



คู่มือจริยธรรมธุรกิจ
ระดับ
คณะกรรมการ

การควบคุมเอกสาร (Document Control)

การอนุมัติเอกสาร (Document Approvals)

เอกสารฉบับนี้ได้รับการทบทวนและอนุมัติโดย

จัดเตรียมเอกสารโดย (Prepared by)	กลั่นกรองโดย (Reviewed by)	อนุมัติโดย (Approved by)
สำนักกรรมการผู้จัดการ	คณะกรรมการ ครั้งที่ 33/2568 (วาระพิเศษ) เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2568	คณะกรรมการธนาคาร ครั้งที่ 21 /2568 เมื่อวันที่ 19/11/2568
	คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ครั้งที่ 7/2568 เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2568	

ประวัติการแก้ไขเอกสาร

ครั้งที่	วัน เดือน ปี	อนุมัติโดย (Approved by)
1	26 พฤศจิกายน 2561	คณะกรรมการธนาคาร ครั้งที่ 11/2561 (ครั้งแรก)
2	18 ธันวาคม 2562	คณะกรรมการธนาคาร ครั้งที่ 13/2562
3	30 พฤศจิกายน 2563	คณะกรรมการธนาคาร ครั้งที่ 19/2563
4	29 พฤศจิกายน 2564	คณะกรรมการธนาคาร ครั้งที่ 15/2564
5	28 ธันวาคม 2565	คณะกรรมการธนาคาร ครั้งที่ 14/2565 (วาระพิเศษ)
6	21 ธันวาคม 2566	คณะกรรมการธนาคาร ครั้งที่ 14/2566
7	26 ธันวาคม 2567	คณะกรรมการธนาคาร ครั้งที่ 17/2567
8	19 พฤศจิกายน 2568	คณะกรรมการธนาคาร ครั้งที่ 21/2568

ทบทวนครั้งต่อไป ปี 2569 (ทบทวนทุก 1 ปีหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญ)

สารบัญ

	หน้า
สารจากประธานกรรมการ	1
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	2
จริยธรรมหลักของธนาคาร	3
1. จริยธรรมและจรรยาบรรณของคณะกรรมการ	4
2. จรรยาบรรณในการดำเนินงานของคณะกรรมการ	11
การร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส	12
การเคารพสิทธิมนุษยชน	13
การปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรม	14
อีเมล อินเทอร์เน็ต โซเชียลมีเดีย	15
การป้องกันและการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา	15
นวัตกรรม	15
ความขัดแย้งทางผลประโยชน์	16
การให้หรือรับของขวัญ	17
การทุจริตและการให้สินบน	18
การป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน	19
การเปิดเผยข้อมูล	20
ข้อมูลส่วนบุคคล	20
การฟอกเงิน	20
3. แนวทางการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณสำหรับคณะกรรมการ (Do's & Don't)	22

บทนำ

ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (ธสน.) ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการยึดมั่นในจริยธรรมในการดำเนินงานทุกมิติ โดยเฉพาะคณะกรรมการธนาคาร และกรรมการในอนุกรรมการชุดต่างๆ ที่คณะกรรมการธนาคารแต่งตั้งขึ้น ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทาง วางนโยบาย และกำกับดูแลการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ การมีคู่มือจริยธรรมธุรกิจสำหรับคณะกรรมการ จึงเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ตามมาตรฐานสากล และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

คู่มือฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้กรรมการทุกท่านมีข้อมูลพื้นฐานเพื่อประกอบการตัดสินใจและยึดถือหลักจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยครอบคลุมถึงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการเชื่อมโยงการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องตามนโยบายและคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี

นอกจากนี้ คู่มือฉบับนี้ ยังมุ่งเน้นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการให้สามารถดำเนินงานได้อย่างสุจริต โปร่งใส และมีความรับผิดชอบ โดยยกตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do's) และไม่พึงประสงค์ (Don't) เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านการตัดสินใจเชิงนโยบาย การกำกับดูแล และการบริหารจัดการองค์กร

ธสน. มุ่งหวังว่าคู่มือจริยธรรมธุรกิจระดับคณะกรรมการฉบับนี้ จะเป็นกรอบแนวทางสำคัญที่ช่วยยกระดับมาตรฐานด้านจริยธรรม รวมถึงมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการให้สอดคล้องกับหลักการสากล และเป็นรากฐานของความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความยั่งยืนในการดำเนินงานของธนาคาร อันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ตลอดจนเสริมสร้างบทบาทของธนาคารให้สามารถเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

สารจากประธานกรรมการ



ในฐานะสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐ ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (ธสน.) มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการค้าและการลงทุน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และความรับผิดชอบต่อภารกิจนี้ จะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ หากปราศจากการ บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมที่มั่นคงเป็นรากฐานในการดำเนินธุรกิจ

คณะกรรมการธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (ธสน.) จึงมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้ ธสน. ดำเนินธุรกิจและบริหารงานบนหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Governance) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง โปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ธสน. จึงได้จัดทำคู่มือจริยธรรมธุรกิจสำหรับคณะกรรมการฉบับนี้ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใส และมีคุณธรรม โดยหวังให้กรรมการทุกท่านปฏิบัติตามคู่มือฉบับนี้ อย่างเคร่งครัด และตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนในการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างจริงจัง พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรม และยืนหยัดอยู่บนหลักการอันถูกต้อง เพื่อให้ ธสน. เติบโตได้อย่างยั่งยืน

นางสาวศุภร์ศิริ อภิญญาอนุวัฒน์

ประธานกรรมการ

วิสัยทัศน์

สถาบันการเงินชั้นนำที่เชื่อมโยงโอกาสด้านการค้าและการลงทุนตามบริบทโลกอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

ส่งเสริมและสนับสนุนการส่งออก การนำเข้า และการลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาประเทศ โดย

- (1) สร้างโอกาสให้ผู้ประกอบการด้วยนวัตกรรมและบริการอย่างครบวงจร (Total Solution)
- (2) เป็นกลไกของภาครัฐในการผลักดันนโยบายการค้าและการลงทุน (Policy Operation)
- (3) บ่มเพาะและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการไทย (Business Incubator)
- (4) เชื่อมเครือข่ายและสร้างระบบนิเวศการค้าและการลงทุนทั้งในและต่างประเทศให้เข้มแข็ง (Global Connector)

- (5) ขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรและผู้ประกอบการไทยในเวทีโลก (Sustainable Development)

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ของ ธสน. ได้แก่ Exploration, eXperienced, inclusiveness และ Growth Mindset

- Exploration คือ คิดนอกกรอบ และไม่หยุดพัฒนา เพื่อเดินทางสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน
- eXperienced คือ ความเป็นมืออาชีพ เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และบุคลากร
- inclusiveness คือ เคารพและ เปิดรับความแตกต่าง เพื่อเติมเต็มพลังแห่งทีม
- Growth Mindset คือ ยินดีและ พร้อมปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความแตกต่าง

จริยธรรมหลักของธนาकार

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ การรักษาคติประเพณีและชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา และการเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายและไม่แสดงการต่อต้านหรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อสถาบันหลักของประเทศ
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดีโดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง พร้อมรับการตรวจสอบและผลจากการกระทำของตน รวมทั้งคำนึงถึงจริยธรรมในบริบทที่เป็นสากลในเรื่องสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ด้วยการกล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาผลประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ด้วยการตระหนักถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการรับผิดชอบต่อ มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ บทบาทและภารกิจของรัฐวิสาหกิจความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้รับบริการและประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รวมทั้งคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรมปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม ฯลฯ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ใส่ใจ เคารพในศักดิ์ศรี และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต รักษาเกียรติศักดิ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมาย และมีวินัย รวมทั้งรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของทางราชการโดยรวม

1. จริยธรรมและจรรยาบรรณของคณะกรรมการ

หลักคุณธรรมและมาตรฐานการประพฤติที่กรรมการยึดมั่น เพื่อแสดงถึงความเป็นผู้นำที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และยึดถือคุณธรรมเป็นหลักในการตัดสินใจทุกขั้นตอน อันนำไปสู่การกำกับดูแลกิจการที่ดี เข้มแข็งและสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนต่อองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสังคมโดยรวม

1. จริยธรรมและจรรยาบรรณของคณะกรรมการ

คณะกรรมการได้ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการมีกรอบจริยธรรมที่ชัดเจน เพื่อให้การตัดสินใจดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใสบนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นธรรม และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ทั้งนี้ เพื่อยึดมั่นในหลักการดังกล่าว คณะกรรมการจึงได้จัดทำคู่มือจริยธรรมธุรกิจระดับคณะกรรมการ กำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนให้ยึดถืออย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งมีการสื่อสารและจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณ อันจะช่วยเสริมสร้างความตระหนักและความมุ่งมั่นให้แก่บุคลากรทุกระดับ ให้ร่วมกันดำเนินงานด้วยความถูกต้องและมีคุณธรรมตามกรอบแนวทางที่ ธสน. กำหนดไว้อย่างครบถ้วน ดังนี้

1.1 คณะกรรมการต้องควบคุมดูแล กำกับ สนับสนุน เกี่ยวกับการดำเนินการด้านจริยธรรมขององค์กรให้สอดคล้องตามกฎหมาย ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ กฎเกณฑ์ภายใน ธสน. ที่เกี่ยวข้องทางด้านจริยธรรม ตลอดจนข้อกำหนดด้วยการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและรัฐวิสาหกิจ

1.2 คณะกรรมการต้องปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม และกำกับดูแลกิจการที่ดีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรม เพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยจะต้องยึดมั่นจริยธรรมหลักของธนาคาร ดังนี้

- 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ การรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา และการเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายและไม่แสดงการต่อต้านหรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อสถาบันหลักของประเทศ
- 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดีโดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง พร้อมรับการตรวจสอบและผลจากการกระทำของตน รวมทั้งคำนึงถึงจริยธรรมในบริบทที่เป็นสากลในเรื่องสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ด้วยการกล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาผลประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง
- 4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ด้วยการตระหนักถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมและไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการรับผิดชอบต่อ มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ บทบาทและภารกิจของรัฐวิสาหกิจความคาดหวังของ

ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้รับบริการและประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รวมทั้งคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการทำงานของผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

- 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรมปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม ฯลฯ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ใส่ใจ เคารพในศักดิ์ศรี และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ
- 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต รักษาเกียรติศักดิ์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย รวมทั้งรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของทางราชการโดยรวม

1.3 คณะกรรมการพิงยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งการปฏิบัติหน้าที่ โดยดำเนินงานให้สอดคล้องกับกฎหมายนโยบายของภาครัฐ วัตถุประสงค์ และข้อบังคับต่าง ๆ ของ ธสน. ภายใต้กรอบการกำกับดูแลกิจการที่ดี อันสะท้อนถึงความมีจริยธรรมในการประกอบธุรกิจอย่างแท้จริง ทั้งนี้ เพื่อให้การถือปฏิบัติจรรยาบรรณของคณะกรรมการครอบคลุมและคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญของ ธสน. คณะกรรมการจึงได้กำหนดแนวทางจรรยาบรรณขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้กรรมการทุกท่านรับทราบและยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ดังนี้

