นโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด และการทุจริต

วันที่นโยบายมีผลบังคับใช้:	วันที่แก้ไขล่าสุด:
18 มกราคม 2549	28 พฤศจิกายน 2566

การแก้ไขและอำนาจในการอนุมัตินโยบาย:	**หัวหน้าระดับสากล ฝ่ายธรรมาภิบาล ความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เลขานุการบริษัท หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลระดับสากล และคณะกรรมการตรวจสอบของบริษัท Biocon Biologics Limited เป็นผู้มีอำนาจในการตรวจสอนโยบายนี้ และจะมีการทบทวนนโยบายนี้อย่างน้อยทุก 2 ปี**

สารบัญ

1. 4

2. 4

3. 4

3.1 5

3.2 6

3.3 6

3.4 7

3.5 7

3.6 8

3.7 8

3.8 9

3.9 10

3.10 12

3.11 12

3.12 13

3.13 14

3.14 14

3.15 15

3.16 15

ขอบเขต

นโยบายนี้ครอบคลุมบริษัท Biocon Biologics Limited (ต่อไปนี้เรียกว่า "**บริษัท**") รวมถึงบริษัทในเครือ และมีผลบังคับใช้กับบุคคลหรือหน่วยงานดังต่อไปนี้:

a. พนักงานของบริษัท: นโยบายนี้มีผลบังคับใช้กับพนักงานทุกคน (รวมถึงนักศึกษาฝึกงาน และพนักงานสัญญาจ้าง) ของ Biocon Biologics Limited.

b. บริษัทย่อยและบริษัทในเครือที่อยู่ภายใต้การควบคุมของบริษัท:
บริษัทย่อยและบริษัทในเครือที่อยู่ภายใต้การควบคุมของบริษัทต้องนำนโยบายนี้ไปปรับใช้และปฏิบัติตาม ทั้งนี้บริษัทในเครือที่ควบคุม หมายถึง
บริษัทย่อยหรือหน่วยงานอื่นที่บริษัทเป็นเจ้าของไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม
ซึ่งมีสิทธิ์ในการออกเสียงตั้งแต่ร้อยละ 50 (ห้าสิบ) ขึ้นไป หรือมีอำนาจควบคุมกิจการในนามของบริษัท

c. กรรมการและเจ้าหน้าที่ของบริษัท

d. บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินการในนามของ Biocon ควรรับทราบเนื้อหาของนโยบายนี้

1. วัตถุประสงค์และบทนำ

วัตถุประสงค์ของนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดและการทุจริต (ต่อไปนี้เรียกว่า "**นโยบาย**") คือ:

a. เพื่อให้บุคคลที่พบเห็นหรือสงสัยว่ามีการกระทำที่ผิดจริยธรรม/ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด (ไม่ว่าจะเป็นการละเมิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม) (บุคคลดังกล่าวต่อไปนี้เรียกว่า "**ผู้แจ้งเบาะแส**") สามารถแจ้งต่อคณะกรรมการจริยธรรม (ตามคำจำกัดความในที่นี้) หรือคณะกรรมการตรวจสอบ

b. เพื่อกำหนดแนวทางในการรายงานและสอบสวนข้อกล่าวหาที่สงสัยว่าเป็นการกระทำที่ผิดจริยธรรม/ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด

c. เพื่อให้กรรมการ เจ้าหน้าที่ และพนักงานสามารถรายงานข้อกังวลหรือเรื่องร้องเรียนที่แท้จริงได้

พนักงานของบริษัทได้รับการส่งเสริมให้ใช้แนวทางตามนโยบายนี้ในการรายงานข้อกล่าวหาทั้งหมดที่สงสัยว่าเป็นการกระทำที่ผิดจริยธรรม/ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ในทุกกรณี บริษัทขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาว่าสถานการณ์ใดสมควรแก่การสอบสวนภายใต้นโยบายนี้และกฎหมายหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกำหนดกระบวนการสอบสวนที่เหมาะสม

