



PTG ENERGY GROUP

เอกสารสนับสนุน

เรื่อง

นโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน (Whistleblowing Policy)

ประวัติการแก้ไข

11	12/05/69	แก้ไขผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง
10	01/01/69	ทบทวน ประจำปี 2568
09	01/01/68	แก้ไขทั้งหมด
08	01/01/67	ทบทวน ประจำปี 2566
07	01/01/66	ทบทวน ประจำปี 2565
06	01/01/65	ทบทวน ประจำปี 2564
05	01/01/64	ทบทวน ประจำปี 2563
04	01/01/63	เปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบในหัวข้อ "ขั้นตอนและแนวปฏิบัติในการรับข้อร้องเรียน"
03	01/07/62	เปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบในหัวข้อ "ช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน"
02	14/05/62	แก้ไขชื่อเป็น "นโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน (Whistle Blowing)"
01	29/11/59	แก้ไขชื่อเป็น "กระบวนการและช่องทางในการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน"
แก้ไขครั้งที่	วันที่บังคับใช้	รายละเอียดการแก้ไข



นโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน (Whistleblowing Policy)

1. วัตถุประสงค์

ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เรื่อง บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย การเปิดเผยข้อมูล และความโปร่งใส ได้กำหนดให้บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) มีการจัดทำนโยบายการแจ้งเบาะแส เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บริษัทฯ ได้รับทราบเรื่องร้องเรียนการกระทำผิดทางกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ หรือจรรยาบรรณ การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อันนำมาซึ่งความเสียหายในทรัพย์สินของบริษัทฯ ทั้งจากภายในและบุคคลภายนอก โดยกำหนดให้นำแนวทางการแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียนมาปฏิบัติใช้กับบริษัทย่อยของ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย หรือนิติบุคคลใด ๆ ที่จะดำเนินการจดทะเบียนจัดตั้งให้เป็นบริษัทย่อยของ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) (“กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี”) เพิ่มเติมต่อไปในภายหน้า

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้กำหนดแนวทางการแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้เสีย ทุกกลุ่มในช่องทาง ดังนี้

2. ขอบเขตของการแจ้งเบาะแส หรือข้อร้องเรียน

กรรมการ พนักงาน หรือบุคคลใด ๆ ที่กระทำการแทน กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี อาจถูกร้องเรียนตามระเบียบนี้ หากมีการกระทำที่ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือระเบียบของ กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี รวมถึงการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมทางธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

2.1 “การทุจริต” หมายความว่า การกระทำใด ๆ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเอง หรือผู้อื่น ซึ่งรวมถึงการกระทำ ดังนี้

1. การยกยอกทรัพย์สิน หมายความว่า การครอบครองทรัพย์สินซึ่งเป็นของผู้อื่น หรือซึ่งผู้อื่นเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย แล้วเบียดบังเอาทรัพย์สินนั้นเป็นของตน หรือบุคคลที่สามโดยทุจริต

2. การคอร์รัปชัน หมายความว่า การเรียกรับ หรือยอมจะรับ ให้ ขอให้ หรือการเสนอ/ให้คำมั่น/สัญญาว่าจะให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดกับเจ้าพนักงานของรัฐ และให้รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ และเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ หน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเอกชน หน่วยงานของเอกชน เพื่อให้บุคคล หรือหน่วยงาน เหล่านั้นใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่กระทำการ ไม่กระทำการ เร่งรัด หรือประวิงการกระทำใดอันมิชอบด้วยอำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ของกลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี เว้นแต่เป็นกรณีที่ถูกกฎหมาย จาริด และขนบธรรมเนียมกำหนดให้กระทำได้

การคอร์รัปชันอาจแฝงในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนทางการเมือง การบริจาคเพื่อการกุศล เงินสนับสนุน การให้ของขวัญ และการเลี้ยงรับรอง การให้หรือรับสินบน การจ้างพนักงานรัฐ และการขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตลอดจนการใส่คนกลางเพื่อดำเนินการแทนบริษัทฯ รวมถึงการจ่ายค่าอำนวยความสะดวกที่กฎหมายไม่ได้กำหนดว่าให้ทำได้ ไม่ว่าจะเงินมากน้อยเพียงใด

3. การฉ้อโกง หมายความว่า การหลอกลวงผู้อื่นด้วยการแสดงข้อความเท็จ หรือปกปิดข้อความจริง ซึ่งควรบอกให้แจ้งโดยทุจริต โดยการหลอกลวงนั้นทำให้ได้ไปซึ่งทรัพย์สินจากผู้ถูกหลอกลวง หรือบุคคลที่สาม หรือทำให้ผู้ถูกหลอกลวง หรือบุคคลที่สาม ทำ ถอน หรือทำลายเอกสารสิทธิใด ๆ

