

นโยบายและแนวปฏิบัติการจ้างพนักงานรัฐ (Revolving Door)

ของบริษัท ไอที ซีดี จำกัด (มหาชน)

การว่าจ้างพนักงานรัฐ/เจ้าหน้าที่รัฐ (Revolving Door)

หลักการ

การว่าจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ ที่เข้าข่าย Revolving Door หรือขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี หมายถึง การที่บุคคลผู้เป็นหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักการเมือง ที่ปรึกษาของหน่วยงานรัฐ ได้เข้ามาทำงานให้กับ บริษัทฯ และอาศัยความสัมพันธ์หรือข้อมูลภายในไปเอื้อประโยชน์แก่บริษัทฯ หรือก่อให้เกิดภาวะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานรัฐ หรือองค์กรกำกับดูแลธุรกิจ กับบริษัทที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล โดยผลของการกระทำนั้นมุ่งหวังให้เกิดความได้เปรียบ เสียเปรียบทางธุรกิจที่ไม่เป็นธรรม หรือการกำหนดนโยบายที่เอื้อประโยชน์ต่อบริษัทที่อดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นทำงานให้ ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตคอร์รัปชัน ในแง่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตัวบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่ในทั้งสององค์กร

ขอบเขต

นโยบายการว่าจ้างพนักงานรัฐนี้ให้มีผลบังคับใช้กับผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง และที่ปรึกษาของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ภายใต้กฎหมายแรงงาน/กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อให้มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส และมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินการ เพื่อป้องกันความเสี่ยงในการทุจริตคอร์รัปชัน

คำนิยาม

พนักงานรัฐ/เจ้าหน้าที่รัฐ หมายถึง ผู้ที่เป็นหรือเคยดำรงตำแหน่งการเมือง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะการปกครองท้องถิ่น และให้หมายความรวมถึง กรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ และบุคคลหรือคณะบุคคลซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้อำนาจทางการปกครองของรัฐ ในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจหรือกิจการอื่นของรัฐ (อ้างอิง: พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2542)

การจ้างพนักงานรัฐ หมายถึง การที่พนักงานรัฐเข้าไปทำงานในภาคเอกชนในหน้าที่ต่าง ๆ และได้รับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นใด ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยอาจจ้างให้เป็นพนักงานประจำ หรือเป็นพนักงานสัญญาจ้างพิเศษอันมีลักษณะเป็นการชั่วคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตและคอร์รัปชันหรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์

แนวปฏิบัติของบริษัทฯ

- 1) บริษัทฯ จะไม่ว่าจ้างหรือแต่งตั้งพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐที่ยังอยู่ในตำแหน่ง **เว้นแต่** กรณีเป็นรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานรัฐ หรือหน่วยงานราชการ ที่มีข้อกำหนดจากหน่วยงานจัดตั้ง หรือมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้อำนาจกระทำได้ หรือให้สามารถมีตัวแทนจากหน่วยงานดังกล่าวเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้และต้องเป็นไปตามกระบวนการและวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกฎหมาย
- 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 การอนุมัติการจ้างบุคคล และการกำหนดค่าตอบแทน ในการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการ หรือรองกรรมการผู้อำนวยการ ต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความสำคัญอย่างระมัดระวัง โดยจะต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท
- 4) การคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง และการกำหนดค่าตอบแทน ในการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้จัดการทั่วไปลงมา หรือที่ปรึกษา ต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความจำเป็นอย่างระมัดระวัง และต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติโดยรองกรรมการผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และกรรมการผู้อำนวยการ
- 5) บริษัทฯ กำหนดให้มีการตรวจสอบประวัติของบุคคลที่ทำการสรรหาเพื่อแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการ ที่ปรึกษา และผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ เพื่อตรวจสอบสิ่งที่อาจเป็นประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ก่อนการแต่งตั้ง
- 6) ห้ามการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ หากการจ้างนั้น เป็นไปเพื่อการเอื้อประโยชน์ต่อบริษัทฯ หรือมีผลประโยชน์ต่างตอบแทน และรวมถึงต้องไม่เกี่ยวข้องหรือมิใช่เป็นไปเพื่อการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ หรือมีผลประโยชน์ขัดแย้ง เช่น การเปิดเผยความลับของหน่วยงานของรัฐที่ตนเคยสังกัด การชักจูง/จูงใจ (Lobby) เพื่อให้ได้รับประโยชน์ในทางที่มิชอบ หรือการถูกมอบหมายให้ติดต่อหน่วยงานเดิมที่เคยสังกัด
- 7) ให้เปิดเผยข้อมูลการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ พร้อมเหตุผลการแต่งตั้ง ไว้ในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) เพื่อความโปร่งใส

