

นโยบายการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานที่แจ้งข้อมูล  
หรือให้เบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท  
จรรยาบรรณ และข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมของบริษัทฯ (Whistleblower Policy)  
ของ  
บริษัท โพรเจค แพลนนิ่ง เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)  
ครั้งที่ 1/2566

บริษัท โพรเจค แพลนนิ่ง เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) “บริษัทฯ” ได้จัดทำ “นโยบายการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานที่แจ้งข้อมูลหรือให้เบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัทจรรยาบรรณ และข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมของบริษัท” เป็นลายลักษณ์อักษรขึ้น เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต นโยบายฯ และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนในการการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานที่แจ้งข้อมูลหรือให้เบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท จรรยาบรรณ และข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมของบริษัทฯ

ทั้งนี้ ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2566 ได้มีการพิจารณาทบทวนสาระสำคัญของนโยบายฉบับนี้ ด้วยการประมวลขั้นตอนการร้องเรียน และการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานที่แจ้งข้อมูลหรือให้เบาะแส รายละเอียดนโยบายการฉบับนี้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายคำสั่งนี้

จึงขอให้ทุกฝ่ายปฏิบัติตามในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566 เป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566

บริษัท โพรเจค แพลนนิ่ง เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)



นายประสงค์ ธาราไชย  
ประธานกรรมการ

นโยบายการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานที่แจ้งข้อมูล  
หรือให้เบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ  
ข้อบังคับบริษัท จรรยาบรรณ และข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมของบริษัทฯ  
(Whistleblower Policy)

ของ

บริษัท โปรเจค แพลนนิ่ง เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

ครั้งที่ 1/2566

วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566

**นโยบายการคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานที่แจ้งข้อมูล  
หรือให้เบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัทจรรยาบรรณ  
และข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมของบริษัทฯ (Whistleblower Policy)**

**คำจำกัดความ**

1. "บริษัท" หมายถึง บริษัท โปรรเจค แพลนนิ่ง เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)
2. "พนักงาน" หมายถึง พนักงานทุกคนของ บริษัท โปรรเจค แพลนนิ่ง เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) และให้หมายความรวมถึงกรรมการบริษัทด้วย
3. "กรรมการอิสระ" หมายถึง กรรมการอิสระคนใดคนหนึ่งของบริษัท
4. "กรรมการตรวจสอบ" หมายถึง กรรมการตรวจสอบคนใดคนหนึ่งของบริษัท
5. "ผู้สอบสวน" หมายถึง ผู้รับข้อร้องเรียน และให้หมายความรวมถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้ร้องเรียน
6. "บุคคลที่ได้รับมอบหมาย" หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งผู้ใด หรือหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภายในหรือภายนอกบริษัท

**ผู้มีสิทธิร้องเรียน**

1. พนักงานผู้หนึ่งผู้ใดที่พบเห็นการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับบริษัท จรรยาบรรณ ข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ หรือการกระทำอันทุจริตที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
2. พนักงานที่ถูกกลั่นแกล้ง ช่มชู้ ถูกลงโทษทางวินัย เช่น ลดขั้นเงินเดือน ถูกพักงาน ให้ออกจากงาน หรือถูกเลือกปฏิบัติด้วยวิธีการอันไม่ชอบที่เกี่ยวเนื่องกับสภาพการจ้างงาน อันเนื่องมาจากการที่ตนได้ร้องเรียน ให้ข้อมูล หรือจะให้ข้อมูล ช่วยเหลือในขั้นตอนการสืบสวนสอบสวน หรือรวบรวมข้อเท็จจริงให้แก่ผู้รับข้อร้องเรียน รวมไปถึงการฟ้องร้องดำเนินคดี การเป็นพยาน การให้ถ้อยคำ หรือการให้ความร่วมมือใด ๆ ต่อศาลหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องและมีอำนาจ

**ผู้รับข้อร้องเรียน**

1. กรณีที่มีการกล่าวหาพนักงานภายในองค์กร ให้แจ้งไปที่คณะกรรมการธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม E-mail : [cgcommittee@pps.co.th](mailto:cgcommittee@pps.co.th)
2. กรณีกล่าวหากรรมการบริษัท/ กรรมการผู้จัดการ ให้แจ้งไปที่คณะกรรมการตรวจสอบ E-mail : [Whistleblow@pps.co.th](mailto:Whistleblow@pps.co.th)

**วิธีการร้องเรียน**

ร้องเรียนต่อผู้รับข้อร้องเรียนคนใดคนหนึ่ง ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. ร้องเรียนโดยตรงด้วยวาจา
2. ร้องเรียนเป็นหนังสือ
3. ร้องเรียนผ่านทาง E-mail : [cgcommittee@pps.co.th](mailto:cgcommittee@pps.co.th) หรือ [Whistleblow@pps.co.th](mailto:Whistleblow@pps.co.th) ตามประเภทของผู้ถูกกล่าวหา
4. ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนเลือกที่จะไม่เปิดเผยชื่อ ให้ระบุรายละเอียดข้อเท็จจริงหรือระบุหรือส่งหลักฐานที่ชัดเจนเพียงพอที่แสดงให้เห็นได้ว่ามีเหตุอันควรเชื่อได้ว่ามีการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ข้อบังคับบริษัทฯ กฎ หรือ ระเบียบใด ๆ ที่ออกโดยบริษัท หรือจรรยาบรรณ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

