



## ประกาศ บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน)

ที่ 002 /2566

### นโยบายและแนวปฏิบัติกรจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment) และ

### การจ้างพนักงานรัฐ (Revolving Door)

### บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (กลุ่มไออาร์พีซี)

บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (กลุ่มไออาร์พีซี) “ไออาร์พีซี” หรือ “บริษัทฯ” เป็นองค์กรที่ยึดมั่นการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ มีคุณธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน มุ่งเน้นการสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้ถือหุ้น คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียโดยรวม

เพื่อป้องกันและบริหารความเสี่ยงในการจ้างพนักงานรัฐ หรือ เจ้าหน้าที่รัฐ ที่อาจเข้าข่าย Revolving Door ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และความเสี่ยงต่อการเกิดทุจริตคอร์รัปชัน และเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม อันเป็นการทำลายภาพลักษณ์ ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือที่ดีของบริษัทฯ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ จึงประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติ การจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment) และการจ้างพนักงานรัฐ (Revolving Door) สอดคล้องตามแนวปฏิบัติที่ดีของแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Collective Action Against Corruption: CAC) โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### การจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment)

##### หลักการ:

บริษัทฯ จะไม่จ่ายค่าอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐไม่ว่าในกรณีใด ๆ เพราะการยอมให้บุคลากรของบริษัทฯ จ่ายค่าอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ อาจมีความเสี่ยงสูงที่จะกลายเป็นการให้สินบน และเป็นการเพิ่มต้นทุนทางธุรกิจ เพิ่มโอกาสในการเสื่อมเสียชื่อเสียงภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นการละเมิดนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันของบริษัทฯ

##### นิยาม:

“ค่าอำนวยความสะดวก” หมายถึง ค่าใช้จ่ายจำนวนเล็กน้อยที่จ่ายแก่ พนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างไรก็ตามเป็นการ และการให้เพียงเพื่อให้มั่นใจว่า เจ้าหน้าที่รัฐ จะดำเนินการตามกระบวนการ หรือเป็นการกระตุ้นให้เกิดการดำเนินการที่รวดเร็วขึ้น โดยกระบวนการนั้นไม่ต้องอาศัยดุลพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ และเป็นการกระทำอันชอบด้วยหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐผู้นั้น รวมทั้งเป็นสิทธิที่นิติบุคคลพึงจะได้ตามกฎหมายอยู่แล้ว เช่น การขอใบอนุญาต การขอหนังสือรับรอง และการได้รับการบริการสาธารณะ เป็นต้น

(อ้างอิง: คู่มือแนวทางการกำหนดมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสม โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ)

##### แนวปฏิบัติของบริษัทฯ:

1. การจ่ายค่าอำนวยความสะดวกที่อาจนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน ถือเป็นสิ่งต้องห้ามกระทำ
2. บริษัทฯ ไม่มีนโยบายจ่ายค่าอำนวยความสะดวกไม่ว่าในรูปแบบใด ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่ส่งไปในทางทุจริตคอร์รัปชัน

## การว่าจ้างพนักงานรัฐ / เจ้าหน้าที่รัฐ (Revolving Door)

### หลักการ:

การว่าจ้าง พนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ ที่เข้าข่าย Revolving Door หรือขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี หมายถึง การที่บุคคลผู้เป็นหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักการเมือง ที่ปรึกษาของหน่วยงานรัฐ ได้เข้ามาทำงานให้กับบริษัทฯ และอาศัยความสัมพันธ์หรือข้อมูลภายในไปเอื้อประโยชน์แก่บริษัทฯ หรือก่อให้เกิดภาวะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรกำกับดูแลธุรกิจ กับบริษัทที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล โดยผลของการกระทำนั้นมุ่งหวังให้เกิดความได้เปรียบ เสียเปรียบ ทางธุรกิจที่ไม่เป็นธรรม หรือ การกำหนดนโยบายที่เอื้อประโยชน์ต่อบริษัทที่อดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นทำงานให้ ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตคอร์รัปชัน ในแง่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตัวบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่ในทั้งสององค์กร

### ขอบเขต:

นโยบายการว่าจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ (Revolving Door) นี้ให้มีผลบังคับใช้กับการว่าจ้างผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (กลุ่ม ไออาร์พีซี) ภายใต้กฎหมายแรงงาน / กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อให้มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส และมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินการ เพื่อป้องกันความเสี่ยงในการทุจริตคอร์รัปชัน

### นิยาม:

พนักงานรัฐ / เจ้าหน้าที่รัฐ หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งการเมือง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมิใช่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องถิ่น และให้หมายความรวมถึง กรรมการ 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 หรือมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้อำนาจกระทำได้ หรือให้สามารถมีตัวแทนจากหน่วยงานดังกล่าวเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้ และต้องเป็นไปตามกระบวนการและวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกฎหมาย
2. เพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การว่าจ้างอดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐที่บริษัทฯ เคยอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่ หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ หรือการว่าจ้างบุคคลที่เคยทำงานให้กับหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยตรง ให้พิจารณาระยะเวลาเว้นวรรค (Cooling-Off Period) เป็นเวลา 2 ปี (อ้างอิงตามมาตรา 127 แห่ง พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561)



3. การคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง และการกำหนดค่าตอบแทน ในการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อดำรงตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ ต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความสำคัญอย่างระมัดระวัง โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และ/หรือ คณะกรรมการเฉพาะเรื่องที่เกิดคณะกรรมการบริษัทฯ ได้จัดตั้งขึ้น และต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติโดย คณะกรรมการบริษัทฯ
4. การคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง และการกำหนดค่าตอบแทน ในการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งตั้งแต่พนักงานระดับ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ลงไป หรือที่ปรึกษา ต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความจำเป็น และต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่
5. บริษัทฯ กำหนดให้มีการตรวจสอบประวัติของบุคคลที่ทำการสรรหาเพื่อแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ ที่ปรึกษา และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ เพื่อตรวจสอบสิ่งที่เป็น อาจเป็นประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ก่อนการแต่งตั้ง
6. ห้ามการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ หากการจ้างนั้น เป็นไปเพื่อการเอื้อประโยชน์ต่อบริษัทฯ หรือมีผลประโยชน์ต่างตอบแทน และรวมถึง ต้องไม่เกี่ยวข้องหรือมีใช่เป็นไปเพื่อการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ หรือมีผลประโยชน์ขัดแย้ง เช่น การเปิดเผยความลับของหน่วยงานของรัฐที่ตนเคยสังกัด การชักจูง/จูงใจ (Lobby) เพื่อให้ได้รับประโยชน์ในทางที่มิชอบ หรือการถูกมอบหมายให้ติดต่อหน่วยงานเดิมที่เคยสังกัด
7. ให้เปิดเผยข้อมูลการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ พร้อมเหตุผลการแต่งตั้ง ไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) เพื่อความโปร่งใส

### การส่งบุคลากรของบริษัทฯ เข้าไปทำงานด้านนโยบายของภาครัฐ

#### หลักการ:

บริษัทฯ ตระหนักดีว่า การที่บุคลากรภาคเอกชนที่มีประสบการณ์ทางธุรกิจมาช่วยทำงานด้านนโยบายภาครัฐ อาจเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ ทำให้การตัดสินใจด้านธุรกิจหรือด้านนโยบายภาครัฐ ได้มุมมองใหม่ ๆ ทันสมัย ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น แต่ในการพิจารณาแก้ปัญหาต่าง ๆ หากไม่บริหารจัดการให้ดี ก็อาจสร้างความเสี่ยงในเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันได้ ดังนั้น เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงดังกล่าวตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเพื่อความโปร่งใส บริษัทฯ จึงกำหนดแนวปฏิบัติดังนี้

#### แนวปฏิบัติของบริษัทฯ:

1. ให้เปิดเผยข้อมูลของบุคลากรของบริษัทฯ ที่เข้าไปทำหน้าที่ด้านงานนโยบายของภาครัฐ พร้อมทั้งเหตุผลที่เข้าไปดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ดังกล่าว โดยให้เผยแพร่ไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) เพื่อความโปร่งใส
2. การส่งบุคลากรของบริษัทฯ เข้าไปทำงานด้านนโยบายของภาครัฐ จะต้องมิก่อให้เกิดประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือมีผลประโยชน์ต่างตอบแทน และรวมถึงต้องไม่เกี่ยวข้องหรือเพื่อการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ หรือมีผลประโยชน์ขัดแย้ง เช่น การเปิดเผยความลับของหน่วยงานของรัฐที่ตนเข้าไปทำหน้าที่ การชักจูง/จูงใจ (Lobby) เพื่อให้ได้รับประโยชน์ในทางที่มิชอบ เป็นต้น

3. หากการเข้าปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของบริษัทฯ ในหน่วยงานภาครัฐ ก่อให้เกิดประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างชัดเจน ให้บุคลากรดังกล่าวพิจารณาออกจากตำแหน่งในบริษัทฯ หรือจากการทำหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อความโปร่งใส และให้พิจารณามาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ตามมาตรา 126 – 128 แห่ง พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต พ.ศ. 2561

#### บทลงโทษ:

การกระทำใด ๆ ที่ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ ให้ถือเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อระเบียบวินัยและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ และมีความผิดหรือได้รับโทษตามที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้

#### การทบทวนปรับปรุงนโยบาย:

ให้ทบทวนปรับปรุงนโยบายฉบับนี้เป็นประจำทุกปี โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ประกาศและให้มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ 19 มกราคม 2566

(นายฤกษ์ อิมแสง)

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่  
โดยความเห็นชอบตามมติคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี  
ในการประชุมครั้งที่ 1/2566 วันที่ 17 มกราคม 2566