

## นโยบายการแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)

### วัตถุประสงค์

บริษัทฯและบริษัทย่อยมีความมุ่งมั่นจะให้บริษัทฯและบริษัทย่อย และผู้บริหารยึดถือมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติที่ดี ซึ่งทำให้เกิดผลที่ตามมาคือ หากมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมใดๆ เกิดขึ้น จะต้องมีการสอบสวนพฤติกรรมดังกล่าว รวมถึงต้องมีการดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อรักษาไว้ซึ่งชื่อเสียงของบริษัทฯและบริษัทย่อย

วัตถุประสงค์ในการจัดทำนโยบายการแจ้งเบาะแส คือ เพื่อเป็นกลไกสำหรับพนักงานของ บริษัทฯและบริษัทย่อย และบุคคลภายนอกในการแจ้งเบาะแสดังกล่าวโดยไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ หรือมีการตอบโต้หรือการคุกคามใดๆ นโยบายการแจ้งเบาะแสนี้จะเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับพนักงานที่มีความประสงค์จะแจ้งเบาะแสดังกล่าวเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ผิดปกติก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทฯและบริษัทย่อย พฤติกรรมที่ผิดปกติก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทฯและบริษัทย่อย ซึ่งจะต้องเก็บเป็นความลับ

บริษัทฯและบริษัทย่อย ได้กำหนดวิธีการในการแจ้งเบาะแสที่เป็นการเปิดเผย เพื่อให้พนักงานที่พบเห็นหรือมีความกังวลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ผิดปกติก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทฯและบริษัทย่อย หรือพนักงานที่มีความประสงค์ที่จะเสนอแนวความคิดต่างๆ ต่อบริษัทฯและบริษัทย่อย สามารถดำเนินการได้สะดวกยิ่งขึ้น

### วิธีการในการแจ้งเบาะแส

เหตุการณ์ที่อาจนำไปสู่การใช้กลไกนี้อาจครอบคลุมการประพฤติอันมิชอบในรูปแบบต่างๆ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะเหตุการณ์ดังต่อไปนี้

- การกระทำผิดทางอาญาหรือการยุยงให้กระทำความผิด
- การกระทำที่สุ่มเสี่ยงใดๆ ซึ่งรวมถึงการทุจริต การให้สินบน และการชู้กรรโชก
- การไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือแนวทางปฏิบัติในด้านกฎหมายหรือการกำกับดูแล
- การกระทำ ความประพฤติ หรือการละเว้นการกระทำในทางบัญชี รายงาน บันทึกการ และแนวทางปฏิบัติ และ/หรือการรายงานทางการเงินหรือการควบคุมภายในที่มีพิรุณหรือไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือแนวทางการปฏิบัติทั่วไป
- เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของบุคคลใด
- เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม
- การกระทำที่เป็นการกระทำผิดร้ายแรง
- การกระทำโดยเจตนาให้บริษัทฯและบริษัทย่อย เสียหายหรือเสียประโยชน์

- กรณีที่ไม่สามารถแก้ไขหรือดำเนินการตามขั้นตอนอันสมเหตุสมผลในการรายงานเรื่องนี้อาจทำให้เกิดค่าใช้จ่ายหรือความเสียหายร้ายแรงต่อบริษัทและบริษัทย่อย โดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้
- การปิดบังการกระทำความผิดประเภทต่างๆ ข้างต้นโดยเจตนา

หากพนักงานพบเห็นเหตุการณ์ใดที่เป็นเหตุอันควรแจ้งเบาะแสตามวิธีการนี้ (เช่น เกิดเหตุการณ์ที่กำหนดไว้ข้างต้น) พนักงานควรติดต่อเพื่อแจ้งเบาะแสดังกล่าวโดยลายลักษณ์อักษร หรือผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่ [ethics\\_hotline@indexlivingmall.com](mailto:ethics_hotline@indexlivingmall.com)

### ระยะเวลาการสอบสวน

การสอบสวนจะเริ่มดำเนินการโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ โดยคำนึงถึงลักษณะความร้ายแรงของข้อกล่าวหา/ข้อร้องเรียน และจะดำเนินการด้วยความระมัดระวังเพื่อที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและรายละเอียดของการสอบสวน การตรวจสอบขั้นต้นจะค้นหาข้อสรุปของการไต่สวน และจะดำเนินการภายใน 2 สัปดาห์

### ขั้นตอนการสอบสวน

การสอบสวนการกระทำผิดและการทุจริต ต้องดำเนินการด้วยความเที่ยงธรรมและปราศจากอคติใดๆ เพื่อให้ได้ทราบข้อเท็จจริง หรือพิสูจน์เรื่องที่ร้องเรียนว่าผู้ที่ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดหรือการทุจริตหรือไม่ และต้องดูแลรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของผู้ถูกกล่าวหา

ฝ่ายตรวจสอบภายใน/คณะผู้สอบสวน มีหน้าที่รับผิดชอบในการสอบสวนหาข้อเท็จจริง ประเมินและตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับในเบื้องต้นร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการตรวจสอบข้อมูลดังกล่าว ให้ฝ่ายตรวจสอบภายใน/คณะผู้สอบสวนภายในสามารถดำเนินการตรวจสอบเอกสาร ข้อมูล E-mail ตลอดจนข้อมูลอื่นใดของบริษัทและบริษัทย่อย และสอบถามข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลได้

