



ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ

စည်းမျဉ်းများ


ENGie

“

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများသည် ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော အဖွဲ့အစည်း၏ ကတိကဝတ်များကို ထင်ဟပ်နေပါသည်။”

”



“

ENGIE သည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်ပြီး စွမ်းအင်အကူးအပြောင်းတွင် အဓိကပါဝင်နေသည့်အတွက် မြင့်မားသောကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာစည်းကမ်းများကို လိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများသည် ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော အဖွဲ့အစည်း၏ ကတိကဝတ်ကို ထင်ဟပ်ပါသည်။ ဤတန်ဖိုးများသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့် နေရာတိုင်း၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီအတွင်းနှင့် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်ဆံရေးတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ဆောင်မှုအားလုံးကို တွန်းအားပေးနေပါသည်။

ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ရိုးသားမှု၊ ဖြောင့်မတ်မှု၊ ကျင့်ဝတ်နှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုဖြင့် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုနှင့် လိမ်လည်မှုပုံစံအားလုံးကို ပယ်ချရန်၊ နိုင်ငံတစ်ခုစီရှိ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများကို လေးစားလိုက်နာရန်နှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ လူမှုရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ မူဝါဒများကို လေးစားလိုက်နာရန် ကတိပြုပါသည်။

Jean-Pierre Clamadieu

ဥက္ကဋ္ဌ



ဤကတိကဝတ်များသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျင့်ဝတ်များ၏ အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် ညှိနှိုင်း၍မရသော၊ ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ဂုဏ်သိက္ခာအားလုံးကို အထောက်အပံ့ဖြစ်စေပါသည်။ တာဝန်ယူမှုရှိခြင်းသည် အရေးကြီးသော တန်ဖိုးတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့တစ်ဦးစီသည် ဤကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများကို အပြည့်အဝလိုက်နာပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ကုမ္ပဏီနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးကို ဤနည်းဖြင့် အပြုသဘောဆောင်သော ပံ့ပိုးကူညီမှုများ ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။

ကျင့်ဝတ်၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကော်မတီ၏ လုပ်ငန်းအပေါ် မှီခိုနေရသော ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့သည် အမြင့်ဆုံးကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှုစံနှုန်းများကို လိုက်နာမှုရှိစေရန်အတွက် Catherine MacGregor နှင့် အမှုဆောင်စီမံခန့်ခွဲမှု တို့က ဆောင်ရွက်သော ဤကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို အပြည့်အဝ ထောက်ခံပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့ အားလုံး၏ ကတိကဝတ်များကို ယုံကြည်ပါသည်။ ”

“ ကုမ္ပဏီတစ်ခုဟာ သူ့ရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ၊ ဖောက်သည်တွေ၊ အစုရှယ်ယာရှင်တွေနဲ့ မိတ်ဖက်တွေကိုသာ သူ့ရဲ့ ကျင့်ဝတ်တန်ဖိုးတွေကို အဓိကတန်ဖိုးထားတယ်ဆိုရင် ရေရှည်တန်ဖိုးကို ဖန်တီးပေးနိုင်မယ်ဆိုတဲ့ ခံယူချက် ကျွန်မမှာ ရှိနေခဲ့တာ ကြာပါပြီ။

ENGIE ဟာ စွမ်းအင်ကူးပြောင်းမှု ဆောင်ရွက်ပေးတဲ့ အဓိကစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အာရုံစိုက်ကာ ၎င်း၏ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို လမ်းညွှန်ပေးနိုင်ပြီး လူသားတွေနဲ့ ကမ္ဘာဂြိုဟ်အပေါ် အပြုသဘောဆောင်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုများဖြင့် စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်မှုကို ပေါင်းစည်းပေးပါတယ်။

ကုမ္ပဏီအနေနဲ့ **စံနမူနာပြပုံစံဖြင့်** လုပ်ဆောင်ရုံသာမက ကျွန်မတို့ရဲ့ ဂေဟစနစ်၊ ပတ်ဝန်းကျင်နဲ့ ဝန်ဆောင်မှုပေးနေသော ရပ်ရွာများအတွက် အပြုသဘောဆောင်သော၊ တာဝန်ယူမှု၊ ရေရှည်တည်တံ့သောပြောင်းလဲမှုများအတွက် အစပျိုးလုပ်ဆောင်ခြင်းတွေလည်း ပါဝင်ပါတယ်။

ဤကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းတွင် ဖော်ပြထားသော ကျင့်ဝတ်မူများသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ အဓိက မဟာဗျူဟာရွေးချယ်မှုများကို နောက်ခံပြုပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ **စီမံခန့်ခွဲမှု၊ စီးပွားရေးနှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များ၏** ဘုံမဏ္ဍိုင်များအဖြစ် ပုံဖော်ထားပါတယ်။

ကျင့်ဝတ်ရှိဖို့ဆိုတာ လူတိုင်းရဲ့ တာဝန်ဖြစ်တဲ့အတွက် ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းတာဝန်၊ တည်နေရာ၊ ယဉ်ကျေးမှုတွေမှာ ကျင့်ဝတ်နဲ့ပတ်သက်တဲ့ မူတွေအတိုင်း ဆောင်ရွက်ဖို့ မျှော်လင့်ပါတယ်။ နေ့စဉ်နေ့တိုင်း လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ဖို့၊ ၎င်းတို့ကြုံတွေ့ရသည့် အခြေအနေတိုင်းတွင် အဖွဲ့အစည်းမှ ရရှိနိုင်သော အဖွဲ့များနှင့် အရင်းအမြစ်များကို တောင်းဆိုပါ။

ကျွန်မတို့ရဲ့ သတင်းပေးစနစ်မှတစ်ဆင့် ဤကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများမှာ ဖော်ပြထားတဲ့ အချက်တွေကို ချိုးဖောက်မှုမှန်သမျှကို သစ္စာရှိရှိအစီရင်ခံတင်ပြဖို့ ကျွန်မတို့ တစ်ဦးစီမှာလည်း တာဝန်ရှိပါတယ်။

ကုမ္ပဏီ၏ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းများကို ၎င်းတို့၏စွမ်းအားအပြည့်ဖြင့် ပေးဆောင်ပေးသည့် ကျွန်မတို့ တစ်ဦးစီတိုင်း၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုစီတွင် နေ့စဉ်ပါဝင်ပတ်သက်မှုတွင် ထိရောက်သော၊ နေ့စဉ်ပါဝင်မှုဖြစ်သည်။ ထိုစံနှုန်းများသည် ကျွန်မတို့ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အမှတ်သညာ၏ မရှိမဖြစ်အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်လာရမည်ဖြစ်သည်။

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းမှာရှိတဲ့ ကျွန်မတို့ရဲ့ အဆက်အသွယ်တွေက ENGIE ကို မပြောင်းလဲသော တန်ဖိုးတွေအတိုင်း ရှိနေတဲ့ စံနမူနာပြကုမ္ပဏီတစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်စေရပါမယ်။

လိမ်လည်မှု၊ အကျင့်ပျက်ခြစားမှုပုံစံအားလုံးကို လုံးဝလက်မခံဘဲ ယေဘုယျအားဖြင့် အကျင့်သိက္ခာဆိုင်ရာ အခြေခံမူများကို ချိုးဖောက်မှုမှန်သမျှကို လုံးဝလက်ခံမှာမဟုတ်ပါဘူး။ ဤစည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ပါက စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ အရေးယူမှုများ လုပ်ဆောင်သွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

အထူးသဖြင့်၊ ဈေးကွက်အတွင်း တင်းမာမှုများ မည်သို့ပင်ရှိစေကာမူ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု သို့မဟုတ် စွမ်းဆောင်ရည်ရည်မှန်းချက်မရှိရင် ကျွန်ုပ်တို့၏ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာမူများကို မည်သည့်နည်းဖြင့်မဆို သွေဖည်သွားစေနိုင်ပါသည်။

ကျင့်ဝတ်ရှိတဲ့ အလေ့အထဟာ ကျွန်မဆုံးဖြတ်ထားတဲ့အတိုင်း လုပ်ငန်းတွေ ဆောင်ရွက်ရာမှာ အကောင်းဆုံးဖြစ်စေဖို့ ပံ့ပိုးပေးနိုင်ပါတယ်။ အဲ့တာဟာ ကျွန်မတို့ရဲ့ ကုမ္ပဏီ ရေရှည်အောင်မြင်မှု ရရှိနိုင်ဖို့နဲ့ စည်းလုံးမှုရှိဖို့ အထောက်အကူဖြစ်စေပါလိမ့်မယ်။

အားလုံးကို အားကိုးပါတယ်။ ”



Catherine MacGregor
အထွေထွေဒါရိုက်တာ



“ ကျင့်ဝတ်ရှိတဲ့ အလေ့အထဟာ ကျွန်မဆုံးဖြတ်ထားတဲ့အတိုင်း လုပ်ငန်းတွေ ဆောင်ရွက်ရာမှာ အကောင်းဆုံးဖြစ်စေဖို့ ပံ့ပိုးနိုင်ပါတယ်။ ”

မာတိကာ

ကျွန်ုပ်တို့၏ ရည်ရွယ်ချက်	၆
ကျွန်ုပ်တို့၏ စည်းမျဉ်းများ	၇
တစ်ခုတည်းသော ENGIE, တစ်ခုတည်းသော ကျင့်ဝတ်: စံနမူနာထားရမည့် ကိစ္စများ	၈
ကျွန်ုပ်တို့၏အခြေခံမူများ	၁၀
အကျင့်ပျက်ခြစားမှုနှင့် လိမ်လည်မှု- လုံးဝသည်းမခံ	၁၀
ဥပဒေနှင့် စည်းကမ်းများကို လိုက်နာခြင်း	၁၁
နိုင်ငံတကာ ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများနှင့် ပို့ကုန်ထိန်းချုပ်ရေး စည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာခြင်း	၁၁
တရားမျှတသော စီးပွားရေးအလေ့အကျင့်များနှင့် ယှဉ်ပြိုင်မှု	၁၁
ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက် ကာကွယ်ရေး.....	၁၂
ကုမ္ပဏီနှင့် ၎င်း၏ပိုင်ဆိုင်မှုကို ကာကွယ်ခြင်း။.....	၁၃
ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ဆက်ဆံရေးတွင် ဂုဏ်သိက္ခာရှိမှုနှင့် သစ္စာရှိမှု.....	၁၇
စီးပွားရေးအတိုင်ပင်ခံ သို့မဟုတ် ကြားခံများ- ထူးခြားသောအသုံးပြုမှုနှင့် မြင့်မားသောသတိရှိမှု လိုအပ်ချက်များ.....	၁၇
လူထုအာဏာပိုင်များနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာရှိမှု.....	၁၇
အားပေးခြင်း၊ ထောက်ပံ့ပေးခြင်းနှင့် မိတ်ဖက်များ ထားရှိခြင်း	၁၈
လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားခြင်း.....	၁၉
လေးစားဖွယ်ကောင်းပြီး အားလုံးပါဝင်နိုင်သော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်	၁၉
အကြမ်းဖက်မှု၊ ကိုယ်ကျင့်တရား သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူများကို တိုက်ဖျက်ခြင်း.....	၁၉
အဓမ္မစေခိုင်းမှုနှင့် ကလေးလုပ်သား အသုံးပြုမှုကို ငြင်းဆိုခြင်း	၂၀
လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းမှုကို လေးစားခြင်း.....	၂၀
ဒေသခံလူထု၏အခွင့်အရေးများကို လေးစားခြင်း	၂၀
သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေး ကတိကဝတ်	၂၁
ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များ	၂၂
ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုကို ကျူးလွန်သည့်ကိစ္စသည် လူတိုင်းတွင် တာဝန်ရှိသည်	၂၂
အမှုဆောင်များနှင့် မန်နေဂျာများ-.....	၂၂
ကျင့်ဝတ်၊ လိုက်နာမှုနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအဖွဲ့အစည်း	၂၂
လိုက်နာမှုရှိ/မရှိ စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ခြင်း.....	၂၃

အသိပညာပေးခြင်း၊ လေ့ကျင့်ပေးခြင်းတို့ကို တားဆီးခြင်း	၂၄
လေ့ကျင့်ပေးခြင်း.....	၂၄
ကျွန်ုပ်တို့၏ ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများကိုသိရှိခြင်း.....	၂၄
အကျင့်စာရိတ္တ ပျက်ယွင်းနိုင်သည့် အန္တရာယ်များကို လက်တွေ့ကျကျ ကာကွယ်ခြင်း.....	၂၅
ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အဖြစ်အပျက်တစ်ခုကို အစီရင်ခံခြင်း- တစ်ဦးတည်း သီးခြားမနေရ	၂၇
စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့်တွင် အစီရင်ခံခြင်းနှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာဖြစ်ရပ်များကို ဆက်လက်အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း.....	၂၇
အဖွဲ့အစည်း၏ သတင်းပေးစနစ်.....	၂၉
ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများကို ချိုးဖောက်မှုများအတွက် အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း	၂၉
အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ	၃၂
အဓိက ကိုးကားထားသော အချက်များ	၃၃



ကျွန်ုပ်တို့၏

ရည်ရွယ်ချက်

ENGIE ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ စွမ်းအင်သုံးစွဲမှု လျှော့ချခြင်းနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ပိုမိုလိုက်လျောညီထွေဖြစ်သော နည်းလမ်းများမှတစ်ဆင့် ကာဗွန်ထုတ်လွှတ်မှုမရှိသော စီးပွားရေးသို့ အသွင်ကူးပြောင်းရေးကို အရှိန်မြှင့်ပေးနိုင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။

ယင်းရည်ရွယ်ချက်သည် ကုမ္ပဏီ၊ ၎င်း၏ ဝန်ထမ်းများ၊ လုပ်ငန်းအပ်နှံသူများနှင့် ရှယ်ယာရှင်များအား အတူတကွ ပေါင်းစည်းပေးကာ စီးပွားရေးအရ လုပ်ဆောင်ချက်များအား လူသားနှင့် ကမ္ဘာအပေါ် အပြုသဘောဆောင်သော သက်ရောက်မှု ရှိစေခြင်းနှင့်လည်း ပေါင်းစည်းပေးနိုင်ပါသည်။

ENGIE ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များအား အချိန်ပြည့်၊ အပြည့်အဝ စစ်ဆေးလုပ်ဆောင်နေပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို ဖော်ပြထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏

စည်းမျဉ်းများ

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများသည် အဖွဲ့အစည်းရှိ ဝန်ထမ်းများအားလုံး (ကြားခံကုမ္ပဏီများမှ လာရောက်တာဝန် ထမ်းဆောင်နေသော အမြဲတမ်း သို့မဟုတ် ယာယီဝန်ထမ်းများ)အပြင် အဖွဲ့အစည်းပိုင် ကုမ္ပဏီများ၏ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့များ၊ မန်နေဂျာများ နှင့် ဒါရိုက်တာများ အားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။

ယင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့ကို တင်သွင်းသူများ၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ၊ ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာ၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုဆိုင်ရာ နှင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ မိတ်ဖက်များ၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ စီမံကိန်းများနှင့် သက်ဆိုင်နေသော ဒေသခံအသိုက်အဝန်းများ၊ လူထုအာဏာပိုင်များ၊ NGO များ စသည်တို့ ကဲ့သို့သော ကြားခံအဖွဲ့အစည်း အားလုံးနှင့်လည်း သက်ဆိုင်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများသည် ကမ္ဘာပေါ်ရှိ လူတိုင်း၊ နေရာတိုင်းနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။

တစ်ခုတည်းသော ENGIE, တစ်ခုတည်းသော ကျင့်ဝတ်: စံနမူနာထားရမည့် ကိစ္စများ

၂၀၂၁ ခုနှစ်မှစ၍ ENGIE သည် ရင်းလင်းသော မဟာဗျူဟာမြောက် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို အကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိပါသည်။ ယင်းမှာ ကာဗွန်ထုတ်လွှတ်မှုမရှိသော စွမ်းအင်များ နှင့်ပတ်သက်၍ ချန်ပီယံဖြစ်စေရေးနှင့် ၂၀၄၅ ခုနှစ်တွင် ကာဗွန်ထုတ်လွှတ်မှု လုံးဝမရှိအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ရေးတို့ဖြစ်ပါသည်။ ENGIE သည် ရည်မှန်းချက်အတိုင်းပင် စီးပွားရေး လုပ်ဆောင်ချက်များအား ကမ္ဘာကြီးအပေါ် အပြုသဘောဆောင်သော သက်ရောက်မှု ရှိစေရန်အတွက် ခိုင်မာသော ဆန္ဒဖြင့် စွမ်းအင်ကူးပြောင်းမှုကို တိုးတက်စေရန် အရှိန်အဟုန်ဖြင့် လုပ်ဆောင်နေပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ အဖွဲ့အစည်းအား ဆက်လက်တန်ဖိုးရှိနေရန်အတွက် ဝန်ထမ်းများအားလုံးက အပြစ်ပြောဖွယ်မရှိသည့် ကျင့်ဝတ်ရှိသော အပြုအမူများကို ထုတ်ဖော်ပြသရမည်ဖြစ်ပါသည်။

အတုယူထိုက်သော စံနမူနာပြုအဖြစ် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ENGIE အား ယုံကြည်အားကိုးရသည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခု ဖြစ်လာစေနိုင်ပြီး အောင်မြင်မှု ရရှိလာအောင် ကူညီပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဘေးကင်းမှုနှင့်အတူ ကျင့်ဝတ် ရှိသည်မှာလည်း ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် အခြေခံကျသော အချက်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

ကျင့်ဝတ်ဆိုတာ ဘာလဲ?

ကျင့်ဝတ်ဆိုသည်မှာ သတ်မှတ်ထားသော အခြေအနေတစ်ရပ်တွင် မှန်ကန်သော ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်နိုင်ခြင်း၊ စဉ်းစားချင့်ချိန်ခြင်း၊ လက်တွေ့ကျကျ ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် တာဝန်ယူမှုရှိခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့အား အထောက်အပံ့ဖြစ်စေသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်ရှိရမည့်ကိစ္စသည် ရာထူး၊ တာဝန်ယူထားရသည့်ကဏ္ဍ၊ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသည့် နိုင်ငံတို့နှင့်မသက်ဆိုင်ဘဲ ဝန်ထမ်းများဖြစ်ကြသော ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးက လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ENGIE ၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများသည် လူမှုရေးရာ၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ၊ နှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များတွင် ကျွန်ုပ်တို့ တန်ဖိုးထားမှုနှင့် ကတိကဝတ်ပြုထားသည့်အတိုင်း ကျွန်ုပ်တို့ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသည့် နိုင်ငံတစ်ခုချင်း၏ ဥပဒေနှင့် နည်းဥပဒေများနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးကို လမ်းညွှန်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

အတူတကွ ကျွန်ုပ်တို့၏ အဖွဲ့အစည်းကို ကာကွယ်ပေးကြပြီး အခြေခံကျသော ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းများအတိုင်း လုပ်ဆောင်ကြပါစို့။

မဖြစ်မနေ လိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်း

ကျင့်ဝတ်များ လိုက်နာရေးသည် ENGIE တွင် အလွန်အရေးကြီးသည့်ကိစ္စဖြစ်ပြီး မဖြစ်မနေ လိုက်နာရမည့်ကိစ္စဖြစ်သည့်အတွက် ရာထူးအဆင့်၊ တာဝန် သို့မဟုတ် နေရာဒေသနှင့်မသက်ဆိုင်ဘဲ အားလုံးအတွက် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများ သတ်မှတ်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ယင်းကို အခြေခံမူ ၅ ချက်အပေါ် အခြေခံ၍ သတ်မှတ်ထားပါသည်။

၁။ အကတိလိုက်စားခြင်းနှင့် လိမ်လည်ခြင်းတို့ကို ပြင်းထန်စွာ တားမြစ်သည်။

အကျင့်ပျက်ခြစားမှုသို့မဟုတ် ဩဇာလွှမ်းမိုးရန် ကြိုးပမ်းမှု မည်သည့်ပုံစံကိုမဆို အသေးအဖွဲ့ပင်ဖြစ်စေ လက်မခံပါ။

ယင်းတွင် လုပ်ငန်းတစ်ခု အဆင်ပြေစေရန်အတွက် လူထုအာဏာပိုင်အား ပေးကမ်းခြင်း၊ နိုင်ငံရေးနှင့်ဆိုင်သော ဘဏ္ဍာငွေကိစ္စများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်း၊ တရားနည်းလမ်းမကျသော ငွေတောင်းခံလွှာများ ထုတ်ပေးခြင်း၊ HR လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ကျော်လွန်၍ (အလုပ်သင်ခန့်ထားခြင်း အပါအဝင်) အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းတို့လည်း ပါဝင်ပါသည်။

၂။ လူအခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာရမည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ မတူကွဲပြားမှု၊ သာတူညီမျှမှုနှင့် ပါဝင်မှုမူဝါဒနှင့်အညီ အဖွဲ့အစည်းသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံအားလုံးကို ရှုတ်ချပါသည်။

အဓမ္မ သို့မဟုတ် ကလေးလုပ်သားများကို တားမြစ်ထားသည်။ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်း ဖွဲ့စည်းခွင့်ကို လေးစားတယ်။ ဒေသခံလူထုကို စနစ်တကျ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်။

၃။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ကာကွယ်ရေးသည် ကျွန်ုပ်တို့ လိုက်နာရမည့် ကတိကဝတ်တစ်ခုဖြစ်သည်။

သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ကာကွယ်ရေးသည် အဖွဲ့အစည်းက အလေးထားသည့် ကိစ္စရပ်များနှင့် CSR ကတိကဝတ်များတွင် အဓိကကျသည်။

သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် သို့မဟုတ် လူမှုအဖွဲ့အစည်းဖြစ်စေ အကျိုးသက်ရောက်မှုအကဲဖြတ်ချက်ကို တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းသာလုပ်ဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့၏ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးကတိကဝတ်များကို အလျော့ပေးသည့် ပေးသွင်းသူများ၏အလေ့အကျင့်များကို လက်ခံခြင်းမပြုခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ကတိကဝတ်များကို ချိုးဖောက်ရာရောက်ပါသည်။

၄။ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများသည် ကျွန်ုပ်တို့ တစ်ဦးချင်းစီနှင့်သက်ဆိုင်ပါသည်။

