

นโยบายและแนวปฏิบัติการจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment)

และการจ้างพนักงานรัฐ (Revolving Door)

บริษัท ทีชทีพี ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย เป็นบริษัทที่ยึดมั่นการดำเนินธุรกิจ ภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ มีคุณธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน มุ่งเน้นการสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้ถือหุ้น คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียโดยรวม

เพื่อป้องกันและบริหารความเสี่ยงในการจ้างพนักงานรัฐ หรือ เจ้าหน้าที่รัฐที่อาจเข้าข่าย Revolving Door ขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และความเสี่ยงต่อการเกิดทุจริตคอร์รัปชัน และเพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม อันเป็นการทำลายภาพลักษณ์ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือที่ดีของบริษัทฯ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ/หรือ กรรมการผู้จัดการใหญ่ จึงประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติการจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment) และการจ้างพนักงานรัฐ (Revolving Door) สอดคล้องตามแนวปฏิบัติที่ดีของแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Collective Action Against Corruption: CAC) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment)

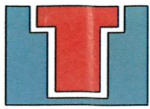
หลักการ :

บริษัทจะไม่จ่ายค่าอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐไม่ว่ากรณีใดๆ เพราะการยอมให้บุคลากรของบริษัทจ่ายค่าอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ อาจมีความเสี่ยงสูงที่จะกลายเป็นการให้สินบนและเป็นการเพิ่มต้นทุนทางธุรกิจ เพิ่มโอกาสในการเสื่อมเสียชื่อเสียงภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นการละเมิดนโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันของบริษัทฯ

นิยาม :

“ค่าอำนวยความสะดวก” หมายถึง ค่าใช้จ่ายจำนวนเล็กน้อยที่จ่ายแก่ พนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ อย่างไม่เป็นทางการและเป็นการให้เพียงเพื่อให้มั่นใจว่าเจ้าหน้าที่รัฐจะดำเนินการตามกระบวนการหรือเป็นการกระตุ้นให้เกิดการดำเนินการที่รวดเร็วขึ้น โดยกระบวนการนั้นไม่ต้องอาศัยดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ และเป็นการกระทำอันชอบด้วยหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐผู้นั้น รวมทั้ง เป็นสิทธิที่นิติบุคคลพึงจะได้ตามกฎหมายอยู่แล้ว เช่น การขอใบอนุญาต การขอหนังสือรับรองและการได้รับการบริการสาธารณะ เป็นต้น

(อ้างอิง: คู่มือแนวทางการกำหนดมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสม โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ)



แนวปฏิบัติของบริษัทฯ:

1. การจ่ายค่าอำนาจความสะดวกที่อาจนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันถือเป็นสิ่งต้องห้ามกระทำ
2. บริษัทฯ ไม่มีนโยบายจ่ายค่าอำนาจความสะดวกไม่ว่าในรูปแบบใดๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ส่งไป
ในทางทุจริตคอร์รัปชัน

การว่าจ้างพนักงานรัฐ / เจ้าหน้าที่รัฐ (Revolving Door)

หลักการ:

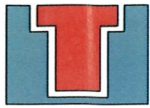
การว่าจ้าง พนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ ที่เข้าข่าย Revolving Door หรือขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี หมายถึง การที่บุคคลผู้เป็นหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักการเมือง ที่ปรึกษาของหน่วยงานรัฐ ได้เข้ามาทำงานให้กับ บริษัทฯ และอาศัยความสัมพันธ์หรือข้อมูลภายในไปเอื้อประโยชน์แก่บริษัทฯ หรือก่อให้เกิดภาวะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรกำกับดูแลธุรกิจกับบริษัทที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลโดยผลของการกระทำนั้นมุ่งหวังให้เกิดความได้เปรียบ เสียเปรียบทางธุรกิจที่ไม่เป็นธรรม หรือ การกำหนดนโยบายที่เอื้อประโยชน์ต่อบริษัทที่อดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นทำงานให้ ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการ ทุจริตคอร์รัปชันในแง่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตัวบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่ในทั้งสององค์กร

ขอบเขต:

นโยบายการว่าจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ (Revolving Door) นี้ให้มีผลบังคับใช้กับการว่าจ้างผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท ทีเอ็มที ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ภายใต้กฎหมาย แรงงาน / กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อให้มีการบริหารจัดการอย่าง โปร่งใสและมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนใน การดำเนินการเพื่อป้องกันความเสี่ยงในการทุจริตคอร์รัปชัน

นิยาม:

พนักงานรัฐ/เจ้าหน้าที่รัฐ หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งการเมือง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมี ตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ หรือ หน่วยงานของรัฐ ผู้บริหาร ท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมิใช่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะ ปกครองท้องที่และให้หมายความรวมถึง กรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหรือ หน่วยงานของรัฐและบุคคลหรือคณะบุคคลซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจทางการปกครองของ รัฐในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามกฎหมายไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือ กิจการอื่นของรัฐ (อ้างอิง: พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันการและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2542)



แนวปฏิบัติของบริษัทฯ:

1. บริษัทฯ จะไม่พิจารณาว่าจ้างหรือแต่งตั้งพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐที่ยังอยู่ในตำแหน่ง เว้นแต่ กรณีเป็น รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานรัฐ หรือหน่วยงานราชการที่มีข้อกำหนดจากหน่วยงานจัดตั้ง หรือมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้อำนาจกระทำได้ หรือให้สามารถมีตัวแทนจากหน่วยงานดังกล่าวเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้และต้องเป็นไปตามกระบวนการและวัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมาย
2. เพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การว่าจ้างอดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐที่บริษัทฯ เคยอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ หรือการว่าจ้างบุคคลที่เคยทำงานให้กับหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องกับบริษัทโดยตรงให้พิจารณาระยะเวลาเว้นวรรค (Cooling -Off period) เป็นเวลา 2 ปี (อ้างอิงตามมาตรา 127 แห่ง พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต พ.ศ.2561)
3. การคัดเลือก การอนุมัติจ้าง และการกำหนดค่าตอบแทน ในการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ/หรือ กรรมการผู้จัดการใหญ่ หรือรองกรรมการผู้จัดการใหญ่ ต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความสำคัญอย่างระมัดระวัง โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และ/หรือ คณะกรรมการเฉพาะเรื่องที่คณะกรรมการบริษัท ได้จัดตั้งขึ้นและต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท
4. การคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง และการกำหนดค่าตอบแทนในการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งตั้งแต่พนักงานระดับ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ลงไปหรือที่ปรึกษาต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความจำเป็นและต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่
5. บริษัทได้กำหนดให้มีการตรวจสอบประวัติของบุคคลที่ทำการสรรหาเพื่อแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ ที่ปรึกษา และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ เพื่อตรวจสอบสิ่งนี้อาจเป็นประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ก่อนการแต่งตั้ง
6. ห้ามการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ หากการจ้างนั้นเป็นไปเพื่อการเอื้อประโยชน์ต่อบริษัทฯ หรือมีผลประโยชน์ต่างตอบแทนและรวมถึงต้องไม่เกี่ยวข้องหรือมิใช่เป็นไปเพื่อการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบหรือมีผลประโยชน์ขัดแย้ง เช่น การเปิดเผยความลับของหน่วยงานของรัฐที่ตนเคยสังกัด การชักจูง/จูงใจ เพื่อให้ได้รับประโยชน์ในทางที่มิชอบ หรือการถุกมอบหมายให้ติดต่อหน่วยงานเดิมที่เคยสังกัด (Lobby)
7. ให้เปิดเผยข้อมูลการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ พร้อมเหตุผลการแต่งตั้งไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ S6-1, One Report) เพื่อความโปร่งใส



การส่งบุคลากรของบริษัทฯ เข้าไปทำงานด้านนโยบายภาครัฐ

หลักการ:

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าการที่บุคลากรภาคเอกชนที่มีประสบการณ์ทางธุรกิจมาช่วยทำงานด้านนโยบายภาครัฐ อาจเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ทำให้การตัดสินใจด้านธุรกิจหรือด้านนโยบายภาครัฐ ได้มุมมองใหม่ๆ ทันสมัย ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น แต่ในการพิจารณาแก้ปัญหาต่างๆ หากไม่บริหารจัดการให้ดีก็อาจสร้างความเสี่ยงในเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันได้ ดังนั้นเพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงดังกล่าวตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและเพื่อความโปร่งใสบริษัทฯ จึงกำหนดแนวปฏิบัติดังนี้

แนวปฏิบัติของบริษัทฯ:

1. บริษัทเปิดเผยข้อมูลของบุคลากรของบริษัทฯ ที่เข้าทำหน้าที่ตามนโยบายของภาครัฐ พร้อมทั้งเหตุผลที่เข้าไปดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ดังกล่าว โดยให้เผยแพร่ไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1, One Report) เพื่อความโปร่งใส
2. การส่งบุคลากรของบริษัทฯ เข้าไปทำงานด้านนโยบายภาครัฐจะต้องมีก่อให้เกิดประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือมีผลประโยชน์ต่างตอบแทน และ/หรือ รวมถึงต้องไม่เกี่ยวข้องหรือเพื่อการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบหรือมีผลประโยชน์ขัดแย้ง เช่น การเปิดเผยความลับของหน่วยงานของรัฐที่ตนเข้าไปทำหน้าที่ การชักจูง/จูงใจ (Lobby) เพื่อให้ได้รับประโยชน์ในทางที่มิชอบ เป็นต้น
3. หากการเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของบริษัทฯ ในหน่วยงานภาครัฐ ก่อให้เกิดประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างชัดเจน ให้บุคลากรดังกล่าวพิจารณาลาออกจากตำแหน่งในบริษัทฯ หรือจากการทำหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อความโปร่งใสและให้พิจารณามาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ตามมาตรา 126-128 แห่ง พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต พ.ศ.2561

บทลงโทษ

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่ฝ่าฝืนการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้จะถูกลงโทษทางวินัยตามกฎหมายข้อบังคับของบริษัท และอาจมีความผิดตามกฎหมายหรือข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเริ่มตั้งแต่การตักเตือนเป็นหนังสือ ตัดค่าจ้าง พักงานชั่วคราวโดยไม่รับค่าจ้าง หรือให้ออกจากงาน ซึ่งการลงโทษจะพิจารณาจากเจตนาของการกระทำและความร้ายแรงของความผิดนั้นๆ



การทบทวนปรับปรุงนโยบาย:

ให้ทบทวนปรับปรุงนโยบายฉบับนี้เป็นประจำทุกปี โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี

นโยบายและแนวปฏิบัติการจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment) และการจ้างพนักงานรัฐ (Revolving Door) นี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2568 เป็นต้นไป

(ดร.ปัญญา บุญญาภิวัฒน์)

ประธานคณะกรรมการบริษัท