

	<div style="text-align: right;">ต้นฉบับ</div> CODE OF CONDUCT- ETHICS POLICY		
พื้นที่: Plant Rayong	ผู้จัดทำเอกสาร: Nat-a-Nong Setloed	ตรวจสอบโดย Sirinapha Thamgandee	อนุมัติโดย Jameson Miguel
กระบวนการ: 01. RAY Management System	วันที่จัดทำ: 8/20/2021	เลขที่เอกสาร: POL-20998	ครั้งที่แก้ไข: 1

1. INTRODUCTION

Fitesa is committed to conducting business with honesty and integrity and in compliance with all applicable laws and regulations. Fitesa has embraced the concept of responsible corporate behaviour through the adoption of this Policy and various other policies and through participation in the UN Global Compact.

This Policy sets out the standards to be followed in relation to all actions taken and activities conducted on behalf of Fitesa and seeks to promote honest and ethical conduct.

Please read this Policy carefully. Any infringements of this Policy will be viewed very seriously and failure to comply may result in disciplinary action which could lead to summary dismissal.

2. PRINCIPLES OF THE UN GLOBAL COMPACT

The principles of the UN Global Compact have been incorporated into this Policy and various other policies adopted by Fitesa (some of which are referred to in this Policy) to establish a culture of integrity and responsible corporate behaviour. The 10 principles of the UN Global Compact are:

Human Rights

1. Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and
2. make sure that they are not complicit in human rights abuses.

Labour


3. Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.
4. the elimination of all forms of forced and compulsory labour.
5. the effective abolition of child labour; and
6. the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Environment

7. Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges.
8. undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and
9. encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Anti-Corruption

10. Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

	Approved By: Jameson Miguel	Document #: POL-20998	Revision #: 1
--	---------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

3. CODE

A fundamental underpinning of Fitesa's vision and mission is that every employee must operate with the highest standards of integrity and ethics in everything we do. This has been, and will continue to be, a guiding principle for all Fitesa businesses, and it is important that all employees recognize their obligations in adhering to this principle.

The fundamental values that guide our actions are embodied in the 10 principles of the UN Global Compact and include respect for applicable laws, life, liberty, individual responsibility, contracts, and property.

Fitesa is committed to act properly and maintain transparent relationships with our employees, customers, and suppliers; we are fair with our competitors and responsible towards society.

It is impossible to issue a written policy that defines proper and ethical conduct for every situation, but these guidelines are to be relied upon in the absence of more specific directions.

(A) COMPLIANCE WITH LAWS AND REGULATIONS

Fitesa is strongly committed to conducting business affairs with honesty and integrity and in full compliance with all applicable laws and regulations. No employee shall commit an illegal or unethical act or instruct others to do so for any reason. Any violation of applicable laws or regulations, including any conflict of interest that rises to such a level, will be dealt with swiftly by Fitesa and may be required to be disclosed to the applicable law enforcement authorities.

(B) ACCOUNTING RECORDS AND FINANCIAL INTEGRITY

All financial books, records and accounts must accurately reflect transactions and events and conform to generally accepted accounting principles and to Fitesa's system of internal controls. No Fitesa document may be falsified for any reason and no undisclosed or unrecorded accounts of Fitesa's funds or assets may be established for any purpose.


Fitesa management is obliged to report timely and accurate management information relating to Fitesa's businesses in good faith and to the best of their ability. In particular, compliance in all material respects with accounting policies and procedures, as outlined in the Fitesa Management System Manual, is required.

Employees must not knowingly misstate or misrepresent management information for personal gain or for any other reason. Any such action may result in disciplinary action and, where appropriate, criminal proceedings will be instituted.

(C) MARKET ABUSE AND INSIDE INFORMATION

It is important that employees act and are seen to act with integrity regarding corporate information and must not make use of inside information for any possible personal gain. It is illegal to deal, attempt to deal or encourage another person to deal in shares on the basis of inside information that is not available to the public or to disclose inside information to a third party, other than in the proper performance of your duties. These sorts of behaviours amongst others constitute market abuse.

If you have any doubt or questions about inside information and share dealings, please consult the Fitesa Legal Department.

	Approved By: Jameson Miguel	Document #: POL-20998	Revision #: 1
--	---------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

(D) POLITICAL CONTRIBUTIONS AND ACTIVITIES

Fitesa does not exercise any political affiliation or partisanship, but the Fitesa Board may adopt a position on issues that are relevant to the interests of Fitesa. Fitesa does not place any restrictions with regards to an employee's political activities but they must always act individually, making it clear that they are not acting on behalf of Fitesa.

Employees are entitled to be active in the political process. Individual political contributions are entirely a matter of personal choice. Fitesa is prohibited from making political contributions without the written permission of the Chief Executive Officer and the Chief Financial Officer and then only after consultation with the Fitesa Legal Department to confirm the legality and propriety of such a contribution. All political donations must be fully disclosed. Unless so approved, no employee shall use company funds, either directly or through expense account reimbursement, for contributions to any political party or to any candidate or holder of public office nor shall any employee in any other way be reimbursed for a political expense or contribution.

Additionally, the following activities are prohibited:

- Employees are prohibited from using company property (including the Fitesa name and letterhead) or facilities in connection with any political activity.
- Employees are prohibited from spending scheduled work time to conduct political activities.

(E) CHARITABLE DONATIONS

No charitable donations shall be made by or on behalf of Fitesa without the prior written approval of the Chief Executive Officer and the Chief Financial Officer. All charitable donations must be fully disclosed.


(F) GIFTS AND ENTERTAINMENT

Employees must not solicit, accept, offer, procure or encourage, whether direct or indirect, the giving or receiving of gifts to or from third parties with which Fitesa has or may have business dealings unless the gift meets the following guidelines:

- it complies with local laws.
- it is consistent with accepted business practice.
- it does not include cash, or a cash equivalent (such as gift certificates or vouchers).
- it is given openly, not secretly.
- it must be reasonable in cost and frequency.
- it must be appropriate to the occasion and circumstances.
- it must not be intended or appear to be intended to influence the business judgement of the recipient; and
- it must be capable of withstanding public scrutiny without damaging Fitesa's reputation.