1) จรรยาบรรณคณะกรรมการต่อธนาคาร

- คณะกรรมการ ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของภาครัฐ วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของ ธสน. และนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กรอย่างเคร่งครัด
- คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร ผู้ถือหุ้นภาครัฐ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยพิจารณาให้ครอบคลุมทั้งมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
- รักษาความเป็นอิสระในการตัดสินใจ วางตัวเป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใด และไม่รับอิทธิพลจากบุคคลหรือกลุ่มใดที่อาจกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่
- เปิดเผยและจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างโปร่งใส และไม่เข้าร่วมพิจารณาหรือการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ส่วนตน
- ส่งเสริมให้มีการเปิดเผยข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลาแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามที่กฎหมายและมาตรฐานสากลกำหนด
- รักษาความลับของข้อมูลองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน
- ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของระบบสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และคำนึงถึงจริยธรรมของเทคโนโลยี และปัญญาประดิษฐ์ (AI Ethics)
- พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่กรรมการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development) เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ กฎหมาย และเทคโนโลยี

- เข้าร่วมการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการโดยรวม และการประเมินรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลไปพัฒนาและปรับปรุงการกำกับดูแลกิจการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) จรรยาบรรณคณะกรรมการต่อผู้บริหารและพนักงาน

- ปฏิบัติต่อผู้บริหารและพนักงานอย่างมีความรับผิดชอบ เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อจัดให้มีการสรรหาและว่าจ้างบุคลากร ด้วยกระบวนการที่ โปร่งใส เป็นธรรม และคำนึงถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของพนักงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานและกิจการของ ธสน. อย่างแท้จริง
- ส่งเสริมให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานและกำหนดค่าตอบแทนให้แก่พนักงานทุกระดับ ตามศักยภาพ ความทุ่มเท และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเทียบเคียงได้กับรัฐวิสาหกิจชั้นนำ หรือคู่เทียบอื่นในอุตสาหกรรมโดยทั่วไป
- เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ผ่านกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เพื่อร่วมเจรจาหารือ และจัดทำข้อตกลงที่จะทำให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุลระหว่างพนักงานกับ ธสน.
- พัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเติบโตในสายอาชีพ และได้รับการยกระดับขีดความสามารถตามแผนอบรมและพัฒนา (Training and Development Roadmap) รวมทั้ง แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่ชัดเจน โดยสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาตามแนวทาง 70-20-10 และนำสิ่งที่เรียนรู้ไปเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง
- กำหนดให้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ทั้งในระดับผู้บริหาร และพนักงาน ในตำแหน่งงานสำคัญ (Critical Position) โดยคณะกรรมการจะดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการทำแผนสืบทอดตำแหน่งและการดำเนินการพัฒนาผู้ที่มีศักยภาพ ในการสืบทอดตำแหน่ง (Potential Successors) อย่างสม่ำเสมอทุกปี
- ให้ความสำคัญในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน จึงกำหนดให้มีการรักษาข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของพนักงาน พร้อมกำหนดสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวตามความจำเป็นและเมื่อมีเหตุอันควรเท่านั้น
- คำนึงถึงสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของพนักงาน จัดสถานที่ปฏิบัติงานทั้งส่วนกลางและภูมิภาคให้มีสภาพแวดล้อมที่เป็นไปตามกรอบกฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสุขภาพใจที่แข็งแกร่งพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

3) จรรยาบรรณคณะกรรมการต่อเจ้าของกิจการ/ผู้ถือหุ้นภาครัฐ

- มุ่งมั่นดำเนินการตามกรอบแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่เจ้าของกิจการ/ผู้ถือหุ้นภาครัฐ กำหนด เพื่อให้องค์กรเกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้วยบุคลากรที่มีจริยธรรมและจรรยาบรรณ ในการประกอบธุรกิจ

- ดำเนินการอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนการส่งออก การนำเข้า และการลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มทั้งระยะสั้น และระยะยาวให้แก่เจ้าของกิจการ/ผู้ถือหุ้นภาครัฐ ได้อย่างยั่งยืนตามวัตถุประสงค์จัดตั้ง และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- ยึดแนวนโยบายของกระทรวงการคลัง และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เป็นกรอบแนวทาง ในการกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ รวมถึงแผนปฏิบัติการประจำปีของ ธนาคาร อย่างสม่ำเสมอทุกปี
- เปิดเผยข้อมูลทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงินแก่เจ้าของกิจการ/ผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน

4) จรรยาบรรณคณะกรรมการต่อภาครัฐ/ หน่วยงานกำกับดูแล

- ปฏิบัติตามกฎหมาย โดยเฉพาะพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2536 และแก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 รวมทั้งดำเนินการตามระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงาน กำกับดูแล อาทิ กระทรวงการคลัง และธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นผู้มอบนโยบาย
- กำกับ และติดตามการดำเนินงานของ ธสน.โดยต้องมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบาย รวมถึงข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ธสน.
- มีการบริหารจัดการองค์กรที่มั่นคง โปร่งใส และยั่งยืน
- แสดงความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมโดยผนวกหลักการเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน
- ยึดมั่นที่จะมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และไม่ใช้เสริมสร้างความสัมพันธ์กับ ภาครัฐทั้งในประเทศและต่างประเทศที่จะนำไปสู่การสร้างรายได้เปรียบหรือประโยชน์ในการดำเนินงานตามภารกิจ ในขณะที่เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศ เสี่ยงประโยชน์

5) จรรยาบรรณคณะกรรมการต่อลูกค้า

- สนับสนุนให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ จึงกำหนดให้บุคลากรทุกระดับต้องปฏิบัติต่อลูกค้า อย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคด้วยการให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ซื่อสัตย์ ตั้งใจ ใช้ศักยภาพ อย่างเต็มกำลัง และยืดหยุ่นพร้อมรองรับต่อการให้บริการในยุคดิจิทัล (Digital Banking)
- ให้บริการลูกค้าทุกกลุ่มด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งยินดีรับฟัง ปัญหา ค้นหาสาเหตุที่แท้จริง (Root Cause) และเสนอแนะวิธีการจัดการแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้า ทั้งก่อน ระหว่าง และภายหลังการให้บริการ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลหรือความลับของของลูกค้า เว้นแต่กฎหมายกำหนดให้ต้องเปิดเผยหรือได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากเจ้าของข้อมูล ดังกล่าว

- ดำเนินการโฆษณา จัดกิจกรรมทางการตลาด เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์ (Products) และบริการ (Services) ที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลายของลูกค้า โดยให้ข้อมูลที่ครบถ้วนถูกต้อง และเพียงพอที่เป็นประโยชน์ต่อลูกค้าในการเลือกตัดสินใจก่อนใช้บริการกับธนาคาร

6) จรรยาบรรณคณะกรรมการต่อเจ้าหน้าที่

- กำหนดนโยบายในการปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ทุกกลุ่ม ทั้งผู้ถือหุ้นกู้ สถาบันการเงิน และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ อย่างเสมอภาค เป็นธรรม และไม่ละเมิดสิทธิของเจ้าหน้าที่ โดยยึดประโยชน์ที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย ตามกฎหมาย ข้อสัญญา หรือเงื่อนไขที่ดำเนินการตกลงร่วมกัน
- กำหนดการปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือสัญญาที่ตกลงไว้กับเจ้าหน้าที่กลุ่มต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด ทั้งนี้หากไม่สามารถดำเนินการได้ ธสน. จะรีบแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบโดยทันที พร้อมร่วมหารือเพื่อกำหนดหาแนวทางแก้ไขอันจะนำไปสู่ประโยชน์ร่วมกันอย่างสมดุล
- เจรจาต่อรองทางธุรกิจ โดยละเว้นการเรียก รับ หรืออ้างผลประโยชน์ใด ๆ ที่ไม่สุจริตในการค้า
- มอบหมายให้ฝ่ายบัญชี และฝ่ายกลยุทธ์องค์กร ร่วมกับฝ่ายตรวจสอบและคณะกรรมการตรวจสอบ เป็นผู้สอบทาน และตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงินของธนาคาร ก่อนจัดทำเป็นรายงานข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และ ทันกาล นำเสนอแก่เจ้าหน้าที่ทุกกลุ่มตามระยะเวลาที่กำหนดและตามการร้องขอ ซึ่งหากพบว่ามีเหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อสถานะการเงินของ ธสน. อย่างมีนัยสำคัญ จะเร่งแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

7) จรรยาบรรณคณะกรรมการต่อลูกค้า/ผู้ส่งมอบ

- กำหนดให้พนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และร่วมปฏิบัติงานกับลูกค้าต้องยึดผลประโยชน์และการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ธสน. กับลูกค้า/ผู้ส่งมอบ โดยไม่คำนึงถึงการหาประโยชน์ส่วนตน หรือคำนึงถึงการสร้างประโยชน์สูงสุดต่อธนาคาร ในขณะที่ลูกค้า/ผู้ส่งมอบเสียประโยชน์
- ดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบโดยจัดทำข้อตกลง และสัญญาที่อยู่ภายใต้การเจรจาที่เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่เกิดการบังคับ ชูเชื้อ หลอกลวง และให้ข้อมูลที่ไม่น่าเชื่อถือ บิดเบือนหรือเป็นเท็จ ซึ่งอาจทำให้ลูกค้า/ผู้ส่งมอบเกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาด
- พึ่งพิงหลีกเลี่ยง การรับหรือขอรับของกำนัล สินน้ำใจ การรับเชิญไปในงานเลี้ยงประเภทสังสรรค์ หรืองานเลี้ยงรับรองจากลูกค้า/ผู้ส่งมอบ หรือประโยชน์ตอบแทนอื่นทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงข้อครหาต่าง ๆ ที่อาจจะมีขึ้น และป้องกันการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในกลุ่มลูกค้า/ผู้ส่งมอบของ ธสน.