การส่งบุคลากรของบริษัทฯ เข้าไปทำงานด้านนโยบายของภาครัฐ

หลักการ

บริษัทฯ ตระหนักดีว่า การที่บุคลากรภาคเอกชนที่มีประสบการณ์ทางธุรกิจมาช่วยทำงานด้านนโยบายภาครัฐ อาจเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ ทำให้การตัดสินใจด้านธุรกิจหรือด้านนโยบายของภาครัฐ ได้มุมมองใหม่ ๆ ทันสมัย ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศให้มีความยั่งยืน แต่ในการพิจารณาแก้ปัญหาต่าง ๆ หากไม่บริหารจัดการให้ดี ก็อาจสร้างความเสี่ยงในเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันได้ ดังนั้น เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงดังกล่าวตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเพื่อความโปร่งใส บริษัทฯ จึงกำหนดแนวปฏิบัติดังนี้

แนวปฏิบัติของบริษัทฯ

- 1) ให้เปิดเผยข้อมูลของบุคลากรของบริษัทฯ ที่เข้าไปทำหน้าที่ด้านงานนโยบายของภาครัฐ พร้อมทั้งเหตุผลที่เข้าไปดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ดังกล่าว โดยให้เผยแพร่ไว้ในรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report)
- 2) การส่งบุคลากรของบริษัทฯ เข้าไปทำงานด้านนโยบายของภาครัฐ จะต้องมิก่อให้เกิดประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือมีผลประโยชน์ต่างตอบแทน และรวมถึงต้องไม่เกี่ยวข้องหรือเพื่อใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ หรือมีผลประโยชน์ขัดแย้ง เช่น การเปิดเผยความลับของหน่วยงานของรัฐที่ตนเข้าไปทำหน้าที่การชักจูง/จูงใจ (Lobby) เพื่อให้ได้รับประโยชน์ในทางที่มิชอบ เป็นต้น
- 3) หากการเข้าปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของบริษัทฯ ในหน่วยงานภาครัฐ ก่อให้เกิดประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างชัดเจน ให้บุคลากรดังกล่าวพิจารณาออกจากตำแหน่งในบริษัทฯ หรือจากการทำหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อความโปร่งใส และให้พิจารณามาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ตามมาตรา 126-128 แห่ง พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561

บทลงโทษ

การกระทำใด ๆ ที่ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ ให้ถือเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อระเบียบวินัยและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ และมีความผิดหรือได้รับโทษตามที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้

การทบทวนนโยบาย

ให้ทบทวนปรับปรุงนโยบายฉบับนี้เป็นประจำทุกปี โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาอย่างยั่งยืน และหากมีการปรับปรุงอย่างมีนัยสำคัญ ให้นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาอนุมัติ

นโยบายฉบับนี้จะไม่ผลย้อนหลังกับการว่าจ้างบุคลากรภาครัฐหรืออดีตข้าราชการที่ได้มีการจ้างก่อนวันที่นโยบายฉบับนี้ประกาศใช้เป็นครั้งแรก ทั้งนี้ การว่าจ้างดังกล่าวให้ถือว่ามีผลใช้บังคับตามข้อตกลงเดิมจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ภายใต้นโยบายฉบับนี้

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 8 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 8 พฤศจิกายน 2568

-วิจิต ญาณอมร-

(นายวิจิต ญาณอมร)

ประธานกรรมการ

บริษัท ไอที ซีดี จำกัด (มหาชน)