



ประกาศที่ 7/2569

เรื่อง รายละเอียดช่องทางการติดต่อเพื่อร้องเรียนการกระทำผิดจรรยาบรรณ

กลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ตามนโยบายการร้องเรียนการกระทำผิดจรรยาบรรณ ข้อ 6.7 ได้ระบุรายละเอียดช่องทางการร้องเรียนการกระทำผิดจรรยาบรรณ ได้ที่ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ และที่ปรึกษาจรรยาบรรณนั้น

บริษัท ขอแจ้งรายละเอียดช่องทางการติดต่อประธานคณะกรรมการตรวจสอบและทบทวนความเสี่ยง และที่ปรึกษาจรรยาบรรณ ได้ดังต่อไปนี้

นางสาวอนุดรา พานโพธิ์ทอง ประธานคณะกรรมการตรวจสอบและทบทวนความเสี่ยง

ที่อยู่: 88 ซอยสุขาภิบาล 2 ซอย 31 แขวงดอกไม้ เขตประเวศ กรุงเทพฯ 10250

อีเมล: anpan@pandora.net

นางสาวสมใจ จารุกิจจรรณ ที่ปรึกษาจรรยาบรรณ

ที่อยู่ บริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 555 อาคาร รสา วัน (อาคาร บี) ชั้น 20 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

อีเมล: somjaij@tatasteelthailand.com

บริษัทมีความเชื่อมั่นเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจด้วยวิถีทางที่ยุติธรรมและโปร่งใส โดยการนำมาตรฐานระดับสูงสุดของความเป็นมืออาชีพ ซื่อสัตย์สุจริต มีศีลธรรม และจริยธรรมมาเป็นเครื่องชี้นำ และเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าว การกระทำใดๆ ที่เป็นหรืออาจเป็นการฝ่าฝืนจรรยาบรรณของทาทา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่สำคัญหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าเป็นเรื่องร้ายแรงสำหรับบริษัท ซึ่งพนักงาน ลูกค้า คู่ค้าและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะชี้ให้เห็นถึงการฝ่าฝืนจรรยาบรรณของทาทา จึงขอความร่วมมือทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2569 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2569

บริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

(อนุรัก ปานเคย)

กรรมการผู้จัดการใหญ่

TATA STEEL (THAILAND)

บริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) Tata Steel (Thailand) Public Company Limited

สำนักงานใหญ่ : 555 อาคาร รสา วัน (อาคาร บี) ชั้น 20 ถนนพหลโยธิน แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900 โทรศัพท์ 0-2937-1000 โทรสาร 0-2937-1223 www.tatasteelthailand.com เลขทะเบียน 0107545000136
Headquarters: 555 Rasa One (Building B), 20th Floor, Phaholyothin Road, Chatuchak, Bangkok 10900 Thailand Tel. 662-937-1000 Fax 662-937-1223 www.tatasteelthailand.com Registered No. 0107545000136

นโยบายการร้องเรียนการกระทำผิดจรรยาบรรณ
สำหรับกรรมการ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ
กลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

1. บทนำ

บริษัทมีความเชื่อมั่นเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินธุรกิจด้วยวิถีทางที่ยึดธรรมและโปร่งใส โดยการนำมาตรฐานระดับสูงสุดของการประพฤติปฏิบัติด้วยความเป็นมืออาชีพ ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรมมาเป็นเครื่องชี้นำ

เพื่อให้เราสามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าว บริษัทจึงได้นำ “จรรยาบรรณของทาทา” ซึ่งได้วางหลักการและมาตรฐานในเรื่องต่าง ๆ มาใช้ในการกำกับกับการบริหารงานและดูแลพนักงานของบริษัท

การกระทำใด ๆ ที่เป็นหรืออาจเป็นการฝ่าฝืนจรรยาบรรณของทาทา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่สำคัญหรือไม่ก็ตาม ให้ถือว่าเป็นเรื่องร้ายแรงสำหรับบริษัท ซึ่งพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะชี้ให้เห็นถึงการฝ่าฝืนจรรยาบรรณของทาทา โดยมีเงื่อนไขภายใต้จรรยาบรรณที่ได้กำหนดให้พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ต้องรายงานการฝ่าฝืนไว้ดังนี้

การรายงานเรื่องราว

เราสนับสนุนให้พนักงานของเรา ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ รายงานเรื่องราวหรือเปิดเผยข้อมูลเมื่อได้รับรู้ถึงการฝ่าฝืนจรรยาบรรณของเรา นโยบายหรือกฎหมายต่าง ๆ ทั้งที่เกิดขึ้นจริง หรือมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น นอกจากนั้น เรายังสนับสนุนให้มีการรายงานเหตุการณ์ ทั้งที่เกิดขึ้นจริงหรือมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น เมื่อมีการประพฤติผิดที่ไม่เป็นไปตามค่านิยมและหลักการของเรา โดยสามารถร้องเรียน หรือสอบถามข้อสงสัย หรือรายงานเรื่องราวผ่านช่องทาง ดังต่อไปนี้

- “สายด่วน TCoC” ซึ่งเป็นระบบรายงานลับที่ดำเนินการโดยบุคคลที่สาม
- ช่องทางการร้องเรียน ผ่านเว็บไซต์ของบริษัท www.tatasteelthailand.com
- ผู้จัดการในสายงานโดยตรง หรือหน่วยงานทรัพยากรบุคคลของบริษัทของเรา
- ที่ปรึกษาจรรยาบรรณ ผู้ประสานงานจรรยาบรรณ หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายงานด้านจรรยาบรรณของบริษัท

เราไม่ยอมผ่อนปรนหรืออดทนต่อการคุกคามใด ๆ ต่อผู้ร้องเรียนการกระทำผิด ผู้ใดก็ตามที่พัวพันกับการคุกคามผู้ร้องเรียนดังกล่าวจะได้รับการลงโทษทางวินัย หากคุณสงสัยว่าตนเองหรือบุคคลใดที่คุณรู้จักต้องตกเป็นเป้าหมายของการคุกคาม อันเนื่องมาจากการเสนอข้อร้องเรียนหรือรายงานการกระทำผิดจรรยาบรรณ เราสนับสนุนให้คุณรีบติดต่อผู้บังคับบัญชาตามสายงานของคุณ ที่ปรึกษาจรรยาบรรณ ผู้ประสานงานจรรยาบรรณของบริษัท หน่วยงานทรัพยากรบุคคล กรรมการผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือสำนักงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารจรรยาบรรณของกลุ่มบริษัทโดยทันที

ดังนั้น นโยบายการร้องเรียนการกระทำผิดจรรยาบรรณ (“นโยบาย”) จึงได้ถูกกำหนดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับกรรมการ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ของบริษัท ในการที่จะเข้าถึงที่ปรึกษาจรรยาบรรณ ผู้ประสานงานจรรยาบรรณ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบของบริษัท หรือ “สายด่วน TCoC” ซึ่งดำเนินการโดยบุคคลที่สาม

2. คำนิยาม

- 2.1 “**จรรยาบรรณ**” หมายถึง จรรยาบรรณของทาทา
- 2.2 “**คณะกรรมการตรวจสอบ**” หมายถึง คณะกรรมการตรวจสอบและทบทวนความเสี่ยง ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท ตามที่กำหนดไว้ในประกาศตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และประกาศสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- 2.3 “**คณะกรรมการจรรยาบรรณสูงสุด**” หมายถึง คณะกรรมการจรรยาบรรณซึ่งจัดตั้งโดยบริษัทเป็นกรณี ๆ ไป โดยมีกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นประธาน และประกอบด้วย ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ และที่ปรึกษาจรรยาบรรณ เป็นกรรมการ
- 2.4 “**คณะอนุกรรมการจรรยาบรรณ**” หมายถึง คณะอนุกรรมการจรรยาบรรณซึ่งจัดตั้งโดยบริษัทเป็นกรณี ๆ ไป โดยมีผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือผู้จัดการซึ่งได้รับการแต่งตั้ง เป็นประธาน และประกอบด้วยผู้จัดการส่วนอาวุโส ผู้จัดการส่วน ผู้ประสานงานจรรยาบรรณ และพนักงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการ
- 2.5 “**กรอบมาตรการด้านวินัยและการลงโทษ**” หมายถึง กรอบมาตรการฯ ซึ่งได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการจรรยาบรรณสูงสุด เป็นกรณี ๆ ไป เพื่อพิจารณาด้านวินัยและการลงโทษที่เหมาะสมสำหรับกรณีการละเมิดจรรยาบรรณใด ๆ ทั้งที่เกิดขึ้นจริง และมีโอกาสที่จะเกิดขึ้น
- 2.6 “**คณะกรรมการคุ้มครองผู้ร้องเรียน**” หมายถึง คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้น เพื่อทำการคุ้มครองและตรวจสอบข้อร้องทุกข์ของผู้ร้องเรียนที่ได้รับผลกระทบจากการที่ตนเองทำการร้องเรียน
- 2.7 “**การเปิดเผยที่ได้รับการคุ้มครอง**” หมายถึง การสื่อสารใด ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยเจตนาที่ดี โดยเป็นการเปิดเผยหรือแสดงข้อมูลที่น่าจะเป็นหลักฐานของการกระทำผิด หรืออาจกระทำผิดจรรยาบรรณ ซึ่งรวมถึงกิจกรรมอื่นที่ไม่เหมาะสมทั้งหลาย
- 2.8 “**กรรมการ**” หมายถึง กรรมการซึ่งอยู่ในคณะกรรมการของบริษัท
- 2.9 “**ผู้บริหารระดับสูง**” หมายถึง ผู้บริหารของบริษัทที่เป็นพนักงานระดับผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ขึ้นไป
- 2.10 “**พนักงาน**” หมายถึง พนักงานทุกคนของบริษัท (ไม่ว่าจะทำงานในประเทศไทยหรือต่างประเทศ) รวมถึงกรรมการของบริษัท
- 2.11 “**ที่ปรึกษาจรรยาบรรณ**” หมายถึง พนักงานซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาจรรยาบรรณของบริษัท
- 2.12 “**ผู้ประสานงานจรรยาบรรณ**” หมายถึง พนักงานซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ประสานงานจรรยาบรรณของบริษัท
- 2.13 “**ผู้ร้องเรียน**” หมายถึง กรรมการ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่นใดที่ได้เปิดเผยเรื่องราว ซึ่งจะได้รับการคุ้มครองภายใต้นโยบายนี้
- 2.14 “**สายด่วน TCoc**” หมายถึง สายด่วนรายงานการกระทำผิดจรรยาบรรณ ซึ่งเป็นระบบรายงานลับที่ดำเนินการโดยบุคคลที่สามและเป็นอิสระจากบริษัท

