

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติ

และหลักปฏิบัติด้านแรงงาน การจัดการด้านความเสี่ยงด้านสังคม

และสิ่งแวดล้อมสำหรับคู่ค้าของ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน) มีการวางข้อกำหนดเฉพาะเพิ่มเติมสำหรับการจัดทำมาตรฐานอาหารสัตว์ของ ASC ผู้ประกอบการที่ส่งมอบวัตถุดิบให้กับบริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน) ควรพิจารณาแนวทางปฏิบัติด้านแรงงาน การจัดการด้านความเสี่ยงด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

หลักการพื้นฐาน

เนื่องด้วยทาง บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์น้ำ ซึ่งมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เลขที่ 89/1 หมู่ที่ 2 ต.กาหลง อ.เมืองสมุทรสาคร จ.สมุทรสาคร และมีสาขที่ตั้งอยู่ที่ อ.ระโนด จ.สงขลา มีความประสงค์ขอการรับรองระบบมาตรฐานของอาหารสัตว์น้ำที่ชื่อว่า Aquaculture Stewardship Council หรือในชื่อย่อที่เรียกว่า ASC feed mill ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลเป็นที่ยอมรับทั่วโลก เกี่ยวกับการผลิตอาหารสำหรับสัตว์น้ำ เป็นการแสดงถึงคุณภาพที่ดีของอาหารสัตว์น้ำ ตั้งแต่การคัดสรรวัตถุดิบที่นำมาใช้ ในกระบวนการผลิต ต้องเป็นวัตถุดิบที่มีคุณภาพและมีความยั่งยืนไม่ทำลายสภาพแวดล้อม

ทั้งนี้คู่ค้าต้องให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อทำการประเมินสถานประกอบของผู้ผลิตรวมถึงการตรวจประเมินไปถึงแหล่งวัตถุดิบขั้นต้น อีกทั้งให้ปฏิบัติตามนโยบายเกี่ยวกับการไม่ตัดไม้ทำลายป่าและการเปลี่ยนแปลงที่ดินให้คู่ค้ารับทราบ ให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 31 มกราคม 2568 ตามนโยบาย (Thai Union Group: Policy on No Deforestation) ตามที่ระบุอยู่บน เว็บไซต์ www.thaiunion.com อย่างเคร่งครัด

หลักการพื้นฐานที่เป็นที่มาของหลักปฏิบัติของเราเป็นมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับแล้วในระดับสากล และได้ถูกนำมาใช้ในการดำเนินการของเรา โดยมีรายละเอียดของหลักการตามที่ระบุด้านล่างนี้

1. ใบอนุญาตและการปฏิบัติตามกฎหมาย
2. การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง
3. การไม่มีส่วนร่วมหรือสนับสนุน แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ หรือแรงงานเกณฑ์
4. การคุ้มครองเด็กและแรงงานเด็ก
5. การไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงาน
6. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
7. เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง
8. การทำสัญญาจ้างพนักงานแบบโปร่งใส

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติ
และหลักปฏิบัติด้านแรงงาน การจัดการด้านความเสี่ยงด้านสังคม
และสิ่งแวดล้อมสำหรับคู่ค้าของ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน)

9. ค่าแรงตามกฎหมาย
10. ชั่วโมงการทำงาน
11. หลักปฏิบัติทางระเบียบวินัย
12. กลไกการร้องทุกข์ของพนักงาน
13. การจัดหาที่พักที่ปลอดภัย เหมาะสม และถูกสุขลักษณะ
14. การมีส่วนร่วมของชุมชน
15. การเคารพสิทธิ วัฒนธรรม และดินแดนของชนพื้นเมืองและชนเผ่า
16. การปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง
17. การใช้น้ำ
18. การจัดการของเสีย
19. การจัดการน้ำทิ้ง
20. การใช้พลังงาน
21. การมีอยู่ของสิ่งมีชีวิตที่ดัดแปลงพันธุกรรม (GMO) หรือส่วนประกอบจาก GMO ของผลิตภัณฑ์แต่ละชนิดต่อผู้ซื้อผลิตภัณฑ์สุดท้าย
22. การเปิดเผยสารออกฤทธิ์และปริมาณที่ใช้ (ในหน่วย มิลลิกรัม หรือ กรัม/กิโลกรัมสินค้า) ของยาปฏิชีวนะหรือสารเสริมอาหารสัตว์ที่เป็นยาอื่นๆในผลิตภัณฑ์
23. การแจ้งหยุดซื้อสินค้าหรือบริการจากคู่ค้าที่ไม่ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของคู่ค้า
24. การกำหนดให้คู่ค้าแถลงต่อว่าตนได้ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของบริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน)
25. การกำหนดให้คู่ค้าแจ้งให้ทราบกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ
26. การกำหนดให้คู่ค้าตรวจสอบคู่ค้าของตนว่ามีการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณและหลักปฏิบัติ
27. ต้องมีการตรวจสอบและผลักดันความคืบหน้าและการปฏิบัติตามหลักการอย่างต่อเนื่อง

