

## **Policy No 7/2023**

### **Employee Complaints Policy**

The Company places precedence on the employees' quality of life and paying respect to each other, therefore, the Company determines the policy on grievance denoting the case that any employee suffers dissatisfaction from work such as work condition, employment condition, mastership, work order, work assignment, remuneration payment, or discovery of any behaviors which may lead to misconduct, unethical act, unlawful acts, or financially improper, or fraudulent behaviors, or other benefits between the Company or superiors against the employee or between employees, and the employee proposes such dissatisfaction or grievance to the Company or his/her superior to request them to solve or cease such event. In this regard, to enable a good relationship between the Company or superiors and employees and the work happiness of the employees, the following procedures are determined:

#### **Clause 1 Procedure to Cease Grievance**

- 1.1 Upon the consideration of the superior in each level, the cause of grievance shall be solved or ceased and the result shall be notified to the relevant employee. If he/she satisfies the result, the superior will be promptly notified but in the case of the grieving employee's dissatisfaction, the written appeals must be submitted to the top superior within 7 days of the date of acknowledgment of such result from the lower superior.
- 1.2 The top superior shall consider the appeal and perform relevant action to solve or cease the grievance and notify the result to the relevant employee within 15 days.
- 1.3 If the grieving employee remains not satisfied with the result of the top superior's action, he/she shall be entitled to perform other lawful procedures.

#### **Clause 2 Protection for Grieving Employee and Associated Persons**

Since the grievance performed in good faith shall provide the Company and employees with benefits, therefore, the grieving employee, the employees who provide testimonies, information, facts, or evidence relevant to such grievance, and the employees who consider the grievance in good faith, even it cause any troubles to the

Company, they shall be guaranteed by the Company that they shall not suffer termination of employment, punishment, or any negative impact unless such grievance conflicts any laws and order or implies any dishonesty causing damage to the Company.

This Policy shall be effective from August 22<sup>nd</sup>, 2023 onwards



(Ms.Saichol Puengyaem)

Chief Operating Officer

## นโยบายที่ 7/2566

### นโยบายการรับเรื่องร้องเรียนของพนักงาน

บริษัทฯ ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน และการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน บริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการร้องทุกข์ ซึ่งหมายถึง กรณีที่พนักงานมีความไม่พอใจ หรือมีความทุกข์อันเกิดขึ้น เนื่องจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง การบังคับบัญชา การสั่งงาน หรือการมอบหมายงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน หรือการพบพฤติกรรมใดๆ ที่อาจจะก่อให้เกิดการกระทำที่ไม่เหมาะสมผิดจริยธรรม ผ่าฝืนกฎหมาย หรือพฤติกรรมไม่เหมาะสมทางการเงินหรือการฉ้อโกง หรือประโยชน์อื่น ระหว่างบริษัทฯ หรือผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน หรือระหว่างพนักงานด้วยกัน และพนักงานได้เสนอความไม่พอใจ หรือความทุกข์นั้นต่อบริษัทฯ หรือผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บริษัทฯ หรือผู้บังคับบัญชา ได้ดำเนินการแก้ไข หรือยุติเหตุการณ์นั้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทฯ หรือผู้บังคับบัญชาและพนักงาน และเพื่อให้พนักงานทำงานด้วยความสุข ดังขั้นตอนต่อไปนี้


#### ข้อ 1 กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์

- 1.1 เมื่อผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้น ได้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์ที่เกิดการร้องทุกข์ และได้แจ้งให้พนักงานผู้ยื่นเรื่องทุกข์ทราบ หากพนักงานพอใจ ก็ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาทราบ โดยเร็ว แต่ถ้าพนักงานผู้ยื่นเรื่องทุกข์ไม่พอใจก็ให้ยื่นอุทธรณ์เป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาสูงสุดขึ้นไปภายใน 7 วัน นับแต่ทราบผลการร้องทุกข์จากผู้บังคับบัญชาระดับต้น
- 1.2 ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงสุดจะพิจารณาอุทธรณ์ และดำเนินการแก้ไข หรือยุติเหตุการณ์ตามเรื่องร้องทุกข์ และแจ้งผลการพิจารณา ดำเนินการให้พนักงานทราบภายใน 15 วัน
- 1.3 หากพนักงานผู้ยื่นเรื่องร้องทุกข์ยังไม่พอใจในผลการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาสูงสุด ย่อมมีสิทธิดำเนินการในทางอื่นอันชอบด้วยกฎหมาย

#### ข้อ 2 ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

เนื่องจากการร้องทุกข์ที่กระทำไปโดยสุจริตใจ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์แก่บริษัทฯ และพนักงาน ดังนั้นพนักงานผู้ยื่นเรื่องร้องทุกข์ พนักงานผู้ให้ข้อมูล ให้ข้อเท็จจริง หรือพยานหลักฐานใดที่เกี่ยวกับการร้องทุกข์ และพนักงานที่เป็นผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ เมื่อได้กระทำไปโดยสุจริตใจ แม้เป็นเหตุให้เกิดข้อยุ่งยากประการใดแก่บริษัทฯ ก็ย่อมได้รับประกันจากบริษัทฯ ว่าจะไม่เป็นเหตุที่จะเลิกจ้าง ลงโทษ หรือดำเนินการใดที่เกิดผลร้ายต่อลูกจ้างดังกล่าว เว้นแต่เรื่องร้องทุกข์เป็นเรื่องที่ขัดต่อกฎหมายและความสงบเรียบร้อย หรือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่อันเป็นเหตุให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย

นโยบายฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ 22 สิงหาคม 2566



(นางสาวสายชล พิงแยม)

กรรมการบริษัท