หลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจ

สารบัญ

สาส์นจากประธานกลุ่มบริษัท 2

บทนำ 4

ความคาดหวัง
บทบาทของเรา
วิธีการแจ้งข้อมูล(Speak Up)
การไม่ตอบโต้กลับ
ส่วนงานอิสระในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อกำหนด

จริยธรรมและความซื่อสัตย์ในสถานที่ทำงาน 8

สุขอนามัยและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความหลากหลาย และการไม่เลือกปฏิบัติ
สภาพแวดล้อมที่ปราศจากการล่วงละเมิด
ผลประโยชน์ขัดกัน
การใช้ทรัพย์สินของกลุ่มบริษัท
ข้อมูลส่วนบุคคล
การสนทนากับพนักงานอย่างเปิดเผย
การสื่อสารกับสาธารณะ / การใช้สื่อสังคมออนไลน์

จริยธรรมและความซื่อสัตย์ในการทำธุรกิจ 22

การต่อต้านการติดสินบนและการต่อต้านการทุจริต
ของขวัญและการสันทนาการ
การแข่งขันอย่างเป็นธรรม
ระเบียนการเงินและการบัญชี
การหาผลประโยชน์จากข้อมูลภายใน
การค้าระหว่างประเทศ
ห่วงโซ่อุปทาน

จริยธรรมและความซื่อสัตย์ต่อสังคมในฐานะพนักงานขององค์กร 28

สิทธิมนุษยชน
การพัฒนาอย่างยั่งยืน
การสนับสนุนทางการเมือง
กิจกรรมการกุศลและการบริจาคเพื่อการกุศลโดยองค์กรธุรกิจ

การบังคับใช้ 32

สาส์นจากประธานกลุ่มบริษัท

1

เรียน ทุกท่าน

ข้าพเจ้าให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตที่ไม่สามารถต่อรองได้ ความซื่อสัตย์สุจริตดังกล่าวเป็นวิธีเดียวในการทำธุรกิจ และเป็นสิ่งที่ข้าพเจ้าคาดหวังจากทุกคนในโซลเวย์

และนี่ก็เป็นเหตุผลว่าทำไมความเชื่อหลักในอันดับแรกของเรา**คือความรับผิดชอบอย่างมีเป้าหมาย** (Purposeful Responsibility) ซึ่งเป็นความมุ่งมั่นอย่างแน่วแน่ของเราที่จะดำเนินงานด้วยความตั้งใจอย่างสูงเพื่อจริยธรรม ความปลอดภัย และความยั่งยืน ความเชื่อนี้ตอกย้ำเป้าหมายที่แท้จริงของเรา นั่นก็คือ การสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างผู้คน แนวคิด และองค์ประกอบเพื่อสร้างความก้าวหน้าแบบใหม่ เราจะได้รับความไว้วางใจจากสังคมในเชิงบวกนี้ก็ต่อเมื่อเราดำรงตนอยู่ในมาตรฐานสูงสุดด้านจริยธรรมตั้งแต่ต้นและอย่างสม่ำเสมอ –ย้ำ สม่ำเสมอ -- โดยปฏิบัติงานด้วยความยึดมั่นหนักแน่นในขอบเขตที่ก้าวไกลไปกว่าการปฏิบัติตามข้อกำหนด

หลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจของโซลเวย์นี้มาจากธรรมเนียมอันแข็งแกร่งของค่านิยมที่ฝังรากลึกมาอย่างยาวนานในวัฒนธรรมของกลุ่มโซลเวย์ ในขณะที่เราสร้างความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแบบใหม่ด้วยวิทยาศาสตร์ เรายังคงต้องตรวจสอบและทบทวนแนวทางด้านศีลธรรมของเราเป็นระยะ ๆ เพื่อสอดคล้องกับสังคมปัจจุบันที่ก้าวไปข้างหน้า หลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจล่าสุดนี้มีรายละเอียดเพิ่มเติมในเนื้อหาที่จะทำให้เราในฐานะประชากรในสังคมและในฐานะปัจเจกชน มีความเข้าใจในวันนี้ได้อย่างหลากหลายหรือได้ดียิ่งขึ้นกว่าในอดีต โดยเนื้อหาดังกล่าวได้รวมถึงสิทธิมนุษยชน ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและความหลากหลาย รวมทั้งการขจัดการล่วงละเมิด ซึ่งเนื้อหาทั้งหมดนี้โดยส่วนตัวแล้วตรงกับใจของข้าพเจ้ามาก และยังเป็นเรื่องที่มีการจับตามองกันอย่างจริงจังมาก ๆ ในสังคมทั่วโลกอีกด้วย เนื้อหาเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของความเชื่อหลักในลำดับที่สองของเรา นั่นก็คือ **แตกต่าง แต่ไม่แตกแยก** (Unity, Not Uniformity) เราให้คุณค่าและเคารพในทุกชีวิตของมนุษย์ และเมื่อเราร่วมมือกัน เราในฐานะปัจเจกชนจะมีพลังขับเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่ที่จะเอาชนะอคติต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นอย่างไม่รู้ตัวซึ่งสามารถปิดกั้นการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงานเราได้

ในขณะที่เราทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ใช้บังคับอย่างเคร่งครัดแล้ว พนักงานในกลุ่มโซลเวย์ทุกคนยังต้องปฏิบัติตามหลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจนี้ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของโครงการด้านจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจของโซลเวย์ด้วย พวกเราทุกคนต่างมีความรับผิดชอบในการปกป้องรักษาธุรกิจและชื่อเสียงของโซลเวย์ เราทำสิ่งนี้ด้วยจิตวิญญาณของความเชื่อหลักในลำดับที่สามของเรา นั่นก็คือ **พลังขับเคลื่อนเพื่อผลงานที่ดี** (Passion for Performance) ซึ่งจะช่วยจดจำเป้าหมายของเราที่จะก้าวไปไกลเกินกว่าความคาดหวังปกติทั่วไปและยังเป็นการนำแนวคิดแบบดั้งเดิมมาใช้กับปัญหาเก่าๆ ได้ **พลังขับเคลื่อนเพื่อผลงานที่ดี** (Passion for Performance) ไม่ ได้หมายถึง การทำงานให้ได้ผลลัพธ์โดยไม่จำกัดต้นทุน สิ่งที่จำเป็นอันดับแรกในการทำผลงานของเราก็คือ การทำงานตามหลักจริยธรรมของเรา

เราไม่เพียงแต่ดำเนินชีวิตไปตามความเชื่อหลัก ๆ ของเราเท่านั้น แต่เรายังส่งเสริมอนาคตของกลุ่มโซลเวย์สะสมไปเรื่อย ๆ โดยผ่านทางความซื่อสัตย์สุจริตและจริยธรรมอันไร้ที่ติด้วย หลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจนี้ตอกย้ำถึงหลักการพื้นฐาน และให้แนวทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้นเกี่ยวกับสิ่งที่ทำได้และทำไม่ได้ โดยอธิบายกฎที่ต้องปฏิบัติเมื่อเราต้องเผชิญกับสิ่งที่ยากจะตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม หลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจนี้ก็ไม่อาจครอบคลุมทุกสถานการณ์ที่คุณจะประสบพบเจอได้ คุณต้องใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจด้วย

หากคุณประสงค์ขอคำอธิบายเพิ่มเติมใด ๆ หรือหากคุณเชื่อว่ามีประเด็นของการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดเกิดขึ้นในโซลเวย์ คุณควรก้าวออกมาและให้ข้อมูลเรื่องนี้ โดยใช้ช่องทางที่เหมาะสมที่สุด อาทิเช่น คุยกับผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อนร่วมงานฝ่ายจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจ หรือติดต่อสายด่วนด้านจริยธรรมของโซลเวย์ เป็นต้น

เราจะร่วมกันยกระดับการปฏิบัติตามจริยธรรมและเสริมสร้างความน่าเชื่อถือให้อยู่ในขั้นสูงสุดภายในกลุ่มโซลเวย์ไปด้วยกัน

ขอให้มีความสุขสวัสดี
Ilham Kadri
ประธานบริหาร

บทนำ

2

ความคาดหวัง

หลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจนี้เป็นหลักพื้นฐานของวิธีการทำงานของเราในฐานะกลุ่มบริษัท หลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจนี้ปรับใช้กับพนักงานโซลเวย์ทุกคน และทุกแห่งหนที่มีธุรกิจโซลเวย์ตั้งอยู่ หรือดำเนินการอยู่ และปรับใช้กับบุคคลภายนอกทั้งหมดที่ดำเนินการในนามของโซลเวย์

พวกเราทั้งหมดมีหน้าที่รับผิดชอบในการอ่าน ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามหลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจของโซลเวย์ และตามนโยบายและระเบียบการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการปฏิบัติตามหลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจนี้ เราควรผ่านการฝึกอบรมด้านจริยธรรมและการปฏิบัติตามข้อกำหนดที่มอบหมายทั้งหมดให้เสร็จสิ้นตามกำหนด ขอคำแนะนำเมื่อมีเรื่องที่ไม่ชัดเจน และรายงานเรื่องต่างๆ ทุกเรื่องที่อาจละเมิดหลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจหรือนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องทันที

หลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจนี้ไม่อาจครอบคลุมได้ทุกสถานการณ์ แต่เราควรใช้การตัดสินใจและสามัญสำนึกที่ดีเพื่อให้มั่นใจว่าเรากำลังดำเนินการตามเจตนาของหลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจดังกล่าวตลอดเวลา

