ප්‍රතිපත්ති නාමය	**MAS** ආයතනයේ අක්‍රමිකතා හෙළිදරව් කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය
ප්‍රතිපත්ති අයිතිකරු	අධ්‍යක්ෂ- සමූහ මානව සම්පත්
ප්‍රතිපත්ති දිනය	**2025** අගෝස්තු
අනුමත කිරීමට නියමිත	**MAS** ඇපරල් මණ්ඩලය
අවසන් වරට සමාලෝචනය කළ දිනය	**2025** අගෝස්තු

MAS ආයතනයේ අක්‍රමිකතා හෙළිදරව් කිරීමේ (Whistleblowing) ප්‍රතිපත්තිය

අන්තර්ගතය

1. අරමුණ 2
2. විෂය පථය 2
3. අක්‍රමිකතා හෙළිදරව් කිරීම පිළිබඳ අවබෝධය 2
4. ගැටලු හෝ සැකසහිත කරුණු මතු කිරීම 2
5. අනුකූල නොවීම් පිළිබඳ වාර්තා කිරීම 3
6. බලතල සහ වගකීම් 4
7. අර්ථ දැක්වීම් 5

මෙම ලේඛනයේ අඩංගු සියලුම පෙළ, රූප සහ අනෙකුත් කරුණු MAS හෝල්ඩින්ග්ස් (පුද්ගලික) සමාගම සතු තනි අයිතිවාසිකම් සහිත සහ වටිනා බුද්ධිමය දේපළ වේ. MAS හෝල්ඩින්ග්ස් (පුද්ගලික) සමාගමේ පූර්ව ලිඛිත අනුමැතියකින් තොරව මෙම අන්තර්ගතයන්හි කිසිදු කොටසක් නැවත ප්‍රතිනිෂ්පාදනය කිරීම, සම්ප්‍රේෂණය කිරීම හෝ වෙනත් කිසිදු ආකාරයකින් ප්‍රසිද්ධ කිරීම නොකළ යුතුය. තවද, MAS හෝල්ඩින්ග්ස් (පුද්ගලික) සමාගමෙන් පූර්ව අනුමැතියක් ලබාගෙන සහ අදාළ අන්තර්ගතය සඳහා නිසි පරිදි මූලාශ්‍රය සඳහන් කර (ස්තුතිය පළකර) ඇති විටකදී හැර, සෙසු අවස්ථාවන්හිදී මෙය භාවිත කළ යුත්තේ නීතියෙන් අවසර දී ඇති සීමාවන්ට යටත්ව පමණි. අවසරයකින් තොරව සිදුකරන සියලුම අනුපිටපත් කිරීම් හෝ වෙනත් ඕනෑම ආකාරයක අන්තර්ගතයන් භාවිත කිරීම් MAS හෝල්ඩින්ග්ස් (පුද්ගලික) සමාගමේ බුද්ධිමය දේපළ අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කිරීමක් ලෙස සලකනු ලබන අතර, ඒ සම්බන්ධයෙන් වන නෛතික අයිතිවාසිකම් උපරිම අයුරින් ක්‍රියාත්මක කිරීමට MAS හෝල්ඩින්ග්ස් (පුද්ගලික) සමාගමට පූර්ණ බලය හිමිවේ.

ප්‍රතිපත්ති නාමය	**MAS ආයතනයේ අක්‍රමිකතා හෙළිදරව් කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය**
ප්‍රතිපත්ති අයිතිකරු	**අධ්‍යක්ෂ- සමූහ මානව සම්පත්**
ප්‍රතිපත්ති දිනය	**2025 අගෝස්තු**
අනුමත කිරීමට නියමිත	**MAS ඇපරල් මණ්ඩලය**
අවසන් වරට සමාලෝචනය කළ දිනය	**2025 අගෝස්තු**

MAS
CHANGE IS COURAGE

1. **අරමුණ**

මෙම ප්‍රතිපත්තියේ අරමුණ වන්නේ, පහත සඳහන් අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා MAS හෝල්ඩිංග්ස් (පුද්) සමාගම [MAS Holdings (Pvt) Ltd.] සහ එහි අනුබද්ධ ආයතනවල (මෙතැන් සිට **MAS** ලෙස හැඳින්වෙන) ව්‍යාපාරික කටයුතු සමඟ සම්බන්ධ වී සිටින සේවකයින්ගේ සහ තෙවන පාර්ශවයන්ගේ (third parties) ගැටලු හෝ සැකසහිත කරුණු වාර්තා කිරීමේ ක්‍රියා පටිපාටිය පෙන්වා දීමයි.