- 2.15 “ผู้สอบข้อเท็จจริง” หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจและหน้าที่ หรือได้รับการแต่งตั้ง โดยประธานคณะกรรมการตรวจสอบ หรือโดยกรรมการผู้จัดการใหญ่ รวมถึงผู้ตรวจสอบของบริษัท และเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- 2.16 “ผู้ถูกร้องเรียน” หมายถึง บุคคลที่ถูกร้องเรียน หรือถูกกล่าวหาจากผู้ร้องเรียนที่ได้รับการคุ้มครอง หรือถูกกล่าวหาจากหลักฐานต่าง ๆ ที่ได้ถูกรวบรวมขึ้นในระหว่างการสอบข้อเท็จจริงด้วย

3. ขอบเขต

- 3.1 นโยบายนี้เป็นส่วนขยายต่อจากจรรยาบรรณของ Tata บทบาทของผู้ร้องเรียน ก็คือ การรายงานด้วยข้อมูลที่เชื่อถือได้ และเป็นเหตุการณ์แท้จริง ผู้ร้องเรียนไม่จำเป็นต้องและไม่ถูกคาดหวังให้กระทำการเสมือนเป็นผู้สอบสวน หรือผู้แสวงหาข้อเท็จจริงด้วยตนเอง และมีได้เป็นผู้กำหนดการปฏิบัติการแก้ไขหรือเยียวยาใด ๆ ที่เหมาะสมต่อกรณีร้องเรียนแต่อย่างใด
- 3.2 ผู้ร้องเรียนไม่ต้องกระทำการด้วยตนเองในกิจกรรมการสอบข้อเท็จจริงทั้งหลาย และไม่มีสิทธิในการร่วมกิจกรรมสอบข้อเท็จจริงใด ๆ ยกเว้นกรณีที่ได้รับการร้องขอจากที่ปรึกษาจรรยาบรรณ หรือกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบ หรือผู้สอบข้อเท็จจริง
- 3.3 การเปิดเผยการกระทำผิดหรืออาจกระทำผิดจรรยาบรรณที่ได้รับการคุ้มครอง จะได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมโดยที่ปรึกษาจรรยาบรรณ หรือกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบเป็นกรณี ๆ ไป

4. สิทธิในการร้องเรียน

กรรมการ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกคนของบริษัท รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียใด ๆ มีสิทธิที่จะทำการเปิดเผยการกระทำผิดหรืออาจกระทำผิดจรรยาบรรณ โดยได้รับการคุ้มครองภายใต้นโยบายนี้ ซึ่งการเปิดเผยที่ได้รับการคุ้มครองอาจจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบริษัท หรือบริษัทภายนอกอื่น ๆ

