

นโยบายการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำผิด (Whistleblowing Policy)

บริษัท เจ้าสัว ฟู้ดส์ อินดัสทรี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

บริษัท เจ้าสัว ฟู้ดส์ อินดัสทรี จำกัด (มหาชน) ("บริษัทฯ") และบริษัทย่อยให้ความสำคัญกับการรับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน และเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มทั้งภายในและภายนอกสามารถติดต่อหรือร้องเรียนถึงการปฏิบัติที่ขัดแย้งหรือสงสัยว่าเป็นการกระทำผิดกฎหมาย จรรยาบรรณ การถูกละเมิดสิทธิ รายงานทางการเงินที่ไม่ถูกต้อง หรือระบบควบคุมภายในที่บกพร่องต่อคณะกรรมการบริษัทได้ โดยได้กำหนดช่องทางการรับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ขั้นตอนการดำเนินการ และมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง ดังต่อไปนี้

1. คำนิยาม

"การกระทำผิด" หมายถึง การกระทำหรือละเว้นการกระทำใด ๆ ของบุคลากรของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ และจรรยาบรรณธุรกิจ รวมถึงนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชันและนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

"การแจ้งเบาะแส" หมายถึง การให้ข้อมูลต่อบริษัทฯ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการที่เชื่อได้ว่าเป็นการกระทำผิด

"ผู้แจ้งเบาะแส" หมายถึง บุคลากรของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ผู้มีส่วนได้เสีย หรือผู้ที่พบเห็นการกระทำผิด

"ผู้พิจารณาเรื่องร้องเรียน" หมายถึง ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

"คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง" หมายถึง ประกอบด้วยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลส่วนงานปฏิบัติการทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย แรงงาน และผู้บริหารสูงสุดหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ถูกร้องเรียน โดยผู้ที่อาจมีส่วนได้เสียในเรื่องที่กำลังมีการพิจารณาข้อเท็จจริงจะต้องไม่มีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง

"เลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง" หมายถึง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

"บุคลากร" หมายถึง กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย

2. ขอบเขตของการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส

2.1 บุคลากรของบริษัทฯ และบริษัทย่อย หรือบุคคลใด ๆ ที่กระทำการแทนบริษัทฯ และบริษัทย่อยอาจถูกร้องเรียนตามระเบียบนี้หากมีการกระทำผิด ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่สามารถรับเรื่องร้องเรียนในกรณีดังต่อไปนี้

2.1.1 เรื่องที่ประชุมผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหาร ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร มีมติเด็ดขาดแล้วตามขอบเขตอำนาจของตน

2.1.2 เรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาล หรือที่ศาลพิพากษา หรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้ว

- 2.1.3 เรื่องร้องเรียนจากบุคคลที่ไม่ใช่บุคลากรของบริษัท หรือบริษัทย่อยที่ไม่ระบุชื่อและที่อยู่แท้จริงของผู้ร้องเรียน
- 2.1.4 เรื่องร้องเรียนที่ไม่ระบุพยาน หรือไม่มีเบาะแส หลักฐาน หรือการกระทำการทุจริตหรือประพฤติผิดที่ชัดเจนเพียงพอที่จะนำสืบข้อเท็จจริงต่อไปได้
- 2.1.5 เรื่องที่บริษัท หรือบริษัทย่อยได้รับไว้พิจารณา หรือได้วินิจฉัยเด็ดขาดอย่างเป็นธรรมแล้ว และไม่มีพยานหลักฐานใหม่ซึ่งเป็นสาระสำคัญเพิ่มเติม

3. ช่องทางการแจ้งเบาะแส

ช่องทางในการรายงานข้อมูล เบาะแสการกระทำผิด หรือการทุจริตคอร์รัปชันใด ๆ ที่เกิดขึ้นในบริษัท หรือบริษัทย่อย พนักงานทุกคน และบุคคลภายนอกสามารถส่งเป็นหนังสือพร้อมระบุชื่อ ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ อีเมล (ถ้ามี) ได้ทางช่องทาง ต่อไปนี้

- 3.1 ทางอีเมลให้ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

Email: whistleblowing@chaosua.com

- 3.2 ทางไปรษณีย์

นำส่งที่ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ/คณะกรรมการตรวจสอบ

บริษัท เจ้าสัว ฟู้ดส์ อินดัสทรี จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 1168/89 อาคารลุมพินี ทาวเวอร์ ชั้น 30 ยูนิตเอ ถนนพระราม 4 แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120