- **පළිගැනීමේ බියකින් තොරව වාර්තා කිරීමට දිරිමත් කිරීම.**
- **පවතින පැමිණිලි ඉදිරිපත් කිරීමේ ක්‍රමවේදයන් පුළුල් කිරීම.**
- **ප්‍රතිපත්ති සහ වටිනාකම් යළිත් අවධාරණය කිරීම.**

2. **විෂය පථය**

මෙම ප්‍රතිපත්තිය සේවකයින්, උපදේශකයින්, පාරිභෝගිකයින්, ආයෝජකයින්, සහ පහත අර්ථ දක්වා ඇති පරිදි වෙනත් ඕනෑම තෙවන පාර්ශවයන් ඇතුළුව MAS හි සියලුම පාර්ශවකරුවන්ට, ඔවුන් සමාගම් පරිශ්‍රය තුළ සහ ඉන් පිටතදී MAS වෙනුවෙන් රාජකාරි ඉටු කරන අතරතුර හෝ MAS සමඟ සම්බන්ධ වන විට අදාළ වේ. මෙම ප්‍රතිපත්තිය නීතිමය ආරක්ෂාවන් අතිරේකව සපයන අතර අදාළ වන කිසිදු නීතියක් යටතේ අක්‍රමිකතා හෙළිදරව් කරන්නන්ගේ අයිතිවාසිකම් අහිබවා නොයයි.

3. **අක්‍රමිකතා හෙළිදරව් කිරීම පිළිබඳ අවබෝධය**

අක්‍රමිකතා හෙළිදරව් කිරීම (Whistleblowing) යනු MAS තුළ සිදුවන වංචනික, නීති විරෝධී, අශීලාචාර ක්‍රියාකාරකම්, වැරදි හැසිරීම්, සහ අක්‍රමිකතා වාර්තා කිරීමේ ක්‍රමයකි. අක්‍රමිකතා හෙළිදරව් කරන්නෙකු (whistleblower) සාමාන්‍යයෙන් වැඩ කරන්නේ එම වැරදි ක්‍රියාව සිදුවන සමාගම තුළ ය; කෙසේ වෙතත්, MAS සමඟ සම්බන්ධ වී සිටින තෙවන පාර්ශවයන් ඇතුළු අනෙකුත් පාර්ශවකරුවන්ට ද අක්‍රමිකතා හෙළිදරව් කරන්නන් ලෙස ඉහත විස්තර කර ඇති ඕනෑම සිදුවීමක් වාර්තා කළ හැකිය.

4. **ගැටලු හෝ සැකසහිත කරුණු මතු කිරීම**

ඕනෑම ආකාරයකින් MAS වෙත, එහි සේවකයින් වෙත හෝ එහි පාර්ශවකරුවන් වෙත අහිතකර ලෙස බලපෑ හැකි, ඕනෑම ස්වභාවයකින් යුත් නීති විරෝධී, අසාධාරණ, අශීලාචාර සහ / හෝ නුසුදුසු හැසිරීමක්, පිළිවෙතක් (පිළිවෙත්), ක්‍රියාවක් (ක්‍රියා) හෝ අතපසුවීමක් (අතපසුවීම්) පිළිබඳ යම් සිදුවීමක් (සිදුවීම්) ගැන දැනුවත් වන ඕනෑම පුද්ගලයෙකු, එවැනි කරුණක් 5 වන වගන්තියේ දක්වා ඇති පිරිස් / පාර්ශවය වෙත වහාම වාර්තා කළ යුතුය. මෙම ප්‍රතිපත්තිය යටතේ වාර්තා කළ හැකි උල්ලංඝනයන් සඳහා උදාහරණ කිහිපයක් පහත දැක්වේ; මෙම ලැයිස්තුව සියල්ල ඇතුළත් එකක් නොවේ:

- අභිලාෂ අතර ගැටුම් (Conflict of interest)
- තෑගි දීම සහ ලබා ගැනීම
- සොරකම්, අල්ලස්, දූෂණ, මූල්‍ය අක්‍රමිකතා ඇතුළු වංචනික ක්‍රියාකාරකම්
- MAS හි බුද්ධිමය දේපල අයිතිවාසිකම් උල්ලංඝනය කිරීම
- MAS හි රහස්‍ය තොරතුරු හෙළිදරව් කිරීම
- සෞඛ්‍ය හා ආරක්ෂණ ප්‍රමිතීන් උල්ලංඝනය කිරීම
- ඕනෑම ආකාරයක හිරිහැර කිරීමක් හෝ පීඩාවට පත් කිරීමක්
- ලිංගික හිංසනය
- වෙනස්කොට සැලකීම
- Violation of MAS Values & behavioural pillars or any part of the MAS Code of Conduct
- ඕනෑම නියාමන හෝ නීතිමය ප්‍රතිපාදනයක් උල්ලංඝනය කිරීම

ප්‍රතිපත්ති නාමය	**MAS ආයතනයේ අක්‍රමිකතා හෙළිදරව් කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය**
ප්‍රතිපත්ති අයිතිකරු	**අධ්‍යක්ෂ- සමූහ මානව සම්පත්**
ප්‍රතිපත්ති දිනය	**2025 අගෝස්තු**
අනුමත කිරීමට නියමිත	**MAS ඇපරල් මණ්ඩලය**
අවසන් වරට සමාලෝචනය කළ දිනය	**2025 අගෝස්තු**

5. අනුකූල නොවීම් පිළිබඳ වාර්තා කිරීම

5.1 අදාළ පාර්ශවයන් සඳහා පහත සඳහන් වාර්තා කිරීමේ මාර්ග පවතී.

ප්‍රවර්ගය	වාර්තා කිරීමේ මාර්ගය
සේවකයන් උපදේශකයින්	ඔබේ SBU, අංශීය හෝ සමූහ ක්ෂේත්‍ර නිලධාරී (Code Officer) හෝ මානව සම්පත් නියෝජිතයා සමඟ කතා කරන්න හෝ DNA උපකාරක කවුළුව (DNA Helpdesk) www.themasdnahelpdesk.ethicspoint.com හෝ DNA ක්ෂණික ඇමතුම් අංකය (DNA Hotline) හරහා පැමිණිල්ලක් ගොනු කරන්න. ***සටහන*** *- රහස්‍යභාවය සහතික කිරීම සඳහා MAS DNA ක්ෂණික ඇමතුම් අංකය සහ MAS DNA උපකාරක කවුළුව කළමනාකරණය කරනු ලබන්නේ ගෝලීය වශයෙන් පිළිගත් තෙවන පාර්ශවයන් විසිනි.*
තෙවන පාර්ශවයන්	තෙවන පාර්ශවයන් ***සටහන*** *- ලැබෙන සියලුම තොරතුරු ඉහළම මට්ටමේ රහස්‍යභාවයකින් යුතුව සලකනු ලැබේ. වාර්තා කරන පුද්ගලයාගේ විස්තර, ඔවුන්ගේ අනන්‍යතාවය සහ ඊට අදාළ ඕනෑම තොරතුරක් ඇතුළුව, කිසිදු අනවසර පාර්ශවයකට හෙළි නොකරනු ඇත. සපයනු ලබන තොරතුරු විමර්ශනය සහ විසඳුම් ලබා ගැනීමේ අරමුණ සඳහා පමණක්ම භාවිත කරනු ලබන අතර, දැඩි ලෙස දැනගත යුතුම (need-to-know) පදනමක් මත අදාළ නිලධාරීන් සමඟ පමණක් බෙදා ගනු ඇත.* යහපත් චේතනාවෙන් ඉදිරිපත් වන සියලුම පුද්ගලයින්ගේ ආරක්ෂාව, පෞද්ගලිකත්වය සහ සුරක්ෂිතභාවය පිළිබඳව අපි සහතික වෙමු. ලිපි: සුරේන් ප්‍රනාන්දු (ප්‍රධාන විධායක නිලධාරී) අංක 199, කඩුවෙල පාර, බත්තරමුල්ල දිනාලි පීරිස් (අධ්‍යක්ෂ - සමූහ මානව සම්පත්) අංක 199,කඩුවෙල පාර, බත්තරමුල්ල සුරත් චන්ද්‍රසේන (අධ්‍යක්ෂ - මුදල්) අංක 199, කඩුවෙල පාර, බත්තරමුල්ල