8) จรรยาบรรณคณะกรรมการต่อพันธมิตรทางธุรกิจ/คู่ความร่วมมือ

- กำหนดให้ผู้บริหารและพนักงานของ ธสน. มุ่งมั่นปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับพันธมิตรทางธุรกิจของ ธสน. อย่างเคร่งครัด และต้องให้ความช่วยเหลือในลักษณะที่ส่งเสริมประโยชน์ซึ่งกันและกัน ภายใต้กรอบของกฎหมาย ทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การให้บริการ การสนับสนุน

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสนับสนุนด้านวิชาการ และอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินธุรกิจระหว่างกัน เป็นไปอย่างยุติธรรม มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทั้งต่อธุรกิจ รวมถึงเศรษฐกิจและสังคมภายนอกได้เป็นรูปธรรม

9) จรรยาบรรณคณะกรรมการต่อคู่แข่ง

- ไม่สนับสนุน และกำหนดแนวทางเพื่อให้ได้มาซึ่งการประกอบกิจการที่ใช้อำนาจรัฐ ความสัมพันธ์ของรัฐ และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่พึงได้จากภาครัฐ อันจะนำไปสู่การตลาดที่ผูกขาด และการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม
- ไม่กระทำการใดเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลความลับทางการค้าของคู่แข่ง ด้วยวิธีการที่ผิดกฎหมาย และไม่กระทำการใดที่จะทำให้เกิดบรรยากาศอันนำไปสู่การให้ร้าย ให้และบิดเบือนข้อมูลที่ส่งผลให้คู่แข่งเกิดการเสียภาพลักษณ์ ชื่อเสียง และเสียเปรียบการประกอบธุรกิจในอุตสาหกรรม
- รับผิดชอบต่อคู่แข่งทางการค้า และจะส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งลูกค้า คู่ค้า/ผู้ส่งมอบ และพันธมิตรทางการค้า ร่วมนำแนวปฏิบัติดังกล่าวไปดำเนินการในองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยสอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีที่ ธสน. กำหนด

10) จรรยาบรรณคณะกรรมการต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ

- ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อชุมชนสังคม สิ่งแวดล้อม รวมไปถึงประเทศชาติ
- สนับสนุนให้ ธสน. ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อก้าวสู่การเป็นธนาคารเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามเป้าหมาย ผ่านการกำหนดหลักเกณฑ์ในการกลั่นกรอง และพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง
- จัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย พร้อมทั้งส่งเสริมความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินที่คำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีการปลูกฝังค่านิยมจิตอาสาให้บุคลากรในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม
- ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากผลิตภัณฑ์ บริการ และการทำงานของ ธสน. รวมถึงชุมชนท้องถิ่นที่มีความขาดแคลนในด้านต่าง ๆ โดยมุ่งหวังที่จะใช้ความสามารถพิเศษขององค์กรร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม การเข้าถึงเทคโนโลยี การจ้างงาน การสร้างความมั่นคงด้านรายได้ การลงทุนทางสังคมเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทั้งด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในชุมชน

2. จรรยาบรรณในการดำเนินงานของคณะกรรมการ

มาตรฐานความประพฤติที่กรรมการพึงยึดถือในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การกำกับดูแลและการตัดสินใจทางธุรกิจเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส เป็นธรรม และรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พนักงาน ลูกค้า สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดและความยั่งยืนขององค์กรเป็นสำคัญ

2.1 การร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส

1. คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับดูแลให้มีมาตรการและกระบวนการรับข้อร้องเรียน การแจ้งเบาะแสและการรายงานประเด็นต่าง ๆ เมื่อ

- พบเห็นหรือรับทราบถึงการกระทำอันผิดกฎหมาย จริยธรรม จรรยาบรรณ หรือข้อบังคับของ ธสน.
- การรายงานทางการเงินที่ไม่ถูกต้อง
- ระบบควบคุมภายในที่มีความบกพร่อง ซึ่งคาดการณ์ว่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ ธสน. โดยครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ได้แก่
 - การทุจริต ยักยอก และประพฤติมิชอบภายในองค์กร
 - การรับ เรี่ยกรับ หรือเสนอผลประโยชน์ใด ๆ อันมิชอบให้แก่ลูกค้า ลูกหนี้ เจ้าหนี้ คู่ค้า คู่ความร่วมมือ พันธมิตร หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นของ ธสน.
 - ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและจรรยาบรรณวิชาชีพ*
 - แนะนำส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ผู้อื่นไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - ละเลยเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - ไม่ให้ความร่วมมือหรือขัดขวางการสอบหาข้อเท็จจริงหรือสอบสวนจากกรณีที่อ้างว่าได้มีการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - การกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อผู้อื่น เนื่องจากการรายงานการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจและจรรยาบรรณวิชาชีพ

หมายเหตุ : * จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง กฎเกณฑ์หรือมาตรฐานความประพฤติสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ เช่น จรรยาบรรณสภาวิชาชีพบัญชี เป็นต้น

2. คณะกรรมการมีหน้าที่จัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนหรือรับแจ้งเบาะแส กรณีที่พนักงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกพบเห็นการฝ่าฝืนกฎหมายหรือการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ธสน. และต้องการร้องเรียน แจ้งเบาะแส และสอบถามข้อสงสัย หรือแสดงความคิดเห็น ตามนโยบายและการจัดการข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะในปัจจุบัน

3. คณะกรรมการให้คำมั่นว่าจะรับฟังทุกข้อร้องเรียนหรือทุกเบาะแสอย่างเอาใจใส่และโปร่งใส รวมทั้งให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ

4. คณะกรรมการมีหน้าที่ปกป้องสิทธิของผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสโดยชื่อของผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสจะถูกปิดเป็นความลับ และจะได้รับความคุ้มครองจากการถูกกลั่นแกล้งทั้งในระหว่างกระบวนการสอบสวนและภายหลังจากการสอบสวน โดยมีแนวทางดังนี้

- ธสน. จะร้องขอและจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ร้องเรียนให้เพียงพอต่อการจัดการข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะ ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวจะใช้สำหรับวัตถุประสงค์เพื่อการแก้ไขปัญหา หรือเพื่อกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะเท่านั้น และจะสามารถเปิดเผยได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอม

จากเจ้าของข้อมูล หรือเป็นการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยพนักงาน ธสน. จะจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ร้องเรียน ผู้ถูกร้องเรียน รวมถึงพยานผู้เกี่ยวข้องเป็นความลับ และจะรายงานต่อฝ่ายงานผู้รับผิดชอบในการจัดการข้อร้องเรียนและข้อเสนอแนะเท่านั้น

- ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเห็นว่าตนเองอาจไม่ได้รับความปลอดภัยหรืออาจเกิดความเดือดร้อนเสียหาย ผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสสามารถร้องขอให้ ธสน. กำหนดมาตรการหรือแนวทางให้ความคุ้มครองที่เหมาะสมได้ ทั้งนี้ ธสน. อาจออกมาตรการหรือแนวทางให้ความคุ้มครอง แม้ว่าจะไม่มีการร้องขอก็ได้ หากเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดความเดือดร้อนรุนแรงหรือเกิดความไม่ปลอดภัยในวงกว้าง
- หากผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสได้รับความเดือดร้อนเสียหาย ธสน. มีมาตรการบรรเทาความเสียหายนั้นด้วยวิธีการที่เหมาะสม เป็นธรรม และรวดเร็ว

5. กำหนดให้มีขั้นตอนการดำเนินการ การติดตามและการประเมินผล ข้อร้องเรียนหรือเบาะแส โดยภายหลังจากการรับเรื่องร้องเรียนหรือรับแจ้งเบาะแสแล้ว ผู้รับข้อร้องเรียนหรือรับแจ้งเบาะแสต้องดำเนินการตามขั้นตอนและกระบวนการที่กำหนดไว้สำหรับการแก้ไขปัญหา และ/หรือการจัดการข้อร้องเรียนหรือเบาะแส และหากข้อร้องเรียนหรือเบาะแสดังกล่าวเข้าข่ายเป็นการกระทำผิด ธสน. จะดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับ และ/หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับวินัยพนักงาน และ/หรือการสอบสวนความผิดทางวินัย และ/หรือบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้ฝ่ายงานผู้รับผิดชอบในการจัดการข้อร้องเรียนหรือเบาะแส เป็นผู้ติดตามการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนและเบาะแสให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์การจัดการ และหากเป็นกรณีที่มีความสำคัญและมีผลกระทบรุนแรงต่อการดำเนินธุรกิจ จะมีการรายงานผลต่อกรรมการผู้จัดการเพื่อทราบรายงานผลต่อคณะกรรมการเพื่อถ่วงดุล และคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อทราบและ/หรือคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อทราบเป็นรายไตรมาส และรายปี (เฉพาะเรื่องข้อร้องเรียนการทุจริต) เช่น เหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง ภาพลักษณ์ หรือฐานะทางการเงิน ชัดแย้งกับนโยบายในการดำเนินธุรกิจของ ธสน. หรือเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น รวมถึงการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล บูรณาการร่วมกับเสียงของลูกค้าที่ได้รับจากช่องทางอื่นนำเสนอต่อคณะกรรมการธนาคารเพื่อทราบ รวมถึงกำหนดให้มีการจัดการบริหารความเสี่ยงเพื่อควบคุมการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

ฝ่ายงานผู้รับผิดชอบซึ่งเป็นผู้รับข้อร้องเรียนหรือรับแจ้งเบาะแสมิหน้าที่รายงานผลการสอบสวนให้ผู้ร้องเรียนและแจ้งเบาะแสดทราบ เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการพิจารณาและสอบสวน

2.2 การเคารพสิทธิมนุษยชน

- คณะกรรมการพึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีด้านสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร และกำหนดให้เผยแพร่ให้แก่พนักงาน คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และสาธารณชนภายนอกทราบอย่างทั่วถึง
- คณะกรรมการพึงสนับสนุนให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร ทั้งสิทธิขั้นพื้นฐาน และตามมาตรฐานสากลอย่างเคร่งครัด ซึ่งจะนำไปสู่

การปฏิบัติงานและการให้บริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน
ทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่พนักงานมีปฏิสัมพันธ์

- คณะกรรมการพึงจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมและจิตสำนึกในการให้บุคลากรในองค์กร ยึดถือและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน รวมถึงจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งผลให้เกิดการแก้ไขปัญหาและลดผลกระทบเชิงลบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนขององค์กร
- คณะกรรมการพึงกำกับดูแลและสนับสนุนให้พนักงานใช้สิทธิของตนในฐานะพลเมืองโดยชอบธรรม สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และเป็นไปตามรัฐธรรมนูญและตามกฎหมาย
- คณะกรรมการพึงกำกับดูแลให้มีการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น ชีวประวัติ ประวัติสุขภาพ ประวัติการทำงาน ฯลฯ และกำหนดให้เปิดเผย หรือการถ่ายโอนข้อมูลส่วนตัวของพนักงานสู่สาธารณะได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากพนักงาน
- คณะกรรมการพึงกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติของ ธสน. ตามแนวปฏิบัติที่ดี ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ
- คณะกรรมการพึงจัดให้มีกลไกการคุ้มครอง ป้องกัน และเยียวยา เพื่อแก้ไข และลดผลกระทบเชิงลบ ต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนในองค์กร
- คณะกรรมการพึงกำหนดนโยบายและแนวทางเพื่อส่งเสริมให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจร่วมเคารพ สิทธิมนุษยชนตามแนวทางที่ ธสน. กำหนด

2.3 การปฏิบัติด้านแรงงาน* อย่างเป็นธรรม

- คณะกรรมการพึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ให้เผยแพร่ ให้แก่พนักงาน คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และสาธารณชนภายนอกทราบ อย่างทั่วถึง
- คณะกรรมการพึงสนับสนุนให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการปฏิบัติต่อ แรงงานอย่างเป็นธรรมด้วยความเคร่งครัด
- คณะกรรมการพึงกำกับดูแล ธสน. ให้ไม่จ้างงานหรือใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานผิดกฎหมาย ในการประกอบธุรกิจ
- คณะกรรมการพึงสนับสนุนให้ ธสน. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีช่องทางเพื่อขอรับความคุ้มครอง ทางสังคมอย่างเหมาะสม เช่น มีช่องทางให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ สามารถร่วม เจรจา ทารือ และจัดทำข้อตกลงที่จะทำให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุลระหว่างพนักงาน กับ ธสน. เป็นต้น
- คณะกรรมการพึงจัดให้มีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ถูกต้องลักษณะ และมีความปลอดภัย ตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของ ธสน. และหน่วยงานกำกับดูแลภายนอก
- คณะกรรมการพึงจัดให้มีกลไกการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ดี ด้านการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมอย่างสม่ำเสมอ

- คณะกรรมการพึงกำหนดนโยบายและแนวทางเพื่อส่งเสริมให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจร่วมปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมตามแนวทางที่ ธสน. กำหนด
หมายเหตุ : * แรงงาน หมายถึงพนักงานและลูกจ้างของ ธสน.

