

အသေးစားနှင့်အလတ်စားလုပ်ငန်းများဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်လီမိတက်

အသိပေးတင်ပြခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒ

Whistleblowing Policy

မူဝါဒ မူပိုင်:

အသေးစားနှင့်အလတ်စားလုပ်ငန်းများဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်လီမိတက်

ဆက်သွယ်ရန်:

သန်းထိုက်သူ-လက်ထောက်အထွေထွေမန်နေဂျာ
 လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာဌာန

စတင်သက်ရောက်သည့်နေ့:

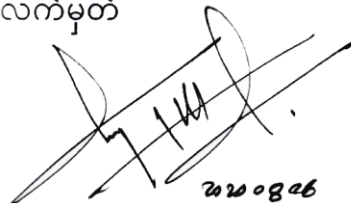
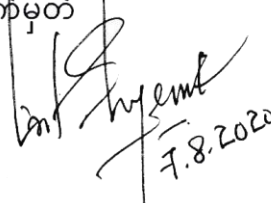
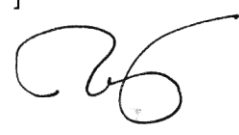


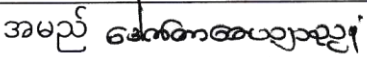
၂၀၂၀ ဩဂုတ်လ (၁၀) ရက်

ပြန်လည်စိစစ်ရမည့်နေ့:

၂၀၂၁ ဩဂုတ်လ (၁၀) ရက်

ဆက်စပ်သော ဘဏ်တွင်းမူဝါဒများ:

- ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျင့်ဝတ် (DOC-2019-01 Rev: 1.2)
- ကိုယ်ရေးအချက်အလက်မူဝါဒ (DOC-2020-05 Rev: 1.0)

ရေးသားသူ	စိစစ်သူ	အတည်ပြုသူ
လက်မှတ်  ၂၀၂၀၀၈၁၆	လက်မှတ်  7.8.2020	လက်မှတ် 
အမည် 	အမည် 	အမည် 

အမည်နှင့် သက်ဆိုင်ခြင်း

- ၁။ ဤမူဝါဒကို အသိပေးတင်ပြခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒဟု ခေါ်တွင်စေရမည်။
- ၂။ ဤမူဝါဒသည် ဘဏ်၏ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျင့်ဝတ်ပါ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် ကိုယ်ရေး အချက်အလက်မူဝါဒပါ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အတိအကျလိုက်နာသည်။

အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်

- ၃။ ဤမူဝါဒတွင် အောက်ပါအတိုင်းအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုပါသည် -
 - (က) **ဘဏ်** ဆိုသည်မှာ - အသေးစားနှင့်အလတ်စားလုပ်ငန်းများဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်ကို ဆိုလိုသည်။
 - (ခ) **အကာအကွယ်ပေးခြင်း** ဆိုသည်မှာ - ဝန်ထမ်းသည် ဖြစ်စဉ်အား စိတ်ရင်းမှန်ဖြင့် ဤမူဝါဒပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ အသိပေးတင်ပြလာပါက မည်သည့် လက်တုံ့ပြန်မှုမျိုးကိုမဆို အကာအကွယ်ပေးခြင်းကိုဆိုလိုသည်။
 - (ဂ) **လက်တုံ့ပြန်ခြင်း၊ လက်စားချေခြင်း** ဆိုသည်မှာ - အသိပေးတင်ပြသူအား ၎င်း၏တင်ပြမှုအတွက် မတော်မတရားဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများအပါအဝင်၊ အနှောက်အယှက်ပေးခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် အငြိုးထားခြင်းများကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေလုပ်ဆောင်ခြင်းကိုဆိုလိုသည်။
 - (ဃ) **စိတ်ရင်းမှန်ဖြင့်** ဆိုသည်မှာ - ဖြစ်စဉ်များကို မှန်ကန်တိကျသေချာသော အသိပေးတင်ပြခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အစီရင်ခံတင်ပြသူ၏ တင်ပြသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို မှန်ကန်သည်ဟု သင့်လျော်စွာယုံကြည်သောအချက် ဖြစ်သည်။
 - (င) **အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်** ဆိုသည်မှာ - ဝန်ထမ်းရေးရာနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးရေးဌာနနှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာဌာနတို့မှ တင်ပြလာသော အသိပေးတင်ပြခြင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များအပေါ် အဆုံးအဖြတ်ပေးရန်နှင့် အရေးယူဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ရှိသူဖြစ်သည်။
 - (စ) **ဝန်ထမ်းရေးရာနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးရေးဌာန** ဆိုသည်မှာ - ဘဏ်ရှိ ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာထိခိုက်မှုမရှိစေရန်နှင့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီအလိုက် ချမှတ်ထားသောစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအား လိုက်နာမှု ရှိ/မရှိ စိစစ်ရန်နှင့် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ထံ အစီရင်ခံတင်ပြရမည့် ဌာနဖြစ်သည်။