Gifts, as described above, include all products, services, business courtesies, favours, tips, gratuities, meals, drinks, discounts, hospitality, entertainment, recreation, tickets, transportation, and other similar items.

Generally, a gift to an individual valued at less than \$50 will be acceptable and a gift to an organization for use by the organization valued at less than \$200 will be acceptable.

	Approved By: Jameson Miguel	Document #: POL-20998	Revision #: 1
--	---------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

In no circumstances should gifts be offered to, or accepted from, government officials or representatives. Secret commissions or other compensation to agents, customers or suppliers or their employees, family members or associates are a violation of this Policy.

All gifts and entertainment to be given to third parties at Fitesa's expense must be authorized in advance by the Chief Executive Officer or the Chief Financial Officer and a record of such activities should be maintained. All expense claims relating to such gifts must specify the reason for the expenditure and must be submitted in accordance with Fitesa's Travel and Expenses Policy.

All gifts and entertainment accepted or received from third parties (except for gifts of a nominal value such as diaries, calendars, pens and promotional items and modest hospitality including lunches and dinners) must be authorized by the Chief Executive Officer or the Chief Financial Officer within 5 business days of acceptance or receipt and a record of such activities should be maintained.

(G) CONFLICTS OF INTEREST

Employees should act in the best interests of Fitesa. All employees should avoid situations that present a potential or actual conflict of interest between their personal interests and the interests of Fitesa.


A conflict of interest occurs when an employee's private interests interfere or appear to interfere in any way with the interests of Fitesa. A conflict of interest can arise when an employee or any connected person takes an action or has an interest that makes it difficult for him/her to perform his job or duties effectively. Conflicts of interest may also arise when an employee or any connected person receives improper personal benefits or advantage as a result of his/her position with Fitesa.

It is not possible to describe every situation in which a conflict of interest may arise but some examples of situations that may constitute a conflict of interest are set out below:

- working in any capacity, for another individual or entity while employed by Fitesa, which may materially impact your ability to carry out your job function.
- accepting gifts or receiving personal discounts or other benefits from a vendor, competitor, customer, or supplier as a result of your position with Fitesa. Please also refer to the above section on the Gifts and Entertainment.
- competing with Fitesa for the purchase or sale of property, services or other interests.
- having an interest in a business that seeks to do business with Fitesa or is a competitor of Fitesa.
- having an interest in a transaction involving Fitesa, a customer, a supplier or a lender (not including routine investments in publicly traded companies).
- receiving a loan or guarantee of an obligation as a result of your position with Fitesa; and directing business to a supplier owned, managed by or which employs a connected person.

Conflicts of interest can arise where these activities involve your connected persons, which would include:

- family members including your spouse or civil partner and anyone with whom you live as a partner.
- your children and stepchildren.

	Approved By: Jameson Miguel	Document #: POL-20998	Revision #: 1
--	---------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

- your parents.
- trustees of a trust of which you (or a connected person) are a beneficiary; and
- bodies corporate that are connected with you.

Situations involving a conflict of interest may not always be obvious or easy to resolve. Please direct any questions you may have to the Fitesa Legal Department.

All actual and potential conflicts of interest must be fully disclosed to the Chief Executive Officer or the Chief Financial Officer as soon as possible and the employee must recuse himself/herself from decisions which could be influenced by such a conflict of interest.

(H) FAIR DEALING

Employees must at all times deal with Fitesa's customers, suppliers and competitors, the public and other employees fairly and in accordance with ethical business practices. Employees should not take unfair advantage of anyone through manipulation, concealment, abuse of privileged information, misrepresentation of material facts or any other unfair practice. This prohibition includes any conduct that would violate Fitesa's Competition Law Policy.

In dealings with customers, suppliers and other third parties, employees should act in the best interests of Fitesa to the exclusion of personal advantage. Dealings with customers, suppliers and third parties must be fair, legitimate, and without prejudice. Certain practices must be avoided, such as reciprocity, kickbacks, and special discounts. Purchases and procurement activities should be made in accordance with Fitesa's Procurement Policy.

No payment in any form should be made directly or indirectly to or for anyone for the purpose of obtaining or retaining business or obtaining any other favourable action. Fitesa and the employee involved may be subject to disciplinary action as well as potential civil or criminal liability for violation of this Policy.

(I) HEALTH, SAFETY AND THE ENVIRONMENT


Fitesa is committed to conducting its business in compliance with all applicable workplace health and safety and environmental laws and regulations and it strives to provide a safe and healthy work environment for our employees and to avoid adverse impact and injury to the environment and communities in which we conduct our business. Achieving this goal is the responsibility of all employees.

Fitesa expects its employees to follow safety, accident prevention and health protection standards. Each employee is responsible for a safe workplace, which includes the responsibility to report any conditions that make the workplace unsafe.

(J) ANTI-HARASSMENT

Fitesa's HR policies are designed to ensure that all employees are treated, and treat each other, fairly and with respect and dignity. All employees must respect and maintain mature relationships between themselves and other co-workers, not exerting authority or power to embarrass colleagues or subordinates or to force them to act in ways contrary to principles of this Policy.

In line with Fitesa's Anti-Harassment Policy, all employees have the right to work in an environment free from harassment. Fitesa forbids any form of harassment of employees by other employees, supervisors, or managers, outside contractors or vendors.

	Approved By: Jameson Miguel	Document #: POL-20998	Revision #: 1
--	---------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

All employees are responsible for preventing and eliminating any harassment in their departments or work areas. It is important to remember that persons of any gender, or sexual orientation, can be victims of sexual harassment, and this Policy covers conduct or comments between members of the opposite gender, as well as members of the same gender.

(K) ANTI-DISCRIMINATION AND NEPOTISM

Fitesa's policies for recruitment, advancement and retention of employees prohibits discrimination on the basis of any criteria prohibited by law including but not limited to colour, nationality, race, religion/belief, ethnic or national origin, sex, marital status, disability, part-time or fixed term status, parental responsibilities, age or sexual orientation.