5.2 කිසිදු තත්ත්වයක් යටතේ පැමිණිලි ප්‍රතික්ෂේප කිරීම හෝ සුළුකොට තැකීම සිදු නොකරනු ලබන අතර සියලුම පැමිණිලි සඳහා සාධාරණ සවන්දීමක් ලබා දිය යුතුය.

5.3 පැමිණිල්ලක් ඉදිරිපත් කළ පසු, රහස්‍යතා අවශ්‍යතා මත පදනම්ව, අදාළ සමාගමේ හෝ SBU හි මානව සම්පත් (HR) කණ්ඩායම, නැතහොත් DNA සඳහා වන සමූහ විශිෂ්ටතා මධ්‍යස්ථානය ((Group COE for DNA) විසින් මූලික විමර්ශනයක් සිදු කරනු ඇත.

5.4 මානව සම්පත් (HR) කාර්ය මණ්ඩලය සහ විශේෂඥතාව අවශ්‍ය වන දෙපාර්තමේන්තු වලින් හඳුනාගත් කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයින්ගෙන් සමන්විත මූලික විමර්ශන කණ්ඩායමක් විසින් සාක්ෂිකරුවන් සම්මුඛ සාකච්ඡාවට ලක් කිරීම, විශේෂඥ උපදෙස් ලබා ගැනීම, විගණන සහ කරුණු සෙවීම් සිදු කරනු ඇත.

5.5 මූලික විමර්ශනයේ ප්‍රතිඵල සහ පසුකාලීන සොයාගැනීම් මත පදනම්ව, අවශ්‍ය අවස්ථාවලදී, ස්වාධීන තෙවන පාර්ශවයක් විසින් විනය පරීක්ෂණයක් පවත්වනු ඇත. MAS විමර්ශන ක්‍රියාවලිය සඳහා කරුණාකර 2 වන ඇමුණුම බලන්න.

5.6 නීතියෙන් හෙළිදරව් කිරීමක් අවශ්‍ය වුවහොත් මිස, වගකිවයුතු පාර්ශවයන් විසින් පැමිණිල්ල වාර්තා කිරීම සහ විමර්ශනය කිරීම සඳහා සම්බන්ධ වූ සියලුම පාර්ශවයන්ගේ රහස්‍යභාවය පවත්වාගෙන යනු ඇත.

5.7 පැමිණිල්ලක් ගොනු කිරීම/ගොනු කිරීමට උත්සාහ කිරීම, චින්දිතයෙකුට සහය වීම හෝ විමර්ශනවලට සහභාගී වීම හේතුවෙන් පුද්ගලයෙකුට එරෙහිව පළිගැනීම ප්‍රතිපත්තිය අනුකූල නොවීමක් (නොපිළිපැදීමක්) ලෙස සැලකෙන අතර, එවැනි උල්ලංඝනය කරන්නන්ට එරෙහිව දැඩි පියවර ගනු ලැබේ.

5.8 අර්ථාන්විත විමර්ශනයකට සහය වීම සඳහා පැමිණිලිකරුවන්ට ඔවුන්ගේ සම්බන්ධතා තොරතුරු බෙදා ගත හැකිය, නැතහොත් නිර්නාමිකව සිටිය හැකිය. බෙදාගත් තොරතුරු සවිස්තරාත්මක සහ පුළුල් නොවේ නම්, නිර්නාමික පැමිණිලි විමර්ශනය කිරීම වඩා දුෂ්කර බව කරුණාවෙන් සලකන්න.

