

## นโยบายการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและการกระทำผิด (Whistleblowing Policy)

### ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2

เอสซีจี ตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันการทุจริตและการกระทำผิดที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และการติดต่อกับผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจและการดำเนินงานทางธุรกิจของเอสซีจี จึงกำหนดกลไกในการรับเรื่องร้องเรียนและการดำเนินการกรณีมีการชี้เบาะแสเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณเอสซีจี หรือพฤติกรรมที่อาจสื่อถึงการทุจริต คอร์รัปชันของบุคลากรในเอสซีจี ซึ่งรวมถึงมาตรการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ที่แจ้งข้อมูลหรือให้เบาะแสดังกล่าวเกี่ยวกับการทุจริตหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท และจรรยาบรรณเอสซีจี เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เอสซีจีจึงได้ทบทวน “นโยบายการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานที่แจ้งข้อมูลหรือให้เบาะแสดังกล่าวเกี่ยวกับการทุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท และจรรยาบรรณเอสซีจี” ที่เคยประกาศและใช้ “นโยบายการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและการกระทำผิด” นี้ เพื่อให้มั่นใจว่าเอสซีจีมีนโยบายการกำหนดความรับผิดชอบ แนวปฏิบัติ ข้อกำหนดในการดำเนินการที่เหมาะสม เพื่อให้การรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและการกระทำผิดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน การแจ้งเบาะแสดังกล่าว การประพฤติมิชอบ หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณเอสซีจี มีแบบแผนที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 1.2 เพื่อให้บุคลากรของเอสซีจี และบุคคลใด ๆ ที่กระทำการแทนเอสซีจี ดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ โดยสอดคล้องกับกฎหมาย การกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมธุรกิจ รวมถึงระเบียบต่าง ๆ ของเอสซีจี
- 1.3 เพื่อให้ผู้ที่ต้องการแจ้งถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรของเอสซีจี หรือบุคคลใด ๆ ที่กระทำการแทนเอสซีจี ที่ขัดหรือสงสัยว่าจะขัดต่อเรื่องดังกล่าวข้างต้นให้เอสซีจีทราบ โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่เอสซีจี จัดเตรียมให้
- 1.4 เพื่อให้ผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแสด และบุคคลใด ๆ ที่ให้ความร่วมมือกับเอสซีจีด้วยความสุจริตใจ ได้รับความคุ้มครอง รวมถึงได้รับการป้องกันจากการถูกกลั่นแกล้งอันเนื่องมาจากการร้องเรียนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
- 1.5 เพื่อป้องกันความเสี่ยงและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียจากการกระทำที่ผิดกฎหมาย จรรยาบรรณเอสซีจี หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของเอสซีจี

## 2. คำนิยาม

- 2.1 การกระทำผิด หมายถึง การกระทำหรือละเว้นการกระทำใด ๆ ของบุคลากรของเอสซีจี ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย-กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท จรรยาบรรณเอสซีจี ข้อบังคับการทำงาน นโยบาย และกฎระเบียบของเอสซีจี
- 2.2 เอสซีจี หมายถึง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย
- 2.3 บุคลากรของเอสซีจี หมายถึง กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานของเอสซีจี
- 2.4 บริษัทย่อย หมายถึง บริษัทย่อยตามงบการเงินรวมของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)
- 2.5 ผู้ร้องเรียน หมายถึง บุคคลใด หรือบุคลากรของเอสซีจี รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ ซึ่งได้ร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสการกระทำผิด ใด ๆ ที่เกิดขึ้นในเอสซีจี (Whistle Blower)

## 3. ผู้มีสิทธิร้องเรียน

- 3.1 บุคคลใด หรือบุคลากรของเอสซีจีที่พบเห็นการกระทำผิด
- 3.2 บุคลากรของเอสซีจีที่ถูกกลั่นแกล้ง ช่มชู้ ถูกลงโทษทางวินัย เช่น ถูกลดขั้นเงินเดือน ถูกพักงาน ให้ออกจากงาน หรือถูกเลือกปฏิบัติด้วยวิธีการอันไม่ชอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน อันเนื่องมาจากการที่ตนได้ร้องเรียน ให้ข้อมูล หรือจะให้ข้อมูล ช่วยเหลือในขั้นตอนการสืบสวนสอบสวน หรือรวบรวมข้อเท็จจริงให้แก่ผู้รับข้อร้องเรียน รวมไปถึงการฟ้องร้องดำเนินคดี การเป็นพยาน การให้ถ้อยคำ หรือการให้ความร่วมมือใด ๆ ต่อศาลหรือหน่วยงานของรัฐ
- 3.3 ในกรณีที่มีหลักฐานปรากฏชัดแจ้งเพียงพอว่าผู้ร้องเรียนมีพฤติการณ์แจ้ง หรือกล่าวหาผู้ถูกร้องเรียนโดยไม่สุจริต เอสซีจีจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อปกป้องชื่อเสียงของผู้ถูกร้องเรียน ดังนี้
  - 3.3.1 กรณีที่ผู้ร้องเรียนเป็นบุคลากรของเอสซีจี ให้ดำเนินการสอบสวนเพื่อพิจารณาลงโทษตามระเบียบของเอสซีจี
  - 3.3.2 กรณีที่ผู้ร้องเรียนเป็นบุคคลภายนอก และเอสซีจีได้รับความเสียหาย เอสซีจีอาจพิจารณาดำเนินการตามกฎหมายกับผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนด้วย

