



บริษัท อินเทอร์เน็ต คอมมิวนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)

นโยบายการจ้างพนักงานรัฐ

Revolving Door Policy

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 พฤษภาคม 2567 เป็นต้นไป

นโยบายการจ้างพนักงานรัฐ

1. คำนำ

บริษัท อินเทอร์เน็ต คอมมิวนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย มุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลและการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยให้ความสำคัญในการต่อต้านการคอร์รัปชัน รวมทั้งยึดมั่นในหลักคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล บริหารงานด้วยความโปร่งใส และรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

ทั้งนี้ บริษัทฯ กำหนดนโยบายการจ้างงานพนักงานรัฐ เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้างของบริษัทฯ หรือที่ปรึกษาของบริษัทฯ ปฏิบัติตาม โดยมีกระบวนการคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง การกำหนดค่าตอบแทน และกระบวนการควบคุม เพื่อให้มั่นใจว่าการจ้างพนักงานรัฐเป็นไปอย่างโปร่งใส ไม่ได้เป็นการตอบแทนการได้มาซึ่งประโยชน์ใดๆ การเอื้อประโยชน์ต่อบริษัทฯ ทำลายภาพลักษณ์ด้านความน่าเชื่อถือ และความซื่อตรงของการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทฯ จึงจัดทำ “นโยบายการจ้างพนักงานรัฐ” เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ยึดเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ สามารถดำเนินธุรกิจ และพัฒนาองค์กรให้เติบโต ต่อเนื่อง และยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อสนับสนุนให้บริษัทฯ กรรมการ ที่ปรึกษา ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องใดๆ กับการคอร์รัปชัน สร้างความตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านคอร์รัปชันจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร
- 2.2 เพื่อส่งเสริมบทบาท และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้มีส่วนได้เสีย ในการป้องกัน ต่อต้านการคอร์รัปชัน
- 2.3 เพื่อให้ข้อมูล และแนวปฏิบัติสำหรับกรรมการ ที่ปรึกษา ผู้บริหาร พนักงานของบริษัทฯ รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียในกรณีพบเห็น หรือเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน
- 2.4 เพื่อแสดงเจตนาจริงและความมุ่งมั่นในการต่อต้านการทุจริต รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสีย เป็นไปตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และสนับสนุนหลักบรรษัทภิบาลอย่างแท้จริง

3. ขอบเขต

นโยบายการจ้างพนักงานรัฐฉบับนี้ให้มีผลบังคับใช้กับกรรมการ ที่ปรึกษา ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ รวมถึงลูกจ้างของบริษัทย่อย ให้นำไปปฏิบัติใช้ตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้มุ่งหวังให้คู่ค้า ตัวแทนจำหน่าย หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายนี้ด้วย

4. คำนิยาม

พนักงานรัฐ หมายถึง การที่บุคคลผู้เป็นหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักการเมือง ที่ปรึกษา ของหน่วยงานรัฐได้เข้ามาทำงานให้กับบริษัทฯ และอาจอาศัยความสัมพันธ์หรือข้อมูลภายในมาเอื้อประโยชน์แก่บริษัทฯ หรือก่อให้เกิดภาวะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ของรัฐ/พนักงานรัฐ ให้หมายความรวมถึง ผู้ดำรงตำแหน่งการเมือง ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิก ท้องถิ่นซึ่งมิใช่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะ

ปกครองท้องถิ่น และหมายความรวมถึงกรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ และบุคคลหรือคณะบุคคลซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้อำนาจทางการปกครองของรัฐในการดำเนินการ ใดๆ อย่างหนึ่งตามกฎหมาย

การจ้างพนักงานรัฐ หมายถึง การที่บุคคลจากภาครัฐเข้าทำงานในภาคเอกชน หรือบุคคลในภาคเอกชนเข้าทำงานด้านนโยบายในภาครัฐในลักษณะที่ทำลายภาพลักษณ์ด้านความน่าเชื่อถือและความซื่อตรงของการทำหน้าที่หรือการจัดทำนโยบายของภาครัฐ มีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน ในแง่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และองค์การทำหน้าที่กำกับดูแลอย่างไม่เป็นกลาง

หน่วยงานของรัฐ หมายถึง หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่รัฐจัดตั้งขึ้นไม่ว่าจะเรียกชื่อแบบใด

5. มาตรการดำเนินการ

เพื่อให้มั่นใจว่าการจ้างพนักงานรัฐมีมาตรการดำเนินงานอย่างชัดเจน จึงกำหนดมาตรการควบคุม ดังนี้

5.1 การคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง และการกำหนดค่าตอบแทน ในการจ้างพนักงานรัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งงานพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายลงไป ต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความจำเป็นจากประธานกรรมการหรือตัวแทนผู้มีอำนาจก่อนการจ้างพนักงานรัฐนั้นๆ

5.2 การคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง และการกำหนดค่าตอบแทน ในการจ้างพนักงานรัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการขึ้นไป ต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความสำคัญอย่างระมัดระวังจากคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท

5.3 บริษัทฯ จะไม่จ้างพนักงานรัฐหากการจ้างพนักงานภาครัฐมีการเอื้อประโยชน์ต่อบริษัทฯ หรือผลประโยชน์ตอบแทน

5.4 ให้พนักงานแผนกทรัพยากรบุคคลรับทราบขั้นตอนการจ้างพนักงานรัฐ และหากมีการจ้างพนักงานรัฐ นักการเมืองท้องถิ่นเข้าปฏิบัติงานต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติก่อนดำเนินการ และต้องมีการเปิดเผยข้อมูลตามขั้นตอนอนุมัติและการรายงานข้างต้น

6. การสื่อสารและการอบรม

บริษัทฯ จัดให้มีการสื่อสารนโยบายการจ้างงานพนักงานรัฐไปยังหน่วยงานทุกระดับในบริษัทฯ ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การแจ้งประกาศเพื่อทราบผ่านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) การอัปโหลดบนหน้าเว็บไซต์ของบริษัทฯ การอบรมบุคลากรของบริษัทฯ รวมถึงการอบรมพนักงานเข้าใหม่ โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้พนักงานใหม่ทุกคนและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบและน่านโยบายไปปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้บริษัทฯ กำหนดให้มีการระบุข้อมูลการจ้างพนักงานรัฐไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส

7. การสอบทานและการรายงาน

ให้แผนกตรวจสอบภายใน มีหน้าที่สอบทานให้เป็นไปตามนโยบายนี้อย่างเคร่งครัด และรายงานผลการสอบทานต่อคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณา และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท

8. บทลงโทษการฝ่าฝืนนโยบาย

กรณีกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างของบริษัทฯ ฝ่าฝืน ละเลย ละเว้น หรือเจตนาที่จะไม่ปฏิบัติตามนโยบายการจ้างพนักงานรัฐฉบับนี้ หรือกระทำการทุจริตคอร์รัปชัน ถือเป็นการกระทำผิดวินัย ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาโทษตามที่บริษัทฯ กำหนด

นอกจากนี้อาจจะได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย รวมทั้งการอ้างว่าไม่ได้รับรู้ถึงนโยบายฉบับนี้ และ/หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติตามได้

9. การทบทวนปรับปรุงนโยบาย

ให้ทบทวนปรับปรุงนโยบายการจ้างพนักงานรัฐฉบับนี้เป็นประจำทุก 3 ปี หรือหากมีการเปลี่ยนแปลงที่มีสาระสำคัญให้สามารถปรับปรุงแก้ไขนโยบายฉบับนี้ได้ทันที โดยให้เสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ

ทั้งนี้ ให้ยกเลิกนโยบายการจ้างพนักงานรัฐ ฉบับวันที่ 10 พฤษภาคม 2566 โดยให้ใช้นโยบายการจ้างพนักงานรัฐ (ฉบับแก้ไข) ผ่านการพิจารณาจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2567 เป็นต้นไป



(นายสมบัติ อนันตรัมพร)

ประธานกรรมการ