2. รายละเอียดนโยบาย

2.1 คำจำกัดความ

คำศัพท์	คำจำกัดความ
“ทีมสอบสวน”	หมายถึงความหมายที่ระบุไว้ในข้อ 3.4 ของนโยบายนี้
“เจ้าหน้าที่”	หมายถึง กรรมการ (ตามคำจำกัดความด้านล่าง) ผู้จัดการ หรือผู้บริหารระดับสูง หรือบุคคลใดก็ตามที่คณะกรรมการบริษัท หรือกรรมการคนใดคนหนึ่งหรือหลายคน ปฏิบัติตามคำสั่งหรือแนวทางของบุคคลนั้นเป็นปกติ
“กรรมการ”	หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการของบริษัท
“คณะกรรมการบริษัท” หรือ “คณะกรรมการ”	หมายถึง คณะบุคคลที่ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดของบริษัท
“บริษัท”	มีความหมายตามที่ระบุไว้ในข้อ 1 ของนโยบายนี้
“ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง”	มีความหมายตามที่ระบุไว้ในข้อ 3.11 ของนโยบายนี้
“ผู้ถูกร้องเรียน”	หมายถึง บุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่ตกเป็นเป้าหมายของการสอบสวนข้อเท็จจริง อันเนื่องมาจากข้อกล่าวหาที่ผู้แจ้งเบาะแสเป็นผู้รายงาน หรือหลักฐานที่ได้จากกระบวนการสอบสวนซึ่งเกิดจากการรายงานการกระทำที่ผิดจริยธรรม/ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด
“การกระทำที่ผิดจริยธรรม/ ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด”	หมายถึง การกระทำที่ผิดกฎหมาย ขัดต่อจริยธรรม หรือขัดกับจรรยาบรรณของบริษัท
“คณะกรรมการจริยธรรม”	มีความหมายตามที่ระบุไว้ในข้อ 3.3 ของนโยบายนี้
“คณะกรรมการตรวจสอบ”	มีความหมายตามที่ระบุไว้ในข้อ 3.5 ของนโยบายนี้
“การตอบโต้ที่ต้องห้าม”	มีความหมายตามที่ระบุไว้ในข้อ 3.12 ของนโยบายนี้
“ผู้แจ้งเบาะแส”	มีความหมายตามที่ระบุไว้ในข้อ 2 ของนโยบายนี้

คำศัพท์ที่ไม่มีคำจำกัดความไว้ในนโยบายนี้ ให้ยึดตามความหมายที่ระบุไว้ในจรรยาบรรณของบริษัท หรือพระราชบัญญัติบริษัทมหาชน พ.ศ. 2556 และกฎระเบียบที่ออกตามกฎหมายดังกล่าว หรือพระราชบัญญัติว่าด้วยตลาดหลักทรัพย์และข้อบังคับการจดทะเบียนของ SEBI ที่แก้ไขเพิ่มเติมเป็นครั้งคราว

2.2 ขอบเขต

นโยบายนี้ครอบคลุมถึงการกระทำที่ไม่เหมาะสม การละเมิดข้อกำหนด และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือสงสัยว่าเกิดขึ้น (รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง):

- การให้สินบนหรือการทุจริต ตามที่นิยามไว้ในกฎหมายต่อต้านการทุจริตที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพระราชบัญญัติป้องกันการทุจริตของอินเดีย พ.ศ. 2531; กฎหมายว่าด้วยการปฏิบัติเกี่ยวกับการทุจริตในต่างประเทศของสหรัฐอเมริกา พ.ศ. 2520; และพระราชบัญญัติการให้สินบนของสหราชอาณาจักร พ.ศ. 2553
- การฟอกเงิน ตามที่นิยามไว้ในพระราชบัญญัติป้องกันการฟอกเงินของอินเดีย พ.ศ. 2545
- การฉ้อโกง รวมถึงการฉ้อโกงตามความหมายในพระราชบัญญัติบริษัท พ.ศ. 2556 และประมวลกฎหมายแพ่งของอินเดีย พ.ศ. 2415
- ความผิดปกติทางการเงิน
- การบิดเบือนหรือปลอมแปลงข้อมูลหรือบันทึกของบริษัท
- การเปิดเผยข้อมูลภายในที่ยังไม่เผยแพร่ต่อสาธารณะโดยไม่ได้รับอนุญาต
- การใช้ทรัพย์สินหรือเงินของบริษัทโดยมิชอบ
- การใช้หรือเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับหรือข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญาโดยมิชอบด้วยกฎหมาย
- ความประมาทเลินเล่อโดยเจตนาที่ก่อให้เกิดอันตรายร้ายแรงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของสาธารณชน
- ความผิดทางอาญาอื่นใด
- การใช้อำนาจโดยมิชอบ
- การละเมิดจรรยาบรรณหรือกฎระเบียบของพนักงาน
- การละเมิดกฎหมายควบคุมการส่งออกและมาตรการคว่ำบาตรทางการค้า
- ความประพฤติไม่เหมาะสมของบุคคลภายนอกที่ดำเนินงานในนามบริษัท
- การกระทำที่ผิดจริยธรรมหรือผิดกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อข้างต้น