2.4 อีเมล อินเทอร์เน็ต โซเชียลมีเดีย

- คณะกรรมการพึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีในการใช้อีเมล อินเทอร์เน็ต และโซเชียลมีเดียของบุคลากร
- คณะกรรมการพึงสนับสนุนให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการใช้อีเมล อินเทอร์เน็ต และโซเชียลมีเดียตามแนวทางที่ ธสน. กำหนดอย่างเคร่งครัด
- คณะกรรมการพึงสื่อสารและส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานใช้อีเมล อินเทอร์เน็ต และโซเชียลมีเดียเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานหรือการติดต่อประสานงาน รวมทั้งการป้องกันผลกระทบทางลบต่อองค์กรจากการใช้อีเมล อินเทอร์เน็ต และโซเชียลมีเดีย
- คณะกรรมการต้องเก็บรักษาห้ผ่านของตนให้เป็นความลับ ไม่บอกบุคคลอื่น เพื่อป้องกันไม่ให้บุคคลอื่นเข้าถึงรหัสผ่านของตน รวมทั้งไม่ใช้อินเทอร์เน็ตเข้าไปยังเว็บไซต์ที่ไม่คุ้นเคยและอาจจะเป็นอันตรายกับระบบคอมพิวเตอร์ของธนาคาร

2.5 การป้องกันการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

- คณะกรรมการพึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีในการป้องกันและไม่ละเมิดสิทธิ์ทางทรัพย์สินทางปัญญาของ ธสน.
- คณะกรรมการพึงสนับสนุนให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการป้องกันและไม่ละเมิดสิทธิ์ทางทรัพย์สินทางปัญญาตามแนวทางที่ ธสน. กำหนดอย่างเคร่งครัด
- คณะกรรมการพึงสื่อสารและส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานใช้ทรัพย์สินทางปัญญาในรูปแบบต่าง ๆ ที่ ธสน. ได้รับมาหรือเกี่ยวข้องกับภารกิจทางธุรกิจให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ และดูแลมิให้เสื่อมสูญหายหรือนำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเพื่อบุคคลอื่น
- คณะกรรมการพึงกำหนดผลประโยชน์ตอบแทน และ/หรือรางวัล ให้แก่พนักงานผู้คิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการในระหว่างการปฏิบัติงานให้แก่ ธสน. อย่างยุติธรรมและสอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
- คณะกรรมการพึงจัดให้มีและส่งเสริมให้ผู้บริหาร พนักงานปฏิบัติตามแนวทางการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของ ธสน. ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาทุกรูปแบบอย่างเคร่งครัด
- คณะกรรมการพึงกำกับให้ผู้บริหารติดตาม กำกับ และประเมินผลการป้องกันการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาอย่างสม่ำเสมอ
- คณะกรรมการพึงกำหนดนโยบายและแนวทางเพื่อส่งเสริมให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจร่วมป้องกันการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาตามแนวทางที่ ธสน. กำหนด

2.6 นวัตกรรม

- คณะกรรมการพึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีด้านการนวัตกรรมและกำหนดให้เผยแพร่ให้แก่พนักงาน คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และสาธารณชนภายนอก ทราบอย่างทั่วถึง
- คณะกรรมการพึงสนับสนุนให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในด้านนวัตกรรมด้วยความเคร่งครัด
- คณะกรรมการพึงสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนานวัตกรรมของธุรกิจอย่างต่อเนื่อง
- คณะกรรมการพึงจัดให้มีกลไกการกำกับ ติดตาม และประเมินผลด้านนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอ
- คณะกรรมการพึงกำหนดนโยบายและแนวทางเพื่อส่งเสริมให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจร่วมพัฒนานวัตกรรมตามแนวทางที่ ธสน. กำหนด

2.7 ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- คณะกรรมการพึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของ ธสน.
- คณะกรรมการพึงปฏิบัติตนและสนับสนุนให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ด้วยความเคร่งครัด
- คณะกรรมการพึงหลีกเลี่ยงการทำรายการที่เกี่ยวข้องกับตนเอง คู่สมรส บุตร ผู้เกี่ยวข้องทางสายเลือดอื่น หรือพวกพ้อง ซึ่งส่งผลให้ ธสน. ต้องเสียผลประโยชน์ หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือขัดขวางการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- คณะกรรมการพึงตัดสินใจดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจเพื่อประโยชน์สูงสุดของ ธสน. โดยปราศจากอิทธิพลของความต้องการส่วนตัวหรือของบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหาผลประโยชน์จากธนาคารหรือลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของธนาคารเพื่อตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม และใช้ราคายุติธรรม เหมาะสม เสมือนทำรายการกับบุคคลภายนอก (Arm's Length Basis) เมื่อต้องเกี่ยวข้องในกระบวนการเสนอว่าจ้าง คัดเลือกตัดสินใจหรืออนุมัติรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้รายงานประธานคณะกรรมการ
- คณะกรรมการพึงปกป้องผลประโยชน์ ชื่อเสียงของธนาคาร และส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจตามวัตถุประสงค์ของธนาคาร ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่น ความยุติธรรมต่อทุกฝ่ายที่ติดต่อกับธนาคาร
- คณะกรรมการพึงรักษาความลับของธนาคาร และไม่นำความลับไปใช้เพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น
- คณะกรรมการพึงปฏิบัติตามระเบียบวิธีของ ธสน. ตามมาตรฐานเดียวกัน โดยปฏิบัติงานอย่างสุดกำลังความสามารถโดยไม่เบียดบังเวลาในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการไปทำธุรกิจอื่นใดภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกัผลประโยชน์ของ ธสน.

- คณะกรรมการพึงรายงานทันทีที่เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และในกรณีที่ไม่มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้มีการรายงานเป็นประจำทุกสิ้นปีบัญชี
- ในกรณีที่เกิดรายการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กรรมการพึงแจ้งและรายงานความขัดแย้งแก่ประธานคณะกรรมการ หรือคณะกรรมการทั้งคณะ และไม่เข้าร่วมเป็นกรรมการพิจารณาตัดสินใจ หรืออนุมัติรายการดังกล่าว
- กรรมการจะต้องถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 5 และ/หรือพึงละเว้นการถือหุ้น หรือเป็นกรรมการในกิจการ คู่ค้าและ/หรือลูกค้าของ ธสน. ซึ่งการถือหุ้นดังกล่าวอาจมีผลกระทบต่อหน้าที่ การงาน หรือก่อให้เกิดผลกระทบในภาพรวมของ ธสน. หรือในกรณีที่การถือหุ้นดังกล่าวได้เกิดขึ้นก่อนที่กรรมการจะมาดำรงตำแหน่งที่ ธสน. หรือได้รับทางมรดก ทั้งนี้ กรรมการต้องรายงานให้ ธสน. ได้รับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร
- ให้ฝ่ายงานหรือเลขานุการของคณะกรรมการที่พิจารณาธุรกรรมต่างๆ หรือหน่วยงานเลขานุการของ คณะกรรมการชุดต่างๆสังกัดอยู่ จัดทำแบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และนำส่งฝ่ายกำกับ การปฏิบัติงาน เพื่อรวบรวมรายงานต่อคณะกรรมการการตรวจสอบ ดังนี้
 - (1) ข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างเดือนมกราคม ถึง เดือนมิถุนายน นำส่งฝ่ายกำกับ การปฏิบัติงานภายในเดือนกรกฎาคม
 - (2) ข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง เดือน ธันวาคม นำส่งฝ่ายกำกับ การปฏิบัติงานภายในเดือนมกราคมของปีถัดไป

2.8 การให้หรือรับของขวัญ

ของขวัญ หมายความว่า เงินหรือทรัพย์สิน (รวมถึงสินทรัพย์ดิจิทัลตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบ ธุรกิจสินทรัพย์ดิจิทัล) ที่ให้แก่กันเพื่ออหยาศัยไมตรี ให้เป็นรางวัล ให้โดยเสนหา ให้เพื่อการสงเคราะห์ หรือให้เป็นสินน้ำใจ และให้หมายความรวมถึงประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การให้สิทธิพิเศษซึ่งมิใช่เป็นสิทธิที่จัดไว้สำหรับบุคคลทั่วไปในการได้รับการลดราคาทรัพย์สินหรือการได้รับบริการ หรือการรับการฝึกอบรม หรือการรับ ความบันเทิง ตลอดจนการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หรือท่องเที่ยว ค่าที่พัก ค่าอาหาร หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน และไม่ว่าจะให้เป็นการบำเหน็จ หรือหลักฐานอื่นใด การชำระเงินให้ล่วงหน้า หรือการคืนเงินหรือสิ่งของ ให้ในภายหลัง

- คณะกรรมการพึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีในการให้และรับของขวัญ
- คณะกรรมการพึงเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) แก่ผู้บริหารและพนักงาน โดยการไม่ให้และไม่รับของขวัญที่อาจส่งผลกระทบต่อความไม่โปร่งใสและเป็นธรรมในการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กร
- คณะกรรมการพึงสนับสนุนให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการให้และรับของขวัญตามแนวทางที่ ธสน. กำหนดโดยเคร่งครัด
- คณะกรรมการพึงหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจกระทบต่อความตั้งใจ หรือความสามารถที่จะทำประโยชน์สูงสุดให้แก่ ธสน. และผู้ถือหุ้น
- คณะกรรมการพึงไม่กระทำการใด ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติเป็นพิเศษกับบุคคลอื่น ภายนอกองค์กร หรือหน่วยงานภายนอกที่ทำธุรกิจกับ ธสน.

