

นโยบายการจ้างเหมาแสเกี่ยวกับการกระทำผิด

บริษัท ศรีนันทพร มาร์เก็ตติ้ง จำกัด (มหาชน)

ฉบับปรับปรุง ปี 2567

นโยบายการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำผิด (Whistleblower Policy)

บริษัท ศรีน่านาพร มาร์เก็ตติ้ง จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) มีนโยบายการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานที่แจ้งข้อมูลหรือเบาะแส ในกรณีที่สงสัยว่าจะมีการกระทำเกี่ยวกับการกระทำผิด การทุจริตคอร์รัปชัน การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และหลักจรรยาบรรณ นโยบายในเรื่องบรรษัทภิบาล หลักกำกับกิจการที่ดีในการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงพฤติกรรมที่สื่อถึงการทุจริต การปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกัน ผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้

1. ผู้มีสิทธิร้องเรียน

- 1.1. ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มของบริษัท อาทิ ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร พนักงานของบริษัท คู่ค้า ลูกค้า เจ้าหนี้ คู่แข่งทางการค้า เจ้าหนี้ ภาครัฐบาล ชุมชน สังคม ฯลฯ ที่พบเห็นการกระทำผิด การทุจริตคอร์รัปชัน การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท
- 1.2. กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ถูกกลั่นแกล้ง ช่มชู้ ถูกลงโทษทางวินัยโดยไม่เป็นธรรม เช่น ถูกลดขั้นเงินเดือน ถูกพักงาน ให้ออกจากงาน หรือ ถูกเลือกปฏิบัติด้วยวิธีการอันไม่ชอบที่เกี่ยวเนื่องกับสภาพการจ้างงาน อันเนื่องมาจากการที่ตนได้ร้องเรียน ให้ข้อมูลหรือจะให้ข้อมูล ช่วยเหลือในขั้นตอนการสืบสวนสอบสวน หรือรวบรวมข้อเท็จจริงให้แก่ผู้รับข้อร้องเรียน รวมไปถึงการฟ้องร้องดำเนินคดี การเป็นพยาน การให้ถ้อยคำ หรือการให้ความร่วมมือใด ๆ ต่อศาลหรือหน่วยงานของรัฐ

ในกรณีที่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน มีข้อสงสัยว่าการกระทำที่พบเห็น อาจเป็นการทุจริตและคอร์รัปชัน ผ่าฝืนกฎหมาย กฎระเบียบบริษัท จรรยาบรรณธุรกิจ การกระทำซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน การเลือกปฏิบัติ การคุกคาม หรือผิดจริยธรรม กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน สามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน หรือบุคลากรที่รับผิดชอบ หน่วยงานกำกับดูแล หน่วยงานเลขานุการบริษัท หรือหน่วยงานกฎหมายก่อนดำเนินการใด ๆ

2. ผู้รับข้อร้องเรียน

- 2.1. คณะกรรมการตรวจสอบ
- 2.2. หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- 2.3. หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน
- 2.4. เลขานุการบริษัท

3. ช่องทางรับข้อร้องเรียน

สามารถส่งข้อร้องเรียนหรือเบาะแสมายัง กรรมการอิสระ คณะกรรมการตรวจสอบ เลขานุการบริษัท หรือ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน ผ่าน 3 ช่องทาง ดังนี้

3.1. ช่องทางอีเมลล์

- audit_committee@snp.co.th สำหรับการส่งข้อร้องเรียนมายัง กรรมการอิสระหรือคณะกรรมการตรวจสอบ

- cg@snp.co.th สำหรับการส่งข้อร้องเรียนมายัง เลขาธิการบริษัท หรือ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ หัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน

3.2. ช่องทางไปรษณีย์

ผู้รับ กรรมการอิสระ หรือ คณะกรรมการตรวจสอบ หรือ เลขาธิการบริษัท หรือ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือ หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน
 ที่อยู่ บริษัท ศรีน่านาพร มาร์เก็ตติ้ง จำกัด (มหาชน) (แจ้งข้อร้องเรียน)
 เลขที่ 325/6-9 ถนนหลานหลวง แขวงสีแยกมหานาค เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