บริษัทคาดหวังให้เราร่วมมือกับการสืบสวนและตรวจสอบทั้งหมดอย่างเต็มที่ ข้อมูลที่ให้ทั้งหมดจะต้องเป็นความจริง ชัดเจน และสมบูรณ์

บทบาทของเรา

เรามีหน้าที่รับผิดชอบในการสื่อสารภายในทีมถึงความสำคัญของการทำงานตามหลักจริยธรรมที่สอดคล้องกับหลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจ และเพื่อให้แน่ใจว่าทีมของเราได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็นทั้งหมดเกี่ยวกับหลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจและนโยบายและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

บริษัทคาดหวังให้เราสร้างสภาพแวดล้อมภายในทีม ซึ่งทำให้สมาชิกทุกคนรู้สึกสบายใจที่จะแจ้งข้อกังวลเกี่ยวกับการละเมิดความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจและนโยบายและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องได้โดยสุจริตใจ หากมีการสังเกตการณ์ในเหตุละเมิดที่เกิดขึ้น สมาชิกทีมแต่ละคนต้องเข้าใจในหน้าที่ของตนที่จะต้องแจ้งข้อมูลดังกล่าว เราต้องดำเนินการทันทีเพื่อจัดการสถานการณ์นั้น และเราควรรายงานสถานการณ์นั้นให้หัวหน้างาน ฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อกำหนดและจริยธรรม(Ethics & Compliance Department) ฝ่ายกฎหมาย หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับทราบ ทั้งนี้ สมาชิกทีมทุกคนจะต้องไม่กล่าวโทษหรือดำเนินการตอบโต้ใด ๆ ต่อผู้ที่ใช้สิทธิในการแจ้งข้อมูลโดยสุจริตใจ

หากคุณเป็นหัวหน้างานในโซลเวย์ บริษัทคาดหวังให้คุณเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับวัฒนธรรมขององค์กรเรา คำพูดและการกระทำของคุณต้องเป็นแบบอย่างค่านิยมหลักของเราและสร้างสภาพแวดล้อมที่วัฒนธรรมของโซลเวย์สามารถเจริญรุ่งเรืองได้

วิธีการแจ้งข้อมูล(Speak Up)

บุคคลแรกที่พนักงานควรเข้าแจ้งข้อมูลคือ ผู้จัดการ หรือหัวหน้างานของตน ในความเป็นจริง งานส่วนหนึ่งของผู้จัดการ/หัวหน้างาน คือ การรับฟังพนักงาน เข้าใจคำถามและข้อกังวลของพนักงาน และปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ พนักงานอาจขอความช่วยเหลือได้จาก

- ผู้จัดการหรือหัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ
- เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล
- เจ้าหน้าที่ฝ่ายกฎหมาย
- เจ้าหน้าที่ฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อกำหนดในส่วนภูมิภาค
- สมาชิกใด ๆ ในฝ่ายตรวจสอบภายใน หรือ
- ตัวแทนฝ่ายพนักงาน

ในกรณีที่มีการละเมิดร้ายแรง พนักงานอาจแจ้งข้อมูลโดยตรงกับหัวหน้าฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อกำหนด (Chief Compliance Officer) หรือที่ปรึกษากฎหมายสูงสุดของกลุ่มโซลเวย์ (Group General Counsel)ได้โดยตรง สำหรับทางเลือกอื่น พนักงานสามารถใช้สายด่วนด้านจริยธรรม ซึ่งดำเนินการโดยบริษัทเอกชนภายนอกและปฏิบัติงานตามกฎหมายในท้องถิ่น
ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรายงานในสิ่งที่กังวลใจด้วยตนเองหรือผ่านสายด่วนด้านจริยธรรมของโซลเวย์ (Solvay Ethics Helpline) โดยจะรายงานแบบไม่เปิดเผยตัวตนตามที่กฎหมายอนุญาต หรือแบบระบุชื่อก็ตาม พนักงานสามารถวางใจได้ว่าการให้ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยจะจำกัดการเปิดเผยข้อมูลเพื่ออำนวยความสะดวกในการสืบสวนหรือตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น รายงานทั้งหมดจะได้รับการสืบสวน และการสืบสวนดังกล่าวจะมีการดำเนินการอย่างเป็นอิสระตามค่านิยมของโซลเวย์ และจะเคารพสิทธิของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งกฎหมายที่ใช้บังคับ

การไม่ตอบโต้กลับ

การยึดมั่นในค่านิยมของกลุ่มโซลเวย์โดยพนักงานแสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในหลักจรรณยาบรรณนี้ กลุ่มโซลเวย์ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนแจ้งข้อมูลเพื่อความถูกต้องเมื่อพบเห็นสิ่งที่ผิด

พนักงานที่รายงานจะไม่ได้รับการตอบโต้เอาคืนใด ๆ ในทุกกรณี และจะไม่มีการดำเนินการตอบโต้พนักงานที่แจ้งความกังวลต่อสิ่งที่พบว่าไม่ถูกต้อง หากสิ่งที่กังวลแจ้งมานั้นกระทำโดยสุจริตใจ ในทางกลับกัน การแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จหรือไม่เหมาะสมจะไม่ได้รับการยอมรับและอาจส่งผลให้มีการดำเนินการตามระเบียบวินัย

ส่วนงานอิสระในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อกำหนด

ที่โซลเวย์ เรามีฝ่ายอิสระในการจัดการดูแลการปฏิบัติตามหลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจ และโครงการด้านจริยธรรมและการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อกำหนด ฝ่ายจริยธรรมและกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อกำหนด (Ethics & Compliance Department)ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อกำหนดในส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นฝ่ายงานกฎหมายของบริษัทอยู่ใต้บังคับบัญชาของหัวหน้าฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อกำหนด (Chief Compliance Officer) ฝ่ายดังกล่าวรับผิดชอบในการตรวจสอบรายงานทั้งหมดที่มีการแจ้งเข้ามายังฝ่าย ฯ จะโดยลำพังหรือโดยมีความช่วยเหลือจากฝ่ายอื่นก็ได้ หัวหน้าฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อกำหนดจะรายงานต่อ Chief People Officer และรายงานพฤติกรรมทั้งหมดที่ละเมิดหลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจหรือนโยบายและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องเป็นรายปี รวมถึงกรณีที่มีการแจ้งข้อมูล ให้แก่คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการตรวจสอบของบริษัทฯ รับทราบ

จริยธรรมและความซื่อสัตย์ในสถานที่ทำงาน

3

สุขอนามัยและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

มาตรฐานความปลอดภัยระดับสูงและการปรับปรุงมาตรฐานนั้นอย่างสม่ำเสมอเป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรมและความมุ่งมั่นในการทำงานในกลุ่มโซลเวย์ กลุ่มโซลเวย์จะจัดให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขอนามัยสำหรับพนักงานและผู้รับเหมาทั้งหลาย และยอมรับถึงความจำเป็นในการทำงานที่ต้องสมดุลกับการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม บริษัทฯ คาดหวังให้พนักงานแต่ละคนจะช่วยกันสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานโดยมีความตื่นตัวและตระหนักถึงกฎ นโยบายและขั้นตอน และรายงานสภาวะที่ไม่ปลอดภัยทั้งหมด

ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความหลากหลาย และการไม่เลือกปฏิบัติ

สถานที่ทำงานที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันส่งเสริมเปิดกว้าง เคารพ และยินดีต้อนรับมุมมองส่วนบุคคล โซลเวย์ ให้ความสำคัญและเคารพในสิทธิของพนักงานในด้านความหลากหลาย ทั้งความแตกต่างที่ปรากฏและไม่ปรากฏให้เห็นผ่านทางความคิดและความเชื่อ ประสบการณ์และภูมิหลัง และความสามารถเฉพาะทางเพื่อสนับสนุนให้กิจการเติบโต ยั่งยืน และประสบความสำเร็จ เรามีหน้าที่ในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้มีโอกาสและความหลากหลายให้มีความเท่าเทียมกัน และสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทุกระดับงาน พนักงานทุกคนควรเคารพซึ่งกันและกัน และค่อย ๆ ช่วยกันและร่วมกันเติมเต็มทำให้วัตถุประสงค์ของกลุ่มโซลเวย์บรรลุ โดยไม่คำนึงถึงชาติพันธุ์ เชื้อชาติ ศาสนา สัญชาติโดยกำเนิด สีผิว เพศ อัตลักษณ์ทางเพศ เพศวิถี ความทุพพลภาพ อายุ ความคิดเห็นทางการเมือง สถานะทางครอบครัว หรืออื่นใด อนึ่ง กลุ่มโซลเวย์ ไม่อนุญาตให้มีการเลือกปฏิบัติซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างไม่เป็นธรรม บนพื้นฐานของความอคติ

Q&A

ถาม: ฉันได้ยินมาว่าเพื่อนร่วมงานในกลุ่มฉันมีเงินเดือนสูงกว่าฉัน และฉันกังวลว่าเพราะสถานภาพทางเพศของฉันมีส่วนทำให้เกิดความแตกต่างในการให้เงินเดือน โซลเวย์จ่ายเงินเดือนให้พนักงานชายและหญิงเท่ากันหรือไม่

ตอบ: โซลเวย์ มุ่งมั่นดูแลพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงชาติพันธุ์ เชื้อชาติ ศาสนา สัญชาติโดยกำเนิด สีผิว เพศ อัตลักษณ์ทางเพศ เพศวิถี ทุพพลภาพ อายุ ความคิดเห็นทางการเมือง สถานะทางครอบครัว หรือหลักอื่นใด นโยบายการจ่ายเงินเดือนอย่างเท่าเทียมอยู่ภายใต้ความมุ่งมั่นนี้ เงินเดือนของแต่ละคนอาจแตกต่างกันไปแม้จะเป็นงานประเภทเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของแต่ละคนด้วย ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของเราจะตรวจสอบการจำแนกประเภทงานและจัดระดับอย่างสม่ำเสมอกับสมาชิกของฝ่ายบริหารเพื่อให้แน่ใจว่ามีความยุติธรรมในกระบวนการจ่ายผลตอบแทนตามความเหมาะสมของกลุ่ม

Q&A

ถาม: ฉันมีความจำเป็นพิเศษและหัวหน้าของฉันมอบหมายงานบางอย่างที่สภาพร่างกายและการเคลื่อนไหวของฉันไม่เอื้ออำนวยในการทำงานนี้ ฉันควรทำอย่างไรในสถานการณ์นี้?

