

TB-PL-HR-001 Rev.00

บริษัท ที โบรคเกอร์ จำกัด

## เรื่อง นโยบายการจ้างเจ้าพนักงานของรัฐ

ด้วยที่ประชุมคณะกรรมการ บริษัท ที โบรคเกอร์ จำกัด จำกัด (“บริษัทฯ”) ครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2569 ได้กำหนดนโยบายการจ้างเจ้าพนักงานของรัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ด้วยความเรียบร้อยและโปร่งใส บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการว่าจ้างพนักงานรัฐ ดังต่อไปนี้

### 1. คำนิยาม

#### การจ้างเจ้าพนักงานของรัฐ

หมายถึง การที่บุคคลผู้เป็นหรือเคยเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ และได้เข้ามาทำงานให้กับบริษัทเอกชน ซึ่งอาจอาศัยความสัมพันธ์ หรือข้อมูลภายในไปเอื้อประโยชน์แก่บริษัทเอกชน หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานรัฐหรือหน่วยงานกำกับดูแลธุรกิจกับบริษัทที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล

#### เจ้าพนักงานของรัฐ

หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ และคณะกรรมการ ป.ป.ช.

#### เจ้าหน้าที่ของรัฐ

หมายถึง ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่ง หรือเงินเดือนประจำ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ หรือในรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องถิ่น หรือเจ้าพนักงานอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ และให้หมายความรวมถึงกรรมการอนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ และบุคคล หรือคณะบุคคลบรรดาซึ่งมีกฎหมายกำหนดให้ใช้อำนาจ หรือได้รับมอบให้ใช้อำนาจทางปกครองที่จัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือกิจการอื่นของรัฐด้วย แต่ไม่รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ และคณะกรรมการ ป.ป.ช.

### 2. หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ

เพื่อให้การจ้างเจ้าพนักงานของรัฐเป็นไปอย่างโปร่งใส บริษัทฯ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- 2.1 การคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง และการกำหนดค่าตอบแทนในการจ้างเจ้าพนักงานของรัฐ เพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานระดับตั้งแต่ ผู้อำนวยการอาวุโสลงไป ต้องได้รับความเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ทางการที่กำกับดูแลบริษัทจากหน่วยงานที่กำกับกฎระเบียบและข้อบังคับ รวมถึงตามหลักเกณฑ์ทางการอื่นจากฝ่ายกฎหมาย โดยผู้บริหารสูงสุดของฝ่ายงานที่ต้องการว่าจ้างจะต้องแสดงเหตุผลความจำเป็นในการว่าจ้าง เพื่อให้ผู้บริหารสูงสุดฝ่ายทรัพยากรบุคคลพิจารณา ก่อนนำเสนอเพื่อขออนุมัติต่อกรรมการผู้จัดการ

- 2.2 การคัดเลือก การอนุมัติการจ้าง และการกำหนดค่าตอบแทนในการจ้างเจ้าพนักงานของรัฐ เพื่อดำรงตำแหน่ง กรรมการ ที่ปรึกษา หรือพนักงานตั้งแต่ระดับผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการขึ้นไป ต้องได้รับการตรวจสอบคุณสมบัติตาม หลักเกณฑ์ทางการที่เกี่ยวข้องจากฝ่ายงานที่กำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ และต้องได้รับการพิจารณาเหตุผลความจำเป็น จากผู้บริหารสูงสุดฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือฝ่ายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผ่านการอนุมัติอย่างระมัดระวังจาก คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องตามระเบียบและข้อบังคับของบริษัท
- 2.3 บริษัทฯ จะไม่ว่าจ้างเจ้าพนักงานของรัฐ หากการจ้างนั้นเป็นการเอื้อประโยชน์ต่อบริษัทฯ หรือมีผลประโยชน์ต่างตอบแทน

### 3. การสอบทานและรายงาน

ให้ฝ่ายตรวจสอบ มีหน้าที่สอบทานการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายฉบับนี้อย่างเคร่งครัด และรายงานผลการสอบทานต่อ คณะกรรมการตรวจสอบพิจารณา และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทฯ ต่อไปตามลำดับ

### 4. บทลงโทษ

การฝ่าฝืน ละเลย หรือมีเจตนาที่จะไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ บริษัทฯ ถือเป็นการกระทำผิดทางวินัย ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาโทษตามที่บริษัทฯ กำหนด การไม่รับรู้ถึงนโยบายนี้ ไม่สามารถใช้เป็นข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติตามได้ และในกรณีที่การ คอร์รัปชันส่งผลให้มีความผิดตามกฎหมาย บริษัทฯ มีสิทธิที่จะดำเนินการตามกฎหมายต่อผู้กระทำความผิดนั้น

ทั้งนี้ให้ยกเลิกประกาศฉบับเดิม ที่ปทบ.007/2566 เรื่อง นโยบายการจ้างเจ้าพนักงานของรัฐ ลงวันที่ 5 มกราคม 2566 และ ให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทนตั้งแต่วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2569 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2569

*กษิตา วัฒนกุล*

(นางสาวกษิตา ขยันตรวจ)

กรรมการผู้จัดการ บริษัท โบรคเกอร์ จำกัด