(ဆ) **လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာဌာန** ဆိုသည်မှာ - ဘဏ်၏ အသိပေးတင်ပြချက်များ အား ဤမူဝါဒပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှု ရှိ/မရှိ စိစစ်ရန်နှင့် အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်ထံ အစီရင်ခံတင်ပြရမည့် ဌာနဖြစ်သည်။

ရည်ရွယ်ချက်

- ၄။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏အသိပေးတင်ပြချက်များသည် ဆိုးကျိုးသက်ရောက်နိုင်ခြေ ကိုကြောက်ရွံ့စရာမလိုဘဲ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းမမှန်မကန်ဖြစ်ခြင်းများ (ဖြစ်စဉ်) ကို စိတ်ရင်း မှန်ဖြင့်၊ မှန်ကန်သောနည်းလမ်းများဖြင့် လွယ်ကူစွာအသိပေးတင်ပြရန် ရည်ရွယ်သည်။ အသိပေးတင်ပြခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒသည် ဘဏ်၏ဂုဏ်သိက္ခာကျဆင်းမှုကို ကာကွယ်ရန် အဓိကသော့ချက်ဖြစ်သည်။
- ၅။ ဘဏ်၏ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကိုမြှင့်တင်ရန်နှင့် ၎င်းအလေ့အကျင့်၏လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် ဂုဏ်သတင်းကို ပျက်စီးစေနိုင်သည့်အလေ့အကျင့်များကို တိုက်ဖျက်ရန်ရည်ရွယ်သည်။ ဘဏ်၏ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် ဂုဏ်သတင်းကိုကာကွယ်ရန် ဘဏ်ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် အဂတိလိုက်စားမှု၊ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု၊ ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှုများနှင့် ဘဏ်အတွင်းရှိ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် မူဝါဒများ၊ အခြားကြီးလေးသောချိုးဖောက်မှုများ၊ ဖြစ်ရပ်များ ကို အသိပေးတင်ပြရန်လိုအပ်သည်။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့သောဖြစ်ရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများတွင်ပူးပေါင်းပါဝင်ရမည်။
- ၆။ ယုံကြည်စိတ်ချရသော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကိုဖန်တီး၍ ဝန်ထမ်းများအား အကာအကွယ် ပေးခြင်းအားဖြင့် ဘဏ်သည် ဝန်ထမ်းများ၏ အပြည့်အဝပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို အားပေးသည်။ တရားမဝင်ချိုးဖောက်မှုများကို စိတ်ရင်းမှန်ဖြင့် အသိပေးတင်ပြသော ဝန်ထမ်းများအား မည်သည့်လက်တုံ့ပြန်မှု သို့မဟုတ် လက်စားချေမှုများမှကာကွယ်ရန် အစီအမံများစီစဉ်ထားရမည်။
- ၇။ အသိပေးတင်ပြခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ယုံမှားသံသယရှိပါက ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျင့်ဝတ်ပါ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများဖြင့်လည်းကောင်း၊ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာအရာရှိနှင့်လည်းကောင်း တိုင်ပင်ဆွေးနွေးနိုင်သည်။

အခြေခံစည်းမျဉ်းများ

- ၈။ ဤမူဝါဒ၏ အခြေခံစည်းမျဉ်းများမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်သည် -
 - (က) ဝန်ထမ်းများသည် မှန်ကန်သောလမ်းကြောင်းများဖြင့် အသိပေးကြေငြာခြင်းများကို လုပ်ဆောင်ရမည်။ (ဥပမာ- ဤမူဝါဒပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာဌာနမှတစ်ဆင့် တင်ပြခြင်း။)
 - (ခ) ထိုသို့သောအသိပေးတင်ပြမှုများအတွက် မည်သို့သောလက်စားချေ၊ လက်တုံ့ပြန်မှုကိုမျှ မပြုလုပ်ရ။
 - (ဂ) စိတ်ရင်းမှန်ဖြင့် အသိပေးတင်ပြလာသောဝန်ထမ်းများကို အကာအကွယ်ပေးရမည် ဖြစ်ပြီး၊ မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း မပေါက်ကြားစေရန် လျှို့ဝှက်ထားရမည်။
 - (ဃ) အသိပေးတင်ပြလာသောဖြစ်စဉ်များကို သင့်လျော်သောနည်းလမ်းဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးရမည်။ အတည်ပြုပြီးပါက သင့်လျော်သောကုစားမှုများကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် နှစ်စဉ်ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် ဘဏ်သည် လိုအပ်သောလုပ်ထုံးလုပ်နည်း အစီအမံများကို ချမှတ်ထားရမည်။
 - (င) အသိပေးတင်ပြလာသောဖြစ်စဉ်များတွင် ပက်သက်မှုရှိနေသော မည်သည့်တစ်ဦးတစ်ယောက်ကိုမဆို အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးအရ လေးစားစွာဆက်ဆံရမည်။

မူဝါဒနယ်ပယ်

၉။ ဤမူဝါဒသည် ဘဏ်၏ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ၊ အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲရေးအရာရှိများ၊ ဝန်ထမ်းများအားလုံးနှင့် စာချုပ်စာတမ်းများအရတိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ ဘဏ်ကိုယ်စားလုပ်ကိုင်ပေးနေကြသော ကြားခံပုဂ္ဂိုလ်များ၊ အဖွဲ့အစည်းများအားလုံးနှင့် အကျုံးဝင် သက်ဆိုင်သည်။

အသိပေးတင်ပြခြင်းဆိုင်ရာမူဘောင်များ

- ၁၀။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ဘဏ်၏လုပ်ဆောင်မှုများတွင် တရားမဝင်သောအပြုအမူများ၊ ဘဏ်၏စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ မူဝါဒများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များကို ချိုးဖောက်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ဘဏ်၏ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် ဂုဏ်သတင်းကို ထိခိုက်စေနိုင်မည့်လုပ်ဆောင်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ သံသယဖြစ်ဖွယ်သို့မဟုတ် သံသယဖြစ်ဖွယ်ဟု ယူဆထား သည့်ဖြစ်ရပ်များကို အသိပေးတင်ပြရန်လိုအပ်သည်။
- ၁၁။ ဘဏ်တွင်းစာရင်းစစ်တစ်ဦးဦး၊ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာအရာရှိတစ်ဦးဦးက စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ခြင်း၊ စာရင်းစစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလားတူတောင်းဆိုချက်များတွင် ဘဏ်၏ဝန်ထမ်းများအားလုံး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည်။

၁၂။ အထက်ဖော်ပြပါအကြောင်းအရာများနှင့်ပတ်သက်၍ မည်သည့်ဝန်ထမ်းမဆို ၎င်းတို့၏ ရာထူးအရှိန်အဝါနှင့် အခွင့်အရေးများကိုအသုံးပြု၍ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ခြင်းနှင့်၊ စာရင်းစစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ခြင်းများအား တားမြစ်ခြင်း၊ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းမရှိစေရန် စီမံဆောင်ရွက်ထားရမည်။

