

## หลักจริยธรรม ความมุ่งมั่นในทุกๆ วันของเรา

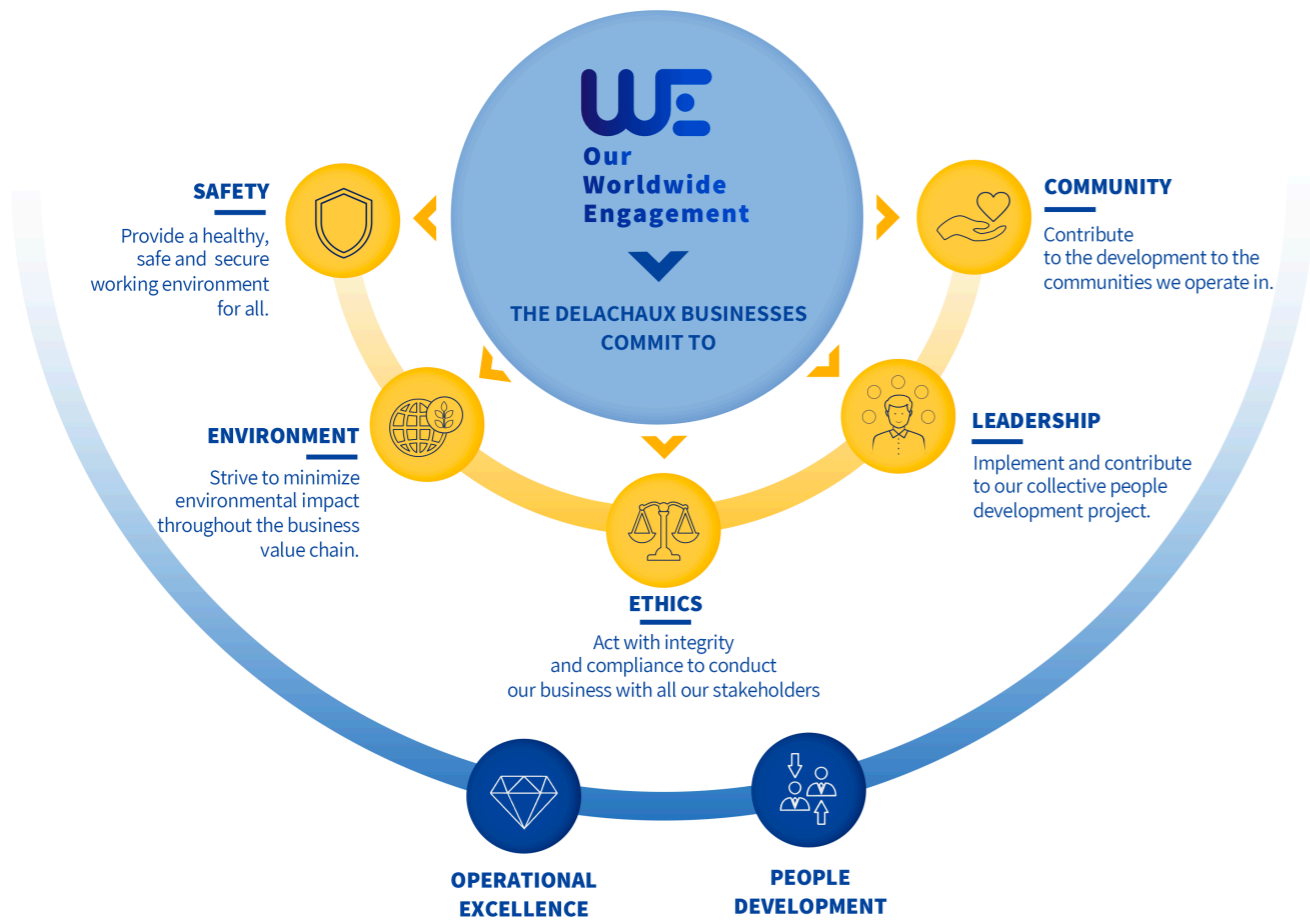




Who We Are

เราเป็นทีมที่มีพลัง  
มีความก้าวหน้าอย่าง  
ต่อเนื่อง  
และร่วมกันทำงาน  
เพื่อให้ลูกค้าเป็นอันดับแรก

ในฐานะผู้นำตลาด เราต้องการเป็นแบบอย่างในแนวทางปฏิบัติของเรา และมีแนวทางที่สร้างสรรคในการ พัฒนาที่ยั่งยืน เรามุ่งมั่นที่จะเป็นตัวเชื่อมโยงที่แข็งแกร่งและสำาสมัยในห่วงโซ่คุณค่าสำาหรับลูกค้าของเรา พร้อมกับควบคุมผลกระทบ จากการดำเนินงานของเรา เสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาบุคคลากรในทีมของเรา และในชุมชนรอบตัวเรา



PANDROL

CONDUCTIX  
wamplifier

DCX CHROME

LENOIR-MEC  
MAGNETIC SYSTEMS



สารจาก CEO  
Guy Talbourdet

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

การทำงานอย่างมีจริยธรรมเป็นรากฐานที่สำคัญสำาหรับประสิทธิภาพระยะยาวของเรา ในโลกทุกวันนี้ ความรับผิดชอบ และ ประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกัน ตลาด ลูกค้า และกฎระเบียบนั้นเพิ่มขึ้นทั่วโลก หากเราละเมิดกฎหมายหรือทำาสิ่งที่ไม่เป็นธรรม เราจะสร้างผลกระทบกับชื่อเสียงของเรา และสร้างอันตรายต่อความสำเร็จของบริษัท นี่คือนโยบายจริงของโลกที่เราดำเนินงานและ เราต้องระมัดระวัง

การทำงานอย่างมีจริยธรรมคือโอกาสที่สำคัญและเป็นอันดับแรก:

- > เพื่อเป็นผู้คุมโซ่คชะตาของพวกเราเอง และซื้อตรงต่อจิตวิญญาณผู้ประกอบการของครอบครัว Delachaux
- > เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ในระยะยาวกับลูกค้าและซัพพลายเออร์ และสร้างคุณค่าร่วมกัน และ
- > เพื่อให้คุณปร่งประกายในสภาพแวดล้อมที่ให้เกียรติซึ่งกัน ที่คุณสามารถแสดงตัวตนออกมาได้

นั่นคือเหตุผลว่าทำไมคุณถึงอ่านหลักจริยธรรมนี้

หลักจริยธรรมของเรากำหนดและแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่เราทุกคนคาดหวัง ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดบนโลกนี้

หลักนี้สรุปหลักการสากลและคุณค่าที่เราทุกคนต้องเคารพ และยังมีมอบเครื่องมือให้คุณวิเคราะห์สถานการณ์เสี่ยง และค้นหา คำาตอบที่ถูกต้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ผมอยากให้คุณทราบว่า คุณไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยวในสถานการณ์ที่ยากสำาบาก หลักจริยธรรมนี้อธิบายถึงวิธีการในการแจ้งความ กังวลของคุณและการมองหาคำาแนะนำา วัฒนธรรมของการสนทนาและการเปิดกว้าง คือกุญแจของความสำเร็จใน อนาคตของเรา นี่คือนโยบายที่เราทำงานอย่างต่อเนื่องด้วยความภาคภูมิใจ บริการลูกค้าด้วยความทุ่มเท และทำงานร่วมกันเพื่อให้มั่นใจว่า Delachaux Group จะเติบโตแบบยั่งยืนอย่างต่อเนื่องในศตวรรษที่กำาลังจะมาถึง

ขอขอบคุณสำาหรับความมุ่งมั่นของคุณ


Guy Talbourdet,



กี ทาลบูร์เดต์, ผู้อำนวยการใหญ่ กลุ่มเดอลาซอซ์, มีนาคม 2026

WE SUPPORT






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

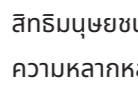

 การใช้ หลัก จริ ยธรรม  
ในชี วิ ตประจำวันของคุณ

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

 Operational Excellence

 สุขภาพและความปลอดภัย .....	9	
สภาพแวดล้อม .....	9	
 การฉ้อโกงและการจ่ายค่าจ้างความสะอาด .....	10	
แนวทางการตลาดที่เป็นธรรม .....	12	
การใช้ตัวแทนและการวิ่งเต้น.....	13	
การขัดแย้งผลประโยชน์ .....	14	
ของกำนัลและการรับรอง .....	15	
ทรัพย์สินบริษัท.....	16	
การติดต่อสื่อสาร .....	17	

 People Development


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

> หลักจริยธรรม คืออะไร และใช้กับใคร?

หลักจริยธรรมนี้กำหนดและแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่คาดหวังจากพนักงานทุกคนของ Delachaux Group ไม่ว่าพวกเขาจะเป็นใครหรือมีสัญชาติจากประเทศใด หลักจริยธรรมนี้ยังรวมเข้ากับความสัมพันธ์กับลูกค้า ซัพพลายเออร์ และบุคคลที่สาม

คณะกรรมการจริยธรรมและการกำกับดูแลของ Delachaux Group จะพิจารณาบทลงโทษกรณี

ในฐานะพนักงานของ Delachaux Group คุณถูกคาดหวังให้รับ ในเรื่องหลักจริยธรรมนี้ 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 ผลลัพธ์จากการประพฤติผิดอาจมี ความร้ายแรงอย่างมาก และเป็นอันตรายต่อบุคคลหรือธุรกิจ

หลักจริยธรรมนี้จะช่วยเป็นแนวทางให้คุณถึงวิธีปฏิบัติในสถานการณ์เช่นนั้น

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

อย่างไรก็ตาม หลักจริยธรรมนี้ไม่สามารถปกป้องคุณล่วงหน้าหรือแก้ไขได้กับทุกสถานการณ์ ดังนั้น เมื่อใดก็ตามที่คุณเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่ได้ครอบคลุมอยู่ในหลักจริยธรรมนี้ ให้เริ่มต้นโดยการถามคำถามเหล่านี้กับตัวเอง:



- สิ่งนั้นสอดคล้องกับ OUR WORLDWIDE ENGAGEMENT หรือไม่
- สิ่งนั้นมีผลกระทบต่อคนรอบตัวฉันหรือไม่?
- สิ่งนั้นจะก่อให้เกิดข้อสงสัยในระยะเวลา 5 ปี?
- สิ่งนั้นจะไปปรากฏ อยู่ในบทความหนังสือพิมพ์อย่างไร?
- สิ่ง นั้น ถูกกฎหมายหรือไม่?