หมายเหตุ: ไม่ควรนำนโยบายนี้ไปใช้ในทางที่ผิดเพื่อกล่าวหาผู้อื่นโดยไม่มีมูลหรือด้วยเจตนาร้ายไม่ว่าจะเป็นกรรมการ เจ้าหน้าที่ พนักงาน หรือบุคคลอื่นใด

บริษัทอาจดำเนินการทางวินัยกับบุคคลใดก็ตามที่ใช้ช่องทางตามนโยบายนี้เพื่อรายงานโดยเจตนาร้ายหรือโดยไม่มีมูลความจริง

นอกจากนี้ ไม่สามารถใช้นโยบายนี้เพื่อรายงานปัญหาข้อร้องเรียนส่วนบุคคลของพนักงานหรือความไม่ลงรอยกันซึ่งจะต้องดำเนินการผ่านฝ่ายทรัพยากรบุคคล

2.3 การจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

คณะกรรมการจริยธรรมจะประกอบด้วย ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน หัวหน้าระดับโลกฝ่ายธรรมาภิบาล ความเสี่ยงและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และเลขานุการบริษัท และหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลระดับโลก ซึ่งสามารถมอบหมายการสอบสวนให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เหมาะสมภายในหรือภายนอกองค์กรได้ คณะกรรมการจริยธรรมจะประเมินข้อกังวลที่ผู้แจ้งเบาะแสรายงานเข้ามาโดยอิสระ

คณะกรรมการจริยธรรมจะทำการแต่งตั้งหนึ่งในสมาชิกของตนเป็นประธานคณะกรรมการ ซึ่งจะเป็นผู้ดำเนินการประชุมต่าง ๆ ของคณะกรรมการ

2.4 การจัดตั้งทีมสอบสวน

คณะกรรมการจริยธรรมจะจัดตั้งคณะทำงาน (เรียกว่า **“ทีมสอบสวน”**)
ซึ่งจะประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเสนอชื่อจากคณะกรรมการจริยธรรม
เพื่อทำหน้าที่สอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำที่ผิดจริยธรรมหรือไม่เป็นไปตามข้อกำหนด
ที่มีผู้แจ้งเบาะแสร้องเรียนเข้ามา

ขนาดของทีมสอบสวนจะถูกกำหนดโดยคณะกรรมการจริยธรรม โดยต้องมีสมาชิกอย่างน้อย 2 คนในการดำเนินการสอบสวนเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้สมาชิกของทีมสอบสวนสามารถเลือกว่าจ้างบุคคลภายนอกมาช่วยดำเนินการสอบสวนได้

2.5 คณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบที่อ้างถึงนี้ เป็นคณะกรรมการที่จัดตั้งโดยคณะกรรมการบริษัท
ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนฯ

2.6 กระบวนการสอบสวนโดยคณะกรรมการจริยธรรมและทีมสอบสวน

1. คณะกรรมการจริยธรรมจะเป็นผู้พิจารณาว่าข้อกังวลหรือข้อร้องเรียนดังกล่าวเข้าข่ายเป็นการกระทำที่ผิดจริยธรรมหรือไม่เป็นไปตามข้อกำหนดหรือไม่
2. หากการตรวจสอบเบื้องต้นโดยคณะกรรมการจริยธรรมชี้ว่าข้อร้องเรียนดังกล่าวไม่มีมูล หรือไม่อยู่ในขอบเขตของนโยบายฉบับนี้ คณะกรรมการสามารถยุติเรื่องได้ในขั้นตอนนี้ และต้องบันทึกการตัดสินใจไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
3. หากผลการสอบสวนเบื้องต้นพบว่าจำเป็นต้องมีการสอบสวนเพิ่มเติม คณะกรรมการจริยธรรมจะมอบหมายให้ทีมสอบสวนที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการสอบสวนในนามของคณะกรรมการจริยธรรม โดยกระบวนการสอบสวนจะต้องดำเนินการอย่างเป็นธรรม โดยเน้นการหาข้อเท็จจริงอย่างเป็นกลาง และจะยังไม่สันนิษฐานว่าผู้ถูกร้องมีความผิด
4. หากผู้แจ้งเบาะแสทำการร้องเรียนต่อสมาชิกในคณะกรรมการจริยธรรม สมาชิกผู้นั้นรวมถึงญาติของเขา/เธอจะต้องถูกถอดออกจากคณะกรรมการจริยธรรมตลอดระยะเวลาการสอบสวน และจนกว่าจะมีคำตัดสินจากคณะกรรมการ สมาชิกผู้นั้นจะถือว่าเป็น “ผู้ถูกร้องเรียน” และได้รับสิทธิของผู้ถูกร้องเรียนตามที่นโยบายนี้กำหนด
5. หากเรื่องร้องเรียนมีความร้ายแรง คณะกรรมการจริยธรรมอาจส่งเรื่องต่อไปยังคณะกรรมการตรวจสอบพร้อมแนวทางการดำเนินการหรือบทลงโทษที่เหมาะสม โดยคณะกรรมการตรวจสอบจะเป็นผู้ตัดสินตามดุลยพินิจ ในกรณีนี้ คณะกรรมการจริยธรรมจะต้องเปิดช่องทางให้ผู้แจ้งเบาะแสสามารถเข้าถึงประธานคณะกรรมการตรวจสอบได้โดยตรง
6. หากผู้แจ้งเบาะแสไม่พอใจกับคำตัดสินและแนวทางแก้ไขของคณะกรรมการจริยธรรม ผู้แจ้งเบาะแสสามารถติดต่อประธานคณะกรรมการตรวจสอบโดยตรง
7. ในกรณีที่ข้อร้องเรียนเกี่ยวข้องกับสมาชิกของคณะกรรมการจริยธรรม ข้อร้องเรียนนั้นสามารถส่งตรงถึงประธานกรรมการบริหาร ที่อยู่อีเมล: **Kiran.mazumdar@biocon.com** หากข้อร้องเรียนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง เช่น CEO & MD หรือประธานกรรมการบริหาร ผู้แจ้งเบาะแสสามารถส่งเรื่องร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษรถึงประธานคณะกรรมการตรวจสอบ โดยส่งถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคล / เลขานุการบริษัท / ฝ่ายความเสี่ยงและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ที่อยู่: C/o Head - Human Resources/ Company Secretary/Risk and Compliance ที่ Biocon Biologics Limited, Biocon House, Ground Floor, Tower - 3, Semicon Park, Electronic City Phase - II, Hosur Road, Bangalore 560100 หรือทางอีเมล: **chairperson.auditcommittee@biocon.com**
8. คำตัดสินใด ๆ ของคณะกรรมการตรวจสอบ หรือประธานคณะกรรมการตรวจสอบ ตามกระบวนการข้างต้น ให้ถือเป็นที่สิ้นสุดและมีผลผูกพันต่อผู้แจ้งเบาะแส

2.7 หน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการจริยธรรม

- ✓ คณะกรรมการจริยธรรมจะทบทวนผลการสอบสวนของทีมสอบสวน และดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสม
- ✓ คณะกรรมการจริยธรรมมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบให้แน่ใจว่ากระบวนการสอบสวนเป็นธรรมและโปร่งใส
- ✓ คณะกรรมการจริยธรรมจะเปิดโอกาสให้ผู้ถูกร้องเรียนสามารถชี้แจงหรือแสดงเหตุผลในการปกป้องตนเองได้อย่างเพียงพอและเป็นธรรม รวมถึงให้สิทธิในการเข้าชี้แจงด้วยตนเองหากจำเป็น เพื่อให้เกิดความยุติธรรมโดยสมบูรณ์ในกระบวนการสอบสวน
- ✓ หากคณะกรรมการจริยธรรมไม่สามารถจัดการ*หรือยุติเรื่องร้องเรียนได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสมหลังจากได้รับเรื่องร้องเรียน จะต้องเสนอเรื่องดังกล่าวต่อคณะกรรมการตรวจสอบ
- ✓ ในกรณีนี้ คณะกรรมการจริยธรรมจะต้องเปิดช่องทางให้ผู้แจ้งเบาะแสสามารถเข้าถึงประธานคณะกรรมการตรวจสอบได้โดยตรง
- ✓ คณะกรรมการจริยธรรมจะจัดทำรายงานสรุปจำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับ ที่กำลังดำเนินการสอบสวน และที่ได้สอบสวนเสร็จสิ้นแล้วรายไตรมาสส่งให้คณะกรรมการตรวจสอบ