- 3.3 กล่องรับเรื่องร้องเรียนภายในบริษัท

4. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

- 4.1 คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงดำเนินการสอบสวนเพื่อรวบรวมข้อเท็จจริง ประมวลผล และกลั่นกรองข้อมูล สอบสวนผู้ที่เกี่ยวข้อง และยืนยันข้อเรียกร้องพร้อมหลักฐานที่ได้รับกับผู้บริหารสูงสุดหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ถูกร้องเรียน และดำเนินการจัดการข้อร้องเรียน ดังต่อไปนี้

- 4.1.1 กรณีเป็นการร้องเรียนในเรื่องการทุจริตต่อหน้าที่ ให้คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงนำเรื่องร้องเรียน ส่งเรื่องไปยังฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริง และดำเนินการตามกระบวนการต่อไป

- 4.1.2 กรณีหากเป็นเรื่องเกี่ยวกับวินัยบุคลากร ให้คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงดำเนินการส่งเรื่องไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพื่อดำเนินการลงโทษทางวินัย

- 4.1.3 กรณีเป็นเรื่องการบริหารงานภายในหน่วยงาน ให้คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงดำเนินการประสานงานผู้บริหารสูงสุดหน่วยงานต้นสังกัด ดำเนินการจัดทำ Action Plan ในการแก้ไขปัญหาตามข้อเรียกร้องภายใน 7 วันทำการ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงพิจารณาต่อไป

4.1.4 ในกรณีที่เป็นเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจาก ข้อ 4.1.1 4.1.2 และ 4.1.3 ให้ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับเรื่องร้องเรียนดังกล่าว พิจารณาเนื้อหาส่งให้หน่วยที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่เสียหายต่อไป

โดยหากมีพยานหลักฐานเพียงพอต่อการพิจารณาโทษผู้ถูกร้องเรียน ผู้พิจารณารับเรื่องร้องเรียนอาจ มอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงแนะนำวิธีการแก้ไขที่เหมาะสม หรือดำเนินการทางวินัย ตามที่คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงเห็นสมควร

4.2 ข้อมูลการแจ้งเบาะแสและเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ โดยคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงจะต้องเก็บข้อมูลและเอกสารไว้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี

4.3 กรณีที่ข้อร้องเรียนไม่เข้าข่ายหรือไม่เป็นที่น่าสงสัยเพียงพอที่จะเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน และไม่มี ความจำเป็นต้องสืบสวน เลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงดำเนินการจัดทำเอกสารเพื่อแจ้งผล การพิจารณา และเหตุผลให้แก่ผู้ร้องเรียนทราบว่า เหตุใดจึงไม่มีการสอบสวนตามข้อร้องเรียนดังกล่าว

5. การรายงานความคืบหน้าและสรุปผลการพิจารณาข้อร้องเรียน

5.1 ระหว่างการพิจารณาข้อร้องเรียน เลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงมีหน้าที่

5.1.1 จัดทำรายงานความคืบหน้า เสนอต่อผู้บริหารสูงสุดของกลุ่มงานของผู้ถูกร้องเรียนโดยผ่านผู้บริหาร สูงสุดสายงานบริหารทรัพยากรบุคคล

5.1.2 ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนเปิดเผยชื่อ ให้จัดทำรายงานแจ้งความคืบหน้าแก่ผู้พิจารณารับเรื่องร้องเรียน หรือในกรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่เปิดเผยชื่อ ให้จัดทำรายงานแจ้งความคืบหน้าแก่ผู้พิจารณารับเรื่อง ร้องเรียน และคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเพื่อทราบ

5.2 เมื่อการพิจารณาสอบสวนข้อร้องเรียนสิ้นสุดลง เลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงมีหน้าที่

5.2.1 จัดทำรายงานสรุปข้อเท็จจริง แนวทางการดำเนินการแก้ไข ผลการดำเนินการทางวินัย หรือผลการ พิจารณาข้อร้องเรียน เสนอต่อผู้บริหารสูงสุดของกลุ่มงานของผู้ถูกร้องเรียนโดยผ่านผู้บริหารสูงสุด สายงานบริหารทรัพยากรบุคคล

5.2.2 ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนเปิดเผยชื่อ ให้จัดทำรายงานสรุปข้อเท็จจริง แนวทางการดำเนินการแก้ไขผล การดำเนินการทางวินัยหรือผลการพิจารณาข้อร้องเรียนให้กับผู้ร้องเรียนได้รับทราบ

5.2.3 ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนไม่เปิดเผยชื่อ ให้จัดทำรายงานสรุปข้อเท็จจริง แนวทางการดำเนินการแก้ไข ผลการดำเนินการทางวินัยหรือผลการพิจารณาข้อร้องเรียน และดำเนินการจัดเก็บไว้ในแฟ้มข้อมูล การรับเรื่องร้องเรียน

6. มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง

6.1 ผู้ร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง สามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยตนเองได้หากเห็น ว่าการเปิดเผยนั้นจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยหรือเกิดความเสียหายใด ๆ แต่ต้องระบุรายละเอียด ข้อเท็จจริงหรือหลักฐานที่ชัดเจนเพียงพอที่แสดงให้เห็นว่ามีเหตุอันควรเชื่อว่ามีกระทำการที่เป็นการทุจริต หรือฝ่าฝืนกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท แนวปฏิบัติ หรือจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อยเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม หากมีการเปิดเผยตนเองก็จะทำให้องค์กรสามารถรายงานความคืบหน้า ชี้แจงข้อเท็จจริงให้ทราบ หรือบรรเทาความเสียหายได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

- 6.2 บริษัท และบริษัทย่อย จะไม่ลดตำแหน่ง ลงโทษ หรือดำเนินการใด ๆ ในทางลบต่อผู้ร้องเรียน หรือบุคลากรที่ปฏิเสธการคอร์รัปชัน
- 6.3 บริษัท และบริษัทย่อยจะไม่เปิดเผยข้อมูลที่สามารถระบุตัวผู้ร้องเรียนหรือข้อร้องเรียน และผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง
- 6.4 ผู้รับข้อร้องเรียนต้องเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นความลับและจะเปิดเผยเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเสียหายของผู้ที่แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงแหล่งที่มาของข้อมูลหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- 6.5 กรณีที่ผู้ร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงเห็นว่าตนอาจได้รับความไม่ปลอดภัย หรืออาจเกิดความเดือดร้อนเสียหาย ผู้ร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงสามารถร้องขอให้บริษัท กำหนดมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสม หรือองค์กรอาจกำหนดมาตรการคุ้มครองโดยไม่ต้องร้องขอหากเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเดือดร้อนเสียหายหรือความไม่ปลอดภัย
- 6.6 ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจะได้รับการบรรเทาความเสียหายด้วยกระบวนการที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม
- 6.7 ผู้ร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้รายงานข้อวิตกกังวลหรือตั้งคำถามโดยสุจริต บริษัท ไม่อาจนำมาเป็นข้ออ้างให้มีการดำเนินการใด ๆ ที่เป็นผลเสียต่อการจ้างงานของบุคลากรผู้นั้น ไม่อาจเป็นการย้ายงาน ลดตำแหน่งหน้าที่ พักงาน ตัดสวัสดิการที่พึงได้รับ
- 6.8 ห้ามมิให้บุคคลใด ๆ ดำเนินการตอบโต้กลับผู้ร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง
- 6.9 ทั้งนี้ การกระทำตอบโต้ต่อผู้ร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงที่รายงานข้อวิตกกังวลหรือข้อสงสัยโดยสุจริต เป็นการกระทำที่เข้าข่ายผิดจรรยาบรรณ อาจเป็นเหตุให้ถูกพิจารณาดำเนินการทางวินัย
7. บทลงโทษ
 - 7.1 หากผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดจริง ผู้กระทำผิดจะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่บริษัท กำหนดไว้ และหากการกระทำผิดนั้นเป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมาย ผู้กระทำผิดนั้นจะต้องได้รับโทษทางกฎหมายไม่ว่าในทางแพ่งและทางอาญาหรือตามกฎหมายอื่นด้วย
 - 7.2 บุคลากรของบริษัท หรือบริษัทย่อยที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยวิธีการที่ไม่เป็นธรรม เลือกปฏิบัติด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่น อันมีเหตุจูงใจมาจากการที่บุคคลอื่นนั้นได้ร้องเรียน ได้แจ้งข้อมูล ร้องเรียนหรือให้เบาะแสเกี่ยวกับการกระทำผิด ถือเป็นการกระทำผิดวินัยที่ต้องรับโทษ ทั้งนี้ อาจได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้หากกระทำความผิดตามกฎหมาย
8. การสื่อสาร
 - 8.1 บริษัท และบริษัทย่อยจะจัดให้มีการสื่อสารและเผยแพร่นโยบายการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำผิดรวมถึงช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ให้บุคลากรของบริษัท และบริษัทย่อยรับทราบผ่านหลากหลายช่องทาง เช่น การประชุมนิเทศกรรมการและพนักงานใหม่ การอบรมหรือสัมมนา การประชาสัมพันธ์

ภายในบริเวณสถานที่ทำงานและผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรของบริษัทฯ และบริษัทย่อยเข้าใจ และปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างจริงจัง

- 8.2 บริษัทฯ และบริษัทย่อย จะสื่อสารและเผยแพร่นโยบายการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำผิด รวมถึงช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ไปยังสาธารณชน และผู้มีส่วนได้เสียผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อยแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) และรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นต้น