မည်သည့်နေရာတွင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည်ဖြစ်စေ နိုင်ငံတကာ အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများနှင့် ပိုမိုကန့်သတ်ချုပ်ချယ်ရေး စည်းမျဉ်းများကို လေးစားလိုက်နာခြင်း၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းအလေ့အထများတွင် တရားမျှတစွာ လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ယှဉ်ပြိုင်မှုကို လေးစားခြင်းတို့သည် အခြေခံကျသော စည်းမျဉ်းများဖြစ်ပါသည်။

(အသရေဖျက်မှု ပါဝင်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် မပါဘဲဖြစ်စေ) ယှဉ်ပြိုင်မှုကို တားမြစ်ထားသော၊ ထောက်ခံအားပေးသော သို့မဟုတ် အပြစ်ပေးသော မည်သည့်သဘောတူညီချက်ကိုမဆို တားမြစ်ထားသည်။ ကုမ္ပဏီ၊ ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများနှင့် ၎င်း၏ ပိုင်ဆိုင်မှုများ (ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်၊ အထိခိုက်မခံသော အချက်အလက်များ၊ သို့မဟုတ် ဉာဏပစ္စည်းပိုင်ဆိုင်မှုစသည်) ကို ကာကွယ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။

၅။ ဂုဏ်သိက္ခာရှိမှုနှင့် သစ္စာစောင့်သိမှုသည် ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ဆက်ဆံရေးကို လမ်းညွှန်ပေးသည်။

ပြည်သူ့အစိုးရများနှင့် အစိုးရတစ်ဝိုင်းအာဏာပိုင်များနှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်မှုတွင် ENGIE က ပံ့ပိုးပေးသည့် ပရောဂျက်များ၏ အရည်အသွေး၊ ၎င်း၏လုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့် အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိသူများနှင့် သက်ဆိုင်သူများနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသော ဆက်ဆံရေးတို့နှင့်ပတ်သက်သော ENGIE ၏ စံနှုန်းများသည် အလွန်မြင့်မားပါသည်။

အပြိုင်အဆိုင်လေလံဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ် သို့မဟုတ် စာချုပ်သက်တမ်းတိုးခြင်းကိစ္စရပ်တွင် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းကို ဩဇာလွှမ်းမိုးရန် ဂုဏ်သိက္ခာမဲ့စွာ ကြိုးပမ်းခြင်း၊ ငွေကြေးအထောက်အပံ့ပေးရန် လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့သည် ကျွန်ုပ်တို့ လိုက်နာရမည့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုစည်းမျဉ်းများကို ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ နေ့စဉ်လမ်းပြခြေပုံ

လူတိုင်း ဤကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများကို အကျွမ်းတဝင်ရှိစေရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်အတွက် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဦးစားပေး လုပ်ဆောင်ရမည့် အချက်လေးခုကို ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်-

၁။ အဆင့်တိုင်းတွင် ကတိပြုပါ။

ENGIE ၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာကတိကဝတ်နှင့် ၎င်း၏စံနှုန်းမူဒါနပြုမှုသည် ဝန်ထမ်းများအားလုံး ခြွင်းချက်မရှိ သက်ဆိုင်ပါသည်။ အမှုဆောင်များနှင့် မန်နေဂျာများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့များသည် ENGIE ၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာကြောင်း သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ရမည့် အဓိကကျသော အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်နေပါသည်။

၂။ အသိပေးပါ၊ ပညာပေးပါ၊ တားဆီးပါ ။

အဂတိလိုက်စားမှုကို တိုက်ဖျက်ရန်၊ အထူးသဖြင့် အဂတိလိုက်စားနိုင်ချေရှိသော ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို (ကြားခံအဖွဲ့စည်းများ၏ အသိပညာနှင့် အကဲဖြတ်မှု) အပြည့်အဝ <<လုံလောက်ထုတ်သော >> မူဝါဒဖြင့် ဂုဏ်သိက္ခာမဲ့သော အခြေအနေများ ဖြစ်မလာစေရန်အတွက် အလုံးစုံ သတိပြုမိကာ သိရှိနားလည်အောင် လေ့ကျင့်သင်ကြား ပေးရမည် ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းအတိုင်ပင်ခံများ၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများနှင့် ပေးသွင်းသူများ အသုံးပြုခြင်းကို တင်းကြပ်သောစည်းမျဉ်းများဖြင့် အုပ်ချုပ်ထားပြီး ပါဝင်ပတ်သက်မှု မရှိမီ စိစစ်မှုများပြုလုပ်ရပါမည်။

၃။ သတင်းပို့၍ အကူအညီရယူပါ။

ဂုဏ်သိက္ခာမဲ့သော အခြေအနေနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသော ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် သီးခြားရှိမနေသင့်ဘဲ အဖြစ်အပျက်ကို ၎င်းတို့၏ အထက်ရှိ တာဝန်ရှိသူများထံသို့ သတင်းပို့သင့်သည်။ အထက်အရာရှိများ သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်လိုက်နာရေး အရာရှိအား သတင်းပို့ရန် မဖြစ်နိုင်ပါက အဖွဲ့အစည်းအဆင့်တွင် သတင်းပေးစနစ်လည်း ရှိပါသည်။

၄။ အရေးယူပါ

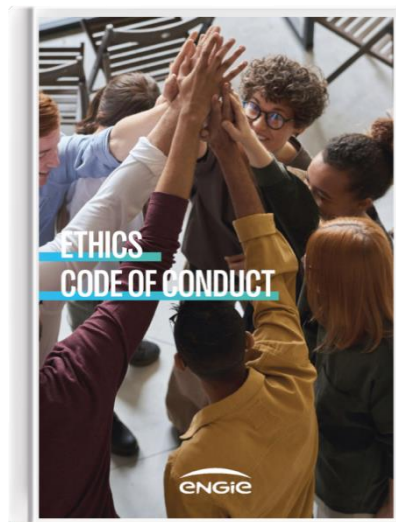
ကျွန်ုပ်တို့၏ မဖြစ်မနေလိုက်နာရမည့် မူအရ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများကို ဖောက်ဖျက်ပါက ဒဏ်ခတ်အရေးယူမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုသို့ အရေးယူမှုများကို သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်း၏ ဌာနရှိ မန်နေဂျာက လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်သည်။ မည်သို့သော အဂတိလိုက်စားမှုမျိုး ကျူးလွန်သည်ဖြစ်စေ အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခံရမည်ဖြစ်သည်။

*မေးစရာရှိလား? မရှင်းတာရှိလား? အချက်အလက်များပိုမိုလိုအပ်ပါသလား?
ကျင့်ဝတ်၊ လိုက်နာမှုနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဌာနသည် သင့်အား ကူညီနိုင်ပါသည်-*

ethics-communication@engie.com

Whistleblowing system:

ethics@engie.com



ကျွန်ုပ်တို့၏အဖွဲ့၏ ကျင့်ဝတ်ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာမူများသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ပရောဂျက်အားလုံးတွင် ကျွန်ုပ်တို့ဖြင့်တင်ပေးသည့် အမြင့်ဆုံး နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများ အပေါ်အခြေခံပါသည်-

- ◇ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး ကုလသမဂ္ဂကွန်ဗင်းရှင်း။
- ◇ နိုင်ငံရပ်ခြားမှ အများသုဌာ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု တိုက်ဖျက်ခြင်းဆိုင်ရာ စီးပွားရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ (OECD) ၏ သဘောတူညီချက်၊
- ◇ နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် OECD လမ်းညွှန်ချက်များ။
- ◇ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေးဥပဒေမူကြမ်း၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံသားပဋိညာဉ်နှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးများနှင့် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာပဋိညာဉ်။
- ◇ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (ILO) ၏ သဘောတူညီချက်များ။

ကျွန်ုပ်တို့၏အခြေခံမူများ



အကျင့်ပျက်ခြစားမှုနှင့် လိမ်လည်မှု- လုံးဝသည်းမခံ

ENGIE သည် ၎င်းတို့၏ သဘောသဘာဝ၊ အချိန်၊ တည်နေရာ၊ အခြေအနေ၊ သို့မဟုတ် ပမာဏ မခွဲခြားဘဲ အကျင့်ပျက်ခြစားမှုနှင့် လိမ်လည်မှုပုံစံအားလုံးကို တားမြစ်ထားသည်။

အကျင့်ပျက်ခြစားမှုသည် တန်ဖိုးနှင့် စည်းစိမ်ဥစ္စာကို ပျက်စီးစေသည်။ ၎င်းသည် ပိုမိုပေးထားသော ဝန်ဆောင်မှုများတွင် ပါဝင်နေသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများကို နစ်နာစေပြီး အရင်းအမြစ်များနှင့် အကျိုးကျေးဇူးများသည် ရွေးချယ်ထားသည့် လူနည်းစုဆီသို့ ကူးပြောင်းသွားစေသည်။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ သုတေသနနှင့် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှုတို့တွင် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို ပျက်ပြားစေသည်။

၎င်းသည် ၎င်း၏အကျိုးဆက်များကို သည်းမခံလိုသော လူတစ်ဦးချင်းစီနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းကို ထိခိုက်စေသည်။

မည်သို့သော အကျင့်ပျက်ခြစားမှုမျိုးကိုမျှ လက်ခံမည်မဟုတ်သည့်အပြင် "အဆင်ပြေစေရန် ငွေပေးချေမှုများ" ကိုလည်း အဖွဲ့အစည်းမှ လုံးဝတားမြစ်ထားသည်။

အဆင်ပြေစေရန် ငွေပေးချေမှုများဆိုသည်မှာ တစ်ဦးတစ်ယောက် ခံစားခွင့်ရှိသော ဝန်ဆောင်မှုတစ်ခုကို ရယူရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သော အခွင့်အာဏာရှိသည့် အရာရှိ သို့မဟုတ် လူပုဂ္ဂိုလ်များအား ကော်မရှင်ခ အနည်းငယ် သို့မဟုတ် လက်ဆောင်သေးများ ပေးကမ်းခြင်းကို ရည်ညွှန်းသည်။

မည်သည့်မျိုးဖောက်မှုမဆို အဖွဲ့အစည်းနှင့် ၎င်း၏တည်နေရာကိုမခွဲခြားဘဲ ဒေသအလိုက် တည်ဆဲဥပဒေများ နှင့် စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ အရေးယူမှုများဖြင့် အရေးယူခံရမည်ဖြစ်သည်။

ENGIE သည် ကတိပြုပါသည်-

- ✧ အဂတိလိုက်စားမှုကို တိုက်ဖျက်ရန် ဖော်ပြထားသည့် ကုလသမဂ္ဂ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်၏ ၁၀ ချက်မြောက် အခြေခံမူ။
- ✧ နိုင်ငံတကာတွင် NGO ပွင့်လင်းမြင်သာရှိမှုတွင် ဖော်ပြထားသော ပြင်သစ်ကဏ္ဍ။



သင်သိပါသလား?

ENGIE ၏ ကိုးကားချက်များခိုင်မာမှု သည် အဖွဲ့၏ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးကျင့်ဝတ်ဖြစ်ပြီး အဂတိလိုက်စားမှုကို တားဆီးနှိမ်နင်းရေးနှင့် တိုက်ဖျက်ရာတွင် ပါဝင်သည့် မူဝါဒနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအားလုံးကို စုစည်းထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ENGIE ၏ ကိုးကားချက်များခိုင်မာမှုကို Group ၏ ဝတ်ဆံဆီရှိ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှု စာမျက်နှာများတွင် ဖတ်ရှုနိုင်ပြီး၊ ENGIE ဝန်ထမ်းများအတွက်မူ အဖွဲ့အစည်း၏ ရုံးတွင်းအသုံးပြုနိုင်သော ကွန်ရက်၏ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှု စာမျက်နှာများတွင် ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။



ဆောင်ရန်

- ✓ ENGIE ၏ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှု မဖြစ်မနေ လေ့ကျင့်ပေးသည့် သင်တန်းများအတိုင်း လိုက်နာပါ။
- ✓ လက်ဆောင်၊ ဖိတ်ကြားချက် သို့မဟုတ် နည်းပညာဆိုင်ရာ ခရီးစဉ်များကို ကမ်းလှမ်းခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံခြင်း ဖြစ်နိုင်ခြေကို ထိန်းချုပ်သည့် လက်ဆောင်များ၊ ဖိတ်ကြားချက်များနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ခရီးစဉ်များဆိုင်ရာ ENGIE ၏ မူဝါဒများနှင့် ရင်းနှီးအောင်လုပ်ပါ။
- ✓ အဖွဲ့အစည်း၏ စည်းမျဉ်းများကို ဆန့်ကျင်သည့် မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်အတွက်မဆို ငွေပေးချေခြင်းအပါအဝင် အဖွဲ့အစည်း၏ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများကို ဆန့်ကျင်သည့်လုပ်ရပ်များတွင် ပါဝင်ရန် ငြင်းဆိုပါ။
- ✓ ဖောက်သည်၊ လုပ်ငန်းအပ်နှံသူ၊ ပေးသွင်းသူ သို့မဟုတ် မိတ်ဖက်တစ်ဦးမှ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုပုံစံတစ်ခုခုဖြင့် တောင်းဆိုလာပါက သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်၊ လိုက်နာရေးနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဌာနသို့ ချက်ချင်းအကြောင်းကြားပါ။



ရှောင်ရန်

- ✗ လုပ်ဆောင်ချက်ကို လွယ်ကူချောမွေ့စေရန် တောင်းဆိုသည့်တိုင် ပမာဏ မည်မျှပင်ရှိစေကာမူ အများသူငှာ အာဏာပိုင်များထံ တရားမျှတမှုမရှိသော ငွေပေးချေမှုတစ်ခု (ဥပမာ၊ နည်းလမ်းအခွင့်အရေးများ၊ အကောက်ခွန်ရှင်းလင်းရေး၊ ဗီဇာစသည်ဖြင့်) လုပ်ဆောင်ခြင်း။
- ✗ နိုင်ငံရေးဘဏ္ဍာငွေတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- ✗ အမှန်တကယ်ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သော ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် မကိုက်ညီသော ပြေစာတစ်စောင်ကို ထုတ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ပေးချေခြင်း။
- ✗ HR အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၏ ပြင်ပတွင် ပေးသွင်းသူ၊ ဖောက်သည် သို့မဟုတ် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦး၏ မိသားစုဝင်တစ်ဦးအား အလုပ်သင်အဖြစ် ကမ်းလှမ်းခြင်း။

လိမ်လည်မှုကို တိုက်ဖျက်ရာတွင် စာရွက်စာတမ်းအတုပြုလုပ်ခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ခြင်း ပါဝင်သည်။

သိထားသင့်သည့်ကိစ္စများ

- ✧ မသမာသောငွေကြေးများသည် ပေးသွင်းသူ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူအား စာချုပ်တစ်ခု ပေးအပ်ခြင်းအတွက် ဝယ်ယူမှုများထံ ပေးချေရန် တောင်းဆိုသော သို့မဟုတ် ပေးချေရန် မလိုအပ်သော ပေးချေမှုများဖြစ်သည်။ စာချုပ်ကြေး၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကို ဝယ်ယူ သို့မဟုတ် ဝယ်ယူသူထံ လွှဲပေးပါသည်။ ၎င်းတို့သည် အဂတိလိုက်စားမှုဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်းသည် လိမ်လည်မှုနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုအားလုံးကို ဆန့်ကျင်သည်။
- ✧ ငွေညှစ်ခြင်းဆိုသည်မှာ တစ်ကြိမ်တည်း သို့မဟုတ် နေ့စဉ်ငွေကြေးတောင်းခံခြင်းမှသည် စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာအတားအဆီးများအထိ သို့မဟုတ် လူတစ်ဦးချင်းစီနှင့် မိသားစုများအား ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာခြိမ်းခြောက်သည့်အထိ ပါဝင်ပြီး ပုံမှန်မဟုတ်သော အပေးအယူတစ်ခု၏ အောင်မြင်မှုအပေါ် သတ်မှတ်နှုန်းထားအရ စာချုပ်တစ်ခု သို့မဟုတ် တရားဝင်ခွင့်ပြုချက်ပေးရခြင်းဖြစ်သည်။

ဥပဒေနှင့် စည်းကမ်းများကို လိုက်နာခြင်း

ENGIE သည် တည်ဆဲဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများကို အချိန်တိုင်းနှင့် နေရာတိုင်းတွင် လိုက်နာပါသည်။

◆ နိုင်ငံတကာ ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများနှင့် ပို့ကုန်ထိန်းချုပ်ရေး စည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာခြင်း

အဖွဲ့အစည်းသည် ၎င်း၏ လုပ်ဆောင်ချက်အားလုံးတွင် နိုင်ငံတကာနှင့် နိုင်ငံဆိုင်ရာ ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများ၊

ပို့ကုန်ထိန်းချုပ်မှုများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဥပဒေများကို လိုက်နာရန် အစွမ်းကုန်အာရုံစိုက်ပါသည်။

ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီသည် အဖွဲ့အစည်း၏မူဝါဒနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဘောင်အတွင်း ဤစည်းမျဉ်းများကို တင်းတင်းကျပ်ကျပ် လိုက်နာရမည်ဖြစ်ပြီး တားမြစ်ထားသည့် အစီအမံများကို လိုက်နာရမည့် နိုင်ငံတစ်ခု သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ပါဝင်ပတ်သက်သည့် မည်သည့်ငွေပေးငွေယူမှုမျိုးကိုမဆို တားဆီးရမည်ဖြစ်သည်။

တင်းကျပ်သော အစီအမံများနှင့် ပို့ကုန်ထိန်းချုပ်ရေး စည်းမျဉ်းများသည်လည်း အလားတူ အကျိုးဝင်ပါသည်။



အဖွဲ့အစည်း၏ ငွေပေးချေမှုများတွင် ပါဝင်သော နိုင်ငံများ၊ ပြိုင်ဘက်များနှင့် လှုပ်ရှားမှုများကို စစ်ဆေးခြင်းသည် ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများနှင့် သက်ဆိုင်နေသော နိုင်ငံနှင့် နိုင်ငံတကာ စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ လေးစားလိုက်နာမှုရှိစေရန်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။

◆ တရားမျှတသော စီးပွားရေးအလေ့အကျင့်များနှင့် ယှဉ်ပြိုင်မှု

ENGIE သည် ပြိုင်ဆိုင်မှုဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာရန်အား အရေးကြီးဆုံးအချက်အဖြစ် ထားရှိပါသည်။ ဤစည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်းအတွက် ထိပ်တန်းဦးစားပေးဖြစ်ပြီး လုံးဝသည့်ခံမည်မဟုတ်ပေ။

ပြိုင်ဆိုင်မှုဥပဒေသည် ဈေးကွက်အတွင်း ပြိုင်ဆိုင်မှုကို ကန့်သတ်ရန် ရည်ရွယ်ချက် သို့မဟုတ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည့် ကုမ္ပဏီများကြား သဘောတူညီချက် ထားရှိခြင်းကို တားမြစ်ထားသည်။ ကုမ္ပဏီအသီးသီးသည် ၎င်း၏စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာနှင့် ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာကို လွတ်လပ်စွာသတ်မှတ်ပြီး ဈေးကွက်တွင် လွတ်လပ်စွာလုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။

အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် ရာထူး မည်မျှပင်ရှိစေကာမူ ပြိုင်ဘက်များ၊ ဖောက်သည်များ၊ မိတ်ဖက်များ၊ ပေးသွင်းသူများ၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ၊ ကန်ထရိုက်တာများနှင့် အလားအလာရှိသော ဖောက်သည်များက အပြစ်ပြောဖွယ်မရှိအောင် ပြုမူရန် လိုအပ်ပါသည်။

အထူးသဖြင့် ဥပဒေမှ သဘောတူညီချက် လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ အရေးကြီးသော ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက် ဖလှယ်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ အလွန်အကျွံ သို့မဟုတ် အမြတ်ကြီးစား ဈေးနှုန်းများ သတ်မှတ်ခြင်း စသည်တို့ကို တားမြစ်ထားသည်။

ထို့ကြောင့် ပြိုင်ဘက်များအကြား အထူးသဖြင့် ရည်မှန်းချက် သို့မဟုတ် အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိစေမည့် လုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် သဘောတူညီချက်များအားလုံးကို စနစ်တကျ တားမြစ်ထားသည်-

- တင်ဒါခေါ်ယူမှုများ (အများပိုင် သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလိက) အတွက် စုပေါင်းလေလံများ တင်သွင်းခြင်း၊
- ဝယ်ဈေး၊ ရောင်းဈေး သို့မဟုတ် အမြတ်အစွန်းများကို ပူးတွဲသတ်မှတ်ခြင်း၊
- ထုတ်လုပ်မှု၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၊ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုနှင့် ၎င်းတို့မှပြုလုပ်ထားသော အသုံးပြုမှုကို ကန့်သတ်ရန် သဘောတူခြင်း၊
- ပထဝီဝင်နှင့်ဆိုင်သော ဈေးကွက်များ သို့မဟုတ် ဖောက်သည်များ၊ ဆိုင်ခွဲများ သို့မဟုတ် ထောက်ပံ့ရေးအရင်းအမြစ်များကို မျှဝေရန်၊ ပြိုင်ဖက်တစ်ဦးကို ဖယ်ရှားပစ်ရန်၊ ပေးသွင်းသူတစ်ဦး သို့မဟုတ် ဈေးကွက်ဝင်ရောက်သူအသစ်ကို သပိတ်မှောက်ရန်စသဖြင့် သဘောတူခြင်း၊
- ဈေးကွက်တွင်မတွေ့ရှိနိုင်ဘဲ ပရော်ဖက်ရှင်နယ်အသင်းအဖွဲ့များဘောင်အတွင်းအပါအဝင် ၎င်းရရှိသော ကုမ္ပဏီ၏ စီးပွားရေးအမှုအကျင့်များ အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိနိုင်သည့် စီးပွားရေးအရ ထိလွယ်လွယ်သတင်းအချက်အလက်များကို ဖလှယ်ခြင်း။

