

นโยบายและแนวปฏิบัติการจ้างพนักงานรัฐ (Revolving Door)

บริษัท ดับบลิวพี เอ็นเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน) และ บริษัทย่อย และบริษัทในเครือ ("บริษัทฯ") เป็นองค์กรที่ยึดมั่นการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการจ้างพนักงานรัฐ เพื่อป้องกัน และบริหารความเสี่ยงในการจ้างพนักงานรัฐหรือเจ้าหน้าที่รัฐที่อาจเข้าข่าย Revolving Door ซึ่งขัดต่อหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเป็นความเสี่ยงต่อการเกิดทุจริตและคอร์รัปชัน บริษัทฯ จึงประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติการจ้างพนักงานรัฐ ให้สอดคล้องตามแนวปฏิบัติที่ดีของแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (Collective Action Against Corruption: CAC) โดยมีรายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์

เหตุผลของการกำหนดนโยบาย เนื่องจากการที่บุคคลจากภาครัฐเข้าไปทำงานในภาคเอกชน หรือบุคคลในภาคเอกชนเข้ามาทำงานด้านนโยบายในภาครัฐ อาจทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตและคอร์รัปชัน ในแง่ของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตัวบุคคลที่มีบทบาทในทั้งสององค์กร โดยอาจทำให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรรัฐทำหน้าที่กำกับดูแลอย่างไม่เป็นกลาง หรือบุคคลในภาคเอกชนพยายามผลักดันให้นโยบายรัฐเอื้อประโยชน์แก่องค์กรของตน ดังนั้น คณะกรรมการบริษัท จึงเห็นชอบให้มี "นโยบายการจ้างพนักงานรัฐ" ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ต่อไป

ขอบเขต

นโยบายการจ้างพนักงานรัฐนี้ให้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส และมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการดำเนินการ ตลอดจนป้องกันความเสี่ยงในการทุจริตและคอร์รัปชัน นอกจากนี้ บริษัทฯ มุ่งหวังให้ลูกค้า หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายนี้ด้วย

คำนิยาม

พนักงานรัฐ/เจ้าหน้าที่รัฐ หมายถึง ผู้ที่เป็นหรือเคยดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมิใช่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าพนักงาน

ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ และให้หมายรวมถึง กรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐและบุคคลหรือคณะบุคคลซึ่งใช้อำนาจหรือรับมอบหมายให้อำนาจทางการปกครองของรัฐ ในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจหรือกิจการอื่นของรัฐ

การจ้างพนักงานรัฐ หมายถึง การที่พนักงานรัฐเข้าไปทำงานในภาคเอกชนในหน้าที่ต่าง ๆ และได้รับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นใด ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยอาจจ้างให้เป็นพนักงานประจำ หรือเป็นพนักงานสัญญาจ้างพิเศษอันมีลักษณะเป็นการชั่วคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตและคอร์รัปชันหรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์

แนวทางปฏิบัติและดำเนินการ

1. กรณีการจ้างพนักงานรัฐหรือเจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติงานให้กับบริษัท
 - 1.1 บริษัท จะไม่ว่าจ้าง หรือแต่งตั้งพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ ที่ยังอยู่ในตำแหน่ง เว้นแต่ กรณีเป็นรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานรัฐ หรือหน่วยงานราชการที่มีข้อกำหนดจากหน่วยงานจัดตั้ง หรือมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้อำนาจกระทำได้ หรือให้สามารถมีตัวแทนจากหน่วยงานดังกล่าวเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้และต้องเป็นไปตามกระบวนการและวัตถุประสงค์ที่ขบด้วยกฎหมาย
 - 1.2 การคัดเลือก การอนุมัติการจ้างบุคคล เพื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการ ผู้บริหาร หรือที่ปรึกษาของบริษัท ต้องผ่านการตรวจประวัติ เพื่อตรวจสอบสิ่งที่อาจเป็นประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ก่อนแต่งตั้ง
 - 1.3 การอนุมัติการจ้างงานและการกำหนดค่าตอบแทนในการจ้างพนักงานรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งในบริษัท ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการฝ่ายลงมาต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความจำเป็นอย่างระมัดระวังจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ตามแนวทางปฏิบัติและระเบียบของบริษัท
 - 1.4 การอนุมัติการสรรหาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และการกำหนดค่าตอบแทนของบุคคลที่เป็นพนักงานรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท ต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความจำเป็นอย่างระมัดระวังจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท หรือผู้ถือหุ้น

- 1.5 ห้ามการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ หากการจ้างนั้นเป็นไปเพื่อการเอื้อประโยชน์ต่อบริษัท หรือมีผลประโยชน์ต่างตอบแทน และรวมถึง ต้องไม่เกี่ยวข้องหรือมิใช่เป็นไปเพื่อการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ หรือมีผลประโยชน์ขัดแย้ง เช่น การเปิดเผยความลับของหน่วยงานของรัฐที่ตนเคยสังกัด การชักจูง จูงใจเพื่อให้ได้รับประโยชน์ในทางที่มิชอบ หรือการถูกมอบหมายให้ติดต่อนักงานเดิมที่เคยสังกัด
- 1.6 ให้เปิดเผยข้อมูลการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐพร้อมเหตุผลการแต่งตั้งไว้ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) เพื่อความโปร่งใส

การสอบทานและการรายงาน

ให้คณะกรรมการเกี่ยวกับมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันเป็นผู้กำกับดูแล สอบทานให้เป็นไปตามนโยบายอย่างเคร่งครัด และมีการทบทวนนโยบายการจ้างพนักงานรัฐ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยหากพบความผิดปกติให้รายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อพิจารณา และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทต่อไป

บทลงโทษ

การกระทำใด ๆ ที่ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ ให้ถือเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อระเบียบวินัยและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ และมีความผิดหรือได้รับโทษตามที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้

นโยบายและแนวปฏิบัติการจ้างพนักงานรัฐนี้ ผ่านการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 12/2567 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2567 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 24 ธันวาคม 2567

ฉบับแก้ไขครั้งที่ 1 มีผลบังคับใช้ ณ วันที่ 24 กรกฎาคม 2568 เป็นต้นไป

ลงชื่อ.....

(นายจุลจิตต์ บุญเขต)

ประธานกรรมการบริษัท