

# ERICSSON

## ကျင့်ဝတ်



## ရည်မှန်းချက်

လက်ရှိ ကျင့်ဝတ်ကိုဖော်ထုတ်ခဲ့ခြင်း၏ ရည်မှန်းချက်မှာ လူ့အခွင့်အရေးများကိုကာကွယ်ပေးရန်၊ အလုပ်ခန့်ရာတွင် တရားမျှတသည့် အခြေအနေများကို မြှင့်တင်ပေးရန်၊ ဘေးကင်းလုံခြုံသော လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်စေရန်၊ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို တာဝန်သိသိ စီမံခန့်ခွဲပေးနိုင်ရန်နှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စံနှုန်းများ မြင့်မားစေရန် ဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု ရှိသည့် နိုင်ငံအားလုံးရှိ ဆက်စပ်သည့် ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းဥပဒေများ နှင့် စံနှုန်းများအား လိုက်နာရမည်။ ထို့အပြင် Ericsson ကျင့်ဝတ် သည် နိုင်ငံဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများလိုအပ်ချက်ထက် ပိုမိုမြင့်မားလျှင်ပင် Ericsson ဌာနခွဲများ ကုမ္ပဏီများနှင့် ဝန်ထမ်းအားလုံးတို့သည် Ericsson ကျင့်ဝတ် ကို လိုက်နာရမည်။

Ericsson သည် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ စာဆင့်ခံ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သူများ က ကျင့်ဝတ် သို့မဟုတ် အလားတူ စံနှုန်းများအား လိုက်နာမှုကို လိုအပ်သည်။ လိုအပ်သော အချက်အလက်များကို ပံ့ပိုးခြင်းနှင့် ၎င်း၏ ပိုင်နက် အတွင်းသို့ လိုအပ်သော ဝင်ရောက်စစ်ဆေးမှုကို ခွင့်ပြုခြင်းဖြင့် လိုက်နာမှုကို အတည်ပြုရန် လိုအပ်သည်။ Ericsson သည် အချိန်နှင့် အမျှ စဉ်ဆက်မပြတ် တိုင်းတာနိုင်သော တိုးတက်မှုများရရှိကြောင်း သေချာစေရန် ၎င်း၏ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ရန် သန္နိဋ္ဌာန် ချထားသည်။

Ericsson သည် ကုလသမဂ္ဂ ၏ နိုင်ငံတကာ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် အတွက် ရှေ့ဆောင်လုပ်ကိုင်မှုကို ထောက်ခံပါသည်။ ဤ သန္နိဋ္ဌာန်ကို ဝန်ထမ်းများ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ ၊ ဖောက်သည်များ နှင့် အခြားအရေးပါကြသူတို့ ရှင်းလင်းစွာ နားလည်ရမည်။ ဤ ကျင့်ဝတ်အရ ကုလသမဂ္ဂ ၏ နိုင်ငံတကာ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် ကို အခြေခံထားကာ အလွယ်တကူ ရယူကြည့်ရှုနိုင်အောင် စီစဉ်ပေးရမည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လုပ်ကိုင်မှုများ အတွင်းမှာ ကုလသမဂ္ဂ လုပ်ငန်းများ နှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန် အခြေခံမှုများအား

အကောင်အထည်ဖော်ရန်ကိုပါ သန္နိဋ္ဌာန် ချမှတ်ထားကြပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ကွန်ရက် လူ့အဖွဲ့အစည်းထဲတွင် အချို့သော လူ့အခွင့်အရေးများအတွက်လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရေး ရပိုင်ခွင့် နှင့် ကိုယ်ရေးလုံခြုံမှု ရပိုင်ခွင့်၊ နည်းပညာကို လွှဲမားစွာ အသုံးပြုမှုကြောင့် အခြားရပိုင်ခွင့်များ အပေါ် ရှိလာနိုင်သည့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများကဲ့သို့ အထူး စိန်ခေါ်မှုများ ရှိနေခြင်းကို သိရှိကာ ယင်းကဲ့သို့သောအန္တရာယ်များ နှင့် စိန်ခေါ်မှုများ အနည်းဆုံးဖြစ်ရေးအတွက် ကျွန်ုပ်တို့ တက်ကြွစွာ အားထုတ်နေကြပါသည်။