* อยู่ระหว่างการสอบสวน และที่ได้ข้อยุติแล้ว

2.8 ความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบ

กรรมการคนใดในคณะกรรมการตรวจสอบที่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้ถูกร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแส หรือมีเหตุให้เชื่อหรือสงสัยว่าตนอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อน จะต้องถอนตัวจากการมีส่วนร่วมในกระบวนการสอบสวนกรณีนั้น

คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่พิจารณารายงานสรุปเกี่ยวกับข้อร้องเรียนประจำไตรมาสที่จัดทำโดยคณะกรรมการจริยธรรม

2.9 ช่องทางการรายงาน

บุคคลใดก็ตามที่ประสงค์จะรายงานเรื่องร้องเรียนหรือเปิดเผยข้อมูลโดยได้รับความคุ้มครองตามนโยบายฉบับนี้ สามารถรายงานเป็นภาษาอังกฤษหรือภาษาท้องถิ่นได้ โดยสามารถใช้ช่องทางต่อไปนี้ในการรายงาน:

2.9.1 เบอร์ติดต่อสายด่วน

ประเทศ	ประเภทบรรทัด	หมายเลขสายด่วน
แคนาดา	ภายในประเทศ	1-844-609-5841 / 1-855-350-9393
ฝรั่งเศส	OneConnect – TF	0800 90 37 40
เยอรมนี	OneConnect - TF	0800 1824198
อินเดีย	OneConnect - TF	022 5032 3287
มาเลเซีย	OneConnect - TF	1800811403
ซาอุดิอาระเบีย	OneConnect - TF	800 850 1623
สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์	OneConnect - TF	800 0120195
สหราชอาณาจักร	OneConnect - TF	0808 196 2672
สหรัฐอเมริกา	ภายในประเทศ	1-844-609-5841

- เมื่อคุณโทรเข้าสู่หมายเลขดังกล่าว ระบบจะให้คุณเลือกภาษาที่ต้องการ และเจ้าหน้าที่จะเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่คุณในการรายงานข้อร้องเรียน
- เจ้าหน้าที่จะสอบถามคำถามหลายข้อ เพื่อรวบรวมข้อมูลให้ได้มากที่สุด

2.9.2 เว็บไซต์: http://bioconbiologics.ethicspoint.com

- นี่คือลิงก์หน้าเว็บไซต์ที่คุณสามารถรายงานเรื่องร้องเรียนของคุณได้
- เมื่อคลิกลิงก์ ระบบจะพาคุณไปยังแบบฟอร์มที่คุณสามารถกรอกรายละเอียดข้อร้องเรียนได้
- เมื่อคุณรายงานข้อร้องเรียน ระบบจะออกหมายเลขอ้างอิงเฉพาะที่เรียกว่า “report key (reference) number” (ในกรณีที่รายงานผ่านช่องทางฟรีโพสต์ แนะนำให้ระบุข้อมูลติดต่อ เพื่อให้สามารถรับหมายเลขอ้างอิงได้)
- คุณสามารถใช้หมายเลข report key และรหัสผ่านที่คุณตั้งไว้ ในการตรวจสอบสถานะของข้อร้องเรียน / ข้อเสนอแนะ / คำถาม ที่ส่งถึงคณะกรรมการจริยธรรมได้
- คุณสามารถตรวจสอบสถานะของข้อร้องเรียนได้โดยโทรเข้าหมายเลขสายด่วน หรือเข้าสู่เว็บไซต์โดยใช้หมายเลข report key ดังกล่าว

2.9.3 การร้องเรียนผ่านอีเมล

- ผู้ร้องเรียนสามารถส่งข้อร้องเรียนไปยังสมาชิกคนใดก็ได้ในคณะกรรมการจริยธรรม โดยใช้ที่อยู่อีเมลดังต่อไปนี้:
  Biocon Biologics Limited และบริษัทย่อยที่บริษัทถือหุ้นทั้งหมด: **integritybiologics@biocon.com**

- **การรายงานต่อบุคคลอื่นที่ไม่ใช่สมาชิกของคณะกรรมการจริยธรรม :** สามารถส่งข้อร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษรให้กับหัวหน้างานโดยตรงของผู้แจ้งเบาะแส (ในกรณีที่ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนส่วนตัว) ในกรณีดังกล่าวหัวหน้างานที่ได้รับเรื่องร้องเรียนจากผู้แจ้งเบาะแสจะต้องส่งสำเนาข้อร้องเรียนไปยังคณะกรรมการจริยธรรมภายใน 2 วันทำการ นับจากวันที่ได้รับคำร้องเรียนครั้งแรก โดยใช้ที่อยู่อีเมลดังต่อไปนี้:
  Biocon Biologics Limited และบริษัทย่อยที่บริษัทถือหุ้นทั้งหมด: **integritybiologics@biocon.com**

2.9.4 การร้องเรียนด้วยวาจา

- ในกรณีที่พนักงานหรือบุคลากรคนใดได้รับคำร้องเรียนด้วยวาจาจากผู้แจ้งเบาะแส จะต้องแจ้งรายละเอียดของข้อร้องเรียนดังกล่าวให้คณะกรรมการจริยธรรมทราบภายใน 2 วันทำการ ความรับผิดชอบในการรายงานข้อร้องเรียนด้วยวาจาต่อคณะกรรมการจริยธรรมเป็นของ พนักงานหรือบุคลากรที่เป็นผู้รับเรื่องร้องเรียน เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมได้รับข้อมูลแล้ว จะดำเนินการตามกระบวนการที่อธิบายไว้ในหัวข้อ 3.6 ของเอกสารนี้

2.10 สิทธิและหน้าที่ของผู้ถูกร้องเรียน

- ผู้ถูกร้องเรียนจะต้องได้รับแจ้งข้อกล่าวหาเมื่อเริ่มกระบวนการสอบสวนอย่างเป็นทางการโดยทีมสอบสวน และจะได้รับโอกาสในการชี้แจงระหว่างสอบสวนในวันเวลาและสถานที่ที่ทีมสอบสวนกำหนด
- ตัวตนของผู้ถูกร้องเรียนจะได้รับการเก็บเป็นความลับมากที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามกฎหมายและความเป็นธรรมในกระบวนการสอบสวน
- เว้นแต่จะมีเหตุผลสำคัญที่เป็นข้อยกเว้น ผู้ถูกร้องเรียนจะได้รับโอกาสในการตอบข้อกล่าวหาหลักที่ปรากฏในรายงานของทีมสอบสวน
- ผู้ถูกร้องเรียนมีสิทธิที่จะได้รับแจ้งผลของการสอบสวน
- ผู้ถูกร้องเรียนมีหน้าที่ไม่แทรกแซงกระบวนการสอบสวนและต้องปฏิบัติตามคำตักเตือน หรือคำแนะนำจากทีมสอบสวนในเรื่องดังกล่าว โดยผู้ถูกร้องเรียนต้องไม่ปกปิด ทำลาย หรือปลอมแปลงพยานหลักฐาน และต้องไม่ชักจูง ชี้นำ หรือข่มขู่ พยานในทุกรูปแบบ

2.11 การปฏิบัติตัวของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสอบสวน

- พนักงานทุกคนที่ถูกสัมภาษณ์ ขอข้อมูล หรือเข้าร่วมในกระบวนการสอบสวน (“**ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง**”) มีหน้าที่ต้องให้ความร่วมมือกับทีมสอบสวนอย่างเต็มที่
- ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องหลีกเลี่ยงการพูดคุยหรือเปิดเผยรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบสวนหรือคำให้การของตนกับบุคคลอื่น
  เว้นแต่จำเป็นต่อการดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จเท่านั้นห้ามมิให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพูดคุย หารือกับผู้ถูกร้องเรียนเกี่ยวกับพยานหลักฐาน หรือคำให้การที่ให้ไว้กับทีมสอบสวน
  เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากทีมสอบสวน
- ทีมสอบสวนจะพิจารณาคำร้องขอการเก็บข้อมูลเป็นความลับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเท่าที่สามารถทำได้ภายใต้กรอบของกฎหมายและความจำเป็นในการสอบสวน