คำถามเหล่านี้จะชี้แจงแนวทางถึงการตัดสินใจที่คุณต้อง หากคุณมีข้อสงสัย โปรด โทร 1677 0000 ไม่ ใดอยู่ อย ่างใดเดี ยว ที่ Delachaux เราคิด เสมอว่าเป็นเรื่องดีที่จะ:

- > เปิดเผยเรื่องต่างๆ
- > อภิปรายถึงเรื่องที่เกิดขึ้นอย่างไม่ปิดกั้น
- > และรับคำแนะนำจากผู้จัดการหรือผู้เชี่ยวชาญภายใน

> **ฉันจะรับ คำแนะนำและแจ้ง ข้องกังวลได้อย่างไร?**

Delachaux Group ส่งเสริมวัฒนธรรมการเปิดกว้าง ซึ่งพนักงานสามารถรับคำแนะนำและแจ้งข้อกังวลได้ เป็นความรับผิดชอบโดยทั่วไปของเราที่จะตรวจสอบให้แน่ใจว่าพฤติกรรมของเราและหุ้นส่วนทางธุรกิจของเราปฏิบัติตามหลักจริยธรรมนี้

หากคุณไม่แน่ใจว่าจะทำอย่างไร หรือจะรายงานพฤติกรรมที่ขัดต่อหลักจริยธรรมนี้โดยสุจริตหรือไม่? ให้ปฏิบัติตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้:

ฉันมีข้อกังวลด้านจริยธรรม / เป็ นพยานในการทำกระทำที่มีแนวโน้มว่าเป็น ความผิด

**ฉันถามกับตัวเอง** สิ่งนั้นถูกกฎหมายหรือไม่?      หากมีการเผยแพร่กรณีนี้ต่อสื่อมวลชน สิ่งนั้นสอดคล้องกับคุณค่าของเราหรือไม่?      จะไม่เกิดความอับอายใช้หรือไม่?

**ใช่**

**ไม่**

**หลักจริยธรรมครอบคลุมกรณีนี้หรือไม่**

**ใช่**

**ไม่**

**ฉันสามารถรายงานกรณีของฉันต่อผู้จัดการของฉันได้หรือไม่**

**ใช่**

**ไม่**

**ฉันสามารถรายงานกรณีของฉันต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ผู้จัดการอาวุโส หรือผู้จัดการทั่วไปในพื้นที่ได้หรือไม่**

**ใช่**

**ไม่**

**ฉันสามารถรายงานกรณีของฉันต่อเจ้าหน้าที่จริยธรรมของธุรกิจได้หรือไม่**

**ใช่**

**ไม่**

มีเพียง 2 บริษัททั่วโลกใน Delachaux Group เท่านั้นที่มีเจ้าหน้าที่จริยธรรมทางธุรกิจ:

หากคุณไม่ทราบชื่อของพวกเขา สามารถดูข้อมูลได้บนระบบอินเทอร์เน็ตของ Delachaux Group และ/หรือธุรกิจของคุณ

**ใช่**

**ไม่**

**ฉันรายงานกรณีของฉันอย่างเป็นทางการเป็นความลับต่อคณะกรรมการกำกับดูแลและจริยธรรมของ Delachaux Group**

**มีช่องทางติดต่อ 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**

**รับคำแนะนำ**

ในฐานะจุดติดต่อแรกในสถานการณ์ด้านจริยธรรม อย่าลังเลที่จะติดต่อผู้ประสานงานด้านจริยธรรมธุรกิจของคุณเพื่อขอคำแนะนำและลงมือทำตามขอบเขตของคุณ

**แจ้งข้อกังวล**

**ภายใน**

**แจ้งข้อกังวล**

**ภายนอก**

หากคุณรู้สึกว่าไม่สามารถอภิปรายปัญหาหรือแจ้งข้อกังวลของคุณในระดับพื้นที่ได้ คุณมีทางเลือกในการรายงานสองแบบ:

- ภายใน**  
แจ้งไปยัง ethics@delachaux.com หรือส่งจดหมายไปยัง Delachaux Group Ethics Unit, 307 rue d'Estienne d'Orves, 92707 COLOMBES CEDEX, FRANCE  
ข้อความของคุณ จะถูกเก็บเป็นความลับ
- ผ่านทางคนกลาง**  
แจ้งผ่านทาง <https://delachaux.com/ethics-line/>  
คุณสามารถเลือกแจ้งแบบไม่ระบุตัวตน หากสามารถทำได้ตามกฎหมายในประเทศของคุณ

**Delachaux Group ให้คุณค่ากับการเปิดกว้างและความโปร่งใส** คุณจะต้องไม่ทนทุกข์กับการเลือกปฏิบัติหรือการข่มเหงจาก การแจ้งข้อกังวลด้วยความสุจริต การเลือกปฏิบัติหรือการข่มเหงดังกล่าวเป็นสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้ในทุกสถานการณ์อย่างลัวที่จะแจ้งข้อกังวลของคุณ! คุณจะได้รับการสนับสนุนและมีคนพร้อมรับฟัง คุณ

**จะเกิดอะไรขึ้นเมื่อฉันร้องเรียน?**

รายงานจะได้รับการรับและประมวลผลตามระดับที่แชร์: ในพื้นที่ ธุรกิจกลุ่ม สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดดูผังขั้นตอนการทำงานในหน้า 6

ขั้นตอนการดำเนินการสอบสวนได้ กำหนดไว้ในเอกสาร «**ขั้นตอนการแจ้งเหตุ อดด้านจริยธรรมของกุ่มบริษัท**» ไม้ว่าต้องจัดการกับกรณีนี้ ในระดับใด

**ความแตกต่างระหว่างการรายงานแบบเป็นความลับกับการรายงานแบบไม่ระบุตัวตนคืออะไร?**

รายงานทุกฉบับจะถูกเก็บเป็นความลับ นั่นหมายความว่าเพียงผู้ที่มีบทบาทในการรับหรือสืบสวนรายงานเท่านั้นที่จะรู้ตัวตนของคุณและเนื้อหาในรายงาน Delachaux Group สนับสนุนให้คุณแจ้งข้อมูลทั้งหมดที่คุณสะดวกที่จะแจ้ง

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

**«เจตนาดี» คืออะไร?**

โดยสุจริต หมายถึงการที่คุณแจ้งข้อมูลที่เชื่อว่าคุณครอบคลุมตรงไปตรงมา และมีความถูกต้องในเวลานั้น แม้ว่าได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นความผิดพลาดในภายหลังก็ตาม และยังหมายความว่ามีรายงานใดๆ ที่ได้รับการพิสูจน์ว่าเป็นการใส่ร้าย อาจนำไปสู่การลงโทษได้

**บทบาทของ ผู้จัดการ คืออะไร?**

ผู้จัดการของคุณคือผู้ติดต่อหลัก หากคุณมีข้อสงสัยเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสม หากคุณรู้สึกว่าไม่สามารถพูดถึงข้อกังวลกับผู้จัดการได้ โปรดดำเนินการตามกระบวนการที่อธิบายในหน้าถัดไป

- ในฐานะผู้จัดการบุคคล คุณยังต้อง:
- > นำมาโดยการแสดงเป็นตัวอย่าง
  - > ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง
  - > มุ่งมั่นที่จะสร้างความไว้วางใจ
  - > เปิดกว้างต่อการสนทนากับทีมของคุณ.

คุณยังจำเป็นต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าทีมของคุณได้อ่านและปฏิบัติตามหลักจริยธรรมนี้ แต่คุณไม่ได้ถูกคาดหวังให้ต้องตอบทุกคำถาม ดังนั้น ดังนั้น อย่าลังเลที่จะปฏิบัติตามขั้นตอนการแจ้งปัญหาด้านจริยธรรม และในฐานะจุดติดต่อแรก ให้ติดต่อผู้จัดการของคุณเองหรือผู้ประสานงานด้านจริยธรรมธุรกิจเพื่อขอคำแนะนำและลงมือทำตามขอบเขตของคุณ

**มีมาตรการลงโทษใดบ้างหากไม่ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ?**

การลงโทษจะต้องมีความรุนแรงที่เหมาะสมกับการละเมิด การลงโทษใด ๆ ก็ตามจะต้องเป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับในท้องถิ่นที่บังคับใช้

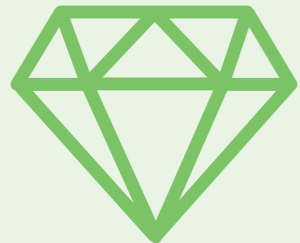
การกำหนดบทลงโทษไม่ได้ขัดขวางการดำเนินการแก้ไขอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ/การฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักหรือการสอนงานแบบรายบุคคล

มาตรการลงโทษอาจหมายถึงการเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร การพักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายและข้อบังคับภายในและในท้องถิ่นที่บังคับใช้ นอกจากนี้ อาจมีการรายงานสถานการณ์ทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องต่อหน่วยงานกำกับดูแลตามลักษณะของสถานการณ์ดังกล่าว

มาตรการทางวินัยกรณีเกิดการละเมิดหลักการดำเนินธุรกิจนี้เป็นส่วนเสริม และไม่ได้ใช้แทนข้อบังคับภายในที่บังคับใช้ซ้ำด้วยการลงโทษโดยตรง (โดยเฉพาะข้อบังคับภายใน)

หากคุณมีคำถาม โปรดติดต่อผู้บังคับบัญชาของคุณ: N+1, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือรายงานผ่านสายด่วนจริยธรรมของกลุ่มบริษัท Delachaux: <https://delachaux.integrityline.com/>

**ขั้นตอน CSR (ภาษาอังกฤษ)**



## Operational Excellence

ความเป็นเลิศในการดำเนินงานหมายถึงการทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมโยงที่แข็งแกร่งและสร้างสรรค์ในห่วงโซ่คุณค่าของลูกค้าของเรา ขณะเดียวกันก็ควบคุมผลกระทบในการดำเนินงานของเราไปด้วย



### สุขภาพ และ ความปลอดภัย

เรามีสิทธิ์ที่จะมีสภาพแวดล้อมที่มั่นคง ปลอดภัย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และมีความรับผิดชอบในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมเช่นนี้



### สภาพแวดล้อม

เราพยายามลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุดผ่านทางห่วงโซ่คุณค่าของเรา