- คณะกรรมการพึงคัดเลือกและทำสัญญากับคู่ค้าและพันธมิตรทางการค้าบนพื้นฐานของการแข่งขันที่เป็นธรรม โดยปราศจากการกระทำหรือการตัดสินใจที่มีผลจากการได้รับของขวัญโดยเจตนามิชอบ
- คณะกรรมการพึงกำกับดูแลและให้บริการแก่ลูกค้าทุกกลุ่มด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส โดยปราศจากการกระทำหรือการตัดสินใจที่มีผลจากการได้รับของขวัญโดยเจตนามิชอบ
- คณะกรรมการพึงติดตาม กำกับ และประเมินผลการให้และรับของขวัญอย่างสม่ำเสมอ
- คณะกรรมการจะไม่รับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้อื่น ซึ่งไม่ใช่ญาติ เว้นแต่การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดตามธรรมเนียมจรรยา อันมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกิน 3,000 บาท
- นโยบายการให้หรือรับของขวัญนี้ ไม่นับรวมกรณีของความร่วมมือหรือพันธมิตรทางธุรกิจ ในต่างประเทศ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนของขวัญ ทั้งนี้ให้ขึ้นอยู่กับประเพณีและธรรมเนียมปฏิบัติของประเทศนั้น ๆ
- คณะกรรมการจะต้องไม่ยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัว*ของตนรับของขวัญจากพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลในครอบครัวของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยกัน หรือของขวัญอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่จากผู้ที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่เป็นการให้ตามปกติประเพณีนิยม ซึ่งมีราคาหรือมูลค่าไม่เกินสามพันบาทจากผู้ให้แต่ละคนและแต่ละโอกาส หรือตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดไว้
- ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องรับของขวัญที่ไม่สามารถส่งคืนให้แก่ผู้ให้ได้ ให้บันทึกรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับของขวัญ และนำเสนอของขวัญดังกล่าวแก่สำนักกรรมการผู้จัดการเพื่อเก็บรักษาไว้เป็นระยะเวลาหนึ่งปี เมื่อพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวหรือในระหว่างเวลาดังกล่าว หากการเก็บรักษาไว้จะเป็นภาระมากเกินไป หรือจะกระทบต่อมูลค่าสินทรัพย์นั้น อย่างมีนัยสำคัญ อาจนำของขวัญนั้นออกขาย แลกเปลี่ยน โอน แปรสภาพ หรือทำลาย ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ หากไม่สามารถดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐได้ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และนำเงินที่ได้ส่งคืนเป็นรายได้ของธนาคาร และเมื่อได้ดำเนินการแล้ว ให้ถือว่ากรรมการและบุคคลในครอบครัวไม่เคยได้รับของขวัญดังกล่าว

*บุคคลในครอบครัว หมายความว่า คู่สมรส บุคคลซึ่งอยู่กินกันฉันสามีภริยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรสอันถือว่าเป็นคู่สมรส ตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดไว้ บุตร บุตรบุญธรรม ผู้รับบุตรบุญธรรม บิดามารดา และพี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดาหรือร่วมมารดาเดียวกัน

**การให้หรือรับของขวัญ ปรับปรุงให้สอดคล้องตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้หรือการรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2565

2.9 การทุจริตและการให้สินบน

- คณะกรรมการพึงกำหนดนิยามและขอบเขตการดำเนินงานเพื่อต่อต้านการทุจริตและการให้สินบนขององค์กรแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง
- คณะกรรมการพึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีด้านการต่อต้านการทุจริตและการให้สินบน รวมทั้งกำหนดให้เผยแพร่ให้แก่พนักงาน คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และสาธารณชนภายนอก ทราบอย่างทั่วถึง

- คณะกรรมการพึงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสนับสนุนให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในการต่อต้านการทุจริตและการให้สินบนอย่างเคร่งครัด
- คณะกรรมการพึงไม่เรียกรับ ไม่รับ ไม่เสนอให้ และไม่ให้ เงิน ของขวัญ หรือผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินทุกชนิด ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจ การบริหารจัดการ และการให้บริการทางธุรกิจที่ไม่เป็นธรรม หรือส่งผลให้องค์กรต้องเสียประโยชน์จากพฤติกรรมดังกล่าว
- คณะกรรมการพึงจัดให้มีและส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติตามแนวทางหรือมาตรการการบริหารความเสี่ยงด้านทุจริตและสินบนตามแนวทางที่องค์กรกำหนดอย่างเคร่งครัด เพื่อลดผลกระทบเชิงลบด้านการเงินและไม่ใช้การเงินขององค์กร
- คณะกรรมการพึงจัดให้มีและส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติตามแนวทางหรือมาตรการการควบคุมภายในตามแนวทางที่องค์กรกำหนดอย่างเคร่งครัดเพื่อติดตามและควบคุมเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามกรอบแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี พฤติกรรม จริยธรรมธุรกิจ และจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร
- คณะกรรมการพึงจัดให้มีและส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานสนับสนุนและอำนวยความสะดวกทั้งด้านข้อมูล เอกสารหลักฐาน และการปฏิบัติงานอื่น สำหรับการตรวจสอบภายในขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถติดตามและตรวจสอบเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามกรอบแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และพฤติกรรม จริยธรรมธุรกิจ และจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- คณะกรรมการพึงกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ดีด้านการต่อต้านการทุจริต และการให้สินบนอย่างสม่ำเสมอ
- คณะกรรมการพึงกำหนดนโยบายและแนวทางเพื่อส่งเสริมให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจร่วมต่อต้านการทุจริตและการให้สินบนตามแนวทางที่ ๓.๓.๓ กำหนด

2.10 การป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน

- คณะกรรมการไม่นำข้อมูลภายใน* ของ ๓.๓.๓. หรือ ข้อมูลของลูกค้า ลูกหนี้ เจ้าหนี้ คู่ค้า คู่ความร่วมมือ พันธมิตรทางธุรกิจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ ๓.๓.๓. ที่ได้รับทราบจากการกำกับดูแลกิจการไปใช้ เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องและทำให้องค์กรโดยรวมเสียประโยชน์
- คณะกรรมการพึงจัดให้มีระบบ กระบวนการ และมาตรการในการเก็บรักษาข้อมูลความลับไม่ว่าจะเป็นต้นฉบับหรือสำเนาและการเข้าถึงข้อมูลตามลำดับชั้น เพื่อความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูลขององค์กรมิให้ผู้ไม่เกี่ยวข้องเข้าถึงข้อมูลหรือความลับเหล่านั้น
- คณะกรรมการพึงกำหนดนโยบายและสื่อสารให้ผู้บริหาร และพนักงานทั่วทั้งองค์กรรับทราบและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่ดีในการไม่ใช้ข้อมูลภายใน เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง และทำให้องค์กรโดยรวมเสียประโยชน์
- คณะกรรมการต้องไม่หาประโยชน์จากข้อมูลภายในของ ๓.๓.๓. แม้ภายหลังพ้นสภาพหรือสิ้นสุดการปฏิบัติหน้าที่ที่องค์กรไปแล้ว
- คณะกรรมการมีหน้าที่ดูแลจัดการรักษาความลับของข้อมูลภายใน จนกว่าจะมีการเปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อป้องกันไม่ให้นำไปแสวงหาประโยชน์ หรือเปิดเผยโดยมิชอบ

- คณะกรรมการต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันไม่ให้ข้อมูลภายในรั่วไหลโดยไม่ตั้งใจ
- คณะกรรมการต้องยึดมั่นแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมโดยรับผิดชอบต่อผลจากการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability)
- คณะกรรมการต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของเจ้าของกิจการ/ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยสุจริตและเท่าเทียมกัน
- คณะกรรมการต้องมีการติดตาม หรือเฝ้าระวัง หรือแจ้งเบาะแสหากพบเห็นผู้กระทำความผิดจากการใช้ข้อมูลภายในของธนาคารเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลอื่นผ่านช่องทางต่าง ๆ

หมายเหตุ : * ข้อมูลภายใน หมายถึง

- ✓ ข้อมูลที่ห้ามเปิดเผยต่อสาธารณะ
 - ✓ ข้อมูลที่มีสาระสำคัญ ซึ่งมีความเป็นไปได้อย่างมากที่นักลงทุนจะถือว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจในการทำธุรกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตน
- ข้อมูลที่เตรียมจะเปิดเผยต่อสาธารณะ แต่ยังไม่ได้มีการเปิดเผยอย่างเป็นทางการ

2.11 การเปิดเผยข้อมูล

- คณะกรรมการพึงจัดให้มีหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารทั้งข้อมูลทางการเงินและข้อมูลทั่วไปของ ธสน. ตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแลอย่างครบถ้วน
- คณะกรรมการพึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารทั้งข้อมูลทางการเงินและข้อมูลทั่วไปของ ธสน. แก่พนักงาน ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หน่วยงานกำกับดูแล และสาธารณชนภายนอกอย่างครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และทันกาล
- คณะกรรมการจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารทั้งข้อมูลทางการเงินและข้อมูลทั่วไปของ ธสน. แก่พนักงาน ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หน่วยงานกำกับดูแล และสาธารณชนภายนอกอย่างหลากหลายและเข้าถึงได้โดยสะดวก
- คณะกรรมการพึงส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานรักษาความลับของ ธสน. โดยหลีกเลี่ยงการนำข้อมูลภายในไปเปิดเผย หรือวิจารณ์ในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อ ธสน.

2.12 ข้อมูลส่วนบุคคล

- กำหนดมาตรการให้คณะกรรมการและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องทราบ และตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงแนวทางที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายฉบับนี้
- คณะกรรมการต้องปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ คู่มือหรือแนวปฏิบัติด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัด
- คณะกรรมการต้องให้การสนับสนุนแก่เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลข้อมูลส่วนบุคคลประจำหน่วยงาน สำหรับการดำเนินการใดๆ เพื่อรองรับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของ ธสน.

2.13 การฟอกเงิน

- คณะกรรมการพึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกำหนดให้เผยแพร่ให้แก่พนักงาน คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และสาธารณชนภายนอก ทราบอย่างทั่วถึง
- คณะกรรมการพึงกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ดีด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ตามกฎหมายว่าด้วย การป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อย่างสม่ำเสมอ
- คณะกรรมการพึงกำหนดนโยบายและแนวทางเพื่อส่งเสริมให้คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจร่วม ในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตามแนวทางที่ ธสน. กำหนด
- คณะกรรมการต้องไม่ดำเนินการใดๆ ที่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง
- คณะกรรมการต้องป้องกันมิให้ ธสน. ถูกใช้เป็นเครื่องมือหรือเป็นแหล่งฟอกเงินและสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง การฉ้อโกงและการทุจริต ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงของธสน. ทั้งในด้านชื่อเสียง การกระทำที่ผิดกฎหมาย ความเชื่อมั่นของประชาชน
- คณะกรรมการต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูงอย่างเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวทางการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมและ จรรยาบรรณสำหรับกรรมการ

(Do's & Don't)

ข้อปฏิบัติและแนวทางที่กรรมการต้องยึดถือในการทำหน้าที่ เพื่อให้การตัดสินใจ
และการดำเนินงานเป็นไปอย่างซื่อสัตย์ โปร่งใส ยุติธรรม และรับผิดชอบต่อองค์กร
ผู้มีส่วนได้เสีย และสังคม โดยระบุสิ่งที่ควรปฏิบัติ (Do's) และสิ่งที่ห้ามปฏิบัติ (Don't)
อย่างชัดเจน

3. แนวทางการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม

ในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ การยึดมั่นในจริยธรรมและข้อปฏิบัติที่ชัดเจนถือเป็นหัวใจสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อให้การตัดสินใจและการดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นไปอย่างซื่อสัตย์ โปร่งใส ยุติธรรม และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสังคม ธสน. จึงได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม (Do's & Don't) เพื่อเป็นการชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการให้ควรค่าแก่ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีงาม โดยอ้างอิงจากคู่มือคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และตัวอย่างข้อควรทำและไม่ควรทำจากหน่วยงานต่างๆ ที่จัดทำขึ้นโดยสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

ข้อกำหนดและข้อปฏิบัติด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ข้อควรทำ (Do's)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
<p>1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ตระหนักและยึดมั่นในหลักการของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ■ การปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องตัดสินใจด้วยเสียงข้างมาก จะต้องให้ความสำคัญแก่ความคิดความเห็นของเสียงส่วนน้อยด้วย ■ แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ และยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ■ ปกป้องดูแลผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศชาติ ■ ยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ ■ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี ■ ยกย่อง เชิดชู สถาบันพระมหากษัตริย์ ■ ไม่แสดงการต่อต้าน หรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 	<ul style="list-style-type: none"> ■ แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ■ ใช้อำนาจบังคับหรือแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการกดดันให้พนักงานปฏิบัติตามความต้องการของตน ■ ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกระทำที่ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ■ พุดหรือกระทำการที่ก่อให้เกิดความแตกแยกในองค์กร ■ แสดงความเห็นทางการเมืองโดยไม่เป็นกลาง
<p>2. ซื่อสัตย์ มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถ ■ กล้ารับผิดชอบ ในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งพร้อมรับ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่องานต่อองค์กร ต่อรัฐบาลต่อประชาชน หรือต่อประเทศชาติ

ข้อกำหนดและข้อปฏิบัติด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ข้อควรทำ (Do's)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
และสามารถตรวจสอบได้	<p>การตรวจสอบจากบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจตรงไปตรงมาไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในหน้าที่ของตน ▪ เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน ▪ อุดหนุนหรือยับยั้งซึ่งใจต่อผลประโยชน์ที่เข้ายวน โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้าหรือไม่โปร่งใส
3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง ซอบธรรมรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง ▪ อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและซอบธรรม ▪ กล้ายอมรับผลดี และผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ▪ ไม่หลีกเลี่ยงกฎหมายหรือใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น ▪ ปฏิบัติงานตามหลักวิชา ตามหลักการและจรรยาบรรณ โดยไม่ประนีประนอมกับความไม่ดี ▪ ไม่หวั่นเกรงต่อการข่มขู่หรืออิทธิพลใด ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ หลีกเลียงหรือเลื่อนการตัดสินใจเพราะเกรงกลัวผลกระทบต่อตนเองหรือบุคคลใกล้ชิด ▪ ตัดสินใจโดยยึดประโยชน์ส่วนตนหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ▪ ละเลยข้อเท็จจริงหรือข้อมูลสำคัญ ▪ ยอมจำนนต่อแรงกดดันภายนอก จากผู้มีอำนาจทางการเมือง ผู้บังคับบัญชา หรือกลุ่มผลประโยชน์ ที่อาจทำให้ตัดสินใจผิดจากหลักการที่ถูกต้อง ▪ ละเมิดกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือมาตรฐานจริยธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ▪ เพิกเฉยต่อการท้วงติงหรือข้อคิดเห็นที่มีเหตุผลโดยเฉพาะจากฝ่ายที่ทำหน้าที่ตรวจสอบหรือกำกับดูแล
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ละเว้นการเรียกรับหรือดำเนินการอื่นใดที่ประสงค์จะให้ตนเองได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ ▪ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่ ไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ เช่น ไม่ใช้ความสนิทส่วนตัวเพื่อปูนบำเหน็จพิเศษให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ▪ มีจิตสาธารณะ จิตอาสา อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่โดยคิดถึงส่วนรวม ▪ ปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับ หรือยอมรับหรือดำเนินการอื่นใดเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน ▪ กระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการเอื้อประโยชน์โดยมิชอบให้ตนเอง หรือบุคคลอื่น ▪ ใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นให้ได้รับความเสียหาย

ข้อกำหนดและข้อปฏิบัติด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ข้อควรทำ (Do's)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	<ul style="list-style-type: none"> ■ ผลประโยชน์ทับซ้อน คู่มีอ แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานของตน ■ หลีกเลี่ยงไม่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน ■ ตัดสินใจและกระทำใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการกฎหมาย หลักคุณธรรมที่ชอบธรรม โดยยึดหลักเหตุผลของสาธารณะ ประเทศชาติ และมนุษยธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการกระทำที่น่าตำหนงหน้าที่ไปใช้แสวงหาประโยชน์ส่วนตน
<p>5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานด้วยการรับผิดชอบต่อ มุ่งมั่นอุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่นขยัน อดทนเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ■ รับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ที่มีเหตุผล พร้อมทั้งจะตอบชี้แจงอย่างมีเหตุผล และอธิบายเหตุผลให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ■ กำหนดเป้าหมายงานให้ชัดเจน และสอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร ■ ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ ในการทำงานที่รับผิดชอบต่ออย่างมืออาชีพ ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ■ มีมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ทำงานโดยไม่มีเป้าหมายหรือแผนที่แน่นอน ละเลยการติดตามผล ปล่อยให้งานดำเนินไปโดยไม่มีการประเมิน ■ เร่งทำงานให้เสร็จโดยไม่สนใจคุณภาพงานแบบขอไปที ไม่ทุ่มเทในการทำงาน ■ เพิกเฉยต่อข้อเสนอแนะหรือคำติชมและรอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อนจึงค่อยแก้ไข
<p>6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ จะได้รับ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ■ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเสมอภาคเท่าเทียม ปราศจากอคติ ไม่นำความรู้สึกส่วนตัวมาใช้ในการตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ ■ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความคิดเห็น 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเป็นธรรมที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ จะได้รับ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ■ ใช้อคติส่วนตัวในการตัดสินใจในเรื่องงาน ■ ปิดกั้นหรือไม่รับฟังเสียงของบางฝ่ายที่ตนไม่ชอบ ■ ตัดสินใจโดยไม่คำนึงถึงกฎหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับทั้งภายในและภายนอก

ข้อกำหนดและข้อปฏิบัติด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ข้อควรทำ (Do's)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร	<ul style="list-style-type: none"> ■ ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณหลักขององค์กรอย่างเคร่งครัด ■ ไม่กระทำการใดๆ อันอาจนำความเสียหายและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่องค์กร ■ ดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ■ ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามของสังคมไทยเพื่อสืบทอดวัฒนธรรมความเป็นไทยให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน ■ ดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณะ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน ■ สื่อสารด้วยถ้อยคำสุภาพและสร้างสรรค์ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ประพฤติ ปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่สอดคล้องกับตามจรรยาบรรณหลักขององค์กร ■ ปฏิบัติตนที่ทำลายภาพลักษณ์และส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ ชื่อเสียงขององค์กร ■ ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พนักงาน ■ เปิดเผยข้อมูลลับโดยไม่เหมาะสมและบิดเบือนข้อมูล ทำให้สาธารณชนมององค์กรในแง่ลบ
8. การร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส	<ul style="list-style-type: none"> ■ สนับสนุนระบบร้องเรียนที่โปร่งใสและเข้าถึงง่าย เพื่อสร้างความมั่นใจว่าทุกประเด็นได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม ■ คุ้มครองข้อมูลผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกเปิดเผยหรือถูกกลั่นแกล้ง เพื่อรักษาความเชื่อมั่นของระบบ ■ ส่งเสริมวัฒนธรรมที่ให้คุณค่ากับความกล้าในการแจ้งเบาะแส และเห็นเป็นส่วนสำคัญของการกำกับดูแลที่ดี 	<ul style="list-style-type: none"> ■ เพิกเฉยต่อข้อมูลร้องเรียนที่อาจส่งผลกระทบต่อธรรมาภิบาลและชื่อเสียงขององค์กร ■ แทรกแซงหรือกีดกันกระบวนการสอบสวนเพื่อเอื้อประโยชน์แก่บุคคลใด ■ ใช้ช่องทางร้องเรียนเป็นเครื่องมือโจมตีฝ่ายตรงข้ามหรือเพื่อสร้างอิทธิพล ■ ยินยอมให้มีการตอบโต้หรือกลั่นแกล้งผู้ร้องเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ■ ละเลยข้อบกพร่องเชิงระบบที่พบจากการร้องเรียนโดยไม่มีการปรับปรุงแก้ไข
9. การเคารพสิทธิมนุษยชน	<ul style="list-style-type: none"> ■ สนับสนุนการปฏิบัติที่ไม่เลือกปฏิบัติในด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ภาษา การศึกษา หรือ ความเชื่อ ■ กำกับให้มีมาตรการตรวจสอบคู่ค้าและพันธมิตรไม่ให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ■ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในการดำเนินธุรกิจ ■ ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ อนุมัติหรือสนับสนุนโครงการที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยตรงหรือโดยอ้อม ■ ละเลยต่อสัญญาณเตือนหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ■ ใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อให้เกิดการเลือกปฏิบัติหรือจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคลากร ■ มองข้ามผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานขององค์กร ■ ยินยอมให้มีการใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานเด็กในทุกกรณี

ข้อกำหนดและข้อปฏิบัติด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ข้อควรทำ (Do's)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สอดส่องดูแลภายในองค์กรเพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกรูปแบบ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาโดยการทารุณร่างกายหรือจิตใจพนักงาน ไม่ว่าจะโดยวิธีการขู่เข็ญ การกักขัง การพุดจา การคุกคามข่มขู่ การล่วงละเมิดหรือใช้ความรุนแรงในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง
10. การปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรม	<ul style="list-style-type: none"> ▪ กำกับให้สภาพการทำงานปลอดภัยและสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน ▪ สนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรอย่างเท่าเทียม ▪ รับฟังข้อกังวลของบุคลากรและผลักดันให้เกิดการแก้ไขที่เป็นธรรม ▪ ส่งเสริมระบบประเมินผลที่ยุติธรรมและไม่เอนเอียง 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ เลือกปฏิบัติหรือละเลยความเท่าเทียมในการพิจารณาบุคลากร ▪ ละเลยประเด็นด้านสุขภาพและความปลอดภัยแรงงาน ▪ ยอมให้มีการเอาเปรียบแรงงาน เช่น ชั่วโมงทำงานเกินกฎหมาย โดยไม่มีการจ่าย OT ▪ ใช้มาตรการทางวินัยที่ไม่เป็นธรรม หรือโดยไม่มีเหตุผลรองรับ ▪ เพิกเฉยต่อการละเมิดสิทธิแรงงานที่เกิดขึ้นในองค์กร
11. อีเมล อินเทอร์เน็ต โซเชียลมีเดีย	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ใช้อีเมลและอินเทอร์เน็ตอย่างเหมาะสมเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ▪ รักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล โดยหลีกเลี่ยงการส่งต่อข้อมูลลับในช่องทางที่ไม่ปลอดภัย ▪ ใช้โซเชียลมีเดียอย่างระมัดระวัง ไม่เผยแพร่ความเห็นที่กระทบต่อความน่าเชื่อถือขององค์กร ▪ แยกการใช้งานส่วนตัวกับงานขององค์กรให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสน ▪ เป็นแบบอย่างในการสื่อสารออนไลน์ด้วยความสุภาพ รอบคอบ และมีความรับผิดชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ใช้อีเมลและอินเทอร์เน็ตขององค์กรเพื่อกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานหรือผิดกฎหมาย ▪ เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับผ่านโซเชียลมีเดียหรือแพลตฟอร์มสาธารณะ ▪ ใช้ช่องทางดิจิทัลเพื่อโจมตีหรือใส่ร้ายบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กร ▪ ละเลยมาตรการด้าน Cybersecurity ที่องค์กรกำหนดไว้ ▪ โพสต์หรือแชร์ข้อมูลที่อาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิดในฐานะที่ตนเป็นตัวแทนองค์กร
12. การป้องกันและการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา	<ul style="list-style-type: none"> ▪ กำกับให้องค์กรเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา เช่น ลิขสิทธิ์ เครื่องหมายการค้า สิทธิบัตร ▪ สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมที่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ลอกเลียนหรือใช้ทรัพย์สินทางปัญญาโดยไม่ได้รับอนุญาต 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ อนุมัติการใช้ซอฟต์แวร์หรือเอกสารที่ละเมิดลิขสิทธิ์ ▪ ยินยอมให้มีการเผยแพร่หรือลอกเลียนผลงานผู้อื่นโดยไม่ขออนุญาต ▪ เพิกเฉยต่อการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาที่เกิดขึ้นในองค์กร