The practice of nepotism or favouritism of relatives and friends, involving the admission or promotion to positions within Fitesa is not ethical and these practices are governed by Fitesa's Employment of Relatives Policy. This favouritism also applies to creating advantages for suppliers and new clients. All cases that do not meet this standard should be reported and approved by the Fitesa Board.

The promotion and recognition of employees is guided by established criteria that adhere to Fitesa's values and the principles set out in this Policy.

(L) FAIR COMPETITION

Fitesa's Competition Law Policy requires all employees to comply with all applicable competition laws in all jurisdictions in which Fitesa does business. The consequences of violating these laws can be severe to both Fitesa and the individual involved and may include fines, penalties, and imprisonment. Please read Fitesa's Competition Law Policy carefully and contact the Fitesa Legal Department if you have any questions regarding competition law compliance.

(M) COMPANY ASSETS


Fitesa's physical and intangible assets as well as proprietary information are key to its success and they should be used only to achieve Fitesa's business goals. All employees have a responsibility to protect Fitesa's assets against loss, misuse, or theft. Employees should report any such loss, misuse, or suspected theft to their line manager.

Company provided computers and communication tools and resources are the property of Fitesa. Their usage shall meet the needs of each function.

Employees are responsible for the proper use of corporate e-mail and the internet. The use of electronic mail systems to send messages of illegal content, such as pornographic, racist or any other content that could involve Fitesa in civil or criminal liability is prohibited.

(N) CONFIDENTIALITY

Fitesa's Protection of Confidential Information Policy requires all employees to protect all confidential information held, whether belonging to Fitesa or to third parties, because we may be required to do so by data protection or other laws or by contractual obligations and because our confidential information is a valuable asset which gives us a competitive advantage. Employees should have a continuing awareness of the importance of the confidentiality of company information.

	Approved By: Jameson Miguel	Document #: POL-20998	Revision #: 1
--	---------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

4. OBLIGATION TO REPORT

Any employee who becomes aware of a violation of any laws or regulations, this Policy or any other Fitesa policy should report it in writing immediately to the Chief Executive Officer, the Chief Financial Officer, or the Head of HR.

Employees who report violations will be treated with dignity and respect, and will not be subjected to any form of disciplinary action or retaliation for reports made in good faith and based on a genuine belief, even if the report proves to be groundless. All matters dealt with through these procedures (including any records produced) will be handled with discretion and will, as far as practicable, be kept confidential to those involved.

Fitesa offers to the employees a globally system called the Lighthouse Ethics Report Channel. For the employees in South America, in addition to the global channel, Fitesa offers the “Canal Etico”, a regional tool with the same purpose.

Lighthouse and “Canal Etico” are independent 3rd party providers that presents to the employees a confidential, classified, and anonymous way to report any suspicion of unlawful conduct, unethical conduct or attitudes that violate the corporate rules, protocols and procedures of the Company and its Code of Ethics, as well for informing concerns or queries on ethical issues.

These tools are well communicated regularly in the plants and the access can be through web, phone, or email. Further information on the channels, contact local HR.


Employees who believe they are being treated unfairly as a result of a reported violation, should communicate this fact to the Chief Executive Officer, the Chief Financial Officer or the Head of HR.

Any employee who is identified as having retaliated or punished another contributor because he/she, in good faith, reported a violation or who deters or attempts to deter employees or others from genuinely raising concerns under this Policy may be subject to disciplinary action. Fitesa will view this sort of victimisation very seriously and therefore any disciplinary action may result in dismissal in accordance with applicable local law.

Anyone who knowingly or maliciously makes false accusations may be subject to disciplinary action which may also result in dismissal if sufficiently serious.

5. CONSEQUENCES FOR POLICY VIOLATIONS

If it is determined that you have violated this Policy, failed to report a known or suspected violation of this Policy, or provided intentionally false or malicious information in connection with an alleged violation of this Policy, Fitesa shall promptly take disciplinary action against you as appropriate based on the nature of the violation, up to and including dismissal, and/or reporting your conduct to appropriate governmental authorities.

	Approved By: Jameson Miguel	Document #: POL-20998	Revision #: 1
--	---------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

ข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน – จรรยาบรรณทางธุรกิจ

1. บทนำ

Fitesa ดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ซื่อตรงและปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่บังคับใช้ทั้งหมด โดยได้นำแนวคิดของการเป็นบริษัทที่มีความรับผิดชอบมาปรับใช้เป็นนโยบายร่วมกันกับนโยบายอื่นรวมถึงเข้าร่วมในกรอบความร่วมมือยูเอ็น โกลบอลคอมแพ็ก ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสหประชาชาติการดำเนินการดังกล่าวได้นำไปสู่การกำหนดนโยบายการดำเนินกิจการต่างๆ ในนามของ Fitesa โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะส่งเสริมการทำงานอย่างซื่อสัตย์และมีจริยธรรม กรณีนโยบายนี้โดยละเอียดการละเมิดนโยบายนี้จะถูกตรวจสอบอย่างจริงจังและการไม่ปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอาจส่งผลให้ถูกลงโทษทางวินัยและอาจนำไปสู่การเลิกจ้างทันที

2. หลักการของกรอบความร่วมมือยูเอ็น โกลบอลคอมแพ็ก

Fitesa ได้นำหลักการของกรอบความร่วมมือยูเอ็น โกลบอลคอมแพ็กมาปรับใช้ควบคู่กับนโยบายอื่นๆ ของบริษัท (บางนโยบายจะได้รับการกล่าวถึงในนโยบายนี้ด้วย) เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างซื่อสัตย์และการเป็นบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อหลักการ 10 ประการของยูเอ็น โกลบอลคอมแพ็กประกอบด้วย:

สิทธิมนุษยชน

1. ธุรกิจควรสนับสนุนและเคารพการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการประกาศในระดับสากล
2. ต้องไม่มีการทำธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

