

Approved	Verified	Prepared

จัดทำเมื่อวันที่ : 27 กันยายน 2568  
วันที่บังคับใช้ล่าสุด : 27 กันยายน 2568

## ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องเรียนการประพฤติที่ไม่เหมาะสม

วัตถุประสงค์	ข้อ 1	<p><b>บทที่ 1 บททั่วไป</b></p> <p>ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องเรียนการประพฤติที่ไม่เหมาะสมของบริษัท ทีทีเค เอเชีย ทรานสปอร์ต (ไทยแลนด์) จำกัด ฉบับนี้ มีไว้เพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีภาวะละเมิดนโยบายจริยธรรมและจรรยาบรรณของบริษัท รวมถึงเพื่อป้องกัน ตรวจสอบและแก้ไขการประพฤติมิชอบภายในองค์กร</p>
นิยาม	ข้อ 2	<p>"จรรยาบรรณ COCE" หมายถึง จริยธรรมและจรรยาบรรณ ตามที่ได้ประกาศโดย ทีทีเค เอเชีย ทรานสปอร์ต (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งเป็นไปตาม บริษัท ไคโยค้ำ พูโซ คอร์ปอเรชั่น และนำไปใช้ทั่วโลก</p> <p>"บริษัท" หมายถึง บริษัท ทีทีเค เอเชีย ทรานสปอร์ต (ไทยแลนด์) จำกัด</p> <p>"พนักงาน" หมายถึง พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ และพนักงานสัญญาจ้างแรงงาน (Temporary) ของบริษัท ทีทีเค เอเชีย ทรานสปอร์ต (ไทยแลนด์) จำกัด รวมถึงพนักงานต่างชาติที่ถูกส่งมาให้มาทำงานที่บริษัทฯ</p> <p>"ข้อร้องเรียน" หมายถึง การรายงานการประพฤติที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสม ที่เกิดขึ้นในบริษัทฯ</p> <p>"รายงาน" หมายถึง รายงานข้อร้องเรียนตามช่องทางที่กำหนด</p>
นโยบาย	ข้อ 3	<p><b>บทที่ 3 นโยบาย</b></p> <p>เป็นนโยบายของบริษัทฯ ที่กำหนดไว้ว่า หากเกิดการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นการละเมิดจรรยาบรรณ COCE ให้มีการรายงานตามช่องทางที่กำหนด ตามที่บริษัทฯ ประกาศแจ้งให้ทราบ</p>
หน้าที่ของพนักงาน	ข้อ 4	<p><b>บทที่ 4 หน้าที่ของพนักงาน</b></p> <p>พนักงานมีหน้าที่ที่จะต้องรายงาน โดยปราศจากอคติ หากพบการละเมิดจรรยาบรรณ โดยให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชา หรือ หน่วยงานทรัพยากรบุคคล (HR) หรือ COCE Officer ในกรณีที่เห็นว่าไม่สามารถรายงานตามที่ระบุไว้ก่อนหน้านี้ ให้ทำรายงานผ่านระบบการแจ้งข้อร้องเรียน</p>
ผู้รับผิดชอบ	ข้อ 5	<p><b>บทที่ 5 ผู้รับผิดชอบ</b></p> <p>หน่วยงานทรัพยากรบุคคล จะเป็นผู้ดูแลทั้งบริษัทฯ และรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงต่อไป</p>
การรับเรื่องและการประเมินขั้นต้น	ข้อ 6	<p><b>บทที่ 6 การรับเรื่องและการประเมินขั้นต้น</b></p> <p>ผู้รับผิดชอบจะแจ้งให้พนักงานผู้รายงานทราบทันทีที่ได้รับรายงาน</p>
	ข้อ 7	<p>ผู้รับผิดชอบ จะทำการประเมินรายงานที่ได้รับ โดยทันที และจะพิจารณาว่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดข้อกำหนดตามที่ระบุไว้ในจรรยาบรรณ COCE หรือไม่ หากพบว่าเรื่องที่เกี่ยวข้องอยู่ในข่ายและต้องการให้มีการตรวจสอบเพิ่มเติม ผู้รับผิดชอบจะแจ้งให้ผู้รายงานทราบว่ามีการตรวจสอบเพิ่มเติม หากพบว่าเรื่องที่เกี่ยวข้องไม่มีการละเมิดจรรยาบรรณ ผู้รับผิดชอบจะแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบว่ายุติการดำเนินการต่อไป</p>
การตรวจสอบไต่สวน	ข้อ 8	<p><b>บทที่ 7 การตรวจสอบไต่สวน</b></p> <p>ผู้รับผิดชอบจะดำเนินการไต่สวนหากพิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็น หลังจากได้วิเคราะห์ข้อมูลตามที่ได้รับการร้องเรียนตามที่ระบุไว้ในข้อก่อนหน้า</p> <p>ผู้รับผิดชอบอาจตั้งคณะบุคคลเพื่อทำการไต่สวนตามที่ได้รับการรายงาน และแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรายงานและผู้ร้องเรียนให้คณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งทราบ</p> <p>ผู้รับผิดชอบต้องใช้ความระมัดระวังในการเลือกบุคคลในการพิจารณาไต่สวน โดยไม่แต่งตั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับรายงานเข้าร่วมในคณะไต่สวน</p>

## ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องเรียนการประพฤติที่ไม่เหมาะสม

การกระทำต้องห้าม	<p>ข้อ 9</p> <p>กรรมการของบริษัท, เจ้าหน้าที่ และ พนักงานทุกคน รวมทั้งผู้ที่รายงานต้องให้ความร่วมมือกับผู้รับผิดชอบ และคณะไต่สวน ในระหว่างดำเนินขั้นตอนการไต่สวน</p> <p><b>บทที่ 8 การกระทำต้องห้าม</b></p> <p>ข้อ 10</p> <p>1) ห้ามกรรมการของบริษัท, เจ้าหน้าที่ และ พนักงานทุกคนของบริษัทฯ รวมถึงผู้รายงานขัดขวางการไต่สวน รวมถึงปิดกั้นข้อมูล, ให้ข้อมูลเท็จ หรือทำให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรายงานเกิดความเสียหาย</p> <p>2) ห้ามกรรมการของบริษัท, เจ้าหน้าที่ และ พนักงานทุกคนของบริษัทฯ ระบายการรายงานความผิดโดยพนักงาน</p>
ข้อห้ามในรายงาน	<p>ข้อ 11</p> <p>(1) รายงานในสิ่งที่บิดเบือนหรือมีจุดประสงค์ในการก่อกวน</p> <p>(2) รายงานที่เป็นเท็จหรือก่อให้เกิดความเข้าใจผิด ผู้รายงานต้องใช้เหตุผลในการพิจารณา และมีความมั่นใจว่าข้อมูลที่รายงานมีความถูกต้องแม่นยำ</p> <p>(3) รายงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องส่วนตัว เว้นแต่พนักงานได้มีการปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานทรัพยากรบุคคล, ที่ปรึกษาทางกฎหมาย, หรือหน่วยงานอื่นที่เหมาะสม</p> <p><b>บทที่ 9 การรักษาความลับ</b></p> <p>ข้อ 12</p> <p>(1) ผู้รับผิดชอบ และผู้ไต่สวนตกลงจะรักษาข้อมูลที่ได้รับเป็นความลับ</p> <p>(2) นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในข้อ (1) ข้างต้น ผู้รับผิดชอบ และผู้ไต่สวน อาจเปิดเผยข้อมูลเพื่อความจำเป็นในการไต่สวนหรือดำเนินการทางกฎหมาย</p> <p>(3) กรรมการของบริษัท, เจ้าหน้าที่ และ พนักงานที่ได้รับหรือรับทราบข้อมูล ต้องรักษาข้อมูลดังกล่าวให้เป็นความลับ เช่นเดียวกับที่ระบุไว้ในข้อข้างต้น</p>
การปกป้องผู้รายงาน	<p>ข้อ 13</p> <p>ห้ามกระทำการใดๆ ที่ถือเป็นการกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ต่อผู้รายงาน หากรายงานที่ทำเป็นไปโดยสุจริต</p> <p><b>บทที่ 10 การแจ้งผล</b></p> <p>ข้อ 14</p> <p>หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการไต่สวน ผู้รับผิดชอบจะแจ้งให้ผู้รายงานทราบผลโดยทันที</p>
การแจ้งผล	<p>ข้อ 15</p> <p>ผู้รับผิดชอบจะแจ้งให้ผู้ตรวจสอบของบริษัทฯ ทราบถึงรายงานและการพิจารณา รายงานให้กับคณะกรรมการบริหารของบริษัทฯ ทราบ</p> <p><b>บทที่ 11 มาตราการแก้ไขและป้องกัน</b></p> <p>ข้อ 16</p> <p>หากพบการละเมิดจรรยาบรรณ COCE ในระหว่างดำเนินขั้นตอนหรือมีผลจากการไต่สวน ผู้รับผิดชอบจะแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องแก้ไขการกระทำที่ไม่เหมาะสม และหามาตรการป้องกัน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม</p> <p><b>บทที่ 12 บทเสริม</b></p> <p>ข้อ 17</p> <p>ฝ่ายที่รับผิดชอบกฏข้อบังคับนี้ได้แก่หน่วยงานทรัพยากรบุคคล</p>
ผู้ตรวจสอบของบริษัท	<p>ข้อ 18</p> <p>ข้อสงสัยในการตีความหรือการใช้กฏข้อบังคับ และอื่นๆ ที่ไม่ได้ระบุไว้ในที่นี้ ให้ปรึกษาหน่วยงานทรัพยากรบุคคล</p>
การแก้ไขและป้องกัน	<p>ข้อ 19</p> <p>การอนุมัติในส่วนของแก้ไข และยกเลิกของเอกสารฉบับนี้ ให้เป็นไปตามกฏข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดการข้อกำหนดของบริษัทฯ</p>
ฝ่ายที่รับผิดชอบ	<p>ข้อ 20</p> <p>กฏข้อบังคับนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 กันยายน 2568 เป็นต้นไป</p>