นโยบายเกี่ยวกับการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสการกระทำความผิด (Whistle Blowing Policy)
บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)

บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ตระหนักถึงความสำคัญของหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส รวมทั้งการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใด บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายการร้องเรียนและแจ้งเบาะแสการกระทำความผิดฉบับนี้ขึ้นเพื่อสนับสนุนและเป็นช่องทางให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทและบริษัทย่อย ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท สามารถแจ้งเบาะแสหรือ ข้อร้องเรียนหากพบเห็นการกระทำหรือสงสัยว่ามีการกระทำที่ผิดกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณพนักงาน เพื่อช่วยกันปรับปรุงแก้ไขหรือดำเนินการให้ถูกต้อง เหมาะสม โปร่งใส และดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน การแจ้งเบาะแสการทุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน มีแบบแผนที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
2. เพื่อให้บุคลากรของบริษัท และบุคคลใดๆ ที่กระทำการแทนบริษัท ดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้
3. เพื่อให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนการกระทำผิดกฎหมาย จรรยาบรรณ หรือพฤติกรรมที่อาจส่อถึงการทุจริตหรือประพฤติมิชอบของบุคลากรในองค์กรทั้งจากพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอื่น เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการดูแลผลประโยชน์ของบริษัท
4. เพื่อให้ผู้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนด้วยความสุจริตใจได้รับความคุ้มครองอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

คำนิยาม

1. การกระทำผิด หมายถึง การกระทำหรือละเว้นการกระทำใดๆ ของบุคลากรของ เอส แอนด์ พี ซินดิเคท ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย กฎระเบียบ จรรยาบรรณกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน รวมทั้งระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ
2. บุคลากร หมายถึง กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ
3. บริษัทฯ หมายถึง บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย โดยบริษัทย่อยหมายถึงบริษัทย่อยตามงบการเงินรวมของบริษัทฯ
4. ผู้ร้องเรียน หมายถึง บุคคลใดๆ บุคลากรของบริษัท รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ที่แจ้งเบาะแสการกระทำผิดใดๆ ที่เกิดขึ้น

ผู้มีสิทธิร้องเรียน

1. บุคคลใด หรือบุคลากรของบริษัทฯ ที่พบเห็นการกระทำที่ฝ่าฝืน กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับบริษัท หรือจรรยาบรรณในการดำเนินนธุรกิจของบริษัท
2. พนักงานที่ถูกกลั่นแกล้ง ข่มขู่ ถูกลงโทษทางวินัย เช่น ถูกลดขั้นเงินเดือน ถูกพักงาน ให้ออกจากงาน หรือถูกเลือกปฏิบัติด้วยวิธีการอันไม่ชอบที่เกี่ยวเนื่องกับสภาพการจ้างงาน อันเนื่องมาจากการที่ตนได้ร้องเรียน ให้ข้อมูล หรือจะให้ข้อมูล ช่วยเหลือในขั้นตอนการสืบสวนสอบสวนหรือรวบรวมข้อเท็จจริงให้แก่ผู้รับข้อร้องเรียน รวมไปถึงการฟ้องร้องดำเนินคดี การเป็นพยาน การให้ถ้อยคำ หรือการให้ความร่วมมือใด ๆ ต่อศาลหรือหน่วยงานของรัฐ
3. ในกรณีที่มีหลักฐานปรากฏชัดแจ้งเพียงพอว่าผู้ร้องเรียนมีพฤติการณ์แจ้งหรือกล่าวหาผู้ถูกร้องเรียนโดยไม่สุจริต บริษัทฯ จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อปกป้องชื่อเสียงของผู้ถูกร้องเรียน ดังนี้

3.1 ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนเป็นบุคลากรของบริษัทฯ ให้ดำเนินการสอบสวนเพื่อพิจารณาลงโทษตามระเบียบของบริษัท

3.2 ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนเป็นบุคคลภายนอก และบริษัทฯ ได้รับความเสียหาย บริษัทฯ อาจดำเนินการตามกฎหมายกับผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนด้วย หากการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย

ขอบเขตเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแส

1. บุคลากรของบริษัทฯ หรือบุคคลใดๆ ที่กระทำการแทนบริษัทฯ อาจถูกร้องเรียนตามนโยบายนี้หากมีการกระทำผิด
2. บริษัทไม่รับเรื่องร้องเรียนในกรณีดังต่อไปนี้

