

นโยบายการแจ้งเบาะแส

เวอร์ชัน: 30 ก.ย. 2026

นโยบายการแจ้งเบาะแส

สารบัญ

บทนำ	2
บทบาทและความรับผิดชอบ	3
ลักษณะของการเปิดเผยข้อมูล	3
การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส	4
การไม่เปิดเผยตัวตนและการรักษาความลับ	4
การได้รับผลกระทบในทางเสียหายต่อผู้แจ้งเบาะแส	5
การคุ้มครองแฟ้มและบันทึกข้อมูล	6
กรอบเวลา	6
ขั้นตอนการเปิดเผยข้อมูล	6
ภาคผนวก	8

บทนำ

Spec Capitals Ltd (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า 'บริษัท') มุ่งมั่นที่จะยึดถือมาตรฐานสูงสุดด้านความเปิดเผย ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ

นโยบายฉบับนี้จัดทำขึ้นตาม Section 45A of the Financial Services Act 2007 นโยบายฉบับนี้ใช้บังคับกับพนักงาน ผู้รับเหมา ผู้จัดการ และกรรมการทุกคนของบริษัท ตลอดจนบุคคลใด ๆ

ที่ให้บริการในนามของนิติบุคคลซึ่งบริษัทว่าจ้างให้ดำเนินงานใด ๆ หรือผู้ซึ่งถูกส่งตัวมาปฏิบัติงานที่บริษัท และให้ถือว่าคำว่า "พนักงาน" รวมถึงบุคคลดังกล่าวทั้งหมดเพื่อวัตถุประสงค์ของนโยบายฉบับนี้

วัตถุประสงค์ของนโยบายฉบับนี้คือเพื่อป้องกันการสูญเสีย การละเมิดข้อมูลและ/หรือความปลอดภัยของบริษัท หรือความเสียหายต่อชื่อเสียงของบริษัท อันเนื่องมาจากการประพฤติมิชอบใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากข้อบกพร่องซึ่งเกิดจากการควบคุมที่อ่อนแอหรือการแบ่งแยกหน้าที่ที่ไม่เหมาะสม และเพื่อให้เกิดความชัดเจนว่าบริษัทจะสนับสนุนผู้แจ้งเบาะแสดังกล่าวอย่างไร เพื่อให้ผู้แจ้งเบาะแสดูแล

- ได้รับการส่งเสริมให้แสดงข้อกังวลของตน
- กราบวิธีการรายงานข้อกังวลของตน
- กราบสิทธิของตน รวมถึงสิทธิที่จะไม่เปิดเผยตัวตน
- กราบว่าจะเกิดอะไรขึ้นหากตนรายงานข้อกังวล
- รู้สึกปลอดภัยในการรายงานข้อกังวลของตน
- จะไม่ถูกตอบโต้ ได้รับผลกระทบในทางเสียหาย หรือถูกกลั่นแกล้ง อันเป็นผลจากการรายงานข้อกังวลของตน

บริษัทมอบหมายให้แต่ละหน่วยงานของบริษัท รวมถึงพนักงานทุกคนในสถานที่ทำงานของตน มีหน้าที่ตรวจสอบให้แน่ใจว่ากลไกการควบคุมที่บริษัทนำมาใช้นั้นมีความเข้มแข็งเพียงพอ ได้รับการปฏิบัติและดำเนินการอย่างรอบคอบอยู่เสมอ และไม่มีช่องว่างสำหรับการเพิกเฉยต่อการควบคุมหรือการหลีกเลี่ยงการตรวจพบ

เมื่อบุคคลใดพบข้อมูลที่ตนเชื่อว่าแสดงให้เห็นถึงการประพฤติมิชอบหรือการกระทำผิดร้ายแรงภายในองค์กร บุคคลนั้นควรเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวเป็นการภายในโดยไม่ต้องเกรงกลัวการตอบโต้ และควรมีการจัดให้สามารถดำเนินการดังกล่าวได้อย่างเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชาตามสายงาน

1. การป้องกันการกระทำผิดใด ๆ ช่วยเพิ่มความสามารถในการทำกำไร ส่งเสริมหลักจริยธรรมและศีลธรรมระดับสูงของบริษัท และลดความเสี่ยงด้านการดำเนินงานของบริษัท หากพนักงานมีข้อกังวลเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกฝ่ายบริหารหรือพนักงานคนใดเมื่อใด พนักงานควรแจ้งข้อกังวลดังกล่าวต่อฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ โดยกรอก "Whistleblowing External Disclosure Form" (ภาคผนวก) และส่งอีเมลไปที่ support@specfx.com ซึ่งจะจัดทำรายงานเสนอต่อทีมบริหารของบริษัท หากเห็นว่าเหมาะสม โดยพิจารณาจากความร้ายแรงของข้อกล่าวหาหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อบริษัทหากข้อกล่าวหาเหล่านี้ได้รับการพิสูจน์

ในกรณีที่เหตุการณ์ที่รายงานเกี่ยวข้องกับสมาชิกคนใดของฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือไม่ว่าด้วยเหตุใดพนักงานเชื่อว่าไม่เหมาะสมที่จะรายงานต่อเจ้าหน้าที่รายงานการฟอกเงิน ('MLRO')

หรือหากพนักงานไม่พึงพอใจกับวิธีการที่ได้รับหรือจัดการกับการเปิดเผยข้อมูลของตน พนักงานควรแจ้งข้อกังวลดังกล่าวต่อผู้บริหารระดับสูงทันที และหากจำเป็น ให้แจ้งต่อทีมบริหารของบริษัท

บทบาทและความรับผิดชอบ

บทบาท	ความรับผิดชอบ
หุ้นส่วน	รับทราบนโยบายฉบับนี้และเข้าใจภาระหน้าที่ของตนในฐานะผู้จ้างเหมาที่มีสิทธิ์อาจ
พนักงาน	รับทราบนโยบายฉบับนี้และเข้าใจภาระหน้าที่ของตนในฐานะผู้จ้างเหมาที่มีสิทธิ์อาจ
ฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมาย	ทำหน้าที่เป็นผู้ติดต่อหลักสำหรับการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างเหมา
เจ้าหน้าที่สอบสวน	ให้ความช่วยเหลือในการสอบสวนเกี่ยวกับการจ้างเหมา

ลักษณะของการเปิดเผยข้อมูล

พนักงานแต่ละคนของบริษัทมีหน้าที่ต้องเปิดเผยข้อมูลตามวิธีการที่ระบุไว้ข้างต้น หากพนักงานผู้นั้นทราบ เชื่อ หรือสงสัยว่าการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างต่อไปนี้กำลังดำเนินการโดยพนักงานคนอื่นในระหว่างการจ้างงานหรือภายในขอ

- ความผิดทางอาญา
- การฝ่าฝืนหน้าที่ตามกฎหมาย
- การฝ่าฝืนกฎหมายและคำสั่งที่ออกซึ่งมีผลใช้บังคับโดยตรงและมีผลโดยตรง
- การบิดเบือนกระบวนการยุติธรรม
- อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของบุคคลใด ๆ
- การฉ้อโกงบริษัทหรือลูกค้า

พนักงานคนใดที่ทราบถึงกิจกรรมฉ้อโกงซึ่งมุ่งเป้าต่อบริษัทหรือลูกค้าของบริษัท ควรรายงานข้อกังวลดังกล่าวโดยทันทีโดยใช้ขั้นตอนการจ้างเหมาที่กำหนดไว้ กิจกรรมฉ้อโกงอาจรวมถึง แต่ไม่จำกัดเพียง การแสดงข้อมูลทางการเงินอันเป็นเท็จ การยกยอกริพย์ การให้สินบน หรือการปฏิบัติที่หลอกลวงอื่นใดซึ่งอาจส่งผลเสียต่อความซื่อสัตย์สุจริตและความมั่นคงทางการเงินของบริษัท หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อลูกค้าของบริษัท

ข้อมูลประเภทที่ระบุไว้ข้างต้นได้ถูกปกปิดโดยเจตนาแล้วหรือมีแนวโน้มที่จะถูกปกปิดโดยเจตนา

1. หากข้อกังวลของพนักงานเกี่ยวข้องกับเรื่องทั่วไปมากกว่าซึ่งไม่เข้าข่ายรายการข้างต้น พนักงานควรแจ้งฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายทางอีเมล spec.mu@credentiainternational.com.