2.12 การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

a. ผู้แจ้งเบาะแสจะไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมใดๆจากการที่เขา/เธอได้รายงานการกระทำที่ผิดจริยธรรมหรือไม่เป็นไปตามข้อกำหนดภายใต้นโยบายนี้ บริษัทมีนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม การกลั่นแกล้ง หรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรมในด้านการจ้างงานทุกรูปแบบต่อผู้แจ้งเบาะแส

b. หากผู้แจ้งเบาะแสรู้สึกว่าตนเองถูกตอบโต้ กลั่นแกล้ง หรือถูกเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะในรูปแบบของการข่มขู่ กดดัน หรือบังคับให้ถอนเรื่องร้องเรียน หรือถูกคุกคามในระหว่างการรายงาน การให้ปากคำ หรือเข้าร่วมในกระบวนการสอบสวน (ไม่ว่าจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังการแจ้งเบาะแส) ผู้แจ้งเบาะแสมีสิทธิในการรายงานเรื่องดังกล่าวต่อคณะกรรมการจริยธรรม

c. เช่นเดียวกับกรณีร้องเรียนการกระทำที่ผิดจริยธรรมหรือไม่เป็นไปตามข้อกำหนด การตอบโต้ กลั่นแกล้ง หรือเลือกปฏิบัติดังกล่าว (“**การตอบโต้ที่ต้องห้าม**”) จะถือเป็นการกระทำผิดวินัย เมื่อได้รับแจ้ง คณะกรรมการจริยธรรมจะต้องดำเนินการอย่างหมาะสมทันทีเพื่อป้องกันหรือแก้ไขเหตุการณ์ดังกล่าว รวมถึงการระงับการจ้างงานชั่วคราวของผู้ที่ถูกกล่าวหาที่กระทำการตอบโต้จนกว่าจะเสร็จสิ้นกระบวนการสอบสวน

d. การกระทำใด ๆ ที่เข้าข่ายการตอบโต้ที่ต้องห้าม หรือการข่มขู่ หรือกดดันให้ผู้แจ้งเบาะแส ถอนเรื่องร้องเรียน หรือหยุดการรายงาน การให้ปากคำ หรือการเข้าร่วมในกระบวนการสอบสวน จะถือว่ามีความร้ายแรงเทียบเท่ากับการกระทำที่ผิดจริยธรรมหรือไม่เป็นไปตามข้อกำหนด แม้การร้องเรียนเดิมจะยังไม่ได้รับการพิสูจน์ความผิดก็ตาม ผู้ที่กระทำการตอบโต้ ข่มขู่ หรือกดดัน อาจถูกลงโทษถึงขั้นเลิกจ้าง

e. ตัวตนของผู้แจ้งเบาะแสจะถูกเก็บเป็นความลับ

f. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือในการสอบสวนหรือให้ข้อมูลพยานหลักฐานจะได้รับการคุ้มครองในระดับเดียวกับผู้แจ้งเบาะแส และมีสิทธิได้รับการคุ้มครองจากการการถูกตอบโต้จากการเข้ามามีส่วนร่วมในระบวนการสอบสวนเช่นเดียวกัน

g. อย่างไรก็ตาม หากภายหลังการสอบสวนพบว่าผู้แจ้งเบาะแสมีส่วนเกี่ยวข้องในการกระทำที่ผิดจริยธรรมหรือไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ผู้แจ้งเบาะแสจะไม่ได้รับการยกเว้นจากความผิด และอาจถูกดำเนินการในระดับเดียวกับผู้กระทำผิดที่ถูกรายงาน

2.13 การรักษาความลับ

ผู้แจ้งเบาะแส ผู้ถูกร้องเรียน สมาชิกของคณะกรรมการจริยธรรม ทีมสอบสวน คณะกรรมการตรวจสอบ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และบุคคลอื่นใดที่เกี่ยวข้องในกระบวนการสอบสวนจะต้อง:

a. รักษาความลับของเรื่องดังกล่าว

b. ห้ามพูดคุยหรือหารือเกี่ยวกับเรื่องนี้ในสถานการณ์ที่ไม่เป็นทางการ เช่น งานสังสรรค์ หรือการประชุมทั่วไป

c. อภิปรายหรือเปิดเผยเฉพาะในขอบเขตที่จำเป็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสอบสวนเท่านั้น

d. ห้ามทิ้งเอกสารที่เกี่ยวข้องไว้โดยไม่มีผู้ดูแลในทุกกรณี

e. จัดเก็บอีเมลหรือไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องไว้ภายใต้การป้องกันด้วยรหัสผ่าน

2.14 การรายงานและการจัดเก็บข้อมูล

- คณะกรรมการจริยธรรมต้องจัดทำรายงานข้อร้องเรียนทั้งหมดที่ได้รับและผลการสอบสวน (ถ้ามี) ต่อคณะกรรมการตรวจสอบเป็นรายไตรมาส
- เอกสารที่เกี่ยวข้องจะถูกเก็บรักษาไว้ตาม “นโยบายการจัดเก็บข้อมูลของบริษัท” เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 5 ปี