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติ

และหลักปฏิบัติด้านแรงงาน การจัดการด้านความเสี่ยงด้านสังคม

และสิ่งแวดล้อมสำหรับคู่ค้าของ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน)

1. ใบอนุญาตและการปฏิบัติตามกฎหมาย

คู่ค้าต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบทั้งหมดในประเทศที่คู่ค้ามีการดำเนินธุรกิจอยู่ และปฏิบัติตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (เช่น การลงทะเบียนการค้า การควบคุมการส่งออก และหน้าที่ในการรายงาน) การปกป้องข้อมูล กฎหมายการป้องกันการผูกขาด/การแข่งขันทางการค้า

2. การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง

คู่ค้าต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและกฎระเบียบทั้งหมดที่เกี่ยวข้องในประเทศที่คู่ค้ามีการดำเนินธุรกิจอยู่ และปฏิบัติตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (เช่น กฎหมายแรงงานของประเทศไทย)

3. การไม่มีส่วนร่วมหรือสนับสนุนแรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ หรือแรงงานเกณฑ์

การทำงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานความสมัครใจปราศจากการบังคับแรงงาน ไม่อนุญาตให้มีการใช้แรงงานบังคับ ไม่ว่าในรูปแบบของแรงงานผูกมัด แรงงานขัดหนี้ หรือในรูปแบบอื่นๆ ห้ามมิให้มีการบีบบังคับทางจิตใจและร่างกาย การใช้แรงงานทาสและการค้ามนุษย์

3.1 มีนโยบายการจ้างงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ และการอบรมพนักงาน เพื่อให้แน่ใจว่าคนงานมีการจ้างงานอย่างอิสระและมีความเท่าเทียมกัน และมีอิสระที่จะลาออกได้ตามความสมัครใจ

3.2 พนักงานต้องมีอิสระในการเดินทางและไม่ถูกกักขังหนองเหนียวไว้ในสถานประกอบการของคู่ค้า

3.3 พนักงานจะต้องไม่ถูกบังคับให้ส่งมอบเอกสารประจำตัว ในกรณีที่มีความจำเป็นในการเก็บเอกสารประจำตัวตามที่กฎหมายกำหนด คู่ค้าต้องมีการจัดทำข้อตกลงกับคนงานเพื่อให้แน่ใจว่า คนงานสามารถเข้าถึงเอกสารประจำตัวของตนเองได้ และไม่ใช้เป็นเงื่อนไขในการป้องกันไม่ให้คนงานลาออก และจะต้องคืนเอกสารประจำตัวให้กับคนงานทันทีที่การเรียกร้องเป็นลายลักษณ์อักษร หรือการจ้างงานสิ้นสุดลง

3.4 คู่ค้าต้องหลีกเลี่ยงหรือลดการให้เบิกเงินล่วงหน้าหรือให้กู้ยืมกับคนงานหรือการกระทำอื่นๆ ที่อาจส่งผลผูกมัดคนงานให้อยู่ทำงานให้กับนายจ้างเนื่องจากหนี้ที่ค้างชำระ

3.5 การสรรหาพนักงานจะต้องไม่ยึดส่วนใดส่วนหนึ่งของเงินเดือนทรัพย์สินหรือสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

Version 1.1

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติ
และหลักปฏิบัติด้านแรงงาน การจัดการด้านความเสี่ยงด้านสังคม
และสิ่งแวดล้อมสำหรับคู่ค้าของ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน)

4. การคุ้มครองเด็กและแรงงานเด็ก

ต้องไม่มีเด็กต่ำกว่า 15 ปี หรืออายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำสำหรับการทำงานที่ระบุไว้ในกฎหมายแรงงาน
ในประเทศนั้นๆ ทำงานหรือถูกจ้างอยู่ในธุรกิจที่อยู่ภายใต้การดูแลของคู่ค้า คู่ค้าต้องทำให้มั่นใจว่า
จะไม่มีลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในพื้นที่อันตราย และเวลาทำงานต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน
และต้องไม่ทำงานในช่วงเวลากลางคืน (22.00-06.00 น.)

- 4.1 นโยบายการจ้างงานต้องระบุอายุขั้นต่ำที่ชัดเจนในการจ้างงาน พร้อมขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพใน
การตรวจสอบอายุของพนักงาน (เช่น บัตรประชาชน หรือหนังสือเดินทางที่ออกโดยรัฐ)
- 4.2 แรงงานผู้เยาว์ต้องได้รับการดูแลและป้องกันในเรื่องของสุขภาพและความปลอดภัยในทุก
สถานการณ์ มาตรการดังกล่าวรวมถึงการห้ามแรงงานผู้เยาว์ทำงานที่เป็นอันตรายหรือทำงานใน
ช่วงเวลากลางคืน และกำหนดให้แรงงานผู้เยาว์จะต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ

5. การไม่เลือกปฏิบัติ

พนักงานทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้เกียรติอย่างเท่าเทียมกัน ต้องไม่มีการล่วง
ละเมิดทางร่างกาย ทางเพศ ทางจิตใจ ทางวาจา การข่มขู่ในรูปแบบต่างๆ หรือการปฏิบัติที่รุนแรงและ
ไร้มนุษยธรรม จะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานทุกๆ ส่วน รวมถึงการรับสมัคร การจ่าย
ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า การลงโทษทางวินัย การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุ จะต้องไม่มีการเลือก
ปฏิบัติอันเนื่องมาจากชนชั้น ชนชาติกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา อายุ ทพพลภาพ สถานภาพการสมรส รสนิยม
ทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพ การเป็นสมาชิกทางการเมือง สุขภาพ ความพิการหรือการตั้งครรรภ์
ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับสิทธิของพนักงานที่มีความเสี่ยงสูงที่สุดในการถูกเลือกปฏิบัติ

- 5.1 มีนโยบายห้ามการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบอันเนื่องมาจากชนชั้น ชนชาติกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา อายุ
ทพพลภาพ เพศ สถานภาพการสมรส รสนิยมทางเพศ การเป็นสมาชิกสหภาพ การเป็นสมาชิกทาง
การเมือง สุขภาพ ความพิการหรือการตั้งครรรภ์ และมีขั้นตอนที่จะต้องแจ้งให้พนักงานทราบถึงสิทธิ
ของตนเอง
- 5.2 จะต้องไม่มีการบังคับให้มีการทดสอบการตั้งครรรภ์หรือรูปแบบอื่นๆ ของการตรวจคัดกรองสุขภาพที่
อาจส่งผลก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ

Version 1.1

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติ

และหลักปฏิบัติด้านแรงงาน การจัดการด้านความเสี่ยงด้านสังคม

และสิ่งแวดล้อมสำหรับคู่ค้าของ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน)

5.3 คู่ค้าจะไม่เลิกจ้าง ลดตำแหน่ง หรือลดผลประโยชน์อันเป็นผลเนื่องจากการตั้งครุฑ คู่ค้าต้องอนุญาตให้พนักงานกลับมาทำงานตามเดิมได้หลังการคลอดบุตรแล้ว

5.4 คนงานจะต้องได้รับโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอย่างเต็มที่

6. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

สถานที่ทำงานต้องจัดให้ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยสำหรับคนงานของคู่ค้าทั้งหมด เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน หรือเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน หรือเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของคู่ค้า

6.1 คู่ค้าจะต้องระบุ กำจัด และควบคุมอันตรายที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อคนงาน หรือบุคคลอื่นที่อยู่ในสถานที่ทำงาน หรือต่อสิ่งแวดล้อม

6.2 มีนโยบายและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพสำหรับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และต้องมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม

6.3 ต้องสื่อสารในวงกว้างและจัดให้มีการอบรมอย่างเหมาะสมแก่คนงาน สำหรับนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงการซ้อมหนีไฟ

6.4 คนงานและบุคคลภายนอกที่เข้ามาในสถานประกอบการจะต้องได้รับการแจ้งถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน และต้องมีการให้ความรู้ที่เพียงพอ รวมถึงอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลเพื่อหลีกเลี่ยงหรือบรรเทาอันตรายดังกล่าว

6.5 บุคลากรทุกคนที่เข้ามาในสถานที่ หรือมีหน้าที่จัดการกับสินค้าจะต้องได้รับแจ้งเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อสุขภาพและความปลอดภัยที่เกิดขึ้น

6.6 อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลจะต้องถูกจัดให้กับบุคลากรทุกคนโดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย คนงานจะได้รับการอบรมที่จำเป็นเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างปลอดภัย

6.7 สภาพการทำงาน รวมสภาพที่อยู่ของคนงานจะต้องจัดให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยและมีอาชีวอนามัยที่ดีโดยต้องมีสวัสดิภาพพื้นฐานอย่างต่ำ ดังนี้ น้ำดื่มสะอาดถูกสุขลักษณะ ห้องสุขาที่สะอาดและมีเพียงพอ มีการระบายอากาศที่ดี มีทางหนีไฟและอุปกรณ์ความปลอดภัยเท่าที่จำเป็น

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติ

และหลักปฏิบัติด้านแรงงาน การจัดการด้านความเสี่ยงด้านสังคม

และสิ่งแวดล้อมสำหรับคู่ค้าของ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน)

มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล การเข้าถึงการรักษาพยาบาลฉุกเฉิน การมีพื้นที่รับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ และบริเวณสถานที่ทำงานต้องมีแสงสว่างที่เหมาะสม

