

## ไทยยูเนียนกรุ๊ป

### นโยบายการไม่ตอบโต้ (Non Reprisal Policy)

#### 1. วัตถุประสงค์

ไทยยูเนียนมีนโยบายและแนวปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมสูงสุดและสร้างสถานที่ทำงานที่ปราศจากพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมไม่เป็นธรรม และผิดกฎหมาย พนักงานไทยยูเนียนทุกคนต้องปฏิบัติตามด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ความรับผิดชอบเหล่านี้ระบุไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจและแนวปฏิบัติด้านแรงงานของไทยยูเนียน

นโยบายการไม่ตอบโต้ของไทยยูเนียนฉบับนี้ได้ออกแบบเพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุกคนของไทยยูเนียนรวมถึงเจ้าหน้าที่ พนักงาน ผู้บริหาร ผู้รับเหมา และลูกจ้างชั่วคราว กล้าแจ้งข้อกังวล ขอคำแนะนำ ร้องเรียนหรือร้องทุกข์ หรือกล้าเข้าร่วมเป็นพยานหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการสืบสวนสอบสวนการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมโดยไม่ต้องเกรงกลัวว่าจะได้รับการตอบโต้

นโยบายนี้จะช่วยสร้างวัฒนธรรมในการทำงานเชิงบวกที่ป้องกันการตอบโต้พนักงานอย่างไม่เป็นธรรมและผิดกฎหมาย นอกจากนี้นโยบายดังกล่าวยังส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร และท้ายที่สุดจะช่วยป้องกันไม่ให้พนักงานละเมิดกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และนโยบายของไทยยูเนียน

#### 2. ข้อกำหนดนโยบาย

ไทยยูเนียนจะปฏิบัติดังนี้ :

- ห้ามมิให้มีการตอบโต้ในทุกรูปแบบต่อ: (1) บุคคลใดก็ตามที่รายงานหรือพยายามรายงานการละเมิดกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายหรือจรรยาบรรณของไทยยูเนียน ไม่ว่าจะการละเมิดนั้นเกิดขึ้นจริงหรือสงสัยว่าเกิดขึ้นโดยสุจริต ทั้งนี้รวมถึงพนักงานที่แสดงความคับข้องใจ ร้องทุกข์ ให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงสมาชิกและผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ตัวแทนลูกจ้าง รวมถึงการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงาน (2) บุคคลใดก็ตามรวมถึงพนักงานที่มีบทบาทเป็นพยาน หรือเกี่ยวข้องกับกระบวนการสืบสวนสอบสวนรายงานการแจ้งเบาะแส
- จัดให้มีช่องทางอย่างน้อยหนึ่งช่องทางที่พนักงานสามารถ: (1) รายงานการละเมิดกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายจรรยาบรรณของไทยยูเนียน รวมถึงการละเมิดนโยบายนี้ และ (2) แจ้งปัญหาข้อกังวล คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะ โดยที่พนักงานไม่จำเป็นต้องเปิดเผยตัวตน ยกตัวอย่างเช่นช่องทางเช่น กล่องรับข้อเสนอแนะ สายด่วนที่ไม่จำเป็นต้องเปิดเผยตัวตน หรือ ระบบการแจ้งเบาะแส “Speak Out - Thai Union Compliance Reporting Hotline”
- ปกป้องผู้แจ้งเบาะแสหรือพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการสืบสวน สอบสวนรวมถึงพยาน ไม่ให้ได้รับการตอบโต้ที่อาจเกิดขึ้น

Head Office  
72/1 Moo 7, Sethakit 1 Road,  
Tambon Tarsrai, Amphure Muang  
Samutsakorn, Samutsakorn 74000  
Thailand

Bangkok Office  
979/12 M Floor, S.M. Tower,  
Phaholyothin Road, Samsennai,  
Phayathai, Bangkok 10400  
Thailand

