



### ပါရမီစွမ်းအင်ကုမ္ပဏီများအုပ်စုအတွက်တန်းတူရှိမှုနှင့် မတူညီမှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု မူဝါဒ

ဤတန်းတူရှိမှုနှင့် မတူညီမှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုမူဝါဒသည် ပါရမီ၏လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒနှင့် ကိုက်ညီမှုရပါသည်။ အနှစ်ချုပ်အားဖြင့်ဆိုသော် ပါရမီသည် မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်မဆို ၎င်းတို့၏လူမျိုးရေး၊ လူမျိုးစု၊ ဘာသာရေး၊ အသက်အရွယ်၊ မသန်စွမ်းမှု၊ ကျား/မ၊ လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ယဉ်ကျေးမှုအလေ့အထ တို့အပေါ်မူတည်ပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမျိုး မပြုလုပ် ပေ။ ပါရမီသည် ဝန်ထမ်းများအားလုံးပါဝင်နိုင်ပြီး အချင်းချင်း လေးစားမှုရှိသော ဝန်းကျင်တစ်ခု တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်လာရေးအတွက် ရည်ရွယ်ပါသည်။

#### နိဒါန်း

- (၁) ဝန်ထမ်းများသည် မျှတမှုရှိခြင်း၊ ယဉ်ကျေးပျူငှာခြင်း၊ အမြော်အမြင်ကြီးခြင်းနှင့် အပြန်အလှန် လေးစားခြင်းတို့ဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ ဖောက်သည်များနှင့် အစုရှယ်ယာဝင်များကို ဆက်ဆံရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ပါရမီသည် ပညာရှင်ဆန်မှု၊ ရိုးသားမှုနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာရှိမှုတို့ကို အထူး အလေးပေး မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပါသည်။
- (၂) ဤမူဝါဒသည် ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းနှင့် ဆက်စပ်နေပါသည်။ ဤမူဝါဒကို ဝန်ထမ်းအားလုံး၊ အရာရှိများ၊ ကုမ္ပဏီဒါရိုက်တာများနှင့် ကုမ္ပဏီအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ဆက်စပ်သည့် လက်အောက်ခံ ကုမ္ပဏီများအားလုံး လိုက်နာရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ပါရမီသည် အပြုသဘောဆောင်သည့် အလုပ်ခွင်ဖြစ်ရေးကို အားပေးဆောင်ရွက်သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒတွင် လမ်းညွှန်ပေးထားသည့်အတိုင်း မိမိတို့သည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိသည့်မူဝါဒကို ချမှတ် ကျင့်သုံးပါသည်။ အလုပ်သမားများသည် ဤမူဝါဒကို လိုက်နာရမည်ဖြစ်ပြီး ခွဲခြားမှုဖြစ်စေနိုင်သည့် အပြုအမူများအားလုံးကို ရှောင်ရှားရမည်ဖြစ်သည်။ လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-

- (က) လူမျိုးအားလုံးနှင့် ဘာသာတရားအားလုံးကို လေးစားမှုပြုသရန်
- (ခ) ဝန်ထမ်းအားလုံးအတွက် လုံခြုံစိတ်ချရသောဝန်းကျင်တစ်ခု တည်ဆောက်ရန်
- (ဂ) မည်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်၊ အစုအဖွဲ့ သို့မဟုတ် နိုင်ငံသားကိုမဆို ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရသော် လည်းကောင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရသော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အရသော်လည်းကောင်း နှောင့်ယှက်မှုကို တားမြစ်ရန်



- (ဃ) မည်သည့်ဝန်ထမ်းမှ လူမျိုးရေးအရသော်လည်းကောင်း၊ ဘာသာရေးအရသော်လည်းကောင်း၊ ကျား/မ အရသော်လည်းကောင်း၊ ယဉ်ကျေးမှုအရ သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုအရသော်လည်းကောင်း သီးခြား အခွင့်ထူးခံစားရမည် မဟုတ်ကို သေချာစေရန်။ ပါရမီ၏ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ရေးအတွက် အကဲဖြတ်တိုင်းတာမှုမှာ အကဲဖြတ်ရမှုအဖြေပေါ်တွင်သာ အခြေခံရမည်ဖြစ်ပါသည်။
- (င) မမျှတသည့်ဆက်ဆံမှု သို့မဟုတ် မကောင်းသည့် ရည်ရွယ်ချက် တစ်ခုတရာတွေ့ရှိပါက သတင်းပေးပို့ရန် (မတရားသောလုပ်ရပ်များကို တပ်လှန့်ရေးဆိုင်ရာမူဝါဒ သို့မဟုတ် အခြေအနေနှင့် သင့်လျော်ကိုက်ညီသော နစ်နာဆုံးရှုံးမှုဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအတိုင်း လိုက်နာစောင့်ရွက်ရန်)
- (စ) ပါရမီတွင် နှောင့်ယှက်မှုနှင့် အနိုင်ကျင့်မှုအတွက် သည်းခံနိုင်စွမ်း သုံ့ညရာခိုင်နှုန်း မူဝါဒထားရှိရန်

ဤခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိစေရေး မူဝါဒကို လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ ဖောက်သည်များအပြင် ကုမ္ပဏီနှင့်ပတ်သက်ပြီး အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူအားလုံး လိုက်နာရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤမူဝါဒကို မိမိတို့စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်ရာတွင် ထည့်သွင်းလိုက်နာလုပ်ဆောင်ပါသည်။ မိမိတို့၏ဝန်ထမ်းများ နစ်နာဆုံးရှုံးမှု ဆိုင်ရာမူဝါဒသည်မည်သို့သောခွဲခြားဆက်ဆံမှုမျိုးကိုမဆိုခံစားရသည့်ဝန်ထမ်းများအတွက် သင့်တော်သော လမ်းညွှန်ချက်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

အတည်ပြုသူ-

Pyi Wa Tun  
 CEO and Chairman  
 Parami Energy Group of Companies