5.9 අක්‍රමිකතා හෙළිදරව් කරන්නා (Whistleblower) විසින් සැපයිය යුතු තොරතුරු: වාර්තාවක් සම්පූර්ණයෙන්ම විමර්ශනය කළ හැක්කේ එහි ප්‍රමාණවත් තොරතුරු අඩංගු වුවහොත් සහ වැඩිදුර විස්තර ලබා ගැනීමට සහ නිසි විසඳුමකට පැමිණීමට සාධාරණ හැකියාවක් තිබේ නම් පමණි. අක්‍රමිකතා හෙළිදරව් කරන්නෙකු වාර්තාවක් ගොනු කරන විට (පුද්ගලිකව, විද්‍යුත් තැපෑලෙන්, මාර්ගගත ඉදිරිපත් කිරීමකින්, ලිපියකින් හෝ දුරකථනයෙන්), ගැටලුව තක්සේරු කිරීමට සහ විමර්ශනය කිරීමට MAS වෙත හැකියාව ලැබෙන පරිදි තමන් සතු උපරිම තොරතුරු සැපයීමට දිරිමත් කරනු ලැබේ, ඒ සඳහා පහත සඳහන් විස්තර ද ඇතුළත් වේ: • ගැටලුවට පසුබිම, ඉතිහාසය සහ හේතුව • නම්, දිනයන්, ස්ථාන, වේලාවන් සහ අනෙකුත් අදාළ තොරතුරු • ප්‍රකාශයට සහය විය හැකි ඕනෑම ලේඛනයක්

5.10 අක්‍රමිකතා හෙළිදරව් කරන්නා යහපත් චේතනාවෙන් කටයුතු කළ යුතු අතර, ද්වේෂසහගත චේතනාවෙන් සහ අයහපත් චේතනාවෙන් පදනම් විරහිත හෝ අසත්‍ය චෝදනා වාර්තා නොකළ යුතුය. එවැනි වාර්තා ප්‍රතිපත්තිය අනුකූල නොවීමක් (නොපිළිපැදීමක්) ලෙස සැලකෙන අතර, ඕනෑම උල්ලංඝනය කරන්නෙකුට එරෙහිව දැඩි පියවර ගනු ලැබේ.

6. බලතල සහ වගකීම්

වගකිවයුතු පාර්ශවය	ක්‍රියාමාර්ග
MAS ඇඟලුම් මණ්ඩලය	අනුමැතිය සහ අවසන් අත්සන තැබීම
අධ්‍යක්ෂ - සමූහ මානව සම්පත්	භිමිකාරීත්වය සහ සංශෝධන සිදු කිරීමේ බලය

මූලික විමර්ශන කණ්ඩායම	MAS හි කරුණු සෙවීමේ RACI (fact finding RACI) හි දක්වා ඇති පරිදි වගකීම අදාළ පාර්ශවයන් සතු වේ.
මානව සම්පත් සහෝදරත්වය	සියලුම සම්පත් උපයෝගී කර ගනිමින් ප්‍රතිපත්තිය පිළිබඳව සේවකයින්, උපදේශකයින් සහ තෙවන පාර්ශවයන් නිරන්තරයෙන් දැනුවත් කිරීම සහ ඔවුන් අතර අවබෝධය ඇති කිරීම සහතික කිරීම.
සේවකයින් උපදේශකයින් බාහිර සැපයුම්කරුවන් පාරිභෝගිකයින්	සමූහ මානව සම්පත් (Group HR) සමඟ සම්බන්ධ වෙමින් whistleblower@masholdings.com හරහා ප්‍රතිපත්තිය සහ ක්‍රියාවලිය පිළිබඳව නිතිපතා ප්‍රතිපෝෂණ (feedback) ලබා දීම.