เมื่อสอบสวนหาข้อเท็จจริงและตรวจสอบข้อมูล และพบว่าข้อมูลที่ได้รับมีมูลข้อเท็จจริงว่าอาจมีการกระทำผิดหรือการทุจริต ให้ฝ่ายตรวจสอบภายใน/คณะผู้สอบสวนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการเสนอผู้บริหารระดับสูงหรือผู้มีอำนาจของบริษัทและบริษัทย่อย เพื่อดำเนินการลงโทษทางวินัย หรือลงโทษตามระเบียบของบริษัทและบริษัทย่อย

### บทลงโทษ

ผู้ใดกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามนโยบายนี้ รวมทั้งมีพฤติกรรมก่อกวนก่อกวน ช่มชู้ลงโทษทางวินัย หรือเลือกปฏิบัติ ด้วยวิธีการอันไม่ชอบเนื่องจากมาจากการร้องเรียนของผู้แจ้งเบาะแสด หรือผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียนตามนโยบายนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย และต้องรับผิดชอบ ชดใช้ ความเสียหายแก่บริษัทและบริษัทย่อย หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำดังกล่าว ตลอดจนอาจต้องรับผิดชอบในทางกฎหมายต่อไปด้วย

### การรักษาข้อมูลเป็นความลับและการคุ้มครองสิทธิของผู้ร้องเรียน หรือผู้แจ้งเบาะแสด

นโยบายนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้ร้องเรียน หรือผู้แจ้งเบาะแสดมั่นใจได้ว่าข้อร้องเรียนของตนจะได้รับการตอบสนองอย่างจริงจัง และจะไม่ได้ได้รับความเดือดร้อนอันเนื่องมาจากการรายงานข้อร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสดโดยสุจริต โดยจะไม่มีการ

เปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ลักษณะงาน โยกย้าย พักงานหรือการกลั่นแกล้งใดๆ อย่างไรก็ตาม พนักงานผู้ร้องเรียน หรือผู้แจ้งเบาะแสควรรวบรวมข้อมูลด้วยความระมัดระวังและคำนึงถึงความถูกต้องของข้อมูลที่เปิดเผย

ผู้ร้องเรียน หรือผู้แจ้งเบาะแสสามารถให้ข้อมูลโดยไม่ต้องเปิดเผยตัวตนได้ และบริษัทและบริษัทย่อย จะไม่เปิดเผยตัวตนของผู้แจ้งเบาะแสและจะเก็บไว้เป็นความลับตลอดระยะเวลาการสอบสวน อนึ่ง บุคคลผู้ได้รับทราบข้อร้องเรียนหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียนนี้ จะต้องปกป้องข้อมูลเรื่องร้องเรียน หรือที่เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียนให้เป็นความลับ และไม่เปิดเผยต่อบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเสียหายแก่ผู้ร้องเรียน หรือผู้แจ้งเบาะแส แหล่งที่มาของข้อมูลหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่กรณีที่มีความจำเป็นในขั้นตอนการดำเนินงานตามระเบียบของบริษัทและบริษัทย่อย หรือตามที่กฎหมายกำหนด หากมีการจงใจฝ่าฝืนนำข้อมูลออกไปเปิดเผย บริษัทและบริษัทย่อย จะดำเนินการลงโทษทางวินัยและ/หรือดำเนินการทางกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืน แล้วแต่กรณี

นอกจากนี้ บริษัทและบริษัทย่อย จะไม่ยอมให้มีการกระทำใดๆ อันเป็นการตอบโต้พนักงานที่ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส และจะดำเนินการทางวินัยต่อบุคคลที่พบว่าได้กระทำการตอบโต้ดังกล่าว ในกรณีผู้ร้องเรียนเห็นว่าตนเองได้รับความไม่ปลอดภัย หรืออาจเกิดความเดือดร้อนเสียหาย ผู้ร้องเรียนสามารถร้องขอให้บริษัทและบริษัทย่อย กำหนดมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสมได้โดยบริษัทและบริษัทย่อย จะดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อป้องกันมิให้สภาพแวดล้อมในการทำงานและ/หรือความสัมพันธ์ด้านการทำงานของพนักงานที่แสดงตนและแจ้งเบาะแสเพื่อประโยชน์ของบริษัทและบริษัทย่อย โดยรวมได้รับผลกระทบ

นโยบายนี้จะมีผลในกรณีที่การเปิดเผยข้อมูลกระทำโดยสุจริตเท่านั้น กล่าวคือ ในกรณีที่แรงจูงใจของพนักงานในการเปิดเผยข้อมูลมาจากความกังวลที่แท้จริงว่าอาจมีการทำความผิด และในกรณีที่พนักงานเชื่ออย่างมีเหตุผลว่าข้อมูลที่เปิดเผยและข้อกล่าวหาใดๆ ในข้อมูลนั้นเป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญ

ในกรณีที่พนักงานเปิดเผยข้อมูลโดยไม่สุจริต (เช่น เป็นการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการร้องทุกข์ส่วนตัวหรือมีเจตนาทำให้เกิดความแตกแยกภายในบริษัทและบริษัทย่อย) หรือเป็นข้อมูลที่พนักงานไม่เชื่ออย่างแท้จริงว่าเป็นความจริง (เช่น ข่าวลือ) หรือในกรณีการเปิดเผยข้อมูลเป็นการกระทำเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว การกระทำดังกล่าวจะถือเป็นความผิดทางวินัยและอาจถือเป็นการกระทำผิดร้ายแรง บริษัทและบริษัทย่อย จะจัดให้มีการดำเนินการสอบสวน เพื่อพิจารณาโทษตามระเบียบบริษัทและบริษัทย่อย ต่อไป



(นางกรรณิกา ชลิตอาภรณ์)

ประธานคณะกรรมการบริษัท

บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด (มหาชน)