ตอบ: พูดกับผู้จัดการของคุณและปรึกษาหาทางออกที่เหมาะสมกับข้อจำกัดทางร่างกายของคุณ หากยังแก้ปัญหาไม่ได้ คุณควรทำตามแนวทางของหลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจ และแจ้งข้อมูลนี้เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามนโยบายที่ไม่มีการแบ่งแยกของ โซลเวย์

ถาม: ผู้จัดการของหน่วยงานธุรกิจ (GBU) ที่ฉันทำงานแสดงทัศนคติที่ไม่เป็นมิตรต่อผู้หญิงในแผนกของเราอย่างต่อเนื่อง เมื่อมอบหมายงาน เขาให้งานที่ซับซ้อนแก่พนักงานผู้ชายในแผนกและเก็บงานที่ต้องต้องเป็นกิจวัตรประจำและที่ง่าย ๆ ไว้ให้พนักงานผู้หญิง ฉันได้ยินเขาพูดว่า “ผู้หญิงไม่มีความสามารถที่จะทำงานซับซ้อน” ฉันควรทำอย่างไรในสถานการณ์นี้?

ตอบ: ความคิดเห็นที่แสดงอคติทางเพศต้องได้รับการพิจารณาจากฝ่ายบริหาร หากผู้จัดการของคุณเป็นผู้ที่แสดงความคิดเห็นนี้ ขอให้คุณไปแจ้งที่ตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลของคุณหรือใช้สายด่วน โซลเวย์ เพื่อรายงานข้อเรียกร้องนี้โดยตรงต่อเจ้าหน้าที่ที่ดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบระดับภูมิภาค ข้อความหรือความคิดเห็นที่แสดงการเลือกปฏิบัติต่อเพศใดๆ ในการทำงานของ โซลเวย์ ไม่สามารถยอมรับได้ การมอบหมายงานต้องกระทำอย่างเป็นธรรม และโดยไม่อคติตามบรรดาความเชื่อใน ข้อจำกัดของคนตามสถานภาพทางเพศที่ได้รับการปกป้องของเขาหรือเธอ

ถาม: ฉันมักจะตกเป็นเป้าในการถูกวิจารณ์ในแง่ลบเกี่ยวกับสถานะทางเพศของฉันและรู้สึกอึดอัด ฉันควรทำอย่างไรในสถานการณ์นี้?

ตอบ: โซลเวย์ ไม่ยอมรับพฤติกรรมแบบนี้และมุ่งมั่นที่จะรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปราศจากการล่วงละเมิดสำหรับพนักงานทุกคน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ อายุ หน่วยงาน เพศ อัตลักษณ์ทางเพศ รูปลักษณ์ ศาสนา ประเทศกำเนิด รสนิยมทางเพศ สถานะการสมรส ผู้อยู่ในความอุปการะ ความทุกพลภาพ สถานะทางสังคม หรือมุมมองทางการเมือง การดำเนินการใดๆ ที่ขัดแย้งกับนโยบายนี้จะต้องได้รับการรายงาน คุณอาจแจ้งข้อมูลกับผู้จัดการ ตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือเจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบประจำภูมิภาคของคุณ

สภาพแวดล้อมที่ปราศจากการล่วงละเมิด

เรามุ่งมั่นที่จะรักษาสถานที่ทำงานของเรามีความปลอดภัย มีการกระตื่นตัว และปราศจากการล่วงละเมิด การล่วงละเมิดคือการกระทำใดๆ ที่มีจุดประสงค์หรือมีผลกระทบต่อเกียรติยศศักดิ์ศรีของบุคคล หรือก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการข่มขู่ มุ่งร้าย ทำให้อับอาย หยามเกียรติ กลั่นแกล้ง หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่ารังเกียจ

การล่วงละเมิดอาจเป็นได้ทั้งการกระทำที่ล่วงละเมิดทางจิตใจหรือทางเพศการล่วงละเมิดทางจิตใจสามารถนิยามว่าเป็นการกระทำที่เหมาะสมใด ๆ ซ้ำ ๆ โดยคุกคามด้วยพฤติกรรมวาจา การกระทำ ท่าทาง ข้อความ หรือภาพบางประการที่ละเมิดบุคลิกภาพ เกียรติยศศักดิ์ศรี หรือความสมบูรณ์ของร่างกายหรือจิตใจของคน ก่อให้เกิดอันตรายต่อการทำงานหรือทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเสื่อมทรามลง

การล่วงละเมิดทางเพศสามารถนิยามได้ว่าเป็นการรุกล้ำทางเพศอย่างไม่พึงปรารถนา คำร้องขอที่ไม่พึงประสงค์อันเนื่องมาจากสถานะเพศ หรือมีพฤติกรรมการกระทำทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกว่าถูกล่วงเกิน ถูกทำให้เสื่อมเสียเกียรติยศศักดิ์ศรี และ/หรือถูกข่มขู่ ซึ่งคนทั่วไปย่อมคาดการณ์ได้ถึงปฏิกิริยานั้นในสถานการณ์ดังกล่าว

ห้ามมีการล่วงละเมิดในรูปแบบใด ๆ ในสถานที่ทำงานอย่างเด็ดขาด ไม่ว่าจะเป็นการกระทำที่ล่วงละเมิดทางจิตใจหรือทางเพศ ทางกายภาพ วาจา หรือท่าทาง

การล่วงละเมิดอาจอยู่ในรูปแบบดังต่อไปนี้

วาจา มีรูปแบบของการล่วงละเมิดต่างๆ เช่น การข่มขู่ การดูหมิ่น การใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสม การก้าวร้าว หรือการแสดงความคิดเห็นที่ล่วงเกิน การล้อเลียน การโจมตี หรือการคุกคาม

กายภาพ มีรูปแบบของการล่วงละเมิดต่างๆ เช่น การทำร้ายทางกาย รวมถึงการทุบตี การเตะ การกระแทก การผลัก การเคลื่อนไหวที่กีดกันหรือขัดขวาง พฤติกรรมคุกคามหรือการแตะต้องหรือการรุกล้ำทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ อันได้แก่ การสัมผัส การลูบไล้ การกอด ที่ไม่พึงปรารถนา หรือการจูบเพื่อทำร้ายหรือข่มขืน

ท่าทาง มีรูปแบบของการล่วงละเมิดต่างๆ เช่น ท่าทางที่ล่วงเกิน ข่มขู่ หรือไม่เหมาะสม การทำอนาจาร และท่าทางแสดงที่มีกามตัณหา รวมไปถึงการแสดงสิ่งของ วัตถุ ภาพพักหน้าจอ หรือโปสเตอร์ที่มีนัยทางเพศอันไม่พึงประสงค์ รวมทั้งอีเมล์ บันทึก หรือข้อความตัวอักษร หรือภาพที่คุกคาม

Q&A

ถาม: ฉันอยากจะถามเพื่อนร่วมงานเพื่อขอออกเดท แต่กังวลว่าจะกลายเป็นการล่วงละเมิดหากเขาคนนั้นไม่สนใจฉัน มีกฎอนุญาตให้ถามพนักงานคนอื่นเพื่อขอออกเดทโดยไม่ทำผิดหลักซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจหรือไม่?

ตอบ: โซลเวย์ ไม่ได้ห้ามไม่ให้พนักงานออกเดท ยกเว้นกรณีที่พนักงานคนนั้นจะเป็นหัวหน้าและ/หรือผู้จัดการของพนักงานอีกคนหนึ่งโดยตรง หากคุณถามเพื่อขอให้เพื่อนร่วมงานออกเดท ก็ขอให้ทำด้วยความเคารพ หากถูกปฏิเสธ ก็ขอให้ยอมรับในคำตอบนั้นและทิ้งความคิดนั้นไว้ข้างหลัง การล่วงละเมิดเกิดขึ้นเมื่อมีการร้องขอให้มีความสัมพันธ์ส่วนตัวซ้ำๆ กับบุคคลที่ได้แสดงให้เห็นแล้วว่าไม่สนใจ

ถาม: หัวหน้ามาขอฉันออกเดทหลังจากทำงาน ฉันใกล้จะได้เลื่อนขั้น และฉันกังวลว่าถ้าไม่ไป ฉันจะไม่ได้รับการเลื่อนขั้น ฉันควรทำอย่างไร?

ตอบ: โซลเวย์ ไม่อนุญาตให้มีการออกเดทระหว่างผู้จัดการและสมาชิกของทีมด้วยเหตุผลหลายประการ คุณเข้าใจชัดในข้อกังวลหลักของโซลเวย์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ดังกล่าว พนักงานไม่ควรรู้สึกว่าเขาหรือเธอต้องยอมรับการร้องขอให้มีความสัมพันธ์เป็นการส่วนตัวกับผู้จัดการ ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าภายในกลุ่มโซลเวย์ ผู้จัดการทุกคนได้รับการฝึกอบรมนี้และไม่ควรทำให้คุณอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าว คุณควรปฏิเสธคำเชิญนั้นและควรบอกเรื่องนี้กับตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลของคุณเพื่อแสดงความกังวลนี้ ผู้จัดการของคุณจะได้รับการเตือนถึงนโยบายของเรา รวมถึงนโยบายการป้องกันการตอบโต้เอาคืนจากการแจ้งข้อมูลนี้

Q&A

ถาม: การถูกเนื้อต้องตัวถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่?

ตอบ: การล่วงละเมิดทางเพศสามารถมีได้หลายรูปแบบและไม่จำเป็นต้องเป็นการสัมผัสทางกายอย่างเดียว การกระทำอาจโจ่งแจ้งหรืออ้อมๆ รวมถึงการล่วงละเมิดทางวาจาและภาษากาย ตลอดจนการสัมผัสทางกาย อาจเป็นการพูดหรือสื่อสารด้วยการเขียนผ่านสื่อต่างๆ เช่น อีเมล์ ห้องสนทนาในออนไลน์ การวิจารณ์ในสื่อสังคมออนไลน์ หรือสื่อวิดีโอ การแสดงท่าทาง ของขวัญหยอกล้อ หรือกระทั่งของขวัญอย่างลูกอมหรือดอกไม้ก็นับว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศได้ หากทำให้ผู้รับกังวลหรือไม่สบายใจ หากมีคำถามเพิ่มเติม โปรดติดต่อตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ถาม: ในระหว่างการประชุมทีม เจ้านายของฉันมักจะนั่งหันหลังให้ฉันและทำหน้าล้อเลียนเมื่อฉันพูด ถือเป็นการล่วงละเมิดทางจิตใจหรือไม่?

ตอบ: การล่วงละเมิดทางจิตใจสามารถหมายถึงการกระทำที่คุกคามที่ซ้ำ ๆ กันโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยพฤติกรรม คำพูด การกระทำ ท่าทาง ข้อความหรือภาพบางประการที่ละเมิดบุคลิกภาพ ศักดิ์ศรีหรือความสมบูรณ์ของร่างกายหรือจิตใจซึ่งเป็นอันตรายต่อการทำงานหรือทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเสื่อมทรามลง ผู้จัดการไม่ควรมีส่วนร่วมในการประพฤติปฏิบัติซึ่งอาจตีความได้ว่าเป็นการล่วงละเมิดทางจิตใจ การกระทำดังกล่าวที่ถามมามาข้างต้นดูเหมือนจะเข้าข่ายนี้ อย่างไรก็ตาม ควรต้องมีการสอบสวนเหตุการณ์ทั้งหมดเพื่อทำความเข้าใจถึงสถานการณ์ทั้งหมด ใช้แนวทางในหลักซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจเพื่อแจ้งข้อมูลกับตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลของคุณ

ถาม: หัวหน้าตะโกนใส่ฉันต่อหน้าทุกคนในแผนกระหว่างการประชุม ซึ่งไม่เคยเกิดเรื่องแบบนี้มาก่อน และทำให้ฉันรู้สึกแย่ ถือเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่?

ตอบ: โซลเวย์ มุ่งมั่นที่จะรักษาระดับความเป็นมืออาชีพในเกียรติยศและความซื่อสัตย์สุจริตในสภาพแวดล้อมการทำงาน แม้ว่าทุกคนอาจมีวันที่ไม่ดีในการทำงาน แต่ก็ใช้เป็นข้อแก้ตัวในการก่อพฤติกรรมที่จงใจกลั่นแกล้ง ก่อกวนจิตใจ หรือทำให้เสื่อมเสียไม่ได้ คุณควรแจ้งให้ผู้จัดการทราบว่าคุณรู้สึกอย่างไร ควรแสดงข้อเสนอแนะในเชิงสร้างสรรค์อย่างสุภาพ

ผลประโยชน์ขัดกัน

หลักการ
พนักงานต้องตัดสินใจอย่างเป็นธรรม เป็นกลาง และปราศจากอคติในการจัดการธุรกิจทั้งหมด โดยให้ผลประโยชน์ของโซลเวย์ อยู่เหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนใด ๆ ในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของกลุ่มโซลเวย์ ผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นเมื่อผลประโยชน์ส่วนตนส่งผลกระทบต่อหน้าที่ในการกระทำเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของโซลเวย์ เราต้องหลีกเลี่ยงสถานการณ์ใด ๆ ที่อาจสร้างผลประโยชน์ทับซ้อนที่กำลังเกิดขึ้น หรืออาจเกิดขึ้น นอกจากนี้ เรายังมีหน้าที่ในการแจ้งผลประโยชน์ทับซ้อนที่กำลังเกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นต่อผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือฝ่ายจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อกำหนด และต้องถอนตัวจากกระบวนการตัดสินใจที่สร้างหรืออาจมองว่าเป็นการสร้างผลประโยชน์ทับซ้อน

สถานภาพภายนอก
แม้ โซลเวย์จะเคารพกิจกรรมหรือเรื่องส่วนตัว หรือส่วนบุคคล เราก็ไม่ควรมีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่เป็นการค้าแข่งกับ โซลเวย์ แม้ว่าจะอยู่ในช่วงเวลาส่วนตัวนอกเวลาทำงานก็ตาม เราต้องปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง หากเราจะต้องไปทำหน้าที่เป็นกรรมการ ผู้จัดการทรัพย์สิน หรือเจ้าหน้าที่ให้กับบริษัทหรือองค์กรอื่น ๆ และต้องได้รับอนุมัติจากผู้จัดการโดยตรงของเราก่อน ทั้งนี้ พนักงานไม่จำเป็นต้องได้รับการอนุมัติล่วงหน้าสำหรับการเข้ารับตำแหน่งในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร เพื่อการกุศลและองค์กรกีฬา

ความสัมพันธ์ภายนอก
ในการทำธุรกิจในนามของ โซลเวย์ กับสมาชิกครอบครัว ไม่ว่าสมาชิกครอบครัวดังกล่าวเป็นหรืออาจเป็นลูกค้า คู่แข่ง หรือผู้ค้า สามารถสร้างผลประโยชน์ทับซ้อนได้ โดยต้องแจ้งให้ทราบในทันที นอกจากนี้ เราต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าความสัมพันธ์ฉันเพื่อนภายนอกกลุ่มบริษัทจะไม่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการดำเนินการเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของบริษัท

ความสัมพันธ์ใกล้ชิดหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว
ความสัมพันธ์ใกล้ชิดหรือความสัมพันธ์ในครอบครัวระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถสร้างผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีอยู่หรืออาจเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาเหล่านี้ เราต้องหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์ที่อยู่ในสายงานบังคับบัญชากับสมาชิกครอบครัว หรือบุคคลใด ๆ ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงคนรัก หากมีสถานการณ์เหล่านี้เกิดขึ้น ควรแจ้งฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกลุ่มบริษัทจะดำเนินการเต็มความสามารถเพื่อยับยั้งสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรืออาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนนี้

จริยธรรมและความซื่อสัตย์ในสถานที่ทำงาน

Q&A

ถาม: พี่เขยของฉันเป็นเจ้าของบริษัทที่เข้าประมูลโครงการก่อสร้างของโซลเวย์ ฉันเป็นบุคคลที่รับผิดชอบในการเลือกผู้รับเหมา และฉันต้องการเลือกบริษัทพี่เขยของฉันเพราะเชื่อว่าบริษัทนี้จะทำงานได้ดีที่สุด นี่เป็นผลประโยชน์ขัดกันหรือไม่ ถ้าฉันทำเพื่อเห็นแก่ผลประโยชน์สูงสุดของโซลเวย์เมื่อทำการเลือกดังกล่าว??

ตอบ: แม้ว่าคุณจะมีความตั้งใจที่ดีที่สุดในการทำเพื่อผลประโยชน์ของ โซลเวย์ก็ตาม แต่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์มีอยู่อย่างเห็นได้ชัดในสถานการณ์ที่คุณอธิบาย เนื่องจากความสัมพันธ์ของคุณกับผู้รับเหมารายดังกล่าว มันอาจดูเหมือนว่าคุณไม่สามารถตัดสินใจอย่างไม่ลำเอียงได้ ในกระบวนการคัดเลือก คุณควรพาตัวคุณเองออกจากกระบวนการคัดเลือก และเปิดเผยความสัมพันธ์ให้ผู้จัดการของคุณหรือใครบางคนในฝ่ายกำกับดูแลหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลทราบ

ถาม: ฉันได้รับการทาบทามให้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการของบริษัทตั้งใหม่ซึ่งไม่ใช่บริษัทเคมี และไม่ใช่คู่แข่งของ โซลเวย์ ฉันจะดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการของบริษัทอื่นได้หรือไม่?