7. අර්ථදැක්වීම්

උපදේශකයින්	බාහිර උපදෙස්කරුවන්, විධායක නොවන අධ්‍යක්ෂවරුන් සහ උපදේශක මණ්ඩල සාමාජිකයින්.
පාරිභෝගිකයින්	සියලුම MAS පාරිභෝගිකයින් සහ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයින්.
සේවකයින්	ගිවිසුම්ගත කොන්දේසි හෝ බඳවා ගැනීමේ ලිපි යටතේ MAS සමඟ සම්බන්ධ වී සිටින ස්ථිර සේවකයින් (පූර්ණ කාලීන, අර්ධ කාලීන සහ අනියම්) සහ ස්ථිර නොවන සේවකයින් (උදා: පරිවාස කාලය තුළ සිටින අය, උපදෙස්කරුවන්, ආධුනිකයින් සහ පුහුණු වන්නන්).
MAS	MAS Holdings (Private) Limited, එහි අනුබද්ධ සමාගම්, හවුල් ව්‍යාපාර සමාගම් (Joint Venture Companies) සහ ඔවුන්ගේ අනුබද්ධිත ආයතන.
සැපයුම්කරුවන්	MAS ගනුදෙනු කරනු ලබන සියලුම සැපයුම්කරුවන්, සෘජු සහ වක්‍ර සේවා සපයන්නන් සහ ඔවුන්ගේ නියෝජිතයින්.
තෙවන පාර්ශවයන්	MAS ගනුදෙනු කරනු ලබන පාරිභෝගිකයින්, සැපයුම්කරුවන්, උපායමාර්ගික හවුල්කරුවන්, හවුල් ව්‍යාපාර හවුල්කරුවන්, සියලුම සේවා සපයන්නන්, මාධ්‍ය ආයතන, අනු-කොන්ත්‍රාත්කරුවන්, නියෝජිතයින්, අමුත්තන් සහ රැකියා අයදුම්කරුවන්.

ප්‍රතිපත්ති නාමය	**MAS ආයතනයේ අක්‍රමිකතා හෙළිදරව් කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය**
ප්‍රතිපත්ති අයිතිකරු	**අධ්‍යක්ෂ- සමූහ මානව සම්පත්**
ප්‍රතිපත්ති දිනය	**2025 අගෝස්තු**
අනුමත කිරීමට නියමිත	**MAS ඇපරල් මණ්ඩලය**
අවසන් වරට සමාලෝචනය කළ දිනය	**2025 අගෝස්තු**

MAS
CHANGE IS COURAGE

ඇමුණුම 1

ලැබුණු උපදෙස් අනුව, **Conflict of Interest** සඳහා **" අභිලාෂ අතර ගැටුම් "** යන යෙදුමත්, **Harassment** සඳහා **"හිංසනය"** යන යෙදුමත් භාවිත කරමින් සමස්ත පාඨයේම සිංහල පරිවර්තනය මෙන්න:

I. MAS සමාන අවස්ථා සහ හිංසනය විරෝධී ප්‍රතිපත්තියේ සාරාංශය

මෙම ප්‍රතිපත්තිය මඟින් වෙනස්කොට සැලකීම් සහ හිංසනයන්ගෙන් තොර සේවා පරිසරයක් සැපයීම සඳහා MAS සතු කැපවීම තහවුරු කරයි. ජාතිය, සමේ පැහැය, ආගම, ලිංගික නැඹුරුව, ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය (අනන්‍යතාවය), ජාතිකත්වය, වයස, ආබාධිතභාවය හෝ නීතිමය වශයෙන් ආරක්ෂා කර ඇති වෙනත් ඕනෑම ලක්ෂණයක් නොසලකා සියලුම සේවකයින්ට සහ රැකියා අයදුම්කරුවන්ට සාධාරණ සහ සමාන සැලකීමක් ලැබෙන බව එය සහතික කරයි. මෙම ප්‍රතිපත්තිය මඟින් හිංසනයන්හි ස්වභාවය ශාරීරික, වාචික, දෘශ්‍ය සහ ලිංගික හිංසනය ලෙස විස්තර කරන අතර, 'ක්විඩ් ප්‍රෝ ක්‍රෝ' (Quid Pro Quo) ඇතුළු ලිංගික හිංසන වර්ග ද විස්තර කරයි. ගෞරවය සහ අභිලාෂයන් ඇතුළත් කරගැනීමේ සංස්කෘතියක් ප්‍රවර්ධනය කරමින්, අසල සිටින්නන්ගේ මැදිහත්වීම් (bystander interventions) ඇතුළුව, හිංසනය හෝ වෙනස්කොට සැලකීම් පිළිබඳ ඕනෑම සිදුවීමක් වාර්තා කිරීම සහ ඒවාට විසඳුම් සෙවීම සඳහා වන ක්‍රියා පටිපාටි ද මෙම ප්‍රතිපත්තිය මඟින් ගෙනහැර දක්වයි.

