

นโยบายการจ้างพนักงานรัฐ

ฉบับวันที่ 18 มีนาคม 2564

บริษัท ดับบลิวเอชเอ ยูทิลิตี้ส์ แอนด์ พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดนโยบายการจ้างพนักงานรัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท ต้องมีกระบวนการคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง การกำหนดค่าตอบแทน และกระบวนการควบคุมเพื่อให้มั่นใจว่าการจ้างพนักงานรัฐจะไม่ได้เป็นการตอบแทนการได้มาซึ่งประโยชน์ใดๆ การเอื้อประโยชน์ต่อบริษัท บริษัทย่อย และบริษัทร่วมทุนของบริษัท ทำลายภาพลักษณ์ด้าน ความน่าเชื่อถือ และความซื่อตรงของการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ด้วยความเรียบร้อยและโปร่งใส จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ขอบเขต

นโยบายการจ้างพนักงานรัฐนี้ ให้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วมทุน โดยให้นำไปปฏิบัติใช้ตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้มุ่งหวังให้คู่ค้า หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท ให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายนี้ด้วย

2. คำนิยาม

“การจ้างพนักงานรัฐ” หมายถึง การที่พนักงานรัฐเข้าไปทำงานในภาคเอกชนในหน้าที่ต่างๆ และได้รับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นใด ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยอาจจ้างให้เป็นพนักงานประจำ หรือเป็นพนักงานสัญญาจ้างพิเศษอันมีลักษณะเป็นชั่วคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน ซึ่งอาจก่อให้เกิดมีความเสี่ยงต่อการทุจริตคอร์รัปชัน ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

“พนักงานรัฐ” หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างในหน่วยงานรัฐ พนักงานองค์การมหาชน พนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ที่มีผลต่อการเอื้อประโยชน์ต่อบริษัท บริษัทย่อย หรือบริษัทร่วมทุนของบริษัท โดยไม่ครอบคลุมถึงพนักงานที่เกษียณอายุราชการ ครอบครัว หรือ เครือญาติของพนักงานรัฐ

3. แนวปฏิบัติ

เพื่อให้มั่นใจว่าการจ้างพนักงานรัฐมีมาตรการดำเนินงานอย่างชัดเจน จึงกำหนดมาตรการควบคุมเป็นแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

3.1 การคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง และการกำหนดค่าตอบแทน ในการจ้างพนักงานรัฐเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานบริษัท (นอกเหนือจากพนักงานระดับผู้บริหารระดับสูง (C-Level)) ต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความจำเป็น จากประธานเจ้าหน้าที่บริหารก่อนการจ้างพนักงานรัฐนั้นๆ

3.2 การคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง และการกำหนดค่าตอบแทน ในการจ้างพนักงานรัฐเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ และพนักงานระดับผู้บริหารระดับสูง (C-Level) ต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความสำคัญอย่างระมัดระวังจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน และเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท

- 3.3 บริษัทจะไม่จ้างพนักงานรัฐ หากการจ้างพนักงานภาครัฐนั้นมีการเอื้อประโยชน์หรือมีผลประโยชน์ต่างตอบแทน ต่อบริษัท บริษัทย่อย หรือบริษัทร่วมทุนของบริษัท
- 3.4 ให้เปิดเผยข้อมูลการจ้างพนักงานรัฐไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท เพื่อให้เกิดความโปร่งใส
- 3.5 ให้พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลรับทราบขั้นตอนการจ้างพนักงานรัฐ หากมีการจ้างพนักงานรัฐ ปฏิบัติงานต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติก่อนดำเนินการ และการเปิดเผยข้อมูลตามขั้นตอนอนุมัติและการรายงานข้างต้น

4. การสอบทานและการรายงาน

ให้สำนักงานตรวจสอบภายในและงานกำกับดูแล มีหน้าที่สอบทานให้เป็นไปตามนโยบายนี้อย่างเคร่งครัด และรายงานผลการสอบทานต่อคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณา และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทต่อไป

5. บทลงโทษ

กรณีกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท ผ่าฝืน ละเลย ละเว้น หรือเจตนาที่จะไม่ปฏิบัติตามนโยบายการจ้างพนักงานรัฐ ถือเป็นกรกระทำผิดวินัย ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาโทษตามที่บริษัทกำหนด นอกจากนี้ อาจจะได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย รวมทั้งการอ้างว่า ไม่ได้รับรู้ถึงนโยบายฉบับนี้ และ/หรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ และ/หรือ กฎหมายดังกล่าว

นโยบายการจ้างพนักงานรัฐฉบับนี้

ได้ผ่านการพิจารณาและเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัทภิบาล ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทภิบาล ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2564 และ

ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2564


.....
(นางสาวจรีพร จารุกรสกุล)
ประธานคณะกรรมการบริษัท