အဖွဲ့လိုက်ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီသည် အများသူငှာရရှိနိုင်သော အချက်အလက်များအပေါ် အခြေခံ၍ ယှဉ်ပြိုင်ဘက်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များကို အခြေခံ၍ ယှဉ်ပြိုင်မှုဆိုင်ရာ ထောက်လှမ်းရေးကို လုပ်ဆောင်ရန် အခွင့်အာဏာရှိပြီး ပြိုင်ဘက်နှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းမရှိဘဲ သတင်းအချက်အလက်ရှာဖွေမှုအတွက် ဥပဒေနှင့်ညီသော ကျင့်ဝတ်ရှိသော နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုနိုင်သည်။ အယောင်ဆောင်ခြင်းနှင့် မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း ဖုံးကွယ်ထားခြင်း၊ ပြိုင်ဘက်များကို အသေရေဖျက်ခြင်း၊ ရှုတ်ချခြင်းနှင့် မမှန်ကန်သော၊ အတုအယောင် သို့မဟုတ် ပုံပျက်ပန်းပျက် စာရွက်စာတမ်းများကို အသုံးပြုခြင်းတို့သည် ဥပဒေနှင့်မညီသော ကိစ္စရပ်များဖြစ်ပါသည်။

ဤစည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ပါ က အဖွဲ့အစည်းအတွက်ရော သက်ဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်များအတွက်ပါ ဒဏ်ကြေးပေးဆောင်ရမှု၊ ရာဇဝတ်မှု (ဒဏ်ငွေနှင့် ထောင်ဒဏ်များ) နှင့် ဂုဏ်သိက္ခာပိုင်းဆိုင်ရာ အရေးယူမှုများ ခံရနိုင်ပါသည်။

ဆောင်ရန်

- ✓ ပြိုင်ဘက်များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိဘဲ သင်၏ စီးပွားရေးနှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများကို လွတ်လပ်စွာ **သတ်မှတ်ပါ။**
- ✓ အရေးကြီးသော သို့မဟုတ် လျှို့ဝှက်စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ ပါရှိလာပါက ပြိုင်ဘက်များနှင့် ဆွေးနွေးမှုမှန်သမျှကို **ချက်ချင်းရပ်စဲပြီး** သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ တရားရေးဌာနနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ ဥပဒေရေးရာဌာနမှ ယှဉ်ပြိုင်မှုနှင့် စည်းမျဉ်းဌာနသို့ ချက်ချင်းအကြောင်းကြားပါ။
- ✓ သင့်တရားဝင်အဖွဲ့ထဲမှ ခွင့်ပြုချက်ရရှိပြီးမှသာ ပြိုင်ဘက်များနှင့် **ဆက်သွယ်ပါ။**
- ✓ ပြိုင်ဖက်များနှင့် တွေ့ဆုံပွဲသို့ တက်ရောက်ရန် သဘောတူခြင်းမပြုမီ တိကျသော အစီအစဉ်တစ်ခု **ထားရှိပါ။** အစည်းအဝေးအပြီးတွင် တိကျသော အကျဉ်းချုပ်ကို ပြင်ဆင်၍ မျှဝေနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်၍ ယင်းစာရွက်စာတမ်း များကို ထိန်းသိမ်းထားပါ။
- ✓ အဆိုပါကိစ္စရပ်များအတွက် အွန်လိုင်းဖြင့် သင်ယူခြင်းနှင့် လူကိုယ်တိုင် သင်တန်းတက်ရောက်ခြင်းဖြင့် **ပုံမှန်လေ့ကျင့်မှု ရယူပါ။**

ရှောင်ရန်

- ✗ ကုမ္ပဏီများအကြား ပြိုင်ဆိုင်မှုကို ကန့်သတ်ရန် ရည်ရွယ်ချက် သို့မဟုတ် အကျိုး သက်ရောက်မှုရှိသော ပြိုင်ဖက်တစ်ဦးနှင့် သဘောတူညီချက်တစ်ခုခု (ဥပမာ- ဈေးကွက်ခွဲဝေခြင်း၊ ဈေးနှုန်းသတ်မှတ်ခြင်း၊ ပေးသွင်းသူအား သပိတ်မှောက်ရန် အခြား ကုမ္ပဏီများနှင့် သဘောတူညီခြင်း၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကို ကန့်သတ်ခြင်း သတ်မှတ်ထားသော နယ်မြေ၊ အများအပြား သို့မဟုတ် အချို့သော ဖောက်သည်များ စသည်) တို့ကို **လုပ်ဆောင်ခြင်း။**
- ✗ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေး မဟာဗျူဟာအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသော ပြိုင်ဘက်များနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုန်သွယ်မှုလျှို့ဝှက်ချက်များ နှင့်/သို့မဟုတ် အသိပညာများအောက်တွင် ကျရောက်နေသော အကဲဆတ်သော အချက်အလက်များ (ဥပမာ၊ ဖောက်သည်များနှင့်သက်ဆိုင်သော စီးပွားဖြစ် အသုံးအနှုန်းများ ကျင့်သုံးခြင်း၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ကမ်းလှမ်းမှုများ၏ သဘောသဘာဝ၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် နည်းပညာများ၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် မဟာဗျူဟာ၊ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည်၊ ဖောက်သည်အမည်များ၊ ဝယ်ယူမှုအခြေအနေများ စသည်)တို့ကို **မျှဝေခြင်း။**
- ✗ ကျွန်ုပ်တို့၏ဈေးကွက်ဝေစုသည် သိသာထင်ရှားပါက (ဆိုလိုသည်မှာ သက်ဆိုင်ရာဈေးကွက်တွင် 30% ထက်ပိုသည်) တရားဝင်အထောက်အထားမရှိဘဲ လွှဲပြောင်းနေသော ရာထူး/ဈေးကွက် အာဏာကို အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း (ဥပမာ၊ သီးသန့်ဝယ်ယူမှုတာဝန်ဝတ္တရားများ စည်းကြပ်ခြင်း၊ ပြိုင်ဆိုင်မှုမရှိသော တာဝန်ဝတ္တရားများ ချမှတ်ခြင်း၊ အလွန်အကျွံဈေးများသတ်မှတ်ခြင်း၊ ဝင်ရောက်ခွင့်ကို အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ ငြင်းဆိုခြင်း သို့မဟုတ် ရောင်းချရန် ငြင်းဆိုခြင်း စသည်)တို့ကို **လုပ်ဆောင်ခြင်း။**
- ✗ ယှဉ်ပြိုင်မှုဥပဒေကို လေးစားလိုက်နာခြင်းမရှိသော အသင်းအဖွဲ့တွင် **ပါဝင်ခြင်း။**
- ✗ ပြိုင်ဘက်များအား အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် ပတ်သက်၍ **အသရေဖျက်ခြင်း** သို့မဟုတ် ဆဲဆိုမှု ပြုလုပ်ခြင်း။

♦ **ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက် ကာကွယ်ရေး**

ENGIE သည် ၎င်း၏ ဖောက်သည်များ၊ ဝန်ထမ်းများ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ၊ ကန်ထရိုက်ခွဲများ၊ ပေးသွင်းသူများ စသည်တို့၏ အချက်အလက်များနှင့် သက်ဆိုင်သည့်ဖြစ်စေ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်များကို ကာကွယ်ခြင်းနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်များကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းအား အရေးကြီးသည်ဟု သတ်မှတ်ထားပါသည်။

ENGIE သည် အထွေထွေအချက်အလက်ကာကွယ်ရေးစည်းမျဉ်း (GDPR) နှင့် နိုင်ငံဥပဒေများအပါအဝင် အချက်အလက်ကာကွယ်ရေးဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာပါသည်။

၎င်း၏ကျင့်ဝတ်တန်ဖိုးများနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်စေရန်အတွက် ENGIE သည် ဤမူဝါဒဖြင့် အကာအကွယ်ပေးရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းမူဝါဒကို ချမှတ်ထားသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦး၏ ID ကတ်ဗီဇကို အီးမေးလ်ဖြင့် မတော်တဆ လက်ခံရရှိခဲ့ပါသည်။ HR အတွက် ရည်ရွယ်ထားပေးမယ့် လွှဲပြောင်းစာ ပေးပို့ခဲ့တာ ဖြစ်ပါတယ်။

သင့်အနေဖြင့် ဘာလုပ်သင့်ပါသလဲ?



အမေးအဖြေ

ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဒေတာသည် ဖော်ထုတ်နိုင်သော သို့မဟုတ် ခွဲခြားသိမြင်နိုင်သော သဘာဝပုဂ္ဂိုလ်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် မည်သည့်အချက်အလက်မဆို ဖြစ်သည်။ ဥပမာ- ပထမနှင့် နောက်ဆုံးအမည်များ၊ ဓာတ်ပုံများနှင့် အထောက်အထား အသေးစိတ်များ အပြင် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်များ (ဆေးဘက်ဆိုင်ရာအချက်အလက်)။

အကယ်၍ သင်သည် ဤအချက်အလက်ကို မှားယွင်းစွာ လက်ခံရရှိပါက၊ ၎င်းကို ဖျက်ရန်နှင့် ဗီဇများကို မသိမ်းဆည်းရန် သင့်အား တောင်းဆိုမည့် သင်၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်ဆိုင်ရာ မန်နေဂျာကို အကြောင်းကြားရပါမည်။

ENGIE သည် တရားမျှတသော၊ တရားမျှတသော၊ တရားဝင်သော၊ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာများဖြင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်များကို စုဆောင်းပြီး စီမံခန့်ခွဲရန်နှင့် ၎င်း၏ဖောက်သည်များ၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းအားလုံး၏ လျှို့ဝှက်ရေးကို အမြဲလေးစားရန် ကတိပြုပါသည်။

◆ ကုမ္ပဏီနှင့် ၎င်း၏ပိုင်ဆိုင်မှုကို ကာကွယ်ခြင်း။

• သတင်းအချက်အလက် ကာကွယ်ခြင်း

ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီသည် သူ သို့မဟုတ် သူမအား အပ်နှံထားသည့် အချက်အလက်များ၏ လျှို့ဝှက်ချက်ကို ထိန်းသိမ်းရန် တာဝန်ရှိသည်။

ENGIE သည် လူသိရှင်ကြား မထုတ်ပြန်ရသေးသည့် အချက်အလက်များကို ကုမ္ပဏီအတွင်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး ယင်းကဲ့သို့ ကာကွယ်ထားရမည်ဟု ယူဆပါသည်။

စီးပွားရေးအရ ထိလွယ်ရှလွယ်သော အချက်အလက်၊ လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် စက်မှုလျှို့ဝှက်ချက်များ သို့မဟုတ် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်များကို အထူးကာကွယ်ထားရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် လျှို့ဝှက်ရေးမူများကို လေးစားလိုက်နာပြီး ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အကာအကွယ်နှင့် မြင်သာထင်သာရှိသော နှင့် မထိတွေ့နိုင်သော ပိုင်ဆိုင်မှုများကို အကာအကွယ်ပေးရေး အဖွဲ့၏ မူဝါဒများကို လိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။

ဝန်ထမ်းများဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်သည့် လျှို့ဝှက်သတင်းအချက်အလက် အများစုကို ကွန်ပျူတာစနစ်ဖြင့် ပြုလုပ်ထားသောကြောင့် လူတိုင်းလိုက်နာရမည့် တိကျသော အချက်အလက်စနစ်စည်းမျဉ်းများကို အဖွဲ့အစည်းက သတ်မှတ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။



ဆောင်ရန်

- ✓ လုံခြုံစွာ ထားရမည့် အရေးကြီးသော အချက်အလက်များကို ဖော်ထုတ်ပြီး အဖွဲ့အစည်း၏ စာရွက်စာတမ်း အမျိုးအစားခွဲခြား စည်းမျဉ်းများကို ကျင့်သုံးပါ။
- ✓ သိမ်းထားရန် မလိုအပ်သော လျှို့ဝှက်စာရွက်စာတမ်းများကို ဖျက်ဆီးရန် စာရွက်ဖြတ်စက်များကို အသုံးပြုပါ။
- ✓ လက်ခံတွေ့ဆုံသော ဧည့်သည်များနှင့်ပတ်သက်၍ တာဝန်ရှိပြီး ၎င်းတို့ကို ကုမ္ပဏီ အဆောက်အအုံအတွင်း ဘယ်တော့မှ တစ်ယောက်တည်း မထားခဲ့ပါ။
- ✓ အများသူငှာနေရာများတွင် ကျွန်ုပ်တို့ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ထားသော လျှို့ဝှက်အချက်အလက်များသည် လျှို့ဝှက်ထားဆဲဖြစ်ကြောင်း သေချာစေရန် လုပ်ဆောင်ပါ။
- ✓ ကျွန်ုပ်တို့ကာကွယ်ရန် လိုအပ်သောလျှို့ဝှက်အချက်အလက်များသည် သုံးစွဲသူများ၊ လေးသွင်းသူများနှင့် အခြားကြားခံအဖွဲ့အစည်းများနှင့်လည်း သက်ဆိုင်နိုင်ကြောင်း သတိပြုပါ။



ရှောင်ရန်

- ✗ လျှို့ဝှက်စာရွက်စာတမ်းများကို ပရင်တာများ သို့မဟုတ် အစည်းအဝေးခန်းများတွင် ထားခဲ့ခြင်း။
- ✗ ကျွန်ုပ်၏ အလုပ်နေရာတွင် မရှိချိန်၊ ခရီးသွားနေချိန် သို့မဟုတ် အစည်းအဝေး တက်ရောက်နေချိန် ကျွန်ုပ်မရှိသည့်အခါ ကျွန်ုပ်၏ကွန်ပျူတာကို ဖွင့်လျက် ထားခဲ့ခြင်း။
- ✗ ကုမ္ပဏီအတွက် တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ရန်အတွက်သာ လိုအပ်သော ရည်ရွယ်ချက်များဖြင့် မျှဝေထားသော အချက်အလက်များကို အသုံးပြုခြင်း။
- ✗ ပေးပို့လာသော စာရွက်စာတမ်းများနှင့် ၎င်းတို့၏ မှန်ကန်သော လက်ခံရရှိသူကို ကောင်းစွာ ဂရုမစိုက်ဘဲ ပြင်ပသို့ အချက်အလက်များ ပေးပို့ခြင်း။

အကိုးအကားစာရွက်စာတမ်းများ



- ENGIE ဝန်ထမ်းများအတွက် တစ်ဦးချင်းစီနှင့် မြင်သာထင်သာရှိသော၊ မထိတွေ့နိုင်သော ပိုင်ဆိုင်မှုများကို ကာကွယ်ရေးနှင့်ပတ်သက်သည့် အဖွဲ့အစည်း၏ မူဝါဒအား အဖွဲ့အစည်း၏ ရုံးတွင်းအသုံးပြုနိုင်သော ကွန်ရက်၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုံခြုံရေးနှင့် စီးပွားရေးထောက်လှမ်းမှုဌာနနှင့်သက်ဆိုင်သော စာမျက်နှာများတွင် ဖော်ပြနိုင်ပါသည်။

• အတွင်းရေးအချက်အလက်များနှင့် ကုန်သွယ်မှုဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာခြင်း

ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏တာဝန်များထမ်းဆောင်စဉ်အတွင်း အတွင်းရေးသတင်းအချက်အလက်များကို သုံးစွဲခွင့်ရှိပြီး ယင်းကို ချိုးဖောက်ပါက ပြစ်မှုတစ်ခုနှင့်/သို့မဟုတ် အတွင်းလူ ကျင့်ဝတ်ပျက်ယွင်းမှု ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။

အတွင်းရေးအချက်အလက်များကို လက်ဝယ်ပိုင်ဆိုင်ထားသူသည် အမှန်တကယ် အတွင်းလူဖြစ်သည်။

စာရင်းဝင်ကုမ္ပဏီတစ်ခုနှင့် ပတ်သက်သော အတွင်းသတင်း အချက်အလက်များကို လက်ဝယ်ပိုင်ဆိုင်ထားသူ မည်သူမဆိုသည် ကုမ္ပဏီ၏ ငွေချေးစာချုပ်ကို ဝယ်ယူခြင်း သို့မဟုတ် ရောင်းချခြင်းမှ (တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့်) သို့မဟုတ် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းမှ အဆိုပါ အာမခံများကို ဝယ်ယူခြင်း၊ ရောင်းချခြင်း သို့မဟုတ် ကိုင်ဆောင်ရန် အကြံပြုခြင်း သို့မဟုတ် အကြံပြုခြင်းမှသော်လည်းကောင်း၊ ဒေသဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများက သတ်မှတ်သည့် ကာလများအတွင်း သို့မဟုတ် လူသည် အတွင်းရေးအချက်အလက်များကို ကိုင်ဆောင်ထားသမျှ ကာလပတ်လုံး ထိုကဲ့သို့သော အချက်အလက်များ ထုတ်ဖော်ခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ရမည်။

ဤတားမြစ်ချက်သည် အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်သည် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဖြစ်သည့် ကုမ္ပဏီ၏ အာမခံငွေများအပြင် ဤသူသည် အချက်အလက်အတွင်း၌ ကိုင်ဆောင်ထားသည့် အခြားစာရင်းဝင်ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ အကာအကွယ်များနှင့်လည်း သက်ဆိုင်သည်။

ဤတားမြစ်ချက်ကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ပါက အတွင်းပိုင်း ကုန်သွယ်မှုဟု သိကြသော ရာဇဝတ်မှုကျူးလွန်ခြင်း နှင့် ပြင်သစ်တွင် ချမှတ်ထားသော အတွင်းလူ ကျင့်ဝတ်ပျက်ယွင်းမှုဟု လူသိများသော Autorité des marchés ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ပြစ်ဒဏ်များ ခံရနိုင်ပါသည်။

• ကုမ္ပဏီ၏ ဒစ်ဂျစ်တယ်ကိရိယာများကို အသုံးပြုခြင်း

အိုင်တီနှင့်ဆိုင်သော ဟာ့ဒ်ဝဲ၊ ဆော့ဖ်ဝဲလ်၊ ကွန်ရက်များနှင့် ၎င်းတို့ပါရှိသော အချက်အလက်များသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီအောင်မြင်မှုအတွက် အဓိကအချက်ဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီ၏ အိုင်တီအရင်းအမြစ်များကို တရားဝင်ရည်ရွယ်ချက်များအတွက်သာ တာဝန်ယူမှုရှိစွာ အသုံးပြုရပါမည်။

ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် ဖန်တီးထားသော အိုင်တီအရင်းအမြစ်များကို သင့်လျော်စွာအသုံးပြုခြင်းအား အုပ်ချုပ်သည့် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်း၏ အိုင်တီပဋိညာဉ်နှင့် သိထားကာ လိုက်နာရမည်ဖြစ်ပါသည်။



ဆောင်ရန်

- ✓ ကျွန်ုပ်တို့၏ကွန်ပျူတာမှထွက်သည်နှင့်တပြိုင်နက် ကျွန်ုပ်တို့၏ session ကို လော့ခ်ချပါ။
- ✓ အထူးသဖြင့် ဆိုက်ဘာကာကွယ်မှုနယ်ပယ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ကုမ္ပဏီမှ ပံ့ပိုးပေးသည့် နောက်ဆုံးပေါ်အချက်အလက်များနှင့် လေ့ကျင့်မှုများနှင့်အတူ နောက်ဆုံးပေါ် သတင်းအချက်အလက်များကို ဆက်လက်ရယူပါ။
- ✓ ကျွန်ုပ်တို့၏ IT ဌာနမှ ပံ့ပိုးပေးသော သို့မဟုတ် အကြံပြုထားသော ဟာ့ဒ်ဝဲ၊ ဆော့ဖ်ဝဲနှင့် အက်ပလီကေးရှင်းများကိုသာ အသုံးပြုပါ။
- ✓ ကျွန်ုပ်တို့၏ IT ဌာန၏ ညွှန်ကြားချက်များနှင့်အညီ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီ၏ အိုင်တီစနစ်များသို့ ဝင်ရောက်ရန် အသုံးပြုသော စကားဝှက်များကို အပ်ဒိတ်လုပ်ပါ။



ရှောင်ရန်

- ✗ သံသယဖြစ်ဖွယ် သို့မဟုတ် တောင်းဆိုခြင်းမရှိသော အီးမေးလ်တွင်ပါရှိသော ပူးတွဲပါဖိုင် သို့မဟုတ် လင့်ခ်ကို ဖွင့်ခြင်း။
- ✗ သင့်ကိုယ်ပိုင်ကွန်ပျူတာ သို့မဟုတ် ဖုန်းသို့ လုပ်ငန်းဖိုင်များ သို့မဟုတ် စာရွက်စာတမ်းများ ပေးပို့ခြင်း။
- ✗ သင့်ကုမ္ပဏီ၏ ဒစ်ဂျစ်တယ်ကိရိယာများကို အခြားသူများနှင့် အကောင်အထည်ဖော်အတွက် သင့်စကားဝှက်များကို မျှဝေခြင်း။
- ✗ ဗိုင်းရပ်ကိုက်ခံနေရသော ဖိုင်ကို အိုင်တီဌာနထံ သတင်းမပို့ဘဲ ဖွင့်ခြင်း သို့မဟုတ် မတော်တဆ ဖွင့်မိခြင်း။

• ဉာဏပစ္စည်းမူပိုင်ခွင့်ကို ကာကွယ် လေးစားခြင်း

အဖွဲ့အစည်း၏ဉာဏပစ္စည်းမူပိုင်ခွင့်ပိုင်ဆိုင်မှုများတွင် တီထွင်မှုများ၊ ကျွမ်းကျင်မှု၊ ဒီဇိုင်းများ၊ ဆော့ဖ်ဝဲများ၊ ကုန်အမှတ်တံဆိပ်များ၊ မူပိုင်ခွင့်များ၊ မူပိုင်ခွင့်များ၊ အပလီကေးရှင်းများနှင့် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းမှ ENGIE မှ သီးသန့်ပံ့ပိုးပေးသော သို့မဟုတ် ENGIE ဝန်ထမ်းများမှ ၎င်းတို့အဖွဲ့အတွက် ၎င်းတို့၏တာဝန်များထမ်းဆောင်စဉ်အတွင်း ဖန်တီးထားသည့် အချက်အလက်များ ပါဝင်သည်။

ဤပိုင်ဆိုင်မှုများနှင့် ၎င်းတို့ကို ကာကွယ်ပေးခြင်းသည် လုပ်ငန်းများ ထိထိရောက်ရောက် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်နှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်စေရန် ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

• ကုမ္ပဏီပိုင်ဆိုင်မှုများကို ကာကွယ်ပေးခြင်း

အဖွဲ့အစည်း၏ ပိုင်ဆိုင်မှုများကို တရားဝင်သော ခွင့်ပြုပေးထားသော အခြေအနေများတွင်သာ စီးပွားရေးရည်ရွယ်ချက်များအတွက် အသုံးပြုရမည်ဖြစ်သည်။

ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီသည် ၎င်းတို့အား ထိခိုက်ပျက်စီးခြင်းမှ ရှောင်ရှားရန်နှင့် ၎င်းတို့အား လိမ်လည်လှည့်ဖြား၍ အသုံးမပြုမိစေရန် ကာကွယ်ရန်နှင့် မြှင့်တင်ရန် တာဝန်ရှိသည်။

ဤစည်းမျဉ်းသည် ပစ္စည်းပိုင်ဆိုင်မှုများ (မြေ၊ အဆောက်အအုံ၊ စက်ပစ္စည်း၊ ထောက်ပံ့ရေးပစ္စည်းများ၊ စသည်) နှင့် မထိတွေ့နိုင်သော ပိုင်ဆိုင်မှုများ (မူပိုင်ခွင့်၊ အချက်အလက်များ၊ ရုပ်ပုံ၊ ဆော့ဖ်ဝဲ၊ အမှတ်တံဆိပ်၊ ဂုဏ်သတင်း၊ ကုန်သွယ်မှုလျှို့ဝှက်ချက်များ စသည်) တို့နှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။

ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် အကာအကွယ်အစီအမံများ မလိုလောက်ကြောင်း သတိပြုမိပါက မန်နေဂျာထံ အသိပေးရမည်ဖြစ်သည်။

ခိုးယူမှု၊ ခိုးယူရန်ကြိုးပမ်းမှု၊ သူလျှိုလုပ်မှု၊ ဖျက်စီးမှု သို့မဟုတ် ပျက်ယွင်းစေမှုတို့အတွက် အလားတူနည်းလမ်းဖြင့် ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။



ဆောင်ရန်

- ✓ အဖွဲ့အစည်း၏ ပိုင်ဆိုင်မှုများနှင့်/သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့၏ စာချုပ်များတွင် လိုအပ်သောပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု အခွင့်အရေးများရယူရန် စာချုပ်ပါအပိုဒ်များရှိကြောင်း သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ပါ။
- ✓ ဉာဏပစ္စည်းမူပိုင်ခွင့်များ (ကုန်အမှတ်တံဆိပ်များ၊ မူပိုင်ခွင့်များ၊ ဆော့ဖ်ဝဲများ၊ ဒေတာဘေ့စ်များ၊ မူပိုင်ခွင့်များ စသည်ဖြင့်) အကာအကွယ်ပေးထားသည့် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်း အကြောင်းအရာကို အသုံးမပြုမီ လိုအပ်သော ခွင့်ပြုချက်များရှိကြောင်း သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ပါ။
- ✓ သံသယရှိပါက ကျွန်ုပ်တို့၏ ဥပဒေရေးရာဌာနသို့ ဆက်သွယ်ပါ။



ရှောင်ရန်

- ✗ မူပိုင်ခွင့်နှင့် မူပိုင်ခွင့်များ (ဓာတ်ပုံများ၊ လိုဂိုများ၊ ရုပ်ပုံများ၊ စာသားများ သို့မဟုတ် အခြားအကြောင်းအရာများ) နှင့် အခြားသူများ၏ အမှတ်တံဆိပ်များ၊ လေ့လာမှုများ၊ ပရောဂျက်များ သို့မဟုတ် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမှုများကို ကူးယူခြင်း သို့မဟုတ် ခိုးယူခြင်း သို့မဟုတ် ခိုးယူခြင်းများကို ခွင့်ပြုချက်မရယူဘဲ အသုံးပြုခြင်း။
- ✗ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုအား အကာအကွယ်ပေးပြီးကြောင်း သေချာအောင် မလုပ်ဆောင်ရသေးဘဲ ထုတ်ဖော်ခြင်း။
- ✗ အသုံးပြုမှုစည်းမျဉ်းများကို ဦးစွာမစစ်ဆေးဘဲ အများသူငှာဖြစ်စေ မဟုတ်သည်ဖြစ်စေ ပြင်ပမှအကြောင်းအရာ (ဓာတ်ပုံများ၊ စာသားများ၊ ဗီဒီယိုများ၊ တီထွင်ဆန်းသစ်မှုများ၊ စသည်) ကို ကူးယူခြင်း။

• **ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ခြင်း- ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ၊ လေ့လာသုံးသပ်သူများ၊ မီဒီယာ၊ လူမှုကွန်ရက်များ**

အဖွဲ့အစည်းများသည် ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်တွင် ပေးအပ်ထားသော အချက်အလက်များသည် တိကျမှု၊ ပြည့်စုံမှု၊ တိကျမှု၊ နားလည်နိုင်မှုနှင့် ပြီးပြည့်စုံမှုရှိကြောင်းနှင့် လျှို့ဝှက်လုပ်ဆောင်ရမည့် စည်းမျဉ်းများကို လေးစားလိုက်နာပြီး အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ ထုတ်ပြန်ကြောင်း သေချာစေရန် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီနှင့်ပတ်သက်သည့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုသမျှသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဂုဏ်သိက္ခာ၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းကိုင်ဖက်များနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ အမှတ်တံဆိပ်အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့၏မန်နေဂျာမှလွဲ၍ တရားဝင်လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသူများသာ ENGIE ကိုယ်စား ပြောဆိုနိုင်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်း၏ လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုနှင့်ပတ်သက်သည့်အကြောင်းအရာတစ်ခုနှင့်ပတ်သက်၍ အင်တာဗျူးတစ်ခုအား လူသိရှင်ကြားပြောဆိုရန်၊ ထုတ်ဝေရန် သို့မဟုတ် မြေကြားလိုသော ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် အခွင့်အာဏာရှိသူ (စည်းမျဉ်းများဖြင့် သတ်မှတ်ထားသော အထူးအခြေအနေများမှအပ) မှ ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် အခွင့်အာဏာရှိရမည်။

ခန့်အပ်ခြင်းမခံရသော မည်သည့်ဝန်ထမ်းမဆို ဤပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်သည်ကို ကြိုတင်သတ်မှတ်ထားသောကြောင့် လွတ်လပ်စွာ ဖော်ပြနိုင်ပါသည်။

ENGIE အမည်ဖြင့်မဟုတ်ဘဲ ၎င်း၏ကိုယ်ပိုင်အမည်ဖြင့် ပြောဆိုခြင်း သို့မဟုတ် ရေးသားခြင်း အထူးသဖြင့်၊ မည်သည့်ဝန်ထမ်းမဆို ပါဝင်ခြင်းမပြုရန်၊ ၎င်း၏ထင်မြင်ယူဆချက်ကို ထောက်ခံရန် ၎င်း၏ရာထူးကို အသုံးပြုမိစေရန် သတိထားရပါမည်။ ဤပုဂ္ဂိုလ်သည် ၎င်း၏ကိုယ်ပိုင်အမည်ဖြင့် ပြောဆိုသည့်အခါတွင် အဖွဲ့အစည်း၏ လျှို့ဝှက်အချက်အလက်များကို ထုတ်ဖော်ခြင်းအား တားမြစ်ချက်နှင့်အညီ လိုက်နာကြောင်း သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

မည်သည့်စကားရပ်မဆို တည်ဆဲဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများ ၊ မည်သည့်အသုံးအနှုန်းကိုမဆို လိုက်နာရမည်ဖြစ်ပြီး၊ လူသားတစ်ဦးအား လေးစားသင့်သည့် အခြေခံမူများနှင့် ကိုက်ညီရမည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ Group ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို တိကျစွာ ကိုယ်စားပြုခြင်းမရှိသော ဆောင်းပါးများကို ဆိုရှယ်မီဒီယာပေါ်တွင် မြင်သောအခါ **ကျွန်ုပ်တို့၏ Group နှင့်ပတ်သက်သည့် မှန်ကန်သော အချက်အလက်များကိုပေးရန် ဆိုရှယ်မီဒီယာတွင် အချက်အလက်များ ဖျေဝေနိုင်ပါသလား။?**


အမေးအဖြေ

ထိုသို့သောအခြေအနေမျိုးကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းမှာ ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်ရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းကို ဆုံးဖြတ်ရန် သင်၏မန်နေဂျာနှင့် ဆက်သွယ်ရေးတာဝန်ခံများထံ အကြောင်းကြားရန်ဖြစ်ပါသည်။

သင့်အား ENGIE ကိုယ်စား ထုတ်ဝေခွင့်မပြုပါ။
ကျွန်ုပ်တို့၏ Group ကိုယ်စား ဆက်သွယ်ပြောဆိုရန် တရားဝင်ခွင့်ပြုထားသော ပုဂ္ဂိုလ်များသာ အကျိုးဝင်ပါသည်။

ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ဆက်ဆံရေးတွင် ဂုဏ်သိက္ခာရှိမှုနှင့် သစ္စာရှိမှု

ENGIE သည် ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အထူးသဖြင့် အများသူငှာ အာဏာပိုင်များနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရာတွင် ဂုဏ်သိက္ခာရှိမှုနှင့် သစ္စာစောင့်သိမှုအား အထူးအလေးထားပါသည်။

♦ စီးပွားရေးအတိုင်ပင်ခံ သို့မဟုတ် ကြားခံများ- ထူးခြားသောအသုံးပြုမှုနှင့် မြင့်မားသောသတိရှိမှု လိုအပ်ချက်များ

လိုအပ်သောဝန်ဆောင်မှုကို ကုမ္ပဏီ၌ မပေးနိုင်သော အခြေအနေမျိုးတွင်သာ ခြွင်းချက်အဖြစ် စီးပွားရေးအတိုင်ပင်ခံများကို အသုံးပြုရမည်ဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးအတိုင်ပင်ခံနှင့် ဆက်ဆံရေးတိုင်းသည် လိမ်လည်မှု သို့မဟုတ် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုမှန်သမျှကို တားဆီးရန် ရည်ရွယ်သည့် အဖွဲ့အစည်း၏ ‘စီးပွားရေးအတိုင်ပင်ခံများ’ ဆိုင်ရာ မူဝါဒကို အပြည့်အဝ လိုက်နာရမည်ဖြစ်သည်။

အထူးသဖြင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လုံ့လစီရီယရှိမှုတို့ကို မည်သည့်စာချုပ်ဆိုင်ရာ ဆက်စပ်မှုမတိုင်မီ လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ စာချုပ်၏လုပ်ဆောင်မှုအတွင်း၊

ငွေပေးချေမှုတစ်စုံတစ်ရာမပြုလုပ်မီ ဝန်ဆောင်မှုများ၏အဖြစ်မှန်ကို စစ်ဆေးပြီး စစ်ဆေးရပါမည်။ အချို့သော ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများလည်း အလားတူပင် ဖြစ်ပါသည်။



ဆောင်ရန်

- ✓ ကုမ္ပဏီအတွင်း၌ ဝန်ဆောင်မှုပေးရန် မဖြစ်နိုင်ပါက စီးပွားရေးအကြံပေးတစ်ဦးကို အသုံးပြုပါ။
- ✓ ကျွန်ုပ်တို့သည် စာချုပ်တစ်ခုခုကို မချုပ်ဆိုမီ အနာဂတ်စီးပွားရေးအတိုင်ပင်ခံ တစ်ဦးစီအား တိုးမြှင့်ထားသော လုံ့လစီရီယရှိမှုဖြင့် ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ပါ။
- ✓ ဖောက်ဖျက်မှု သို့မဟုတ် လိုက်နာမှု မရှိသော လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခုခုတွင်၊ ကျွန်ုပ်တို့သည် လုပ်ငန်းဆက်ဆံရေးကို ချက်ချင်းရပ်ပါ။ မည်သည့်ငွေပေးချေမှုမရှိမီ ငြင်းဆန်ပြီး အတိုင်ပင်ခံအား ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ဥပဒေအတိုင်း အရေးယူရန် စဉ်းစားပါ။
- ✓ မည်သည့်စာချုပ်ကိုမဆို မချုပ်ဆိုမီ စီးပွားရေးအတိုင်ပင်ခံသည် အများသူငှာ အာဏာပိုင်နှင့် အချိတ်အဆက်မရှိကြောင်း သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ပါ။
- ✓ အနာဂတ်စီးပွားရေးအတိုင်ပင်ခံနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာတွင် အဆင့်ဆင့် အတည်ပြုပါ။
- ✓ မည်သည့်ငွေပေးချေမှုမပြုလုပ်မီ၊ လုပ်ငန်းအတိုင်ပင်ခံ၏ဝန်ဆောင်မှုများသည် ထိရောက်မှု၊ ပြီးပြည့်စုံပြီး ကိုက်ညီမှုရှိမရှိ စစ်ဆေး၍ သံသယအနည်းငယ်ရှိပါက ငွေပေးချေမှုလုပ်ဆောင်ရန် ငြင်းဆိုပါ။



ရှောင်ရန်

- ✗ လုပ်ငန်းအတွင်းတွင် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့်အခါတွင် စီးပွားရေးအတိုင်ပင်ခံနှင့် ချိတ်ဆက်ခြင်း။
- ✗ အထူးသဖြင့် သမာဓိနှင့်ပတ်သက်ပြီး အငြင်းပွားဖွယ်ရာ သို့မဟုတ် စွပ်စွဲမှုများနှင့် မသက်ဆိုင်ကြောင်း သေချာစေခြင်းမရှိဘဲ လုပ်ငန်းအကြံပေးတစ်ဦးနှင့် လုပ်ဆောင်ခြင်း။
- ✗ ပြင်ပအဖွဲ့အစည်း၏ အကြံပြုချက် သို့မဟုတ် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းမှ ချမှတ်ထားသော အကြံပြုချက်အပေါ် အခြေခံ၍ စီးပွားရေးအတိုင်ပင်ခံတစ်ဦးနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ရန် လက်ခံခြင်း။
- ✗ စာချုပ်မပါဘဲ သို့မဟုတ် အဖွဲ့၏လိုအပ်ချက်များနှင့်မကိုက်ညီသောစာချုပ်ဖြင့် စီးပွားရေးအတိုင်ပင်ခံတစ်ဦးနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်း။
- ✗ ပေးထားသော အမှန်တကယ်ဝန်ဆောင်မှုများကို အတည်မပြုဘဲ သို့မဟုတ် ပြောစာမပါဘဲ စီးပွားရေးအတိုင်ပင်ခံကို ငွေပေးချေခြင်း။

♦ လူထုအာဏာပိုင်များနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာရှိမှု

လူထုအာဏာပိုင်များ နှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ဆက်ဆံရေးသည် ပွင့်လင်းမြင်သာရှိမှုနှင့် ရိုးသားမှု ရှိရမည်ဖြစ်သည်။

၎င်းသည် ကြီးကြပ်မှု၊ စည်းမျဉ်း သို့မဟုတ် တရားဝင်ဖြစ်စေ အာဏာပိုင်အားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည်။

ENGIE သည် လုပ်ငန်းစုတစ်ခုဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် အချိန်တိုင်း ရိုးသားမှုနှင့် ရိုးသားမှုဖြင့် ဆောင်ရွက်ရန် အကျိုးဝင်သော အခွန်ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများအားလုံးကို လိုက်နာရန် ကတိပြုပါသည်။ ENGIE သည် ၎င်း၏တရားဝင်လုံခြုံရေးကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် ၎င်း၏ဂုဏ်သတင်းကို ထိန်းသိမ်းရန်အတွက် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တုံ့ပြန်မှုရှိသောစိတ်ဓာတ်ဖြင့် အခွန်အာဏာပိုင်များနှင့် အပြုသဘောဆောင်သော ဆက်ဆံရေးကို ထိန်းသိမ်းထားသည့်နိုင်ငံများတွင် ၎င်း၏အခွန်အခများကို မျှတစွာခွဲဝေပေးပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းသည် အခွန်အန္တရာယ်ကိုဖန်တီးပေးသည့် မှန်းဆထားသောအခွန်ရာထူးများကို မယူဆောင်ဘဲ ၎င်းတို့၏စီးပွားရေးအဖြစ်မှန်ကို ထင်ဟပ်ခြင်းမရှိသည့်ပုံစံဖြင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကို တည်ဆောက်ထားခြင်းမရှိပါ။

ENGIE သည် စွမ်းအင်စနစ်၏ မျှော်မှန်းချက်၊ ၎င်း၏ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အလားအလာရှိသော ပရောဂျက်များကို အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ကစားသမားများ၊ အစိုးရအဖွဲ့ဝင်များ၊ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ဒေသတွင်း ရွေးကောက်ပွဲကိုယ်စားလှယ်များနှင့် မျှဝေပါသည်။ ဤရာထူးများ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အုပ်စု၏ အထွေထွေ အကျိုးစီးပွားနှင့် အကျိုးစီးပွားကို လေးစားလျက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းကို အများပြည်သူသို့ အသိပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။

ENGIE သည် အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခများ၊ တားဆီးကာကွယ်ရေးနှင့် အကျင့်ပျက်ခြစားမှု သို့မဟုတ် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှု တွန်းလှန်ခြင်းတို့ကို တိုက်ဖျက်ခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ကျွန်ုပ်တို့၏အခြေခံမူများနှင့်အတူ ၎င်း၏ကိုယ်စား ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရှိနှင့် လိုက်နာမှုရှိသော လုပ်ဆောင်ချက်များကို စည်းရုံးလုပ်ဆောင်ရန် ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများကို တောင်းဆိုပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းသည် ထိုကဲ့သို့သော ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုကို တရားဝင်ခွင့်ပြုထားသည့် နိုင်ငံများတွင်ပင် နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားမှုများကို တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ ငွေကြေးထောက်ပံ့ခြင်းကို ရှောင်ကြဉ်ပါသည်။



♦ အားပေးခြင်း၊ ထောက်ပံ့ပေးခြင်းနှင့် မိတ်ဖက်များ ထားရှိခြင်း

ဤနည်းဖြင့် ENGIE သည် အခက်တွေ့နေသော လူဦးရေနှင့် စည်းလုံးညီညွတ်မှုရှိသော တက်ကြွသော မူဝါဒကို ကျင့်သုံးပြီး လိုအပ်သည့်နေရာတွင် လူထုအာဏာပိုင်များနှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းသည် အစပျိုးမှုများကို ပံ့ပိုးကူညီရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ ဒေသဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်များအားလုံးနှင့် ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်ကာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပါသည်။

ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အပြုသဘောဆောင်သော ဆက်ဆံရေးအတွက် ကတိပြုထားသည့် အဖွဲ့အစည်းသည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုကဏ္ဍများတွင် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အဆက်မပြတ် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းပြီး မိတ်ဖက်အဖြစ် ထိန်းသိမ်းထားသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများ၏ အရပ်ဘက်ဆိုင်ရာနှင့် ဆက်စပ်နေသော ကတိကဝတ်များနှင့် ပရောဂျက်များကိုလည်း အားပေးပါသည်။ ပံ့ပိုးကူညီမှုနှင့် ပံ့ပိုးကူညီမှု အစပျိုးမှုများကို အဖွဲ့၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုနှင့် ပံ့ပိုးကူညီမှုမူဝါဒ၏ မူဘောင်အတွင်းတွင် ခွင့်ပြုထားသည်။ ၎င်းတို့သည် ကော်ပိုရိတ်နိုင်ငံသားဖြစ်ခွင့်အတွက် လူမှုရေးအရ တာဝန်ရှိသောချဉ်းကပ်မှုကို ထင်ဟပ်စေသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ရပ်များမှ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများ၏ ကျင့်ဝတ်အရည်အသွေးနှင့် ပတ်သက်၍ ကျွန်ုပ်တို့ အလွန်သတိထားနေပါသည်။

ဤလုပ်ဆောင်မှုများသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျင့်ဝတ်ကျင့်ထုံးတွင် ဖော်ပြထားသော စည်းကမ်းများကို လိုက်နာ၍ မည်သည့်အကျိုးစီးပွားကိုမျှ ပဋိပက္ခမဖြစ်စေရဘဲ ကျွန်ုပ်တို့၏ရန်ပုံငွေကို အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်းမျိုး မဖြစ်စေရဘဲ တင်းကြပ်စွာလုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။



ဆောင်ရန်

- ✓ ငွေကြေးပံ့ပိုးမှုများသည် ပါတီဝင်မဟုတ်ကြောင်း သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ပါ။
- ✓ ENGIE စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ စာချုပ်စာတမ်းဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးတစ်ခုခုရှေ့တွင် ပံ့ပိုးကူညီသူအပေါ် လုံလောက်ထုတ်၍ လုပ်ဆောင်ပါ။
- ✓ ထောက်ပံ့မှုလုပ်ရားမှု၏တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် ရရှိနိုင်သောရန်ပုံငွေများအသုံးပြုမှုကို စောင့်ကြည့်ပြီး ၎င်းတို့ကို မှန်ကန်စွာခွဲဝေပေးကြောင်း သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ပါ။
- ✓ အလှူငွေအားလုံးကို အဖွဲ့အစည်း၏ ကျင့်ဝတ်ဖော်ပြချက်တွင် ပါရှိသည့်အတိုင်း စာချုပ်စာတမ်းဖြင့် တရားဝင် ဆောင်ရွက်ပါ။



ရှောင်ရန်

- ✗ အမှန်တကယ် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူကို မသိဘဲ သာဓကစီမံကိန်းကို ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- ✗ တင်ဒါ သို့မဟုတ် စာချုပ်သက်တမ်းတိုးရန် တောင်းဆိုနေစဉ်အတွင်း အလှူတစ်ခုပြုလုပ်ပါ သို့မဟုတ် ထောက်ပံ့မှုတစ်ခု ပြုလုပ်ခြင်း။
- ✗ နိုင်ငံရေးရပ်တည်မှုခံယူခြင်းနှင့်ဆင်တူသည့် သွယ်ဝိုက်၍ပင်ဖြစ်စေ ကျွမ်းကျင်စွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- ✗ ENGIE ကို အကျိုးရှိစေရန်တွက် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းကို လွှမ်းမိုးနိုင်စေရန် လှူဒါန်းမှုတစ်ခု ပြုလုပ်ခြင်း။