4. การตกแต่ง หรือให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ หรือบิดเบือนข้อเท็จจริง เช่น การตกแต่งบัญชี การปรับแต่งตัวเลขทางการบัญชี โดยอาศัยความได้เปรียบของช่องโหว่ของหลักการบัญชี และทางเลือกต่าง ๆ ในการวัดมูลค่า และการเปิดเผยข้อมูลทางการบัญชีเพื่อที่จะเปลี่ยนข้อมูลในงบการเงินให้เป็นไปตามที่ต้องการเพื่อวัตถุประสงค์โดยมิชอบ หรือการบิดเบือนข้อมูลเพื่อเอื้อประโยชน์แก่บุคคล หรือกลุ่มบุคคล เป็นต้น

5. การฟอกเงิน หมายถึง รับโอน หรือเปลี่ยนสภาพทรัพย์สิน หรือสนับสนุนให้มีการรับโอน หรือเปลี่ยนสภาพทรัพย์สินต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระทำความผิดดังกล่าว เพื่อให้บุคคลใดใช้ กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี เป็นช่องทาง หรือเป็นเครื่องมือในการถ่ายเท ปกปิด หรืออำพรางแหล่งที่มาของทรัพย์สินที่ได้มาโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย



นโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน (Whistleblowing Policy)

2.2 การประพฤติผิดด้านทรัพยากรบุคคลตามระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี

2.3 การกระทำที่ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือระเบียบอื่น ๆ ของ กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี ที่นอกเหนือจาก

การประพฤติผิดตามข้อ 2.1 และ 2.2

ในกรณีที่ผู้แจ้งเรื่องร้องเรียนไม่เปิดเผยตัวตนให้ทราบ ผู้ประสานงานเรื่องร้องเรียนจะพิจารณาถึงข้อมูลประกอบเรื่องร้องเรียน ว่ามีข้อมูลที่ระบุรายละเอียดข้อเท็จจริง หรือหลักฐานที่ปรากฏชัดแจ้งเพียงพอที่แสดงให้เห็นถึงการกระทำผิด หรือการทุจริต หรือมีเหตุอันควรเชื่อโดยสุจริตว่ามีการกระทำผิด หรือการทุจริตจริง โดยจะไม่รับเรื่องร้องเรียนหากเป็นไปตามกรณี ดังนี้

- เรื่องที่บริษัทฯ ได้ดำเนินการสอบสวน และมีมติเด็ดขาดแล้ว
- เรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาล หรือที่ศาลพิจารณา หรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้ว
- ข้อร้องเรียน ขอล่าหาหาที่ไม่ระบุชื่อ ที่อยู่ หรือช่องทางการติดต่ออื่นที่แท้จริงของผู้ให้ข้อมูล หรือผู้แจ้งเบาะแส
- ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับสินค้า และการให้บริการ สามารถติดต่อผ่านช่องทาง PT Call Center 1614

3. บุคคลที่เกี่ยวข้องและหน้าที่

3.1 ผู้รับเรื่องร้องเรียน และผู้ประสานงานเรื่องร้องเรียน ได้แก่ เลขานุการคณะกรรมการบริษัท หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีหน้าที่พิจารณากลับกรองความชัดเจนเพียงพอของพยานหลักฐานในเบื้องต้น และพิจารณากำหนดผู้ตรวจสอบเรื่องร้องเรียน ต้องส่งเรื่องร้องเรียนที่ได้รับให้ผู้ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเพื่อดำเนินการต่อไปด้วย

ในกรณีที่ผู้รับเรื่องร้องเรียนมีส่วนได้เสียกับเรื่องร้องเรียน หรือเป็นผู้ถูกร้องเรียน ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ไม่ได้มีส่วนได้เสียกับเรื่องร้องเรียนเสนอประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ พิจารณาแต่งตั้งตัวแทนจากหน่วยงานอื่น เพื่อดำเนินการแทน

3.2 ผู้ถูกร้องเรียน ได้แก่ กรรมการ พนักงาน หรือบุคคลใด ๆ ที่กระทำการแทนของ กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี ที่ถูกร้องเรียน หรือกล่าวหาโดยผู้แจ้งเรื่องร้องเรียน ว่ามีการประพฤติผิดตามระเบียบข้อ 2.1-2.3 ในกรณีที่ผู้ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนพบว่า มีบุคคลอื่นเป็นผู้ร่วมกระทำการ สนับสนุนการกระทำ จ้างวาน หรือสิ่งการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนด้วย ให้ถือว่าบุคคลอื่นนั้นเป็นผู้ถูกร้องเรียนด้วย