Ericsson မှ ထုတ်လုပ်ပေးလိုက်သည့် ထုတ်ကုန်များ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများတွင် ကိုယ်ရေးလုံခြုံမှု နှင့် လုံခြုံစိတ်ချရမှုတို့သည် အရေးကြီးဆုံး အချက်များဖြစ်ရာ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိတို့၏ ထုတ်ကုန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် လုပ်ကိုင်မှုများ တစ်လျှောက်လုံးတွင် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာနှင့် လွတ်လပ်စွာ ထုတ်ဖော်ပြောကြားရေးဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးရှုထောင့်များ သေချာစေရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ ထုတ်ကုန်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို ချိန်ညှိပေးပါသည်။

အချက်အလက်များ နှင့် ဆက်သွယ်ရေး နည်းပညာများက ပိုပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာရေး မြှင့်တင်ပေးလျက်၊ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး၊ လွတ်လပ်စွာ စုဝေးခွင့်နှင့် လွတ်လပ်စွာထုတ်ဖော်ပြောကြားခွင့် တို့လို အဓိက လူ့အခွင့်အရေး အများအပြားကို ထောက်ကူပေးနေခြင်းကို ကျွန်ုပ်တို့ အခိုင်အမာ ယုံကြည်ပါသည်။

## ကျင့်သုံးခြင်း

ကျင့်ဝတ်ကို ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းမှ Ericsson ထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ၏ ထုတ်လုပ်မှု၊ ပစ္စည်းပေးသွင်းမှု၊ ရောင်းချမှုနှင့် ပံ့ပိုးမှုတို့အပါအဝင် ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ကိုင်မှုများ အားလုံးတွင်ရော ကန်ထရိုက် စာချုပ်များမှတစ်ဆင့် Ericsson၏ ပစ္စည်းပေးသွင်းကြသူတို့ကပါ ကျင့်သုံးလိုက်နာကြရမည်။

## ကျင့်ဝတ်1

**လူ့အခွင့်အရေးများ**

ကျွန်ုပ်တို့သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေညာစာတမ်း2 နှင့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေခံမှုများ၊ အခွင့်အရေးများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကမ္ဘာ့အလုပ်သမားအဖွဲ့ချုပ်ကြီး၏ ကြေငြာစာတမ်းတွင်ပါဝင်သည့် အခြေခံအခွင့်အရေးများ နှင့်ပတ်သက်သည့် မူဝါဒများအပါအဝင် နိုင်ငံတကာလူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကြေငြာချက်များအားလုံးကို လေးစားကြပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးများအား အလွှဲသုံးစားမှုထဲ မိမိတို့ ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်း မရှိကြောင်း သေချာရန် ကျွန်ုပ်တို့ ကြိုးပမ်းကြပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လိုအပ်ချက်များကို သဘောထားကွဲလွဲမှုရင်ဆိုင်နေလျှင်ပင် အခြေအနေ အားလုံးတွင် နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြုထားကြသည့် လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားလိုက်နာပါမည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လုပ်ကိုင်မှုများ တစ်လျှောက်လုံးတွင် ကုလသမဂ္ဂ လုပ်ငန်းများ နှင့် လူ့အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ လမ်းညွှန် အခြေခံမှုများကို ကျင့်သုံး အကောင်အထည်ဖော်ရန်ကိုပါ သန္နိဋ္ဌာန် ချထားကြပါသည်။