## 4. ขอบเขตของเรื่องร้องเรียนหรือเบาะแส

- 4.1 บุคลากรของเอสซีจี หรือบุคคลใด ๆ ที่กระทำการแทนเอสซีจีอาจถูกร้องเรียนตามนโยบายนี้หากมีการกระทำผิด
- 4.2 ทั้งนี้ เอสซีจีไม่สามารถรับเรื่องร้องเรียนในกรณีดังต่อไปนี้
  - 4.2.1 เรื่องที่ประชุมผู้ถือหุ้น คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบ คณะจัดการหรือกรรมการผู้จัดการใหญ่ มีมติเด็ดขาดแล้วตามขอบเขตอำนาจของตน
  - 4.2.2 เรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาล หรือที่ศาลพิพากษา หรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้ว



- 4.2.3 เรื่องร้องเรียนจากบุคคลที่ไม่ใช่บุคลากรของเอสซีจีที่ไม่ระบุชื่อและที่อยู่เท็จจริงของผู้ร้องเรียน
- 4.2.4 เรื่องร้องเรียนที่ไม่ระบุพยาน หรือไม่มีเบาะแส หลักฐาน หรือการกระทำทุจริตหรือประพฤติดุคที่ชัดเจน เพียงพอที่จะนำสืบข้อเท็จจริงต่อไปได้
- 4.2.5 เรื่องที่หน่วยงานการบุคคลของเอสซีจี หรือหน่วยงานอื่นที่มีอำนาจได้รับไว้พิจารณา หรือได้วินิจฉัยเด็ดขาดอย่างเป็นธรรมแล้ว และไม่มีพยานหลักฐานใหม่ซึ่งเป็นสาระสำคัญเพิ่มเติม

## 5. ช่องทางการรับแจ้งเบาะแสหรือการร้องเรียน

5.1 ช่องทางภายในสำหรับบุคลากรของเอสซีจี สามารถร้องเรียนได้ทั้งแบบเปิดเผยชื่อและไม่เปิดเผยชื่อ ได้ทางระบบรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแส SCG (SCG Whistleblowing System) ใน SCG Intranet Portal ซึ่งบุคลากรของเอสซีจีสามารถเข้าถึงได้ทุกคน และสามารถเลือกผู้รับข้อร้องเรียนได้ ดังนี้

- ผู้บังคับบัญชาที่ตนเองไว้วางใจในทุกระดับ
- ผู้อำนวยการสำนักงานการบุคคลกลาง
- ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบ
- เลขาธิการบริษัท
- กรรมการบริษัทคนหนึ่งคนใด

หรือร้องเรียนด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษร โดยส่งเป็นจดหมายหรืออีเมลถึงบุคคลข้างต้น หรือส่งอีเมลไปถึงกรรมการอิสระที่ ind\_dir@scg.com

5.2 ช่องทางสำหรับบุคคลภายนอก สามารถร้องเรียนได้ทางเว็บไซต์ [www.scg.com](http://www.scg.com) ในระบบรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแส SCG เป็นการร้องเรียนแบบเปิดเผยชื่อ และสามารถเลือกรับผู้รับข้อร้องเรียนได้ ดังนี้

- สำนักงานเลขาธิการบริษัท
- สำนักงานตรวจสอบ
- กรรมการอิสระ
- คณะกรรมการตรวจสอบ

หรือทำเป็นหนังสือถึงบุคคลข้างต้น

## 6. การให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน

6.1 กรณีผู้ร้องเรียนเปิดเผยชื่อ บริษัทสามารถรายงานความคืบหน้า ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงให้ทราบได้ หรือบรรเทาความเสียหายได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

6.2 เอสซีจีถือว่าข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นความลับ และจะเปิดเผยเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเสียหายของผู้ร้องเรียน แหล่งที่มาของข้อมูล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

6.3 กรณีที่ผู้ร้องเรียนเห็นว่าตนเองอาจไม่ปลอดภัย หรืออาจเกิดความเดือดร้อนเสียหาย ผู้ร้องเรียนสามารถร้องขอให้เอสซีจีกำหนดมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสม หรือเอสซีจีอาจกำหนดมาตรการคุ้มครองโดยไม่ต้องร้องขอก็ได้ หากเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเดือดร้อนเสียหายหรือความไม่ปลอดภัย