สิ่งสำคัญคือต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างข้อร้องเรียนส่วนบุคคลหรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน กับเรื่องที่สามารถเปิดเผยได้ซึ่งอาจนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับการคุ้มครอง โดยผู้แจ้งเบาะแสะจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

กรณีที่เกี่ยวข้องไปไม่ถึงเป็นเรื่องที่สามารถเปิดเผยได้ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการแจ้งเบาะแสะ อาจรวมถึง แต่ไม่จำกัดเพียง:

- > ข้อร้องเรียนส่วนบุคคล เช่น ความขัดแย้งระหว่างบุคคลระหว่างผู้เปิดเผยข้อมูลกับพนักงานคนอื่น
- > การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้าง การโอนย้าย การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเลิกจ้างบุคคลผู้ทำการเปิดเผยข้อมูล

รายงานใด ๆ ที่จัดทำขึ้นตามภาระหน้าที่ซึ่งเกิดขึ้นภายใต้นโยบายฉบับนี้

จะได้รับการปฏิบัติด้วยการรักษาความลับอย่างเคร่งครัด และหากจำเป็น บริษัทอาจจำเป็นต้องปรึกษากฎหมายภายนอก ผู้สอบบัญชี หรือที่ปรึกษาอื่น ๆ

บริษัทจะดำเนินการให้แน่ใจว่าการเปิดเผยข้อมูลใด ๆ ที่จัดทำขึ้นจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับอย่างที่สุด อย่างไรก็ตาม พนักงานควรตระหนักว่าอาจจำเป็นต้องเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวในระหว่างการสอบสวนใด ๆ โดยหน่วยงานผู้มีอำนาจ หากเห็นว่าจำเป็นต้องมีการสอบสวนข้อกล่าวหา

พนักงานจะได้รับแจ้งว่าจะมีการนำข้อกล่าวหาดังกล่าวไปแจ้งต่อบุคคลที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด

บริษัทมุ่งมั่นที่จะรับรองว่าไม่มีพนักงานคนใดได้รับผลเสียหายหรือถูกกลั่นแกล้งกลั่นแกล้งเนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับการคุ้มครอง และจะดำเนินการทุกอย่างภายในขอบเขตอำนาจของบริษัทเพื่อสอบสวนเรื่องดังกล่าวอย่างครบถ้วนและดำเนินการที่เหมาะสมต่อผู้กระทำผิด พนักงานควรตระหนักด้วยว่า หากเป็นไปตามเงื่อนไขบางประการ พนักงานจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายมิให้ได้รับผลเสียหายใด ๆ ตัวอย่างเช่น การถูกเลิกจ้างเนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม หากพนักงานเปิดเผยข้อมูลที่ไม่เป็นความจริงหรือทำให้เข้าใจผิด

หรือเปิดเผยโดยมุ่งร้ายหรือมีแรงจูงใจอื่นแอบแฝง (เช่น ความขุ่นเคืองต่อเพื่อนร่วมงาน)

การเปิดเผยข้อมูลที่ไม่ใช่เหตุผลอันสมควรดังกล่าวอาจถือเป็นเรื่องทางวินัยต่อพนักงานผู้เปิดเผยข้อมูล

การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสะ

บริษัทส่งเสริมวัฒนธรรมที่เคารพและสนับสนุนการรายงานข้อกังวลซึ่งอาจเป็นเรื่องที่สามารถเปิดเผยได้ภายใต้กฎหมาย และด้วยเหตุนี้อาจส่งผลให้ผู้แจ้งเบาะแสะได้รับความคุ้มครองทางแพ่ง ทางอาญา หรือทางปกครอง (รวมถึงการดำเนินการทางวินัย) ในบางกรณี

