

นโยบายการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและการกระทำผิด (Whistleblowing Policy)

บริษัทเอสซีจี เดคคอร์ จำกัด (มหาชน)

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันการทุจริตและการกระทำผิดที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและการติดต่อกับผู้มีส่วนได้เสียซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและชื่อเสียงทางธุรกิจของบริษัท จึงกำหนดกลไกในการรับเรื่องร้องเรียนและการดำเนินการกรณีที่มีการชี้เบาะแสเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมาย กฏระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณบริษัท หรือพฤติกรรมที่อาจส่งถึงการทุจริตคอร์รัปชันของบุคลากรของบริษัท ซึ่งรวมถึงมาตรการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้แจ้งข้อมูลหรือให้เบาะแสดังกล่าว การทุจริตหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฏระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณบริษัท

ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 200 (4/2565) เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2565 มีมติอนุมัตินโยบายการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและการกระทำผิด (Whistleblowing Policy) ฉบับนี้ ซึ่งต่อมาได้มีมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2566 รับรองให้มีการใช้นโยบายต่อเนื่องเมื่อมีการแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัดแล้ว เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และเพื่อให้การรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและการกระทำผิดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน การแจ้งเบาะแสดังกล่าว การประพฤติมิชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฏระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณบริษัท มีแบบแผนที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 1.2 เพื่อให้บุคลากรของบริษัท และบุคคลใด ๆ ที่กระทำการแทนบริษัท ดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยสอดคล้องกับกฎหมาย การกำกับดูแลกิจการที่ดี จรรยาบรรณบริษัทรวมทั้งระเบียบต่าง ๆ ของบริษัท
- 1.3 เพื่อให้ผู้ที่ต้องการแจ้งถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรของบริษัท หรือบุคคลใด ๆ ที่กระทำการแทนบริษัท ที่ขัดหรือสงสัยว่าจะขัดต่อเรื่องดังกล่าวข้างต้นให้บริษัททราบ โดยผ่านช่องทางการแจ้งต่าง ๆ ที่บริษัทจัดเตรียมให้
- 1.4 เพื่อให้ผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแสดังกล่าว และบุคคลใด ๆ ที่ให้ความร่วมมือกับบริษัทด้วยความสุจริตใจได้รับความคุ้มครอง รวมถึงได้รับการป้องกันจากการถูกกลั่นแกล้งอันเนื่องมาจากการร้องเรียนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
- 1.5 เพื่อป้องกันความเสี่ยงและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียจากการกระทำที่ผิดกฎหมาย จรรยาบรรณบริษัท หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของบริษัท

2. คำนิยาม

- 2.1 การกระทำผิด หมายถึง การกระทำหรือละเว้นการกระทำใด ๆ ของบุคลากรของบริษัท ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท จรรยาบรรณบริษัท ข้อบังคับการทำงาน นโยบาย และกฎระเบียบของบริษัท
- 2.2 บริษัท หมายถึง บริษัทเอสซีดี เดคคอร์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย
- 2.3 บริษัทย่อย หมายถึง บริษัทย่อยตามงบการเงินรวมของบริษัทเอสซีดี เดคคอร์ จำกัด (มหาชน)
- 2.4 บุคลากรของบริษัท หมายถึง กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท
- 2.5 ผู้ร้องเรียน หมายถึง บุคลากรของบริษัท หรือบุคคลใด รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ ซึ่งได้ร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสการกระทำผิดใด ๆ ที่เกิดขึ้นในบริษัท (Whistle Blower)

3. ผู้มีสิทธิร้องเรียน

- 3.1 บุคลากรของบริษัท หรือบุคคลใด ที่พบเห็นการกระทำผิด
- 3.2 บุคลากรของบริษัทที่ถูกกลั่นแกล้ง ช่มชู้ ถูกลงโทษทางวินัย เช่น ถูกลดขั้นเงินเดือน ถูกพักงาน ให้ออกจากงาน หรือถูกเลือกปฏิบัติด้วยวิธีการอันไม่ชอบที่เกี่ยวเนื่องกับสภาพการจ้างงาน อันเนื่องมาจากการที่ตนได้ร้องเรียน ให้ข้อมูล หรือจะให้ข้อมูล ช่วยเหลือในขั้นตอนการสืบสวนสอบสวน หรือรวบรวมข้อเท็จจริงให้แก่ผู้รับข้อร้องเรียน รวมไปถึงการฟ้องร้องดำเนินคดี การเป็นพยาน การให้อภัยค่า หรือการให้ความร่วมมือใด ๆ ต่อศาลหรือหน่วยงานของรัฐ
- 3.3 ในกรณีที่มีหลักฐานปรากฏชัดแจ้งเพียงพอว่าผู้ร้องเรียนมีพฤติการณ์แจ้ง หรือกล่าวหาผู้ถูกร้องเรียนโดยไม่สุจริต บริษัทจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อปกป้องชื่อเสียงของผู้ถูกร้องเรียน ดังนี้
 - 3.3.1 กรณีที่ผู้ร้องเรียนเป็นบุคลากรของบริษัท ให้ดำเนินการสอบสวนเพื่อพิจารณาลงโทษตามระเบียบของบริษัท
 - 3.3.2 กรณีที่ผู้ร้องเรียนเป็นบุคคลภายนอก และบริษัทได้รับความเสียหาย บริษัทอาจพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายกับผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนด้วย

4. ขอบเขตของเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแส

- 4.1 บุคลากรของบริษัทหรือบุคคลใด ๆ ที่กระทำการแทนบริษัทอาจถูกร้องเรียนตามนโยบายนี้หากมีการกระทำผิด
- 4.2 ทั้งนี้ บริษัทไม่สามารถรับเรื่องร้องเรียนในกรณีดังต่อไปนี้
 - 4.2.1 เรื่องที่ประชุมผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง คณะจัดการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ มีมติเด็ดขาดแล้วตามขอบเขตอำนาจของตน
 - 4.2.2 เรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาล หรือที่ศาลพิพากษา หรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้ว
 - 4.2.3 เรื่องร้องเรียนจากบุคคลที่ไม่ใช่บุคลากรของบริษัทที่ไม่ระบุชื่อและที่อยู่แท้จริงของผู้ร้องเรียน

- 4.2.4 เรื่องร้องเรียนที่ไม่ระบุพยาน หรือไม่มีเบาะแส หลักฐาน หรือการกระทำทุจริตหรือประพฤติผิดที่ชัดเจนเพียงพอที่จะนำสืบข้อเท็จจริงต่อไปได้
- 4.2.5 เรื่องที่หน่วยงานการบุคคลของบริษัทหรือหน่วยงานอื่นที่มีอำนาจได้รับไว้พิจารณา หรือได้วินิจฉัยเด็ดขาดอย่างเป็นธรรมแล้ว และไม่มีพยานหลักฐานใหม่ซึ่งเป็นสาระสำคัญเพิ่มเติม

5. ช่องทางการรับแจ้งเบาะแสหรือการร้องเรียน

5.1 ช่องทางภายในสำหรับบุคลากรของบริษัทสามารถร้องเรียนได้ทั้งแบบเปิดเผยชื่อและไม่เปิดเผยชื่อได้ทางระบบรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแส (Whistleblowing System) ใน Web Intranet ซึ่งบุคลากรของบริษัทสามารถเข้าถึงได้ทุกคน และสามารถเลือกผู้รับข้อร้องเรียนได้ ดังนี้

- ผู้บังคับบัญชาที่ตนเองไว้วางใจในทุกระดับ
- ประธานเจ้าหน้าที่สายงานการบุคคล
- ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบ
- เลขานุการบริษัท
- กรรมการบริษัทคนหนึ่งคนใด

หรือร้องเรียนด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษร โดยส่งเป็นจดหมายหรืออีเมลถึงบุคคลข้างต้น

5.2 ช่องทางสำหรับบุคคลภายนอก สามารถร้องเรียนได้ทางเว็บไซต์ของบริษัทในระบบรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแส เป็นการร้องเรียนแบบเปิดเผยชื่อ และสามารถเลือกรับผู้รับข้อร้องเรียนได้ ดังนี้

- สำนักงานเลขานุการบริษัท
- สำนักงานตรวจสอบ
- กรรมการอิสระ
- คณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง

หรือทำเป็นหนังสือถึงบุคคลข้างต้น

6. การให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน

6.1 กรณีผู้ร้องเรียนเปิดเผยชื่อ บริษัทสามารถรายงานความคืบหน้า ชี้แจงข้อเท็จจริงให้ทราบได้ หรือบรรเทาความเสียหายได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

6.2 บริษัทถือว่าข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นความลับ และจะเปิดเผยเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเสียหายของผู้ร้องเรียน แหล่งที่มาของข้อมูล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

6.3 กรณีที่ผู้ร้องเรียนเห็นว่าตนอาจไม่ปลอดภัย หรืออาจเกิดความเดือดร้อนเสียหาย ผู้ร้องเรียนสามารถร้องขอให้บริษัทกำหนดมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสม หรือบริษัทอาจกำหนดมาตรการคุ้มครองโดยไม่ต้องร้องขอก็ได้ หากเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเดือดร้อนเสียหายหรือความปลอดภัยไม่ปลอดภัย

- 6.4 บริษัทจะใช้วิธีการที่เหมาะสมและเป็นธรรมโดยไม่ตอบโต้ ไม่กลั่นแกล้ง และไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ร้องเรียนที่ได้ร้องเรียน แจ้งข้อมูล หรือให้เบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต ประพฤติมิชอบ หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท หรือจรรยาบรรณบริษัท รวมถึงการที่บุคคลนั้นฟ้องร้องดำเนินคดี เป็นพยาน ให้ถ้อยคำ หรือให้ความร่วมมือต่อศาลหรือหน่วยงานของรัฐ โดยถือว่าการไม่ปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวถือเป็นการทำผิดวินัยที่ต้องได้รับโทษ รวมทั้งอาจได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนด
- 6.5 ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจะได้รับการบรรเทาความเสียหายด้วยกระบวนการที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

7. การตรวจสอบข้อร้องเรียน

- 7.1 ผู้รับข้อร้องเรียนจะเป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบและรวบรวมข้อเท็จจริงหรืออาจมอบหมายให้บุคคลหรือหน่วยงานที่ไว้วางใจเป็นผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยการพิจารณาและสรุปข้อเท็จจริงเบื้องต้น ใช้เวลาประมาณ 30 – 60 วัน (ขึ้นอยู่กับความซับซ้อนในการหาข้อเท็จจริง) ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนเปิดเผยตนเอง จะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายในกำหนดระยะเวลา 7 วันทำการนับแต่วันที่สรุปผล
- 7.2 ผู้รับข้อร้องเรียนหรือผู้ได้รับมอบหมายสามารถเชิญให้บุคคลากรของบริษัทคนหนึ่งคนใดมาให้ข้อมูลหรือขอให้จัดส่งเอกสารใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อการตรวจสอบหาข้อเท็จจริง
- 7.3 หากตรวจสอบแล้วพบว่าเป็นความจริง บริษัทจะดำเนินการดังต่อไปนี้
- 7.3.1 ในกรณีที่ข้อร้องเรียนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือจรรยาบรรณบริษัท จะเสนอเรื่องพร้อมความเห็น และกำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้องต่อผู้มีอำนาจดำเนินการในบริษัทเพื่อพิจารณาดำเนินการ และในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญ เช่น เป็นเรื่องที่กระทบต่อชื่อเสียงภาพลักษณ์หรือฐานะทางการเงินของบริษัท ขัดแย้งกับนโยบายในการดำเนินธุรกิจของบริษัท หรือเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น ให้เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง หรือคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา
- 7.3.2 ในกรณีที่ข้อร้องเรียนให้เกิดความเสียหายต่อผู้หนึ่งผู้ใด จะเสนอวิธีการบรรเทาความเสียหายที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับผู้เสียหาย

8. บทลงโทษ

- 8.1 หากผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดจริง ผู้กระทำผิดจะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ และหากการกระทำผิดนั้นเป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมาย ผู้กระทำผิดนั้นอาจจะต้องได้รับโทษทางกฎหมายไม่ว่าในทางแพ่งหรือทางอาญา หรือตามกฎหมายอื่นด้วย ทั้งนี้ให้โทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัท และ/หรือ คำตัดสินของคณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง หรือคณะกรรมการบริษัทถือเป็นอันสิ้นสุด
- 8.2 บุคลากรของบริษัทที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยวิธีการที่ไม่เป็นธรรม เลือกปฏิบัติด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่น อันมีเหตุจูงใจมาจากการที่บุคคลอื่นนั้นได้

ร้องเรียน ได้แจ้งข้อมูล ร้องเรียนหรือให้เบาะแสเกี่ยวกับการกระทำผิด ถือเป็นกรกระทำผิดวินัยที่ต้อง
รับโทษ ทั้งนี้ อาจได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้หากกระทำความผิดตามกฎหมาย

9. การสื่อสาร

9.1 บริษัทจะจัดให้มีการสื่อสารและเผยแพร่นโยบายการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและการกระทำผิด
รวมถึงช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนให้บุคลากรของบริษัทรับทราบผ่านหลากหลายช่องทาง
เช่น การประชุมพิเศษกรรมการและพนักงานใหม่ การอบรมหรือสัมมนา การประชาสัมพันธ์ภายใน
บริเวณสถานที่ทำงานและผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ของบริษัท เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรของ
บริษัทเข้าใจ และปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างจริงจัง

9.2 บริษัทจะสื่อสารและเผยแพร่นโยบายการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและการกระทำผิด รวมถึงช่อง
ทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ไปยังสาธารณชน บริษัทร่วม และผู้มีส่วนได้เสียผ่านช่องทาง
ต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ของบริษัท รายงานประจำปี และรายงานการพัฒนารายอย่างยั่งยืน เป็นต้น

นโยบายฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 มิถุนายน 2566