### การจ่ายค่าจ้าง และ การจ่ายค่าจ้างความสะดวก

เราต่อสู้กับการจัดจ้างทุกรูปแบบ รวมถึงการจ่ายค่าจ้างความสะดวก



### แนวทางการตลาดที่เป็นธรรม

เราทำการแข่งขันอย่างเป็นธรรม และช่วยยกระดับมาตรฐานจริยธรรมของอุตสาหกรรม



### การใช้ตัวแทน และ การวิ่งเต้น

ทุกคนที่ทำงานในฐานะหรือเป็นตัวแทนของเรา ก็ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมเดียวกับเรา



### การขัดแย้ง ทาง ผลประโยชน์

เราเปิดเผยแนวโน้มของการเกิดการขัดแย้งผลประโยชน์เสมอ



### ของกำนัล และ การรับรอง

เราจะไม่มีการให้หรือรับของกำนัลในทางที่อาจสร้างข้อก้งขาการตัดสินใจหรือการขัดแย้งผลประโยชน์



### ทรัพยากรบริษัท

เราใช้ทรัพยากรบริษัทอย่างซื่อตรงและมีประสิทธิภาพ



### 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
- > ปฏิบัติตามคำแนะนำและคำเตือนด้านความปลอดภัย
- > สวมใส่อุปกรณ์ปี อดทนทุกครั้งในพื้นที่ที่ระบุว่าเป็นต้องสวมใส่
- > ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการกระทำของคุณไม่ส่งผลให้คุณหรือผู้อื่นตกอยู่ในความเสี่ยง
- > รู้ว่าควรทำอย่างไรในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นในสถานที่ทำงานของคุณ

ความปลอดภัยยังเป็นสิ่งสำคัญระหว่างการออกกฤษฎีกา และการประชุมทีม



CEO จะมาเยี่ยมชมโรงงานของเราวันนี้ ฉันมีนัดประชุมกับเขา แต่ฉันมาสาย ฉันกำลังไปที่ห้องประชุม ฉันสังเกตเห็นว่าพื้นลื่น... ฉันควรทำอย่างไร?

ผู้คนอาจลื่นและได้รับบาดเจ็บ นี่เป็นปี ญหาด้านความปลอดภัย คุณต้องทำเครื่องหมายถึงอันตราย (ตัวอย่างเช่นการใช้ครวย) หรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวก่อนที่จะไปประชุม ความปลอดภัยควรเป็นสิ่งสำคัญสูงสุดของคุณ ไม่มีสิ่งใดสำคัญไปกว่านี้แล้ว

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

คุณควรอภิปรายถึงข้อกังวลของคุณกับผู้จัดการของคุณ และหาข้อตกลงร่วมกัน ในฐานะผู้จัดการ คุณจำเป็นต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าทีมของคุณเข้าใจและเห็นด้วยกับคำแนะนำของคุณ มีฉะนั้น คุณจะเสี่ยงต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความปลอดภัยไม่ใช่การแสร้งว่าคุณทำอะไรบางอย่าง แต่ความปลอดภัยต้องเป็นวัฒนธรรมร่วมกันที่ทุกคนเข้าใจและนำไปปฏิบัติ



## > สภาพแวดล้อม

เราพยายามลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุดผ่านทางห่วงโซ่คุณค่าของเรา

เราให้ความเคารพต่อกฎหมายและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมในทุกๆ ประเทศที่เราดำเนินงาน

เมื่อทำการออกแบบผลิตภัณฑ์ เราพยายามสร้างรอยเท้าทางสิ่งแวดล้อมและลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้น้อยที่สุด

เมื่อทำการผลิตสินค้า เราลดปริมาณน้ำและพลังงานที่ต้องใช้ เราส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียนและการรีไซเคิลขยะ

ในฐานะพนักงานของ Delachaux เราพยายามตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการกระทำของเรา และพยายามลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเหล่านั้นให้น้อยที่สุด



เรากำลังออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ และฉันพบวัสดุที่มีประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ราคาของวัสดุดังกล่าวสูงกว่าส่วนประกอบมาตรฐาน และเราอยู่ภายใต้แรงกดดันด้านราคาที่น่าหนักหน่วงจากลูกค้า ฉันควรทำอย่างไร?

ประการแรก มันเป็นเรื่องดีที่คุณสามารถสร้างรอยเท้าทางสิ่งแวดล้อมให้กับผลิตภัณฑ์ของคุณ การทำเช่นนี้ช่วยให้คุณสามารถเลือกอย่างมีจิตสำนึกท่ามกลางตัวเลือกมากมาย ราคา คุณภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อม เป็นปี ุจยสำคัญในการออกแบบผลิตภัณฑ์ คุณควรหารือกับผู้จัดการของคุณถึงวิธีการหาสมดุลที่ดีที่สุด และจำไว้ว่า ตัวเลือกที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนั้น ไม่ได้แพงกว่าเสมอไป!

ฉันอ่านในหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นว่ามีสตาร์ทอัพรายหนึ่งทำกระเบื้องปูพื้นจากขยะ โรงงานของเราผลิตแม่พิมพ์ทรายจำนวนมากซึ่งเป็นขยะธรรมดา ฉันควรคืนควาเรื่องนี้เพิ่มเติมหรือไม่?

แน่นอน! สิ่งที่เป็นของเสียสำหรับเรา อาจเป็นแหล่งวัตถุดิบสำหรับคนอื่น คุณควรติดต่อสตาร์ทอัพรายนี้หรือแบ่งปันข้อมูลกับเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง สิ่งนี้สามารถประหยัดเงินและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม!



### > การฉ้อโกง และ การจ่ายค่าอำนาจความสะดวก

เราต่อสู้กับการฉ้อโกงทุกรูปแบบ รวมถึงการจ่ายค่าอำนาจความสะดวก

การฉ้อโกงเป็นอันตรายต่อชุมชนที่เราดำเนินงาน และอาจส่งผลต่อชื่อเสียงของบริษัท ไม่ว่าคุณจะอยู่ที่ใดบนโลก คุณอยู่ภายใต้กฎหมายต่อต้านการทุจริตเสมอ

การฉ้อโกงเป็นพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายหรือไม่เหมาะสม ที่พยายามจะรับประโยชน์จากวิธีการที่ผิดกฎหมาย

ตัวอย่างของรูปแบบการฉ้อโกง:

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



ในเรื่องนี้ “การจ่ายค่าอำนาจความสะดวก” หมายถึงการชำระเงินจำนวนเล็กน้อยเพื่อเร่งดำเนินการทางกฎหมายของภาครัฐตามปกติ เช่น การออกใบอนุญาต หรือการปล่อยสินค้า ที่ถูกยึดในศุลกากร เราไม่อนุญาตให้จ่ายเงินอำนาจความสะดวกยกเว้นในกรณีที่มีแรง ในกรณีที่บุคคลไม่มีทางเลือกอื่น เพื่อป้องกันการสูญเสียชีวิต อวัยวะ หรือเสรีภาพ (การกรรโชกผู้เป็ญ)

หากคุณตระหนักถึงข้อตกลงหรือข้อตกลงที่อาจเกิดขึ้นหรือที่เกิดขึ้นจริง ให้ทำการรายงานในทันทีโดยใช้กระบวนการสายจริยธรรมที่อธิบายในหน้าที่ 6

คุณต้องระวังระดับมากขึ้นเมื่อทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่รัฐหรือข้าราชการ นี่เป็นคำจำกัดความที่กว้างมากซึ่งรวมถึงบุคคลใดๆ :

- ที่ทำงานให้กับหรือเป็นตัวแทนของรัฐบาล หรือหน่วยงาน ที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ/ควบคุม
- ตัวแทนขององค์กรระหว่างประเทศสาธารณะ
- พนักงานของกระทรวง หรือหน่วยงานกำกับดูแล

หากคุณมีข้อสงสัย โปรดติดต่อฝ่ายกฎหมายหรือผู้จัดการ CSR



ในฐานะผู้จัดการฝ่ายขาย ฉันอยู่ในส่วนแนวหน้าในการเจรจาต่อรองสำหรับการประกวดราคาที่สามารถทำให้บริษัทของเราได้ทำสัญญาต่อเนื่องเป็นเวลาหลายปี ด้วยความที่ฉันกลัวว่าจะไม่ชนะ ฉันจึงเสนอเงินจำนวนหนึ่งให้ผู้จัดซื้อที่รับผิดชอบในการเจรจาแลกกับการเลือกใช้บริการของเรา เงินจำนวนดังกล่าวจะถูกซ่อนไว้ด้วยส่วนต่างกำไรที่สูงเป็นพิเศษ ซึ่งเขาจะได้รับเงินคืนไปยังบัญชีของคนใกล้ชิดของเขาคนใดคนหนึ่งผ่านการออกใบแจ้งหนี้ปลอม

ในสถานการณ์ดังกล่าว นี่เป็นการกระทำทุจริตในเชิงรุกอย่างชัดเจนซึ่งห้ามกระทำอย่างเด็ดขาดตามกฎระเบียบของกลุ่มบริษัท และจะได้รับการโทษทางอาญา ในฐานะพนักงาน ฉันต้องไม่เสนอประโยชน์ส่วนตัว ประโยชน์ทางการเงิน หรือการแอบแฝงเพื่อให้บรรลุผล เช่นขอส่วนลดราคาและเงื่อนไขสัญญาทั้งหมดต้องมีความโปร่งใสและระบุในรูปแบบของเอกสารใบข้อเสนออย่างเป็นทางการ โดยไม่มีสิ่งใดที่ปกปิดหรือไม่เปิดเผย

เพื่อขยายการดำเนินงานในท้องถิ่น บริษัทได้ร่วมมือกับตัวแทนขายที่รับผิดชอบในการค้นหาโอกาสทางธุรกิจและส่งเสริมโซลูชันทางเทคนิคของกลุ่มบริษัทให้กับลูกค้าอุตสาหกรรมรายใหญ่ ในระหว่างการพูดคุย ตัวแทนจะแจ้งให้บริษัททราบว่าเขามี «วิธีที่รับประกันผลได้» เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทจะได้รับสัญญา เขาอธิบายว่าเขาสามารถให้ผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม (เงิน ของกำนัลที่มีมูลค่าสูง หรือการสนับสนุนทางการเงินสำหรับการเดินทาง) แก่ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อของลูกค้าปลายทาง เพื่อโน้มน้าวให้ทำการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท เขานำเสนอเรื่องนี้เป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็น «ปกติ» ในประเทศ และเสนอที่จะจัดการการดำเนินการทั้งหมดด้วยตนเอง เพื่อให้เรื่องนี้ส่งผลกระทบต่อบริษัท