2.15 การป้องกันการนำนโยบายไปใช้ในทางที่ผิด

- แม้บริษัทจะให้ความคุ้มครองแก่ผู้แจ้งเบาะแสอย่างเต็มที่จากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในทุกรูปแบบตามที่ระบุไว้ในนโยบายนี้ แต่หากมีการใช้สิทธิความคุ้มครองดังกล่าวโดยมิชอบ จะมีการดำเนินการทางวินัยตามความเหมาะสม
- การคุ้มครองภายใต้นโยบายนี้ไม่ได้หมายถึงการได้รับยกเว้นจากการถูกดำเนินการทางวินัย หากผู้แจ้งเบาะแสรายงานข้อกล่าวหาที่เป็นเท็จ โดยผู้แจ้งเบาะแสทราบอยู่แล้วว่าข้อมูลเป็นเท็จ หรือรายงานด้วยเจตนาไม่สุจริต
- ผู้แจ้งเบาะแสที่ยื่นข้อร้องเรียนซึ่งภายหลังพบว่ามีเจตนาไม่สุจริต เป็นเรื่องที่ไม่สำคัญ หรือมุ่งร้ายต่อผู้อื่น จะต้องถูกดำเนินการทางวินัยตามจรรยาบรรณของบริษัท
- นโยบายนี้ไม่ครอบคลุมถึงข้อร้องเรียนที่เป็นเรื่องส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับกิจการ และไม่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของบริษัท
- หากข้อร้องเรียนที่กระทำโดยสุจริต (ตามดุลยพินิจของคณะกรรมการจริยธรรม) ภายหลังถูกพิสูจน์ว่าไม่เป็นความจริง ผู้แจ้งเบาะแสจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ
- ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำที่ผิดจริยธรรมหรือไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ต้องเป็นเรื่องจริงและมีหลักฐานสนับสนุนอย่างเพียงพอ ข้อมูลที่ผู้แจ้งเบาะแสมอบให้ควรอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์โดยตรง หรือหลักฐานที่ผู้แจ้งเบาะแสมีอยู่หรือรับรู้ได้ ไม่ควรยื่นเรื่องร้องเรียนโดยอาศัยเพียงข้อมูลจากแหล่งข่าวรองที่ไม่เป็นทางการ เช่น ข่าวลือ เว้นแต่ผู้แจ้งเบาะแสมีเหตุผลเพียงพอที่จะเชื่อว่าแหล่งข้อมูลนั้นน่าเชื่อถือ
- หากผู้แจ้งเบาะแสเลือกเปิดเผยตัวตนต่อคณะกรรมการจริยธรรม จะต้องมีการยืนยันความถูกต้องของตัวตนของผู้แจ้งเบาะแสก่อนการพิจารณาเข้าสู่กระบวนการสอบสวน
- ในกรณีที่มีการเปิดเผยข้อมูลแบบไม่ระบุตัวตน (anonymous) คณะกรรมการจริยธรรมจะพิจารณาเจตนาและความน่าเชื่อถือของข้อมูลก่อนว่าจะดำเนินการสอบสวนต่อหรือไม่ หากสงสัยว่าข้อร้องเรียนมีเจตนาไม่สุจริตหรือเป็นเรื่องไม่สำคัญ คณะกรรมการสามารถตัดสินใจยุติข้อร้องเรียน พร้อมบันทึกเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษร

2.16 การแก้ไขเพิ่มเติม

คณะกรรมการจริยธรรมมีสิทธิในการแก้ไขหรือปรับปรุงนโยบายฉบับนี้ทั้งฉบับหรือบางส่วน (ในกรณีที่ไม่ใช่สาระสำคัญ) และมีสิทธิในการเสนอแนะการแก้ไขหรือปรับปรุงนโยบายทั้งฉบับหรือบางส่วน (ในกรณีที่เป็นสาระสำคัญ) เพื่อขออนุมัติจากคณะกรรมการตรวจสอบ

หัวหน้าฝ่ายธรรมาภิบาล ความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎระเบียบระดับสากล และเลขานุการบริษัท
อัคเลช นันด์

หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลระดับสากล
นาวีน นารายานัน

Biocon Biologics™
Transforming Healthcare. Transforming Lives.

ติดต่อเรา