အကိုးအကားစာရွက်စာတမ်းများ



- ပံ့ပိုးကူညီမှုနှင့် ပံ့ပိုးကူညီမှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့၏ လုံလောက်မှုရှိမှုမူဝါဒကို အဖွဲ့အစည်းဝတ်ဆင်မှု၏ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှုစာမျက်နှာများတွင် ဖော်ပြထားပါ သည်။
- ENGIE ဝန်ထမ်းများအတွက် အဖွဲ့အစည်း၏ ရုံးတွင်းအသုံးပြုနိုင်သော ကွန်ရက်၏ ကျင့်ဝတ်နှင့်လိုက်နာမှုစာမျက်နှာများတွင်လည်း ဖော်ပြပါသည်။
- လော်ဘီလုပ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်သော စည်းမျဉ်းများကိုလည်း အဖွဲ့အစည်း၏ ရုံးတွင်းအသုံးပြုနိုင်သောကွန်ရက်၏ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်ရှိ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှု စာမျက်နှာများနှင့် အုပ်စုအင်ထရနက်၏ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှု စာမျက်နှာများတွင် ရနိုင်ပါသည်။
- ဂုဏ်သိက္ခာဆိုင်ရာလမ်းညွှန်ချက်များသည် အဖွဲ့အစည်း၏ဝတ်ဆင်မှုရှိ ကျင့်ဝတ်နှင့်လိုက်နာမှုစာမျက်နှာနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ ရုံးတွင်းအသုံးပြုနိုင်သော ကွန်ရက်ရှိ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှု စာမျက်နှာတို့တွင် ဖော်ပြနိုင်ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားခြင်း

လူသားများကို လေးစားခြင်းသည် ENGIE ၏ အခြေခံမူများထဲမှ တစ်ခုဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် အဖွဲ့အစည်းသည် မည်သည့်နေရာတွင်မဆို နိုင်ငံတကာအသိအမှတ်ပြု လူ့အခွင့်အရေးများနှင့်အညီ ၎င်း၏ လုပ်ငန်းများကို လုပ်ဆောင်ရန် ကတိပြုပါသည်။



◆ လေးစားဖွယ်ကောင်းပြီး အားလုံးပါဝင်နိုင်သော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်

လေးစားမှုရှိစွာဖြင့် ENGIE သည် လိုအပ်သော လိုက်လျောညီထွေမှုရှိသည့် လူသားဆက်ဆံရေးကို ထိန်းသိမ်းရန် ကတိပြုပါသည်။

ဝန်ထမ်းများအားလုံး ညီညွတ်သော ရာသီဥတု၊ ကောင်းမွန်သော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အခြေအနေများတွင် အလုပ်လုပ်နိုင်စေရန် သေချာစေရန်မှာ လူတိုင်းတွင် တာဝန်ရှိပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လူနေမှုဘဝ အရည်အသွေးကို အလေးထားပါသည်။ လေးစားမှုနှင့် ယုံကြည်မှုသည် ဝန်ထမ်းများအကြား ဆက်ဆံရေးအပြင် လူမှုရေးလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ဆွေးနွေးမှုတို့ကို လမ်းညွှန်ပေးရမည်။

အတတ်ပညာဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးသည် အထက်အောက် ရာထူးမခွဲခြားဘဲ အခြားသူများ၏ အပြန်အလှန် လေးစားမှုဖြင့် အုပ်ချုပ်ရမည်။ ဤမူအရ သက်ဆိုင်သူများနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ဆက်ဆံရေးကိုလည်း အုပ်ချုပ်ပါသည်။ ENGIE ၏မူများနှင့် ကတိကဝတ်များနှင့်အညီ ၎င်းတို့၏ဝန်ထမ်းများကို သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို ပေးဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။

အဖွဲ့အစည်းသည် **အားလုံးပါဝင်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု နှင့် ချန်လှပ်ထားမှု** ပုံစံအားလုံးကို တားမြစ်ထားသည်။

တစ်ဦးချင်းစီ၏ **မတူကွဲပြားမှု**နှင့် သီးသန့်ရွေးချယ်မှုများအပေါ် လေးစားမှုဖြင့် အဖွဲ့အစည်းသည် ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများ၏ အရည်အချင်းကို အခြားအရာများထက် ဦးစားပေး စဉ်းစားပါသည်။

ENGIE ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီသည် အသက်၊ လိင်၊ လူမျိုးရေး၊ လူမှုရေး သို့မဟုတ် ယဉ်ကျေးမှုစစ်မြစ်၊ ဘာသာရေး၊ နိုင်ငံရေးအမြင် သို့မဟုတ် အလုပ်သမားသမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှု၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အထား၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်၊ ကျန်းမာရေး အခြေအနေ သို့မဟုတ် အထူးသဖြင့် အားနည်းချက်၊ သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လက္ခဏာများ သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းမှုတို့ကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ရမည်။

တန်းတူအခွင့်အရေး၊ တရားမျှတမှု၊ မတူကွဲပြားမှုနှင့် အားလုံးပါဝင်မှု သည် ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ဆောင်မှုများအားလုံးတွင် လည်ပတ်နေပြီး လူတိုင်း၏လုပ်ငန်းဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် အဖွဲ့အား မတူညီသော နောက်ခံများ၊ ယဉ်ကျေးမှုများ၊ ထင်မြင်ချက်များနှင့် အတွေ့အကြုံများမှ လူများကို ဆွဲဆောင်ကာ ထိန်းသိမ်းနိုင်စေရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အမှန်တကယ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၏ မူရင်းယဉ်ကျေးမှုကို ဖန်တီးတည်ဆောက်ရန်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။

အဖွဲ့သည် လိင်၊ အသက်၊ လူမျိုး သို့မဟုတ် လူမှုရေးစစ်မြစ်၊ မသန်စွမ်းမှု သို့မဟုတ် လိင်စိတ်ခံယူမှုအပေါ် အခြေခံ၍ ကွဲပြားမှုများကို ဖျက်သိမ်းရန် ကတိပြုထားသည်။



မတူကွဲပြားမှု၊ သာတူညီမျှမှုနှင့် ပေါင်းစည်းမှုမူဝါဒကို အဖွဲ့အစည်း၏ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်ရှိ CSR စာမျက်နှာများ တွင် ဖော်ပြထားပြီး၊ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အသုံးပြုသော ကွန်ရက်၏ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာန စာမျက်နှာများတွင်လည်း ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။

◆ အကြမ်းဖက်မှု၊ ကိုယ်ကျင့်တရား သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူများကို တိုက်ဖျက်ခြင်း

ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် ကိုယ်ကျင့်တရားအရ သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် နှောင့်ယှက်မှု ပုံစံအားလုံးကို ရှောင်ကြဉ်ကြပါသည်။

အကြမ်းဖက်မှုတို့ ပါဝင်သော အနိုင်ကျင့်မှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုနှင့် ဤအကြမ်းဖက်မှု၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူများသည် ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လက်မခံနိုင်ပါ။

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နှောင့်ယှက်မှုများကို တိုက်ဖျက်ရန်၊ ကျန်းမာ၊ လေးစားမှု၊ ဂရုစိုက်မှု၊ ပံ့ပိုးပေးသည့် လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်ကို သေချာစေရန်နှင့် ဆက်စပ်နေသော အပြုအမူများနှင့် အပြုအမူအားလုံးကို အစီရင်ခံရန် ကျွန်ုပ်တို့တစ်ဦးစီတိုင်းတွင် မူတည်ပါသည်။

လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးသည် အထူးသဖြင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ဝတ်စားဆင်ယင်ပုံနှင့် ပတ်သက်၍ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးထံမှ လိင်သဘာဝ၏ မှတ်ချက်များကို ပုံမှန်လက်ခံရရှိသည်။

သေချာသည်မှာ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်သည် ကျွန်ုပ်တို့၏မန်နေဂျာအား တုံ့ပြန်ခြင်းမရှိပါ။ အဖွဲ့ထဲက လူတစ်ဦးက ဒါဟာ ဟာသသက်သက်လို့ ထင်မြင်ကြပါတယ်။

ဒီလိုကိစ္စမှာ ဘာလုပ်ရမလဲ?



အမေးအဖြေ

ဤအဖြေအမူသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုဟု ယူဆပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်ခြင်းသည် ရိုင်းစိုင်းပြီး <<ရယ်စရာ>> မဟုတ်ပါ။ လူတိုင်းတွင် လေးလေးစားစား၊ သိက္ခာရှိရှိ၊ ဆင်ခြင်တုံတရားဖြင့် ကျွမ်းကျင်စွာ ဆက်ဆံပိုင်ခွင့်ရှိသည်။ သင်၏ မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရေးအရာရှိနှင့် ဆွေးနွေးပါ။ သင့်အဖွဲ့အစည်းတွင် "လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုကို ကိုးကားခြင်း" ရှိပါက၊ သင်သည် ဤလူကို ဆက်သွယ်နိုင်သည်။ တာဝန်သိမှု၊ လေးစားမှုနှင့် သာယာသော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်ကို ပြန်လည်ထူထောင်ရန် လူတိုင်းက လုပ်ဆောင်ကြမည်ဖြစ်သည်။

၎င်းအကြောင်းကို အတွင်းပိုင်း၌ ပြောဆိုရန် ခက်ခဲပါက အဖွဲ့အစည်း၏ သတင်းပေးစနစ်ကို အသုံးပြုပါ။

◆ အမွေစေခိုင်းမှုနှင့် ကလေးလုပ်သား အသုံးပြုမှုကို ငြင်းဆိုခြင်း

ENGIE သည် အတင်းအကြပ် သို့မဟုတ် ကလေးလုပ်သား ပုံစံအားလုံးကို ငြင်းပယ်သည်။

အခြေအနေအရပ်ရပ်တွင် နေရာတိုင်းတွင် ဝန်ထမ်းတိုင်းသည် ၎င်း၏တာဝန်များ ထမ်းဆောင်ရာတွင် ဤမှုကို လိုက်နာရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

ENGIE သည် ဤမှုကို ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများအားလုံးကပါ လေးစားလိုက်နာရန် မျှော်လင့်ပါသည်။



◆ လွတ်လပ်စွာ အသင်းအပင်းဖွဲ့စည်းမှုကို လေးစားခြင်း

ENGIE သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းပါဝင်ရန်နှင့် တည်ဆဲဥပဒေတောင်အတွင်း စုပေါင်းညှိနှိုင်းရန် ဝန်ထမ်းများ၏အခွင့်အရေးကို လေးစားပါသည်။

◆ ဒေသခံလူထု၏အခွင့်အရေးများကို လေးစားခြင်း

အဖွဲ့အစည်းသည် စီမံကိန်းနှင့် ၎င်း၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအဆင့် မည်သို့ပင်ရှိစေကာမူ ဒေသခံလူထုအပေါ် ၎င်း၏ လုပ်ဆောင်မှုများ၏ အလားအလာရှိသော သက်ရောက်မှုများကို ပုံမှန်အကဲဖြတ်ရန် ကတိပြုပါသည်။

၎င်းသည် ဒေသခံလူထုများ၏ မျှော်မှန်းချက်များနှင့် သက်ဆိုင်သူအားလုံး၏ ဆွေးနွေးပွဲများမှတစ်ဆင့် ထည့်သွင်းထည့်သွင်းစဉ်းစားကြောင်း သေချာစေပါသည်။



အကိုးအကားစာရွက်စာတမ်းများ

- ENGIE ၏လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒ၊ ENGIE နှိုးကြားမှုအစီအစဉ်နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်မှုနှင့် ကျားမရေးရာအခြေခံနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ လက်တွေ့လမ်းညွှန်ချက်များကို အဖွဲ့အစည်း၏ ဝက်ဆိုက်ရှိ ကျင့်ဝတ်နှင့်လိုက်နာမှုစာမျက်နှာများတွင်တင်ပြထားပြီး ENGIE ဝန်ထမ်းများသည် အဖွဲ့အစည်းတွင်း အသုံးပြုသော ကွန်ရက်၏ ကျင့်ဝတ်နှင့်လိုက်နာမှုစာမျက်နှာများပေါ်တွင်ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။
- မတူကွဲပြားမှုနှင့် ပေါင်းစည်းမှုနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ အုပ်စုမူဝါဒများကို အဖွဲ့၏ဝက်ဆိုက်တွင် တင်ပြထားပြီး အဖွဲ့အစည်း၏ အင်တာနက်ပေါ်ရှိ ENGIE ဝန်ထမ်းများထံ ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေး ကတိကဝတ်

ENGIE သည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်၊ ၎င်း၏ ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရေးနှင့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အထူးအလေးထားပါသည်။

ENGIE ၏ လူမှုပတ်ဝန်းကျင်အကျိုးပြုမှု (CSR) မူဝါဒသည် ၎င်း၏စီးရီးလ်ပုဒ်များ၏ဗဟိုချက်တွင် ပတ်ဝန်းကျင်ကို နေရာချရန်၊ ၎င်း၏လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် အဓိပ္ပာယ်ဖော်ရန်၊ စားသုံးမှုပုံစံအမျိုးမျိုးကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် တာဝန်သိအသိုင်းအဝိုင်းတွင် ကစားသမားတစ်ဦးအဖြစ် လုပ်ဆောင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်မှာ စွမ်းအင်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို တိုးတက်မှုနှင့် သဟဇာတရှိသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၏အရင်းအမြစ်ဖြစ်စေရန်ဖြစ်သည်။ စွမ်းအင်အဖြစ် သုံးစွဲနိုင်ပါသည်။

တတ်နိုင်သမျှ လူများစားစား၊ ပိုဘေးကင်းတယ်၊ ပိုကောင်းအောင် စားသုံးပြီး လူနဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်ကို ပိုလေးစားတယ်။

ပစ္စုပ္ပန်နှင့် အနာဂတ်မျိုးဆက်များအတွက် ၎င်း၏တာဝန်ဝတ္တရားများကို သိရှိထားပြီး၊ အဖွဲ့အစည်းသည် ၎င်း၏မဟာဗျူဟာကို သတ်မှတ်ပြီး ရေရှည်တည်တံ့သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံများနှင့်အညီ ၎င်း၏ရည်မှန်းချက်များကို သတ်မှတ်ကာ ၎င်း၏လမ်းညွှန်များကို အစီရင်ခံပါသည်။ ၎င်း၏လုပ်ငန်းဆောင်တာများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို နီးနီးကြားကြားရှိခြင်းဖြင့် အဖွဲ့အစည်း သည် ၎င်း၏ပတ်ဝန်းကျင်ကတိကဝတ်များကို ၎င်း၏လုပ်ငန်းစဉ်တိုင်းတွင်၊ ပေးသွင်းသူများနှင့် ၎င်း၏စီမံခန့်ခွဲသည့် အဆောက်အအုံများ၏ ပိုင်ရှင်များထံ မျှဝေရန် စိတ်အားထက်သန်ပါသည်။

ENGIE သည် ၎င်း၏လုပ်ငန်းစဉ်တိုင်းတွင်၊ ပေးသွင်းသူများနှင့် သုံးစွဲသူများသည် ၎င်း၏ကတိကဝတ်များနှင့်အညီ လူမှုရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များကို လိုက်နာကြောင်း သေချာစေပါသည်။ အဖွဲ့သည် ၎င်း၏ဒေသဆိုင်ရာနှင့် အပြုသဘောဆောင်သောသက်ရောက်မှုများခိုင်မာစေရန် ရပ်ရွာအသင်းအဖွဲ့များနှင့် တက်ကြွစွာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေချိန်တွင် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် ၎င်း၏ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုကို အကဲဖြတ်ရန်နှင့် တိုးမြှင့်ရန်အတွက် CSR သက်ရောက်မှုလေ့လာမှုများကို ပြုလုပ်ပါသည်။

အဖွဲ့သည် ရေရှည်တည်တံ့သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် အသင့်လျော်ဆုံးနည်းလမ်းများနှင့် နည်းစနစ်များကို အသုံးပြုပါသည်။

အရည်အသွေးနှင့် ဘေးကင်းရေး၊ ပစ္စည်းများ ပြန်လည်ရယူခြင်းနှင့် ပြန်လည်အသုံးပြုခြင်း၊ သဘာဝအရင်းအမြစ်များ ချွေတာခြင်းနှင့် ညစ်ညမ်းမှုလျှော့ချခြင်းဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များတွင် အသိပညာဗဟုသုတများ တိုးတက်စေရန် သုတေသနနှင့် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုကို အားပေးပါသည်။

အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်မှာ စွမ်းအင်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို တိုးတက်မှုနှင့် သဟဇာတရှိသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၏ အရင်းအမြစ်ဖြစ်စေရန် ဖြစ်သည်။ သုံးစွဲနိုင်သည့် စွမ်းအင်များအား ပိုမိုလုံခြုံ၊ ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ သုံးစွဲနိုင်ပြီး လူနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ပိုမိုလေးစားမှုရှိအောင် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။



ဆောင်ရန်

- ✓ အဖွဲ့အစည်း၏ CSR မက်ထရစ်ကို အခြေခံ၍ အဖွဲ့အစည်း၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပရောဂျက်များအားလုံးအတွက် CSR ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုကို လုပ်ဆောင်ပါ။
- ✓ ကျွန်ုပ်တို့၏ဖောက်သည်များအား ၎င်းတို့၏ ကာဗွန်ပိတ်ဆိုင်ဆိုင်နည်းဗျူဟာတွင် ချဉ်းကပ်မှုနှစ်ခု- စွမ်းအင်သုံးစွဲမှုနည်းခြင်းနှင့် ကာဗွန်ကင်းစင်သော စွမ်းအင်သုံးစွဲမှု ပုံများသောနည်းလမ်းနှစ်ခုဖြင့် ပံ့ပိုးပေးပါ။
- ✓ အထူးသဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ စာချုပ်များတွင် အုပ်စု၏ ကျင့်ဝတ်များနှင့် လိုက်နာမှုဆိုင်ရာ အပိုဒ်များကို ပါဝင်ခြင်းဖြင့် အုပ်စု၏ ရေရှည်တည်တံ့သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမှုများကို ချမှတ်ရန် ကျွန်ုပ်တို့၏တတ်ယပတ်ဝန်းကျင်အား တောင်းဆိုပါ။
- ✓ ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ဆောင်မှုများ၏ လူမှုပတ်ဝန်းကျင်နှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ သက်ဆိုင်သူများ၏စကားကို နားထောင်ပါ။



ရှောင်ရန်

- ✗ အထူးသဖြင့် အန္တရာယ်အဆင့်မြင့်မားသည့် ပရောဂျက်များအတွက် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိခိုက်မှု အကဲဖြတ်ခြင်းကို မဆောင်ရွက်ခြင်း။
- ✗ အထူးသဖြင့် ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူအခွင့်အရေးအရ Group ၏အခြေခံမူများနှင့်ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သော ကျွန်ုပ်တို့၏ပေးသွင်းသူများထံမှ အလေ့အကျင့်များကို လက်ခံခြင်း။
- ✗ စီမံကိန်းများအတွက် လူမှုရေးဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို အကဲဖြတ်ခြင်း သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆွေးနွေးမှုပြုလုပ်ရန် အစီအစဉ်ကို မပြုလုပ်ခြင်း။
- ✗ အခြားပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အတိုင်းအတာများနှင့် အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုများကို လျစ်လျူရှုကာ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ပြဿနာတစ်ခုတည်းကို ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာခြင်း။

အကိုးအကားစာရွက်စာတမ်းများ



- CSR မူဝါဒနှင့် ဆက်စပ်မူဝါဒများကို အဖွဲ့အစည်းဝက်ဆိုက်၏ CSR စာမျက်နှာများတွင် ရရှိနိုင်ပြီး ENGIE ဝန်ထမ်းများအတွက် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အသုံးပြုသော ကွန်ယက်၏ CSR စာမျက်နှာများတွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။
- ENGIE သတိပြုရမည့်အစီအစဉ်ကို အဖွဲ့၏ဝဘ်ဆိုက်၏ကျင့်ဝတ်နှင့်လိုက်နာမှုစာမျက်နှာများတွင်တင်ပြထားပြီး၊ ENGIE ဝန်ထမ်းများအတွက် အဖွဲ့အစည်း၏ အင်တာနက်တွင် ဖော်ပြထားသော ကျင့်ဝတ်နှင့်လိုက်နာမှုစာမျက်နှာများရှိ ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များ

ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုကို ကျူးလွန်သည့်ကိစ္စသည် လူတိုင်းတွင် တာဝန်ရှိသည်

ENGIE ၏ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာကတိကဝတ်ကို အဖွဲ့အစည်း၏အမြင့်ဆုံးအဆင့်တွင် ထိန်းသိမ်းထားပြီး၊ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်တာ အဆင့်များအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်ပြီး အဖွဲ့အစည်း၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်မှုမှတစ်ဆင့် ပြသခဲ့သည်။



♦ အမှုဆောင်များနှင့် မန်နေဂျာများ-

ENGIE ၏ အမှုဆောင်များနှင့် မန်နေဂျာများသည် ကျင့်ဝတ်ကျင့်ထုံးဥပဒေ၏ အဓိက မြှင့်တင်သူများဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းများနှင့်ပတ်သက်၍ နေ့စဉ်လုပ်ဆောင်ရမည့်အရာဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏အခြေခံမူများအတွက် စံပြပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ကိုယ်စားဆောင်ရွက်သူများအဖြစ် ဆောင်ရွက်ကြသည်။

အမှုဆောင်များနှင့် မန်နေဂျာများသည် ကျွန်ုပ်တို့၏အဖွဲ့အစည်း၏ အဆင့်တိုင်းတွင် ၎င်းတို့၏အဖွဲ့များသည် ဤမူများနှင့် စည်းမျဉ်းများကို လက်တွေ့ကျပြီး ခိုင်မာသောပုံစံဖြင့် လိုက်နာစေရန် မြှင့်တင်ပေးပြီး သေချာစေပါသည်။

ကျင့်ဝတ်များ၊ လိုက်နာမှုနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာမူဝါဒများ ဖြန့်ကျက်ခြင်းသည် အုပ်စုအဖွဲ့အစည်းအားလုံးရှိ အခွင့်အာဏာနှင့် တာဝန်ဆိုင်ရာ ထုတ်ပြန်ချက်များမှတစ်ဆင့် မန်နေဂျာတစ်ဦး၏ ကတိကဝတ်အပေါ် မူတည်ပါသည်။

ဤစီမံခန့်ခွဲရေးကတိကဝတ်ကို ၎င်း၏ကျင့်ဝတ်၊ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကော်မတီ (EESDC) မှတစ်ဆင့် အဖွဲ့၏ကျင့်ဝတ်များ၊ လိုက်နာမှုနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းမှုများတွင်လည်း ပါဝင်နေသည့်အဖွဲ့၏ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့မှ ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