การกระทำของตัวแทนขายอาจทำให้บริษัทและพนักงานที่เกี่ยวข้องต้องรับผิดชอบทางอาญา ฉันต้องปฏิเสธข้อเสนอดังกล่าวที่มุ่งให้ผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมแก่ผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อของลูกค้าปลายทางโดยทันที แม้จะดูเหมือนว่าข้อเสนอดังกล่าวเป็นแนวทางปฏิบัติในท้องถิ่นก็ตาม ฉันขออย่างชัดเจนว่า ทางกลุ่มบริษัทห้ามมิให้มีการทำการทุจริตทุกรูปแบบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม และฉันจะไม่จัดการหรือให้เงิน ของกำนัล หรือผลประโยชน์ใด ๆ เพื่อโน้มน้าวการตัดสินใจทางธุรกิจ ฉันจะรายงานสถานการณ์ดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาของฉัน หรือฝ่ายกฎหมายหรือฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบทันที และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ฉันจะยุติความสัมพันธ์กับตัวแทนขายดังกล่าว

ในระหว่างการประกวดราคาเพื่อเลือกซัพพลายเออร์ชิ้นส่วนรายใหม่ ซัพพลายเออร์ที่ยังไม่ผ่านคุณสมบัติได้มาพบพนักงานคนหนึ่งในที่จัดซื้อเพื่อเพิ่มโอกาสในการรับการคัดเลือก ซัพพลายเออร์รายนี้จึงเสนอของจดหมายและสิทธิ์เข้าร่วมงานทางวิชาชีพในระดับ «VIP» โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ นอกจากนี้ เขายังให้คำมั่นสัญญาว่าจะมีเงื่อนไขราคาที่ดียเยี่ยม «หากเลือกทางที่เป็นประโยชน์ต่อเขา»

สองสามสัปดาห์ต่อมา ซัพพลายเออร์ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติแล้วพยายามโน้มน้าวพนักงานคนเดียวกันด้วยการเสนอวันหยุดสุดสัปดาห์ที่ศูนย์สันทนาการให้เขาและครอบครัว เพื่อให้ได้เปรียบในการเจรจาต่อรองและเงื่อนไขระยะเวลาการชำระเงินที่ดีขึ้น

เมื่อซัพพลายเออร์ ไม่ว่าจะเป็นอย่างซัพพลายเออร์รายใหม่หรือที่มีคุณสมบัติเหมาะสมแล้ว เสนอเงิน การเลี้ยงรับรอง หรือผลประโยชน์ส่วนตัวอื่น ๆ ให้แก่ฉันเพื่อโน้มน้าวให้พิจารณาตัดสินใจซื้อ นี่คือการกระทำที่ผิดกฎหมายที่ห้ามกระทำอย่างเด็ดขาด ฉันต้องปฏิเสธผลประโยชน์ดังกล่าวอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ในทางลับ ผลประโยชน์โดยอ้อม หรือผลประโยชน์ที่ดูเหมือนว่าเป็นเรื่อง «ปกติ» และต้องย้ำว่าการตัดสินใจซื้อจะขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่เป็นกลางและเป็นเอกสารเท่านั้น หากเกิดสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนดังกล่าว ฉันจะหยุดการสนทนาโดยทันทีและแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา ฝ่ายกฎหมาย หรือฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบของฉันทันทีเพื่อขอความช่วยเหลือ



พนักงานในโรงงานผลิตกำลังเตรียมการจัดส่งอุปกรณ์แบบเร่งด่วนให้กับลูกค้าทั่วโลก

ในระหว่างการผ่านพิธีการศุลกากร เจ้าหน้าที่ศุลกากรระบุว่าการดำเนินการอาจใช้เวลาหลายวันเนื่องจากมีเอกสารที่รอดำเนินการเป็นจำนวนมาก เพื่อหลีกเลี่ยงความล่าช้าดังกล่าว และเพื่อความพึงพอใจของลูกค้า พนักงานจึงพิจารณาที่จะให้เงินกับเจ้าหน้าที่ในทางลับ เพื่อให้เอกสารของตน «ได้ดำเนินการก่อน»

แม้แต่เพื่อเร่งกระบวนการ ฉันจะไม่จ่ายเงินหรือสิทธิประโยชน์ให้กับเจ้าหน้าที่ศุลกากรหรือหน่วยงานใด ๆ กระบวนการทั้งหมดต้องโปร่งใสและสอดคล้องกับกฎหมายและข้อบังคับภายในบริษัท ฉันจะแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา ฝ่ายกฎหมาย หรือฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบทราบโดยทันทีเพื่อขอความช่วยเหลือ



ขั้นตอนการต่อต้านการฉ้อโกง (ภาษาอังกฤษ)



## > แนวทางการตลาดที่เป็นธรรม

เราทำการแข่งขันอย่างเป็นธรรม และช่วยยกมาตรฐานจริยธรรมของอุตสาหกรรม

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 และจากลูกค้าในบริบทของข้อเสนอของคู่แข่งที่ตรงกัน



ฉันเพิ่งพบกับพนักงานขายของคู่แข่งในงานแสดงสินค้า จักรเย็บผ้า/เย็บผ้า 10 ปี แล้ว และเรากลายเป็นเพื่อนกัน พวกเขาบอกว่าจะได้มุกหลังจากการแสดงผล เราพูดถึงสิ่งต่างๆ รวมถึงเรื่องธุรกิจกันอย่างเป็นธรรมชาติ ฉันได้รับอนุญาตให้ทำแบบนี้หรือไม่?

คุณสามารถเป็นเพื่อนกันได้ แต่คุณควรระวังการพูดคุยธุรกิจไม่ให้เปิดเผยรายละเอียดที่อาจละเมิดกฎหมายต่อต้านการผูกขาดหรือการแข่งขัน ซึ่งรวมถึงราคา ปริมาณ และเงื่อนไขและข้อตกลงทั่วไปของตลาด การละเมิดกฎหมายเหล่านี้จะส่งผลให้บริษัทของเราถูกฟ้องทางกฎหมายอย่างรุนแรงและถูกดำเนินคดีในข้อหาทางอาญาต่อคุณและเพื่อนของคุณ หากคุณมีข้อสงสัย ให้ขอรับแนวทางจากฝ่ายกฎหมายของบริษัท หากคุณสงสัยว่ามีกรณีการต่อต้านการผูกขาด ให้รายงานในทันที

ฉันได้รับอีเมลจากลูกค้าที่ตั้งใจจะส่งไปให้คู่แข่งโดยไม่ได้ตั้งใจ อีเมลนั้นมีรายละเอียดการกำหนดราคาทั้งหมดสำหรับการเสนอราคาที่จะเกิดขึ้น! ฉันต้องการแบ่งปันกับข้อมูลนี้กับทีมของฉันเพราะเป็นข้อมูลที่มีค่า และฉันไม่ได้ขโมยข้อมูลมา การทำแบบนี้ถูกกฎหมายหรือไม่?

คุณไม่ควรใช้ข้อมูลที่เป็นความลับ เนื่องจากอาจเป็นการละเมิดกฎหมายต่อต้านการผูกขาดและการแข่งขัน แม้ว่าคุณจะได้รับข้อมูลนั้นมาด้วยความผิดพลาดก็ตาม คุณควรแจ้งลูกค้าถึงความผิดพลาด และลบอีเมลนั้น ในกรณีที่มีข้อสงสัย ให้ติดต่อฝ่ายกฎหมายของบริษัท

ฉันเป็นวิศวกรกระบวนการผลิต และได้รับการว่าจ้างให้ทำงานในตำแหน่งที่เทียบเท่ากับคู่แข่งรายหนึ่งของบริษัท ฉันวางแผนที่จะคัดลอกข้อมูลในขอบเขตงานของฉัน เพื่อให้ฉันเริ่มทำงานในตำแหน่งใหม่ได้เร็วขึ้น

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของบริษัทเป็นข้อมูลลับและเป็นทรัพย์สินของบริษัท ห้ามคัดลอกและ/หรือนำไปใช้เพื่อกิจกรรมอื่นใดนอกบริษัท ในระหว่างที่ปฏิบัติงาน และหลังจากที่ออกจากบริษัท



## > การใช้ตัวแทน และการวิ่งเต้น

ทุกคนที่ทำงานในฐานะหรือเป็นตัวแทนของเรา ก็ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมเดียวกับเรา

เราพึ่งพากลุ่มบุคคลที่สามและตัวกลางสำหรับงานธุรกิจที่สำคัญ เราต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าพาร์ตเนอร์เหล่านี้ประพฤติตนอย่างมีจริยธรรม แม้ว่าพวกเขาไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัทเราก็คงตาม หากพวกเขาประพฤติตัวไม่ดี ก็อาจส่งผลเสียต่อชื่อเสียงของเรา หรือทำให้เราต้องรับผิดชอบทางอาญา

เหนือสิ่งอื่นใด เราจะต้องระมัดระวังเป็นอย่างยิ่งเมื่อทำงานกับตัวแทนหรือตัวกลางอื่น ๆ เพื่อขอรับคำสั่งซื้อและใบอนุญาต รวมถึง:

- > ตัวแทนขาย
- > ตัวแทนศุลกากร
- > นายความ
- > นักวิ่งเต้น และ
- > ที่ปรึกษา

เราไม่จ้างใครก็ตามเพื่อ 'ทำงานสกปรก' และต้องรู้ว่าคนกลางทำอะไรในนามของเรา

เราไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองในชื่อของบริษัทหรือในสถานที่ทำงาน เราไม่ให้เงินสนับสนุนทางการเมืองจากกองทุนของบริษัท

เราอาจซื้อบิลโดยตรงหรือโดยอ้อม (ผ่านสมาคมการค้าเป็นต้น) การซื้อบิลหมายถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจสาธารณะเกี่ยวกับกฎระเบียบที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของของเรา จุดประสงค์คือเพื่อให้แน่ใจว่าผู้มีอำนาจตัดสินใจเข้าใจผลกระทบของกฎระเบียบดังกล่าว

คุณสามารถแบ่งปันหลักจริยธรรมนี้กับบุคคลที่สามและเชิญให้พวกเขาอ่าน



ฉันต้องการขายผลิตภัณฑ์ของฉันในตลาดใหม่ และเพียงแค่นี้ต้องการใบรับรองผลิตภัณฑ์ จากสำนักงานเทคนิคแห่งชาติ การออกใบรับรองใช้เวลาเกินกว่าที่คาดไว้ และผู้จัดการของฉันกดดันให้ฉันรีบเปิดตัวผลิตภัณฑ์ ฉันได้รับการแนะนำให้รับ จักรเย็บผ้าคนกลางที่บอกว่าเขา/เธอสามารถอำนวยความสะดวก ในกระบวนการออกใบรับรองได้ เขา/เธอเรียกเงินฉัน 80,000 ยูโร ซึ่งอัตราปกติอยู่ที่ 8,000 ยูโร เมื่อฉันถามเขา/เธอว่าทำไม เขา/เธอกล่าวว่า นี่เป็น «กระบวนการรับรองตามปกติ» ฉันควรทำอย่างไร?