ตอบ: โซลเวย์ ไม่ได้ห้ามพนักงานที่จะไปดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการของบริษัทที่มิใช่คู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกับ โซลเวย์ ทั้งนี้ จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้จัดการก่อน และเวลาที่ต้องทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ต้องไม่กระทบการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของพนักงานกับโซลเวย์ คุณควรปรึกษาเรื่องการทาบทามนี้กับผู้จัดการเพื่อให้แน่ใจว่าธุรกิจนั้นไม่ใช่เป็นคู่แข่งโซลเวย์ และภาระหน้าที่ของคุณในโซลเวย์ จะไม่ได้รับผลกระทบในเชิงเสียหายจากดำรงตำแหน่งของคุณในคณะกรรมการนั้น

Q&A

ถาม: ฉันเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานวิศวกรรมของ โซลเวย์ และฉันได้สังเกตว่าเพื่อนร่วมงานในแผนกมักทำงานเสร็จค่อนข้างสายเสมอ และไม่ค่อยอยู่ในที่ทำงานเป็นเวลาหลายชั่วโมงโดยไม่มีเหตุผล ฉันได้ยินเขาพูดทางโทรศัพท์ถึงการซื้อและขายสินค้าที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่ของเขาในโซลเวย์ เขากำลังสร้างความเสียหายต่อทีมงานทั้งหมด เนื่องจากเราต้องรองานจากเขาที่ต้องทำให้เสร็จ ฉันควรทำอย่างไร?

ตอบ: คุณควรแจ้งการสังเกตการณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานนั้นและผลกระทบที่มีต่อการทำงานของทีมให้ผู้จัดการของคุณทราบ เขาหรือเธออาจตระหนักถึงสถานการณ์ส่วนตัวชั่วคราวที่ต้องมีการขาดงานของพนักงานนั้น ซึ่งอาจยังไม่ได้แจ้งเหตุผลนั้นให้กับทีมงานที่เหลือทราบ ในหรืออีกทางหนึ่งคือ การขาดงานนั้นอาจได้รับการอนุมัติก่อนแล้ว ผู้จัดการของคุณควรได้รับแจ้งว่าการขาดงานซ้ำ ๆ จะส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพของทีมงาน การสนทนาทางโทรศัพท์ที่คุณแจ้งมาข้างต้นดูเป็นการขัดแย้งกับผลประโยชน์โดยตรงเนื่องจากงานนี้เกิดขึ้นในเวลางานโซลเวย์ โดยใช้อุปกรณ์ โซลเวย์ แต่ไม่เกี่ยวกับสินค้าหรือธุรกิจของ โซลเวย์ คุณควรรายงานเรื่องนี้โดยการแจ้งข้อมูลตามแนวทางในหลักซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจ

การใช้ทรัพย์สินของกลุ่มบริษัท

ความสำเร็จของโซลเวย์ ขึ้นอยู่กับการดูแลรักษาและความสมบูรณ์ของทรัพย์สินของเรา ทรัพย์สินเหล่าให้หมายรวมถึงวัตถุที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ที่โซลเวย์เป็นเจ้าของ รวมถึงทรัพย์สินที่เป็นรูปธรรม (เช่น อาคาร อุปกรณ์ สิ่งที่จำเป็น คลังสินค้า และเทคโนโลยีสารสนเทศ) ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (เช่น ข้อมูลกรรมสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญา) และทรัพย์สินที่เป็นทรัพยากร (เช่น เวลาการทำงานของพนักงาน) ทรัพย์สินของโซลเวย์ จะนำมาใช้งานเฉพาะเพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น และเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ของกลุ่มโซลเวย์ การใช้ทรัพย์สินของโซลเวย์ เพื่อจุดประสงค์ส่วนบุคคลโดยมิได้ตั้งใจนั้นจะได้รับอนุญาตตามนโยบายของกลุ่มธุรกิจที่เกี่ยวข้องของโซลเวย์ ถ้าการใช้งานดังกล่าวอยู่ในปริมาณที่ไม่เกินกำหนด หรือไม่ได้นำไปใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม และไม่ถือเป็นข้อจำกัดโดยไม่มีเหตุผลอันควรในการใช้ทรัพย์สินเดียวกันนี้เพื่อดำเนินธุรกิจของกลุ่มโซลเวย์

เทคโนโลยีสารสนเทศ

โซลเวย์จะจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศ (“IT”) ซึ่งรวมถึงคอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์และอุปกรณ์เคลื่อนที่ เพื่อให้เราทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และเป็นไปตามมาตรฐาน เราอาจใช้ IT ของ โซลเวย์เพื่อการใช้งานส่วนบุคคลตราบเท่าที่การใช้งานนั้นถูกกฎหมาย เหมาะสมสำหรับสถานที่ทำงาน เป็นครั้งคราว และไม่ใช้เพื่อรับผลประโยชน์ส่วนบุคคล และไม่รบกวนความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของเรา โซลเวย์ไม่อนุญาตให้ใช้ IT เพื่อติดต่อสื่อสาร ดู หรือเข้าถึงเนื้อหาหรือกิจกรรมที่มีเนื้อหาทางเพศอย่างชัดเจน ลามกอนาจาร โจมตี หรือผิดกฎหมาย (เช่น การก่อการร้าย) แม้ว่าเนื้อหาดังกล่าวจะเป็นเนื้อหาที่ไม่ได้ตั้งใจเรียกขึ้นมา และมีการส่งถึงพนักงานโดยบุคคลภายนอก โซลเวย์อาจตรวจสอบการใช้งาน IT และอาจเปิดเผยการใช้ IT ต่อหน่วยงานที่มีอำนาจควบคุมหรือผู้บังคับใช้กฎหมายในบางสถานการณ์ตามที่กฎหมายเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวใช้บังคับ

Q&A

ถาม: ฉันได้รับอนุญาตให้ท่องอินเทอร์เน็ตบนคอมพิวเตอร์ที่ทำงานและอุปกรณ์มือถือของฉันหรือไม่?

ตอบ: อนุญาตให้ใช้ทรัพย์สินของ โซลเวย์ (ตัวอย่างเช่น คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์มือถือที่ โซลเวย์ มอบให้ใช้งาน) เพื่อจุดประสงค์ส่วนบุคคลโดยมิได้ตั้งใจถ้าการใช้งานดังกล่าวอยู่ในปริมาณที่ไม่มากเกินไปหรือไม่ได้ใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม และไม่จำกัดการใช้ทรัพย์สินดังกล่าวเพื่อธุรกิจของ โซลเวย์ โดยปราศจากเหตุผล

ข้อมูลที่เป็นความลับ

เราจะต้องเก็บรักษาข้อมูลไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่สำคัญทางธุรกิจหรือทางทรัพย์สินทางปัญญาซึ่งเป็นความลับของโซลเวย์ ให้มีความปลอดภัย เพราะข้อมูลดังกล่าวมีความสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่มบริษัท ข้อมูลที่เป็นความลับนั้นคือข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อคู่แข่งและอาจเป็นภัยต่อ โซลเวย์ พนักงาน หรือลูกค้า และพันธมิตรทางธุรกิจของโซลเวย์ได้ หากข้อมูลนั้นถูกเปิดเผย ตัวอย่างข้อมูลที่เป็นความลับนั้นหมายรวมถึง แต่ไม่จำกัดเฉพาะ ข้อมูลการขายและการตลาด แผนทางธุรกิจและกลยุทธ และข้อมูลทางการเงิน ตลอดจน ข้อมูลด้านองค์ความรู้ (Know-how) หรือด้านวิทยาศาสตร์ หรือด้านเทคโนโลยี

เราต้องใช้ความระมัดระวังเพื่อปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับของ โซลเวย์ มิให้ถูกเปิดเผยสู่คู่แข่งหรือบุคคลภายนอกที่ไม่ได้รับอนุญาต เรายังต้องดูแลป้องกันข้อมูลที่เป็นความลับของบุคคลที่สาม (อาทิเช่น ลูกค้าและผู้จัดหา) ซึ่งเราได้รับมาเนื่องด้วยตำแหน่งหน้าที่เราในกลุ่มโซลเวย์ เราต้องไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับใด ๆ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตให้เปิดเผยหรือมีกฎหมายกำหนด

หากสภาพการจ้างงานของเรากับ โซลเวย์สิ้นสุดลง เราจะยังคงมีหน้าที่ที่ต้องเก็บข้อมูลที่เป็นความลับดังกล่าว

Q&A

ถาม: อดีตพนักงานติดต่อฉันเพื่อขอสิทธิเข้าถึงข้อมูลการตลาดที่เธอสร้างขึ้นขณะทำงานที่ โซลเวย์ ฉันรู้สึกไม่สบายใจที่จะต้องแชร์ข้อมูลนี้กับเธอเนื่องจากเธอไม่ได้เป็นพนักงานอีกต่อไปแล้ว ฉันควรทำอย่างไร?