လိမ်လည်ခြင်း၊ အဂတိလိုက်စားခြင်း၊ ငွေကြေးခဝါချခြင်းနှင့် အကြမ်းဖက်မှုကိုငွေကြေး ထောက်ပံ့ခြင်းများဟု စွပ်စွဲခံရသောဖြစ်စဉ်များကို အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

၁၃။ အထက်ဖော်ပြပါဖြစ်စဉ်များအား အသိပေးတင်ပြရာတွင် အောက်ဖော်ပြပါ လုံးထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ အသိပေးတင်ပြရမည်ဖြစ်သည် -

- (က) ဝန်ထမ်းများသည် လိမ်လည်ခြင်း၊ အဂတိလိုက်စားခြင်း၊ ပူးပေါင်းကြံစည်ခြင်း၊ အတင်းအဓမ္မစွပ်စွဲခြင်း၊ အကျပ်ကိုင်ခြင်း၊ ငွေကြေးခဝါချခြင်းနှင့် အကြမ်းဖက်မှုအားငွေကြေးထောက်ပံ့ခြင်း၊ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်သူများနှင့် ဘဏ်၏ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးအမြတ်၊ အကျိုးစီးပွားကို ထိခိုက်စေမည့် ဥပဒေနှင့်မညီသော လုပ်ဆောင်ခြင်းများကို ဘဏ်၏ ကျွန်ုပ်တို့၏ကျင့်ဝတ်ပါ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာလမ်းကြောင်းမှတစ်ဆင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာဌာနသို့ အသိပေးတင်ပြရမည်ဖြစ်သည်။
- (ခ) အပိုဒ် (က) ပါ ဖြစ်စဉ်များအား အသိပေးတင်ပြရာတွင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် ဖြစ်စဉ်၏ အခြေအနေအရ သို့မဟုတ် သဘောသဘာဝအရ မသင့်လျော်သည်ဟု ယူဆပါက ထိုဖြစ်စဉ်ကို စာရင်းစစ်ကော်မတီသို့ အစီရင်ခံတင်ပြရမည်။ (ဥပမာ- အကျိုးစီးပွားခြင်း ဆန့်ကျင်ပဋိပက္ခအသွင်ဆောင်နေမှုများ၊ ကိုယ်ပိုင်အကျိုးစီးပွားနှင့်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ချက်များ၊ အစုအဖွဲ့နှင့်ဆက်နွယ်သူများ၊ နိုင်ငံရေးအရ ထင်ရှားသူများ၊ လက်တုံ့ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် လက်စားချေခံရနိုင်ခြေရှိခြင်း၊ ဖြစ်စဉ်အား အသိပေးတင်ပြခြင်းကို လက်ခံဆောင်ရွက်ရမည့်တာဝန်ရှိသူသည် ဖြစ်စဉ်နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရသော်လည်းကောင်း၊ တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ ပါဝင်ပတ်သက်နေခြင်း၊ သို့မဟုတ် ကနဦးအစီရင်ခံတင်ပြချက်အရ လက်ခံဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်ရှိသူသည် သင့်လျော်သော အရေးယူဆောင်ရွက်မှုမပြုလုပ်နိုင်ခြင်း။)
- (ဂ) အထက်ပါဖြစ်စဉ်များကို အသိပေးတင်ပြရာတွင် ဘဏ်၏စီမံခန့်ခွဲမှု လျော့နည်းကြောင်းတွေ့ရှိ၍ဖြစ်စေ၊ ထင်မြင်ယူဆ၍ဖြစ်စေ ယုံမှားသံသယရှိပါက ဝန်ထမ်းအနေဖြင့် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ထံ တိုက်ရိုက်အသိပေးတင်ပြရမည်။

ကျင့်ဝတ် သို့မဟုတ် သမာဓိရှိမှုဆိုင်ရာ ကြီးလေးသောပျက်ကွက်ခြင်း သို့မဟုတ် ချိုးဖောက်ခြင်း အား အသိပေးတင်ပြခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

