

นโยบายการจ้างพนักงานรัฐ

บริษัท บี จิสติกส์ จำกัด (มหาชน) (บริษัท) กำหนดนโยบายการจ้างพนักงานรัฐ เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้างของบริษัทหรือที่ปรึกษาของบริษัทปฏิบัติตาม โดยมีกระบวนการคัดเลือก การอนุมัติจ้าง การกำหนด ค่าตอบแทน และกระบวนการควบคุม เพื่อให้มั่นใจว่าการจ้างพนักงานรัฐเป็นไปอย่างโปร่งใส ไม่ได้เป็นการตอบแทนการได้ ซึ่งประโยชน์ใดๆ การเอื้อประโยชน์ต่อบริษัททำลายภาพลักษณ์ด้านความน่าเชื่อถือและความซื่อตรงของการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและนโยบายต่อต้านการ ทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ด้วยความเรียบร้อยและโปร่งใส จึงได้มีการกำหนดแนว ทางการดำเนินงานขึ้น

วัตถุประสงค์

เหตุผลของการกำหนดนโยบาย เนื่องจากการที่บุคคลจากภาครัฐเข้าไปทำงานในภาคเอกชน หรือบุคคลใน ภาคเอกชนเข้ามาทำงานด้านนโยบายในภาครัฐ อาจทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการทุจริตและคอร์รัปชัน ในแง่ของความ ชัดแย้งทางผลประโยชน์ของตัวบุคคลที่มีบทบาทในทั้งสององค์กร โดยอาจทำให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรรัฐทำหน้าที่กำกับ ดูแลอย่างไม่เป็นกลาง หรือบุคคลในภาคเอกชนพยายามผลักดันให้นโยบายรัฐเอื้อประโยชน์แก่องค์กรของตน ดังนั้น คณะกรรมการบริษัท ของบริษัท จึงเห็นชอบให้มี “นโยบายการจ้างพนักงานรัฐ” ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของ บริษัท บริษัทย่อย และบริษัทร่วมที่บริษัทหรือบริษัทย่อยมีอำนาจควบคุมด้านการบริหารจัดการต่อไป

ขอบเขต

นโยบายการจ้างพนักงานรัฐนี้ ฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ผู้บริหาร ที่ปรึกษา พนักงาน และลูกจ้างของ บริษัท โดยให้นำไปปฏิบัติใช้ตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้บริษัทมุ่งหวังให้คู่ค้า หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินธุรกิจของบริษัทให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายนี้ด้วย

คำนิยาม

เจ้าหน้าที่รัฐ/พนักงานรัฐ หมายถึง การที่บุคคลผู้เป็นหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักการเมือง ที่ปรึกษาของ หน่วยงานรัฐ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจหรือ หน่วยงานของรัฐ ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมีผู้ใช้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่า ด้วยลักษณะการปกครองท้องถิ่น และให้หมายความรวมถึง กรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือ หน่วยงานของรัฐ และบุคคลหรือคณะบุคคลซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจทางการปกครองของรัฐ ในการ ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือกิจการอื่นของรัฐ (อ้างอิง: พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2542)

การจ้างเจ้าหน้าที่รัฐ/พนักงานรัฐ หมายถึง การที่บุคคลจากภาครัฐเข้าไปทำงานในบริษัท หรือบุคคลของบริษัท เข้าไปทำงานด้านนโยบายในภาครัฐ ในลักษณะที่ทำลายภาพลักษณ์ด้านความน่าเชื่อถือและความซื่อตรงของการทำหน้าที่ หรือการจัดทำนโยบายของภาครัฐ ซึ่งมีความเสี่ยงการทุจริตคอร์รัปชันในแง่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และทำหน้าที่ กำกับดูแลอย่างไม่เป็นกลาง

นโยบายการจ้างพนักงานรัฐ

บริษัทกำหนดนโยบายการจ้างงาน เจ้าหน้าที่รัฐ/พนักงานรัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง หรือที่ปรึกษาของบริษัท โดยต้องผ่านกระบวนการคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง การกำหนดค่าตอบแทน และกระบวนการควบคุม เพื่อให้มั่นใจว่าการจ้างพนักงานรัฐจะไม่ได้เป็นการตอบแทนการได้มาซึ่งประโยชน์ใดๆ การเอื้อประโยชน์ต่อบริษัท ทำลายภาพลักษณ์ด้านความน่าเชื่อถือและความซื่อตรงของการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีความเสี่ยงการทุจริตคอร์รัปชัน