3.3 ผู้ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนของ กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี ตามระเบียบนี้ ได้แก่ ฝ่ายตรวจสอบภายในเป็นผู้ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต สายงาน People and Culture Office เป็นผู้ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการประพฤติผิดด้านทรัพยากรบุคคลของ กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี และเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับการกระทำที่ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือระเบียบอื่น ๆ ของกลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี อาจเป็นฝ่ายตรวจสอบภายใน หรือสายงาน People and Culture Office หรือแต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริง แล้วแต่กรณี

4. ช่องทางในการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

- เว็บไซต์บริษัท www.ptgenergy.co.th
- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ whistleblower@pt.co.th
- จดหมายธรรมดา เลขานุการคณะกรรมการบริษัท
บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 90 อาคารซีดับเบิลยู ทาวเวอร์ เอ ชั้นที่ 33
ถนนรัชดาภิเษก แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง
กรุงเทพมหานคร 10310



นโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน (Whistleblowing Policy)

5. ขั้นตอนและแนวปฏิบัติในการจัดการข้อร้องเรียน

5.1 การตรวจสอบเรื่องร้องเรียน

5.1.1 เรื่องที่ไม่ซับซ้อน ได้แก่ เรื่องร้องเรียนที่มีหลักฐานชัดเจน และ/หรือไม่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ผู้รับเรื่องร้องเรียนจะส่งเรื่องที่ผ่านการพิจารณาจากสิ้นกรองเรื่องร้องเรียนแล้ว ให้ผู้ตรวจสอบเรื่องร้องเรียน ดังนี้

1. ฝ่ายตรวจสอบภายในเป็นผู้ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต
2. สายงาน People and Culture Office เป็นผู้ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการประพฤติผิดด้านทรัพยากรบุคคลของ กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี
3. เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำที่ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือระเบียบอื่น ๆ ของ กลุ่มบริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี ผู้รับเรื่องร้องเรียน เป็นผู้พิจารณากำหนดผู้ตรวจสอบโดยอาจจะเป็นฝ่ายตรวจสอบภายใน หรือสายงาน People and Culture Office หรือแต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริง แล้วแต่กรณี โดยหากมีการแต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริง ให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 5.1.2

5.1.2 ในกรณีที่เรื่องร้องเรียน เป็นเรื่องที่ซับซ้อน เข้าข่ายเป็นการกระทำผิดวินัยร้ายแรงตามระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีหลักฐานจำนวนมาก หรือยุ่งยาก หรือเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ให้ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ แต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริงดำเนินการตรวจสอบเรื่องร้องเรียน โดยประกอบด้วยบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหน่วยงานละ 1 คน ได้แก่ ฝ่ายตรวจสอบภายใน ของ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) หน่วยงาน Legal Division สายงาน People and Culture Office ของ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ ของ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) จะแต่งตั้งพนักงาน หรือบุคคลภายนอกอื่นร่วมเป็นกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงด้วยก็ได้ โดยให้ฝ่ายตรวจสอบภายใน หรือสายงาน People and Culture Office ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และรายงานผลสรุปเรื่องร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกร้องเรียน ทั้งนี้ คณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริง ทุกคนจะต้องไม่มีส่วนได้เสียในเรื่องร้องเรียนนั้น ๆ

5.1.3 ในกรณีที่ผู้รับเรื่องร้องเรียนเป็นผู้ถูกร้องเรียน ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ จะเป็น ผู้พิจารณารับเรื่องร้องเรียน และเป็นผู้แต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และอนุมัติผลสรุปเรื่องร้องเรียนเพื่อทำหน้าที่ตามความเหมาะสม

5.1.4 ในกรณีที่หัวหน้าหน่วยงานฝ่ายตรวจสอบภายใน ของ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ถูกร้องเรียน คณะกรรมการตรวจสอบของ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) จะเป็นผู้แต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และอนุมัติผลสรุปเรื่องร้องเรียน เพื่อทำหน้าที่ตามความเหมาะสม

5.1.5 ในกรณีที่พนักงานระดับ ระดับ 12-13 หรือเทียบเท่า เป็นผู้ถูกร้องเรียน ให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ เป็นผู้แต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และอนุมัติผลสรุปเรื่องร้องเรียน เพื่อทำหน้าที่ตามความเหมาะสม