အလားတူ၊ အဖွဲ့အစည်း၏ ကော်ပိုရိတ်အတွင်းရေးမှူးမှ ဦးဆောင်သော ENGIE ၏ ကျင့်ဝတ်လိုက်နာရေးကော်မတီသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ကတိကဝတ်များကို မှန်ကန်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ရန်၊ ၎င်း၏ ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း၊ ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ချို့ယွင်းချက်များကို ခြေရာခံပြီး ၎င်းတို့အား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းကြောင်း သေချာစေပါသည်။

♦ ကျင့်ဝတ်၊ လိုက်နာမှုနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအဖွဲ့အစည်း

• ကျင့်ဝတ်လိုက်နာရေးနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဌာန

အဖွဲ့အစည်း၏ ကျင့်ဝတ်များ၊ လိုက်နာမှုနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဌာန («ECPD») သည် အဖွဲ့၏မဟာဗျူဟာ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အလေ့အကျင့်များတွင် ကျင့်ဝတ်များပေါင်းစပ်မှုကို ကြီးကြပ်ပါသည်။

ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်လျောညီထွေမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အဆိုတင်သွင်းသည်။ အဆင့်တိုင်းတွင် ၎င်းတို့၏ အကောင်အထည်ဖော်မှုကို ထောက်ခံပါသည်။

ENGIE ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များ၏ သီးခြားသဘောသဘာဝကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အန္တရာယ်မြေပုံတစ်ခု ရေးဆွဲထားကြောင်း သေချာစေသည်။ ဤမြေပုံညွှန်းသည် အထူးသဖြင့် အဂတိလိုက်စားမှုအန္တရာယ်ကို အာရုံစိုက်သည်။

၎င်းသည် လေ့ကျင့်ရေးသင်တန်းများကို ပြုစုပျိုးထောင်ပြီး ဖြန့်ဝေခြင်း၊ သတင်းပေးသည့် အစီရင်ခံစာများကို လက်ခံရရှိကာ၊ အဖွဲ့၏ အခြားသော ထိန်းချုပ်မှုအဖွဲ့များနှင့် တွဲဖက်၍ လိုအပ်သည့် လိုအပ်သည့်နေရာတွင် ထိန်းချုပ်မှုဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုများကို ဆောင်ရွက်ပါသည်။

ဥပမာအားဖြင့် ECPD သည် အဖွဲ့၏ အကျင့်ပျက်ခြစားမှုတိုက်ဖျက်ရေး အစီအစဉ်၊ ENGIE ၏ လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှု ချဉ်းကပ်မှုနှင့် အဖွဲ့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက် ပရိုဂရမ်ကို ကြီးကြပ်ပြီး နှိုးနှိုးကြားကြား အစီအစဉ် အကောင်အထည်ဖော်မှုကို ညှိနှိုင်းပေးပါသည်။ ၎င်းသည် ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှုဆိုင်ရာ အရာရှိများ နှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်ဆိုင်ရာ မန်နေဂျာများ၏ ကွန်ရက်ကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးသည်။

• ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှု သတ်မှတ်ချက်- ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက်နှင့် ပတ်သက်သော သတ်မှတ်ချက်

ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှုဌာနသည် အဖွဲ့အစည်း ၏ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှုဆိုင်ရာ အရာရှိများနှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ သတင်းထောက်အားလုံးကို စုစည်းထားသည်။ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဌာနသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်များဆိုင်ရာ မန်နေဂျာများ အားလုံးကို စုစည်းပေးပါသည်။

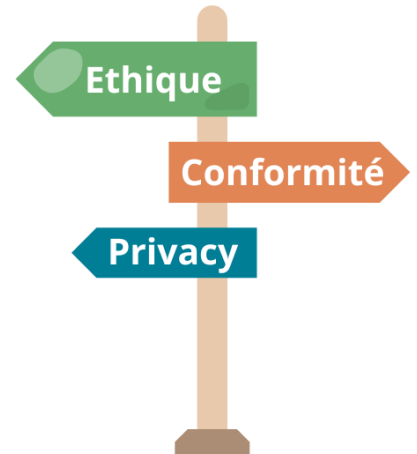
ကျင့်ဝတ်၊ လိုက်နာမှုနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဌာနသည် ကဏ္ဍနှစ်ခုလုံးကို ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်သည်။

ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှုဆိုင်ရာ အရာရှိသည် သက်ဆိုင်ရာနယ်ပယ်အတွင်း အုပ်စုမူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာမူများအားလုံးကို ထိရောက်ပြီး လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုဆိုင်ရာ အသုံးပြုမှုကို ထိရောက်စွာ အသုံးပြုရန်နှင့် သေချာစေရန်အတွက် တာဝန်ရှိပါသည်။

ဒေတာ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ မန်နေဂျာများသည် အဖွဲ့၏ ဒေတာ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ မူဝါဒကို အသုံးပြုရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ နယ်ပယ်အတွင်း ဒေတာ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ လှုပ်ရှားမှုများကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှုဆိုင်ရာ အရာရှိနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်များဆိုင်ရာ မန်နေဂျာသည် ၎င်းတို့၏တာဝန်များကို အပြည့်အဝလွတ်လပ်စွာထမ်းဆောင်ရန်အတွက် သင့်လျော်သော လူသားနှင့် ဘတ်ဂျက်အရင်းအမြစ်များ ရှိရပါမည်။

ယင်းကဲ့သို့ လွတ်လပ်မှုကို ၎င်းတို့၏ ကျင့်ဝတ်နှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက်များနှင့်ပတ်သက်သော သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ဆက်နွယ်မှုဖြင့် အာမခံပါသည်။



◆ လိုက်နာမှုရှိ/မရှိ စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ခြင်း

အဖွဲ့၏ ဌာနတစ်ခုစီနှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုစီသည် ENGIE ၏ ကျင့်ဝတ်မူဝါဒများနှင့် အခြေခံမူများ (စာရင်းကိုင်ထိန်းချုပ်မှုအပါအဝင် အဆင့် ၁ လိုက်နာမှုထိန်းချုပ်မှု) အားလုံးကို ထိန်းချုပ်ပါသည်။

ကျင့်ဝတ်များ၊ လိုက်နာမှုနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဌာနသည် စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်မှုချဉ်းကပ်မှု (အဆင့် ၂ လိုက်နာမှုထိန်းချုပ်မှု) ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် အဖွဲ့၏ကျင့်ဝတ်မူဘောင်တစ်ခုလုံး၏ အကောင်အထည်ဖော်မှုကို ပုံမှန်အကဲဖြတ်ပြီး စောင့်ကြည့်နေပါသည်။ ဤအခြေအနေတွင်၊ ၎င်းသည် အဖွဲ့၏ကျင့်ဝတ်မူဘောင်၏ ပြင်ပစာရင်းစစ်များကိုလည်း စတင်လုပ်ဆောင်ပါသည်။

ကျင့်ဝတ်၊ လိုက်နာမှုနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဌာန၏ လုပ်ဆောင်ချက်များသည် အခြားအဖွဲ့ဌာနများ၏ ထိန်းချုပ်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဖြည့်စွက်ပြီး လိုအပ်သလို ၎င်းတို့ကို အားကိုးပါ။ ၎င်းတွင် ပြည်တွင်းထိန်းချုပ်ရေးဌာန (အဆင့် ၂ လိုက်နာမှုထိန်းချုပ်မှုများ) နှင့် ပြည်တွင်းစာရင်းစစ်ဌာန (အဆင့် ၃ လိုက်နာမှုထိန်းချုပ်မှုများ) ပါဝင်သည်။

ဤထိန်းချုပ်မှုများအတွင်း တွေ့ရှိရသော ချို့ယွင်းချက်များ သို့မဟုတ် ချို့ယွင်းချက်များသည် ဤဌာနများ သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်၊ လိုက်နာမှုနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဌာနမှ လုပ်ဆောင်မှုအစီအစဉ်တစ်ရပ်ကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

လိုက်နာခြင်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအလေ့အကျင့်သည် 'လိုက်နာခြင်း သို့မဟုတ် ရှင်းပြခြင်း' နိယာမအပေါ် အခြေခံသည်။ မည်သည့်အချိန်တွင်မဆို၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအဆင့်တိုင်းသည် ၎င်း၏မူဝါဒကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် မျှတအောင်ရှင်းပြနိုင်ရမည်။

အသိပညာပေးခြင်း၊ လေ့ကျင့်ပေးခြင်းတို့ကို တားဆီးခြင်း

◆ လေ့ကျင့်ပေးခြင်း

ဝန်ထမ်း၊ မန်နေဂျာနှင့် အင်ဂျင်နီယာများအား အများဆုံးကြုံတွေ့ရသူတိုင်းသည် ၎င်းတို့အား အသိပေးရန်၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားရန်၊ ၎င်းတို့အတွက် ရည်ရွယ်ထားသော မဖြစ်မနေလေ့ကျင့်မှု module များကို ပြီးမြောက်စေရမည်။

ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို ကျင့်ဝတ်သိက္ခာမူသော အခြေအနေများကို ဖော်ထုတ်ရန်၊ တားဆီးရန်နှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် ကူညီရန်အတွက် Group သည် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်တစ်ခုနှင့် အထူးသဖြင့် လိမ်လည်မှုနှင့် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုအန္တရာယ်များအတွက် ပိုမိုတိကျသော လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်တစ်ခုကို တည်ထောင်ထားပါသည်။

သိထားသင့်သည့်ကိစ္စများ

ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီသည် ၎င်း၏ရာထူးပေါ်မူတည်၍ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာသင်တန်းများကို တက်ရောက်ရန် လိုအပ်သည်။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ ကတိကဝတ်များသည် ENGIE ၏ ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အန္တရာယ်များနှင့် ပတ်သက်၍ လေ့ကျင့်ပေးလိုသော ENGIE ၏ ဆန္ဒကို ထင်ဟပ်စေသည်-

- ၁၀၀% ကမ္ဘာ့ခေါင်းဆောင် ;
- ၁၀၀% Excom;
- ၁၀၀% မန်နေဂျာများ ;
- အကျင့်ပျက်ခြစားမှုအန္တရာယ်ကို အများဆုံးကြုံတွေ့ရသည့် ၁၀၀% ဝန်ထမ်းများ။

◆ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများကိုသိရှိခြင်း

• ကျင့်ဝတ်များကို လေးစားလိုက်နာခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများ၏ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာကို သိရှိပြီး သေချာစေခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှုစနစ်၏ အဓိကကျသောအချက်များထဲမှ တစ်ခုဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများ၏ အန္တရာယ်ကိုအကဲဖြတ်နိုင်စေမည့် ပြည့်စုံသောကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာလုံလပ်စီရံမှုမရှိဘဲ ချမှတ်ထားပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ တိကျသောလုံလပ်စီရံမှုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ငန်းဆောင်တာများနှင့် ပရောဂျက်များကို ပိတ်ဆို့အရေးယူမှု၊ ပိတ်ဆို့မှုနှင့် ပိုမိုကန့်သတ်ချုပ်ချယ်ရေးစည်းမျဉ်းများနှင့် ဥပဒေများနှင့်အညီ လိုက်နာကြောင်း သေချာစေပါသည်။



ဆောင်ရန်

- ✓ အနာဂတ်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးနှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော ဆက်ဆံရေး မဖြစ်မီ လုံလပ်စီရံမှုရှိရှိ လုပ်ဆောင်ပါ။
- ✓ ကြားခံ တန်ဖိုးဖြတ်မည့် စာရင်းများကို တိုင်ပင်ရာတွင် တုံ့ပြန်မှု ရှိပါစေ။
- ✓ ပံ့ပိုးကူညီမှုနှင့် မိတ်ဖက်လုပ်ဆောင်မှုများသည် အဖွဲ့၏စွန့်စားမှုနှင့် မိတ်ဖက်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ လုံလပ်စီရံမှုမရှိဘဲနှင့်အညီ လိုက်နာကြောင်း သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ပါ။
- ✓ ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းအတိုင်ပင်ခံများ၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လုံလပ်စီရံမှုကို အထူးဂရုပြုပြီး အုပ်စု၏ စီးပွားရေးအတိုင်ပင်ခံမရှိဘဲနှင့်အညီ ၎င်းတို့အပေါ် ပိုမိုနက်ရှိုင်းစွာ စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ကြောင်း သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ပါ။
- ✓ ကျွန်ုပ်တို့၏ ပေးသွင်းသူများနှင့် ကန်ထရိုက်တာများသည် လူကုန်ကူးမှုနှင့် ခေတ်သစ်ကျွန်ုပ်တို့ တားဆီးကြောင်း သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ပါ။



ရှောင်ရန်

- ✗ ၎င်း၏ ပေးသွင်းသူသည် လိမ်လည်မှုများအတွက် စုံစမ်းစစ်ဆေးနေပြီး မည်သူ့ကိုမျှ မပြောပါ သို့မဟုတ် အရေးယူခြင်းမပြုကြောင်း ရှာဖွေခြင်း။
- ✗ ကျင့်ဝတ်အရ လုံလပ်စီရံမှုထုတ်ခြင်းမရှိဘဲ အကျင့်ပျက်ခြစားမှုအန္တရာယ်နှင့် ကြုံတွေ့နိုင်သော ရာထူးတစ်ခုအတွက် လူတစ်ဦးကို ခန့်အပ်ခြင်း။
- ✗ ကျွန်ုပ်တို့၏ အကျိုးအမြတ်အတွက် သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့ကိုယ်စား ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းများတွင် ကျူးလွန်ခဲ့သော ကျင့်ဝတ်ဖောက်ဖျက်မှုများအတွက် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကန်ထရိုက်တာများ သို့မဟုတ် ပေးသွင်းသူများသာ တာဝန်ရှိသည်ဟု ယူဆခြင်း။
- ✗ လုံလပ်စီရံမှုထုတ်ခြင်းမပြုဘဲ လက်တွဲဖော်နှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်း။

◆ အကျင့်စာရိတ္တ ပျက်ယွင်းနိုင်သည့် အန္တရာယ်များကို လက်တွေ့ကျကျ ကာကွယ်ခြင်း

• ဝယ်ယူခြင်းနှင့် ပေးသွင်းသူများ၊ မိတ်ဖက်များ၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများနှင့် ကန်ထရိုက်တာများနှင့် ဆက်ဆံရေး

မိတ်ဖက်များ၊ ပေးသွင်းသူများ၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများနှင့် ကန်ထရိုက်တာများနှင့် ဆက်ဆံရေးအားလုံးကို ကျွန်ုပ်တို့၏ မူဝါဒများနှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများဖြင့် အုပ်ချုပ်ပါသည်။

ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများသည် ဤအခြေခံမူများကို ၎င်းတို့၏ ထောက်ပံ့ရေးကွင်းဆက်တစ်လျှောက်လုံး အကောင်အထည်ဖော်ရန် သေချာစေရမည်။

မန်နေဂျာများနှင့် ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် ကြားခံအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်ဆံရေးတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏မူဝါဒများနှင့် စည်းမျဉ်းများကို သင့်လျော်စွာအသုံးပြုရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ အဆင့်တွင် တာဝန်ရှိပါသည်။



• အကျိုးစီးပွားနှင့်ပတ်သက်သော အငြင်းပွားမှုများ

ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ ပုဂ္ဂလိကအကျိုးစီးပွားသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှု သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်း၏ လုပ်ဆောင်ချက် သို့မဟုတ် ဆုံးဖြတ်ချက်များအပေါ် လွှမ်းမိုးမှုရှိသည့်အခါတွင် အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခတစ်ခု ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည်။

ဤအခြေအနေမျိုးကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အဖွဲ့အစည်းသည် အတွင်းရေး အစီရင်ခံစာနှင့် ကြိုတင်လိုအပ်သည့် အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခမူဝါဒကို အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သည်။

အလားတူပင် ပြည်စုံရမည့်အနေအထားတွင် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုအန္တရာယ်နှင့် ကြုံတွေ့ရနိုင်ခြေအရှိဆုံးလူများကို ပြင်ပနှင့်ပြည်တွင်းတွင် စုဆောင်းခြင်းအတွက် လုံလောက်ထုတ်လုပ်ငန်းစဉ်သည် အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခဖြစ်လာနိုင်သည့်အခြေအနေများကို တားဆီးကာကွယ်ပေးပါသည်။



ဆောင်ရန်

- ✓ ENGIE ကိုယ်စား မိသားစုဝင်များနှင့် ရင်းနှီးသောသူငယ်ချင်းများနှင့်အတူ စီးပွားရေးကို ဘယ်တော့မှ မလုပ်ပါနှင့်။
- ✓ ၎င်းတို့အား အဖွဲ့အစည်းမှ ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်သည့် လှုပ်ရှားမှုများတွင် မပါဝင်ပါနှင့်။
- ✓ အမြဲတမ်း ရည်မှန်းချက်ထားပြီး အစစ်အမှန် သို့မဟုတ် အကဲဖြတ်ရန် မှန်မှန်ကန်ကန်ရပ်တည်ပါ။
- ✓ သင်၏ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအခြေအနေသည် သင်၏ကျွမ်းကျင်မှုတာဝန်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အမှန်တကယ် သို့မဟုတ် အကျိုးစီးပွားနှင့်ပတ်သက်သော အငြင်းပွားမှုများ ဖြစ်လာနိုင်ချေရှိလျှင် သင့်မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရေးအရာရှိထံ ချက်ချင်းအကြောင်းကြားပါ။



ရှောင်ရန်

- ✗ အဖွဲ့အစည်းအတွက် သင်၏တာဝန်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သင့်တွင်ရှိနိုင်သည့် အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခများကို ဖုံးကွယ်ခြင်း။
- ✗ အကျိုးစီးပွားနှင့်သက်ဆိုင်သော အငြင်းပွားမှုများသည် ကြီးမားသော ပရောဂျက်များ သို့မဟုတ် စာချုပ်များနှင့်သာ သက်ဆိုင်သည်ဟု စဉ်းစားလုပ်ဆောင်ခြင်း။
- ✗ ဝန်ထမ်းခေါ်ယူခြင်း၊ အလုပ်အကဲဖြတ်ခြင်း သို့မဟုတ် မိသားစုဝင် သို့မဟုတ် ရင်းနှီးသောမိတ်ဆွေအား လစာပေးသည့်အခါ ကုမ္ပဏီ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် ပါဝင်ခြင်း။
- ✗ ကုမ္ပဏီပိုင်ဆိုင်မှု သို့မဟုတ် အရင်းအမြစ်များကို ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအတွက် အသုံးပြုခြင်း။

• **လက်ဆောင်များ၊ ဖိတ်စာများနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ခရီးစဉ်များ**

လက်ဆောင်များ၊ ဖိတ်စာများနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ခရီးစဉ်များသည် ပရော်ဖက်ရှင်နယ် ယဉ်ကျေးမှုဌာန၏ အမှတ်အသားဖြစ်ပြီး ဒေသဆိုင်ရာ ဓလေ့ထုံးစံများနှင့်အညီ ဖြစ်ရမည်။

အဖွဲ့အစည်းသည် ဝန်ထမ်းများမှ ပေးအပ်လာသော သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသော လက်ဆောင်များ၊ ဖိတ်စာများနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာခရီးစဉ်များ၏ အရေအတွက်၊ အကြိမ်ရေနှင့် တန်ဖိုးများကို တတ်နိုင်သမျှ ကန့်သတ်ရန် ကြိုးစားပါသည်။ လက်ဆောင် သို့မဟုတ် ဖိတ်ကြားချက်ကို လက်ခံခြင်း သို့မဟုတ် ကမ်းလှမ်းခြင်းသည် မဖြစ်မနေ လုပ်ဆောင်ရမည့် တာဝန်တစ်ရပ် မဟုတ်ပေ။

အဖွဲ့အစည်း၏ မူဝါဒသည် လက်ဆောင်များ၊ ဖိတ်ကြားချက်များနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ခရီးစဉ်များကို လက်ခံနိုင် သို့မဟုတ် ကမ်းလှမ်းနိုင်သည့် တင်းကျပ်သော အခြေအနေများကို ချမှတ်ထားသည်။ ဤမူဝါဒကို အဖွဲ့အစည်း၏ ဝန်ထမ်းများ (စီမံခန့်ခွဲမှုအပါအဝင်) အားလုံးမျှဝေထားသော ဒစ်ဂျစ်တယ်မှတ်ပုံတင်တစ်ခုမှ ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ဤမှတ်ပုံတင်မှုသည် လက်ဆောင်များ၊ ဖိတ်စာများနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ခရီးစဉ်များကို ခြေရာခံပြီး ထိန်းချုပ်နိုင်စေပါသည်။



သိထားသင့်သည့်ကိစ္စများ

- ♦ Group သည် ငွေသား သို့မဟုတ် ငွေသားနှင့် ညီမျှသော လက်ဆောင်များ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများ သို့မဟုတ် အခြားသော အကျိုးခံစားခွင့်များ ပုံစံဖြင့် တားမြစ်ထားသည် (ဥပမာ- ကတိတစ်ခု၊ အလုပ်အကိုင်)။
- ♦ သက်ဆိုင်ရာနိုင်ငံပဒေသနာနှင့်ဆန့်ကျင်သော လက်ဆောင်များနှင့် ဖိတ်စာများသည် ကမ်းလှမ်းမှုပြုလုပ်သည့်အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ် သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် ကမ်းလှမ်းချက်ကို လက်ခံရရှိသူမှဖြစ်စေ တားမြစ်ထားသည်။
- ♦ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအား လက်ဆောင်များ သို့မဟုတ် ဖိတ်စာများ ပေးအပ်သည့်အခါ အထူးသတိထားပါ။



ဆောင်ရန်

- ✓ လက်ဆောင် သို့မဟုတ် ဖိတ်ခေါ်ချက်တစ်ခု ကမ်းလှမ်းခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံခြင်း မပြုမီ အဖွဲ့အစည်း၏ မူဝါဒဘောင်အတွင်း၌ ထိုသို့လုပ်ဆောင်နိုင်ကြောင်း သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ပါ။
- ✓ လက်ဆောင် သို့မဟုတ် ဖိတ်စာနှင့်ပတ်သက်၍ သံသယရှိပါက မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရေး အရာရှိနှင့် ဆွေးနွေးပါ။
- ✓ အဖွဲ့အစည်းက သတ်မှတ်ထားသည့် ဒစ်ဂျစ်တယ်မှတ်ပုံတင်စနစ်တွင် ပေးထားသော သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် လက်ဆောင် သို့မဟုတ် ဖိတ်စာအား မှတ်တမ်းတင်ပါ။
- ✓ အကျိုးစီးပွားနှင့်သက်ဆိုင်သော အငြင်းပွားမှု သို့မဟုတ် မရိုးဖြောင့်သော ရည်ရွယ်ချက် ဖြစ်လာနိုင်သည့် ဖိတ်ခေါ်မှု သို့မဟုတ် ခရီးစဉ်ကို ငြင်းဆိုပါ။