ตอบ: คุณควรบอกเธอว่าข้อมูลลับของ โซลเวย์ ไม่สามารถแชร์กับพนักงานที่ไม่ใช่ โซลเวย์ แม้ว่าบุคคลนั้นจะเคยเป็นพนักงาน โซลเวย์มาก่อน และทำงานนั้นขึ้นมาก็ตาม งานที่ทำขึ้นในระหว่างการเป็นพนักงานของโซลเวย์ เป็นของ โซลเวย์ ทั้งในระหว่างการจ้างงานและหลังสิ้นสุดการจ้างงาน คุณไม่ควรแชร์ข้อมูลนี้ไม่ว่าในสถานการณ์ใดก็ตาม

ข้อมูลส่วนบุคคล

โซลเวย์ เคารพความเป็นส่วนตัวของลูกค้า คู่ค้า พนักงาน และบุคลากรอื่นใดทั้งหมดที่ โซลเวย์เกี่ยวข้องทางธุรกิจ โซลเวย์ปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศที่บังคับใช้ทั้งหมด ซึ่งปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล รวมทั้งกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสหภาพยุโรป (European Union General Data Protection Regulation) รวมถึงกฎหมายและกฎเกณฑ์ทั้งปวงในเขตอำนาจศาลที่ โซลเวย์ดำเนินกิจการ

การสนทนากับพนักงานอย่างเปิดเผย

โซลเวย์ มุ่งมั่นที่จะรักษาความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและตัวแทนของพนักงาน ข้อแลกเปลี่ยนนี้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากพนักงานเป็นบุคคลสำคัญในการทำธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบของกลุ่ม

โซลเวย์ โซลเวย์สนับสนุนให้มีการสนทนาระหว่างพนักงาน ตัวแทนพนักงาน และฝ่ายบริหารเพื่อช่วยพนักงานในการแยกแยะสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือมีโอกาสจะเกิดขึ้นที่อาจนำไปสู่การละเมิดหลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจ และค้นหาวิธีแก้ไขเพื่อป้องกันสถานการณ์ดังกล่าว

การสื่อสารกับสาธารณะ / การใช้สื่อสังคมออนไลน์

แม้ว่า โซลเวย์ จะเคารพชีวิตส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ในสังคมของพนักงานทั้งหลาย ก็ตาม แต่การอ้างอิงในที่สาธารณะถึงกลุ่มโซลเวย์ หรือพนักงานของโซลเวย์ ไม่ว่าจะเป็นการส่วนตัวหรือผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์นั้นจะต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดของหลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจนี้และนโยบายของกลุ่มโซลเวย์ ซึ่งรวมถึงนโยบายด้านสื่อสังคมออนไลน์ของกลุ่มโซลเวย์ด้วย

จริยธรรมและความซื่อสัตย์ในการทำธุรกิจ

4

การต่อต้านการติดสินบนและการต่อต้านการทุจริต

โซลเวย์ มุ่งมั่นที่จะประกอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรม ยุติธรรม และซื่อสัตย์ ที่โซลเวย์ เราแข่งขันในตลาดด้วยคุณภาพและคุณค่าของสินค้าและบริการ และเราจะไม่ใช้การทุจริตเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ทางธุรกิจที่ไม่ยุติธรรม โซลเวย์ ขอห้ามการทุจริตในทุกรูปแบบ ซึ่งรวมถึงการติดสินบน การติดสินบนคือการเสนอ มอบให้ เรียกร้อง หรือรับสิ่งของที่มีมูลค่า (หรือผลประโยชน์อื่นใด) เพื่อโน้มน้าวในทางที่ไม่สมควรให้บุคคลที่มีอำนาจสั่งการทำการตัดสินใจหรือดำเนินการ เราจะต้องไม่ให้หรือรับสินบนใด ๆ ทั้งนี้เพื่อรักษาและคงไว้ซึ่งธุรกิจ ส่วนการจ่ายค่าอำนวยความสะดวกซึ่งจะเป็นการใช้จ่ายเล็กๆ น้อยๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่รัฐระดับล่างเพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่นั้นก็ห้ามทำ พนักงานโซลเวย์ จะต้องไม่ใช้บุคคลที่สาม อาทิเช่น ตัวแทนหรือที่ปรึกษาในการจ่ายค่าสินบนหรือค่าอำนวยความสะดวก

Q&A

ถาม: ในการขอใบอนุญาตที่จำเป็นสำหรับการขยายโรงงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ขอให้เราจ่ายค่าตั๋วเครื่องบินและค่าใช้จ่ายในการเดินทางอื่นๆ ทั้งหมดเพื่อเข้าชมไซต์งานของเรา เราควรทำไหม?

ตอบ: การจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางและที่พักให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้เขา/เธอสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนในสถานที่ห่างไกลอาจสามารถได้รับอนุญาตได้ภายใต้บางสถานการณ์เท่านั้น อย่างไรก็ตาม การชำระเงินดังกล่าวควรมีการชี้แจงให้ชัดเจนกับฝ่ายบริหารของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรบนหัวจดหมายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งหลายไม่ได้รับอนุญาตให้รับของขวัญและรับการสันทนาการเกินจำนวนที่กฎหมายกำหนด ในกรณีที่มีข้อสงสัย คุณควรปรึกษาเจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบประจำภูมิภาคของคุณ อย่างไรก็ตาม หากเป็นค่าใช้จ่ายทางธุรกิจที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของเรา ค่าใช้จ่ายดังกล่าวก็ควรได้รับอนุญาต หากคุณมีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นประจำในระหว่างที่คุณทำงานกับ โซลเวย์ คุณควรทำความคุ้นเคยกับกฎระเบียบเกี่ยวกับของขวัญและการสันทนาการและ/หรือการจ่ายเงินอำนวยความสะดวก นอกจากนี้ ควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้รายงานการสันทนาการดังกล่าวในระบบติดตามของขวัญและการสันทนาการ (“GETS”) ซึ่งต้องมีการอนุมัติการชำระเงินดังกล่าวล่วงหน้าจากผู้จัดการของคุณ

Q&A

ถาม: เราต้องได้รับการอนุมัติจากรัฐบาลในการทำโครงการในประเทศที่ โซลเวย์ ไม่มีสาขาใดๆ และรัฐบาลแนะนำให้เราใช้บริษัทที่ปรึกษาเพื่อช่วยในการดำเนินการ เมื่อเราขอใบเสนอราคาจากที่ปรึกษาสำหรับงานให้คำปรึกษา ฉันรู้สึกประหลาดใจในราคาที่สูงมากเมื่อเทียบกับบริษัทที่ปรึกษาอื่นๆ ในประเทศ ฉันมีแนวโน้มที่จะจ้างที่ปรึกษาดังกล่าวแม้จะมีราคาสูง เพราะฉันคิดว่าทางที่ปรึกษานั้นมีเส้นสายที่ดีกับรัฐบาลมากกว่าบริษัทที่ปรึกษาอื่น ๆ ฉันควรต้องกังวลในเรื่องใดไหม?

ตอบ: การถามหาที่ปรึกษาที่แนะนำโดยรัฐบาลในประเทศที่กลุ่มบริษัทไม่มีสาขาตั้งอยู่ อาจไม่มีความผิดเลยหรืออาจเป็นการปกปิดเงินใต้โต๊ะที่ซ่อนไว้ ก่อนที่จะติดต่อกับที่ปรึกษาที่ได้รับการเสนอชื่อ คุณควรค้นหาว่าบริษัทที่ปรึกษาจะทำอะไรให้ โซลเวย์ และเปรียบเทียบบริการกับบริษัทที่มีศักยภาพอื่น ๆ อาจเป็นไปได้ว่าบริษัทที่ปรึกษาจะให้บริการเพิ่มเติมน้อยกว่าหรือไม่มีบริการเท่ากับบริษัทที่ปรึกษาอื่น ๆ และการเพิ่มขึ้นของราคาอาจเป็นการนำไปจ่ายให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่แนะนำในรูปแบบเงินใต้โต๊ะ การชำระเงินประเภทนี้จะเป็นการละเมิดกฎหมายต่อต้านการทุจริตในส่วนต่างๆ ของโลกที่ บริษัท โซลเวย์ ดำเนินธุรกิจอยู่ คุณควรปรึกษากับเจ้าหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบประจำภูมิภาคของคุณหากต้องการความชัดเจนเพิ่มเติม

ของขวัญและการสันทนาการ

ตามหลักการโดยทั่วไป เราอาจให้หรือรับของขวัญและการสันทนาการได้ก็ต่อเมื่อเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ของโซลเวย์ การนำเสนอสินค้าของโซลเวย์ให้ดีขึ้น หรือการสานความสัมพันธ์ทางธุรกิจด้วยความจริงใจ ในขณะที่เราต้องการสนับสนุนให้พนักงานของเราสร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับพันธมิตรทางธุรกิจของเรา เราจะต้องไม่เข้าไปสร้างอิทธิพลหรือแสดงอิทธิพลแรกแซงการตัดสินที่เป็นอิสระการแลกเปลี่ยนของขวัญและการสันทนาการทางธุรกิจ ไม่ว่าจะให้แก่พันธมิตรทางธุรกิจหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐนั้น จะต้องเป็นไปตามนโยบายของขวัญ การสันทนาการ และการต่อต้านการติดสินบนของเรา และตามกฎหมายท้องถิ่นที่ใช้บังคับ

พนักงานโซลเวย์ ไม่สามารถเรียกร้องของขวัญและการสันทนาการจากพันธมิตรทางธุรกิจได้ และพันธมิตรทางธุรกิจไม่ควรรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องมอบของขวัญหรือให้การสันทนาการแก่พนักงานโซลเวย์คนใด และต้องไม่มีการมอบให้หรือรับเงินสดและสิ่งของที่มีมูลค่าเทียบเท่าเงินสด อาทิเช่น บัตรกำนัลสำหรับซื้อสินค้าและบัตรของขวัญ เป็นต้น หากจะขอยกเว้นในบางกรณีใด ๆ ก็จะต้องแจ้งขอล่วงหน้า และต้องได้รับการอนุมัติจากฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อกำหนดและจริยธรรม(Ethics & Compliance Department)หากของขวัญและการสันทนาการทางธุรกิจใดมีมูลค่าเกินกว่ามูลค่าที่ยอมรับได้ตามควรดังระบุไว้ในนโยบายของขวัญ การสันทนาการ และการต่อต้านการติดสินบนของโซลเวย์ มูลค่าของขวัญหรือการสันทนาการนั้นจะต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้าจากผู้จัดการของคุณผ่านระบบการติดตามของขวัญและการสันทนาการ (Gifts and Entertainment Tracking System “GETS”)