เห็นได้ชัดว่ามีความเสี่ยงสูงจากการฉ้อโกงในการทำงานกับคนกลางนี้ (ดูการฉ้อโกงและจ่ายค่าอำนวยความสะดวก หน้า 11) คุณต้องตระหนักถึงสิ่งที่ตัวแทนของคุณจะทำในนามของคุณ ความประมาทเลินเล่อหรือการแสวงหาเป็นโมฆะ โดยเจตนา ไม่เคยเป็นข้อแก้ตัวที่ยอมรับได้ในการดำเนินคดีทางอาญา คุณต้องอภิปรายเรื่องนี้กับผู้จัดการของคุณและทำตามหลักจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

เราทำงานร่วมกับตัวแทนขายคนเดียวมานานกว่า 20 ปี เขา/เธอมีประสบการณ์สำเร็จในการทำธุรกิจเสมอ อย่างไรก็ตาม ฉันประหลาดใจกับระดับค่านายหน้าของ เขา/เธอ เมื่อตรวจสอบเพิ่มเติมกับทีมกฎหมายของเรา เราพบว่าเขาไม่เคยเซ็นสัญญากับเขา/เธอ ฉันกลัวว่าถ้าเราเปลี่ยนแปลงอะไร เราอาจเสียเขา/เธอไป เราควรทำอย่างไร?

คุณควรเซ็นสัญญากับคนกลางเสมอ โดยเฉพาะกับตัวแทนขาย เป็นที่รู้กันว่าตัวแทนนั้นคือกลุ่มบุคคลหลักที่มีโอกาสถูกชักจูงด้วยการตัดสินใจ การให้ความสัมพันธ์เป็นไปตามสัญญาจึงเป็นการปกป้องทั้งตัวแทนและบริษัท อัตราค่าคอมมิชชั่นและจำนวนเงินที่จ่ายให้กับตัวแทนจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนการจำกัดอำนาจอนุมัติของกลุ่มบริษัท

นายกเทศมนตรีเมืองของเรากำลังลงสมัครรับเลือกตั้งอีกครั้ง หนึ่งในสมาชิกในทีมของเขา/เธอมาที่โรงงานของเราเพื่อขอเงินสนับสนุนสำหรับการรณรงค์เลือกตั้ง เขา/เธอยืนยันว่าการให้เงินจำนวนมาจะเป็นประโยชน์สูงสุดของเรา ฉันควรบอกอย่างไร?

เราไม่เคยใช้เงินทุนของบริษัทเพื่อจุดประสงค์ทางการเมือง การให้เงินสนับสนุนเพื่อจุดประสงค์ทางการเมืองอาจถูกมองว่าเป็นการฉ้อโกงของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นความผิดทางอาญา (ดูที่หน้า 11 การฉ้อโกงและจ่ายค่าอำนวยความสะดวก) นอกจากนี้ หากบุคคลนี้ติดต่อให้คุณบริจาคหรือข่มขู่คุณทางอ้อม นี่จะเป็นความผิดทางอาญาที่เรียกว่าการกรรโชกขู่เชิญ คุณต้องต่อต้านการกรรโชกขู่เชิญอยู่เสมอ และปรึกษาฝ่ายกฎหมายหรือผู้จัดการ CSR



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



> การขัดแย้ง ทาง ผลประโยชน์

เราเปิดเผยแนวโน้มของการเกิดการขัดแย้งผลประโยชน์เสมอ

เรามีพันธกิจในการทำเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของ Delachaux Group อยู่เสมอ การขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นเมื่อผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือผู้ที่ใกล้ชิดกับเราขัดกับผลประโยชน์ของบริษัท

คุณต้องสามารถระบุและเปิดเผยการขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น การมีการขัดแย้งทางผลประโยชน์อาจไม่จำเป็นต้องเป็นการละเมิดหลักจริยธรรม อย่างไรก็ตาม การไม่เปิดเผยหรือปิดบังเรื่องการขัดแย้งทางผลประโยชน์อาจทำให้คุณถูกลงโทษ

คุณสามารถแจ้งเรื่องการขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นได้ต่อ:

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

วิธีในการวิเคราะห์ว่าคุณมีการขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่จำเป็นต้องเปิดเผยหรือไม่ ให้ถามคำถามเหล่านี้กับตัวเอง:

- > ผลประโยชน์ภายนอกของคุณส่งผล หรือดูเหมือนจะส่งผลต่อความสามารถในการตัดสินใจทางธุรกิจของคุณหรือไม่?
- > คุณจะได้รับประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในสถานการณ์นี้หรือไม่? เพื่อนหรือญาติของคุณได้รับประโยชน์หรือไม่?
- > การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนี้ขัดขวางความสามารถในการทำงานของคุณหรือไม่?
- > สถานการณ์ทำให้คุณต้องนำผลประโยชน์ของตัวเองไปอยู่เหนือผลประโยชน์ของบริษัทหรือไม่?

หากสถานการณ์นี้ออกไปสู่การรับ ของสาธารณชน คุณจะรู้สึกอับอายหรือไม่? Delachaux จะอับอายกับเรื่องนี้หรือไม่?

สถานการณ์ทั่วไปที่อาจเกิดการขัดแย้งทางผลประโยชน์ขึ้นเมื่อคุณ (หรือคนใกล้ชิดของคุณ):

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



ในระหว่างการประกวดราคาเพื่อเลือกซัพพลายเออร์จัดหาวัตถุดิบรายใหม่ ผู้ซื้อในท้องถิ่นของบริษัทจะได้รับข้อเสนอหลายข้อ

ผู้สมัครรายหนึ่งคือบริษัทที่เจ้าของเป็นเพื่อนสนิท ซึ่งผู้ซื้อไม่ได้เปิดเผยความสัมพันธ์ส่วนตัวในระหว่างการประเมิน ผู้จัดซื้อจะพยายามโน้มน้าวให้ตัดสินใจเลือกซัพพลายเออร์รายนี้ โดยเน้นย้ำประโยชน์ทางเทคนิค และลดทอนการให้ความสำคัญกับความเสียหายบางประการที่กระทบคุณภาพและปริมาณการผลิตได้แจ้งไว้

การเลือกซัพพลายเออร์ควรอิงตามเกณฑ์ที่เป็นกลางและเป็นเอกสารเท่านั้น ฉันต้องรายงานผลประโยชน์กับข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาของฉันหรือฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบในสถานการณ์ดังกล่าวทันที

«บุคคลใกล้ชิดของคุณ» เป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก คำนี้หมายถึงใครบ้าง?

การระบุการขัดแย้งทางผลประโยชน์มักหมายถึงการใช้วิจารณญาณที่ดีที่สุดของเรา อย่างไรก็ตาม «บุคคลใกล้ชิดของคุณ» หมายถึง:

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

ตำแหน่งบัญชีว่างในทีมการเงินของฉัน ปรากฏว่าหลานชายของฉันกำลังมองหางานอย่างจริงจังเป็นเวลาหลายเดือน ดังนั้นฉันจึงว่าจ้างเขาในตำแหน่งนี้เพื่อช่วยเหลือเขา และด้วยความที่ฉันทราบถึงทักษะทางเทคนิคของเขา เขาจะอยู่ใต้การบังคับบัญชาของฉันโดยตรง

แม้ว่าการใช้เครือข่ายส่วนตัวหรือเครือข่ายทางวิชาชีพของตนเองจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท แต่ตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครใด ๆ จะต้องเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสรรหาบุคลากรที่เป็นกลาง ไม่ว่าจะดำเนินการภายในหรือภายนอกองค์กร นอกจากนี้ ความสัมพันธ์โดยตรงหรือโดยอ้อมระหว่างพนักงานสองคนที่มีความสัมพันธ์ทางครอบครัวหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว ถือเป็นผลประโยชน์ทับซ้อน



> ของกำนัล และ การรับรอง

เราไม่มีทางให้หรือรับของกำนัลในทางที่อาจสร้างข้อกึ่งขาการตัดสินใจหรือ การขัดแย้งผลประโยชน์

การให้หรือรับของขวัญหรือการต้อนรับทางธุรกิจ (เมื่ออาหารความบันเทิง) นั้นถูกกฎหมายและเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในหลายประเทศ

อย่างไรก็ตาม ของกำนัลบางอย่างสามารถสร้างความประทับใจและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้รับ เพื่อให้ได้รับข้อได้เปรียบที่เกินควร คุณจะต้องระมัดระวังเป็นอย่างมากกับเรื่องลักษณะ ปริมาณ บริบท หรือความถี่ของของกำนัล

มีเช่นนั้น การให้ของกำนัลอาจถือว่าการตัดสินใจและการตัดสินใจของคุณและบริษัทต้องรับผิดชอบทางอาญา สิ่งบนคือสิ่งที่มีมูลค่าตามสัญญาหรือมอบให้เพื่อรับผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม

ดังนั้น เมื่อใดก็ตามที่คุณได้รับ/ให้ของกำนัล โปรดใช้วิจารณญาณอย่างดีที่สุดและถามตัวเองว่า:

- > ฉันให้ของกำนัลนี้เพื่อให้ได้รับข้อได้เปรียบเป็นพิเศษหรือไม่?
- > การรับของกำนัลนี้มีแนวโน้มว่าจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ทางธุรกิจของฉันหรือไม่?
- > คนทั่วไปจะมองเรื่องนี้อย่างไรหากถูกเปิดเผยไปสู่สาธารณชน?