၁၄။ အထက်ဖော်ပြပါဖြစ်စဉ်များအား အသိပေးတင်ပြရာတွင် အောက်ဖော်ပြပါ လုံးထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ အသိပေးတင်ပြရမည်ဖြစ်သည် -

- (က) ဘဏ်၏ ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ပျက်ကွက်ခြင်း၊ ချိုးဖောက်ခြင်း သို့မဟုတ် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးမူဝါဒများနှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာ မူဘောင်များကို ကြီးလေးစွာချိုးဖောက်ခြင်းများကို ဘဏ်၏ ကျွန်ုပ်တို့၏ကျင့်ဝတ် ပါ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာလမ်းကြောင်းမှ တစ်ဆင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာဌာနသို့ အသိပေးတင်ပြရမည်။
- (ခ) လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အနိုင်ကျင့်ခြင်း၊ အနှောက်အယှက်ပေးခြင်းနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာ ထိပါးခြင်းများကို ဝန်ထမ်းရေးရာနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးရေးဌာနသို့ တိုက်ရိုက် အသိပေးတင်ပြရမည်။
- (ဂ) အပိုဒ် (က) ပါ ဖြစ်စဉ်များအား အစီရင်ခံတင်ပြရာတွင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် ဖြစ်စဉ်၏ အခြေအနေအရ သို့မဟုတ် သဘောသဘာဝအရ မသင့်လျော်သည်ဟု ယူဆပါက ထိုဖြစ်စဉ်ကို အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲရေးအရာရှိများထံသို့ အသိပေးတင်ပြ ရမည်။ (ဥပမာ- အကျိုးစီးပွားခြင်း ဆန့်ကျင်ပဋိပက္ခအသွင်ဆောင်နေမှုများ၊ ကိုယ်ပိုင်အကျိုးစီးပွားနှင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ချက်များ၊ အစုအဖွဲ့နှင့်ဆက်နွယ် သူများ၊ လက်တုံ့ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် လက်စားချေခံရနိုင်ခြေရှိခြင်း၊ ဖြစ်စဉ်အား အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းကို လက်ခံဆောင်ရွက်ရမည့်တာဝန်ရှိသူသည် ဖြစ်စဉ်နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရသော်လည်းကောင်း၊ တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ ပါဝင်ပက်သက်နေခြင်း၊ သို့မဟုတ် ကနဦးအစီရင်ခံတင်ပြချက်အရ လက်ခံ ဆောင်ရွက်ရမည့်တာဝန်ရှိသူသည် သင့်လျော်သော အရေးယူဆောင်ရွက်မှုမပြု လုပ်နိုင်ခြင်း။)
- (ဃ) အထက်ပါဖြစ်စဉ်များကို အသိပေးတင်ပြရာတွင် ဘဏ်၏စီမံခန့်ခွဲမှု လျော့နည်း ကြောင်းတွေ့ရှိ၍ဖြစ်စေ၊ ထင်မြင်ယူဆ၍ဖြစ်စေ ယုံမှားသံသယရှိပါက ဝန်ထမ်း အနေဖြင့် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ထံ တိုက်ရိုက်အသိပေးတင်ပြရမည်။

အကာအကွယ်အစီအမံများ

၁၅။ မှားယွင်းစွာအသိပေးတင်ပြလာပါက ပထမဦးစားပေးအားဖြင့် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဂုဏ်သိက္ခာပေါ်တွင် ယုံကြည်မှုရှိစွာဖြင့်ကိုင်တွယ်ရမည်။

