

นโยบายและแนวปฏิบัติการจ่ายค่าอำนวยความสะดวกและการจ้างพนักงานรัฐ

บริษัท ฟรอนท์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) และบริษัทย่อย ยึดมั่นต่อการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ มีคุณธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน มุ่งเน้นการสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้ถือหุ้น คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียโดยรวม

เพื่อป้องกันและบริหารความเสี่ยงในการจ้างพนักงานรัฐหรือเจ้าหน้าที่รัฐที่อาจเข้าข่าย (Revolving Door) ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และความเสี่ยงต่อการเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน และเพื่อเป็นการป้องกันการขัดแย้งกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม อันเป็นการทำลายภาพลักษณ์ ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือที่ดีของบริษัท คณะกรรมการบริษัทจึงประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติการจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment) และการจ้างพนักงานรัฐ (Revolving Door) สอดคล้องตามแนวปฏิบัติที่ดีของแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Collective Action Against Corruption : CAC) โดยมีรายละเอียดดังนี้

การจ่ายค่าอำนวยความสะดวก

หลักการ

บริษัทจะไม่จ่ายค่าอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่ว่ากรณีใด ๆ เพราะการยอมให้บุคลากรของบริษัทจ่ายค่าอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐอาจมีความเสี่ยงสูงที่จะกลายเป็นการให้สินบนและเป็นการเพิ่มต้นทุนทางธุรกิจ อาจทำให้เสื่อมเสียต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ และเป็นการละเมิดต่อนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันของบริษัท

นิยาม

ค่าอำนวยความสะดวก

หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่จ่ายให้แก่ พนักงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างไม่เป็นทางการและเป็นการให้เพียงเพื่อให้มั่นใจว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐจะดำเนินการตามกระบวนการ หรือเป็นการกระตุ้นให้เกิดการดำเนินการที่รวดเร็วขึ้น โดยกระบวนการนั้นไม่ต้องอาศัยดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเป็นการกระทำอันชอบด้วยหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น รวมทั้งเป็นสิทธิที่นิติบุคคลพึงจะได้ตามกฎหมายอยู่แล้ว เช่น การขอใบอนุญาต การขอหนังสือรับรอง การได้รับการบริการสาธารณะ เป็นต้น

แนวปฏิบัติ

1. การจ่ายค่าอำนวยความสะดวกที่อาจนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน ถือเป็นสิ่งที่ต้องห้ามกระทำ
2. บริษัทไม่มีนโยบายจ่ายค่าอำนวยความสะดวกไม่ว่าในรูปแบบใด ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่สื่อไปในทางทุจริตคอร์รัปชัน

การว่าจ้างเจ้าพนักงานของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ

หลักการ

การว่าจ้างเจ้าพนักงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึงอดีตเจ้าพนักงานของรัฐ อดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักการเมือง หรือผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานของรัฐ (Revolving Door) อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) และความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชัน หากบุคคลดังกล่าวมีความสัมพันธ์ ข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่เดิม หรืออิทธิพลจากตำแหน่งหน้าที่ มาใช้เพื่อเอื้อประโยชน์แก่บริษัท หรือเพื่อให้บริษัทได้รับความได้เปรียบทางธุรกิจอย่างไม่เป็นธรรม

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี จึงกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการว่าจ้างพนักงานรัฐ/เจ้าหน้าที่รัฐ ให้มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาว่าจ้างบุคคลดังกล่าวอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยต้องหลีกเลี่ยงการว่าจ้างที่อาจก่อให้เกิดหรือถูกมองว่าเป็นการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่เดิม การใช้ข้อมูลภายในของหน่วยงานของรัฐ หรือการใช้อิทธิพลเพื่อแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ อันอาจส่งผลให้เกิดความได้เปรียบทางธุรกิจที่ไม่เป็นธรรม หรือกระทบต่อความน่าเชื่อถือของบริษัท