ทั้งนี้ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนได้มากกว่าหนึ่งช่องทาง และไม่จำเป็นต้องเปิดเผยตัวตนผู้ร้องเรียน แต่หากเปิดเผยตนเองจะทำให้บริษัทฯ สามารถแจ้งผลการดำเนินการหรือรายละเอียดเพิ่มเติมในเรื่องที่ร้องเรียนให้ทราบได้ และการร้องเรียนจะถือเป็นความลับที่สุด

#### **ขั้นตอนการตรวจสอบข้อเท็จจริง**

1. ผู้รับข้อร้องเรียนหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย จะเป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบและรวบรวมข้อเท็จจริงหรืออาจมอบหมายให้บุคคลหรือหน่วยงานที่ไว้วางใจเป็นผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริง
2. ผู้รับข้อร้องเรียนหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายสามารถเชิญให้พนักงานคนหนึ่งคนใดมาให้ข้อมูล หรือขอให้จัดส่งเอกสารใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อการตรวจสอบหาข้อเท็จจริง

#### **ขั้นตอนภายหลังการตรวจสอบข้อเท็จจริง**

หากตรวจสอบแล้วพบว่าเป็นความจริงบริษัทฯ จะดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ในกรณีที่ข้อร้องเรียนเป็นเรื่องที่บริษัทฯ กระทำผิดกฎหมาย ข้อบังคับของบริษัท กฎ หรือ ระเบียบใด ๆ ที่ออกโดยบริษัทฯ หรือจรรยาบรรณ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ หรือการกระทำอันทุจริตที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ผู้รับข้อร้องเรียนจะเสนอเรื่องพร้อมความเห็น และกำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้องต่อผู้มีอำนาจดำเนินการของบริษัทฯ ให้พิจารณาดำเนินการ และในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญ เช่น เป็นเรื่องที่กระทบต่อชื่อเสียงภาพลักษณ์หรือฐานะทางการเงินของบริษัทฯ เรื่องที่ขัดแย้งกับนโยบายในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ หรือเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง ฯลฯ ผู้พิจารณาเรื่องดังกล่าวจะเป็นคณะกรรมการธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมหรือคณะกรรมการตรวจสอบ หรือคณะกรรมการบริษัทแล้วแต่กรณี
2. ในกรณีที่ข้อร้องเรียนก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ใดผู้หนึ่ง ผู้รับข้อร้องเรียนจะเสนอวิธีการแก้ไขหรือบรรเทาความเสียหายที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับผู้เสียหาย

### การคุ้มครองปกป้องผู้ที่แจ้งข้อมูลหรือให้เบาะแส

1. ข้อร้องเรียนและข้อมูลที่ร้องเรียนและไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับบริษัทฯ หรือไม่ จะถือเป็นความลับ และจะเปิดเผยเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงผลกระทบ ความปลอดภัย และความเสียหายของผู้รายงาน แหล่งที่มาของข้อมูล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ผู้รับผิดชอบในทุกขั้นตอนจะทำการเก็บรักษาข้อมูลที่ได้รับรู้ไว้ในชั้นความลับสูงสุด และไม่เปิดเผยต่อบุคคลอื่น เว้นแต่การให้ความร่วมมือใด ๆ ต่อศาลหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องและมีอำนาจหากฝ่าฝืนถือเป็นการกระทำความผิดวินัย
2. ผู้ร้องเรียนสามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยตนเองได้หากเห็นว่าการเปิดเผยอาจทำให้เกิดความเสียหายกับตนเอง แต่ต้องดำเนินการตามข้อ 4. ของวิธีการร้องเรียน อย่างไรก็ตามหากเลือกที่จะเปิดเผยตนเองก็จะทำให้ผู้ที่รับข้อร้องเรียนสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น
3. หากผู้ร้องเรียนเห็นว่าตนเองอาจไม่ได้รับความปลอดภัย หรืออาจเกิดความเดือดร้อนหรือต้องเสียหาย ผู้ร้องเรียนสามารถร้องขอให้บริษัทฯ กำหนดมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสมได้ หรือบริษัทฯ อาจกำหนดมาตรการคุ้มครองโดยผู้ร้องเรียนไม่ต้องร้องขอก็ได้ หากเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเสียหาย หรือความปลอดภัย
4. พนักงานที่ปฏิบัติต่อผู้ร้องเรียนด้วยวิธีการที่ไม่เป็นธรรม เลือกปฏิบัติด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ร้องเรียนนั้น อันมีเหตุจูงใจมาจากการที่ผู้ร้องเรียนนั้นได้ทำการร้องเรียน หรือให้เบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามฝ่าฝืนกฎหมาย ข้อบังคับของบริษัท กฎ หรือ ระเบียบใด ๆ ที่ออกโดยบริษัท หรือจรรยาบรรณ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ หรือการกระทำอันทุจริตที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รวมไปถึงการที่ผู้ร้องเรียนได้ฟ้องร้องดำเนินคดีเป็นพยาน ให้ถ้อยคำ หรือให้ความร่วมมือใด ๆ ต่อศาลหรือหน่วยงานของรัฐ พนักงานที่ปฏิบัติเช่นนั้นถือเป็นการกระทำความผิดวินัยที่ต้องได้รับโทษ ทั้งนี้หากการกระทำนั้นเป็นการกระทำผิดตามกฎหมาย พนักงานผู้นั้นอาจได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้
5. ผู้ที่ได้รับผลกระทบหรือได้รับความเดือดร้อนเสียหายจะได้รับการบรรเทาความเสียหายด้วยวิธีการหรือกระบวนการที่เหมาะสมและเป็นธรรม