5. การคุ้มครองและการยุติคดี

- 5.1 ผู้ร้องเรียนการกระทำผิดหรืออาจกระทำผิดจรรยาบรรณด้วยเจตนาอันบริสุทธิ์จะได้รับการคุ้มครองจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นอย่างเต็มที่ การใช้การคุ้มครองใด ๆ นี้ ไปในทางที่ผิด จะได้รับการลงโทษ
- 5.2 การคุ้มครองภายใต้นโยบายนี้จะไม่เป็นผลในการปกป้องจากการดำเนินมาตรการทางวินัยกับผู้ร้องเรียน หากเป็นการกล่าวหาอันเป็นเท็จ หรือหลอกลวง โดยผู้ร้องเรียนทราบอยู่แล้วว่าเป็นเรื่องเท็จ หลอกลวง หรือด้วยเจตนาที่ไม่สุจริต
- 5.3 ผู้ร้องเรียนที่บริษัทตรวจสอบพบภายหลังว่าเป็นการเปิดเผยด้วยเจตนาที่ไม่สุจริต เล่น ๆ ไม่มีมูลความจริง มุ่งประสงค์ร้ายด้วยความผูกพยาบาท หรือด้วยเจตนาร้ายใด ๆ จะถูกตัดสิทธิจากการเปิดเผยโดยได้รับการคุ้มครองภายใต้นโยบายนี้ ทั้งนี้ บริษัท/คณะกรรมการตรวจสอบสงวนสิทธิ์ที่จะดำเนินมาตรการทางวินัย และอาจรวมถึงการตักเตือนผู้ร้องเรียนอีกด้วย

6. กระบวนการและวิธีการร้องเรียน

- 6.1 ผู้ร้องเรียนควรระบุตัวตนของตนเองมาในจดหมายที่ร้องเรียนนั้น เพื่อรับการคุ้มครองตามนโยบายการร้องเรียนนี้ อย่างไรก็ตาม การร้องเรียนโดยไม่ระบุตัวตนจะได้รับการพิจารณาเช่นเดียวกัน
- 6.2 การเปิดเผยที่ได้รับการคุ้มครองควรที่จะรายงานโดยการพิมพ์หรือเขียนด้วยลายมือ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนในเรื่องที่ถูกกล่าวถึงโดยผู้ร้องเรียน
- 6.3 การเปิดเผยที่ได้รับการคุ้มครองนั้น จะต้องเป็นข้อเท็จจริง มิใช่การคาดเดาหรือการสรุปเอง และควรจะมีข้อมูลเฉพาะเจาะจงให้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ ทั้งนี้ เพื่อที่จะทำให้สามารถประเมินถึงลักษณะและขอบเขตที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความเร่งด่วนของการดำเนินการสอบข้อเท็จจริงในขั้นต้นได้
- 6.4 การเปิดเผยที่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเงินหรือการบัญชีของบริษัท ควรส่งให้กับประธานคณะกรรมการตรวจสอบ หรือรายงานผ่านสายด่วน TCoC เพื่อทำการสอบข้อเท็จจริงต่อไป
- 6.5 การเปิดเผยที่ได้รับการคุ้มครองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับที่ปรึกษาจรรยาบรรณ และผู้บริหารระดับสูง ควรส่งให้กับประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ส่วนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในระดับอื่น ๆ ควรส่งให้กับที่ปรึกษาจรรยาบรรณของบริษัท ทั้งนี้ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณสามารถร้องเรียนผ่านช่องทางสายด่วน TCoC ได้ทุกเรื่องเช่นเดียวกัน
- 6.6 รายละเอียดการร้องเรียนผ่านช่องทางสายด่วน TCoC ตามเอกสารแนบท้ายนโยบายนี้
- 6.7 รายละเอียดช่องทางการติดต่อประธานคณะกรรมการตรวจสอบ และที่ปรึกษาจรรยาบรรณ มีดังนี้

นางสาวอนุดรา พานโพธิ์ทอง ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

เลขที่ 88 ซอยสุขาภิบาล 2 ซอย 31 แขวงดอกไม้วัด เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร 10250

อีเมล: anpan@pandora.net

นางสาวสมใจ จารุกิจจรรณ ที่ปรึกษาจรรยาบรรณ

ที่อยู่ บริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 555 รสา วัน (อาคาร บี) ชั้น 20 ถนนพหลโยธิน แขวงจตุจักร เขตจตุจักร

กรุงเทพมหานคร 10900

อีเมล: somjaij@tatasteelthailand.com

- 6.8 การเปิดเผยที่ได้รับการคุ้มครองจะถูกส่งต่อภายใต้จดหมายที่ได้ปิดตัวตนของผู้ร้องเรียน ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ หรือที่ปรึกษาจรรยาบรรณ แล้วแต่กรณี จะต้องนำเอาจดหมายที่ระบุตัวตนของผู้ร้องเรียนออก และส่งเฉพาะเนื้อความการเปิดเผยที่ได้รับการคุ้มครองนั้นให้กับผู้สอบข้อเท็จจริง เพื่อทำการสอบข้อเท็จจริงต่อไป
- 6.9 หากการเปิดเผยที่ได้รับการคุ้มครองนั้น ได้รับโดยกรรมการ หรือผู้จัดการ หรือส่วนทรัพยากรบุคคล หรือผู้ประสานงานจรรยาบรรณของบริษัท ให้ส่งต่อเรื่องร้องเรียนที่ได้รับทั้งหมดโดยตรงไปยังที่ปรึกษาจรรยาบรรณของบริษัท หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อดำเนินการตามกระบวนการดังกล่าวข้างต้นต่อไป ทั้งนี้ จะมีการดำเนินการที่เหมาะสมด้วยความระมัดระวัง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าตัวตนของผู้ร้องเรียนจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ

7. การสอบข้อเท็จจริง

- 7.1 การเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้นโยบายนี้ จะได้รับการสอบข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบโดยที่ปรึกษาจรรยาบรรณ รายงานผลการสอบข้อเท็จจริงจะนำเสนอต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อพิจารณาก่อนที่จะนำเสนอผลสรุปพร้อมด้วยความเห็นต่อคณะกรรมการตรวจสอบ หากกรรมการใด ๆ ของคณะกรรมการตรวจสอบมีผลประโยชน์ขัดแย้งกับกรณีการร้องเรียนนั้น ๆ กรรมการคนดังกล่าวควรที่จะถอนตัวออก และให้กรรมการคนอื่น ๆ ในคณะกรรมการตรวจสอบเป็นผู้ดำเนินการกับกรณีการร้องเรียนดังกล่าว
- 7.2 ที่ปรึกษาจรรยาบรรณ กรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบ อาจใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาให้ผู้สอบข้อเท็จจริงใด ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ของการสอบข้อเท็จจริงนั้น ๆ
- 7.3 การตัดสินใจทำการสอบข้อเท็จจริงโดยที่ปรึกษาจรรยาบรรณ กรรมการผู้จัดการใหญ่ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ไม่ถือเป็นการกล่าวโทษและจะได้รับการปฏิบัติตามขั้นตอนของการสืบค้นหาความจริงด้วยความเป็นกลาง ผลการสอบข้อเท็จจริงนั้นอาจไม่สนับสนุนข้อสรุปของการร้องเรียนว่า มีการกระทำที่ไม่เหมาะสมหรือผิดจรรยาบรรณเกิดขึ้นก็ได้
- 7.4 ตัวตนของผู้ถูกร้องเรียนจะได้รับการปกปิดเป็นความลับเท่าที่เป็นไปได้ให้มากที่สุดตามความจำเป็นภายใต้กฎหมายและการสอบข้อเท็จจริง
- 7.5 โดยปกติ ผู้ถูกร้องเรียนจะได้รับแจ้งข้อกล่าวหาตั้งแต่เริ่มต้นการสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นทางการ และจะได้รับโอกาสในการให้ข้อมูลเพิ่มเติมใด ๆ ของตนในระหว่างการสอบข้อเท็จจริงนั้น
- 7.6 ผู้ถูกร้องเรียนมีหน้าที่ต้องให้ความร่วมมือกับที่ปรึกษาจรรยาบรรณ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ หรือผู้สอบข้อเท็จจริงใด ๆ ในระหว่างการสอบข้อเท็จจริง โดยความร่วมมือนั้นจะต้องไม่เป็นการประนีประนอม เพื่อปกป้องตนเองไม่ให้อำนาจการสอบสวนถูกจำกัดโดยกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 7.7 ผู้ถูกร้องเรียนมีสิทธิในการปรึกษากับบุคคล หรือบุคคลใด ๆ ที่ผู้ถูกร้องเรียนเลือก ยกเว้นที่ปรึกษาจรรยาบรรณ ผู้สอบข้อเท็จจริง กรรมการตรวจสอบ และ/หรือผู้ร้องเรียน โดยผู้ถูกร้องเรียนสามารถที่จะมีที่ปรึกษาเพื่อเป็นตัวแทนพนักงานในขั้นตอนการสอบข้อเท็จจริงได้ โดยจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้วยตนเอง
- 7.8 ผู้ถูกร้องเรียนต้องไม่เข้าไปขัดขวางการสอบข้อเท็จจริง โดยหลักฐานต่าง ๆ จะต้องไม่ถูกระงับทำลาย หรือยุ่งเกี่ยว และพยานจะต้องไม่ได้รับผลกระทบ ถูกข่มขู่ หรือคุกคามโดยผู้ถูกร้องเรียน
- 7.9 ผู้ถูกร้องเรียนจะได้รับโอกาสให้ชี้แจงข้อมูลเพิ่มเติม สำหรับหลักฐานที่ตรวจพบซึ่งอยู่ในรายงานการสอบข้อเท็จจริง ยกเว้นมีเหตุผลความจำเป็นอื่นใดที่ไม่อาจจะกระทำเช่นนั้นได้ อย่างไรก็ตาม ผู้ถูกกล่าวหาไม่อาจที่จะเข้าถึงรายงานผลการสอบข้อเท็จจริงได้ ทั้งนี้ จะไม่มีการกล่าวหาว่าผู้ถูกร้องเรียนได้กระทำผิดจรรยาบรรณ ยกเว้น จะมีพยานหลักฐานที่เด่นชัดในการสนับสนุนข้อกล่าวหาดังกล่าว
- 7.10 ผู้ถูกร้องเรียนมีสิทธิได้รับการชี้แจงถึงผลลัพธ์ของการสอบข้อเท็จจริง หากข้อกล่าวหาที่ตนถูกกล่าวหาถูกร้องเรียนควรที่จะได้รับการพิจารณาว่าจะมีการชี้แจงผลการสอบข้อเท็จจริงหรือไม่อย่างไร เพื่อให้เป็นประโยชน์ที่สุดต่อตัวผู้ถูกร้องเรียนและบริษัท
- 7.11 โดยปกติ การสอบข้อเท็จจริงจะเสร็จสิ้นภายใน 45 วัน นับจากวันที่ได้รับการร้องเรียน