**အလုပ်သမား စံနှုန်းများ**

လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်းပါဝင်နိုင်ခွင့် – ဝန်ထမ်း အားလုံးတို့သည် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများ ဖွဲ့စည်းခွင့် သို့မဟုတ် အလားတူ ပြင်ပ ကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများထဲ လွတ်လပ်စွာ ပါဝင်ခွင့် သို့မဟုတ် မပါဝင်ခွင့် ရှိကာ အကျိုးစီးပွားများကို စုပေါင်းလျက် အရေးဆိုးနိုင်သည်။ လုပ်သားများအား သတင်းအချက်အလက် ပံ့ပိုးခြင်း နှင့် အကြံဉာဏ်ပေးခြင်းတို့ကို ပုံမှန် အစီအစဉ်များမှ တစ်ဆင့် ပြုလုပ်နိုင်သည် သို့မဟုတ် ယင်းအစီအစဉ်မျိုး မရှိလျှင် အခြားသော နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုနိုင်သည်။

အဓမ္မ စေခိုင်းမှုကို ရှောင်ရှားမှု – အဓမ္မ၊ အနှောင်အဖွဲ့ သို့မဟုတ် မလုပ်မနေရ လုပ်အားကို အသုံးပြုမရပါ။ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ နှင့် သဘောတူညီချက်မှ တောင်းဆိုထားသည့် အတိုင်း အကျိုးအကြောင်းဆီလျော်သော ကြိုတင်အကြောင်းကြားမှု ကာလဖြင့် ဝန်ထမ်းတို့သည် လွတ်လပ်စွာ နုတ်ထွက်ခွင့် ရှိရမည်။ ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့ အလုပ်ရှင်မှ စရံငွေ သို့မဟုတ် မူရင်း စာရွက်စာတမ်းများ အပ်နှံထားရန် တောင်းဆိုခြင်း မပြုနိုင်ပါ။

တရားမျှတသော အလုပ်ခန့်အပ်မှု၊ စည်းကမ်းချက်များ – ဝန်ထမ်းတို့သည် သူတို့၏ အလုပ်ခန့်အပ်မှု စည်းကမ်းချက်များကို နားလည်ရမည်။ လစာ နှင့်စည်းကမ်းချက်များမှာ တရားမျှတကာ သင့်မြတ်လျက် အနည်းဆုံးအားဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စံနှုန်းများအနက် ပိုမြင့်သည့် စံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီရပါမည်။

အလုပ်ချိန်နာရီများမှာ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် ကိုက်ညီရမည်။ ပုံမှန် အပတ်စဉ် အလုပ်ချိန်မှာ 48 နာရီထက် မပိုရပါ။

ပုံမှန် အပတ်စဉ် အလုပ်ချိန်ထက် ကျော်လွန်ပြီး လုပ်ခဲ့သည့် နာရီများမှာ၊ အချို့သော အခြေအနေများအတွက် လိုအပ်သည့် နာရီများအထိ လုပ်ခွင့်ကို စုပေါင်း သဘောတူညီချက်ထဲမှာ ခွင့်ပြုထားခြင်း နှင့်/သို့မဟုတ် တရားဝင်ပါက၊ မြွင်းချက် အခြေအနေမျိုးဖြစ်ခြင်းမှ လွှဲပြီး၊ မိမိဆန္ဒအလျောက် လုပ်ကိုင်မှုဖြစ်ရမည်။ ယင်းကဲ့သို့သော် အခြေအနေမျိုးသာ မဟုတ်ပါက၊ အပတ်စဉ် အလုပ်ချိန်မှာ နာရီ 60 ထက် မကျော်လွန်ရပါ။

မြွင်းချက် အခြေအနေများထဲတွင် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ရေတို ဝယ်လိုအားများ နှင့် သဘာဝ ကပ်ဘေးတို့ အကျိုး ဝင်သော်လည်း ထုတ်လုပ်ရေး လိုအပ်ချက်များထဲမှာ ရှိတတ်သည့် ကြိုတင်တွက်ရနိုင်သော အလုပ်ပိလာမှု သို့မဟုတ် ရာသီအလိုက် များပြားလာမှုတို့ အကျိုးမဝင်ပါ။

မြွင်းချက် အခြေအနေများ မရှိပါက၊ ဝန်ထမ်းများသည် ရက်သတ္တပတ်တိုင်းမှာ အနည်းဆုံး ရက်အား တစ်ရက် ရရှိရမည်။ ရက်အား တစ်ရက်မှာ အနည်းဆုံး နှစ်ဆယ့်လေးနာရီ ဆက်တိုက်ကာလကို ဆိုလိုသည်။