ရှောင်ရန်

- ✗ ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုအတွက် လက်ဆောင် သို့မဟုတ် ဖိတ်ကြားချက်တစ်ခု ကမ်းလှမ်းခြင်း။
- ✗ တင်ဒါ သို့မဟုတ် အပြိုင်အဆိုင် လေလံဆွဲခြင်းအတွက် လက်ဆောင်တစ်ခု သို့မဟုတ် ဖိတ်ခေါ်ချက်တစ်ခု ကမ်းလှမ်းခြင်း။
- ✗ သဘောသဘာဝ သို့မဟုတ် တန်ဖိုးကို သင်မနှစ်သက်သောကြောင့် ပေးအပ်သော သို့မဟုတ် လက်ခံရရှိသည့် လက်ဆောင်ကို ထုတ်ဖော်မပြောခြင်း။
- ✗ လက်ဆောင်များ၊ ဖိတ်ကြားချက်များ သို့မဟုတ် နည်းပညာဆိုင်ရာ ခရီးစဉ်များကို ဖုံးကွယ်ရန် ကုမ္ပဏီအကောင့်များကို အသုံးပြုခြင်း။

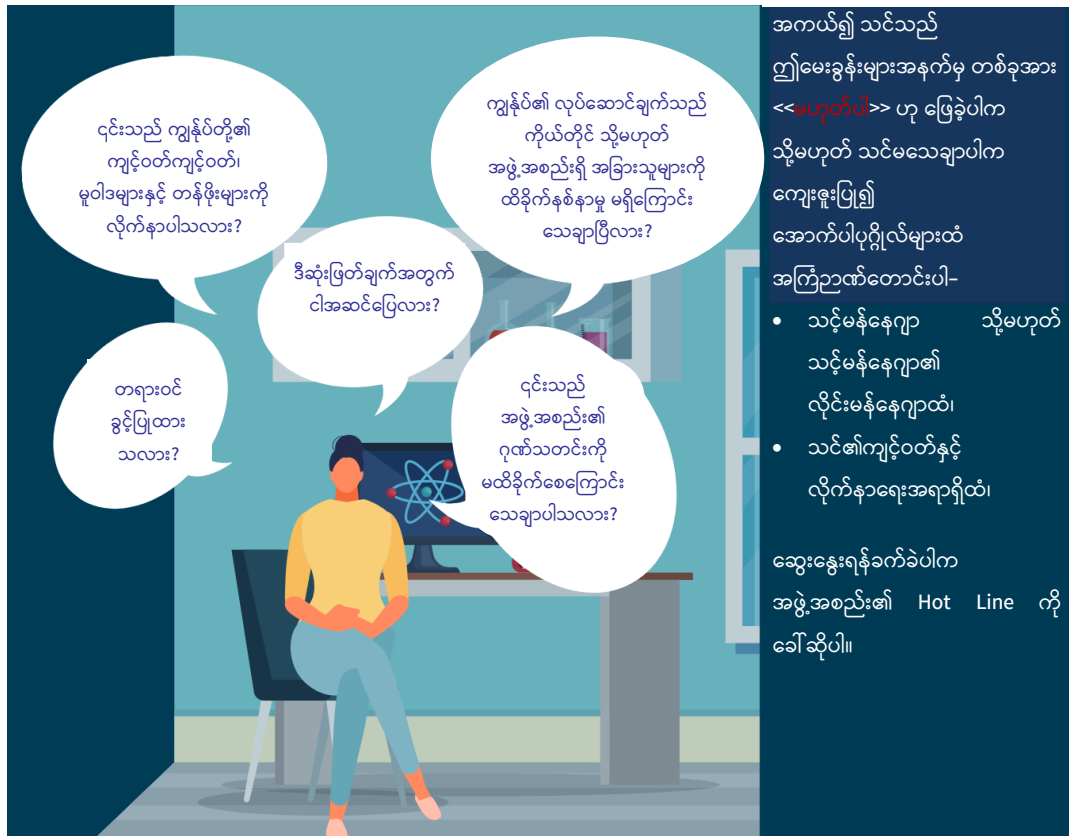
ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အဖြစ်အပျက်တစ်ခုကို အစီရင်ခံခြင်း- တစ်ဦးတည်း သီးခြားမနေရ

ကျင့်ဝတ်မဲ့သော အခြေအနေတစ်ရပ်ကို ရင်ဆိုင်ရခြင်း သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ မေးခွန်းတစ်ခု မေးခြင်းသည် မကြာခဏ ဆန်းကျယ်ခြင်း အထူးသဖြင့် သင်သိသော သို့မဟုတ် နေ့စဉ်နှင့် ထိတွေ့လာသူများ၏ အပြုအမူနှင့် သက်ဆိုင်သောကြောင့် ၎င်းသည် မကြာခဏ လှည့်စားပါသည်။

ဤပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် သတ္တိရှိရန် လိုအပ်သော်လည်း ၎င်းသည် လက်မခံနိုင်သော အလေ့အကျင့်များကို အဆုံးသတ်ရန်နှင့် တိုးတက်မှုဆီသို့ စတင်ရန် တစ်ခုတည်းသောနည်းလမ်းဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် ဤပြဿနာများကို သင်ယူကြည့်ရသူများနှင့် သင့်လိုင်းစီမံခန့်ခွဲမှု၊ သင်၏ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှုအရာရှိတို့နှင့် ဦးစွာပထမနှင့် အရေးကြီးဆုံးအချက်ကို မျှဝေရန် အရေးကြီးပါသည်။ ၎င်းသည် ရှုပ်ထွေးလွန်းသော သို့မဟုတ် မဖြစ်နိုင်ဟု ထင်ပါက အဖွဲ့အစည်း၏ သတင်းပေးစနစ်အား သင်အမြဲအသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

ရင်ဆိုင်ခြင်းနှင့် တစ်ဦးတည်း ရှိနေခြင်း...



အကယ်၍ သင်သည် ဤမေးခွန်းများအနက်မှ တစ်ခုအား <<မဟုတ်ပါ>> ဟု ဖြေခဲ့ပါက သို့မဟုတ် သင်မသေချာပါက ကျေးဇူးပြု၍ အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်များထံ အကြံဉာဏ်တောင်းပါ-

- သင့်မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် သင့်မန်နေဂျာ၏ လိုင်းမန်နေဂျာထံ၊
- သင်၏ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရေးအရာရှိထံ၊

ဆွေးနွေးရန်ခက်ခဲပါက အဖွဲ့အစည်း၏ Hot Line ကို ခေါ်ဆိုပါ။

♦ စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့်တွင် အစီရင်ခံခြင်းနှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာဖြစ်ရပ်များကို ဆက်လက်အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း

မန်နေဂျာများအားလုံးသည် အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ကိရိယာများနှင့်အညီ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာဖြစ်ရပ်များကို စုံစမ်းစစ်ဆေး အစီရင်ခံတင်ပြရန် လိုအပ်ပါသည်။

ကျင့်ဝတ်၊ လိုက်နာမှုနှင့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဌာနသည် အဖွဲ့အစည်း၏ အဆင့်တိုင်းတွင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာဖြစ်ရပ်များအားလုံးကို အစီရင်ခံတင်ပြပြီး ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းကြောင်း သေချာစေပါသည်။

သက်သေပြနိုင်သော ဖောက်ဖျက်မှုတိုင်းအား စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာတုံ့ပြန်မှုနှင့် အရေးယူမှု လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပြီး အမှုဖြစ်နိုင်ချေရှိပါက အကြောင်းအားလျော်စွာ ဌာနတွင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု သို့မဟုတ် မေးမြန်းစုံစမ်းမှု လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ENGIE သည် ဌာနတွင်း စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများအား လုံ့လဝီရိယရှိစွာ အမှီအခိုကင်းပြီး သမာသမတ်ရှိရှိ ဆောင်ရွက်ရန် ကတိပြုပါသည်။

ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာဖြစ်ရပ်များအားလုံးကို အစီရင်ခံပြီး ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပါ!



ဆောင်ရန်

- ✓ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာပြဿနာ သို့မဟုတ် မေးခွန်းတစ်ခုဖြင့် ဘယ်တော့မှ တစ်ဦးတည်း မလုပ်ဆောင်ပါနဲ့။ သင်ယုံကြည်ရတဲ့သူတစ်ယောက်နဲ့ တိုင်ပင်ဖို့ မတွန့်ဆုတ်ပါနဲ့။ ကူညီရန် အသင့်ရှိပါတယ်။
- ✓ အဖွဲ့မန်နေဂျာတစ်ဦးအနေဖြင့် အချိန်တိုင်း ယုံကြည်မှုရှိသော အခြေအနေကို ထိန်းသိမ်းပြီး ၎င်းတို့၏ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာမေးခွန်းများကို မျှဝေရန် သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား ဖိတ်ခေါ်ပါ။
- ✓ သင့်တာဝန်များနှင့် အထူးသက်ဆိုင်ခြင်းမရှိဟု သင်ခံစားရသော်လည်း ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာပြဿနာရှိကြောင်းကို ဘယ်တော့မှ လျစ်လျူမရှုပါနှင့်။
- ✓ အဖွဲ့အစည်းက ခွင့်ပြုထားသော လမ်းကြောင်းများမှတစ်ဆင့် မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာရေး အရာရှိများက
- ✓ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အဖြစ်အပျက်များ အစီရင်ခံခြင်းကို မြှင့်တင်ပါ။



ရှောင်ရန်

- ✗ ပြဿနာတစ်ခု သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာပြဿနာကို သူ့ဘာသာသူ ဖြေရှင်းနိုင်မည်ဟု ယူဆခြင်း။
- ✗ သတိပေးချက်အဖြစ် ဖွဲ့စည်းထားသင့်သော အမှန်တကယ် သို့မဟုတ် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အချက်အလက်များကို ဖုံးကွယ်ခြင်း။
- ✗ ကျင့်ဝတ်ဖောက်ဖျက်မှု သို့မဟုတ် သတိပေးချက်ကို ချိုးဖောက်ကြောင်း တိုင်ကြားသူသည် ပြဿနာများ၏ အရင်းအမြစ်ဖြစ်ပြီး အပြစ်ပေးသင့်သည်ဟု ယူဆခြင်း။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ပရောဂျက်မန်နေဂျာက ပေးပို့မှု နှောင့်နှေးမှုများကို "မည်သည့် စရိတ်စကဖြင့်မဆို" ဖြေရှင်းပေးမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းသည် သူနှင့်ကျွန်ုပ်တို့၏ ကန့်သတ်ချက်တာ ကြားတွင် တင်းကြပ်စွာ ဆောင်ရွက်မည် ဖြစ်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ သူပြောတာကို ကျွန်တော် အဆင်မပြေဘူး၊ နားလည်မှု လွဲနိုင်တယ်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် သူနှင့် တိုက်ရိုက်ဆွေးနွေးရန် ကြောက်ရွံ့နေပါသည်...

... အခြေအနေအတိုင်း ထားသင့်သလား ဒါမှမဟုတ် အကူအညီတောင်းသင့်လား?



အမေးအဖြေ

အခြေအနေတစ်ခုက မင်းကို အဆင်မပြေဖြစ်စေရင် အဲဒီအကြောင်းကို ပြောဖို့ လိုပြီး တစ်ယောက်တည်း မနေပါနဲ့။ သင်၏ အထက်တန်းအဆင့် သို့မဟုတ် သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှုဆိုင်ရာ အရာရှိထံ အကြောင်းကြား နိုင်ပါသည်။

ထို့နောက် အခြေအနေကို အကဲဖြတ်နိုင်ပြီး နောက်ဆက်တွဲ အချက်အလက်များ တောင်းခံခြင်း၊ အချို့သော အချက်များကို ရှင်းလင်းရန် subcontractor ထံ ချဉ်းကပ်ခြင်း၊ လိုအပ်ပါက ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်ခြင်းကဲ့သို့သော အခြေအနေများကို အကဲဖြတ်ပြီး နောက်ဆက်တွဲ အရေးယူမှုများ ပြုလုပ်နိုင်သည်။

◆ အဖွဲ့အစည်း၏ သတင်းပေးစနစ်

အဖွဲ့အစည်းသည် ဝန်ထမ်းများနှင့် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများ (ပေးသွင်းသူများ၊ ကန်ထရိုက်ခွဲများ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ၊ NGO များ၊ ဖောက်သည်များ စသည်ဖြင့်) အားလုံး ပါဝင်နိုင်မည့် သတင်းပေးစနစ်တစ်ခုကို တည်ထောင်ထားပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းအားလုံးသည် သတင်းပေးသည့်စနစ်ကို လုပ်ဆောင်ခွင့် ရှိပါသည်။

အဖွဲ့အစည်း၏ သတင်းပေးမှုစနစ်သည် အစီရင်ခံခြင်းနည်းလမ်းနှစ်ခုအပေါ် အခြေခံသည်- **အီးမေးလ်လိပ်စာ (ethics@engie.com) နှင့် သီးခြားဖုန်းနံပါတ်များ။**

အသံပေးသည့် အစီရင်ခံစာများကို ဘာသာစကားများစွာဖြင့် လက်ခံရရှိနိုင်ပြီး ဝန်ဆောင်မှုကို တစ်ရက်လျှင် ၂၄ နာရီနှင့် တစ်ပတ်လျှင် ၇ ရက် ရရှိနိုင်ပါသည်။

ဖြစ်ရပ်များနှင့် သတင်းပေးမှု အစီရင်ခံစာများအားလုံးကို လျှို့ဝှက်ထားမှုနှင့် **အမည်မဖော်ခြင်း**တို့ကို အကာအကွယ်ပေးသည့် အာမခံချက်ဘောင်အတွင်း ကိုင်တွယ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ထုံးလုပ်နည်းသည် သတင်းပေးသူအားလုံးကို အပြည့်အဝ ကာကွယ်ပေးပါသည်။ ဤအတွင်းရေးအစီရင်ခံချက်အား ယုံကြည်စွာအသုံးပြုခြင်းအတွက် သတင်းပေးသူအား အပြစ်ပေးခံရမည်မဟုတ်ပါ။

သို့ရာတွင် အစီရင်ခံခြင်းယန္တရားများကို အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ရှိသော အသုံးပြုမှုမှန်သမျှသည် တရားဥပဒေအရ အရေးယူခံရမည်ဖြစ်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်း၏ သတင်းပေးစနစ်အား အဖွဲ့အစည်းဝက်ဆိုက်၏ ကျင့်ဝတ်နှင့်လိုက်နာမှု စာမျက်နှာများတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

ENGIE ၏ သတင်းပေးမှုစနစ်ကို အသုံးပြုပါ!

အမှီအခိုကင်းသော ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် သင်၏သတိပေးချက်ကို
လုံးဝလျှို့ဝှက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

ethics@engie.com

နိုင်ငံအားလုံးအတွက်
ခေါ်ဆိုခ အခမဲ့ Hot Line*

ပြင်သစ်နိုင်ငံရှိ ကြိုးဖုန်း
+33 1 45 51 03 67

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံ

သတင်းပေးမှုစနစ်
အသိပေးချက်

➡

အမည်မဖော်ဘဲ
သတင်းပေးခြင်း

➡

အဖွဲ့အစည်း၏ ကျင့်ဝတ်
လိုက်နာမှုနှင့်
ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဌာန

GBU (သို့)
ဆောင်ရွက်ပေးသည့်
ဌာန

သတင်းပေးခြင်း

ပြင်ပမှ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူ
လျှို့ဝှက်ပေးရန် အာမခံခြင်း

သတင်းပေးလာမှုအား သင့်လျော်သော ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်မှု
လုပ်ဆောင်နိုင်မည့် အချက်အလက်

လေ့လာခြင်းနှင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း

© ENGIE Ethics, Compliance & Privacy Department | Janvier 2019

အဖွဲ့အစည်း၏ သတင်းပေးမှုစနစ်သည် အဖွဲ့ဝန်ထမ်းများနှင့် အဖြစ်အပျက်တစ်ခု၏ သားကောင်များ သို့မဟုတ် သက်သေများဖြစ်သည့်
အဖွဲ့အစည်းဝန်ထမ်းများနှင့် သက်ဆိုင်သူများ အားလုံးအတွက် ရည်ရွယ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများကို ချိုးဖောက်မှုများအတွက် အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့၏ မူများကို ချိုးဖောက်မှုတိုင်းသည် စည်းကမ်းပိုင်းဆိုင်ရာ အရေးယူခံရမည်ဖြစ်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုစီနှင့် အဖွဲ့အတွင်းရှိ မန်နေဂျာတိုင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏အခြေခံမူများကို လိုက်နာရန်၊ ၎င်းတို့နှင့်အညီ အရေးယူရန်နှင့် ချိုးဖောက်မှုမှန်သမျှကို အရေးယူရန် သက်ဆိုင်ရာအဆင့်တွင် ကတိကဝတ်ပြုပါသည်။

အကျင့်ပျက်ခြစားမှုလုပ်ရပ်များတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသည့် ENGIE ဝန်ထမ်းသည် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းတွင် ရှိနေနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ အဖွဲ့အစည်း၏ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်မူဝါဒနှင့် သက်ဆိုင်သည့်နိုင်ငံဥပဒေနှင့်အညီ၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ကျင့်ဝတ်ကျင့်ထုံးကိုကျင့်သုံးရန်ပျက်ကွက်ခြင်းသည် လျော်ကြေးပေးချေမှုများလည်း ရှိလာနိုင်ပါသည်။

ENGIE ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းများ | ၂၉

မေးခွန်းရှိပါသလား၊ သံသယရှိပါသလား?

ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်နှင့် အကြံဉာဏ်များအတွက်-

ethics-communication@engie.com

ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာဖြစ်ရပ်တစ်ခုအား Group သို့ သတင်းပို့ရန်-

ethics@engie.com

ENGIE တွင် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်ကာကွယ်မှုဆိုင်ရာ နောက်ထပ်အချက်အလက်များအတွက်-

dpo@engie.com


**ENGIE ၏ သတင်းပေးမှုစနစ်ကို
အသုံးပြုပါ!**

အမှီအခိုကင်းသော ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် သင်၏သတိပေးချက်ကို
လုံးဝလျှို့ဝှက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။



ethics@engie.com



နိုင်ငံအားလုံးအတွက်
ခေါ်ဆိုခ အခမဲ့ Hot Line*

ပြင်သစ်နိုင်ငံရှိ ကြိုးဖုန်း
+33 1 45 51 03 67

အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ

အဖွဲ့အစည်းသည် မတူညီသော ဥပဒေများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများရှိသည့် နိုင်ငံများစွာတွင် လည်ပတ်နေသောကြောင့် ဘုံအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကို ဖော်ထုတ်ရန် စိန်ခေါ်မှုဖြစ်နိုင်သည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် လမ်းညွှန်တစ်ခုအဖြစ်သာ ရည်ရွယ်ထားသည့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်များစွာကို အဆိုပြုသော်လည်း နိုင်ငံများစွာနှင့် နိုင်ငံတကာမူဘောင်များတွင် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်သော တရားဥပဒေဆိုင်ရာ အစိတ်အပိုင်းများကို ဖော်ဆောင်ခြင်း၏ အားသာချက်များကို တင်သွင်းပါသည်။

အကျင့်ပျက်ခြစားမှု-

အကျင့်ပျက်ခြစားမှုနှင့် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုဆိုသည်မှာ လုပ်ရပ်တစ်ခုအား လုပ်ဆောင်ရန် သို့မဟုတ် ရှောင်ကြဉ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်အတွက် ကတိကဝတ်များ၊ လက်ဆောင်များ တောင်းခံခြင်း၊ လက်ခံခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံခြင်းအား ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။

လာဘ်ပေးခြင်းနှင့် လာဘ်ယူခြင်းတို့သည် မတူညီသော ပြစ်မှုနှစ်ခုဖြစ်သည်။

လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု (လာဘ်ပေးခြင်း) နှင့် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု (လာဘ်ယူခြင်း) တို့ကို သီးခြားစီ တရားစွဲဆိုနိုင်ပြီး လာဘ်ပေး/လာဘ်ယူ ပြုလုပ်သည့် ပြစ်ဒဏ်သည်

အမှန်မှာ လာဘ်ပေးသူသည် ကတိများ၊ လက်ဆောင်များနှင့် အလှူငွေများကို လက်ခံပြီး လာဘ်ပေးသူသည် လက်ဆောင်များ ပေးကမ်းသော်လည်း လာဘ်ယူသူသည် လာဘ်ထိုးသူအား ကတိများ ပေးခြင်းဖြစ်သည်။

ဩဇာလွှမ်းမိုးမှု-

ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုဆိုသည်မှာ အများသူငှာ၊ မိမိအတွက် သို့မဟုတ် အခြားသူများအတွက်၊ လက်ဆောင်များနှင့် ဖိတ်စာများနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ခရီးစဉ်များကို အများပြည်သူပိုင် သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ ဂုဏ်ထူးဆောင်များထံမှ ရယူရန်အတွက် ၎င်း၏ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုကို အလွှဲသုံးစားပြုရန် ကမ်းလှမ်းခြင်းနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ခရီးစဉ်များ ဆုံးဖြတ်ချက်။

တူညီသော ရည်ရွယ်ချက်အတွက် အများပြည်သူအရာရှိတစ်ဦးမှ ထိုလက်ဆောင်များနှင့် ဖိတ်ကြားမှုများနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ခရီးစဉ်များကိုလက်ခံခြင်း သို့မဟုတ် ဖိတ်ခေါ်ခြင်းသည် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုတွင် passive trading ဖြစ်လိမ့်မည်။

ဩဇာအာဏာ ရောင်းဝယ်ခြင်းသည် ရာဇဝတ်မှုဖြစ်သည်။

အတွင်းရေးအချက်အလက်-

အတွင်းအချက်အလက်များသည် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်သောနည်းဖြင့်ဖြစ်စေ သက်ဆိုင်သော၊ ငွေကြေးဆိုင်ရာ တူရိယာတစ်ခု သို့မဟုတ် တစ်ခုထက်ပိုသော ထုတ်ပေးသူများ၊ သို့မဟုတ် တစ်ခု သို့မဟုတ် တစ်ခုထက်ပိုသော ငွေကြေးဆိုင်ရာ တူရိယာများကို သက်ဆိုင်သည့် အတွင်းပိုင်း အချက်အလက်များသည် လူသိရှင်ကြားမထုတ်ပြန်ရသေးသည့် တိကျသော အချက်အလက်များဖြစ်သည်။