แรงงาน


3. ธุรกิจพึงรักษาไว้ซึ่งเสรีภาพในการรวมกลุ่มและยอมรับในสิทธิการต่อรองกลุ่ม
4. การขจัดแรงงานบังคับทุกรูปแบบ
5. การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก
6. ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

สิ่งแวดล้อม

7. ธุรกิจควรสนับสนุนแนวทางในการป้องกันและรักษาสีงแวดล้อม
8. มุ่งส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่จริงจังมากขึ้น
9. การสนับสนุนด้านการพัฒนาและเผยแพร่เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

การต่อต้านการทุจริต

10. ควรดำเนินธุรกิจโดยปราศจากการทุจริตทุกรูปแบบซึ่งรวมถึงพฤติกรรมการทุจริตและการติดสินบน

	Approved By: Jameson Miguel	Document #: POL-20998	Revision #: 1 SA-X-116-00-25/11/64
--	---------------------------------------	---------------------------------	---

3. ข้อพึงปฏิบัติ

SA-X-116-00-25/11/64

หลักพื้นฐานของวิสัยทัศน์และภารกิจของFitesaคือการทำงานทุกคนจะต้องดำเนินการตามมาตรฐานด้านความซื่อสัตย์และจริยธรรมในระดับสูงสุดเท่าที่จะทำได้ซึ่งการดำเนินการตามมาตรฐานดังกล่าวเป็นแนวปฏิบัติของธุรกิจFiestaทั้งหมดและจะยังคงเป็นเช่นนั้นต่อไป นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานทุกคนจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเหล่านี้

ค่านิยมพื้นฐานที่เป็นแนวทางในการดำเนินงานได้รวมอยู่ในหลักการ 10 ประการของยูเอ็นโกลบอลคอมแพ็กต์โดยยังรวมถึงการเคารพกฎหมายที่บังคับใช้ชีวิตอิสระภาพความรับผิดชอบส่วนบุคคลสัญญาและทรัพย์สิน


Fitesaมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานอย่างเหมาะสมและมีความโปร่งใสกับพนักงานลูกค้าและซัพพลายเออร์ของเราเราจะดำเนินงานอย่างโปร่งใสยุติธรรมกับคู่แข่งและมีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นไปไม่ได้เลยที่จะออกนโยบายที่กำหนดหลักจรรยาบรรณทางธุรกิจที่ใช้ได้กับทุกสถานการณ์อย่างไรก็ดีหากไม่มีการระบุเจาะจงว่าควรทำอย่างไรในสถานการณ์หนึ่งๆก็ควรพิจารณาการดำเนินงานจากแนวปฏิบัติเหล่านี้:

(A) การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ

Fitesaมุ่งมั่นอย่างยิ่งที่จะดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่บังคับใช้ทุกประการพนักงานทุกคนจะต้องไม่กระทำหรือแนะนำให้ผู้อื่นกระทำการผิดกฎหมายหรือขาดจริยธรรมไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตามการละเมิดกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่นำไปสู่การละเมิดกฎหมายและกฎระเบียบที่บังคับใช้จะต้องได้รับการจัดการโดยFitesaทันทีและอาจต้องได้รับการเปิดเผยไปยังหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

(B) บันทึกรับบัญชีและความซื่อสัตย์ทางการเงิน

เอกสารบันทึกและบัญชีทางการเงินทั้งหมดจะต้องแสดงการทำธุรกรรมและกิจกรรมต่างๆอย่างถูกต้องและเป็นไปตามหลักการบัญชีที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไปรวมถึงระบบการตรวจสอบภายในของFitesaห้ามปลอมแปลงเอกสารของFitesaไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม และห้ามสร้างบัญชีกองทุนหรือสินทรัพย์ใดๆของFitesaที่ไม่ได้รับการเปิดเผยหรือบันทึกไว้ไม่ว่าจะเพื่อวัตถุประสงค์ใดก็ตามฝ่ายบริหารมีหน้าที่รายงานข้อมูลการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของFitesaในเวลาที่เหมาะสมและถูกต้องโดยสุจริตและสุจริตความสามารถโดยเฉพาะอย่างยิ่งการ

	Approved By: Jameson Miguel	Document #: POL-20998	Revision #: 1
--	---------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

ปฏิบัติตามนโยบายและขั้นตอนทางบัญชีที่ระบุไว้ในเอกสารทั้งหมดที่ระบุไว้ในคู่มือระบบการบริหารจัดการของFitesa

พนักงานต้องไม่จงใจบิดเบือนข้อมูลการบริหารจัดการเพื่อผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่นใดก็ตามการกระทำดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดการลงโทษทางวินัยและการดำเนินคดีอาญาตามความเหมาะสม

(C) การล่วงละเมิดทางการตลาดและข้อมูลภายใน

เป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานต้องดำเนินงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตเกี่ยวกับข้อมูลขององค์กรและต้องไม่ใช่ข้อมูลภายในเพื่อผลประโยชน์ส่วนบุคคลใดที่อาจเกิดขึ้นการจัดการพยายามจัดการหรือสนับสนุนให้บุคคลอื่นจัดการหุ้นโดยอาศัยข้อมูลภายในที่ไม่ได้รับการเปิดเผยต่อสาธารณะหรือเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต่อบุคคลที่สามถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายเว้นแต่จะเป็นการปฏิบัติ

หน้าที่อย่างเหมาะสมพฤติกรรมประเภทนี้ถือเป็นการล่วงละเมิดทางการตลาดหากคุณมีข้อสงสัยหรือคำถามเกี่ยวกับข้อมูลภายในหรือการจัดการหุ้นกรุณาปรึกษากับฝ่ายกฎหมายของFitesa


(D) การมีส่วนร่วมทางการเมืองและกิจกรรม

Fitesa ไม่ได้มีส่วนร่วมกับการพรรคหรือกลุ่มการเมืองใดๆอย่างใดก็ตามคณะกรรมการของFitesa สามารถรับตำแหน่งทางการเมืองได้หากเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของFitesa ไม่มีข้อจำกัดใดๆเกี่ยวกับการทำกิจกรรมทางการเมืองของพนักงานแต่การทำกิจกรรมดังกล่าวจะต้องทำในนามของพนักงานเสมอเพื่อให้ชัดเจนว่าพนักงานไม่ได้ทำกิจกรรมนั้นๆในนามของFitesa