စည်းကမ်းချက်အတွက် အရေးယူမှုအဖြစ် လစာထဲမှ နုတ်ယူမှုကို ခွင့်မပြုပါ။

လုပ်ငန်းအတွင်း ဒဏ်ခတ်မှု၊ ရုပ်ပိုင်း သို့မဟုတ် နှုတ်အားဖြင့် ဖော်ကားမှု သို့မဟုတ် မတရား နှောင့်ယှက်မှု နှင့် ချောက်လှန့်မှုများ သို့မဟုတ် မြွမ်းခြောက်ခြင်းများကို တားမြစ်ထားရမည်။

ကလေးလုပ်သား အသုံးမပြုရေး3 – မည်သူမဆို အလုပ်လုပ်ရေး အတွက် တရားဝင် သတ်မှတ်ထားသည့် အနည်းဆုံး အသက်ထက် ငယ်လျှင် အလုပ်ခန့် မရနိုင်ပါ။ အနည်းဆုံး အသက်မှာ မသင်မနေရ ပညာရေးကို ပြီးဆုံးသည့် အရွယ် သို့မဟုတ် ပညာရေး လုပ်ငန်းများ လုံလောက်စွာ ဖွံ့ဖြိုးခြင်း မရှိကြသည့်နိုင်ငံများတွင် အသက် 15 နှစ် သို့မဟုတ် 14 နှစ် ဖြစ်သည်။

ကလေးများကို အန္တရာယ်များသည့် မည်သည့် အလုပ်အမျိုးအစားတွင်မဆို သို့မဟုတ် ကလေး၏ ကိုယ်ရေး ဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် သင့်တင့်ခြင်း မရှိသည့် အလုပ်ထဲတွင် အလုပ်ခန့်၍ မရနိုင်ပါ။ ကလေးဟု ဆိုရာတွင် အသက် 18 နှစ်အောက် ရှိသူကို ဆိုလိုသည်။ တကိုယ်ရေဖွံ့ဖြိုးမှုဟုဆိုရာတွင် ကလေး၏ ကျန်းမာရေး သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်း၊ စိတ်၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် လူမှုရေး ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာများ ပါဝင်ပါသည်။

ကလေးကို အလုပ်ခန့်ထားသည် ဆိုလျှင်၊ ကလေး၏ အခြေခံ အကျိုးစီးပွားများကို အဓိက စဉ်းစားရပါမည်။ ကလေး တစ်ယောက်ယောက် ကလေးလုပ်သား အဖြစ် လုပ်ကိုင်နေသည်ကို တွေ့မြင်ခဲ့ရသော်၊ လိုအပ်သည့် မူဝါဒများ နှင့် အစီအစဉ်များကို ပြုစုလျက် ပံ့ပိုးပေးရမည် သို့မဟုတ် ဖွံ့ဖြိုးချမှတ်ပေးရမည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ဖယ်ရှားရေး – လုပ်သား အားလုံးတို့အား လေးစားစွာ နှင့် သိက္ခာရှိရှိ ဆက်ဆံရပါမည်။

ဘက်လိုက်မှု သို့မဟုတ် အာယာတထားမှုကို အခြေခံပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမျိုး အားလုံးကို တားမြစ်ထားသည်၊ လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ လိင်၊ လိင်ဆိုင်ရာ ခံစားမှု၊ အိမ်ထောင် အခြေအနေ၊ ကိုယ်ဝန်ရှိမှု၊ မိဘ၏ အခြေအနေ၊ ဘာသာရေး၊ နိုင်ငံရေး သဘောထား၊ နိုင်ငံသားဖြစ်မှု၊ တိုင်းရင်းသား နောက်ခံ၊ လူမှုရေး ဇာတိ၊ လူမှုရေး အခြေအနေ၊ ဒေသခံ အခြေအနေ၊ မသန်စွမ်းမှု၊ အသက်၊ သမဂ္ဂများထဲ ပါဝင်မှု နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများမှ ကာကွယ်ပေးထားသည့် အခြားသော အချင်းလက္ခဏာများကို အခြေခံထားသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ဆိုလိုပါသည်။

