

นโยบายและแนวปฏิบัติ

การจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment) และการจ้างพนักงานรัฐ (Revolving Door)

บริษัท โอเชียนกลาส จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (บริษัท) ยึดมั่นการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปราศจากการทุจริต ทั้งนี้ เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ส่วนบุคคลและองค์กร ภาครัฐ ที่อาจเกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ บริษัทจึงกำหนด นโยบายและแนวปฏิบัติการจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment) และ การจ้างพนักงานรัฐ (Revolving Door) สอดคล้องตามแนวปฏิบัติที่ดีของแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment)

นิยาม

ค่าอำนวยความสะดวก หมายถึง ค่าใช้จ่ายจำนวนเล็กน้อยที่จ่ายแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างไม่เป็นทางการ และเป็นการทำเพียงเพื่อให้มั่นใจว่าเจ้าหน้าที่รัฐจะดำเนินการตามกระบวนการ หรือเป็นการกระตุ้นดำเนินการที่รวดเร็วขึ้น โดยกระบวนการนั้นไม่ต้องอาศัยดุลพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ และเป็นการทำอันชอบด้วยหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐผู้นั้น รวมทั้งเป็นสิทธิที่นิติบุคคลพึงจะได้ตามกฎหมายอยู่แล้ว เช่น การขอใบอนุญาต การขอหนังสือรับรอง และการได้รับการบริการสาธารณะ

แนวปฏิบัติ

บริษัทไม่มีนโยบายจ่ายค่าอำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ว่าในกรณีใดๆ เนื่องจากการกระทำดังกล่าวมีความเสี่ยงที่จะกลายเป็นการให้สินบน และเป็นการเพิ่มต้นทุนทางธุรกิจ เพิ่มโอกาสในการเสื่อมเสียชื่อเสียงและละเมิดนโยบายต่อต้านทุจริตของบริษัท

การจ่ายค่าอำนวยความสะดวกในรูปแบบ การให้ของขวัญ เลี้ยงรับรอง การบริจาค ฯลฯ อาจเป็นช่องทางในการให้สินบน พนักงานต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติการรับรองธุรกิจ การให้และรับของขวัญ และผ่านการอนุมัติตามคู่มืออำนาจดำเนินการ

2. การจ้างพนักงานรัฐ (Revolving Door)

นิยาม

ปัญหาประตูหมุน (Revolving Door) คือ การที่บุคคลจากภาครัฐเข้าไปทำงานในภาคเอกชน หรือบุคคลในภาคเอกชนเข้ามาทำงานด้านนโยบายในภาครัฐ ทำให้เกิดความเสี่ยงด้านการทุจริตในแง่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตัวบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่ในทั้งสององค์กร ซึ่งอาจทำให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรรัฐนั้นปฏิบัติหน้าที่กำกับดูแลอย่างไม่เป็นกลาง หรือบุคลากรในภาคเอกชนพยายามผลักดันให้นโยบายรัฐเอื้อประโยชน์แก่องค์กรของตน

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมิใช่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องถิ่น และให้หมายความรวมถึงกรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือ หน่วยงานของรัฐ และบุคคลหรือคณะบุคคลซึ่งใช้

อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจทางการปกครองของรัฐในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือ กิจการอื่นของรัฐ

แนวปฏิบัติ

- 2.1 บริษัทจะไม่ว่าจ้างหรือแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รัฐที่ยังอยู่ในตำแหน่ง ยกเว้นที่มีข้อกำหนดจากหน่วยงานรัฐหรือมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีตัวแทนจากหน่วยงานรัฐเข้ามาปฏิบัติงานในบริษัทได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์และกระบวนการปฏิบัติงานของบริษัท
- 2.2 เพื่อป้องกันการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การว่าจ้างอดีตเจ้าหน้าที่รัฐที่บริษัทเคยอยู่ภายใต้การกำกับดูแล หรือเคยได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่รัฐผู้นั้นสังกัดอยู่ ให้พิจารณาเว้นวรรค (Cooling-off period) เป็นเวลา 2 ปี
- 2.3 การสรรหาเจ้าหน้าที่รัฐเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการผู้จัดการ ต้องได้รับการตรวจสอบประวัติ (Due Diligence) และพิจารณาโดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และพิจารณาเห็นชอบ และอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท หรือผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี)
- 2.4 การสรรหาเจ้าหน้าที่รัฐเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารและพนักงานบริษัท ต้องได้รับการตรวจสอบประวัติ (Due Diligence) และพิจารณาโดยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Committee) และอนุมัติโดยกรรมการผู้จัดการ
- 2.5 ห้ามจ้างเจ้าหน้าที่รัฐ กรณีที่การจ้างนั้นเป็นไปเพื่อการเอื้อประโยชน์ต่อบริษัท หรือมีผลประโยชน์ต่างตอบแทน รวมถึงเพื่อการใช้อำนาจในทางมิชอบหรือประเด็นที่มีผลประโยชน์ขัดแย้ง เช่น การเปิดเผยความลับของหน่วยงานของรัฐที่ตนเคยสังกัด การชักจูง/จูงใจ (Lobby) เพื่อให้ได้รับประโยชน์ในทางที่มิชอบ หรือการมอบหมายให้ติดต่อหน่วยงานเดิมที่เคยสังกัด เป็นต้น
- 2.6 กรณีการว่าจ้างเจ้าหน้าที่รัฐให้ดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารของบริษัท ให้เปิดเผยข้อมูลรายนามและประวัติของบุคคลนั้น พร้อมระบุเหตุผลผลการแต่งตั้งในเอกสารเผยแพร่ของบริษัท (แบบ 56-1 One Report)

บทลงโทษ

การกระทำใดๆ ที่ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายนี้ ให้ถือเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อระเบียบวินัยและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัท ผู้ฝ่าฝืนจะได้รับโทษตามที่บริษัทกำหนด

อ้างอิง

- แนวปฏิบัติการจ่ายค่าอำนาจความสะดวกและการจ้างพนักงานรัฐ ซึ่งจัดทำโดย แนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของเอกชนไทย เวอร์ชัน 1.0