พนักงานมีสิทธิที่จะมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองการสนับสนุนทางการเมืองถือเป็นการกระทำส่วนบุคคลทั้งสิ้นFitesa ไม่สามารถมีส่วนร่วมในการบริจาคทางการเมืองได้โดยปราศจากการได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินรวมถึงจะต้องผ่านการปรึกษาหารือกับฝ่ายกฎหมายของFitesa แล้วเท่านั้นเพื่อให้แน่ใจว่าเงินบริจาคดังกล่าวจะถูกต้องตามกฎหมายและมีความเหมาะสมเงินบริจาคทางการเมืองทั้งหมดจะต้องได้รับการเปิดเผยอย่างครบถ้วนห้ามมิให้พนักงานใช้เงินของบริษัทเพื่อบริจาคให้แก่พรรคการเมืองหรือผู้สมัครหรือผู้ดำรงตำแหน่งของรัฐใดๆไม่ว่าจะทางตรงหรือโดยการชำระคืนผ่านบัญชีรายจ่ายเว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบและจะไม่มีการคืนเงินพนักงานสำหรับค่าใช้จ่ายหรือเงินบริจาคที่เกี่ยวข้องทางการเมือง

นอกจากนี้ยังห้ามดำเนินกิจกรรมต่างๆดังต่อไปนี้:

- ห้ามไม่ให้พนักงานใช้ทรัพย์สิน(รวมถึงชื่อและหัวจดหมายของFitesa)หรือ

	Approved By: Jameson Miguel	Document #: POL-20998	Revision #: 1
--	---------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

สิ่งอำนวยความสะดวกของบริษัทเพื่อดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเมือง

- ห้ามมิให้พนักงานดำเนินกิจกรรมทางการเมืองในเวลางาน

(E) การบริจาคเพื่อการกุศล

ห้ามมิให้มีการบริจาคเพื่อการกุศลในนามของFitesaโดยไม่ได้รับอนุญาตจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารและประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบริจาคเพื่อการกุศลจะต้องได้รับการเปิดเผยทั้งหมด

(F) ของขวัญและการดูแล

พนักงานต้องไม่เรียกร้องหรือเสนอจัดซื้อหรือสนับสนุนการให้หรือรับของขวัญไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมแก่หรือจากบุคคลที่สามที่Fitesaกำลังดำเนินหรืออาจดำเนินธุรกิจร่วมด้วยยกเว้นกรณีที่ของขวัญเป็นไปตามแนวทางต่อไปนี้:

- เป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่น
- สอดคล้องกับแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่ได้รับการยอมรับ
- ของขวัญนั้นต้องไม่ใช่เงินสด หรือเทียบเท่าเงินสด (เช่นบัตรของขวัญหรือบัตรกำนัลต่างๆ)
- เป็นการให้อย่างเปิดเผยไม่ใช่ให้อย่างลับๆ
- ราคาและความถี่ในการให้จะต้องสมเหตุสมผล
- ต้องเหมาะสมกับวาระโอกาสและสถานการณ์
- จะต้องไม่มีเจตนาหรือดูเหมือนว่ามีเจตนาที่จะโน้มน้าวการตัดสินใจทางธุรกิจของผู้รับและ
- จะต้องสามารถตรวจสอบได้โดยบุคคลภายนอกและไม่ทำลายชื่อเสียงของFitesa

ของขวัญที่มีลักษณะตามที่ได้อธิบายไว้ข้างต้นรวมถึงผลิตภัณฑ์บริการไมตรีทางธุรกิจสิทธิพิเศษทิปเงินรางวัลอาหารเครื่องดื่มส่วนลดการต้อนรับการดูแลนันทนาการด้านการเดินทางและสิ่งของอื่นที่คล้ายคลึงกัน

โดยทั่วไปของขวัญให้กับบุคคลที่มีมูลค่าน้อยกว่า50ดอลลาร์สหรัฐถือว่ายอมรับได้และของขวัญที่มอบให้กับองค์กรเพื่อให้องค์กรใช้งาน โดยมีมูลค่าน้อยกว่า200ดอลลาร์สหรัฐนั้นถือว่ายอมรับได้

ไม่ควรมีการให้ของขวัญแก่หรือรับของขวัญจากเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือตัวแทนค่าคอมมิชชั่นที่เป็นความลับหรือค่าตอบแทนอื่นๆแก่ตัวแทนลูกค้าหรือซัพพลายเออร์หรือพนักงานสมาชิกใน

ครอบครัวหรือเครือข่ายของกลุ่มคนเหล่านี้จะถือเป็นการละเมิดนโยบายนี้

ของขวัญและการดูแลทั้งหมดที่มอบให้กับบุคคลที่สามโดยใช้ค่าใช้จ่ายของFitesaจะต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้าจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินก่อน และควรมีการบันทึกกิจกรรมดังกล่าวไว้ด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับของขวัญ ดังกล่าวจะต้องระบุเหตุผลในการใช้จ่ายและต้องยื่นขอตามนโยบายการเดินทางและค่าใช้จ่ายของFitesa

ของขวัญและการดูแลทั้งหมดที่ยอมรับหรือรับจากบุคคลที่สาม(ยกเว้นของขวัญที่มีมูลค่าเล็กน้อยเช่นสมุดจดบันทึกประจำวันปฏิทินปากกาการส่งเสริมการขายและการต้อนรับอย่างสุภาพซึ่งรวมถึงอาหารกลางวันและอาหารเย็น)ต้องได้รับอนุญาตจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินภายในวันทำการก่อนที่จะยอมรับหรือรับของขวัญนั้นๆ และจะต้องบันทึกกิจกรรมการให้หรือรับของขวัญไว้ด้วย