8. การคุ้มครอง

- 8.1 ผู้ร้องเรียนจะไม่ได้รับการปฏิบัติใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรม อันเนื่องมาจากการร้องเรียนภายใต้นโยบายนี้ บริษัทจะพิจารณาการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม การกระทำที่ส่งผลร้าย และการปฏิบัติใด ๆ ในการว่าจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมต่อตัวผู้ร้องเรียน ดังนั้น ผู้ร้องเรียนจะได้รับการคุ้มครองจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมใด ๆ อย่างเต็มที่ เช่น การแก้แค้น ช่มชู้หรือคุกคามที่จะเลิกจ้าง พักงาน การลงโทษทางวินัย โยกย้าย ลดตำแหน่ง หรือลดระดับพนักงาน การไม่ให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การไม่ออกเอกสารเชิญให้เสนอราคา หรือการกระทำอื่น ๆ ในทำนองเดียวกัน รวมถึงการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมในการขัดขวางไม่ให้ผู้ร้องเรียนปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายการร้องเรียนได้ รวมถึงการร้องเรียนในครั้งต่อไป ทั้งนี้ บริษัทจะดำเนินมาตรการเพื่อบรรเทาความยากลำบากที่ผู้ร้องเรียนอาจจะได้รับอันเกิดจากการร้องเรียน ดังนั้น หากผู้ร้องเรียนจำเป็นต้องส่งมอบหลักฐานในการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือวินัยใด ๆ บริษัทจะดูแลให้ผู้ร้องเรียนได้รับทราบคำแนะนำเกี่ยวกับการกระบวนกรต่าง ๆ เป็นต้น
- 8.2 ผู้ร้องเรียนอาจรายงานการฝ่าฝืนใด ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นต่อประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งจะต้องดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าวนี้ และแนะนำการปฏิบัติที่เหมาะสมให้แก่คณะผู้บริหาร
- 8.3 ตัวตนของผู้ร้องเรียนจะได้รับการปกปิดเป็นความลับไว้ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ภายใต้ข้อบังคับตามที่กฎหมายอนุญาต ผู้ร้องเรียนจะได้รับคำบอกกล่าวว่าตัวตนของเขาอาจถูกเปิดเผยด้วยสาเหตุที่อยู่นอกเหนือจากการควบคุมของที่ปรึกษาจรรยาบรรณ/ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ (เช่น ระหว่างการสอบสวนสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ)
- 8.4 พนักงานคนใดที่ได้ช่วยเหลือในการสอบสวนข้อเท็จจริงดังกล่าว จะได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกันกับผู้ร้องเรียนด้วย
- 8.5 บริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ดังนี้
- | | |
|--|-----------|
| 1) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ – การเงิน | กรรมการ |
| 2) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ – ความเป็นเลิศทางธุรกิจและบริการกลุ่ม | กรรมการ |
| 3) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ – โรงงาน SISCO | กรรมการ |
| 4) ที่ปรึกษาจรรยาบรรณ | เลขานุการ |
- 8.6 ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนรู้สึกว่าการกระทำที่อันไม่เป็นธรรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรายงานการฝ่าฝืนจรรยาบรรณ สามารถยื่น 'เรื่องร้องทุกข์' โดยระบุรายละเอียดของลักษณะการกระทำที่ได้รับความไม่เป็นธรรมนั้น ๆ ต่อที่ปรึกษาจรรยาบรรณ เรื่องร้องทุกข์ทั้งหมดจะได้รับการพิจารณาโดยคณะกรรมการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ซึ่งจะมีการประชุมเพื่อพิจารณาเรื่องร้องทุกข์เป็นประจำสม่ำเสมอ คณะกรรมการดังกล่าวจะทำการสอบสวนข้อเท็จจริงที่จำเป็นและแนะนำวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมเป็นกรณี ๆ ไป
- 8.7 ในกรณีที่คณะกรรมการคุ้มครองผู้ร้องเรียนได้ตัดสินใจจัดให้มีมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสมให้กับผู้ร้องเรียนแล้ว หากพิสูจน์ได้ในภายหลังพบว่า ผู้ร้องเรียนมีเจตนาให้มีการใช้กลไกนี้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการคุ้มครองผู้ร้องเรียนที่จะพิจารณากำหนดบทลงโทษทางวินัยต่อผู้ร้องเรียนนั้น