เมื่อติดต่อกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ พนักงานโซลเวย์ จะต้องระวังเป็นอย่างยิ่งในการให้หรือรับของขวัญและการสันทนาการ เนื่องจากหากมีปรากฏการกระทำที่ไม่เหมาะสมเกิดขึ้นอาจส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อชื่อเสียงของโซลเวย์ได้อย่างมีนัยสำคัญ พนักงานโซลเวย์จะต้องไม่มอบของขวัญให้แก่เจ้าหน้าที่ภาครัฐ เว้นแต่ของขวัญดังกล่าวเป็นสิ่งที่ใช้ส่งเสริมการขายตามปกติและมีมูลค่าเล็กน้อยโดยมีตราโลโก้โซลเวย์ และรับรองโดยโซลเวย์แล้ว พนักงานโซลเวย์อาจจัดให้มีการสันทนาการแก่เจ้าหน้าที่ภาครัฐได้เฉพาะกรณีที่ได้รับการอนุมัติจากผู้จัดการของพนักงานล่วงหน้าโดยผ่านระบบ GETS แล้วเท่านั้น หรือถ้าการสันทนาการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมทางธุรกิจและไม่ได้เป็นการกระทำอันไม่สมควร

การแปลงรูปแบบการให้ของขวัญหรือการสันทนาการให้เป็นการบริจาคเพื่อการกุศลจะถือว่าเป็นการทำผิดหลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจและนโยบายของกลุ่มโซลเวย์ที่ใช้บังคับ และจะไม่ได้รับการยอมรับ

Q&A

ถาม: ในช่วงวันหยุด ผู้จัดหาสินค้าที่ฉันติดต่อด้วยอย่างสม่ำเสมอได้ส่งของขวัญชิ้นดีที่ฉันอยากจะเก็บไว้มาให้ หากฉันเก็บของขวัญไว้ จะถือว่าฉันกำลังละเมิดหลักซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจหรือไม่?

ตอบ: โปรดดูนโยบายของขวัญและสันทนาการของโซลเวย์ เพื่อทำความเข้าใจมูลค่าของของขวัญและสันทนาการที่ได้รับอนุญาตระหว่างพนักงานของโซลเวย์ และบุคคลที่สาม คุณควรใช้ระบบติดตามของขวัญและการสันทนาการ (“GETS”) เพื่อบันทึกมูลค่าของของขวัญและขออนุมัติจากผู้จัดการของคุณ หากมูลค่าเกินจำนวนเงินที่กำหนดไว้ในนโยบายสำหรับภูมิภาคของคุณ

การแข่งขันอย่างเป็นธรรม

โซลเวย์ให้ความสำคัญต่อการแข่งขันที่เปิดกว้างและเป็นธรรม โซลเวย์ประสงค์ที่จะประสบความสำเร็จอย่างมีจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์สูงสุด กลุ่มโซลเวย์ไม่ทำธุรกิจที่มีการบิดเบือน หรือมีการกำจัด หรือกีดกันการแข่งขัน หรือทำให้เกิดข้อได้เปรียบที่ไม่เหมาะสมในการแข่งขัน

ระเบียนการเงินและการบัญชี

โซลเวย์จะแจ้งข้อมูลที่เที่ยงตรงเกี่ยวกับการดำเนินการ กิจกรรม หรือการตัดสินใจทั้งปวง ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อการตัดสินใจด้านการลงทุนอย่างมีนัยสำคัญตามสมควร ให้แก่ผู้ถือหุ้นของกลุ่มโซลเวย์ได้รับทราบ อนึ่ง เอกสารและระเบียนบัญชีการเงินของโซลเวย์จะต้องแสดงให้เห็นถึงข้อมูลทางการเงินที่มีความถูกต้องเสมอและสอดคล้องกับ มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ พนักงานทั้งหลายจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าระเบียนการเงินนั้นถูกต้องและจัดเก็บไว้อย่างเหมาะสมตามกฎหมายและกฎระเบียบที่ใช้บังคับ

การหาผลประโยชน์จากข้อมูลภายใน

พนักงานที่เข้าถึงข้อมูลภายในขององค์กรต้องไม่ซื้อหรือขายหลักทรัพย์ใดๆที่ได้จากข้อมูลดังกล่าวหรือการสื่อสารข้อมูลนั้นให้แก่บุคคลอื่น ซึ่งประเด็นนี้มีความเกี่ยวโยงกับหลักทรัพย์ของโซลเวย์ และกลุ่มบริษัทของโซลเวย์ โดยให้รวมถึงหลักทรัพย์ของบุคคลภายนอกด้วย ทั้งนี้ ข้อมูลภายใน ให้หมายถึงโดยเฉพาะ ข้อมูลที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ และถ้าเผยแพร่สู่สาธารณะ ข้อมูลดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อราคาซื้อขายหลักทรัพย์นั้นอย่างมีนัยสำคัญได้ โซลเวย์ต่อต้านการหาผลประโยชน์จากการใช้ข้อมูลภายในทุกรูปแบบ และพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่ใช้บังคับและนโยบายของกลุ่มโซลเวย์ที่เกี่ยวกับการหาผลประโยชน์จากการใช้ข้อมูลภายใน

การค้าระหว่างประเทศ

โซลเวย์จะคอยตรวจสอบและสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับทั้งปวงที่เกี่ยวกับการส่งออกและนำเข้าสินค้า บริการ และข้อมูลต่าง ๆ ทั่วโลก กลุ่มโซลเวย์เน้นเป็นพิเศษในการเคารพต่อกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำธุรกิจในประเทศต้องห้าม หรือทำธุรกิจกับบุคคลต้องห้าม หรือองค์กรต้องห้าม โดยในการทำธุรกิจ เราจะต้องปฏิบัติตามนโยบายการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อกำหนดด้านการส่งออกของกลุ่มโซลเวย์

ห่วงโซ่อุปทาน

โซลเวย์เคารพคู่ค้าทางธุรกิจและซื่อสัตย์ต่อคำมั่นสัญญาที่ผูกพันโซลเวย์ กลุ่มโซลเวย์คาดหวังว่าผู้จำหน่าย ผู้จัดหาสินค้า และลูกค้าทั้งหลายจะปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับบรรดากิจกรรมที่มีขึ้นทั้งภายในสถานที่ทำงานของตนเองและในสถานที่ทำงานของกลุ่มโซลเวย์ อีกทั้งสนับสนุนให้ยึดตามหลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจนี้ในการดำเนินงานของตนเอง

โซลเวย์นำกระบวนการที่มีโครงสร้างระดับโลกซึ่งมีความยุติธรรมและมีจริยธรรม มาปรับใช้ในการเลือกและประเมินผลผู้จัดหาสินค้าเพื่อช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์ร่วมกันกับผู้จัดหาสินค้า โซลเวย์คัดเลือกผู้จัดหาสินค้าโดยอ้างอิงจากเกณฑ์ตามวัตถุประสงค์ เช่น คุณภาพ ความน่าเชื่อถือ การตั้งราคาแข่งขัน และพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นต้น

จริยธรรมและความซื่อสัตย์ต่อสังคมในฐานะพนักงานขององค์กร

5

สิทธิมนุษยชน

โซลเวย์ให้ความสำคัญกับการเคารพและสนับสนุนสิทธิมนุษยชนของพนักงาน ชุมชนที่บริษัทดำเนินการอยู่ และพันธมิตรทางธุรกิจ ดังปรากฏอยู่ในมาตรฐานต่าง ๆ ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ซึ่งรวมถึง ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ เราจะไม่ว่าจ้างงานคนที่ขัดต่อความตั้งใจของพวกเขาหรือทำให้พวกเขาสูญเสียสิทธิที่ได้รับการคุ้มครอง

International Labour Organization

SOLVAYWAY

SPM

Responsible Care
OUR COMMITMENT TO SUSTAINABILITY

เราประณามการแสวงประโยชน์จากเด็กทุกรูปแบบโดยชัดแจ้ง เราปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำทางกฎหมายตามที่ระบุไว้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (“ILO”) ที่เกี่ยวข้อง และกฎหมายของประเทศที่เราดำเนินกิจการอยู่

เราจะตรวจสอบให้แน่ใจว่าชั่วโมงการทำงานและค่าจ้างนั้นเป็นไปตามกฎหมายและมีความเที่ยงตรงยุติธรรม เราเคารพสิทธิส่วนบุคคลด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและเสรีภาพในการสมาคม

โซลเวย์จะดำเนินการอย่างจริงจังหากมีการแจ้งว่าสิทธิมนุษยชนไม่ได้รับการปกป้องอย่างเหมาะสมภายในขอบเขตของเรา เราถูกคาดหวังให้เข้าใจปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นภายในที่ทำงานของเราและควรจะปกป้องมิให้มีการละเมิดสิทธิเหล่านี้เกิดขึ้น