II. අභිලාෂ අතර ගැටුම් ප්‍රතිපත්තියේ සාරාංශය

මෙම ප්‍රතිපත්තිය මඟින් සේවකයින්ගේ පෞද්ගලික අභිලාෂයන් සහ සමාගමේ අභිලාෂයන් අතර ඇති විය හැකි ඕනෑම අභිලාෂ අතර ගැටුමක් හඳුනා ගැනීමට, හෙළිදරව් කිරීමට සහ කළමනාකරණය කිරීමට සේවකයින්ට උපකාර කිරීම සඳහා මාර්ගෝපදේශ සපයයි. තීරණ අපක්ෂපාතීව සහ අනිසි බලපෑමකින් තොරව ගන්නා බව සහතික කිරීම මඟින් සියලුම ව්‍යාපාරික ගනුදෙනු වලදී අඛණ්ඩතාව සහ විශ්වාසය පවත්වා ගැනීම මෙහි අරමුණයි. විනිවිදභාවය සහ වගවීම වර්ධනය කරමින්, ඇති විය හැකි අභිලාෂ අතර ගැටුම් පිළිබඳ උදාහරණ සහ එවැනි ගැටළු වාර්තා කිරීම සහ විසඳීම සඳහා වන පියවර මෙම ප්‍රතිපත්තියට ඇතුළත් වේ. හෙළිදරව් කිරීම, කැමැත්ත සහ ප්‍රොටෝකෝලය (disclose, consent & protocol) යන පියවර තුනකින් යුත් ක්‍රියාවලිය අනුගමනය කිරීම සඳහා භාවිත කළ යුතු සම්මත හෙළිදරව් කිරීමේ පෝරමයක් (Standard Disclosure Form) මෙම ප්‍රතිපත්තිය මඟින් සපයයි.

III. තෑගි ප්‍රතිපත්තියේ සාරාංශය

ව්‍යාපාරික තීරණ වලදී අනිසි බලපෑමක් හෝ නුසුදුසු ස්වභාවයක් පෙනෙන්නට තිබීම වැළැක්වීම සඳහා තෑගි පිළිගැනීම සහ දීම සඳහා වන රීති සහ මාර්ගෝපදේශ මෙම ප්‍රතිපත්තිය මඟින් දක්වා ඇත. සියලුම සේවකයින් සමාගමේ උපරිම යහපත උදෙසා කටයුතු කරන බව සහතික කරමින්, පිළිගත හැකි තෑග්ගක් ලෙස සැලකෙන්නේ කුමක්ද සහ නුසුදුසු යැයි සැලකිය හැක්කේ කුමක්ද යන්න එය අර්ථ දක්වයි. දෙනු ලබන ඕනෑම තෑග්ගක/සංග්‍රහ (entertainment) වටිනාකම් සීමාව ඇමරිකානු ඩොලර් 50 කට වඩා අඩු හෝ සමාන විය යුතු අතර සියලුම තෑගි, තෑගි සහ සංග්‍රහ ලේඛනයේ (Gift & Entertainment Registry) වාර්තා කළ යුතුය. සේවකයින් විසින් ඇමරිකානු ඩොලර් 50 කට වැඩි ඕනෑම තෑග්ගක්, ඕනෑම මුදලක් හෝ මුදලට සමාන දෑ පිළිගැනීම මෙම ප්‍රතිපත්තිය මඟින් තහනම් කරයි.

IV. රහස්‍යතා ප්‍රතිපත්තියේ සාරාංශය

මෙම ප්‍රතිපත්තිය මඟින් සංවේදී සමාගම් තොරතුරු ආරක්ෂා කිරීමේ වැදගත්කම අවධාරණය කරයි. අනවසර ප්‍රවේශයන් සහ හෙළිදරව් කිරීම් වැළැක්වීම සඳහා රහස්‍ය තොරතුරු පරිහරණය කරන්නේ කෙසේද, බෙදා ගන්නේ කෙසේද සහ ගබඩා කරන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳ මාර්ගෝපදේශ එය සපයයි. මෙම ප්‍රතිපත්තිය බුද්ධිමය දේපල, ව්‍යාපාරික උපාය මාර්ග සහ සේවකයින්ගේ පෞද්ගලික දත්ත ඇතුළු විවිධ වර්ගයේ රහස්‍ය තොරතුරු ආවරණය කරන අතර, මෙම තොරතුරු සුරක්ෂිත කිරීම සඳහා සේවකයින් සතු බැඳීම් දක්වා ඇත.