การไม่เปิดเผยตัวตนและการรักษาความลับ

ผู้แจ้งเบาะแสะมีสิทธิที่จะไม่เปิดเผยตัวตน

หรืออาจกำหนดข้อจำกัดเกี่ยวกับบุคคลที่จะได้รับแจ้งตัวตนของตนและข้อมูลลับที่ประกอบเป็นการเปิดเผยข้อมูลของตน

สิทธิดังกล่าวอาจดำเนินต่อไปภายหลังการเปิดเผยข้อมูล ตลอดระยะเวลาการสอบสวน

และหลังจากการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ผู้แจ้งเบาะแสะที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

ซึ่งกำหนดบทลงโทษร้ายแรงต่อบุคคลและบริษัทที่ฝ่าฝืนความคุ้มครองที่มีอยู่ภายใต้กฎหมาย

แม้ว่าฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบจะพยายามสอบสวนการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าว

ผู้แจ้งเบาะแสดควรเข้าใจว่าการจำกัดข้อมูลเพื่อรักษาการไม่เปิดเผยตัวตนอาจทำให้ฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบไม่สามารถสอบสวน

บริษัทจะรักษาความลับของการเปิดเผยข้อมูลที่ได้รับ ความคุ้มครองทั้งหมด

และจะไม่แบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าว เว้นแต่:

- ได้รับการยินยอมล่วงหน้าให้ดำเนินการดังกล่าว;
- มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องดำเนินการดังกล่าว;
- มีความจำเป็นอย่างสมเหตุสมผลในการสอบสวนข้อกล่าวหาที่ระบุไว้ในการเปิดเผยข้อมูล เช่น เพื่อป้องกันภัยคุกคามร้ายแรงต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของบุคคล;
- พิจารณาเห็นว่าเหมาะสมที่จะเปิดเผยข้อมูลต่อหน่วยงานกำกับดูแลตามกฎหมาย

การที่บริษัทเปิดเผยข้อมูลซึ่งอาจนำไปสู่การระบุตัวผู้แจ้งเบาะแสดได้นอกเหนือจากข้อยกเว้นที่ระบุไว้ข้างต้นถือเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย

บุคคลและ/หรือบริษัทอาจถูกดำเนินการทางวินัยโดยบริษัท หรือมีความรับผิดทางอาญาหรือทางแพ่งภายใต้กฎหมาย

เนื่องจากการฝ่าฝืนการรักษาความลับหรือการเปิดเผยตัวตนของผู้แจ้งเบาะแสด

ผลเสียหายต่อผู้แจ้งเบาะแสด

ผู้แจ้งเบาะแสดที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและเข้าเกณฑ์ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายจะต้องไม่ถูกทำให้เสียเปรียบเป็นการส่วนตัว

อย่างไรก็ตาม การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสดไม่ได้ให้ความคุ้มครองแก่ผู้แจ้งเบาะแสดจากการประพฤติมิชอบใด ๆ

ที่ผู้แจ้งเบาะแสดมีส่วนเกี่ยวข้องและถูกเปิดเผยในการเปิดเผยข้อมูล

ผลเสียหายรวมถึง:

- การเลิกจ้าง
- การลดตำแหน่งหรือการได้รับบาดเจ็บจากการจ้างงานของตน
- การคุกคามในรูปแบบใด ๆ
- ความเสียหายหรือการได้รับอันตราย รวมถึงความเสียหายทางจิตใจ
- การเลือกปฏิบัติ
- อคติในปัจจุบันหรืออนาคต หรือ
- ความเสียหายต่อทรัพย์สิน ชื่อเสียง ธุรกิจ หรือฐานะทางการเงิน

บริษัทห้ามการตอบโต้ การกลั่นแกล้ง และการก่อผลเสียหายต่อผู้แจ้งเบาะแสดทุกรูปแบบโดยเด็ดขาด

อันเป็นผลจากการเปิดเผยข้อมูลใด ๆ

บริษัทจะดำเนินมาตรการที่สมเหตุสมผลทั้งหมดเพื่อคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสดจากการตอบโต้ การกลั่นแกล้ง