- ၁၆။ ဆိုလိုသည်မှာ အသိပေးတင်ပြသူသည် မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်းထုတ်ဖော်ခြင်းကို ၎င်း၏ သဘောဆန္ဒအရခွင့်ပြုခြင်းမှလွဲ၍ ဤမူဝါဒပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ လိုအပ်ချက်မဟုတ်လျှင် အသိပေးတင်ပြသူ၏ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်အား လျှို့ဝှက်စွာထိန်းသိမ်းထားရမည်။
- ၁၇။ ထိုကဲ့သို့သောဖြစ်စဉ်မျိုးတွင် အထူးသဖြင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးကြားနာမှုပြုလုပ်ရန် ပါဝင်သူများ၏ အခွင့်အရေးကိုသေချာစေရန်လိုအပ်လျှင် ဘဏ်သည် ၎င်း၏ကိုယ်ရေးအချက်အလက်ကို ထုတ်ဖော်ပြောကြားခြင်းမပြုမီ၊ အသိပေးတင်ပြသူအား အကြောင်းကြားရန် လိုအပ်သည်။
- ၁၈။ ဝန်ထမ်းသည် မှားယွင်းသောအသိပေးတင်ပြခြင်းအတွက် လက်တုံ့ပြန်ခြင်း၊ လက်စားချေခြင်းခံရသည်ဟုယူဆပါက သို့မဟုတ် လက်တုံ့ပြန်ခြင်း၊ လက်စားချေခြင်းခံရမည်ဟု ယုံကြည်ရသော စိုးရိမ်ဖွယ်အကြောင်းတရားဖြစ်ပေါ်လာပါက ဝန်ထမ်းရေးရာနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးရေးဌာနမှူး သို့မဟုတ် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာဌာနသို့ အသိပေးတိုင်ကြားပိုင်ခွင့်ရှိပြီး အကူအညီတောင်းခံနိုင်သည်။

မမှန်ကန်သောလမ်းကြောင်းဖြင့် အသိပေးတင်ပြခြင်း

- ၁၉။ ဖြစ်စဉ်များအား အသိပေးတင်ပြရာတွင် မမှန်ကန်သောလမ်းကြောင်းများဖြစ်သည့် လူမှုကွန်ယက်စာမျက်နှာများတွင် ဘဏ်၏ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် ဂုဏ်သတင်းကျဆင်းစေရန် ရည်ရွယ်သောနည်းလမ်းများဖြင့် အသိပေးတင်ပြခြင်းသည် ဝန်ထမ်းအတွက်သာမက ဘဏ်အတွက်ပါ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အကျိုးစီးပွားကို ဆိုးရွားစွာရိုက်ခတ်ခံရမည် ဖြစ်သည်။
- ၂၀။ ဖြစ်စဉ်များကို ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်အနေဖြင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာလမ်းကြောင်းမှတစ်ဆင့် လွတ်လပ်စွာ အသိပေးတင်ပြနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ထိုအချက်အလက်များကို ၎င်း၏ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာစိတ်ခံစားချက်ဖြင့် လူမှုကွန်ယက်ပေါ်တွင် မျှဝေခြင်းသည် ဘဏ်ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာကိုပျက်ပြားစေမှုနှင့်အတူ ဘဏ်၏ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျင့်ဝတ်ပါ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အရေးယူခြင်းခံရမည် ဖြစ်သည်။

အရေးယူခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ

- ၂၁။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကျဉ်းအကျပ်များ (ဝေခွဲရခက်ခဲသောကိစ္စရပ်များ) နှင့် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာရှိသော ချိုးဖောက်မှုများနှင့် ကြုံတွေ့လာပါက ယင်းကဲ့သို့ကိစ္စရပ်များကို စိတ်ချယုံကြည်မှုအပြည့်ဖြင့် ထုတ်ဖော်မျှဝေရဲသည့် အလေ့အထကောင်းတစ်ရပ်ကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးသွားရန် ဘဏ်သည် ခိုင်ခိုင်မာမာ

သန့်ရှင်းချထားပါသည်။ ဝန်ထမ်းများ ထိုသို့စိတ်ချယုံကြည်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရဲလားခြင်းကို ဘဏ်သည် အပြည့်အဝထောက်ခံသည်။