3.3. เว็บไซต์นักลงทุนสัมพันธ์ของบริษัท <https://investor.snp.co.th/th> (หัวข้อการกำกับดูแลกิจการ >> ช่องทางการร้องเรียน)

ในกรณีผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียน ประสงค์ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสดังกล่าวกระทำผิดของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือคณะกรรมการบริหาร ขอให้ส่งเรื่องร้องเรียนมายังคณะกรรมการตรวจสอบโดยตรงทั้งทางอีเมลหรือไปรษณีย์

4. วิธีการร้องเรียน

- 4.1. ร้องเรียนโดยตรงด้วยวาจา
- 4.2. ส่งจดหมายไปรษณีย์ถึงผู้รับข้อร้องเรียน
- 4.3. ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล) ถึงผู้รับข้อร้องเรียน
- 4.4. ผู้ร้องเรียนต้องระบุรายละเอียดของเรื่องที่จะร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสด พร้อมชื่อ ที่อยู่ และหมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ ส่งมายังช่องทางรับเรื่อง
- 4.5. กรณีที่ผู้ร้องเรียนเลือกที่จะไม่เปิดเผยชื่อ โปรดระบุรายละเอียดข้อเท็จจริงหรือหลักฐานที่ชัดเจน เพียงพอที่แสดงให้เห็นว่ามีเหตุอันควรเชื่อว่าการกระทำที่เป็นการทุจริต หรือฝ่าฝืนกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท หรือหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ทั้งนี้ การร้องเรียนจะถือเป็นความลับที่สุด และผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนได้มากกว่าหนึ่งช่องทาง และไม่จำเป็นต้องเปิดเผยตัวตนผู้ร้องเรียน เว้นแต่หากเปิดเผยตนเองจะทำให้บริษัทสามารถแจ้งผลการดำเนินการหรือรายละเอียดเพิ่มเติมในเรื่องที่ร้องเรียนให้ทราบได้

5. ขั้นตอนการตรวจสอบข้อเท็จจริง

- 5.1. เมื่อได้รับการแจ้งเบาะแสดหรือข้อร้องเรียน ผู้รับข้อร้องเรียนจะดำเนินการรวบรวมข้อมูล กลั่นกรอง ตรวจสอบ และสืบสวนข้อเท็จจริง
- 5.2. ข้อร้องเรียน เบาะแสดการกระทำผิด หรือ พฤติกรรมอันเป็นการประทุพผิตตามนโยบายนี้ ให้ดำเนินการสอบสวนโดยผู้รับผิดชอบดังนี้

ข้อร้องเรียน / เบาะแสด	ผู้สอบสวน
พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการกระทำโดยเจตนาเพื่อแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบโดยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ทั้งนี้ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่	คณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง ชุดที่ 1 ประกอบด้วย 1.) ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2.) ผู้บริหารฝ่ายกำกับและตรวจสอบภายใน 3.) ผู้บริหารหน่วยงานต้นสังกัดผู้ถูกร้องเรียน

ข้อร้องเรียน/ เบาะแส	ผู้สอบสวน
1.) การคอร์รัปชัน 2.) การยกยอกทรัพย์สิน 3.) การทุจริตในการรายงาน	4.) ผู้บริหารหน่วยงานกฎหมาย
พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกรรมที่ฝ่าฝืนกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับบริษัท ผิดหลักการกำกับดูแล กิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท	คณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง ชุดที่ 2 ประกอบด้วย 1.) ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2.) ผู้บริหารฝ่ายกำกับและตรวจสอบภายใน 3.) ผู้บริหารหน่วยงานต้นสังกัดผู้ถูกร้องเรียน
พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น การ เลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด ฯลฯ	คณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง ชุดที่ 2 ประกอบด้วย 1.) ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล 2.) ผู้บริหารฝ่ายกำกับและตรวจสอบภายใน 3.) ผู้บริหารหน่วยงานต้นสังกัดผู้ถูกร้องเรียน

คณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริงสามารถเชิญให้พนักงานคนหนึ่งคนใดมาให้ข้อมูล หรือขอให้จัดส่งเอกสารใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมา เพื่อการตรวจสอบหาข้อเท็จจริงได้ ทั้งนี้ ระหว่างการสืบสวนข้อเท็จจริง ผู้รับข้อร้องเรียนอาจแจ้งผลความคืบหน้าให้ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนได้ทราบเป็นระยะ หรือแจ้งเมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นก็ได้

- 5.3. ภายหลังจากที่คณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริงดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้วพบว่า ข้อมูลหรือหลักฐานที่มี มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่า ผู้ที่ถูกกล่าวหาหรือผู้ถูกร้องเรียนได้กระทำผิดจริง ผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับทราบข้อกล่าวหาและมีสิทธิพิสูจน์หรือเสนอข้อเท็จจริง หรือให้การชี้แจงตนเองโดยการหาข้อมูลหรือแสดงพยานหลักฐานเพิ่มเติมที่แสดงให้เห็นว่าตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำผิดตามที่ได้ถูกกล่าวหา ทั้งนี้ ระยะเวลาการแสดงผลหรือหลักฐานชี้แจงข้อกล่าวหาให้เป็นไปตามดุลยพินิจของคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง
- 5.4. หากครบกำหนดเวลาการพิสูจน์หรือการเสนอพยานหลักฐานตามข้อ 5.3 ตนเองแล้ว ให้คณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริงพิจารณาข้อมูลหรือหลักฐานที่มีทั้งหมดเพื่อหาข้อสรุป และหากมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ถูกร้องเรียนได้กระทำผิดจริง คณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริงจะเสนอเรื่องพร้อมความเห็น ไปยังกรรมการอิสระและ/หรือ คณะกรรมการตรวจสอบแล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาและกำหนดโทษตามที่เห็นสมควร
- 5.5. กรณีปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้กระทำผิดดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการบริษัทหรือผู้บริหารระดับสูง (C-Level) ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาลงโทษตามฐานความผิดและผลกระทบที่เกิดขึ้น และอาจดำเนินคดีกับกรรมการบริษัทหรือผู้บริหารระดับสูงตามกฎหมายทั้งทางแพ่งและทางอาญา
- 5.6. กรณีที่ข้อร้องเรียนใดก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ใดผู้หนึ่ง ผู้รับข้อร้องเรียนจะเสนอวิธีการบรรเทาความเสียหายที่เหมาะสม และเป็นธรรมให้กับผู้เสียหายตามที่เห็นสมควรด้วยก็ได้
- 5.7. หากผลการสอบสวนพบว่าข้อมูลที่แจ้งไม่มีมูลความจริงใด และผู้แจ้งเบาะแสได้กระทำโดยเจตนาไม่สุจริต ให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ หรือกระทำการอื่นใดซึ่งจูงใจให้บริษัทและ/หรือผู้ถูกต้องเรียนได้รับความเสียหาย บริษัทจะพิจารณาดำเนินการลงโทษผู้แจ้งเบาะแส ดังนี้

- กรณีผู้แจ้งเบาะแสเป็นพนักงาน บริษัทอาจพิจารณาสอบสวนและดำเนินการตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งมีบทลงโทษตั้งแต่ ตักเตือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร หรือตามเรื่องวินัย พนักงาน จนถึงให้ออกจากงาน รวมทั้งดำเนินการตามกระบวนการของกฎหมายทั้งทางแพ่งและอาญาต่อไป
- กรณีผู้แจ้งเบาะแสเป็นคู่ค้าธุรกิจ พันธมิตรทางธุรกิจ บริษัทจะพิจารณายุติการร่วมธุรกิจตลอดจนดำเนินการตามกระบวนการทางกฎหมายทั้งทางแพ่งและทางอาญาต่อไป
- กรณีที่ผู้แจ้งเบาะแสเป็นบุคคลภายนอก บริษัทจะพิจารณาดำเนินการตามกระบวนการของกฎหมายทั้งทางแพ่งและอาญา

5.8. ให้หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ที่มีหน้าที่และรับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลการรับแจ้ง แนวทางการจัดการ ตลอดจนข้อสรุปของเบาะแส และ/หรือ ข้อร้องเรียนในแต่ละเรื่องจากคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง เพื่อสรุปผล และรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน และคณะกรรมการบริษัทรับทราบ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