- 6.8 คู่ค้าจะต้องมั่นใจว่า คนงานที่ตั้งครรภ์และได้แจ้งให้ทางคู่ค้า รับทราบเกี่ยวกับการตั้งครรภ์จะต้องไม่ทำงานในพื้นที่อันตราย ไม่ทำงานที่ใช้ร่างกายหนัก หรือทำงานเกี่ยวกับสารชีวภาพ สารเคมี หรือวัตถุที่อาจเป็นอันตรายต่อระบบสืบพันธุ์ นอกจากนี้ คู่ค้าจะต้องมั่นใจว่า คนงานที่ตั้งครรภ์ ต้องมีชั่วโมงการทำงานที่ไม่ยาวนานเกินไปและไม่อนุญาตให้ทำงานกะกลางคืน คู่ค้าจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายภายในประเทศที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของคนงานที่ตั้งครรภ์

7. เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง

คนงานทุกคนต้องมีอิสรภาพในการใช้สิทธิในการจัดตั้งและ/หรือเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน และมีเสรีภาพในการเจรจาต่อรองตามที่กฎหมายกำหนด สิทธิของคนงานในการมีเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองต้องได้รับการเคารพและยอมรับ คนงานจะต้องไม่โดนข่มขู่หรือคุกคามในการใช้สิทธิเพื่อเข้าร่วมในองค์กรใดๆ

- 7.1 ผู้จัดการ หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยต้องได้รับการอบรมให้เคารพสิทธิของคนงานแต่ละคนในการเข้าร่วมองค์กรใดๆ อย่างอิสระ
- 7.2 คู่ค้าต้องแจ้งให้คนงานทราบเกี่ยวกับสิทธิของคนงานเพื่อให้คนงานเข้าใจและรู้สึกมั่นใจในการกระทำต่างๆตามสิทธิของตนที่พึงมี โดยไม่ต้องถูกขัดขวางจากคนงานคนอื่น หรือหัวหน้างานในการใช้สิทธิเสรีภาพของพวกเขา
- 7.3 สิทธิในการนัดหยุดงาน จะต้องถูกยอมรับว่าเป็นสิทธิของคนงานและองค์กรของพวกเขา ในฐานะสิทธิพึงมีในการจัดตั้ง โดยคนงานจะต้องไม่ได้รับการตอบโต้ในการใช้สิทธินั้น

8. การทำสัญญาจ้างพนักงานแบบโปร่งใส

การจ้างงานต้องอยู่บนพื้นฐานของการตกลงกันอย่างอิสระและมีเอกสารการจ้างงานที่เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย นโยบายต่างๆ ที่เคารพสิทธิตามมาตรฐานของคนงานที่ทำงานประจำและชั่วคราว และคนงานเอาท์ซอร์สจะต้องนำมาปรับใช้และปฏิบัติตาม อย่างน้อยนโยบายเหล่านี้ต้อง

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติ
และหลักปฏิบัติด้านแรงงาน การจัดการด้านความเสี่ยงด้านสังคม
และสิ่งแวดล้อมสำหรับคู่ค้าของ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน)

ปกป้องสิทธิของแรงงานภายใต้สัญญาการจ้างงานตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับท้องถิ่น กฎหมาย
แรงงานของประเทศ กฎหมายประกันสังคม และข้อตกลงที่ทำร่วมกัน

- 8.1 องค์ประกอบสำคัญของความสัมพันธ์ของนายจ้าง/ลูกจ้าง เช่น ชั่วโมงการทำงาน การทำงาน
ล่วงเวลา การจ่ายค่าจ้าง ผลประโยชน์ การลางาน ระบบผลประโยชน์ทางวินัยและการร้องเรียน จะต้อง
(1) มีการตกลงกันอย่างอิสระทั้งสองฝ่าย (2) มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร และ(3) มีการลง
นามโดยนายจ้างและลูกจ้าง
- 8.2 คนงานต้องเข้าใจข้อตกลงและเงื่อนไขต่างๆของการจ้างงานอย่างชัดเจนและได้รับการอธิบายด้วย
วาจาและถ้าจำเป็นต้องใช้ภาษาที่คนงานสามารถเข้าใจได้
- 8.3 การเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่สำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง/ลูกจ้างต้องตกลงกัน
เป็นลายลักษณ์อักษรโดยทั้งสองฝ่าย และต้องเป็นภาษาที่คนงานสามารถเข้าใจได้

9. ค่าแรงตามกฎหมาย

คนงานทุกคนต้องได้รับค่าตอบแทน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ผลประโยชน์ต่างๆและวัน
เวลาต่างๆที่เป็นไปตามหรือมากกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามที่กำหนดโดยกฎหมายของประเทศนั้นๆและ
ได้รับการจ่ายค่าตอบแทนตามที่มีการทำสัญญาร่วมกัน

- 9.1 คนงานต้องได้รับเอกสารค่าตอบแทนตามรอบการจ่ายค่าตอบแทนในแต่ละครั้ง โดยแสดง
รายละเอียดค่าตอบแทนอย่างชัดเจน ซึ่งประกอบด้วย จำนวนเงินค่าจ้าง ผลประโยชน์ เงินจูงใจ/
โบนัสและการหักเงินต่างๆเอกสารการจ่ายค่าตอบแทนจะต้องเป็นภาษาที่คนงานสามารถเข้าใจได้
- 9.2 ค่าตอบแทนต้องจ่ายตรงเวลาสอดคล้องกับเอกสารการจ่ายเงิน
- 9.3 การทำงานทั้งหมดจะต้องได้รับค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าจำนวนขั้นต่ำตามที่กฎหมายและมาตรฐาน
อุตสาหกรรมกำหนดและสอดคล้องกับสัญญาการจ้างงาน
- 9.4 จะต้องยึดถือและปฏิบัติตามเงื่อนไขค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นตามข้อตกลงตามที่ได้มีการเจรจา
ต่อรองกันแล้วตามกฎหมาย
- 9.5 การหักเงินตามกฎหมายที่กำหนด เช่น ภาษี หรือประกันสังคม จะต้องนำฝากในแต่ละรอบการ
จ่ายไปยังบัญชีที่ระบุไว้ตามกฎหมายหรือหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนด การหักเงินอื่นๆ

Version 1.1

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติ
และหลักปฏิบัติด้านแรงงาน การจัดการด้านความเสี่ยงด้านสังคม
และสิ่งแวดล้อมสำหรับคู่ค้าของ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน)

นอกเหนือจากการที่หักตามที่กฎหมายกำหนด และการหักเงินอื่นๆจะสามารถทำได้ก็ต่อเมื่อเป็นไปตามกฎหมายและได้รับการยินยอมที่เป็นลายลักษณ์อักษรจากคนงานก่อน

- 9.6 บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน) มีความมุ่งมั่นในการ “กำจัดการเก็บค่าธรรมเนียมการจัดหางาน” ที่เรียกเก็บจากแรงงานต่างชาติ กล่าวคือ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน) จะรับผิดชอบค่าธรรมเนียมสำหรับบริการจัดหางาน เราส่งเสริมให้คู่ค้า พิจารณาลักษณะในการยกเลิกค่าธรรมเนียมการบริการในการจัดหางานและนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะของตน

10. ชั่วโมงการทำงาน

คนงานทุกคนต้องมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม คนงานจะต้องไม่ถูกกำหนดหรือบังคับให้ทำงานเกินเวลาการทำงานปกติ และทำงานล่วงเวลาตามที่กฎหมายแรงงานของประเทศที่คนงานทำงานอยู่กำหนดไว้ การทำงานล่วงเวลาทั้งหมดของคนงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานความสมัครใจของคนงาน

- 10.1 มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับเวลาการทำงานปกติและการทำงานล่วงเวลา โดยมีกระบวนการที่กำหนดไว้สำหรับการตัดสินใจในการทำงานล่วงเวลาและต้องได้รับการยินยอมจากคนงานก่อน
- 10.2 คนงานต้องมีสิทธิได้รับชั่วโมงการพักผ่อนอย่างน้อย 24 ชั่วโมงติดต่อกัน ในทุกช่วงเวลาทำงาน 7 วัน (ยกเว้นสำหรับงานบางประเภทที่กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเป็นอย่างอื่น) ถ้าคนงานถูกเรียกร้องให้ทำงานในวันหยุดเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการผลิตหรือการบริการ คนงานต้องได้รับวันหยุดชดเชยเทียบเท่าระยะเวลาทำงานปกติ หรือได้รับค่าจ้างชดเชยในอัตราที่กฎหมายกำหนด
- 10.3 หากสัญญาจ้างงานยินยอมให้มีการทำงานล่วงเวลา ซึ่งคนงานได้มีการตกลงในสัญญาชัดเจน การทำล่วงเวลาทั้งหมดของคนงานต้องอยู่บนพื้นฐานความสมัครใจ
- 10.4 ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาต้องไม่น้อยกว่าอัตราที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติ
และหลักปฏิบัติด้านแรงงาน การจัดการด้านความเสี่ยงด้านสังคม
และสิ่งแวดล้อมสำหรับคู่ค้าของ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน)

11. หลักปฏิบัติทางระเบียบวินัย

คู่ค้าต้องมีกฎหมายและกฎข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการลงโทษ ที่เป็นนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษร “วินัยและการลงโทษ” และสื่อสารให้กับคนงานทุกคนรับทราบ และมีขั้นตอน การจัดการด้านวินัยและการลงโทษที่มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้ในการตรวจสอบได้ คู่ค้าต้องไม่มีการลงโทษทางร่างกาย ใช้ถ้อยคำรุนแรง การคุกคามทางเพศ หรือการกระทำที่มีผลกระทบต่อจิตใจอย่างรุนแรง และพนักงานสามารถเข้าถึงการร้องเรียนหากพบว่ามี การลงโทษที่ไม่เป็นธรรม

12. กลไกการร้องทุกข์ของพนักงาน

คนงานของคู่ค้าจะต้องได้รับโอกาสที่ร้องเรียนประเด็นข้อกังวลต่างๆและคนงานทุกคนที่ยกประเด็นเหล่านี้ขึ้นมาจะต้องได้รับการคุ้มครองจากการถูกตอบโต้หรือแก้แค้น โดยคู่ค้าต้องมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

12.1 มีแนวปฏิบัติและนโยบายที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างซื่อสัตย์และมีการต่อต้านการติดสินบน การให้ของขวัญ และการต้อนรับ โดยแนวทางปฏิบัติหรือนโยบายดังกล่าวจะต้องสอดคล้องตามกฎหมายการแข่งขันทางการค้าและมุ่งเน้นให้มีการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน

12.2 มีการฝึกอบรมและการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดต่างๆและมีการลงโทษและการแก้ไขเยียวยากรณีที่ไม่มีการปฏิบัติตามข้อกำหนด

12.3 มีขั้นตอนกลไกที่ทำให้แน่ใจว่าข้อมูลที่เป็นความลับทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นทางธุรกิจหรือส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ได้มีการจัดเก็บอย่างปลอดภัย และมีการจำกัดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

12.4 คนงานจะต้องมีช่องทางที่สามารถแจ้งปัญหาหรือข้อร้องเรียนได้โดยปราศจากความกังวลที่จะถูกโต้ตอบหรือแก้แค้น

13. ที่พักอาศัยเหมาะสม

คนงานทุกคนต้องได้รับการดูแลสุขภาพและที่พักอาศัยที่มีความปลอดภัย คู่ค้าต้องจัดที่พักอาศัยอย่างเหมาะสม หอพักต้องสะอาด ปลอดภัย มีอุปกรณ์ที่จำเป็นและไม่แออัด มีห้องสุขา ห้องอาบน้ำ

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติ
และหลักปฏิบัติด้านแรงงาน การจัดการด้านความเสี่ยงด้านสังคม
และสิ่งแวดล้อมสำหรับคู่ค้าของ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน)

สถานที่มีความสะอาดที่เพียงพอ มีอุปกรณ์ฉุกเฉินอย่างเหมาะสม เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง สัญญาณแจ้งเหตุฉุกเฉิน ไฟฉุกเฉิน มีการซ้อมหนีไฟที่หอพัก

14. การมีส่วนร่วมกับชุมชน

คู่ค้าต้องมีความตระหนักที่จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อชุมชน ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปล่อยมลพิษ เช่น เสียง กลิ่น ฝุ่น และมีการพัฒนาแผนการติดตามตรวจสอบและดำเนินการตามความจำเป็นร่วมกับชุมชนท้องถิ่นของชุมชนที่สถานที่ทำงานของคู่ค้าอยู่ การให้โอกาสในการจ้างงาน เลือกใช้วัตถุดิบหรือบริการในชุมชน(ถ้ามี) รวมถึงการมีกระบวนการร้องทุกข์ที่ชุมชนสามารถเข้าถึงได้

15. การเคารพสิทธิ วัฒนธรรม และดินแดนของชนพื้นเมืองและชนเผ่า

จากที่ทรัพยากรจำนวนมากของโลกตั้งอยู่บนพื้นที่ที่อยู่ภายใต้การดูแลของชนพื้นเมืองและชนเผ่า ซึ่งกลุ่มเหล่านี้มักเผชิญกับการถูกกีดกันและความเปราะบางต่อผลกระทบจากกิจกรรมทางธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ธุรกิจสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับชุมชนและประสบความสำเร็จในระยะยาวได้ โดยการมีส่วนร่วมกับชนพื้นเมืองและชนเผ่าอ้างอิงตามอนุสัญญาว่าด้วยชนพื้นเมืองและชนเผ่าของ ILO ค.ศ.1989 (ฉบับที่ 169) และ ILO ค.ศ.1957 (ฉบับที่ 107)

16. การปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินธุรกิจจะต้องเป็นไปอย่างยั่งยืนและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การดำเนินงาน การจัดหา การผลิต การกระจายสินค้า และการให้บริการ จะต้องดำเนินการตามวัตถุประสงค์เพื่อการป้องกันและรักษาสิ่งแวดล้อม และต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อม

16.1 การดำเนินธุรกิจต้องมีใบอนุญาตตามกฎหมายทั้งหมด

16.2 มีการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทุกคนเพื่อให้ทราบถึงใบอนุญาตตามกฎหมายต่างๆและปฏิบัติตาม

16.3 มีการวางแผนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดรวมถึง การใช้สารเคมีอันตราย การกำจัดของเสีย น้ำเสียและมลพิษทางอากาศ การใช้น้ำและพลังงาน

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติ
และหลักปฏิบัติด้านแรงงาน การจัดการด้านความเสี่ยงด้านสังคม
และสิ่งแวดล้อมสำหรับคู่ค้าของ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน)