และผลเสียหายดังกล่าว

การตอบโต้และ/หรือการก่อผลเสียหายถือเป็นการฝ่าฝืนจรรยาบรรณของบริษัทอย่างร้ายแรง

และบุคคลใดที่พบว่าได้ตอบโต้ผู้แจ้งเบาะแสดจะต้องถูกดำเนินการทางวินัย ซึ่งอาจรวมถึงการเลิกจ้าง

บุคคลดังกล่าวอาจมีความรับผิดทางอาญาหรือทางแพ่งจากการฝ่าฝืนกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย

การคุ้มครองเพิ่มข้อมูลและบันทึก

การเผยแพร่ข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาตแก่บุคคลที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการสอบสวน (เว้นแต่ได้รับอนุญาตหรือจำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์ของการสอบสวน) โดยไม่ได้รับความยินยอมจากผู้แจ้งเบาะแสะ จะถือเป็นการฝ่าฝืนนโยบายนี้

ผู้แจ้งเบาะแสะได้รับการรับรองว่าการเผยแพร่ข้อมูลอันเป็นการฝ่าฝืนนโยบายนี้จะถือเป็นเรื่องร้ายแรงและจะได้รับการจัดการตามขั้นตอน

กรอบเวลา

เนื่องจากข้อร้องเรียนประเภทนี้มีลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับผู้สอบสวนภายใน / ภายนอก จึงไม่สามารถกำหนดกรอบเวลาที่แน่นอนสำหรับการสอบสวนดังกล่าวได้
เจ้าหน้าที่สอบสวนควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าการสอบสวนดำเนินการโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้โดยไม่กระทบต่อคุณภาพและความละเอียดรอบคอบ

เจ้าหน้าที่สอบสวนควรส่งหนังสือยืนยันการรับทราบข้อกล่าวหาให้แก่ผู้ร้องเรียนโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะปฏิบัติได้ และต่อจากนั้นรายงานผลการสอบสวนและการดำเนินการที่เสนอเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้ร้องเรียนทราบ หากการสอบสวนใช้เวลานาน

เจ้าหน้าที่สอบสวนควรแจ้งความคืบหน้าของการสอบสวนและเวลาที่คาดว่าจะเสร็จสิ้นให้ผู้ร้องเรียนทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

การตอบกลับทั้งหมดต่อผู้ร้องเรียนควรจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรและส่งทางอีเมลหรือไปยังที่อยู่บ้านของผู้ร้องเรียน โดยระบุว่า “confidential”

ขั้นตอนการเปิดเผยข้อมูล

เมื่อได้รับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบ สมาชิกฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายซึ่งเป็นผู้รับและบันทึกข้อร้องเรียนต้องส่งต่อข้อมูลดังกล่าวโดยเร็วที่สุดเท่าที่สมเหตุสมผล

เจ้าหน้าที่สอบสวนควรดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้:

- ควรขอรายละเอียดและคำชี้แจงของข้อร้องเรียนโดยครบถ้วน
- เจ้าหน้าที่สอบสวนควรพิจารณาให้ตำรวจเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้
- เจ้าหน้าที่สอบสวนต้องสอบสวนข้อกล่าวหาอย่างครบถ้วน โดยได้รับความช่วยเหลือจากบุคคล / หน่วยงานอื่นตามความเหมาะสม
- เจ้าหน้าที่สอบสวนจะเป็นผู้วินิจฉัยเกี่ยวกับข้อร้องเรียนและความถูกต้องของข้อร้องเรียน คำวินิจฉัยนี้จะระบุรายละเอียดไว้ในรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งประกอบด้วยผลการสอบสวนและเหตุผลของคำวินิจฉัย..
- ฝ่ายกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไร หากพิสูจน์ได้ว่าข้อร้องเรียนมีมูล ฝ่ายดังกล่าวจะดำเนินการตามขั้นตอนทางวินัยหรือขั้นตอนอื่นที่เหมาะสม
- ควรแจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบถึงความคืบหน้าของการสอบสวน และหากเหมาะสม ให้ทราบถึงผลการสอบสวนขั้นสุดท้าย
- หากเหมาะสม อาจนำเสนอผลลัพธ์ไปใช้เพื่อให้สามารถทบทวนขั้นตอนการดำเนินงานของบริษัทได้