6. การคุ้มครองปกป้องผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของผู้ร้องเรียนและผู้ให้ข้อมูล หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง หรือพยานบุคคลที่กระทำโดยเจตนาสุจริต บริษัทจะปกปิดชื่อ ที่อยู่ หรือข้อมูลใด ๆ ที่สามารถระบุตัวผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ข้อมูลได้ และเก็บรักษาข้อมูลของผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ข้อมูลไว้เป็นความลับ โดยจำกัดเฉพาะผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนเท่านั้น ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้ โดยบริษัทกำหนดมีแนวทางมีสำคัญดังนี้

- 6.1. ผู้ร้องเรียนสามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยตนเองได้หากเห็นว่าการเปิดเผยอาจทำให้เกิดความเสียหายกับตนเอง แต่ต้องระบुरายละเอียดข้อเท็จจริงหรือหลักฐานที่ชัดเจนเพียงพอที่แสดงให้เห็นว่ามีเหตุอันควรเชื่อว่ามีกรกระทำที่เป็นการทุจริต หรือฝ่าฝืนกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท หรือหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัทเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม หากเลือกที่จะเปิดเผยตนเองก็จะทำให้ผู้รับข้อร้องเรียนสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น
- 6.2. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการร้องเรียน บริษัทถือเป็นความลับและจะเปิดเผยเท่าที่จำเป็นโดยคำนึงถึงความปลอดภัย และความเสียหายของผู้รายงานแหล่งที่มาของข้อมูล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ผู้รับผิดชอบในทุกขั้นตอนจะต้องเก็บรักษาข้อมูลที่ได้รับรู้ขึ้นความลับสูงสุด และไม่เปิดเผยต่อบุคคลอื่น หากฝ่าฝืนถือเป็นการกระทำความผิดวินัย
- 6.3. ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนเห็นว่าตนเองอาจเกิดความเดือดร้อนเสียหาย หรืออาจไม่ได้รับความปลอดภัย ผู้ร้องเรียนสามารถร้องขอให้บริษัทกำหนดมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสมได้ หรือบริษัทอาจกำหนดมาตรการคุ้มครองโดยที่ผู้ร้องเรียนไม่ต้องร้องขอ หากเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเดือดร้อนเสียหายหรือความปลอดภัยต่อผู้ร้องเรียน อันเนื่องมาจากการร้องเรียนตามนโยบายฉบับนี้
- 6.4. พนักงานที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยวิธีการที่ไม่เป็นธรรม เลี่ยงปฏิบัติด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่นนั้น อันมีเหตุจูงใจมาจากการที่บุคคลอื่นนั้นได้ร้องเรียน ได้แจ้งข้อมูล ร้องเรียนหรือให้เบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมไปถึงการที่บุคคลอื่นนั้นฟ้องร้องดำเนินคดี เป็นพยาน ให้ถ้อยคำ หรือให้ความร่วมมือใด ๆ ต่อศาลหรือหน่วยงานของรัฐ ถือเป็นการกระทำความผิดวินัยที่ต้องได้รับโทษ ทั้งนี้ อาจได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้หากการกระทำความผิดตามกฎหมาย

- 6.5. ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจะได้รับการบรรเทาความเสียหายด้วยวิธีการหรือกระบวนการที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม
- 6.6. บริษัทจะให้ความคุ้มครองแก่พนักงานที่แจ้งเบาะแส หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือ หรือปฏิเสธคอร์รัปชัน โดยจะไม่ลงโทษและกล่าวโทษแต่อย่างใด รวมทั้งจะไม่ลดตำแหน่ง หรือเงินเดือน

นโยบายการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำความผิดฉบับนี้ ได้รับอนุมัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2567 วันที่ 8 สิงหาคม 2567 โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันทำการถัดไป และให้ยกเลิกนโยบายการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำความผิดฉบับก่อนหน้าทั้งหมด



(นายนิวัฒน์ กาญจนภูมิินทร์)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท ศรีน่านาพร มาร์เก็ตติ้ง จำกัด (มหาชน)