หากคุณมีข้อสงสัยว่าของกำนัลและการเลี้ยงรับรองเหมาะสมหรือไม่ โปรดปรึกษากับผู้จัดการของคุณและตรวจสอบให้แน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นมีความโปร่งใสอย่างสมบูรณ์

การให้ของกำนัลและการเลี้ยงรับรองต้องได้รับการอนุมัติอย่างเหมาะสมและถูกต้อง ของกำนัลเป็นเงินสดหรือสิ่งเทียบเท่าเงินสด (บัตรกำนัล) โดยไม่คำนึงถึงจำนวนเงินเป็นสิ่งต้องห้ามอย่างเคร่งครัด

โปรดทราบว่า การให้หรือเสนอแม่แต่ของกำนัลง่ายๆ หรือการเลี้ยงอาหารเจ้าหน้าที่ของรัฐอาจผิดกฎหมาย คุณควรขอความเห็นชอบจากผู้จัดการของคุณหรือคำแนะนำทางกฎหมายก่อนที่จะออกค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับคำจำกัดความของ 'เจ้าหน้าที่ของรัฐ' โปรดดูที่หน้า 11 การฉ้อโกงและจ่ายค่าอำนาจความสะดวก



ฉันกำลังประชุมกับลูกค้าเพื่อหารือเกี่ยวกับโครงการที่กำลังจะเกิดขึ้น ฉันต้องการเชิญเขา/เธอเพื่อรับประทานอาหารกลางวันหลังจาก การประชุมในร้านอาหารใกล้เคียง ฉันรู้ว่าฉัน ต้องระวัง และนั่นคือเหตุผลที่ฉันเลือกร้านอาหารที่ธรรมดาๆ การทำแบบนี้ยอมรับได้หรือไม่?

มูลค่าของของกำนัลนั้นไม่ได้เป็นเพียงเกณฑ์ด้านวัสดุเท่านั้น ในกรณีนี้ ระยะเวลาเป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน ในระหว่างการประชุม คุณต้องละเว้นจากพฤติกรรมใดๆ ที่อาจถูกมองว่าเป็นการตัดสินใจบน เราแนะนำให้คุณเลือกร้านอาหารกลางวันออกไปจนกว่าจะมี การตัดสินใจครั้งสุดท้าย

ฉันกำลังเจรจาสัญญาใหม่กับลูกค้า ผู้ติดต่อของฉันปฏิเสธที่จะยกมือข้อเสนอของเรา โดยยืนยันว่าคู่แข่งของเรา "ดีกว่า" สำหรับเขา ฉันสันนิษฐานว่าเขา/เธอต้องการบางอย่างจากฉัน แต่เขา/เธอไม่ได้เอ่ยชื่ออะไรอย่างเจาะจง ฉันควรทำอย่างไร?

คุณควรแจ้งข้อสงสัยกับผู้จัดการของคุณก่อน และถามคำแนะนำจากเขา/เธอ หากดูเหมือนว่าบุคคลนี้กำลังมองหาเงินสินบนหรือข้อได้เปรียบที่ไม่เหมาะสม คุณอาจต้องการรายงานพฤติกรรมที่คลุมเครือนี้ต่อผู้จัดการของผู้ติดต่อรายนี้เนื่องจากเป็นเรื่องผิดกฎหมาย ไม่ว่าในกรณีใดก็ตาม อย่าพยายามทำการล่อลวง เพราะคุณอาจถูกกล่าวหาว่าติดสินบน การเจรจาต่อรองที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ของเราและคุณค่าที่พวกเขาสร้างให้ลูกค้า ไม่ใช่ความตั้งใจของเราที่จะมอบของกำนัลแก่พนักงานของพวกเขา

ซัพพลายเออร์ของเราส่งช็อคโกแลตหนึ่งกล่องให้เรา ทุกวันคริสมาสต์ เราควรปฏิเสธหรือไม่?

การให้ของขวัญคริสต์มาสเป็นเรื่องปกติในหลายประเทศทางตะวันตก คุณสามารถรับของกำนัลได้ เว้นแต่ว่าซัพพลายเออร์รายนี้เกี่ยวข้องกับประกวดราคา หากคุณรู้สึกไม่สบายใจคุณสามารถ:

- > แบ่งช็อคโกแลตกับเพื่อนร่วมงานของคุณ
- > จัดการให้รางวัลด้วยการจับฉลาก
- > ส่งของกำนัลคืน พร้อมอธิบายเหตุผล



นโยบายของขวัญและการต้อนรับ (ภาษาอังกฤษ)



> ทรัพยากรบริษัท

เราใช้ทรัพยากรบริษัทอย่างซื่อตรงและมีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรประกอบด้วยสินทรัพย์ทางกายภาพ และสิ่งที่จับต้องไม่ได้

คุณควรใช้ทรัพยากรของบริษัทเพื่อจุดประสงค์ทางธุรกิจที่ถูกกฎหมาย และปกป้อง ทรัพยากรเหล่านั้นจากการโจรกรรม ความสูญเสีย ความเสียหาย หรือการนำไปใช้ในทางที่ผิด การใช้ทรัพยากรของบริษัทอย่างไม่เหมาะสมเป็นการทำร้ายเราทุกคน และส่งผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิภาพทางการเงินของ Delachaux Group

แม้ว่าเราจะใช้ทรัพยากรเหล่านี้ตลอดเวลาและบางครั้งก็ใช้ นอกสำนักงาน (แล็ปท็อป โทรศัพท์มือถือ เครื่องถ่ายเอกสาร) เราต้องจำไว้ว่าทรัพยากรเหล่านี้เป็นของบริษัท

เราควรพยายามรักษาสกุลมูลของชีวิตการทำงานที่เหมาะสม และใช้ทรัพยากรเหล่านี้ในช่วงเวลาทำการเท่านั้น



ฉันสามารถตรวจสอบอีเมลส่วนตัวหรือเรียกดูเว็บไซต์เพื่อจุดประสงค์ส่วนตัวบนแล็ปท็อปสำหรับธุรกิจของฉันได้หรือไม่?

คุณสามารถใช้แล็ปท็อปของคุณเพื่อการใช้งานส่วนตัวตามเท่าที่ใช้เป็นครั้งคราว มีเหตุผลที่เหมาะสม และไม่รบกวนการทำงานของของคุณ

มีพลาเิกไม้จำนวนมากวางซ้อนกันอยู่ด้านนอกโรงงานเพื่อรอการฝั งกลม ฉั นร จั กคนที่ต้องการซื้อพลาเิกไม้พวกนี้ ฉั นสามารถขายพลาเิกและรับค่าคอมมิชชั่นได้หรือไม่?

เป็นการดีที่สุดที่จะใช้เคลียชยะมากกว่าการทิ้งลงในหลุมฝั งกลม ฉั น ฉั นคุณควรหาหรือโอกาสนี้กับผู้จัดการไซต์ของคุณ และตรวจสอบว่ามีข้อกำหนดทางกฎหมายหรือไม่ อย่างไรก็ตาม โปรดจำไว้ว่าสิ่งของดังกล่าวเป็นของบริษัท ฉั น ฉั นคุณไม่ได้รับอนุญาตให้นำสิ่งของดังกล่าวไปขายด้วยตนเองหรือรับค่าคอมมิชชั่นจากการขาย

หนึ่งในข้อผิดพลาดของเราพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อปรับปรุงการตรวจสอบผลิตภัณฑ์ย้อนหลัง คุณใช้รหัส QR และเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดหาหรือผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นำเสียดายที่ฉั นไม่มีสมาร์ตโฟนสำหรับธุรกิจ ผู้จัดการของฉั นแนะนำให้ฉั นใช้สมาร์ตโฟนส่วนบุคคลของฉั น การทำแบบนี่ยอมรับได้หรือไม่?

การจัดหาทรัพยากรที่เหมาะสมในการทำงานให้คุณเป็นความรับผิดชอบของนายจ้าง ผู้จัดการของคุณไม่ควรขอให้คุณใช้ทรัพยากรส่วนบุคคลเพื่อหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงาน หากแอปพลิเคชันนี้จำเป็นสำหรับงาน คุณควรร่วมกับผู้จัดการของคุณเพื่อหาวิธีแก้ไขเพื่อให้คุณสามารถทำงานได้ (รับสมาร์ตโฟนของบริษัท เข้าถึงแอปพลิเคชันเวอร์ชันพีซี ... )



> การติดต่อสื่อสาร

เราปกป้องชื่อเสียงของบริษัท

การแบ่งปันข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็นในโลกทุกวันนี้ Delachaux Group ส่งเสริมการสื่อสารภายในอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการประชุม การโทร และจดหมายข่าว

อย่าลืมว่าข้อมูลคือสิ่งที่มีค่า การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ โดยไม่ได้รับอนุญาตอาจเป็นอันตรายต่อชื่อเสียงของเรา และมีผลกระทบต่อความสำเร็จทางธุรกิจ

ข้อมูลที่เป็นความลับคือข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะที่เราใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ การส่งเสริมการขายทางอุตสาหกรรม หรือการเงิน ซึ่งคู่แข่งอาจได้รับประโยชน์

มีเพียงโฆษกที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้นที่สามารถพูดคุยกับสื่อมวลชนหรือแบ่งปันข้อมูลทางการเงิน หากคุณได้รับการติดต่อจากนักข่าว ให้ส่งต่อเรื่องนี้ไปยังผู้จัดการไซต์ ผู้จัดการหรือทีมการตลาดของคุณ

คุณสามารถสื่อสารข้อมูลสาธารณะเกี่ยวกับ Delachaux Group ได้ เช่น ข้อมูลที่มีอยู่ในเว็บไซต์ของบริษัท ข้อมูลในการนำเสนอของบริษัทอย่างเป็นทางการ หรือในรายงานประจำปี

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



ฉั นถูกขอให้ไปพูดเกี่ยวกับงานของฉั นในโรงเรียน/มหาวิทยาลัยที่ฉั นเคยเรียน ฉั นควรปฏิเสธเพราะฉั นไม่ได้เป็นโฆษกของบริษัท ที่ได้รับแต่งตั้งหรือไม่?