บริษัทจึงกำหนดให้การว่าจ้างบุคคลที่เข้าข่ายดังกล่าวต้องผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบ โดยคำนึงถึงหลักความโปร่งใส ความเหมาะสม และการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท

ขอบเขต

นโยบายนี้มีผลบังคับใช้กับการว่าจ้างเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง หรือที่ปรึกษาของบริษัท ฟรอนท์ไลน์ เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ภายใต้กฎหมายแรงงาน / กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อให้มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสและมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินการ เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการทุจริตคอร์รัปชัน

นิยาม

พนักงานรัฐ/เจ้าหน้าที่รัฐ (รวมถึงอดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐ)

หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมีผู้ใช้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะการปกครองท้องถิ่น รวมถึงกรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ และบุคคลหรือคณะบุคคลซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจทางการปกครองของรัฐในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือกิจการอื่นของรัฐ

แนวปฏิบัติ

1. บริษัทจะไม่พิจารณาว่าจ้างหรือแต่งตั้งพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ยังอยู่ในตำแหน่ง เว้นแต่กรณีที่เป็นรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานรัฐ หรือหน่วยงานราชการ ที่มีข้อกำหนดจากหน่วยงานจัดตั้ง หรือมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้อำนาจกระทำได้หรือให้สามารถมีตัวแทนจากหน่วยงานดังกล่าวเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้และต้องเป็นไปตามกระบวนการและวัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมาย
2. เพื่อเป็นการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การว่าจ้างอดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐที่บริษัทเคยอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ หรือการว่าจ้างบุคคลที่เคยทำงานให้กับหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องกับบริษัทโดยตรง ให้พิจารณาระยะเวลาเว้นวรรค (Cooling-Off Period) เป็นเวลา 2 ปี ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายมาตรา 127 แห่ง พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต พ.ศ. 2561

3. การคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง และการกำหนดค่าตอบแทน ในการว่าจ้างเจ้าพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการและระดับบริหารที่ตำแหน่งผู้ช่วยประธานเจ้าหน้าที่บริหารขึ้นไป ต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความสำคัญอย่างระมัดระวังจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท
4. การคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง และการกำหนดค่าตอบแทน ในการว่าจ้างเจ้าพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้จัดการฝ่ายลงไป ต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความจำเป็นจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารก่อนการจ้างนั้น ๆ
5. กำหนดให้ต้องมีการตรวจสอบประวัติของบุคคลที่ทำการสรรหาเพื่อตรวจสอบสิ่งที่อาจเป็นประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ก่อนการแต่งตั้ง
6. ห้ามการว่าจ้างเจ้าพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ หากการว่าจ้างนั้น เป็นไปเพื่อการเอื้อประโยชน์ต่อบริษัท หรือมีผลประโยชน์ต่างตอบแทน และรวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบหรือมีผลประโยชน์ขัดแย้ง เช่น การเปิดเผยความลับของหน่วยงานของรัฐที่ตนเคยสังกัด การถูกมอบหมายให้ติดต่อหน่วยงานเดิมที่ตนเคยสังกัด (Lobby) การชักจูงใจเพื่อให้ได้รับประโยชน์ในทางที่มิชอบ
7. ต้องเปิดเผยข้อมูลการว่าจ้างพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ พร้อมเหตุผลการแต่งตั้งเพื่อความโปร่งใสของการดำเนินงานไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report)
8. แผนกทรัพยากรบุคคลรับทราบและปฏิบัติตามการว่าจ้างเจ้าพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด และรายงานการดำเนินการดังกล่าวเพื่อนำไปเปิดเผยข้อมูลตามข้อ 7 อย่างครบถ้วน

การส่งบุคลากรของบริษัทเข้าไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานภาครัฐ

หลักการ

บริษัทตระหนักว่าการส่งบุคลากรของบริษัทเข้าไปปฏิบัติงาน สนับสนุน หรือมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบาย การกำหนดมาตรการ หรือการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ อาจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองจากภาครัฐกิจ ซึ่งช่วยสนับสนุนการพัฒนาโยบายภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม หากไม่มีการกำกับดูแลและบริหารจัดการที่เหมาะสม การปฏิบัติงานดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) การใช้ข้อมูลภายในโดยมิชอบ การใช้อิทธิพลเพื่อแสวงหาประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม หรือการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความน่าเชื่อถือของทั้งหน่วยงานภาครัฐและบริษัท

เพื่อให้การส่งบุคลากรของบริษัทเข้าไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานภาครัฐเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท บริษัทจึงกำหนดแนวปฏิบัติสำหรับการดำเนินการดังกล่าวเพื่อป้องกันและบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม โปร่งใส และตรวจสอบได้

แนวปฏิบัติ

1. บริษัทเปิดเผยข้อมูลของบุคลากรของบริษัทที่เข้าไปทำหน้าที่ตามนโยบายของภาครัฐ พร้อมทั้งเหตุผลที่เข้าไปดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ดังกล่าว โดยให้เผยแพร่ไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) เพื่อความโปร่งใส
2. การส่งบุคลากรของบริษัทเข้าไปทำงานด้านนโยบายของภาครัฐ จะต้องมิก่อให้เกิดประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือมีผลประโยชน์ต่างตอบแทน และ/หรือ รวมถึงต้องไม่เกี่ยวข้องหรือเพื่อการใช้อำนาจในทางมิชอบหรือมีผลประโยชน์ขัดแย้ง เช่น การเปิดเผยความลับของหน่วยงานของรัฐที่ตนเข้าไปทำหน้าที่การชักจูง/จูงใจ (Lobby) เพื่อให้ได้รับประโยชน์ในทางที่มิชอบ เป็นต้น
3. หากการเข้าปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของบริษัทในหน่วยงานภาครัฐ ก่อให้เกิดประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างชัดเจน ให้บุคลากรดังกล่าวพิจารณาออกจากตำแหน่งในบริษัท หรือจากการทำหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐเพื่อความ



โปรดให้พิจารณามาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ตามมาตรา 126-128 แห่ง พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต พ.ศ.2561

การสอบทานและการรายงาน

ให้หน่วยงานตรวจสอบหรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแล มีหน้าที่สอบทานให้เป็นไปตามนโยบายอย่างเคร่งครัดและรายงานผลการสอบทานต่อคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อพิจารณา และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทต่อไป

การทบทวนปรับปรุงนโยบาย

ให้มีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายเป็นประจำทุกปี (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง) หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายฉบับนี้สอดคล้องกับหลักปฏิบัติของบริษัท รวมทั้งเป็นไปตามข้อบังคับและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการปรับปรุงนโยบายต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทและมีการสื่อสารนโยบายฉบับที่ปรับปรุงดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน

บทลงโทษ

กรณี กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท ผ่าฝืน ละเลย ละเว้น หรือเจตนาที่จะไม่ปฏิบัติตามนโยบาย หรือกระทำการทุจริตคอร์รัปชัน ถือเป็นการกระทำผิดวินัย ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาโทษตามที่บริษัทกำหนด และรวมถึงอาจรับโทษความผิดตามกฎหมาย ซึ่งเริ่มตั้งแต่การตักเตือนเป็นหนังสือ การตัดค่าจ้าง การพักงานชั่วคราวโดยไม่รับค่าจ้าง หรือให้ออกจากงาน ซึ่งการลงโทษจะพิจารณาจากเจตนาของการกระทำและความร้ายแรงของความผิดนั้น ๆ รวมทั้งการอ้างว่าไม่ได้รับรู้ถึงนโยบายฉบับนี้ และ/หรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติตาม

นโยบายและแนวปฏิบัติการจ่ายค่าอำนาจความสะดวกและการจ้างพนักงานรัฐฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 17 กรกฎาคม 2569 เป็นต้นไป

- ศุภวัฒน์ สายเชื้อ -

(นายศุภวัฒน์ สายเชื้อ)
ประธานกรรมการบริษัท