17. การใช้น้ำ

ปัจจุบันความต้องการน้ำจืดเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากหลายปัจจัย กล่าวคือปริมาณน้ำที่เปลี่ยนแปลงไป การเติบโตของประชากร การขยายตัวของเมือง การเพิ่มขึ้นของรายได้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภค ซึ่งการผลิตด้านการเกษตรถือเป็นภาคอุตสาหกรรมหลักที่ใช้น้ำ ดังนั้น คู่ค้าจึงต้องตระหนักถึงการใช้น้ำของตนและดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในกระบวนการผลิต เช่น ต้องระบุแหล่งน้ำที่นำมาใช้ และต้องพัฒนาและนำแผนการอนุรักษ์น้ำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ แผนการลดการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

18. การจัดการของเสีย

การจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้แน่ใจว่าทรัพยากรจะถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการลดปริมาณการทิ้งวัสดุโดยไม่จำเป็น อีกทั้งยังช่วยให้แน่ใจว่าของเสียที่มีสารอันตรายจะถูกทิ้งอย่างเหมาะสมและไม่ก่อให้เกิดอันตราย ดังนั้นคู่ค้าควรตั้งเป้าลดของเสีย หรือหากเป็นไปได้ก็ควรหาวิธีนำกลับมาใช้ซ้ำหรือนำกลับมาใช้ใหม่ ต้องจัดเก็บและกำจัดของเสียทั้งหมดอย่างปลอดภัยและมีความรับผิดชอบ โดยใส่ใจของเสียที่มีสารที่เป็นอันตรายต่อคนและเป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม ต้องได้รับอนุญาตสำหรับการจัดเก็บ และ/หรือทิ้ง สิ่งปฏิกูล วัสดุที่ไม่ใช้แล้วตามที่กฎหมายกำหนด

19. การจัดการน้ำทิ้ง

น้ำทิ้ง เป็นของเสียในรูปของเหลวที่ไหลลงสู่แหล่งน้ำ เช่น แม่น้ำ ทะเลสาบหรือบึง หรือระบบระบายน้ำ ที่เกิดจากกระบวนการผลิตของคู่ค้า อาจก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพของมนุษย์และสิ่งแวดล้อมหากไม่จัดการอย่างเหมาะสม ดังนั้นคู่ค้าจึงต้องจัดให้มีกระบวนการเพื่อหลีกเลี่ยงเหตุดังกล่าว เช่น ต้องระบุปริมาณน้ำทิ้งทั้งหมด และทราบแหล่งที่มาของน้ำทิ้ง รวมถึงมีวิธีการบำบัดน้ำทิ้ง อย่างถูกต้องตามกฎหมายกำหนด มีการพัฒนาและนำแผนการจัดการน้ำทิ้งมาใช้เพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อแหล่งน้ำรองรับต่างๆ

20. การใช้พลังงาน

พลังงานที่คู่ค้าใช้ในกระบวนการผลิตไม่ได้เป็นต้นทุนทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังอาจมีส่วนต่อการทำให้ทรัพยากรธรรมชาติซึ่งมีจำนวนจำกัดนั้นร่อยหรอลง ดังนั้นการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ดีที่สุดเท่าที่ทำได้จึงเป็นสิ่งสำคัญ คู่ค้าต้องระบุแหล่งพลังงานทั้งหมดที่ใช้ในกระบวนการ เช่น การใช้น้ำมันดีเซล เบนซิน แก๊สธรรมชาติ ไฟฟ้าและแหล่งอื่นๆ คู่ค้าต้องพัฒนาและนำแผนการลดการใช้พลังงานมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงาน

Version 1.1

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติ
และหลักปฏิบัติด้านแรงงาน การจัดการด้านความเสี่ยงด้านสังคม
และสิ่งแวดล้อมสำหรับลูกค้าของ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน)

21. การมีอยู่ของสิ่งมีชีวิตที่ดัดแปลงพันธุกรรม(GMO)หรือส่วนประกอบจาก GMO ของผลิตภัณฑ์
ลูกค้าต้องเปิดเผยถึงการมีอยู่ของสิ่งมีชีวิตดัดแปลงพันธุกรรม (GMO) หรือส่วนประกอบจาก GMO ของผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบให้กับบริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน) ทุกครั้งที่ส่งมอบหรือเมื่อมีการร้องขอ
22. การเปิดเผยสารออกฤทธิ์และปริมาณที่ใช้ (ในหน่วย มิลลิกรัม หรือ กรัม/กิโลกรัมสินค้า)ของยาปฏิชีวนะหรือสารเสริมอาหารสัตว์ที่เป็นยาอื่นๆในผลิตภัณฑ์
ลูกค้าต้องเปิดเผยสารออกฤทธิ์และปริมาณที่ใช้ (ในหน่วย มิลลิกรัม หรือ กรัม/กิโลกรัมสินค้า) ของยาปฏิชีวนะหรือสารเสริมอาหารสัตว์ที่เป็นยาอื่นๆในผลิตภัณฑ์แต่ละล็อตที่ส่งมอบให้กับบริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน) ทุกครั้งที่ส่งมอบหรือเมื่อมีการร้องขอ
23. การแจ้งหยุดซื้อสินค้าหรือบริการจากลูกค้าที่ไม่ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ
ลูกค้าต้องปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของบริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน) อย่างเคร่งครัด หากมีการตรวจพบว่าลูกค้าไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติตามไม่ครอบคลุมทุกข้อกำหนด และไม่ดำเนินการตามระยะเวลาที่ตกลงกัน และลูกค้าไม่ได้ประกาศว่าตนปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ จึงแจ้งให้มีการปรับปรุงทันที ดังนั้น การที่ไม่ปฏิบัติตามหลักการนี้ หรือไม่สามารถแก้ไขตามคำแนะนำได้ จะมีผลในการยกเลิกสัญญากับลูกค้าและดำเนินคดีทางกฎหมายโดยปราศจากการช่วยเหลือ
24. การกำหนดให้ลูกค้าแถลงว่าตนได้ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน)
ลูกค้าต้องประกาศว่าตนได้ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของบริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน) โดยการสื่อสารผ่านอีเมลล์ หรือรวมอยู่ในสัญญาซึ่งมีเอกสารอ้างอิงชัดเจน ถึงหลักจรรยาบรรณ
25. การกำหนดให้ลูกค้าแจ้งต่อในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ
ลูกค้าต้องแจ้งต่อบริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน) หากมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานะการปฏิบัติตามข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติ ดังที่ระบุไว้ในเอกสารฉบับนี้

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติ
และหลักปฏิบัติด้านแรงงาน การจัดการด้านความเสี่ยงด้านสังคม
และสิ่งแวดล้อมสำหรับคู่ค้าของ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน)

26. การกำหนดให้คู่ค้าตรวจสอบคู่ค้าของตนว่ามีการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณและหลักปฏิบัติ

บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน) จะตรวจสอบว่าคู่ค้ามีการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณซึ่งรวมถึงข้อกำหนดทั้งหมดภายใน 2.1.1 ซึ่งว่าด้วยการที่คู่ค้า จะต้องนำหลักจรรยาบรรณของบริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน) มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีระบบในการตรวจสอบว่าการลงนามหลักจรรยาบรรณของ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน) แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนด ASC Feed Standard v1.1 ข้อ 2.1.1

27. ต้องมีการตรวจสอบและผลักดันความคืบหน้าและการปฏิบัติตามหลักการอย่างต่อเนื่อง

คู่ค้าจะให้อำนาจบริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน) และตัวแทนที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีส่วนร่วมในการติดตามการดำเนินงานต่างๆ เพื่อยืนยันว่ามีการปฏิบัติตามหลักปฏิบัตินี้ รวมถึงการเข้าร่วมตรวจสอบที่โรงงานผลิตและสถานที่พักของแรงงานที่นายจ้างจัดหาโดยไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า การตรวจสอบการบันทึกต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และการสัมภาษณ์คนงานเป็นส่วนตัว คู่ค้าต้องเก็บเอกสารทั้งหมดที่ใช้ยืนยันการปฏิบัติตามหลักปฏิบัตินี้ไว้ที่สถานประกอบการ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน) จะพยายามทำงานร่วมกับคู่ค้าของเราเพื่อแก้ปัญหาการไม่ปฏิบัติตามหลักปฏิบัติ ในการไม่ปฏิบัติตามครั้งแรก ยกเว้นในการละเมิดแรงงานที่สำคัญ

ประกาศ ณ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2568



นายพีระศักดิ์ บุญมีโชติ
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน)

Version 1.1

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและหลักปฏิบัติ
และหลักปฏิบัติด้านแรงงาน การจัดการด้านความเสี่ยงด้านสังคม
และสิ่งแวดล้อมสำหรับคู่ค้าของ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน)

การรับทราบและการยอมรับ

ลายเซ็นของข้าพเจ้าตามด้านล่างยืนยันว่า ข้าพเจ้าได้อ่านและเข้าใจในจรรยาบรรณในการดำเนิน
ธุรกิจและหลักปฏิบัติด้านแรงงาน การจัดการด้านความเสี่ยง ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อมสำหรับคู่ค้าของ
บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด (มหาชน) ข้าพเจ้าในฐานะที่เป็นตัวแทนผู้มีอำนาจของบริษัทฯ ข้าพเจ้าขอให้
คำมั่นในนามตัวเองและในนามบริษัทฯ ที่จะปฏิบัติตามกฎและหลักปฏิบัติฉบับนี้ บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์
จำกัด (มหาชน) ขอสงวนสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงหลักปฏิบัติตลอดเวลา และจะจัดทำสำเนาที่ได้มีการ
เปลี่ยนแปลงให้กับคู่ค้าทุกรายเพื่อเซ็นรับทราบ

คู่ค้า _____

ที่อยู่ _____

ชื่อผู้แทน _____

ตำแหน่งผู้แทน _____

ลายเซ็น _____

วันที่ _____

Company's seal