(G) ผลประโยชน์ทับซ้อน

พนักงานจะต้องปฏิบัติตนเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของFitesaพนักงานทุกคนจะต้องหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดการทับซ้อนกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ของFitesa

ผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นเมื่อผลประโยชน์ส่วนตัวของพนักงานส่งผลกระทบต่อหรืออาจส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของFitesaไม่ว่าจะในลักษณะใดผลประโยชน์ทับซ้อนอาจเกิดขึ้นได้จากการที่พนักงานหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดำเนินการใดๆหรือมีผลประโยชน์ที่มีผลกระทบต่อปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพผลประโยชน์ทับซ้อนอาจเกิดขึ้นได้จากการที่พนักงานหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องรับสิทธิประโยชน์หรือข้อได้เปรียบส่วนบุคคลอย่างไม่เหมาะสม ซึ่งได้มาโดยการใช้ตำแหน่งในFitesa

อย่างไรก็ดีเป็นไปได้เลยที่จะยกตัวอย่างสถานการณ์ที่มีผลประโยชน์ทับซ้อนให้ครอบคลุมทุกสถานการณ์แต่ตัวอย่างของสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนอาจมีดังนี้:

- การทำงานไม่ว่าจะในตำแหน่งใดให้กับบุคคลหรือนิติบุคคลอื่นในขณะที่ทำงานให้กับFitesaซึ่งงานนั้นอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
- การรับของขวัญหรือได้รับส่วนลดส่วนตัวหรือสิทธิพิเศษอื่นใดจากผู้ค้าคู่แข่งลูกค้าหรือซัพพลายเออร์อันเป็นผลมาจากตำแหน่งหน้าที่การงานในFitesaกรุณาอ้างอิงจากส่วนด้านบนในหัวข้อของขวัญและการดูแล
- การแข่งขันกับFitesaเพื่อให้เกิดการซื้อขายทรัพย์สินบริการหรือผลประโยชน์อื่นๆ

	Approved By: Jameson Miguel	Document #: POL-20998	Revision #: 1
--	---------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

- การมีผลประโยชน์ทับซ้อนทางธุรกิจที่ได้จากการทำธุรกิจกับFitesaหรือจากการเป็นคู่แข่งกับFitesa
- การมีผลประโยชน์จากการทำธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับFitesaลูกค้าซัพพลายเออร์หรือผู้ให้กู้ (ไม่รวมถึงการลงทุนเป็นปกติในตลาดซื้อขายหลักทรัพย์)รับเงินกู้หรือการรับประกันภาระผูกพันอันเป็นผลมาจากตำแหน่งที่ทำงานกับFitesaและการชักนำธุรกิจให้ตกลงกับซัพพลายเออร์ที่เป็นเจ้าของหรือบริหารจัดการโดยบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตนเองหรือที่จ้างบุคคลดังกล่าว

ผลประโยชน์ทับซ้อนอาจเกิดขึ้นเมื่อการดำเนินกิจกรรมเหล่านี้เกี่ยวข้องกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานซึ่งหมายถึง:

- สมาชิกครอบครัวได้แก่คู่สมรสหรือคู่ชีวิตตามทะเบียนราษฎรและใครก็ตามที่อยู่ร่วมกันฉันสามีภรรยา
- บุตรหรือบุตรบุญธรรม
- บิดามารดา
- ผู้ดูแลผลประโยชน์ที่คุณ(หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณ)เป็นผู้ได้รับผลประโยชน์และ
- องค์กรหรือหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณ


สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อนอาจไม่สามารถดูออกได้ง่ายหรือแก้ไขโดยง่ายหากมีคำถามให้ปรึกษาฝ่ายกฎหมายของFitesa

ผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นและอาจเกิดขึ้นทั้งหมดจะต้องได้รับการเปิดเผยต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินอย่างครบถ้วนโดยเร็วที่สุดและพนักงานจะต้องถอนตัวจากการตัดสินใจใดๆที่อาจได้รับผลกระทบจากผลประโยชน์ทับซ้อนดังกล่าว

(H) การติดต่อทางธุรกิจอย่างเป็นธรรม

พนักงานต้องติดต่อกับลูกค้าซัพพลายเออร์และคู่แข่งของFitesารวมถึงสาธารณชนและพนักงานคนอื่นๆอย่างเป็นธรรมและสอดคล้องกับหลักจรรยาบรรณทางธุรกิจเสมอพนักงานไม่ควรเอาเปรียบใครอย่างไม่เป็นธรรมโดยการชักย้ายปกปิดละเมิดการนำข้อมูลเฉพาะที่เข้าถึงได้ไปใช้ในทางที่ผิดบิดเบือนข้อเท็จจริงในสาระสำคัญหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมอื่นๆข้อห้ามนี้หมายถึงรวมถึงการดำเนินการใดๆที่ละเมิดนโยบายกฎหมายด้านการแข่งขันของFitesaด้วย

ในการติดต่อกับลูกค้าซัพพลายเออร์และบุคคลที่สามพนักงานควรคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของFitesaเป็นสำคัญโดยไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องการติดต่อกับลูกค้า

	Approved By: Jameson Miguel	Document #: POL-20998	Revision #: 1
--	---------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

ซัพพลายเออร์และบุคคลที่สามจะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรมถูกกฎหมายและปราศจากอคติ ต้องหลีกเลี่ยงการดำเนินการบางประการเช่นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เงินได้โต๊ะและ ส่วนลดพิเศษการจัดซื้อและจัดจ้างจะต้องเป็นไปตามนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างของFitesa

ห้ามให้มีการจ่ายเงินไม่ว่าในรูปแบบใดไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมให้กับบุคคลใดก็ตาม เพื่อให้ได้มาหรือคงไว้ซึ่งการทำธุรกิจหรือเพื่อให้ได้มาซึ่งการดำเนินการใดๆเป็นกรณีพิเศษ Fitesaและพนักงานที่เกี่ยวข้องอาจถูกลงโทษทางวินัยรวมถึงมีความผิดทางแพ่งหรือทางอาญา หากละเมิดนโยบายนี้