หากการสอบสวนพบว่าข้อกล่าวหาไม่มีมูลและได้ดำเนินขั้นตอนภายในทั้งหมดจนเสร็จสิ้นแล้ว
แต่ผู้ร้องเรียนยังไม่พึงพอใจกับผลการสอบสวน
บริษัทรับรองสิทธิตามกฎหมายของพนักงานและอดีตพนักงานในการเปิดเผยข้อมูลต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่กฎหมายกำหนด
หากมีหลักฐานเกี่ยวกับการกระทำความผิดทางอาญา เจ้าหน้าที่สอบสวนควรแจ้งตำรวจ
บริษัทจะดำเนินการให้มั่นใจว่าการสอบสวนภายในจะไม่ขัดขวางการสอบสวนอย่างเป็นทางการของตำรวจ

ภาคผนวก

แบบฟอร์มการเปิดเผยข้อมูลการแจ้งเบาะแส

โปรดให้ข้อมูลต่อไปนี้เกี่ยวกับการฝ่าฝืนแต่ละกรณีใน Spec Capitals Ltd.

ข้อมูลติดต่อของผู้รายงาน

(ส่วนนี้อาจเว้นว่างไว้ได้ หากผู้รายงานประสงค์ที่จะไม่เปิดเผยชื่อ.)

1. ชื่อและนามสกุล:
2. องค์กร:
3. ตำแหน่ง:
4. หมายเลขติดต่อ:
5. ที่อยู่อีเมล:

ข้อมูลของผู้ถูกรายงาน

1. ชื่อและนามสกุล:
2. ตำแหน่ง:
3. องค์กร:
4. หมายเลขติดต่อ:
5. ที่อยู่อีเมล:

ข้อมูลพยาน (ถ้ามี)

(หากมีพยานมากกว่าสามคน โปรดให้รายละเอียดของพยานเหล่านั้นในเอกสารแยกต่างหาก)

1. ชื่อและนามสกุล:
2. ตำแหน่ง:
3. องค์กร:
4. หมายเลขติดต่อ:
5. ที่อยู่อีเมล:

1. ชื่อและนามสกุล:
2. ตำแหน่ง:
3. องค์กร:
4. หมายเลขติดต่อ:
5. ที่อยู่อีเมล:

1. ชื่อและนามสกุล:
2. ตำแหน่ง:
3. องค์กร:
4. หมายเลขติดต่อ:
5. ที่อยู่อีเมล:

การเปิดเผยการฝ่าฝืน

โปรดอธิบายการฝ่าฝืนและวิธีที่ท่านทราบเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวโดยสังเขป หากมีการฝ่าฝืนมากกว่าหนึ่งกรณี โปรดระบุหมายเลขกำกับแต่ละกรณีและใช้จำนวนหน้าเท่าที่จำเป็น

1. โปรดอธิบายการฝ่าฝืน:

2. ใครเป็นผู้กระทำการฝ่าฝืน?

3. เหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นเมื่อใด และท่านพบเห็นเมื่อใด?

4. เหตุการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นที่ใด?

5. มีหลักฐานใดที่ท่านสามารถจัดหาให้ได้หรือไม่?

ท่านไม่ควรพยายามจัดหาหลักฐานที่ท่านไม่มีสิทธิเข้าถึง เนื่องจากผู้รายงานเป็นผู้เปิดเผยข้อมูล มิใช่ผู้สอบสวน

6. บุคคลอื่นใดที่เกี่ยวข้อง นอกเหนือจากผู้ถูกรายงานที่ระบุไว้ข้างต้น:

7. รายละเอียดหรือข้อมูลอื่นใดที่จะช่วยในการสอบสวน:

8. ความคิดเห็นเพิ่มเติม:

วันที่:

ลายมือชื่อ: (ไม่บังคับ)