แนวปฏิบัติของบริษัท

1. บริษัทจะไม่พิจารณาว่าจ้างหรือแต่งตั้งพนักงานรัฐ หรือเจ้าหน้าที่รัฐที่ยังอยู่ในตำแหน่ง **เว้นแต่** กรณีเป็นรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานรัฐ หรือหน่วยงานราชการ ที่มีข้อกำหนดจากหน่วยงานจัดตั้ง หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้อำนาจสามารถกระทำได้ หรือสามารถให้มิตัวแทนจากหน่วยงานดังกล่าวเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้และต้องเป็นไปตามกระบวนการและวัตถุประสงค์ที่ขบด้วยกฎหมาย
2. เพื่อป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การว่าจ้างอดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐที่บริษัท เคยอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่ หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าพนักงานรัฐ หรือการว่าจ้างบุคคลที่เคยทำงานให้กับหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยตรงให้พิจารณาระยะเวลาเว้นวรรค เป็นเวลา 2 ปี
(อ้างอิงตามมาตรา 127 แห่ง พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามทุจริต พ.ศ.2561)
3. การคัดเลือก การอนุมัติการ และการกำหนดค่าตอบแทน ในการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อดำรงตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่บริหารต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความสำคัญอย่างระมัดระวัง โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และ/หรือ คณะกรรมการเฉพาะเรื่องที่คณะกรรมการบริษัทได้จัดตั้งขึ้นและต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท
4. การคัดเลือก การอนุมัติการจ้างและการกำหนดค่าตอบแทนในการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่พนักงานระดับ ผู้ช่วยกรรมการลงไป หรือที่ปรึกษาต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความจำเป็น และต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
5. บริษัทกำหนดให้มีการตรวจสอบประวัติของบุคคลที่ทำการสรรหาเพื่อแต่งตั้งเข้าดำรงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ผู้บริหารระดับสูงและที่ปรึกษาของบริษัท เพื่อตรวจสอบสิ่งที่อาจเป็นประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ก่อนการแต่งตั้ง
6. ห้ามการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ หากการจ้างนั้น เป็นไปเพื่อการเอื้อประโยชน์ต่อบริษัทหรือมีผลประโยชน์ต่างตอบแทน รวมถึงต้องไม่เกี่ยวข้องหรือมิใช่เป็นไปเพื่อการใช้อำนาจหน้าที่ในมิทางมิชอบหรือมีผลประโยชน์ขัดแย้ง เช่น การเปิดเผยความลับของหน่วยงานของรัฐที่ตนเคยสังกัด การชักจูง/จูงใจเพื่อให้ได้รับประโยชน์ในทางมิชอบ หรือการอุกมอบหมายให้ติดต่อกับหน่วยงานเดิมที่เคยสังกัด
7. ให้เปิดเผยข้อมูลการจ้างพนักงานรัฐ เจ้าหน้าที่รัฐ พร้อมเหตุผลการแต่งตั้งไว้ ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ56-1 One Report) เพื่อความโปร่งใส

มาตรการดำเนินการ

เพื่อให้มั่นใจว่าการจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐ/พนักงานรัฐ มีมาตรการดำเนินงานอย่างชัดเจน จึงกำหนดมาตรการควบคุมเป็นแนวทางดำเนินงานดังนี้

1. การคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง และการกำหนดค่าตอบแทน ในการจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐ/พนักงานรัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งงานพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายลงไป ต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความจำเป็นจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารก่อนการจ้างพนักงานรัฐนั้นๆ
2. การคัดเลือก การอนุมัติจ้าง และการกำหนดค่าตอบแทน ในการจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐ/พนักงานรัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ และระดับบริหารที่ตำแหน่งผู้ช่วยประธานเจ้าหน้าที่บริหารขึ้นไป ต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความสำคัญอย่างระมัดระวังจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทนและเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท
3. บริษัทจะไม่จ้าง เจ้าหน้าที่รัฐ/พนักงานรัฐ หากการจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐ/พนักงานรัฐนั้น มีการเอื้อประโยชน์ต่อบริษัท หรือผลประโยชน์ต่างตอบแทน
4. ให้เปิดเผยข้อมูลการจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐ/พนักงานรัฐ ไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท เพื่อให้เกิดความโปร่งใส
5. ให้พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล รับทราบขั้นตอนการจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐ/พนักงานรัฐ หากมีการจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐ/พนักงานรัฐ นักการเมืองท้องถิ่นเข้าปฏิบัติงาน ต้องได้รับการพิจารณาก่อนดำเนินการ และการเปิดเผยข้อมูลตามขั้นตอนอนุมัติและการรายงานข้างต้น

การสอบทานและการรายงาน

ให้หน่วยงานตรวจสอบหรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแล มีหน้าที่สอบทานให้เป็นไปตามนโยบายนี้ อย่างเคร่งครัด และรายงานผลการสอบทานต่อคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อพิจารณา และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท

บทลงโทษการฝ่าฝืนนโยบาย

กรณีกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัท ฝ่าฝืน ละเลย ละเว้น หรือเจตนาที่จะไม่ปฏิบัติตามนโยบายการจ้างพนักงานรัฐ หรือการกระทำทุจริตคอร์รัปชัน ถือเป็นกรกระทำผิดวินัย ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาโทษตามที่บริษัทกำหนด นอกจากนี้อาจจะได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย รวมทั้ง การอ้างว่าไม่ได้รับรู้ถึงนโยบายฉบับนี้ และ/หรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติตาม

การทบทวนปรับปรุงนโยบาย

นโยบายการจ้างพนักงานรัฐฉบับนี้ มีการทบทวนและปรับปรุงเป็นประจำทุกปี (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง) หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายฉบับนี้สอดคล้องกับหลักปฏิบัติของบริษัท รวมทั้ง เป็นไปตามข้อบังคับและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้ง การปรับปรุงนโยบายการจ้างพนักงานรัฐต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท และมีการสื่อสารนโยบายที่ได้รับการปรับปรุงดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกัน

นโยบายการจ้างพนักงานรัฐ ฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568 เป็นต้นไป

พลตำรวจโท – สมคิด บุญถนอม --

(สมคิด บุญถนอม)

ประธานคณะกรรมการบริษัท