ข้อกำหนดและข้อปฏิบัติด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ข้อควรทำ (Do's)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ผลักดันระบบจัดเก็บและป้องกันทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กรให้ปลอดภัย ▪ เป็นผู้ นำในการสร้างวัฒนธรรมการใช้ทรัพย์สินทางปัญญาอย่างถูกต้อง 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ใช้ทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กรเพื่อประโยชน์ส่วนตน ▪ สนับสนุนคู่แข่ง/พันธมิตรที่มีพฤติกรรมละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
13. นวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สนับสนุนการลงทุนในโครงการที่ใช้เทคโนโลยีใหม่โดยไม่ละเมิดสิทธิใคร ▪ ผลักดันให้มีการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและกฎหมาย ▪ สนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และกล้าเสนอแนวคิดใหม่ ▪ กำกับดูแลให้การวิจัยและพัฒนาโปร่งใสและตรวจสอบได้ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ยับยั้งนวัตกรรมที่มีประโยชน์เพียงเพราะเหตุผลส่วนตนหรือกลุ่มใด ▪ สนับสนุนนวัตกรรมที่อาจละเมิดสิทธิหรือสร้างผลกระทบต่อสังคม ▪ ใช้ข้อมูลภายในเกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ▪ ปิดกั้นการเข้าถึงทรัพยากรที่เอื้อต่อนวัตกรรมในองค์กรอย่างไม่เป็นธรรม ▪ อนุมัติให้มีการลงทุนในนวัตกรรมที่ขัดต่อกฎหมายหรือจริยธรรม
14. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์	<ul style="list-style-type: none"> ▪ เปิดเผยข้อมูลที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างโปร่งใส ▪ เว้นจากการเข้าร่วมตัดสินใจในเรื่องที่ตนมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง ▪ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการกำกับดูแลที่ป้องกันและตรวจสอบความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้ ▪ คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นสำคัญเหนือประโยชน์ส่วนตน ▪ เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความโปร่งใสและซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ▪ แจ้งสำนักกรรมการผู้จัดการในทันทีที่ทราบว่าตนหรือคนในครอบครัวอาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นไม่ว่ากรณีใดๆ ก็ตาม เช่น การอนุมัติสินเชื่อ การอนุมัติการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น ▪ เปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตัวหรือความสัมพันธ์ที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจของตน 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจหรือบุคคลใกล้ชิด ▪ เข้าร่วมประชุมหรือมีส่วนในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ▪ ปกปิดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อนทั้งของตนเองและครอบครัว ▪ ใช้ข้อมูลขององค์กรเพื่อประโยชน์ทางการเงินส่วนตัว ▪ ลังเล ละเลยหรือเพิกเฉยการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ตรวจพบ

ข้อกำหนดและข้อปฏิบัติด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ข้อควรทำ (Do's)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
15. การไม่เรียก รับ หรือยอมรับของขวัญ ผลประโยชน์อื่นใด	<ul style="list-style-type: none"> ■ ไม่เรียก รับ หรือกระทำการใดๆ เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สุจริตแก่ตนเอง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ■ ปฏิเสธกรณีมีผู้เสนอให้ได้รับผลประโยชน์ที่ไม่สุจริตแก่ตนเอง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ■ ปฏิบัติตามนโยบายการไม่รับของขวัญขององค์กรอย่างเคร่งครัด เพื่อรักษาความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ ■ หากได้รับของขวัญหรือผลประโยชน์โดยไม่สามารถปฏิเสธได้ ควรแจ้งและส่งมอบตามกระบวนการขององค์กร ■ ใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบและหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจทำให้เกิดข้อสงสัยในความเป็นกลาง ■ แสดงความสุภาพและปฏิเสธด้วยเหตุผลที่เหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับการเสนอของขวัญหรือผลประโยชน์ ■ ส่งเสริมและเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรในองค์กรยึดถือแนวปฏิบัติ “No Gift Policy” อย่างจริงจัง 	<ul style="list-style-type: none"> ■ เสนอให้ หรือรับของขวัญ หรือการดูแลต้อนรับ ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ■ เสนอให้ หรือรับของขวัญ หรือการดูแลต้อนรับ ผ่านตัวกลางหรือบุคคลภายนอก ■ เรียกร้องหรือบ่งชี้ว่าต้องการสิ่งตอบแทนจากบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ขององค์กร ■ เก็บรักษาหรือใช้ประโยชน์จากของขวัญที่ได้รับเอง เพราะอาจถูกมองว่าเป็นการเอื้อผลประโยชน์ส่วนตน ■ เข้าร่วมกิจกรรม ความบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองที่อาจกระทบต่อความอิสระในการตัดสินใจ ■ ยอมรับของขวัญหรือผลประโยชน์ที่อาจมีผลผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ในอนาคต
16. การทุจริตและการให้สินบน	<ul style="list-style-type: none"> ■ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายต่อต้านการทุจริตขององค์กรอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันการกระทำที่ไม่โปร่งใส ■ ใช้ดุลยพินิจที่เที่ยงธรรม โปร่งใส และมีเอกสารหลักฐานรองรับทุกครั้งที่มีการตัดสินใจหรืออนุมัติเรื่องสำคัญ ■ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบร่วมกันในทุกระดับ ■ ตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริตหรือสินบนอย่างสม่ำเสมอ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ เรียก รับ ตกลง หรือเสนอสินบน ผลประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทนใด ๆ เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น ■ ใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อผลประโยชน์ส่วนตนหรือเอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยไม่เป็นธรรม ■ เข้าร่วม สมรู้ร่วมคิด หรือให้การสนับสนุนการกระทำที่เป็นการฉ้อโกงหรือทุจริตในทุกรูปแบบ ■ เพิกเฉยหรือปกปิดการกระทำที่เข้าข่ายทุจริต เนื่องจากอาจทำให้องค์กรเสียหายและขาดความน่าเชื่อถือ

ข้อกำหนดและข้อปฏิบัติด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ข้อควรทำ (Do's)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สนับสนุนการอบรมและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับกฎหมายและมาตรการต่อต้านทุจริต ▪ เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่ยอมรับหรือเสนอสินบนใด ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ กรรมการต้องไม่ให้หรือรับสินบน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อแลกกับผลประโยชน์ส่วนตัวหรือองค์กร ▪ อนุมัติหรือสนับสนุนการตัดสินใจที่อาจนำไปสู่การทุจริต ▪ ปกปิดหรือบิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตหรือสินบนที่ตรวจพบ
17. การป้องกันและการใช้ข้อมูลภายใน	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ใช้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรเท่านั้น โดยคำนึงถึงความถูกต้องและความปลอดภัย ▪ รักษาความลับของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ▪ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และมาตรการด้านความมั่นคงปลอดภัยข้อมูลขององค์กรอย่างเคร่งครัด ▪ ใช้ดุลยพินิจอย่างรอบคอบเมื่อต้องแลกเปลี่ยนหรือสื่อสารข้อมูลภายในกับบุคคลภายนอกองค์กร ▪ ส่งเสริมระบบควบคุมภายในที่ลดความเสี่ยงต่อการรั่วไหลของข้อมูลสำคัญ ▪ รายงานการถือหลักทรัพย์ของตนก่อนเข้ารับตำแหน่งกรรมการ หรือการซื้อขายหลักทรัพย์ในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งกรรมการ ▪ เป็นตัวอย่างที่ดีในการไม่ใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ นำข้อมูลภายในไปใช้เพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเผยแพร่ให้บุคคลภายนอกองค์กรโดยไม่ได้รับอนุญาต ▪ เปิดเผยข้อมูลที่มีผลกระทบต่อองค์กร หรือสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ▪ เก็บหรือส่งข้อมูลภายในผ่านช่องทางที่ไม่ปลอดภัย อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ▪ เข้าถึง แก่ไข หรือเผยแพร่ข้อมูลภายในที่ไม่เกี่ยวข้องกับตน ให้บุคคลภายนอกองค์กรทราบ ▪ ซื้อขายหลักทรัพย์โดยอาศัยข้อมูลภายในที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ ▪ เฟิกเฉยหากพบการนำข้อมูลภายในไปใช้โดยมิชอบ ▪ ละเมิดกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการซื้อขายโดยใช้ข้อมูลภายใน
18. การเปิดเผยข้อมูล	<ul style="list-style-type: none"> ▪ กำกับให้การเปิดเผยข้อมูลเป็นไปตามหลักการโปร่งใส ถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา ▪ ส่งเสริมให้มีระบบรายงานที่นำเชื่อถือและตรวจสอบย้อนกลับได้ ▪ อนุมัติการเปิดเผยข้อมูลตามช่องทางที่เป็นทางการและเป็นมาตรฐานเดียวกัน 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ บิดเบือนหรือปกปิดข้อมูลที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ▪ เลือกลงเปิดเผยข้อมูลเฉพาะส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ▪ เปิดเผยข้อมูลภายในผ่านช่องทางที่ไม่เป็นทางการ ▪ เฟิกเฉยต่อข้อร้องขอข้อมูลจากหน่วยงานกำกับดูแลโดยไม่มีเหตุผลสมควร

ข้อกำหนดและข้อปฏิบัติด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ข้อควรทำ (Do's)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ปฏิบัติตามข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแลในการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ ▪ สร้างความมั่นใจว่าการเปิดเผยข้อมูลไม่ละเมิดสิทธิหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ▪ เปิดเผยข้อมูลอย่างระมัดระวัง ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา พร้อมทั้งดำเนินการให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ และเท่าเทียมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ เปิดเผยข้อมูลที่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดต่อสาธารณะ
19. ข้อมูลส่วนบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ▪ กำกับให้องค์กรปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) อย่างเคร่งครัด ▪ สนับสนุนให้มีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล ▪ สนับสนุนการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมายและโปร่งใส ▪ ส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในทุกระดับขององค์กร ▪ กำกับให้การเปิดเผยหรือโอนย้ายข้อมูลเป็นไปตามกฎหมายและความยินยอม ▪ เคารพในข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอื่น โดยหากจะใช้ เปิดเผย หรือถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอื่น จะต้องได้รับความยินยอมจากบุคคลนั้นๆ และไม่เป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมาย ▪ เก็บข้อมูลความลับด้วยความระมัดระวัง และทำลายอย่างเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ อนุมัติให้มีการเก็บหรือใช้ข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่แจ้งให้เจ้าของข้อมูลทราบ ▪ ละเลยการละเมิดสิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล ▪ อนุมัติการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเชิงพาณิชย์ที่ไม่เหมาะสม ▪ เฟิกเฉยหากพบการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคลในองค์กร ▪ มองข้ามการละเมิดกฎหมาย PDPA ที่อาจสร้างความเสียหายต่อองค์กร ▪ เปิดเผยแพร่รหัสผ่านที่ใช้ในองค์กรกับผู้อื่นหรือเก็บรหัสผ่านไว้ไม่มีขีด
20. การฟอกเงิน	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ไม่ดำเนินการใดๆ ที่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการต่อต้านการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย และการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ เฟิกเฉยต่อธุรกรรมที่ผิดปกติหรือมีความเสี่ยงสูง ▪ แทรกแซงกระบวนการรายงานธุรกรรมที่น่าสงสัย ▪ อนุมัติให้มีการทำธุรกรรมกับบุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการฟอกเงินและสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้าย