5.1.6 ในกรณีที่คณะกรรมการบริษัท ของ บริษัท พีทีจี เอ็นเนอยี จำกัด (มหาชน) หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ เป็นผู้ถูกร้องเรียน คณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้แต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริง และอนุมัติผลสรุปเรื่องร้องเรียน เพื่อทำหน้าที่ตามความเหมาะสม และรายงานให้คณะกรรมการบริษัททราบ

ทั้งนี้ ผู้ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนตามข้อ 5.1 จะต้องไม่มีส่วนได้เสียกับเรื่องร้องเรียน

5.2 ระยะเวลาการดำเนินการ

5.2.1 ผู้รับเรื่องร้องเรียน ต้องส่งเรื่องร้องเรียนให้ผู้ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนทันทีที่ได้รับ หรือภายใน 3 วันทำการ นับถัดจากวันที่ได้รับเรื่องร้องเรียนจากผู้แจ้งเรื่องร้องเรียน

5.2.2 ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริงต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริง ให้แล้วเสร็จภายใน 3 วันทำการ นับถัดจากพิจารณาว่าเป็นเรื่องร้องเรียนในทุกกรณี ยกเว้น กรณีพนักงานระดับบริหาร ตำแหน่ง ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือเทียบเท่า ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือกรรมการบริษัท เป็นผู้ถูกร้องเรียน ให้นำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบ หรือคณะกรรมการบริษัท เพื่อแต่งตั้งคณะทำงานตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยไม่ล่าช้า



นโยบายการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน (Whistleblowing Policy)

5.2.3 ผู้ตรวจสอบเรื่องร้องเรียน ตามข้อ 2.1-2.3 (กรณีที่ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง) ต้องพิจารณา และรายงานผลสรุปเรื่องร้องเรียนซึ่งยุติแล้ว และผลส่งลงโทษของผู้มีอำนาจ ให้ผู้รับเรื่องร้องเรียน หรือผู้ประสานงานเรื่องร้องเรียน ทราบภายใน 7 วันทำการ นับถัดจากวันที่ได้รับเรื่องร้องเรียนจากผู้รับเรื่องร้องเรียน ทั้งนี้ การส่งลงโทษจะต้องได้รับความเห็นชอบ จากสายงาน People and Culture Office เกี่ยวกับมาตรฐานการลงโทษด้วย

5.2.4 คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง ตามข้อ 2.3 (กรณีที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง) ข้อ 5.1.2 -5.1.5 ต้องพิจารณา และรายงานผลสรุปเรื่องร้องเรียนซึ่งยุติแล้ว และผลส่งลงโทษของผู้มีอำนาจ (ถ้ามี) ให้ผู้รับเรื่อง ร้องเรียน หรือผู้ประสานงานเรื่องร้องเรียนทราบ ภายใน 30 วันทำการ นับถัดจากวันที่คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้รับทราบ คำสั่งอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง

ผู้ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนตามข้างต้น มีหน้าที่พิจารณาตรวจสอบ หรือติดตามการแก้ไขข้อร้องเรียน และรายงานผลการ ตรวจสอบให้แก่ เลขานุการคณะกรรมการบริษัท รับทราบ และเลขานุการคณะกรรมการบริษัท มีหน้าที่รายงานผลการติดตาม หรือแก้ไขข้อร้องเรียนให้กับผู้ร้องเรียนรับทราบ (ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนเปิดเผยตัวตน)

6. การรายงานข้อมูลที่เป็นเท็จ

ในกรณีที่การรายงานข้อมูลได้รับการพิสูจน์แล้วว่า การรายงานข้อมูลมานั้นเป็นเท็จ อันเนื่องมาจากเจตนาบิดเบือนข้อเท็จจริง หรือเป็นการกล่าวร้ายต่อผู้อื่น ให้ถือว่าผู้ที่รายงานข้อมูลนั้นมีความผิดทางจรรยาบรรณของบริษัท ส่วนการกำหนดบทลงโทษ ให้ยึดตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท และ/หรือบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

7. การให้ความคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

บริษัทฯ จะเก็บข้อมูลที่ได้รับแจ้งจากผู้ให้ข้อมูล หรือผู้แจ้งเบาะแสเป็นความลับสูงสุด และจะใช้ความระมัดระวังในการแก้ไขปัญหา เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูล หรือผู้แจ้งเบาะแส หรือหน้าที่การงานของผู้แจ้ง และพนักงานผู้แจ้งข่าวสารข้อมูล ผู้ร้องทุกข์ ผู้เปิดเผยข้อมูล และผู้เกี่ยวข้องทุกคนที่ให้ข้อมูล หรือหลักฐานที่เป็นความจริง จะได้รับการปกป้องไม่ให้ได้รับผลกระทบ ต่อหน้าที่การงานจากผู้กระทำความผิด