

# SHRINKflex

นโยบายการจ่ายค่าอำนาจความสะดวก  
และการจ้างพนักงานรัฐ

สำหรับ  
บริษัท ชริงเฟล็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

อนุมัติโดย :   
(ดร. กฤษณะ วิจิโรลาศ)  
ประธานกรรมการบริษัท

## นโยบายการจ่ายค่าอำนวยความสะดวกและการจ้างพนักงานรัฐ

### บริษัท ชริงเฟล็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

บริษัท ชริงเฟล็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยจริยธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ป้องกันการจ่ายค่าอำนวยความสะดวกที่อาจนำไปสู่การคอร์รัปชัน และกำหนดแนวทางการจ้างพนักงานรัฐให้เป็นไปอย่างถูกต้องและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และเป็นที่ยอมรับของสังคม

นโยบายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางป้องกันการจ่ายค่าอำนวยความสะดวกที่อาจนำไปสู่การทุจริต และสร้างมาตรฐานที่โปร่งใสในการจ้างพนักงานรัฐ ลดความเสี่ยงของผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคม

#### หลักการ:

##### การจ่ายค่าอำนวยความสะดวก (Facilitation Payment)

บริษัท ชริงเฟล็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จะไม่จ่ายค่าอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐไม่ว่าในกรณีใด ๆ เพราะอาจเป็นการยอมให้บุคลากรของบริษัทฯ เข้าไปเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงด้านทุจริตคอร์รัปชัน ทำให้บริษัทสูญเสียความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ และเป็นการเพิ่มต้นทุนที่ไม่จำเป็น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของบริษัทฯ เนื่องจากการให้ค่าอำนวยความสะดวกอาจนำไปสู่ความเสี่ยงในการทุจริตคอร์รัปชัน ทำให้กระบวนการทางธุรกิจขาดความโปร่งใส และส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของบริษัท

#### นิยาม:

“ค่าอำนวยความสะดวก” (Facilitation Payments) หมายถึง ค่าใช้จ่ายจำนวนเล็กน้อยที่จ่ายแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างไม่เป็นทางการ และเป็นการให้เพียงเพื่อให้มั่นใจว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐจะดำเนินการตามกระบวนการ หรือเป็นการกระตุ้นให้ดำเนินการรวดเร็วขึ้น โดยกระบวนการนั้นไม่ต้องอาศัยดุลพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ และเป็นการกระทำอันชอบด้วยหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น รวมทั้งเป็นสิทธิที่นิติบุคคลพึงจะได้ตามกฎหมายอยู่แล้ว เช่น การขอใบอนุญาต การขอหนังสือรับรอง และการได้รับการบริการสาธารณะ

### แนวปฏิบัติของบริษัทฯ:

1. การจ่ายค่าอำนวยความสะดวกที่อาจนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันถือเป็นสิ่งต้องห้ามโดยเด็ดขาด
2. บริษัทฯไม่มีนโยบายในการจ่ายค่าอำนวยความสะดวกในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อม ที่อาจนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน

### การจ้างพนักงานรัฐ / เจ้าหน้าที่รัฐ (Revolving Door)

#### หลักการ:

บริษัท ชริงเพิลท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส โดยให้ความสำคัญกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นจากการจ้างพนักงานรัฐ หรือเจ้าหน้าที่รัฐที่อยู่ภายใต้หลักการ Revolving Door ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลซึ่งเคยดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ นักการเมือง หรือที่ปรึกษาของหน่วยงานภาครัฐเข้ามาทำงานให้กับบริษัท อันอาจนำไปสู่การใช้ข้อมูลภายในเพื่อเอื้อประโยชน์แก่บริษัท หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างบทบาทหน้าที่เดิมในภาครัฐกับผลประโยชน์ทางธุรกิจของบริษัท

เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นกลางในการดำเนินธุรกิจ ความโปร่งใส และความเสี่งด้านการทุจริตคอร์รัปชัน บริษัทฯกำหนดแนวปฏิบัติในการจ้างพนักงานรัฐให้เป็นไปตามมาตรฐานที่เหมาะสม ปราศจากอิทธิพลทางการเมือง หรือผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัทและสังคมโดยรวม

#### ขอบเขต:

นโยบายนี้ครอบคลุมถึงการว่าจ้างผู้บริหาร พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ชริงเพิลท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) รวมถึงบริษัทในเครือ ภายใต้กฎหมายแรงงานและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการจัดการเป็นไปอย่างโปร่งใส และปราศจากความเสี่งในการทุจริตคอร์รัปชัน