အရည်အချင်း၊ အတွေ့အကြုံ နှင့် လုပ်ကိုင်နိုင်မှု တူညီကြသည့် လုပ်သားများသည် ဆင်တူ အလုပ်များကို ဆင်တူ လုပ်ငန်း အခြေအနေမျိုးထဲမှာ လုပ်ကိုင်နေကြသူတို့နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် တူညီသည့် အလုပ်အတွက် တူညီသည့် လစာကို ရရှိကြရပါမည်။

တရားမျှတသော လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေ – လုပ်သားများ အတွက်၊ နိုင်ငံတကာ စံနှုန်းများ နှင့် အမျိုးသား ဥပဒေများနှင့်အညီ၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ကိုက်ညီကာ လုံခြုံသည့် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေမျိုးနှင့် အကျိုးဝင်သည် ဆိုလျှင်၊ နေထိုင်ရေးများကို စီမံပေးရမည်။

လုပ်သားများအား လိုအပ်သည့် ကျန်းမာရေး နှင့် လုံခြုံရေး အချက်အလက်များ နှင့် သင်တန်းများကို စီစဉ်ပေးရန် လိုအပ်ရာ၊ အဆောက်အဦများထဲမှ လုံခြုံစွာ အပြင်သို့ထွက်ရေး အစီအစဉ်များ နှင့် ဓာတုပစ္စည်းများ နှင့် စက်ပစ္စည်းများကို မှန်ကန်စွာ ကိုင်တွယ်ရေး နှင့် မှတ်သားရေးတို့ ပါဝင်ကြရမည် ဖြစ်သော်လည်း ၎င်းတို့ဖြင့် ကန့်သတ်ခြင်း မရှိပါ။


<sup>[1]</sup> ERICSSON ကျင့်ဝတ်မှာ ကုလသမဂ္ဂ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူ့အခွင့်အရေးလမ်းညွှန်ချက်မှုများပေါ်တွင်ရော၊ တက္မ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးများ ကြေညာစာတမ်း၊ ကမ္ဘာ့အလုပ်သမား အဖွဲ့ချုပ်ကြီး၏ အခြေခံမှုများနှင့် အလုပ်ခွင်အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကြေညာစာတမ်း၊ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ ဇီယို ကြေညာစာတမ်းနှင့် အကျင့်ပျက်ချစားမှု တိုက်ဖျက်ရေး ကုလသမဂ္ဂ သဘောတူညီချက် www.unglobalcompact.org တို့မှ ကောက်နုတ်ယူထားသည့် ကုလသမဂ္ဂတက္မ္ဘာလုံး တရားဝင်သဘောတူညီချက်၏ အခြေခံမူ ဆယ်ချက်ပေါ်တွင်ပါ အခြေခံထားပါသည်။

<sup>[2]</sup> နိုင်ငံတကာဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးများ ကြေညာချက်မှ တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးများ ကြေညာစာတမ်း အရပ်ဘက်နှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ သဘောတူညီချက် နှင့် စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ နိုင်ငံတကာ သဘောတူညီချက်တို့ ပါဝင်ကြသည်။

<sup>[3]</sup> လက်ရှိကမ္ဘာတွင် အကျိုးဝင်သည့် အပိုမီခွဲများမှာ 110 သဘောတူညီချက် အမှတ် - 138 ထဲမှ အနိမ့်ဆုံး အသက်နှင့်ပတ်သက်သည့် အပိုမီခွဲ 2.4 ၊ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂသဘောတူညီချက်ထဲမှ အပိုမီခွဲ 1 နှင့် 32 တို့ဖြစ်သည်။

**သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်**

ကောင်းမွန်စွာ ရေရှည် အလုပ်လုပ်နိုင်စွမ်း ရှိကြကာ လူ့အဖွဲ့အစည်း ရေရှည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို အထောက်အပံ့ပေးမည့် ထုတ်ကုန်များ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ကြံဆထုတ်လုပ်ရန်နှင့် ပံ့ပိုးပေးရန် ကျွန်ုပ်တို့ အားထုတ်ကြိုးပမ်းကြပါမည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ရှေ့ထောင့်တစ်ခုဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ ထုတ်ကုန်များ၏ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းကို တစ်ချိန်လုံး မြှင့်တင်ပေးရန် ကြိုးပမ်းကြပါမည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့ လုပ်ကိုင်မှုများ၏ ဆိုးကျိုးဖြစ်စေသော အကျိုးဆက်များကို စဉ်ဆက်မပြတ် လျော့ချရန် အားထုတ်ရင်း ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို သတိထား ချဉ်းကပ်ကြပါမည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ထင်ရှားသည့် ပြဿနာများနှင့် ရှေ့ထောင့်များကို ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန်၊ ရည်မှန်းချက်များနှင့် ပန်းတိုင်များကို ချမှတ်ပေးလျက် ဆန်းစစ်နိုင်ရန်နှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ကိုင်မှုများ၊ ထုတ်ကုန်များ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ၏ ရေရှည် လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းများကို ဆက်သွယ်ပြောပြရန် အခြေခံ တစ်ရပ်အဖြစ် သင့်လျော်သည့် နည်းစနစ်များကို အသုံးပြုကြပါမည်။

**ချွေးမှုကို တိုက်ဖျက်ရေး**

ငွေညှစ်ယူမှု သို့မဟုတ် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု မည်သည့်ပုံစံကိုမျှ Ericsson၊ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများ အတွက် အလုပ်လုပ်နေကြသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်များ ထံသို့ သို့မဟုတ် ထံမှ ငွေပေးချေရန် မဆီလျော်သည့် ကမ်းလှမ်းချက်များ အပါအဝင်ကို ခွင့်လွှတ်မည် မဟုတ်ပါ။



**ERICSSON ကျင့်ဝတ် - ပေးသွင်းသူဆိုင်ရာ ဖြည့်စွက်ချက်**

ကျင့်ဝတ်မှာ Ericsson ၏ လုပ်ကိုင်မှုများ နှင့် Ericsson ထုတ်ကုန်များ၊ ဝန်ဆောင်မှုများ နှင့် အခြားသော လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုများကို ဆောင်ရွက်နေသည့် မည်သူနှင့်မဆို (ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ) သက်ဆိုင်သည်။

**ပြည့်မီလိုက်နာရေး**

Ericsson သည် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ နှင့် ၎င်း၏ တဆင့်ခံ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သူများအား ကျင့်ဝတ်အား သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများထက် ပိုမြင့်မားသည့် စံနှုန်းများကို တောင်းဆိုထားသည့် အခြားသော ညီမျှသည့် စံနှုန်းများအား ပြည့်မီလိုက်နာရန်ကို တောင်းဆိုသည်။

တောင်းဆိုလာလျှင် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူသည် အချက်အလက်များကို တင်ပြပေးခြင်း နှင့်/သို့မဟုတ် Ericsson သို့မဟုတ် ၎င်း၏ ကိုယ်စားလှယ်အား မိမိပိုင်ဆိုင်မှုများထံသို့ ဝင်ကြည့်ရှုခွင့် ပေးလျက် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ နှင့် ၎င်း၏ တဆင့်ခံ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သူများက ကျင့်ဝတ်ကို လိုက်နာနေကြကြောင်း Ericsson အတွက် ကျေနပ်လောက်သည့် စိစစ်မှုကို ခံယူကြရမည်။