၂၂။ မမှန်ကန်သောနည်းလမ်းများဖြင့် အသိပေးတင်ပြသောဝန်ထမ်းများ၊ အထူးသဖြင့် မှားယွင်းသော သို့မဟုတ် လှည့်ဖြားသော သတင်းအချက်အလက်များအပေါ် အကြောင်းပြု၍ လိမ်လည်အသိပေးတင်ပြခြင်းများအား အကာအကွယ်ရရှိမည် မဟုတ်ပဲ၊ ဘဏ်၏ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျင့်ဝတ်ပါ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်လည်း အရေးယူခြင်းခံရမည် ဖြစ်သည်။

၂၃။ ဤကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းအား ချိုးဖောက်ရာမြောက်စေမည့် မည်သို့သောလုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်မှုမျိုးကိုမဆို ဝန်ထမ်းများသည် Ethic & Compliance Hotline နှင့် Email သို့ သတင်းပို့တင်ပြရမည်။ ချိုးဖောက်မှုများကို သတင်းပို့တင်ပြခြင်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အကြံအဉာဏ်တောင်းခံရယူလိုပါက Ethic & Compliance Hotline နှင့် Email သို့မဟုတ် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာအရာရှိနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးနိုင်ပါသည်။

Ethic & Compliance Channel

Hotline: +959 771 000 004
Email: compliance@smedbank.com

၂၄။ ဤကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို ချိုးဖောက်သူများသည် ချိုးဖောက်မှုအမျိုးအစား၊ အတိုင်းအတာ နှင့်လျော်ညီသည့် အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းများကို ခံရမည်ဖြစ်သည်။ ကြီးလေးသည့် ချိုးဖောက်မှုများအတွက် အလုပ်မှရပ်စဲခြင်းခံရနိုင်ရုံမျှမက ဥပဒေများ၊ နည်းဥပဒေများ နှင့်လဲ တရားစွဲဆိုခံရမည်ဖြစ်သည်။ စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာအရ အရေးယူအပြစ်ပေးခြင်းကို ခံရနိုင်သည့် မလျော်ကန်စွာပြုမှု ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့တွင် အောက်ပါအချက်များပါဝင်သည်။ သို့သော် အောက်ပါ အချက်များသာဟု ကန့်သတ်မထားပါ။

- (က) ဤမူဝါဒပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ချိုးဖောက်ခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသူအား ချိုးဖောက်စေခြင်း၊
- (ခ) သိရှိထားခဲ့သည့် ချိုးဖောက်မှု သို့မဟုတ် ချိုးဖောက်မှုဟု သံသယရှိဖွယ်ရာများကို အသိပေးတင်ပြရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊
- (ဂ) ချိုးဖောက်မှုများ ရှိနိုင်သည့်ဖြစ်စဉ်များတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးရာ၌ ပူးပေါင်းကူညီ ဆောင်ရွက်ရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊

(ဃ) ဂုဏ်သိက္ခာဆိုင်ရာ၊ တည်ကြည်ဖြောင့်မတ်မှုဆိုင်ရာများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သဘောရိုး ဖြင့် အသိပေးတင်ပြခြင်းအတွက် မည်သည့်ဝန်ထမ်းကိုမဆို လက်တုံ့ပြန်ခြင်း၊ လက်စားချေခြင်း။

၂၅။ မည်သို့သောချိုးဖောက်မှုမျိုးကိုမဆို ဝန်ထမ်းရေးရာနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးရေး ဌာနနှင့် လိုက်နာဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာဌာနမှ စိစစ်တင်ပြချက်များနှင့်အညီ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်၏ သင့်လျော်သည်ဟု ယူဆသည့်အတိုင်း စီစဉ်ဆောင်ရွက်လျက် စုံစမ်းစစ်ဆေး ရမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ချိုးဖောက်ကျူးလွန်မှုတစ်ရပ်ပေါ်ပေါက်ခဲ့ပါက စည်းကမ်း ထိန်းသိမ်းရေး သို့မဟုတ် တားဆီးကာကွယ်ရေးဆောင်ရွက်ချက်များကို ချမှတ်ဆောင်ရွက် လျက် အရေးယူရမည်။