- 6.4 เอสซีจีจะใช้วิธีการที่เหมาะสมและเป็นธรรมโดยไม่ตอบโต้ ไม่กลั่นแกล้ง และไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ร้องเรียนที่ได้ร้องเรียน แจ้งข้อมูล หรือให้เบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต ประพฤติมิชอบ หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท หรือจรรยาบรรณเอสซีจี รวมถึงการที่บุคคลนั้นฟ้องร้องดำเนินคดี เป็นพยานให้ถ้อยคำ หรือให้ความร่วมมือต่อศาลหรือหน่วยงานของรัฐ โดยถือว่าการไม่ปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวถือเป็นการทำผิดวินัยที่ต้องได้รับโทษ รวมทั้งอาจได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนด
- 6.5 ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจะได้รับการบรรเทาความเสียหายด้วยกระบวนการที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

## 7. การตรวจสอบข้อร้องเรียน

- 7.1 ผู้รับข้อร้องเรียนจะเป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบและรวบรวมข้อเท็จจริงหรืออาจมอบหมายให้บุคคลหรือหน่วยงานที่ไว้วางใจเป็นผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยการพิจารณาและสรุปข้อเท็จจริงเบื้องต้น ใช้เวลาประมาณ 30 – 60 วัน (ขึ้นอยู่กับความซับซ้อนในการหาข้อเท็จจริง) ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนเปิดเผยตนเอง จะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบภายในกำหนดระยะเวลา 7 วันทำการนับแต่วันที่สรุปผล
- 7.2 ผู้รับข้อร้องเรียนหรือผู้ได้รับมอบหมายสามารถเชิญให้บุคคลากรของเอสซีจีคนหนึ่งคนใดมาให้ข้อมูล หรือขอให้จัดส่งเอกสารใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อการตรวจสอบหาข้อเท็จจริง
- 7.3 หากตรวจสอบแล้วพบว่า เป็นความจริง เอสซีจีจะดำเนินการดังต่อไปนี้
- 7.3.1 ในกรณีที่ข้อร้องเรียนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือจรรยาบรรณ เอสซีจี จะเสนอเรื่องพร้อมความเห็น และกำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้องต่อผู้มีอำนาจดำเนินการในเอสซีจีเพื่อพิจารณาดำเนินการ และในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญ เช่น เป็นเรื่องที่กระทบต่อชื่อเสียงภาพลักษณ์หรือฐานะทางการเงินของเอสซีจี ขัดแย้งกับนโยบายในการดำเนินธุรกิจของเอสซีจี หรือเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น ให้เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการตรวจสอบหรือคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา
- 7.3.2 ในกรณีที่ข้อร้องเรียนให้เกิดความเสียหายต่อผู้ใดผู้หนึ่ง จะเสนอวิธีการบรรเทาความเสียหายที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับผู้เสียหาย

## 8. บทลงโทษ

- 8.1 หากผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดจริง ผู้กระทำผิดจะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่เอสซีจีกำหนดไว้ และหากการกระทำผิดนั้นเป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมาย ผู้กระทำผิดนั้นอาจจะต้องได้รับโทษทางกฎหมายไม่ว่าในทางแพ่งหรือทางอาญา หรือตามกฎหมายอื่นด้วย ทั้งนี้ ให้โทษทางวินัยตามระเบียบของเอสซีจี และ/หรือ คำตัดสินของคณะกรรมการตรวจสอบ หรือคณะกรรมการบริษัทถือเป็นอันสิ้นสุด

8.2 บุคลากรของเอสซีจีที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยวิธีการที่ไม่เป็นธรรม เลือกปฏิบัติด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม หรือ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่น อันมีเหตุจูงใจมาจากการที่บุคคลอื่นนั้นได้ร้องเรียน ได้แจ้งข้อมูล ร้องเรียนหรือให้เบาะแสเกี่ยวกับการกระทำผิด ถือเป็นกรกระทำผิดวินัยที่ต้องรับโทษ ทั้งนี้ อาจได้รับโทษ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้หากกระทำความผิดตามกฎหมาย

## 9. การสื่อสาร

9.1 เอสซีจีจะจัดให้มีการสื่อสารและเผยแพร่นโยบายการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและการกระทำผิด รวมถึงช่องทาง การแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนให้บุคลากรของเอสซีจีรับทราบผ่านหลากหลายช่องทาง เช่น การ ประชุมนิเทศกรรมการและพนักงานใหม่ การอบรมหรือสัมมนา การประชาสัมพันธ์ภายในบริเวณสถานที่ทำงาน และผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ของเอสซีจี เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรของเอสซีจีเข้าใจ และปฏิบัติตาม นโยบายนี้อย่างจริงจัง

9.2 เอสซีจีจะสื่อสารและเผยแพร่นโยบายการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและการกระทำผิด รวมถึงช่องทาง การแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ไปยังสาธารณชน บริษัทร่วม และผู้มีส่วนได้เสียผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ ของบริษัท รายงานประจำปี และรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นต้น

-----  
ปรับปรุงและมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 พฤษภาคม 2565  
ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) วันที่ 25 พฤษภาคม 2565

พลอากาศเอก



(สถิตย์พงษ์ สุขวิมล)

ประธานกรรมการ