- ตรวจสอบและทำการสืบสวน สอบสวน การละเมิดต่างๆ จากรายงานของผู้แจ้งเบาะแส และ/หรือ พนักงาน
- จัดเก็บข้อมูลทั้งหมดรวมถึง ชื่อและตัวตนของผู้แจ้งเบาะแสและพยาน รวมถึงข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากรายงานการแจ้งเบาะแสไว้ให้เป็นความลับ ข้อมูลบางส่วนสามารถเปิดเผยเฉพาะกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการสืบสวนสอบสวนเท่านั้น เช่น พยาน การเปิดเผยข้อมูลให้บุคคลอื่นนอกจากนี้จะกระทำต่อเมื่อเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับตามกฎหมาย หรือคำวินิจฉัยของศาล
- จัดเก็บข้อมูลการสื่อสารทั้งหมดที่เกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสไว้ให้เป็นความลับ ยกเว้นในกรณีที่มีการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ หรือคำวินิจฉัยของศาล และเป็นกรปกป้องพนักงานจากการตอบโต้ที่เกิดขึ้นได้

### 3. ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายนี้มีผลบังคับใช้กับพนักงานของไทยยูเนียนทุกคนรวมถึงพนักงานจากบริษัทย่อยที่ไทยยูเนียนถือหุ้นใหญ่และบริษัทในเครือ นโยบายนี้ครอบคลุมถึงข้อร้องเรียน การแจ้งเบาะแสหรือรายงานเรื่องร้องทุกข์ทั้งหมดที่ได้รับจากทุกช่องทาง เช่น กล้องรับข้อเสนอนะ หรือ ระบบการแจ้งเบาะแส “Speak Out - Thai Union Compliance Reporting Hotline” และรวมถึงช่องทางภายนอกไทยยูเนียน เช่น ข้อร้องเรียนที่ได้รับผ่านทางองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) และหน่วยงานภาครัฐ

### 4. การตอบโต้คืออะไร?

การตอบโต้ในที่ทำงานคือการกระทำ ออกคำสั่ง หรือพฤติกรรมเชิงลบที่ทำไปเพื่อลงโทษผู้แจ้งเบาะแส รายงานหรือพยายามรายงานเหตุการณ์การละเมิดในสถานที่ทำงาน ทั้งนี้รวมถึงการกระทำเพื่อลงโทษพนักงานที่แจ้งปัญหา วิจารณ์หรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน การตอบโต้ยังรวมถึงการเลือกปฏิบัติ และ/หรือ ลงโทษพนักงานที่เป็นสมาชิก มีส่วนร่วม หรือไม่ยอมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรวมทั้งการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงาน การตอบโต้เกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลใดก็ตามเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อพนักงานที่มีส่วนร่วมในการรายงานข้อกังวลในสถานที่ทำงานหรือเข้าร่วมเป็นพยานหรือผู้สอบสวนในกระบวนการสอบสวน

การตอบโต้อาจมีหลายรูปแบบเป็นได้ทั้งการแสดงออกทางวาจาหรือการแสดงออกทางพฤติกรรม ตัวอย่างของการตอบโต้ ได้แก่ การข่มขู่คุกคาม การบีบบังคับ การเลือกปฏิบัติหรือการตอบโต้ เช่น

- การหักหรือระงับเงินค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์
- การลดตำแหน่ง การพักงาน หรือการเลิกจ้าง
- การล่อลวงละเมิดหรือการกลั่นแกล้ง
- การออกคำสั่งเปลี่ยนหรือโยกย้ายหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า
- ปิดโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
- กีดกันพนักงานไม่ให้มีส่วนร่วมในการประชุมสำคัญที่พนักงานคนนั้นต้องมีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่
- คุกคามหรือข่มขู่ในรูปแบบต่างๆต่อพนักงานที่รายงานหรือแจ้งเบาะแสการละเมิด
- การตอบโต้ในรูปแบบอื่นๆที่อาจเห็นได้ไม่ชัดเจน เช่น การตีตัวออกห่าง การเหยียดหยามเยาะเย้ยหรือให้ร้ายพนักงานว่าไม่มีศักยภาพในการทำงาน และการเลือกปฏิบัติในลักษณะอื่นๆ
- การเลือกปฏิบัติหรือลงโทษพนักงานเนื่องจากพนักงานคนนั้นเป็นสมาชิก มีส่วนร่วม หรือไม่ยอมเป็นสมาชิก เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานรวมถึงกิจกรรมการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงาน

## 5. การแจ้งเบาะแสคืออะไร?

ผู้แจ้งเบาะแส คือ บุคคลที่รายงานต่อไทยยูเนียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกิจกรรมหรือการกระทำใดๆที่เฝ้าหรือเฝ้าพิจารณาหรือสงสัยว่าผิดกฎหมาย ไม่สุจริต ผิดจรรยาบรรณ ขัดต่อนโยบายหรือจรรยาบรรณของไทยยูเนียน หรือมีความไม่เหมาะสม ผู้แจ้งเบาะแสมอาจเป็นผู้ถูกระทำหรือโดนละเมิดโดยตรงหรืออาจเป็นเพียงแค่ผู้ที่รับทราบ พบเห็นการละเมิด

## 6. การรายงานขั้นตอนการตอบโต้

ไทยยูเนียนถือว่าขั้นตอนการแจ้งเบาะแสมการกระทำผิดที่เข้มงวดและเข้าถึงได้มีความสำคัญมาก บุคคลใดที่พบเห็นหรือสงสัยว่ามีการละเมิดนโยบายการไม่ตอบโต้สามารถแจ้งเบาะแสมถึงไทยยูเนียนได้ทุกช่องทางทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมั่นใจได้ว่าข้อมูลจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ

ช่องทางการรายงานเกี่ยวกับการละเมิดนโยบายการไม่ตอบโต้แสดงอยู่บนเว็บไซต์

<https://www.thaiunion.com/en/sustainability/code-of-conduct>.

นอกจากนี้ยังมีช่องทางการรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายใน เช่น กล้องรับข้อเสนอแนะและสายด่วนภายใน รายละเอียดของช่องทางการร้องทุกข์ภายในถูกแสดงไว้ในตำแหน่งที่มองเห็นได้ง่ายในสถานที่ทำงานหรือสำนักงานแต่ละแห่ง

ไทยยูเนียนมุ่งมั่นที่จะจัดให้มีช่องทางอย่างน้อยหนึ่งช่องทางที่ผู้แจ้งไม่จำเป็นต้องเปิดเผยตัวตนในแต่ละสถานที่ทำงาน

## 7. ขั้นตอนการสืบสวนสอบสวน

ไทยยูเนียนให้ความสำคัญกับรายงานการแจ้งเบาะแสมและการร้องทุกข์ทั้งหมดอย่างจริงจังและจัดให้มีการสืบสวนสอบสวนอย่างยุติธรรมและโปร่งใส การสอบสวนจะต้องดำเนินการอย่างยุติธรรมและเป็นกลางโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบสิ่งที่เกิดขึ้น ข้อมูลทั้งหมดจากการสอบสวนจะเปิดเผยแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องเข้าถึงข้อมูลเท่านั้นเพื่อรักษาความลับ เรามุ่งมั่นให้ดำเนินการสืบสวนสอบสวนโดยดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานสูงสุดเดียวกันสำหรับทุกๆกรณีที่ได้รับรายงานรวมถึงข้อกล่าวหาของการตอบโต้ในที่ทำงาน

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการสืบสวนสอบสวนจะเปิดเผยเฉพาะกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการ เช่น พยาน บุคคลเหล่านี้จะต้องเก็บข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดไว้เป็นความลับเช่นกัน การเปิดเผยข้อมูลต่อบุคคลอื่นจะยอมรับได้ก็ต่อเมื่อเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับตามกฎหมาย หรือคำวินิจฉัยของศาล

ผู้ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการสืบสวนสอบสวนรายงานการละเมิด เช่น ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค หรือระดับองค์กร หรือผู้จัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม จะดำเนินการอย่างเหมาะสมบนพื้นฐานความเป็นจริง เพื่อจัดการกับการละเมิดที่เกี่ยวข้องและจะมีการสื่อสารให้ผู้แจ้งเบาะแสมทราบถึงขั้นตอนที่ดำเนินการ หากมีความจำเป็น การสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้แจ้งเบาะแสมจะต้องระวังถึงการเก็บข้อมูลให้เป็นความลับ