၎င်းအား လူသိရှင်ကြား ထုတ်ပြန်မည်ဆိုပါက သက်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးတူရိယာများ၏ ဈေးနှုန်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့နှင့် ချိတ်ဆက်ထားသော ဘဏ္ဍာရေးတူရိယာများ၏ ဈေးနှုန်းအပေါ် သိသာထင်ရှားသော ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်ဖွယ်ရှိသည်။

ကူညီဆောင်ရွက်ပေးငွေ-

ပံ့ပိုးကူညီပေးချေမှုများသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း သို့မဟုတ် အခွင့်အာဏာရှိသော ဝန်ဆောင်မှု တစ်ခုခုရှိရန်အတွက် သေးငယ်သော ကော်မရှင်များ သို့မဟုတ် လက်ဆောင်များ သို့မဟုတ် လက်ဆောင်များ ဥပမာအားဖြင့် ဗီစီရရှိရန် သို့မဟုတ် အကောက်ခွန်များမှတစ်ဆင့် ကုန်ပစ္စည်းများကို ပိုမိုလျင်မြန်စွာရှင်းလင်းရန် ပမာဏအနည်းငယ်ပေးခြင်း။

၎င်းတို့ သည် နိုင်ငံအများအပြားတွင် ရာဇဝတ်မှုများနှင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။

လိမ်လည်မှု -

လိမ်လည်မှုဆိုသည်မှာ လိမ်လည်သူ သို့မဟုတ် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းအတွက် တရားမျှတမှုမရှိသော ပစ္စည်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အကျိုးအမြတ်များရရှိရန် ရည်ရွယ်၍ အင်အားသုံး သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီစည်းမျဉ်းများကို လှည့်ဖြားခြင်း သို့မဟုတ် ရှောင်တိမ်းရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် တမင်နှင့် ဖုံးကွယ်ထားသော လုပ်ဆောင်ချက် သို့မဟုတ် ချန်လှပ်ခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။

လိမ်လည်မှုပုံစံများ အများအပြားရှိပါသည်။ ခိုးယူမှု၊ ကုန်ပစ္စည်း၊ အချက်အလက်၊ တမင် ပြောင်းလဲခြင်း၊ စာရွက်စာတမ်းများကို ဖုံးကွယ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဖျက်ဆီးခြင်း၊ မှားယွင်းသောထည့်သွင်းမှုများ သို့မဟုတ် ကြေငြာချက်များ၊ အကောင်အထည် ခြယ်လှယ်ခြင်း၊ အတုပြုလုပ်ခြင်း၊ ငွေကြေးခဝါချခြင်း၊ လိမ်လည်ခြင်း၊ အကျင့်ပျက်ခြစားမှု စသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်ခြင်း-

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုသည်မှာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာဘာသာစကား သို့မဟုတ် နှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် အရှက်ရစေခြင်းဖြင့် လူတစ်ဦး၏ဂုဏ်သိက္ခာကို ချိုးဖောက်သည့် အပြုအမူကို ထပ်ခါတလဲလဲ အသုံးပြုခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် ရာဇဝတ်မှုဖြစ်သည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှု-

ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် လူများကို အားနည်းချက်ဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်သည်။

ဥပဒေအရ တားမြစ်ထားသော အကြောင်းပြချက်များ၊ ၎င်းတို့၏ မူရင်း၊ လိင်၊ မိသားစု အခြေအနေ၊ ကိုယ်ဝန်၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အသွင်အပြင်၊ ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေး အခြေအနေကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော အားနည်းချက်၊ ထင်ရှား သို့မဟုတ် သိမြင်မှုအပေါ် အခြေခံ၍

ပြစ်မှုကျူးလွန်သူ၊ အမည်နာမ၊ နေထိုင်ရာနေရာ၊ ကျန်းမာရေးအခြေအနေ၊ ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ဆုံးရှုံးခြင်း၊ မသန်စွမ်းမှု၊ မျိုးရိုးဗီဇလက္ခဏာများ၊ ကိုယ်ကျင့်တရားများ၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု၊ ကျားမခွဲခြားမှု၊ အသက်အရွယ်၊ နိုင်ငံရေးအမြင်များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂလှုပ်ရှားမှုများ၊ ပြင်သစ်မဟုတ်သည့် အခြားဘာသာစကားဖြင့် မိမိကိုယ်ကို ဖော်ပြနိုင်စွမ်း၊ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင်မဟုတ်သော၊ တိကျသောလူမျိုးစု၊ လူမျိုး၊ လူမျိုး သို့မဟုတ် ဘာသာတရားတစ်ခု၏ အစစ်အမှန် သို့မဟုတ် ယူဆချက်၊

အဆိုပါ အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းအား ရာဇဝတ်ဥပဒေအရ အပြစ်ပေးအရေးယူနိုင်သည်။

ကျွန်ပြုခြင်း-

၁၉၂၆ ခုနှစ် ကျွန်ပြုခြင်းဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်းအရ သတ်မှတ်ထားသော၊ ကျွန်ပြုခြင်းဟူသည် လူတစ်ဦးအား အားပိုင်ဆိုင်ခွင့်၏ အရည်အချင်းများကို ကျင့်သုံးခြင်း သို့မဟုတ် လူတစ်ဦးအား အလုပ်သမား သို့မဟုတ် လိင်မှုဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများဆောင်ရွက်ရန် အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေခြင်းဖြင့် တောင်းရမ်းရန် သို့မဟုတ် တောင်းရမ်းရန် သို့မဟုတ် အဆက်မပြတ်လက်အောက်ခံအခြေအနေတွင် ထိန်းသိမ်းထားခြင်း၊ အကြောင်းငွေမယူဘဲ မည်သည့်ဝန်ဆောင်မှုကိုမဆို လုပ်ဆောင်ရန်။

အဓမ္မစေခိုင်းမှု-

1930 ခုနှစ် ILO အတင်းအကြပ် အလုပ်သမား ကွန်ဗင်းရှင်း (n°29) အရ အဓမ္မလုပ်အားပေးခိုင်းစေမှုတွင် မည်သူ့ကိုမဆို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အန္တရာယ်နှင့် ကြုံလာရကာ ယင်းပုဂ္ဂိုလ်သည် မိမိဆန္ဒအလျောက် မပေးဆောင်သည့် မည်သည့်အလုပ် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုမဆို ပါဝင်သည်။

ကလေးအလုပ်သမား-

၎င်းသည် ကလေးများ၏ ကလေးဘဝ၊ ၎င်းတို့၏ အလားအလာနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာတို့ကို ဆုံးရှုံးစေသည့် မည်သည့်အလုပ်မဆို သက်ဆိုင်ပြီး ၎င်းတို့၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှုကို ထိခိုက်စေသည်။ အဆိုပါအသုံးအနှုန်းကို ILO ကွန်ဗင်းရှင်းက သတ်မှတ်ပေးထားသည့် အနိမ့်ဆုံးအသက်အရွယ် အလုပ်အကိုင်ရရှိရေးဆိုင်ရာ 1973 (အမှတ် 138) နှင့် အဆုံးဆုံးပုံစံများ ကလေးအလုပ်သမားကွန်ဗင်းရှင်း၊ 1999 (အမှတ် 182) တို့အပြင် ကုလသမဂ္ဂအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်အရ ကေလး။

ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အချက်အလက်-

ဖော်ထုတ်နိုင်သော သို့မဟုတ် ခွဲခြားသိမြင်နိုင်သော သဘာဝနှင့် ပတ်သက်သော မည်သည့်အချက်အလက်

လူ ("အချက်အလက်ပါ အကြောင်းအရာ")။

ဖော်ထုတ်နိုင်သော ပုဂ္ဂိုလ်သည် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် ဖော်ထုတ်နိုင်သော ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်သည်။

သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ၊ လူတစ်ဦးကို ခွဲခြား၍မရသောအခါတွင် အမည်မသိအချက်အလက်ဟု ဆိုကြသည်။

ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်များကို အကာအကွယ်ပေးခြင်းသည် ချိုးဖောက်ပါက ပြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်းဖြစ်နိုင်သည့် ဥပဒေများဖြင့် အုပ်ချုပ်သည်။

ကိုယ်ကျင့်တရား စော်ကားမှု-

အခြားသူတစ်ဦးအား ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးနှင့်ဂုဏ်သိက္ခာကို ထိပါးစေရန်၊ ၎င်းတို့၏ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာကျန်းမာရေးကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ပတ်ဝန်းကျင်နှင့်နယ်အနာဂတ်ကို အပေးအယူဖြစ်စေမည့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများကို ထိခိုက်စေမည့် ရည်ရွယ်ချက် သို့မဟုတ် ထပ်ခါတလဲလဲ မှတ်ချက်များ သို့မဟုတ် အပြုအမူဖြင့် နှောင့်ယှက်ခြင်းသည် ရာဇဝတ်မှုဖြစ်သည်။

အဓိက ကိုးကားထားသော အချက်များ

ကုလသမဂ္ဂ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေး ကွန်ဗင်းရှင်း

ကုလသမဂ္ဂ အဂတိလိုက်စားမှုဆန့်ကျင်ရေးဆိုင်ရာ ကွန်ဗင်းရှင်းသည် ကုလသမဂ္ဂမှ ချမှတ်ထားသော နိုင်ငံတကာ သဘောတူစာချုပ်ဖြစ်ပြီး ၂၀၀၃ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလ ၃၁ ရက်နေ့တွင် အတည်ပြုခဲ့သည်။ ၎င်းကို လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများမှ ၎င်းတို့၏ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေး ဥပဒေအား အားကောင်းလာစေရန်အတွက် စံနှုန်းများ၊ စည်းမျဉ်းများနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။

US FCPA- ပြည်ပအကျင့်ပျက်ခြစားမှုဆိုင်ရာအက်ဥပဒေ (US)-

၁၉၇၇ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော ပြည်ပအကျင့်ပျက်ခြစားမှုဆိုင်ရာအက်ဥပဒေ(FCPA) သည် ယေဘုယျအားဖြင့် ရာဇဝတ်မှုနှင့် အရပ်ဘက် ဖြစ်ပွားမှုများ အရ ၎င်းတို့အား စီးပွားရေးရယူရန် သို့မဟုတ် ထိန်းသိမ်းရန် ကူညီရန်အတွက် နိုင်ငံခြားအရာရှိများအား လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု လုပ်ဆောင်ခြင်းကို တားမြစ်ထားသည်။

UK လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ-

၂၀၁၀ အက်ဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၇ အရ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းကိုင်ဖက်များအား အခြားသူတစ်ဦးအား ၎င်းတို့၏ကိုယ်စား လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုမှ တားဆီးရန် ပျက်ကွက်သည့် စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်း များမှ ကျူးလွန်နိုင်သည့် ပြစ်မှုအသစ်ကို ဖန်တီးသည်။ ပုဒ်မ ၇ တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ပြစ်မှုကို ခုခံကာကွယ်ရန် အတွက်၎င်း၏ အပေါင်းအသင်းများအား လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုမှ တားဆီးရန် လုံလောက်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများရှိကြောင်း သက်သေပြနိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

ဗွင်လင်းမြင်သာမှု၊ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေနှင့် စီးပွားရေးဘဝ ခေတ်စီတိုးတက်ရေးဥပဒေ (“Sapin 2” ဥပဒေ၊ ဒီဇင်ဘာလ၊ ၉၊ ၂၀၁၆) (ပြင်သစ်)

ဤဥပဒေသည် ကုမ္ပဏီများနှင့် အစိုးရများတွင် အဂတိလိုက်စားမှုကို တားဆီးရန် အမျိုးမျိုးသော ပြည်တွင်း ယန္တရားများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအသစ်ဖြင့် ကြီးကြပ်သည့် အေဂျင်စီများဖြစ်သည့် ပြင်သစ် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးအေဂျင်စီ (AFA)၊ ဤနယ်ပယ်တွင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပြီး အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများ ချမှတ်နိုင်သည့် အခွင့်အာဏာရှိသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ် (ILO) ၏ သဘောတူညီချက်များ

အခြေခံ ILO သဘောတူညီချက်များတွင် လွတ်လပ်စွာ သင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်၊ စုပေါင်းညှိနှိုင်းပိုင်ခွင့်၊ အမှုလုပ်အားပေးခိုင်းစေမှု ဖျက်သိမ်းရေး၊ အဆိုးဆုံးသော ကလေးအလုပ်သမား ပပျောက်ရေးနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရမှု ပပျောက်ရေးတို့ ပါဝင်သည်။

နိုင်ငံတကာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် နိုင်ငံခြားအစိုးရအရာရှိများ၏ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု တိုက်ဖျက်ခြင်းဆိုင်ရာ OECD သဘောတူညီချက်

၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် လက်ခံကျင့်သုံးခဲ့သော OECD ၏ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု တိုက်ဖျက်ရေး ကွန်ဗင်းရှင်းသည် နိုင်ငံတကာ စီးပွားရေး လွှဲပြောင်းမှုများတွင် နိုင်ငံခြားအစိုးရအရာရှိများအား လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ပြုလုပ်သည့် စံနှုန်းများကို ချမှတ်ထားသည်။ နိုင်ငံစုံကုမ္ပဏီများအတွက် ၎င်း၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော် လုပ်ဆောင်ရမည့် လမ်းညွှန်ချက်များ လည်း ပါဝင်သည်။

နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့ (OECD) လမ်းညွှန်ချက်-

နိုင်ငံစုံစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် OECD လမ်းညွှန်ချက်များသည် ၁၉၇၆ ခုနှစ်တွင် လက်ခံကျင့်သုံးခဲ့သော OECD အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့် အခြားနိုင်ငံစုံ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အားပေးကူညီရန် လိုက်နာဆောင်ရွက်သောနိုင်ငံများမှ အကြံပြုချက် တစ်ခုဖြစ်သည်။ လူ့အခွင့်အရေး၊ ထောက်ပံ့ရေးကွင်းဆက်တာဝန်၊ ပတ်ဝန်းကျင်၊ ပြိုင်ဆိုင်မှု အပါအဝင် နယ်ပယ်များစွာတွင် တာဝန်သိစွာ ပြုမူနေထိုင်ရန်ကိစ္စများလည်းဖော်ပြပါရှိပါသည်။

Vigilance Act (ပြင်သစ်) တာဝန်-

ဥပဒေကို ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် အတည်ပြုခဲ့သည်။ ၎င်းသည် ပြင်သစ်တွင် ဝန်ထမ်း ၅,၀၀၀ ထက်ပိုသော ဝန်ထမ်း ၅,၀၀၀ သို့မဟုတ် ပြင်သစ်နှင့် ပြည်ပတွင် နှစ်နှစ်ဆက်တိုက် အလုပ်ခန့်ထားသော ကုမ္ပဏီများနှင့် အဖွဲ့များကို အကျုံးဝင်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် အန္တရာယ်များကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ပေးသည့် Vigilance Plan ကို ရေးဆွဲ၊ ထုတ်ဝေ၊ လိုက်နာကာ အကဲဖြတ်ရမည်။ လုပ်ငန်းခွဲများ သို့မဟုတ် ကန်ထရိုက်တာများဖြစ်စေ ၎င်းတို့၏ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုနယ်ပယ်တစ်ခုလုံးတွင် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များ၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ပြင်းထန်စွာ ချိုးဖောက်မှုများကို တားဆီးရမည် ဖြစ်သည်။

နိုင်ငံတကာ ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများ

ကုလသမဂ္ဂနှင့် ဥရောပသမဂ္ဂကောင်စီတို့အပြင် နိုင်ငံတစ်ခုချင်းစီသည် တင်းကျပ်သောဘဏ္ဍာရေး သို့မဟုတ် ကုန်သွယ်မှုအစီအမံများ ("ပိတ်ပင်မှုများ" သို့မဟုတ် "ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုများ" ဟုလည်း ခေါ်သည်) တစ်ဦးချင်းစီ၊ တရားဝင်အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် အရေးယူပိတ်ဆို့မှုများ လုပ်ဆောင်သည်။ ထိုသို့ အရေးယူပိတ်ဆို့မှုဆိုသည်မှာ ပစ်မှတ်ထားသော ကုန်ပစ္စည်း၊ နည်းပညာ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများတွင် ကုန်သွယ်မှုကို တားမြစ်ခြင်းနှင့် ကန့်သတ်ခြင်းပုံစံဖြစ်သည်။ အချို့သော နိုင်ငံများနှင့်၊ ဘဏ္ဍာငွေနှင့် စီးပွားရေး အရင်းအမြစ်များကို ခေတ္တရပ်ဆိုင်းထားပြီး၊ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဘဏ္ဍာရေး ဝန်ဆောင်မှုများသို့ အသုံးပြုခွင့်အပေါ် ကန့်သတ်ချက်များရှိသည်။

ပို့ကုန်ထိန်းချုပ်မှုဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများ

ပို့ကုန်ထိန်းချုပ်မှု၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ငြိမ်းချမ်းသော အရပ်သားအသုံးပြုမှုမှ အစုလိုက်အပြုံလိုက် အပျက်အစီးမဲ့ လက်နက်များ၊ ဓာတုလက်နက် သို့မဟုတ် ဖီဝလက်နက်များ သို့မဟုတ် လက်နက်ပို့ဆောင်မှုစနစ်များသို့ ကူးပြောင်းသွားနိုင်သည့် ပို့ကုန်အမျိုးအစားအားလုံးကို ထိန်းချုပ်ရန်ဖြစ်ပြီး တရားဝင်ကုန်သွယ်မှုကို လွယ်ကူချောမွေ့စေပါသည်။ ပိတ်ဆို့အရေးယူမှုခံထားရသော နိုင်ငံများသို့ တင်ပို့မှုများကိုလည်း စောင့်ကြည့်လျက်ရှိသည်။ ကာကွယ်ရေးကဏ္ဍတစ်ခုလုံးနှင့် ၎င်း၏စီးဆင်းမှုများကို နိုင်ငံတော်၏ထိန်းချုပ်မှုအောက်တွင် ထားရှိရမည့် ယေဘုယျနိယာမတစ်ရပ်အပေါ် အခြေခံ၍ စစ်လက်နက်ပစ္စည်းများ ထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် သီးခြားပြဋ္ဌာန်းချက်များ (ဥပမာ ပြင်သစ်တွင်) လည်း ရှိပါသည်။ နောက်ဆုံးတွင်၊ နျူကလီးယားပစ္စည်းထိန်းချုပ်မှုအတွက် သီးခြားပြဋ္ဌာန်းချက်များရှိသည်။ ပို့ကုန်ထိန်းချုပ်ရေး စည်းမျဉ်းများကို ဥရောပသမဂ္ဂနှင့် အမေရိကန် ပြည်ထောင်စုတို့အပါအဝင် အဆင့်များစွာတွင် ထုတ်ပြန်ထားသည်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေမူကြမ်း၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း၊ နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံရေး အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပဋိညာဉ်နှင့် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာပဋိညာဉ်-

ဤစာရွက်စာတမ်းများသည် နိုင်ငံတကာဥပဒေအောက်တွင် လူ့အခွင့်အရေးကို အကာအကွယ်ပေးသည့် အခြေခံကျသော စာသားများအဖွဲ့ဖြစ်သည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း (UDHR) သည် လူ့အခွင့်အရေးသမိုင်းတွင် အဓိကကျသောစာတမ်း ဖြစ်သည်။

၁၉၄၈ ခုနှစ် ကုလသမဂ္ဂ အထွေထွေ ညီလာခံမှ အတည်ပြု ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေညာစာတမ်းတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးအားလုံးအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အခြေခံလွတ်လပ်ခွင့်များကို ပြဋ္ဌာန်းထားသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးတွင် ခွဲခြားမှုမရှိဘဲ ခံစားပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

၁၉၆၆ ခုနှစ်တွင် ကုလသမဂ္ဂအထွေထွေညီလာခံသည် နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးဥပဒေကို ပုံဖော်ထားသည့် နိုင်ငံတကာ သဘောတူစာချုပ် နှစ်ခုဖြစ်သည့် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ ပဋိညာဉ်နှင့် နိုင်ငံသားနှင့် နိုင်ငံရေးအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာပဋိညာဉ်တို့ကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကြေငြာစာတမ်းနှင့် အဆိုပါ ပဋိညာဉ်နှစ်ခုသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေကြမ်း ဖြစ်လာပါသည်။

GDPR

General Data Protection Regulation (GDPR) သည် ဥရောပသမဂ္ဂအတွင်း အချက်အလက်များအား လုပ်ဆောင်ရာတွင် တူညီမှုရှိစေရန် ချမှတ်ထားသော ဥရောပဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မေလ ၂၅ ရက်နေ့တွင် အသက်ဝင်ခဲ့သည်။

ဤကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများကို ENGIE S.A. ၏ အမှုဆောင်ကော်မတီက ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၁၁ ရက်နေ့တွင်လည်းကောင်း၊ ENGIE S.A. ၏ ကျင့်ဝတ်၊ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကော်မတီက ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၂၀ ရက်နေ့ အစည်းအဝေးတွင်လည်းကောင်း အတည်ပြုခဲ့ပါသည်။

ဤစာတမ်း၏ ဘာသာပြန်ဆိုချက်များသည် အနက်ဖွင့်ဆိုနိုင်သောကြောင့် ပြင်သစ်ဘာသာဖြင့်သာလျှင် တရားဝင်ဖြစ်သည်။

- ကျင့်ဝတ်နှင့် လိုက်နာမှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်နှင့် အကြံဉာဏ်များအတွက် - ethics-communication@engie.com
- ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာဖြစ်ရပ်တစ်ခုအား Group သို့ သတင်းပို့ရန် - ethics@engie.com
- ENGIE တွင် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအချက်အလက်ကာကွယ်ရေးအကြောင်း နောက်ထပ်အချက်အလက်များအတွက် - dpo@engie.com

ပထမအကြိမ် - ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ

Last reissue - Novembre 2023

Design & copywriting: 



ရုံးချုပ် - 11 place Samuel de Champlain

92400 Courbevoie - ပြင်သစ်နိုင်ငံ

engie.com