(I) สุขภาพความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Fitesaให้คำมั่นที่จะดำเนินธุรกิจตามกฎหมายด้านสุขภาพความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้สภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขอนามัยที่ดีสำหรับ พนักงานของเรา รวมทั้งหลีกเลี่ยงผลกระทบเชิงลบหรือความเสียหายที่อาจเกิดกับสภาพแวดล้อม และชุมชนที่เราดำเนินกิจการอยู่การบรรลุเป้าหมายนี้ถือเป็นความรับผิดชอบของพนักงานทุกคน


Fitesaคาดหวังให้พนักงานปฏิบัติตามมาตรฐานการป้องกันความปลอดภัยอุบัติเหตุและ สุขภาพพนักงานแต่ละรายมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัยซึ่งหมายถึงรวมถึงความรับผิดชอบในการรายงานสภาพการทำงานใดๆที่อาจก่อให้เกิด ความไม่ปลอดภัยในที่ทำงาน

(J) การต่อต้านการล่วงละเมิด

นโยบายด้านทรัพยากรบุคคลของFitesaได้กำหนดขึ้นเพื่อให้พนักงานทุกคนมั่นใจได้ว่าจะ ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมด้วยความเคารพและให้เกียรติรวมถึงเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงาน ทุกคนจะปฏิบัติกับผู้อื่นในลักษณะเดียวกันนี้พนักงานทุกคนจะต้องเคารพและคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพระหว่างพนักงานกันเองและผู้ที่ต้องประสานงานร่วมกัน ไม่ใช่อำนาจที่จะก่อให้เกิดความอับอายแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาหรือบังคับ ให้พนักงานต้องกระทำการใดๆที่ขัดต่อหลักในนโยบายฉบับนี้

พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ที่จะทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากการล่วงละเมิดตามที่ระบุไว้ในนโยบายต่อต้านการล่วงละเมิดของFitesaห้ามมิให้พนักงานผู้บังคับบัญชาหรือผู้จัดการ และผู้ค้าหรือผู้ทำสัญญาจากภายนอกบริษัททำการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ

พนักงานทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและจัดการล่วงละเมิดทุกประเภทภายในแผนกและในสถานที่ทำงานสิ่งสำคัญคือต้องพึงระลึกเสมอว่าทุกคนไม่ว่าจะเพศภาวะหรือ

	Approved By: Jameson Miguel	Document #: POL-20998	Revision #: 1
--	---------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

เพศสภาพใดก็อาจตกเป็นเหยื่อของการล่วงละเมิดทางเพศได้ทั้งสิ้นและนโยบายฉบับนี้ได้ครอบคลุมถึงความประพฤติหรือความคิดเห็นระหว่างสมาชิกเพศตรงข้ามเช่นเดียวกับสมาชิกเพศเดียวกัน

(K) การต่อต้านการเลือกปฏิบัติและการแบ่งฝักแบ่งฝ่าย

นโยบายของFitesaด้านการสรรหาเลื่อนตำแหน่งและการห้ามมิให้พนักงานมีการเลือกปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในกฎหมายซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงสิทธิพลเมืองเชื้อชาติศาสนา/ความเชื่อชาติพันธุ์หรือชาติกำเนิดเพศสถานภาพสมรสความทุพพลภาพสถานะการจ้างงานแบบพาร์ทไทม์หรือเป็นช่วงวาระหน้าที่ของความเป็นพ่อหรือแม่อายุหรือเพศภาวะ

การเลือกที่รักมักที่ชังหรือการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายของบรรดาญาติและเพื่อนพ้องที่เกี่ยวข้องกับการรับเข้าทำงานหรือการเลื่อนตำแหน่งภายในFitesานั้นไม่ถือเป็นการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณซึ่งระบุไว้ในนโยบายการจ้างงานญาติของFitesaการเลือกที่รักมักที่ชังนี้ยังใช้กับการสร้างข้อได้เปรียบให้กับซัพพลายเออร์และลูกค้ารายใหม่ด้วยทุกกรณีที่ไม่นับไปตามมาตรฐานนี้จะต้องมีการรายงานและได้รับอนุมัติโดยคณะกรรมการบริหารของFitesa


การเลื่อนขั้นและการให้การยอมรับพนักงานมีแนวทางตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นไปตามค่านิยมของFitesaและหลักการที่กำหนดไว้ในนโยบายนี้

(L) การแข่งขันที่เป็นธรรม

นโยบายด้านกฎหมายว่าด้วยการแข่งขันของFitesaเรียกร้องให้พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎหมายการแข่งขันที่บังคับใช้ทั้งหมดในทุกเขตอำนาจศาลที่Fitesaดำเนินธุรกิจอยู่ นโยบายกฎหมายว่าด้วยการแข่งขันของFitesaกำหนดให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายการแข่งขันที่บังคับใช้ทั้งหมดในทุกเขตอำนาจศาลทั้งหมดที่Fitesaดำเนินธุรกิจอยู่ นโยบายกฎหมายว่าด้วยการแข่งขันของFitesaกำหนดให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายของบริษัทหากมีคำถาม

(M) ทรัพย์สินของบริษัท

สินทรัพย์ทั้งที่จับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ของFitesารวมถึงข้อมูลที่เป็นกรรมสิทธิ์ของบริษัทคือกุญแจสู่ความสำเร็จและควรใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจของFitesaเท่านั้น พนักงานทุกคนจะต้องมีความรับผิดชอบในการปกป้องสินทรัพย์ของFitesaไม่ให้เกิดความสูญเสียการใช้ในทางที่ไม่ถูกต้องหรือการขโมยพนักงานควรรายงานความสูญเสียการใช้ในทางที่ไม่ถูกต้องหรือการขโมยที่สงสัยไปยังผู้จัดการในสายบังคับบัญชา

	Approved By: Jameson Miguel	Document #: POL-20998	Revision #: 1
--	---------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