แน่นอนว่าคุณอาจพูดคุยถึงบริษัท! การพูดคุยถึงบริษัทถือเป็นเกียรติส่วนบุคคลที่ดีและเป็นโอกาสที่ดีเสมอ ในการพูดคุยนั้น คุณควรใช้ข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนเท่านั้น

โปรดระวังอย่าเปิดเผยสิ่งที่เป็นความลับ เช่นโครงการในอนาคต ผลิตภัณฑ์ หรือผลลัพธ์ทางการเงิน หากมีข้อสงสัย โปรดติดต่อกับสื่อสาร

ฉั นได้อ่านคำจำกัดความของ «ข้อมูลที่เป็นความลับ» แต่ดูเหมือนจะคลุมเครือ

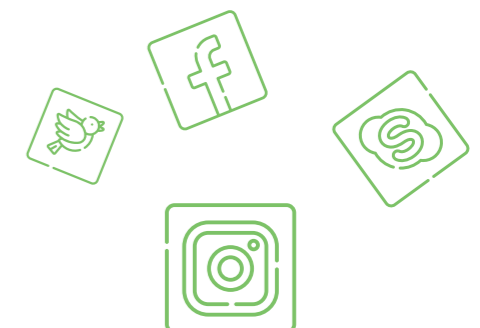
ขอบเขตของข้อมูลที่เป็นความลับอาจแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับบริบท ขอแนะนำให้คุณถามตัวเองเสมอว่าคุณมีสิทธิ์ที่จะเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวหรือไม่ และจินตนาการถึงผลที่จะตามมาจากการทำเช่นนั้น หากมีข้อสงสัย ให้ขอคำแนะนำจากผู้จัดการหรือทีมสื่อสารของคุณ

ผู้จัดการฝ่ายการตลาดของเราเชิญเราเข้าร่วมกลุ่ม LinkedIn ของบริษัท เขา/เธอขอให้เรา «กดไลค์» และ «แชร์» โพสต์ แต่ฉั นลังเลที่จะทำตามเนื่องจากฉั นต้องการรักษาความเป็นส่วนตัวของฉั น ฉั นควรทำอย่างไร?

บัญชีโซเชียลมีเดียของคุณเป็นส่วนตัวอย่างสมบูรณ์ และไม่ได้เป็นของบริษัท ฉั น ฉั นจึงขึ้นอยู่กับว่าคุณจะกดไลค์หรือแชร์โพสต์ของบริษัทหรือไม่



[นโยบายการติดต่อสื่อสาร \(ภาษาอังกฤษ\)](#)





## People Development

การพัฒนาบุคคลหมายถึงการเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาบุคคลากรในทีมของเรา และในชุมชนรอบตัวเรา



### สิทธิมนุษยชน

เราเคารพสิทธิมนุษยชนอยู่เสมอและยังคงตื่นตัวต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น



### ความหลากหลาย และ ความเป็นหนึ่ง

เราเป็นนายจ้างที่ให้โอกาสอย่างเท่าเทียม นโยบายการจ้างงานของเรานั้นขึ้นอยู่กับทักษะ ความเป็นมืออาชีพ และประสิทธิภาพ



### ต่อต้านการล่วงละเมิด

เราให้ความสำคัญกับสิทธิในการได้รับการเคารพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เราต่อต้านกับการล่วงละเมิดหรือความรุนแรงทุกรูปแบบ



### ความเป็นส่วนตัว

ทุกคนมีสิทธิในความเป็นส่วนตัวและต้องระมัดระวังเมื่อใช้ข้อมูลส่วนบุคคล



### การกุศล

เรามีนโยบายเชิงบวกและกระตือรือร้นต่อชุมชนรอบตัวเรา



## > สิทธิมนุษยชน

เราเคารพสิทธิมนุษยชนอยู่เสมอและยังคงตื่นตัวต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น

เราปกป้อง ส่งเสริมและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานในสถานที่ทำงาน และในห่วงโซ่อุปทานของเรา

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

เราห้ามการบังคับใช้แรงงาน การค้าทาส และการค้ามนุษย์

เรามองหาสัญญาณการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานของเราเสมอ.



ลูกชายอายุ 14 ปีของเพื่อนร่วมงานของฉันได้รบ การจ้างงานที่ร้านค้าระหว่างฤดูร้อน 3 สัปดาห์ เรามักจะทำแบบนี้เสมอ การจ้างงานแบบนี้ถือว่าเป็นการใช้แรงงานเด็กหรือไม่?

เพียงเพราะการปฏิบัติที่ดูเหมือนเป็นเรื่องปกติ ไม่ได้หมายความว่าสิ่งนั้นถูกต้องตามกฎหมาย ห้ามว่าจ้างบุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ยกเว้นในสถานการณ์ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนภายใต้กฎระเบียบท้องถิ่นของประเทศนั้น คุณควรแจ้งข้อกังวลใดๆ กับ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ของคุณ

ฉันมีพนักงานใหม่ที่ได้รับการแนะนำมาจากตัวแทนชั่วคราว CV ของเขาบอกว่าเขาอายุ 19 แต่เขาดูอ่อนกว่าวัย ฉันควรทำอย่างไร?

คุณต้องตรวจสอบยืนยันตัวตนของพนักงานใหม่ของคุณ หน่วยงานเหล่านั้นจะได้รับการว่าจ้างจากไซต์งานของคุณหรืออยู่ภายใต้สัญญาจ้างสำนักงานจัดหางานชั่วคราว ผู้รับเหมาช่วง หรือผู้ให้บริการก็ตาม มีเด็กกว่า 150 ล้านคนทั่วโลกที่ต้องทำงาน: โปรดระมัดระวังเมื่อจ้างพนักงานใหม่ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา

คุณบอกว่าเราต้องต่อต้านการใช้ทาส นั้นฟังดูเป็นเรื่องโบราณมาก! ทุกวันนี้ยังมีการใช้ทาสอยู่อีกหรือไม่?

ปัจจุบันมีผู้คนประมาณ 50 ล้านคนทำงานภายใต้สภาวะทาสยุคใหม่ทั่วโลก! รูปแบบที่พบบ่อยที่สุดคือแรงงานที่ถูกผูกมัด (หรือเป็นทาสหนี้) ซึ่งผู้คน ต้องทำงานเพื่อชำระหนี้ของพวกเขา

ระวังสัญญาณของการเป็นทาสสมัยใหม่ในบริษัทหรือห่วงโซ่อุปทาน ถามคำถามต่างๆ กับตัวเองว่า:

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



นโยบายการจ้างงาน (ภาษาอังกฤษ)

Delachaux Group บังคับใช้กฎระเบียบต่อไปนี้:

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



## > ความหลากหลาย และ ความเป็นหนึ่ง

เราเป็นนายจ้างที่ให้โอกาสอย่างเท่าเทียม นโยบายการจ้างงานของเรานั้นขึ้นอยู่กับทักษะ ความเป็นมืออาชีพ และประสิทธิภาพ

ความหลากหลายคือผลรวมของลักษณะเฉพาะของเราทั้งหมด (ดูภาพด้านล่าง)

การเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นเมื่อมีการแบ่งแยกคุณลักษณะเหล่านี้ ในสถานการณ์การทำงาน เช่นเมื่อจ้างงานหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงาน

เราไม่ยอมให้มีการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใดๆ ก็ตาม ที่แบ่งแยกด้วย:

- > เพศ
- > ความพิการหรือสภาพร่างกาย
- > รสนิยมทางเพศ
- > สถานะการสมรสหรือสถานการณของครอบครัว
- > ความเชื่อทางศาสนา
- > ความเห็นทางการเมือง
- > กิจกรรมสภภาพแรงงาน
- > ลักษณะทางกายภาพ
- > อายุ
- > เผ่าพันธุ์ สังคม วัฒนธรรม หรือชาติกำเนิด

เรามุ่งมั่นที่จะดึงดูด พัฒนา และรักษาพนักงานที่มีความหลากหลายในโลกรอบตัวเรา เราพยายามที่จะทำให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ครอบคลุม ยอมรับจุดเด่นจากความแตกต่างของพวกเขา

เราปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในประเทศที่เราดำเนินงาน

Delachaux Group ยังใช้นโยบายหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับหลักการไม่เลือกปฏิบัติ (อนุสัญญาฉบับที่ 100 และ 111)

เรารับรองการเข้าถึงการจ้างงาน การฝึก อบรม เงินเดือน และความก้าวหน้าในอาชีพ

เราส่งเสริมทักษะ ความเชี่ยวชาญ และความเป็นแบบอย่างในทีม



ฝ่ายทรัพยากรบุคคลแนะนำให้ฉันเพิ่มบุคคลที่มีความพิการเข้ามาในทีมของฉัน ฉันรู้ว่าความหลากหลายเป็นสิ่งสำคัญ แต่ฉันเป็นห่วงว่าบุคคลนี้จะลาไป วย: และการลาไป วยอาจรบกวนสมาชิกคนอื่นของทีม ฉันก็กลัวว่าฉันจะต้องให้การดูแลเป็นพิเศษแก่เขา/เธอ ซึ่งนำไปสู่ความอิจฉาจากสมาชิกในทีมคนอื่น ๆ

สิ่งเหล่านี้คือเรื่องอคติ ประสบการณ์ได้แสดงให้เห็นว่ามีการคนพิการไม่ได้เปลี่ยนความสัมพันธ์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ในกรณีของผู้สมัครที่มีความพิการ การรับสมัครจะขึ้นอยู่กับทักษะ เช่นเดียวกับคนอื่นๆ ข้อแตกต่างเพียงอย่างเดียวคือการตรวจสอบความเข้ากันได้ของตำแหน่งงานอย่างเป็นระบบ อาจต้องมีมาตรการการปรับตัวบางอย่าง แต่ฉันก็จริงแล้วกรณีนี้ไม่ค่อยเกิดขึ้นนัก

‘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 ไม่เกี่ยวข้องกับความเจตนาของผู้ถูกกล่าวหา สิ่งที่สำคัญคือความรู้สึกของพนักงานที่ถูกคุกคาม เนื่องจากการล่วงละเมิด ดังนั้นหากคุณสงสัยว่ามี การล่วงละเมิดเกิดขึ้น คุณไม่ควรกลัวที่จะแจ้งเรื่องและขอคำแนะนำ คุณยังสามารถรายงานการล่วงละเมิดต่อเพื่อนร่วมงานของคุณ



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

ผู้จัดการของคุณถูกคาดหวังให้ท้าทายและผลักดันทีมงานของเขา/เธอเพื่อส่งมอบงานที่มีคุณภาพ นี่อาจหมายความว่าเขา/เธอจะวิพากษ์วิจารณ์หรือแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของสมาชิกในทีม อย่างไรก็ตาม ผู้จัดการบุคคลก็ถูกคาดหวังว่าจะปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความเคารพและใส่ใจความรู้สึก หากคุณรู้สึกว่า คุณไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นมืออาชีพ คุณควรแจ้งกับผู้จัดการของคุณ กับผู้ติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผู้จัดการไอซีทีของคุณ

ผู้จัดการคนใหม่เข้าร่วมทีมของเรา และฉันรู้สึกว่าเขากำลังบังคับให้ฉันออกไป เขา/เธอวิจารณ์งานของฉันในด้านลบเสมอ ตอนนี้ฉันกลัวที่จะทำผิดพลาด และกลัวแม้กระทั่งการมาทำงาน นี่เป็นเรื่องปกติหรือไม่?