ข้อกำหนดและข้อปฏิบัติด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ข้อควรทำ (Do's)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	<ul style="list-style-type: none"> ■ ตรวจสอบให้มีการรายงานธุรกรรมที่น่าสงสัยตามกฎหมาย ■ สนับสนุนให้พนักงานได้รับการอบรมความรู้ด้าน AML & CFT & WMD อย่างสม่ำเสมอ ■ ป้องกันมิให้ตนเอง หรือ ธสน. ถูกใช้เป็นเครื่องมือหรือเป็นแหล่งฟอกเงินและสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง การฉ้อโกงและการทุจริตซึ่งจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงของธสน. ทั้งในด้านชื่อเสียง การกระทำที่ผิดกฎหมาย ความเชื่อมั่นของประชาชน ■ มีความรู้ความเข้าใจด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และการป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูงอย่างเพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> และการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง ■ ละเลยมาตรการกำกับลูกค้าและตรวจสอบแหล่งที่มาของเงิน ■ มองข้ามผลกระทบเชิงกฎหมายที่อาจเกิดจากการฟอกเงินและสนับสนุนทางการเงินแก่การก่อการร้ายและการแพร่ขยายอาวุธที่มีอานุภาพทำลายล้างสูง
21. การป้องกันรายการที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> ■ กำหนดหลักเกณฑ์ที่รัดกุมในการพิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันเพื่อป้องกันการเอื้อประโยชน์ ■ เปิดเผยข้อมูลรายการที่เกี่ยวข้องกันของตนอย่างโปร่งใสและครบถ้วน ■ เว้นจากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหากตนมีผลประโยชน์ในรายการนั้น 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ปกปิดข้อมูลหรือรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับรายการที่เกี่ยวข้องกัน ■ อนุมัติรายการที่เอื้อประโยชน์ต่อบุคคลใดโดยไม่เป็นธรรมต่อองค์กร ■ เข้าร่วมลงคะแนนเสียงในเรื่องที่ตนมีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง

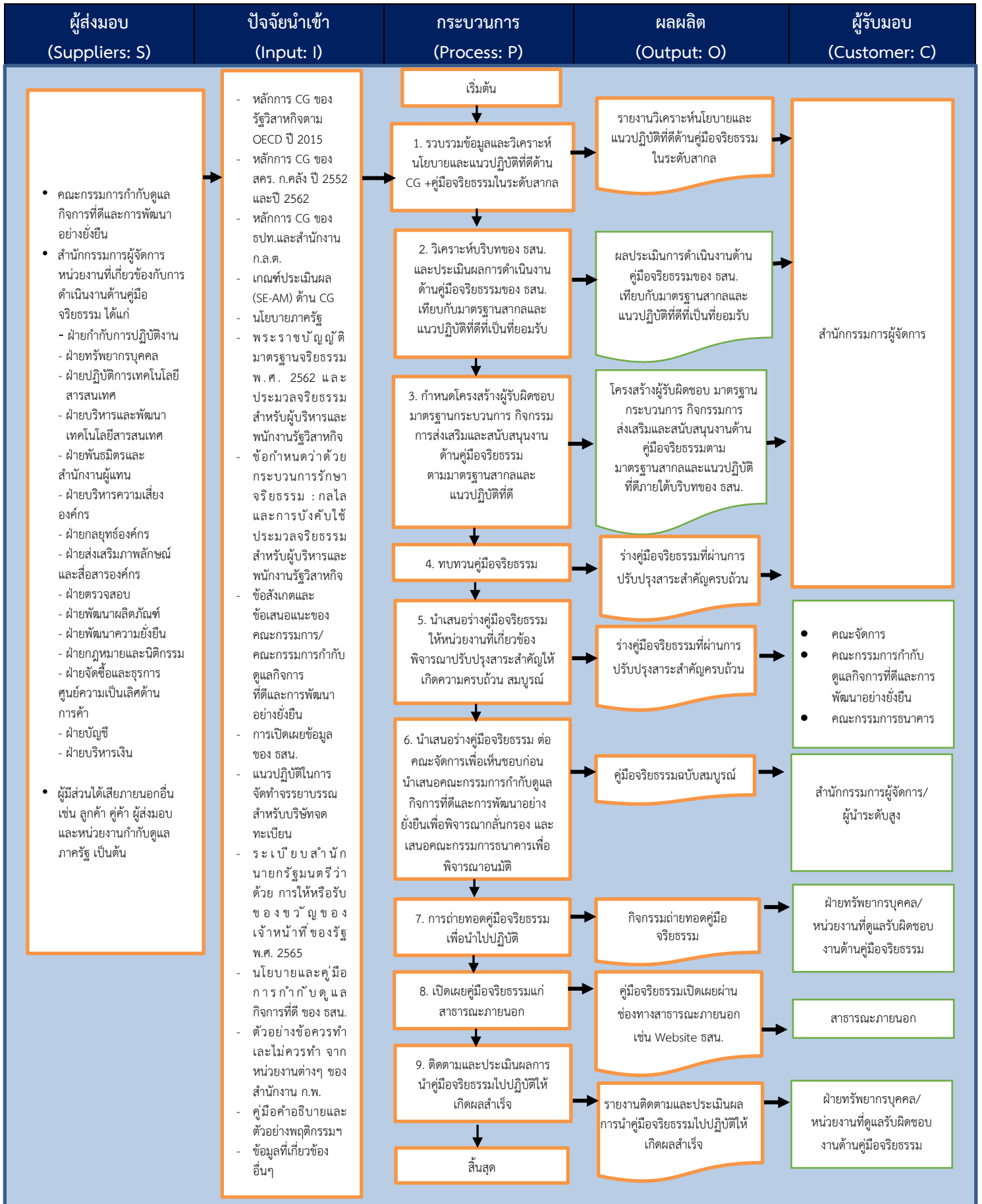
ข้อกำหนดและข้อปฏิบัติด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ข้อควรทำ (Do's)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ กำกับให้การอนุมัติรายการที่เกี่ยวข้องกันสอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานบัญชี 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ละเลยการเปิดเผยข้อมูลรายการที่เกี่ยวข้องกันต่อหน่วยงานกำกับดูแล ▪ ยินยอมให้มีการใช้รายการที่เกี่ยวข้องกันเป็นช่องทางในการทุจริต



ให้เกียรติ และ เคารพ ซึ่งกันและกัน

ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยความเป็นธรรม

ดำเนินธุรกิจด้วยหลักจริยธรรม



ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. สำนักกรรมการผู้จัดการ รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านคู่มือจริยธรรม ได้แก่ ฝ่ายกำกับการปฏิบัติงาน, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, ฝ่ายปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ, ฝ่ายบริหารและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ, ฝ่ายพันธมิตรและสำนักงานผู้แทน, ฝ่ายบริหารความเสี่ยงองค์กร, ฝ่ายกลยุทธ์องค์กร, ฝ่ายส่งเสริมภาพลักษณ์และสื่อสารองค์กร, ฝ่ายตรวจสอบ, ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์, ฝ่ายพัฒนาความยั่งยืน, ฝ่ายกฎหมายและนิติกรรม, ฝ่ายจัดซื้อและธุรการ, ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการค้า, ฝ่ายบัญชี, ฝ่ายบริหารเงิน

- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกอื่น เช่น ลูกค้า คู่ค้า ผู้ส่งมอบ และหน่วยงานกำกับดูแลภาครัฐ เป็นต้น

เพื่อรวบรวมปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำคู่มือจริยธรรม ได้แก่

- หลักการ CG ของรัฐวิสาหกิจตาม OECD ปี 2015
- หลักการ CG ของ สคร. ก.คลัง ปี 2552 และปี 2562
- หลักการ CG ของ ธปท.และสำนักงาน ก.ล.ต.
- เกณฑ์ประเมินผล
- (SE-AM) ด้าน CG
- นโยบายภาครัฐ
- พระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. 2562 และประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
- ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
- ข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ
- ทີดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- การเปิดเผยข้อมูลของ ธสน.
- แนวปฏิบัติในการจัดทำจรรยาบรรณสำหรับบริษัทจดทะเบียน
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2565
- นโยบายและคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของ ธสน.
- ตัวอย่างข้อควรทำ และไม่ควรทำ จากหน่วยงานต่างๆ ของสำนักงาน ก.พ.
- คู่มือคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมฯ
- ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

2. สำนักกรรมการผู้จัดการ และฝ่ายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ พิจารณาหรือวิเคราะห์บริบทของ ธสน. และประเมินผลการดำเนินงานด้านคู่มือจริยธรรมของ ธสน. เทียบกับมาตรฐานสากลและแนวปฏิบัติที่ดีที่เป็นที่ยอมรับ

3. สำนักกรรมการผู้จัดการ และฝ่ายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ กำหนดโครงสร้างผู้รับผิดชอบ มาตรฐานกระบวนการ กิจกรรม การส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านคู่มือจริยธรรมตามมาตรฐานสากลและแนวปฏิบัติที่ดี
4. สำนักกรรมการผู้จัดการ นำผลของการวิเคราะห์และผลประเมินการดำเนินงานด้านคู่มือจริยธรรมของ ธสน. เทียบกับมาตรฐานสากลมาทบทวนคู่มือจริยธรรม
5. สำนักกรรมการผู้จัดการ นำเสนอร่างคู่มือจริยธรรมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาปรับปรุงสาระสำคัญให้เกิดความครบถ้วน
6. สำนักกรรมการผู้จัดการ นำเสนอร่างคู่มือจริยธรรม ต่อคณะกรรมการเพื่อเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อพิจารณากลับกรอง และคณะกรรมการธนาคารเพื่อพิจารณาอนุมัติ
7. ผู้นำระดับสูงร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ดำเนินการถ่ายทอดคู่มือจริยธรรม ให้แก่บุคลากรทั่วทั้งองค์กรเพื่อนำไปปฏิบัติ
8. ผู้นำระดับสูงร่วมกับสำนักกรรมการผู้จัดการ ดำเนินการเปิดเผยคู่มือจริยธรรม แก่สาธารณะภายนอก
9. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จัดทำรายงานการติดตามประเมินผลการนำคู่มือจริยธรรม ไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จและรายงานผลต่อผู้นำระดับสูง โดยรายงานดังกล่าวจะเป็นปัจจัยนำเข้าหลักสำหรับการทบทวนคู่มือจริยธรรมในครั้งถัดไป