2.1 เรื่องที่ที่ประชุมผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการบริหาร หรือคณะจัดการ มีมติเด็ดขาดแล้วตามขอบเขตอำนาจของตน

2.2 เรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาล หรือที่ศาลพิพากษา หรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้ว

2.3 เรื่องร้องเรียนที่ไม่ระบุพยาน หรือไม่มีเบาะแส หลักฐาน หรือการกระทำการทุจริตหรือประพฤติผิดที่ชัดเจนเพียงพอที่จะนำสืบข้อเท็จจริงต่อไปได้

2.4 เรื่องที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานที่มีอำนาจได้รับไว้พิจารณาแล้ว หรือได้วินิจฉัยเด็ดขาดอย่างเป็นธรรมแล้ว และไม่มีพยานหลักฐานใหม่ซึ่งเป็นสาระสำคัญเพิ่มเติม

3. ให้ระบุข้อร้องเรียนที่ต้องการให้พิจารณาให้ชัดเจนว่าเป็นเรื่องที่ทุจริตหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับหรือจรรยาบรรณอย่างไร เช่น กฎหมายอาญา กฎหมายแรงงาน กฎระเบียบพนักงาน ระเบียบการจัดหา เป็นต้น โดยต้องมีข้อมูลหรือหลักฐานที่เพียงพอให้เกิดความเชื่อถือได้ว่ามีการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนเกิดขึ้นจริง

ช่องทางการรับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

ช่องทางสำหรับบุคลากรของบริษัท และผู้มีส่วนได้เสียภายนอกสามารถร้องเรียนได้ทั้งแบบเปิดเผยชื่อ และไม่เปิดเผยชื่อเป็นลายลักษณ์อักษรมายังบริษัทได้ตามช่องทางดังต่อไปนี้

- ทางไปรษณีย์: สำนักตรวจสอบภายใน
  บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)
  เลขที่ 2034/100-103 อาคารอิตัลไทย ทาวเวอร์ ชั้นที่ 23
  ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ
  เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310
- ทางอีเมล: whistleline@snpfood.com

ทั้งนี้ได้มีการเปิดเผยช่องทางการรับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนดังกล่าวไว้ในรายงานประจำปี และบนเว็บไซต์ของบริษัท

นอกจากช่องทางการรับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนดังกล่าวข้างต้นนี้แล้ว พนักงานยังสามารถสอบถามข้อสงสัยหรือนำส่งข้อร้องเรียนหากพบเห็นการกระทำที่สงสัยว่าฝ่าฝืน หรือการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามช่องทางดังต่อไปนี้

- ผู้บังคับบัญชาที่ตนเองไว้วางใจในทุกระดับ
- ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลกลาง
- คณะกรรมการตรวจสอบ
- กรรมการบริษัทคนหนึ่งคนใด

มาตรการให้ความคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนและผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง

ผู้ที่แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนและผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงจะได้รับความคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. ผู้ที่แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนและผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง สามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยตนเองได้ หากเห็นว่าการเปิดเผยนั้นจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยหรือเกิดความเสียหายใดๆ แต่หากมีการเปิดเผยตนเองก็จะทำให้บริษัทสามารถรายงานความคืบหน้าชี้แจงข้อเท็จจริงให้ทราบ หรือบรรเทาความเสียหายได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

2. บริษัทจะไม่เปิดเผยชื่อตัว ชื่อสกุล ที่อยู่ ภาพ หรือข้อมูลอื่นใดที่สามารถระบุตัวผู้ที่แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนและผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ แล้วดำเนินการสืบสวนว่ามีมูลความจริงเพียงใดหรือไม่

3. ผู้รับข้อร้องเรียนต้องเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นความลับและจะเปิดเผยเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเสียหายของผู้ที่แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนและผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงแหล่งที่มาของข้อมูลหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

4. กรณีที่ผู้ที่แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนและผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงเห็นว่าตนอาจได้รับความไม่ปลอดภัย หรืออาจเกิดความเดือดร้อนเสียหาย ผู้ที่แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงสามารถร้องขอให้บริษัทกำหนดมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสมก็ได้ หรือบริษัทอาจกำหนดมาตรการคุ้มครองโดยไม่ต้องร้องขอก็ได้ หากเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเดือดร้อนเสียหาย หรือความไม่ปลอดภัย

5. ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจะได้รับการบรรเทาความเสียหายด้วยกระบวนการที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

6. หากผู้ที่แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนและผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้รายงานข้อวิตกกังวลหรือตั้งคำถามโดยสุจริต บริษัทฯ ไม่อาจนำมาเป็นข้ออ้างให้มีการดำเนินการใดๆ ที่เป็นผลเสียต่อการจ้างงานของพนักงานผู้นั้น ไม่ว่าเป็นการย้ายงาน ลดตำแหน่งหน้าที่ พักงาน ตัดสวัสดิการที่พึงได้รับ รวมถึงห้ามมิให้บุคคลใดๆ ดำเนินการตอบโต้กลับผู้ที่แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนและผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง

กระบวนการดำเนินการเมื่อได้รับแจ้งการตรวจสอบข้อร้องเรียน

1. ผู้รับข้อร้องเรียนจะเป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบและรวบรวมข้อเท็จจริง หรืออาจมอบหมายให้บุคคลหรือหน่วยงานที่ไว้วางใจเป็นผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริง และต้องแจ้งให้สำนักงานตรวจสอบภายในทราบในเบื้องต้นเป็นลายลักษณ์อักษร การพิจารณาและสรุปข้อเท็จจริงเบื้องต้นใช้เวลาประมาณ 30-60 วัน (ขึ้นอยู่กับความซับซ้อนในการหาข้อเท็จจริง) ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนเปิดเผยตนเองจะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายในกำหนดระยะเวลา 7 วันทำการนับแต่วันที่สรุปผล

2. กรณีเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานผู้รับข้อร้องเรียนต้องพิจารณาแต่งตั้ง “คณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริง” เพื่อทำการตรวจสอบและรวบรวมข้อเท็จจริงตามความเหมาะสม โดยคณะทำงานที่ตั้งขึ้นควรประกอบด้วยบุคคลที่มาจากหลากหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียนและต้องไม่มีส่วนได้เสียโดยตรงในเรื่องดังกล่าวไม่น้อยกว่า 3 คน

3. หากตรวจสอบแล้วพบว่าเป็นความจริงบริษัทฯ จะดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 ในกรณีที่ข้อร้องเรียนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือจรรยาบรรณให้เสนอเรื่องให้กับฝ่ายบุคคลประสานงานแต่งตั้ง “คณะกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง” โดยจะเสนอเรื่องพร้อมความเห็นและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้อง และส่งสำเนารายละเอียดให้กับสำนักงานตรวจสอบภายในทราบ

3.2 ในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญ เช่น เป็นเรื่องที่กระทบต่อชื่อเสียงภาพลักษณ์หรือฐานะทางการเงินของบริษัทฯ ขัดแย้งกับนโยบายในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ หรือเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูงเป็นต้น ให้เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการตรวจสอบ หรือคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาด้วย

3.3 ในกรณีที่ข้อร้องเรียนก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ใดผู้หนึ่ง จะเสนอวิธีการบรรเทาความเสียหายที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับผู้เสียหาย

การสรุปและรายงานผล

ให้ผู้รับข้อร้องเรียนหรือ “คณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริง” (แล้วแต่กรณี) รายงานผลการพิจารณาให้ผู้แจ้งเบาะแสทราบ (กรณีที่ผู้แจ้งเบาะแสเปิดเผยตนเอง) ภายใน 7 วันทำการนับแต่วันที่สรุปผล พร้อมทั้งรายงานสรุปผลการดำเนินการเกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนต่อคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อทราบ หากล่วงพ้นเวลา 30 วันนับแต่วันที่ได้ร้องเรียนแล้วยังไม่มีการตอบรับใดๆ จากผู้รับข้อร้องเรียน ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนเพิ่มเติมไปยังช่องทางอื่นที่กำหนดได้

มติอนุมัติโดย: คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและความยั่งยืน ครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2567
คณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2567 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2567
ทั้งนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2567 เป็นต้นไป

(นางภัทรา ศิลาอ่อน)
ประธานกรรมการบริษัท