ဝယ်ယူ စီမံခန့်ခွဲရေး အစီအစဉ် (တာဝန်သိ စီမံခန့်ခွဲရေး အစီအစဉ်) က ပေးသွင်းသူအားလုံးအတွက် အကျိုးဝင်သည့် လုပ်အား၊ ပတ်ဝန်းကျင်၊ လူ့အခွင့်အရေးများ နှင့် အကျင့်ပျက်ချစားမှုတိုက်ဖျက်ရေး နယ်ပယ်များတွင် Ericsson ၏ စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ လုပ်ငန်းကွင်းဆက်ထဲတွင် မြင့်မားသောစံနှုန်းများရှိရေးကို သေချာစေသည်။ ဤအစီအစဉ်က ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ထိရောက်သော စီမံခန့်ခွဲမှုကြောင်း သေချာစေရန် နှင့် ပေးသွင်းသူ၏ အန္တရာယ် ကျရောက်နိုင်မှု ဆန်းစစ်ချက်၊ ပုံမှန်ပေးသွင်းမှု စာရင်းစစ်ဆေးချက်များ၊ အကဲဖြတ်မှုများ၊ စွမ်းဆောင်ရည် စံနှုန်းတိုင်းတာချက်များနှင့် အခြားသော ERICSSON ၏ ကျင့်ဝတ် နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်များ၏ လိုက်လျောမှုကို သေချာစေသည့် လုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများဆီသို့ စွန့်စားမှုကိုအခြေခံသည့် ချဉ်းကပ်မှုကို အသုံးပြုသည်။

**အသိပေးရန် တာဝန်ရှိခြင်း**

ပစ္စည်းပေးသွင်းသူသည် ၎င်း၏ လုပ်သားများ နှင့် တဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာများအား ကျင့်ဝတ်ကို အသိပေးလိုက်နာစေရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

ပစ္စည်းပေးသွင်းသူသည် ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ ထဲတွင် ကျင့်ဝတ်ဖောက်ဖျက်မှုကို တွေ့ရှိခဲ့သော် Ericsson အား အကြောင်းကြားရပါမည်။

ကျင့်ဝတ်ထဲတွင် သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း ပေးသွင်းသူများအတွက် အထူးလိုအပ်မှုများမှာ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေး၊ ပတ်ဝန်းကျင်တို့ဖြစ်သည်။

ယင်းတောင်းဆိုချက်များကို အောက်ပါ စာတမ်းများထဲမှာ အသေးစိတ် ဖော်ပြထားသည်-"Ericsson ၏ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေး နှင့် လုံခြုံရေး အထွေထွေ တောင်းဆိုချက်များ" ၊ "Ericsson ၏ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေး နှင့် လုံခြုံရေး အထူး တောင်းဆိုချက်များ" ၊ နှင့် "Ericsson ၏ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူအား တောင်းဆိုချက်များ" ၊ ထို့အပြင် လက်ရှိ စာရွက်စာတမ်းများထဲတွင် ရည်ညွှန်းထားသည့် လုပ်ဆောင်မှု ညွှန်ကြားချက်များလည်း အကျိုးဝင်ပါသည်။ စာတမ်းများအားလုံးကို ရရှိနိုင်သောနေရာမှာ-

[www.ericsson.com/responsible\\_sourcing](http://www.ericsson.com/responsible_sourcing)

**ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိသည့် ချိုးဖောက်မှုများကို တိုင်ကြားရန်**

Ericsson ဖောက်ဖျက်မှုများကို တိုင်ကြားခြင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို Ericsson ဝက်ဘ်ဆိုက်တွင် တွေ့ရှိနိုင်သည်-

[www.ericsson.com/thecompany/corporate\\_governance/code\\_of\\_business\\_ethics/reporting\\_violations](http://www.ericsson.com/thecompany/corporate_governance/code_of_business_ethics/reporting_violations)

နောက်ထပ်နည်းလမ်းအားဖြင့် ဖောက်ဖျက်မှုများကို ကော်ပိုရေးရှင်း စစ်ဆေးရေးဌာန၏ အီးမေးလ် စာပုံး- [reporting.violations@ericsson.com](mailto:reporting.violations@ericsson.com) သို့ အီးမေးလ်ဖြင့် အစီရင်ခံနိုင်သည့် သို့မဟုတ် စာတိုက်မှဆိုလျှင် လိပ်မူရန် လိပ်စာမှာ Head of Corporate Audit, Group Function Finance, Telefonaktiebolaget LM Ericsson, SE 164 83 Stockholm, Sweden ဖြစ်သည်။