การล่วงละเมิดอาจมีหลายรูปแบบ ซึ่งรวมถึงการจ้องมองเชิงเลียดบุคคล โดยเจตนาให้ทำผิดพลาดหรือสร้างความโดดเดี่ยวทางกายภาพ และทางสังคม คุณควรพยายามพูดคุยกับผู้จัดการของคุณอย่างเปิดเผย หรือคุยกับตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ของคุณ ไม่ว่าในกรณีใดๆ ก็ตาม คุณไม่ควรมาทำงานด้วยความกลัวหรือสร้างความเสี่ยงต่อสุขภาพ



คุณสามารถสอบถามฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือผู้จัดการเกี่ยวกับกฎหมายที่บังคับใช้ในประเทศของคุณ



## > ความเป็นส่วนตัว

ทุกคนมีสิทธิ์ในความเป็นส่วนตัวและต้องระมัดระวังเมื่อใช้ข้อมูลส่วนบุคคล

ที่ Delachaux Group เราจำเป็นต้องจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อจุดประสงค์ด้านการบริหารหรือเพื่อรักษาฐานข้อมูลลูกค้า

ข้อมูลส่วนบุคคลคือข้อมูลไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมเกี่ยวกับบุคคล และอาจรวมถึงข้อมูลที่ละเอียดอ่อน

ในฐานะพนักงานของ Delachaux Group คุณมีสิทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของคุณ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ของคุณ (หรือเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลในประเทศในสหภาพยุโรป) สามารถให้รายละเอียดและตอบคำถามแก่คุณได้

คุณต้องระมัดระวังในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลจากพนักงาน ลูกค้า และซัพพลายเออร์อื่นๆ พึงตระหนักอยู่เสมอว่าข้อมูลส่วนบุคคลถูกเก็บไว้ที่ใด และถูกใช้เพื่อจุดประสงค์ใดรวบรวมเฉพาะข้อมูลที่ทำเป็นเท่านั้น

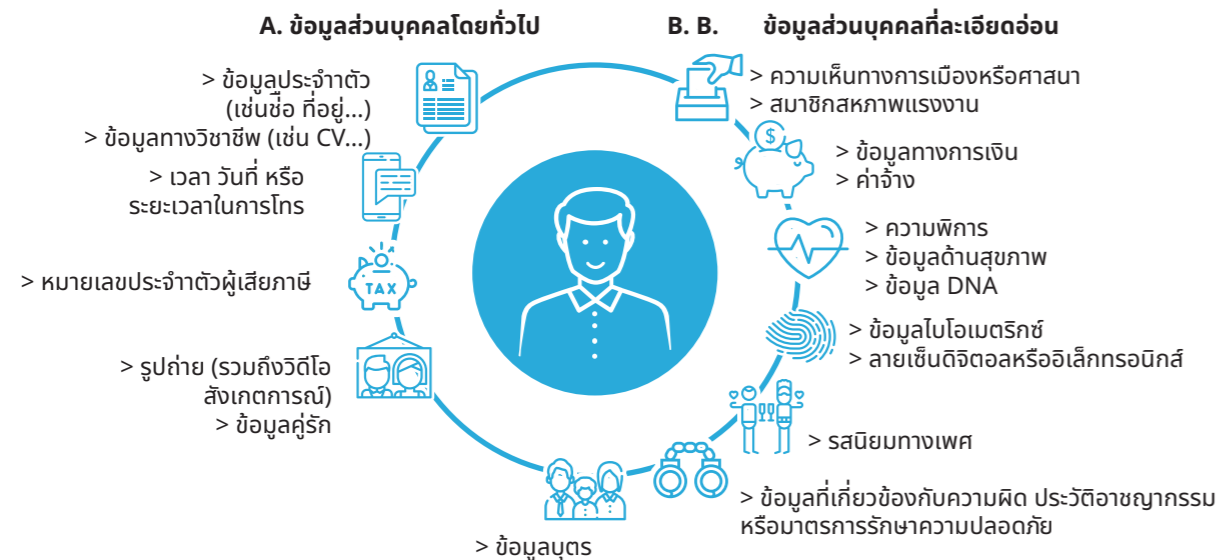
คุณต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าคุณคนที่สามที่ทำงานด้วยนั้นปฏิบัติตามข้อบังคับความเป็นส่วนตัว และข้อมูลส่วนบุคคลที่อาจแชร์ร่วมกัน

แล็ปท็อปสำหรับธุรกิจของคุณถูกขโมยและมีข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าและพนักงานอยู่ในเครื่อง ฉันควรทำอย่างไร?

นี่เป็นการละเมิดการปองกันข้อมูล คุณต้องรายงานต่อเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลในประเทศของคุณ (ในสหภาพยุโรป) หรือติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ของคุณ

ฉันถ่ายรูปทีมในระหว่างกิจกรรมการกุศลเมื่อเร็วๆ นี้ และฉันต้องการเผยแพร่ใน TRAME ฉบับที่กำลังจะมาถึงและในโซเชียลมีเดีย ฉันได้รับอนุญาตให้ทำเช่นนี้หรือไม่?

รูปภาพถือว่าเป็นข้อมูลส่วนบุคคล คุณจะต้องได้รับความยินยอมก่อนที่จะใช้ภาพนี้ในการติดต่อสื่อสารภายในหรือภายนอก สามารถรับแบบฟอร์มขอความยินยอมล่วงหน้าได้ที่ระบบอินทราเน็ตของ Delachaux Group หรือจากทีมติดต่อสื่อสาร



## > การกุศล

เรามีบทบาทเชิงบวกและกระตือรือร้นต่อชุมชนรอบตัวเรา

การให้การสนับสนุนหรือการบริจาคเพื่อการกุศล เป็นโอกาสที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดผลดีภายนอกบริษัท และเพื่อสนับสนุนการทำงานหรือองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO)

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

เราสามารถใช้จ่ายเงินของบริษัทเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของรัฐบาลหรือองค์กรพัฒนาเอกชน ที่คุณค่าสอดคล้องกับหลักจริยธรรมของเราได้ เราขอว่าการบริจาคเพื่อการกุศลเป็นพันธกิจระยะยาว การกระทำทั้งหมด โดยไม่คำนึงถึงขนาด ต้องดำเนินการด้วยแผนการที่ชัดเจนว่าจะพัฒนาความร่วมมือได้อย่างไรเมื่อเวลาผ่านไป

การบริจาคเพื่อการกุศลสามารถนำไปใช้เป็นสินบนปลอมแปลงได้ ควรระมัดระวังเพื่อให้แน่ใจว่าจำนวน ความถี่ หรือบริบทของการบริจาคเหล่านี้ไม่ถูกมองว่าเป็นการติดสินบนหรือการสนับสนุนทางการเมือง (ดูหน้า 12 การใช้ตัวแทนและการวิ่งเต้น)

เมื่อใดก็ตามที่บริจาคหรือสร้างความร่วมมือ คุณควรปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรของคุณ

ฉันมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประมูลสัญญารัฐฉบับใหม่ ระหว่างการเจรจา ฉันได้รับการร้องขอจากรัฐมนตรีให้บริจาคเงินเพื่อการกุศลให้กับโรงเรียนในท้องถิ่น จำนวนเงินนั้นค่อนข้างเล็กน้อยเมื่อเทียบกับธุรกิจที่เราวางแผนจะทำมันเป็นกิจกรรมที่ดี ดังนั้นจึงเป็นประโยชน์ต่อภาพลักษณ์ของเรา ฉันสามารถยอมรับข้อเสนอการบริจาคเงินหรือไม่?

การบริจาคเพื่อการกุศลโดยทั่วไปเป็นสิ่งที่ดี แต่องค์การกุศลอาจฉ้อโกงได้เช่นกัน หรือทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการทุจริต คุณควรตรวจสอบการกุศลนี้ และทำการตรวจสอบอย่างละเอียดเพื่อตรวจสอบว่ากองทุนไม่ได้ถูกส่งไปยังผู้รับผลประโยชน์อื่นๆ

ยิ่งไปกว่านั้น ในระหว่างที่คุณกำลังเจรจาต่อรองทางธุรกิจ การบริจาคมีแนวโน้มที่จะถูกมองว่าเป็นสินบนที่ออกแบบมาเพื่อชักจูงให้รัฐมนตรีมอบรางวัลให้กับธุรกิจ

ตระหนักเอาไว้เสมอว่าการสนับสนุนที่เชื่อมโยงกับกิจกรรมทางการตลาดมักมีความเสี่ยงและควรหลีกเลี่ยง นี่คือเหตุผลว่าทำไมจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องมึมุมมองระยะยาวเกี่ยวกับการมุ่งมั่นหรือการพัฒนาความร่วมมือของคุณ

ฉันเป็นอาสาสมัครในสมาคมส่งเสริมการศึกษา เรากำลังจัดกิจกรรมระดมทุนเพื่อระดมทุน และฉันต้องการที่จะเผยแพร่ข่าวสารกิจกรรมนี้ภายในบริษัท ฉันสามารถตีพิมพ์ประกาศบนกระดานประกาศของเราได้หรือไม่?

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

โปรดจำไว้ว่า วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศคือการมีมุมมองระยะยาวเพื่อพัฒนาความร่วมมือที่ผสมผสานกันระหว่าง:

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