ผู้ได้รับการมอบหมายให้ดำเนินการสืบสวนสอบสวนข้อเท็จจริงอาจมอบหมายการสืบสวนสอบสวนให้บุคคลหรือฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง (เช่น ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายตรวจสอบภายใน หรือสำนักงานกฎหมายภายนอก) อย่างไรก็ตาม บุคคลหรือองค์กรเหล่านี้ยังคงต้องรักษาความลับอย่างเคร่งครัด

รายงานการละเมิดอาจถูกส่งต่อไปยังคณะกรรมการกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Compliance Committee)

กรณีผลประโยชน์ทับซ้อน: ในกรณีที่รายงานการละเมิดนโยบายการตอบโต้พาดพิงหรือเกี่ยวข้องกับบุคคลใดก็ตามที่อาจได้รับการมอบหมายให้ดำเนินการสืบสวนสอบสวน (เช่น สมาชิกในแผนกทรัพยากรบุคคล เป็นต้น) บุคคลดังกล่าวนั้นจะไม่ได้รับอนุญาตให้สอบสวนกรณีดังกล่าว

สำหรับรายงานที่จัดทำผ่านระบบการแจ้งเบาะแสของเรา “Speak Out - Thai Union Compliance Reporting Hotline” ขั้นตอนการสืบสวนสอบสวนที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดอยู่ใน Global Whistleblower และ Investigation Policy

## 8. การนำนโยบายไปใช้ปฏิบัติ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ/หรือ กรรมการบริหารของบริษัทย่อยในเครือไทยยูเนียนที่เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่และบริษัทในเครือจะบังคับใช้และกำหนดขอบเขตการปฏิบัติตามนโยบายการไม่ตอบโต้อย่างเคร่งครัดภายใต้กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยระบบการจัดการของบริษัทย่อยและบริษัทในเครือแต่ละแห่งควรพิจารณาประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้:

- มีการสื่อสารนโยบายไม่ตอบโต้ฉบับนี้กับพนักงานทุกระดับ
- สร้างระบบเพื่อรับฟังและแก้ไขเหตุการณ์การแจ้งเบาะแสของพนักงาน
- สร้างระบบเพื่อการรับและตอบกลับรายงานการตอบโต้
- มีขั้นตอนการจัดเก็บข้อมูลที่เข้มงวดเพื่อให้แน่ใจว่ามีการรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับตลอดกระบวนการดำเนินการแจ้งเบาะแสหรือรายงานการร้องทุกข์
- มีมาตรการทางวินัยที่เหมาะสมกับพนักงานที่มีส่วนร่วมในการตอบโต้
- มีการทบทวนประสิทธิภาพของนโยบายเป็นระยะๆ รวมถึงมีการติดตามและทบทวนกรณีการตอบโต้และวิธีการจัดการ

## 9. พลงองการละเมิดนโยบายการไม่ตอบโต้

พนักงาน เจ้าหน้าที่หรือผู้บริหารของเครือไทยยูเนียนที่ตอบโต้บุคคลที่รายงานการละเมิดโดยสุจริตอาจถูกดำเนินการทางวินัยโทษสูงสุด และรวมถึงการเลิกจ้าง

## 10. ความรับผิดชอบ

นโยบายนี้ได้รับการตรวจสอบโดยคณะกรรมการกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กลุ่มไทยยูเนียน (Group Compliance Committee)

ผู้จัดการฝ่ายสิทธิมนุษยชนมีหน้าที่ตรวจสอบและปรับปรุงนโยบายนี้

หากคุณมีคำถามใดเกี่ยวกับนโยบายนี้ โปรดติดต่อ:

+ Prad Kerdpairoj: [Prad.Kerdpairoj@thaiunion.com](mailto:Prad.Kerdpairoj@thaiunion.com), โทร: +66(0) 2298-0024 (ไทย)

+ David Sankowicz: [david.sankowicz@thaiunion.com](mailto:david.sankowicz@thaiunion.com), โทร: +33 1 53 77 17 43 (ฝรั่งเศส)

+ Guénaëlle Guérault: [guenaelle.guerault@thaiunion.com](mailto:guenaelle.guerault@thaiunion.com), โทร: +33 1 76 77 54 18 (ฝรั่งเศส)

ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กลุ่มไทยยูเนียน (Group Compliance Committee)

วันที่: 28 กันยายน 2563