คอมพิวเตอร์อุปกรณ์การสื่อสารและทรัพยากรอื่นๆที่บริษัทเป็นผู้จัดหาให้ถือเป็นทรัพย์สินของFitesaการใช้งานอุปกรณ์เหล่านี้จะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์การใช้งาน

พนักงานมีหน้าที่ต้องใช้อีเมลและอินเทอร์เน็ตของบริษัทอย่างเหมาะสมการใช้ระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ในการส่งข้อความที่มีเนื้อหาผิดกฎหมายเช่นภาพลามกอนาจารการเหยียดเชื้อชาติหรือเนื้อหาอื่นใดที่อาจเกี่ยวข้องกับFitesaในความรับผิดชอบทางแพ่งหรือทางอาญาเป็นสิ่งต้องห้าม

(N) การรักษาความลับ

นโยบายด้านการคุ้มครองข้อมูลที่มีชั้นความลับของFitesากำหนดให้พนักงานทุกคนต้องปกป้องข้อมูลที่มีชั้นความลับทั้งหมดที่อยู่ในความดูแลไม่ว่าจะเป็นของFitesaหรือของบุคคลที่สามซึ่งเป็นการปฏิบัติเพื่อปกป้องข้อมูลหรือเพื่อเป็นไปตามกฎหมายอื่นหรือตามข้อผูกพันตามสัญญา นอกจากนี้ข้อมูลที่มีชั้นความลับดังกล่าวยังถือเป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับบริษัทพนักงานควรมีความตระหนักเสมอในเรื่องความสำคัญของการรักษาความลับของข้อมูลของบริษัท


4. ข้อบังคับในการร้องเรียน

พนักงานที่รับทราบการละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับนโยบายฉบับนี้หรือนโยบายอื่นๆของFitesาควรรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินหรือหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลทันที

พนักงานที่รายงานข้อร้องเรียนการละเมิดข้อบังคับจะได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรีด้วยความเคารพและจะไม่มีผลถูกลงโทษทางวินัยหรือการตอบโต้ใดๆที่เกิดจากการรายงานข้อร้องเรียนโดยสุจริตใจและปราศจากอคติแม้ว่าข้อร้องเรียนจะพิสูจน์ได้ว่าไม่มีมูลก็ตามเรื่องทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเหล่านี้(รวมถึงหลักฐานต่างๆที่แสดง)จะได้รับการพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนและจะได้รับการเก็บเป็นความลับเฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเท่านั้น

Fitesaมีระบบที่ใช้ทั่วโลกที่เรียกว่า Lighthouse ethics report channel ที่พนักงานสามารถใช้ได้สำหรับพนักงานในอเมริกาได้นอกเหนือจากช่องทางที่ทั่วโลกใช้แล้วFitesaยังมี “Canal etico” ซึ่งเป็นกลไกที่ใช้ในระดับภูมิภาคเพื่อจุดประสงค์เดียวกัน

Lighthouseและ“Canal etico” เป็นผู้ให้บริการบุคคลที่สามที่เป็นอิสระซึ่งจะเป็นกลไกให้พนักงานสามารถยื่นข้อร้องเรียนได้โดยเป็นความลับแยกแยะประเภทและไม่มีเปิดเผยตัวตนไม่ว่าจะเป็นข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมายพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณหรือทัศนคติที่ละเมิดกฎเกณฑ์ระเบียบพิธีการและขั้นตอนของบริษัทและกระบวนการและหลักจรรยาบรรณ

	Approved By: Jameson Miguel	Document #: POL-20998	Revision #: 1
--	---------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

รวมถึงการแจ้งข้อกังวลหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับประเด็นด้านจริยธรรม

กลไกเหล่านี้จะได้รับการกล่าวถึงเป็นปกติภายในโรงงานและสามารถเข้าถึงได้ผ่านทางเว็บไซต์โทรศัพท์หรืออีเมลสำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับช่องทางการยื่นข้อร้องเรียนกรณีติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทสาขานั้นๆ

พนักงานที่เชื่อว่าตนได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมอันเป็นผลมาจากการละเมิดข้อร้องเรียนต่างๆควรรายงานข้อเท็จจริงเหล่านี้ให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินหรือหัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคลทราบ

พนักงานรายใดที่ถูกพิจารณาว่าได้ตอบโต้หรือลงโทษผู้ร่วมให้ข้อมูลรายอื่นเนื่องจากเขาหรือเธอได้รายงานการละเมิดโดยสุจริตใจหรือดำเนินการขัดขวางหรือพยายามยับยั้งพนักงานหรือบุคคลนั้นจากการแจ้งข้อกังวลที่บริสุทธิ์ใจภายใต้นโยบายฉบับนี้อาจถูกลงโทษทางวินัย Fitesa จะพิจารณากรณีการตกเป็นเหยื่อประเภทนี้อย่างจริงจังดังนั้นการลงโทษทางวินัยอาจส่งผลให้เกิดการเลิกจ้างตามกฎหมายท้องถิ่นที่มีการบังคับใช้

บุคคลใดก็ตามที่กล่าวหาอย่างเป็นเท็จโดยรู้เท่าทันหรือมีเจตนามุ่งร้ายอาจถูกลงโทษทางวินัยซึ่งอาจส่งผลให้ถูกไล่ออกหากมีความร้ายแรงมากพอ

5. ผลกระทบจากการละเมิดนโยบายบริษัท

หากมีการตัดสินว่าคุณละเมิดนโยบายนี้ไม่รายงานการละเมิดนโยบายทั้งที่ทราบและที่สงสัยหรือจงใจให้ข้อมูลเท็จหรือเป็นอันตรายโดยเจตนาที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดนโยบายนี้ Fitesa จะดำเนินการทางวินัยกับคุณทันทีตามความเหมาะสมโดยขึ้นกับลักษณะของการละเมิดไปจนถึงการเลิกจ้างและ/หรือการรายงานการกระทำของคุณต่อหน่วยงานของรัฐที่เหมาะสม

Atthakorn

(นายอัฒกร ไกรศรี)

ตำแหน่ง : IMR

บริษัท สาลี คัลเลอร์ จำกัด (มหาชน)