9. ผู้สอบข้อเท็จจริง

- 9.1 ผู้สอบข้อเท็จจริงจะต้องดำเนินการสอบข้อความจริงและการวิเคราะห์ ผู้สอบข้อเท็จจริงจะได้รับอำนาจและสิทธิจากที่ปรึกษาจรรยาบรรณ กรรมการผู้จัดการใหญ่ คณะกรรมการตรวจสอบ ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กรอบและขอบเขตของการสอบข้อเท็จจริง
- 9.2 ผู้สอบข้อเท็จจริงทุกคนจะต้องมีความเป็นอิสระและไม่มีความขัดแย้ง ทั้งต่อความจริงและสิ่งที่ได้รับรู้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง มีความละเอียดถี่ถ้วน ประพฤติตามหลักจริยธรรม และปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานของความเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้ อาจมีความจำเป็นในการที่จะต้องนำเอาทรัพยากรทั้งทางเทคนิคและอื่น ๆ มาใช้เพื่อการขยายผลการสอบข้อเท็จจริงด้วยได้
- 9.3 การสอบข้อเท็จจริงจะเริ่มกระทำได้ก็ต่อเมื่อมีการตรวจสอบขั้นต้นแล้ว พบว่า
- ก) การกระทำที่ถูกกล่าวหาเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสม และผิดจรรยาบรรณ และ
 - ข) การกล่าวหาที่มีข้อมูลสนับสนุนที่ชี้เฉพาะเจาะจงเพียงพอสำหรับการสอบข้อเท็จจริง หรืออาจจะยังมีข้อมูลสนับสนุนไม่เพียงพอ แต่ผู้บริหารเห็นว่าเป็นการสมควรที่จะได้รับการทบทวนหรือตรวจสอบ ซึ่งการสอบข้อเท็จจริงโดยตัวของมันเองในกรณีดังกล่าวนี้จะต้องไม่ถูกถือเอาว่าเป็นการสอบข้อเท็จจริงที่ไม่เหมาะสมหรือผิดจรรยาบรรณเสียเอง

10. การตัดสินใจ

หากการสอบข้อเท็จจริงนำไปสู่ข้อสรุปของที่ปรึกษาจรรยาบรรณ หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบว่าได้มีการกระทำที่ไม่เหมาะสมและผิดจรรยาบรรณเกิดขึ้นจริง ที่ปรึกษาจรรยาบรรณ หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบจะเสนอความเห็นต่อฝ่ายบริหารของบริษัท เพื่อดำเนินมาตรการทางวินัย การลงโทษ หรือเสนอแนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขใด ๆ ตามที่พิจารณาเห็นเหมาะสม โดยที่ปรึกษาจรรยาบรรณจะเป็นผู้รวบรวมและนำเสนอข้อสรุปของทุกกรณีต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการตรวจสอบจะเป็นผู้รับทราบการปฏิบัติการแก้ไข และการลงโทษทางวินัยบนพื้นฐานของกรอบมาตรการด้านวินัยและการลงโทษ หรือข้อเสนอนั้นใด ๆ จากกรรมการผู้จัดการใหญ่ เพื่อดำเนินการใด ๆ ที่เหมาะสมต่อผู้ถูกร้องเรียนทั้งที่เป็นกรรมการ พนักงาน หรือคู่ค้า

11. การรายงาน

ที่ปรึกษาจรรยาบรรณต้องรายงานเกี่ยวกับการเปิดเผยที่ได้รับการคุ้มครองนี้เสนอต่อคณะกรรมการตรวจสอบเป็นประจำ นับตั้งแต่การรายงานครั้งสุดท้าย พร้อมทั้งเสนอผลการสอบข้อเท็จจริงในกรณีนั้น ๆ (ถ้ามี)