#### นิยาม:

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายถึง “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” ตามความหมายที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและให้รวมถึงข้าราชการ เจ้าพนักงาน พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้าง ตัวแทน หรือบุคคลอื่นใดที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานดังต่อไปนี้

- กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานของรัฐ (เช่น กรมศุลกากร สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ฯลฯ)
- องค์การระหว่างประเทศ (เช่น ธนาคารโลก กองทุนการเงินระหว่างประเทศ ฯลฯ)

ประกาศใช้ครั้งที่ 00

วันที่ 24/02/68

COSO-44 (00)

- พรรคการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือผู้สมัครรับเลือกตั้ง (ทั้งฝ่ายรัฐบาลและฝ่ายค้าน) ผู้บริหารท้องถิ่น
- หน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแล (เช่น คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ธนาคารแห่งประเทศไทย ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ฯลฯ)
- รัฐวิสาหกิจ หรือ บริษัท หรือ องค์กรอื่น ๆ ที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐเป็นเจ้าของหรือมีอำนาจควบคุม

#### แนวปฏิบัติของบริษัทฯ:

1. บริษัทฯ จะไม่พิจารณาว่าจ้างหรือแต่งตั้งพนักงานรัฐ หรือเจ้าหน้าที่รัฐที่ยังดำรงตำแหน่ง เว้นแต่กรณีที่มีข้อกำหนดจากหน่วยงานของรัฐ หรือมีบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องอนุญาตให้สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่โปร่งใสและเป็นไปตามกฎหมาย
2. เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การว่าจ้างอดีตเจ้าหน้าที่รัฐที่เคยอยู่ในตำแหน่งบริหาร หรือมีอำนาจกำกับดูแลบริษัท ต้องมีระยะเวลาพักงาน (Cooling-Off Period) อย่างน้อย 2 ปี นับจากวันที่พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท
3. การคัดเลือกและอนุมัติการจ้างพนักงานรัฐ หรืออดีตเจ้าหน้าที่รัฐ ในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ต้องได้รับการตรวจสอบและอนุมัติจากคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพของผู้สมัคร โดยปราศจากอิทธิพลทางการเมืองหรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์
4. บริษัทฯ จะทำการตรวจสอบประวัติบุคคลที่สมัครเข้ารับตำแหน่งในระดับบริหาร เพื่อประเมินความเหมาะสม และลดความเสี่ยงในการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน โดยต้องผ่านกระบวนการตรวจสอบที่เข้มงวดก่อนแต่งตั้ง
5. บริษัทฯ ห้ามว่าจ้างพนักงานรัฐ หรือเจ้าหน้าที่รัฐ ในลักษณะที่เอื้อประโยชน์แก่บริษัทโดยมิชอบ รวมถึงห้ามว่าจ้างเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลภายใน หรือการกระทำที่ขัดกับหลักธรรมาภิบาลของบริษัท
6. ในกรณีที่บริษัทแต่งตั้งหรือจ้างอดีตเจ้าหน้าที่รัฐในตำแหน่งบริหารระดับสูง บริษัทต้องเปิดเผยข้อมูลผ่านรายงานประจำปี เพื่อให้เกิดความชัดเจนและป้องกันข้อครหาเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน
7. บริษัทฯ จะทบทวนและปรับปรุงแนวปฏิบัตินี้ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและแนวทางการกำกับดูแลที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาลและความโปร่งใส

#### บทลงโทษ

พนักงานที่ฝ่าฝืนนโยบายฉบับนี้จะต้องได้รับการพิจารณาลงโทษตามระเบียบของบริษัทฯ ซึ่งอาจรวมถึงการตักเตือน การลงโทษทางวินัย หรือการเลิกจ้าง ทั้งนี้ บริษัทฯ อาจดำเนินการทางกฎหมายกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง หากพบว่ามีกระทำความผิดที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรหรือขัดต่อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ประกาศใช้ครั้งที่ 00

วันที่ 24/02/68

COSO-44 (00)

### การทบทวนปรับปรุงนโยบาย

บริษัทจะดำเนินการทบทวนและปรับปรุงนโยบายฉบับนี้เป็นประจำทุกปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย หรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบและบรรษัทภิบาล