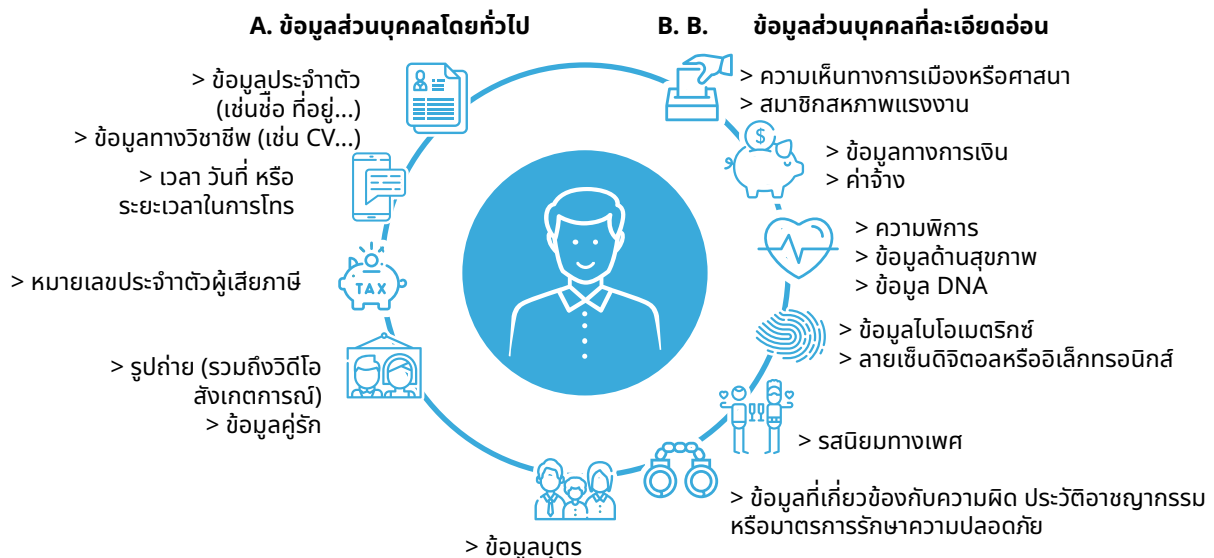


แล็ปท็อปสำหรับธุรกิจของฉันถูกขโมยและมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าและพนักงานอยู่ในเครื่อง ฉันควรทำอย่างไร?

นี่เป็นการละเมิดการป้องกันข้อมูล คุณต้องรายงานต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลในประเทศของคุณ (ในสหภาพยุโรป) หรือติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ของคุณ

ฉันถ่ายรูปทีมในระหว่างกิจกรรมการกุศลเมื่อเร็วๆ นี้ และฉันต้องการเผยแพร่ใน TRAME ฉบับที่กำลังจะมาถึงและในโซเชียลมีเดีย ฉันได้รับอนุญาตให้ทำเช่นนี้หรือไม่?

รูปภาพถือว่าเป็นข้อมูลส่วนบุคคล คุณจะต้องได้รับความยินยอมก่อนที่จะใช้ภาพนี้ในการติดต่อสื่อสารภายในหรือภายนอก สามารถรับแบบฟอร์มขอความยินยอมล่วงหน้าได้ที่ระบบอินทราเน็ตของ Delachaux Group หรือจากทีมติดต่อสื่อสาร





## > การกุศล

### เรามีนโยบายเชิงบวกและกระตือรือร้นต่อชุมชนรอบตัวเรา

การให้การสนับสนุนหรือการบริจาคเพื่อการกุศล เป็นโอกาสที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดผลดีภายนอกบริษัท และเพื่อสนับสนุนการทำงานหรือองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO)

เราสนับสนุนให้พนักงานทำตัวเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบในเวลารว่าง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน หากกิจกรรมที่สนับสนุนมีความสอดคล้องกับ WHO WE ARE และ OUR WORLDWIDE ENGAGEMENT (ดูที่หน้า 2) คุณสามารถจัดกิจกรรมระดมทุนในที่ทำงานได้ ในกรณีที่มิใช่ข้อสงสัย โปรดปรึกษาผู้จัดการของคุณ หรือติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลในพื้นที่

เราสามารถใช้จ่ายเงินของบริษัเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของรัฐบาลหรือองค์กรพัฒนาเอกชน ที่คุณค่าสอดคล้องกับหลักจริยธรรมของเราได้ เราองว่าการบริจาคเพื่อการกุศลเป็นพันธกิจระยะยาว การกระทำทั้งหมด โดยไม่คำนึงถึงขนาด ต้องดำเนินการด้วยแผนการที่ชัดเจนว่าจะพัฒนาความร่วมมือได้อย่างไรเมื่อเวลาผ่านไป

การบริจาคเพื่อการกุศลสามารถนำไปใช้เป็นสินบนปลอมแปลงได้ คุณควรระมัดระวังเพื่อให้แน่ใจว่าจำนวน ความถี่ หรือบริบทของการบริจาคเหล่านี้ไม่ถูกมองว่าเป็นการติดสินบนหรือการสนับสนุนทางการเมือง (ดูหน้า 12 การใช้ตัวแทนและการวิ่งเต้น)

เมื่อใดก็ตามที่บริจาคหรือสร้างความร่วมมือ คุณควรปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของคุณ



ฉันมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประมูลสัญญารัฐบาลฉบับใหม่ ระหว่างการเจรจา ฉันได้รับการร้องขอจากรัฐมนตรีให้บริจาคเงินเพื่อการกุศลให้กับโรงเรียนในท้องถิ่น จำนวนเงินนั้นค่อนข้างเล็กน้อยเมื่อเทียบกับธุรกิจที่เราวางแผนจะทำ มันเป็นเรื่องที่ดี ดังนั้นจึงเป็นประโยชน์ต่อภาพลักษณ์ของเรา ฉันสามารถยอมรับข้อเสนอการบริจาคเงินหรือไม่?

การบริจาคเพื่อการกุศลโดยทั่วไปเป็นสิ่งที่ดี แต่องค์การการกุศลอาจฉ้อโกงได้เช่นกัน หรือทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการทุจริต คุณควรตรวจสอบการกุศลนี้ และทำการตรวจสอบอย่างละเอียดเพื่อตรวจสอบว่ากองทุนไม่ได้ถูกส่งไปยังผู้รับผลประโยชน์อื่นๆ ยิ่งไปกว่านั้น ในระหว่างที่คุณกำลังเจรจาท่องทางธุรกิจ การบริจาคมิแนวมั่นที่จะถูกมองว่าเป็นสินบนที่ออกแบบมาเพื่อชักจูงให้รัฐมนตรีมอบรางวัลให้กับธุรกิจ ตระหนักเอาไว้เสมอว่าการสนับสนุนที่เชื่อมโยงกับกิจกรรมทางการตลาดมักมีความเสี่ยงและควรหลีกเลี่ยง นั่นคือเหตุผลว่าทำไมจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องมึมุมมองระยะยาวเกี่ยวกับการมุ่งมั่นหรือการพัฒนาความร่วมมือของคุณ

ฉันเป็นอาสาสมัครในสมาคมส่งเสริมการศึกษา เรากำลังจัดวิ่งมาราธอนเพื่อระดมทุน และฉันต้องการที่จะเผยแพร่ข่าวสารกิจกรรมนี้ภายในบริษัท ฉันสามารถติดประกาศบนกระดานประกาศของเราได้หรือไม่?

แน่นอน! นอกจากนี้ หากกิจกรรมนี้แสดงให้เห็นถึงโอกาสที่สอดคล้องกับหลักจริยธรรมของเรา คุณควรพูดคุยกับผู้จัดการของคุณเพื่อดูว่าเป็นไปได้หรือไม่ที่จะให้บริษัทเข้าไปมีส่วนร่วมในการเป็นผู้สนับสนุนกิจกรรมที่กว้างขึ้น หรือแม้แต่การร่วมมือกับ NGO คุณสามารถเป็นผู้สนับสนุนองค์กรสำหรับโครงการนี้ และพัฒนาโครงการระยะยาวที่มีความหมายร่วมกันได้ เรื่องที่ยิ่งใหญ่นั้นมักจะเริ่มต้นจากสิ่งเล็กๆ เสมอ!

โปรดจำไว้ว่า วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศคือการมีมุมมองระยะยาวเพื่อพัฒนาความร่วมมือที่ผสมผสานกันระหว่าง:

- > เงิน
- > การบริจาคในรูปแบบต่างๆ
- > การส่งเสริมพนักงาน
- > การสนับสนุนตามทักษะ
- >



