

คำสั่งที่ 14/2566

นโยบายและแนวปฏิบัติการจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment) และ การจ้างงานพนักงานรัฐ (Revolving Door)

บริษัท ดิ เอราวัณ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตามปรัชญาการดำเนินธุรกิจที่ว่า “ความสำเร็จต้องมาพร้อมด้วยคุณธรรม” มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่สนับสนุนการทุจริต คอร์รัปชันทุกรูปแบบ มุ่งเน้นการสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้ถือหุ้นและค่านึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการติดต่อกับหน่วยงาน พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่อาจทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการเรียกรับหรือทุจริต คอร์รัปชัน และป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม บริษัทฯ จึงออกคำสั่งเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

การจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment)

ค่าอำนวยความสะดวก หมายถึง ค่าใช้จ่ายจำนวนเล็กน้อยที่จ่ายแก่พนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างไม่เป็นทางการ และเป็นกรให้เพียงเพื่อให้มั่นใจว่า เจ้าหน้าที่รัฐ จะดำเนินการตามกระบวนการ หรือเป็นการกระตุ้นให้เกิดการดำเนินการที่รวดเร็วขึ้น โดยกระบวนการนั้นไม่ต้องอาศัยดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ และเป็นกรกระทำอันชอบด้วยหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้ขึ้น รวมทั้งเป็นสิทธิที่นิติบุคคลพึงจะได้ตามกฎหมายอยู่แล้ว เช่น การขอใบอนุญาต การขอหนังสือรับรอง และการได้รับการบริการสาธารณะ เป็นต้น

(อ้างอิง: คู่มือแนวทางการกำหนดมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสม โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ)

แนวปฏิบัติของบริษัทฯ

1. บริษัทฯ จะไม่จ่ายค่าอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ ไม่ว่าในกรณีใดๆ เพื่อป้องกันการละเมิดนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน และมีความเสี่ยงที่จะกลายเป็นการให้สินบน และเป็นการเพิ่มต้นทุนทางธุรกิจ การเสื่อมเสียชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี
2. การจ่ายค่าอำนวยความสะดวกไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใดทั้งทางตรงและทางอ้อม ถือเป็นสิ่งที่ห้ามกระทำ

การว่าจ้างพนักงานรัฐ หรือเจ้าหน้าที่รัฐ (Revolving Door)

พนักงานรัฐ หรือเจ้าหน้าที่รัฐ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งการเมือง ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมิใช่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ และให้หมายความรวมถึงกรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ และบุคคลหรือคณะบุคคลซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจทางการปกครองของรัฐ ในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือ กิจการอื่นของรัฐ

(อ้างอิง: พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542)

แนวปฏิบัติของบริษัทฯ

1. บริษัทฯ จะไม่พิจารณาว่าจ้างหรือแต่งตั้งพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐที่ยังอยู่ในตำแหน่ง เว้นแต่ กรณีเป็นรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานรัฐ หรือหน่วยงานราชการ ที่มีข้อกำหนดจากหน่วยงานจัดตั้ง หรือมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้อำนาจ กระทำได้ หรือให้สามารถมีตัวแทนจากหน่วยงานดังกล่าวเข้ามาปฏิบัติงานในบริษัทฯ ได้ และต้องเป็นไปตาม กระบวนการและวัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมาย
2. เพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การว่าจ้างอดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐที่บริษัทฯ เคยอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่ หรือ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่พนักงานของรัฐ หรือการว่าจ้างบุคคลที่เคยทำงานให้กับหน่วยงานกำกับดูแล ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยตรง ให้พิจารณาระยะเวลาเว้นวรรค (Cooling-Off Period) เป็นเวลา 2 ปี (อ้างอิง: มาตรา 127 แห่ง พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต พ.ศ. 2561)
3. การคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง และการกำหนดค่าตอบแทน ในการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อดำรง ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ ต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความสำคัญอย่าง ระมัดระวัง โดยคณะกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและกำหนดค่าตอบแทน และ/หรือคณะกรรมการเฉพาะที่ คณะกรรมการบริษัท ได้จัดตั้งขึ้น และต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท
4. การคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง และการกำหนดค่าตอบแทน ในการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อดำรง ตำแหน่งตั้งแต่พนักงานระดับผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ลงไป หรือที่ปรึกษา ต้องได้รับการพิจารณาเหตุผล ความจำเป็น และต้องได้รับการอนุมัติจากกรรมการผู้จัดการใหญ่
5. บริษัทฯ กำหนดให้มีการตรวจสอบประวัติของบุคคลที่ถูกเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้จัดการใหญ่ ที่ปรึกษา และผู้บริหาร เพื่อตรวจสอบสิ่งที่อาจเป็นประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ก่อนการแต่งตั้ง
6. ห้ามการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ หากการจ้างนั้น เป็นไปเพื่อการเอื้อประโยชน์ต่อบริษัทฯ หรือมีผลประโยชน์ ต่างตอบแทน และรวมถึงต้องไม่เกี่ยวข้องหรือมิใช่เป็นไปเพื่อการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบหรือมีผลประโยชน์ ขัดแย้ง เช่น การเปิดเผยความลับของหน่วยงานของรัฐที่ตนเคยสังกัด การชักจูง/จูงใจ (Lobby) เพื่อให้ได้รับ ประโยชน์ในทางที่มิชอบ หรือการถูกมอบหมายให้ติดต่อหน่วยงานเดิมที่เคยสังกัด
7. ให้เปิดเผยข้อมูลการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ พร้อมเหตุผลการแต่งตั้ง ไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี 56-1 One Report เพื่อความโปร่งใส

บริษัทฯ คำนึงถึงประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือผลประโยชน์ต่างตอบแทนระหว่างภาครัฐกับบริษัทฯ จึงไม่ มีนโยบายในการส่งบุคลากรของบริษัทฯ เข้าไปทำงานด้านนโยบายกับภาครัฐ ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ หรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เช่น การเปิดเผยความลับของหน่วยงานของรัฐที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้อง การชักจูง/จูงใจ (Lobby) เพื่อให้ได้รับประโยชน์ในทางที่มิชอบ เป็นต้น

บทลงโทษ

การกระทำใดๆ ที่ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ ให้ถือเป็นการกระทำผิด และต้องรับพิจารณาโทษตามระเบียบข้อบังคับ และคู่มือปฏิบัติงานของบริษัทฯ หมวดที่ 14 ว่าด้วยวินัย และโทษทางวินัย และ/หรือข้อกำหนดอื่นที่เกี่ยวข้อง

ผ่านการทบทวนและอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท
ครั้งที่ 8/2568 เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2568