เราคาดหวังว่าพันธมิตรทางธุรกิจของเราจะปฏิบัติตามหลักการที่คล้ายคลึงกัน และจะสนับสนุนเหล่าพันธมิตรในการนำหลักการดังกล่าวมาใช้ตามความจำเป็น

การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ความรับผิดชอบเป็นพื้นฐานสำคัญของเอกลักษณ์โซลเวย์ ซึ่งมีมากจนแสดงออกมาให้เห็นจากการเลือกและการกระทำที่สำคัญของเรา เพื่อที่จะนำทางกลุ่มโซลเวย์และสังคมโดยรวมไปสู่วันพรุ่งนี้อย่างยั่งยืนยิ่งขึ้น โซลเวย์ได้จัดทำโครงการ Solvay Way ซึ่งเป็นโครงการที่เปลี่ยนความใฝ่ฝันของเราให้เป็นการกระทำที่สามารถวัดและจับต้องได้ขึ้นมา และเรายังได้พัฒนาเครื่องมือบริหารจัดการพอร์ตโฟลิโอที่ยั่งยืน (Sustainable Portfolio Management tool) เพื่อเชื่อมต่อกับกลยุทธและการพัฒนาอย่างยั่งยืนอีกด้วย

โซลเวย์มุ่งมั่นที่จะปกป้องผู้คนและสิ่งแวดล้อม โดยได้พัฒนาการดำเนินการอย่างต่อเนื่องด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัย พัฒนาความปลอดภัยของโรงงาน กระบวนการและเทคโนโลยี รวมถึงความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์เคมีและการดูแลผ่านห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งสอดคล้องกับกฎบัตรสากลรับผิดชอบของสมาคมเคมีระหว่างประเทศของสมาคมรับผิดชอบผลิตภัณฑ์เคมี (the International Council of Chemical Association's Responsible Care Global Charter) ที่ลงนามโดยโซลเวย์ เรายังคงมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติที่เราสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ไม่ว่าจะทางบวกหรือลบก็ตาม โซลเวย์ไม่เพียงแต่เข้าร่วมลงนามในข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) และสนับสนุนหลักสิบประการว่าด้วยสิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต แต่ยังร่วมลงนามในข้อตกลงข้อตกลง Global Framework Agreement กับ IndustriALL Global Union อีกด้วย

เรามุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการเจรจาที่เปิดกว้าง ท้าทายและสร้างสรรค์กับพนักงานและตัวแทนของพวกเขา

Q&A

ถาม: ในระหว่างการประเมิน CSR ที่ดำเนินการในกรอบของกระบวนการประกวดราคากับผู้จัดหาสินค้าที่มีศักยภาพ ฉันตระหนักว่ามีผู้จัดหาสินค้ารายหนึ่งมีคะแนนต่ำในการปฏิบัติตามเงื่อนไขแรงงานท้องถิ่น ฉันสามารถแต่งตั้งผู้จัดหาสินค้ารายนี้โดยรู้ว่าราคาที่เขาเสนอนั้นดีกว่าราคาของคู่แข่งรายอื่นได้หรือไม่?

ตอบ: โซลเวย์ มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจของตนเองและของผู้จัดหาสินค้าทั้งหลาย เมื่อเราประเมินผู้จัดหาสินค้าที่มีศักยภาพ ราคาเป็นเพียงหนึ่งปัจจัย และไม่มีอะไรสำคัญไปกว่าการให้คำมั่นสัญญาด้าน CSR ของผู้จัดหาสินค้า หากผู้จัดหาสินค้ามีคะแนนต่ำในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ก็อาจมีค่าใช้จ่ายที่คาดไม่ถึงซึ่งเป็นผลมาจากอุบัติเหตุ แรงงานที่ไม่ได้พักผ่อน และปัญหาอื่นๆ ที่หลั่งไหลเข้ามาโดยตรงจากแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานของบริษัท ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อราคาที่เขาเสนอมาในอนาคต คุณควรพิจารณาผู้จัดหาสินค้ารายนี้อีกครั้งและหาผู้จัดหาสินค้ารายอื่นที่มีราคาแพงกว่าเล็กน้อย แต่มีความมุ่งมั่นในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

การสนับสนุนทางการเมือง

กลุ่มโซลเวย์ไม่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง หรือไม่ได้บริจาคในนามองค์กรให้แก่พรรคการเมืองหรือผู้สมัครรับเลือกตั้งใด ๆ อย่างไรก็ตาม กลุ่มโซลเวย์จะเข้าร่วมในการอภิปรายถกเถียงเชิงสร้างสรรค์กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐในเรื่องที่เป็นประโยชน์ของกลุ่มโซลเวย์และถูกต้องตามกฎหมายด้วย ทั้งนี้ เฉพาะพนักงานที่ได้รับแต่งตั้งเท่านั้นที่จะสามารถดำเนินกิจกรรมดังกล่าวได้ โดยในกรณีนี้ กลุ่มโซลเวย์อาจให้การสนับสนุนแก่องค์การที่มิใช่ภาครัฐ โซลเวย์เคารพในเสรีภาพของพนักงานในการตัดสินใจด้านการเมืองด้วยตนเอง การเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองของพนักงานต้องถือเป็นเรื่องส่วนบุคคลที่พนักงานต้องจัดสรรเวลาและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายนั้นด้วยตัวเอง

กิจกรรมการกุศลและการบริจาคเพื่อการกุศลโดยองค์กรธุรกิจ

โซลเวย์มุ่งเน้นที่จะให้มีการแบ่งปันในเชิงบวกแก่ชุมชนที่โซลเวย์ดำเนินธุรกิจอยู่และสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติเช่นเดียวกัน กิจกรรมเพื่อสังคมและการกุศลของโซลเวย์มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อการศึกษา วิทยาศาสตร์ และความพยายามด้านมนุษยธรรมทั่วโลก พนักงานที่ปรารถนาจะบริจาคในนามโซลเวย์ ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือเป็นตัวเงินหรือกิจกรรมอาสาสมัครต่าง ๆ ต้องได้รับการอนุมัติล่วงหน้าจากตัวแทนฝ่ายบริหารจัดการที่เหมาะสมก่อน

การบังคับใช้

6

การละเมิดหลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจนี้หรือนโยบายและกฎข้อบังคับที่เกี่ยวข้องจะไม่ได้รับการละเว้น โซลเวย์ สนับสนุนให้ทุกคนออกมาแจ้งข้อมูลเมื่อพบเห็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นไปตามหลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจ บรรดาผู้จัดการและหัวหน้าจะต้องบริหารจัดการในการรายงานนั้นและแจ้งให้สมาชิกที่เหมาะสมในฝ่ายบริหาร และ/หรือในฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อกำหนดและจริยธรรม(Ethics & Compliance Department)ทราบเกี่ยวกับรายงานเหล่านั้น การละเมิดหลักความซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจสามารถนำไปสู่การดำเนินการทางวินัยที่สอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบที่ใช้บังคับ จนถึงขั้นหรือรวมถึงการไล่ออก ในบางกรณี โซลเวย์อาจรายงานการละเมิดนั้นให้แก่เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้องทราบ

Q&A

ถาม: ฉันจะรายงานสถานการณ์ใดในสายด่วนด้านจริยธรรมของ โซลเวย์ ได้บ้างและฉันควรส่งหลักฐานประเภทใด?

ตอบ: ควรใช้สายด่วนด้านจริยธรรมของ โซลเวย์ เพื่อรายงานปัญหาการประพฤติมิชอบ เช่น การฉ้อโกง การทุจริต การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด การกระทำผิดกฎหมาย และการไม่ปฏิบัติตามหลักซื่อสัตย์สุจริตทางธุรกิจ นโยบายภายใน และกฎระเบียบทั้งหลาย แม้ว่าเราจะแนะนำให้คุณรายงานข้อสงสัยและข้อกังวลให้ผู้จัดการหรือส่วนที่มีอำนาจก่อน (เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กฎหมาย การตรวจสอบ และอื่นๆ) หากคุณรู้สึกไม่สบายใจที่จะแจ้งข้อมูลด้วยวิธีนี้หรือถ้าคุณต้องการ ให้ใช้สายด่วนด้านจริยธรรมของ โซลเวย์ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน การทำงานล่วงเวลา การเลื่อนตำแหน่ง และ/หรือสวัสดิการควรรายงานไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคล

เมื่อรายงานการร้องเรียน ให้พยายามระบุรายละเอียดให้มากที่สุด (เช่น อะไร เมื่อไหร่ ใคร อย่างไร ราคาเท่าไร ที่ไหน และทำไม) รวมถึงหลักฐานอย่างเป็นทางการและชื่อของพยาน รายงานที่คลุมเครืออาจทำให้การสอบสวนดำเนินการได้ยากหรือเป็นไปไม่ได้

คุณไม่ควรใช้ช่องทางสายด่วนในการรายงานกรณีที่มีภัยคุกคามต่อชีวิตหรือทรัพย์สินทันที รายงานที่ส่งผ่านบริการนี้อาจไม่ได้รับการตอบกลับทันที หากคุณต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วน โปรดติดต่อเจ้าหน้าที่ในท้องที่ของคุณ

ข้อสำคัญ: ผู้รายงานมีหน้าที่รับผิดชอบต่อความถูกต้องของข้อมูลที่รายงาน และอาจถูกปรับหากใช้ช่องทางในทางที่ผิด

Solvay SA
Rue de Ransbeek, 310
1120 Brussels
Belgium
T: +32 2 264 2111

www.solvay.com