12. การเก็บเอกสาร

บริษัทจะจัดเก็บเอกสารการร้องเรียนทั้งหมด รวมถึงผลการสอบข้อเท็จจริงและเอกสารที่เกี่ยวข้องที่เป็นลายลักษณ์อักษร เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ปี

13. การยกย่องชมเชยและให้รางวัลสำหรับผู้ร้องเรียน

เพื่อเป็นการสนับสนุน ส่งเสริม และสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ร้องเรียน ในกลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) ผู้ร้องเรียนด้วยเจตนาที่ดีและเป็นความจริงจะได้รับรางวัลจากกรรมการผู้จัดการใหญ่ โดยเข้าพบปะเป็นการส่วนตัวเพื่อรับมอบรางวัล

ตัวอย่างการกระทำผิดจรรยาบรรณ เช่น

- การรับหรือให้สินบน
- การรับ หรือให้เงินค่าอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น การจ่ายเงินเพื่อเร่งรัดให้งานเร็วขึ้น
- การทำงานอื่นนอกเหนือจากงานของบริษัท โดยไม่ได้รับอนุมัติจากบริษัท
- การทำให้ข้อมูลลับรั่วไหลหรือใช้ข้อมูลลับไปในทางที่ผิด
- การใช้ทรัพย์สินของบริษัทในทางที่ผิด
- ไม่แจ้งหรือรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทให้ทราบ
- การข่มขู่คุกคาม รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศ
- การแจ้งข้อมูลที่เป็นเท็จ เพื่อรับผลประโยชน์จากบริษัท รวมถึงเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่าง ๆ
- การรับรองใบเสร็จหรืองานอันเป็นเท็จ หรือไม่ได้เกิดขึ้นจริง หรือมากเกินไปกว่าความเป็นจริง
- การยักยอก ถิ่นเช่าสัญญา และ/หรือใบกำกับสินค้า เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์อันมิควรได้ หรือไม่เหมาะสมสำหรับตนเอง หรือให้ผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมแก่คู่ค้า/ผู้รับเหมา ซึ่งเป็นเหตุให้บริษัทต้องสูญเสียด้านการเงิน

คณะกรรมการพิจารณาการยกย่องชมเชยและให้รางวัลสำหรับผู้ร้องเรียน ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------|
| 1) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ - การเงิน | กรรมการ |
| 2) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ - โรงงาน NTS | กรรมการ |
| 3) ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ - จัดหา | กรรมการ |
| 4) ที่ปรึกษารายการบรรณ | เลขานุการ |

การพิจารณาตัดสินของคณะกรรมการพิจารณาการยกย่องชมเชยและให้รางวัลสำหรับผู้ร้องเรียน ถือเป็นที่สุด

14. การแก้ไข

บริษัทสงวนสิทธิในการแก้ไขหรือปรับปรุงนโยบายนี้ทั้งหมด หรือบางส่วน ตามที่พิจารณาเห็นเหมาะสมเป็นคราว ๆ ไป

15. การแจ้งประกาศเกี่ยวกับนโยบายนี้

ที่ปรึกษาจรรยาบรรณจะเป็นผู้รับผิดชอบให้มั่นใจได้ว่า นโยบายที่ได้รับอนุมัติฉบับนี้ และการแก้ไขเพิ่มเติมใด ๆ หากมีขึ้นในอนาคต จะได้รับการสื่อสารบนเว็บไซต์ของบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นข้อมูลให้กับกรรมการ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ของบริษัท

ทั้งนี้ โดยให้ยกเลิกนโยบายและระเบียบปฏิบัติการร้องเรียนการกระทำผิดจรรยาบรรณ ก่อนหน้านี้ของกลุ่มบริษัท ทาทา สตีล (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และให้ใช้นโยบายฉบับนี้แทน

1 กุมภาพันธ์ 2569



รายละเอียดการร้องเรียนผ่านช่องทางสายด่วน TCoC

ช่องทางที่ 1: โทรแจ้งสายด่วน TCoC ที่หมายเลข
1-800-292-777 (โทรฟรี) หรือ 02-677-2800
วันและเวลาทำการ 08.30-17.30 น.
วันจันทร์-วันศุกร์ (ยกเว้นวันหยุดราชการ)

ช่องทางที่ 2: อีเมล tell@thailand-ethicsline.com
เรื่อง สายด่วน TCoC

ช่องทางที่ 3: ไปรษณีย์ สายด่วน TCoC
ต.ปณ. 2712 ไปรษณีย์บางรัก กรุงเทพฯ 10500

ข้อมูลส่วนตัวของคุณจะถูกปิดเป็นความลับ