V. බුද්ධිමය දේපල ප්‍රතිපත්තියේ සාරාංශය

මෙම ප්‍රතිපත්තිය මඟින් බුද්ධිමය දේපල (IP) නිර්මාණය කිරීම, භාවිත කිරීම සහ ආරක්ෂා කිරීම සම්බන්ධයෙන් සමාගමේ අයිතිවාසිකම් සහ වගකීම් අවධාරණය කරයි. සේවකයින් විසින් නිර්මාණය කරන ලද බුද්ධිමය දේපලවල හිමිකාරිත්වය, තෙවන පාර්ශවයන්ගේ බුද්ධිමය දේපල භාවිතය සහ බුද්ධිමය දේපල උල්ලංඝනය කිරීම් වාර්තා කිරීම සහ ඒවාට විසඳුම් සෙවීම සඳහා වන ක්‍රියාවලීන් පිළිබඳ මාර්ගෝපදේශ මීට ඇතුළත් වේ. බුද්ධිමය දේපල කළමනාකරණය කරනු ලබන්නේ සමාගමේ අභිලාෂයන් ආරක්ෂා වන සහ නීතිමය අවශ්‍යතාවලට අනුකූල වන ආකාරයෙන් බව සහතික කරන අතරම, නවෝත්පාදනයන් දිරිමත් කිරීම මෙම ප්‍රතිපත්තියේ අරමුණයි.

VI. MAS හි අගයන්

· අවංකභාවය සහ අඛණ්ඩතාව

· විශ්වාසය සහ අන්‍යෝන්‍ය ගෞරවය

· වගවීම සහිත නිදහස

· නිහතමානීකම

· විශිෂ්ටත්වය සඳහා වන උද්‍යෝගය

· ව්‍යවසායකත්ව සහ නවෝත්පාදන නැඹුරුව

· පෙරළා සමාජයට දායක වීම

VII. MAS චර්යාත්මක පදනම්

· මිනිසුන්ට ගෞරව කිරීම

· වත්කම් ආරක්ෂා කිරීම

· පාරිභෝගිකයින් අගය කිරීම

· සබඳතා තදින් පවත්වා ගැනීම

· ප්‍රජාවන් පෝෂණය කිරීම

· සදාචාරාත්මකව තරඟ කිරීම

· නීතියට අනුකූල වීම

VIII. වෘත්තීය වංචා වෘත්තීය වංචා යනු සේවකයින්, කළමනාකාරිත්වය හෝ තෙවන පාර්ශවයන් විසින් ආයතනයකට එරෙහිව සිදු කරනු ලබන වංචනික ක්‍රියාවන් වේ. පුද්ගලයන් තම තනතුර හෝ රැකියාව පෞද්ගලික ලාභ ප්‍රයෝජන සඳහා අවභාවිත කරන විට මෙය සිදු වන අතර, බොහෝ විට ආයතනයේ දේපළ, වත්කම් හෝ සම්පත් අනුචිත ලෙස භාවිත කිරීම මීට ඇතුළත් වේ. එය සාමාන්‍යයෙන් ප්‍රධාන ප්‍රවර්ග තුනකට අයත් වේ: දූෂණය (උදා: කොමිස් මුදල් සහ අල්ලස් ලබා ගැනීම්), වත්කම් අවභාවිතය සහ මූල්‍ය වංචා (උදා: මූල්‍ය ප්‍රකාශන වැරදියට දැක්වීම්). වෘත්තීය වංචාවලට සම්බන්ධ අයෙකු ගැන ඔබ දන්නේ නම් හෝ සාධාරණ ලෙස සැක කරන්නේ නම්, ඉහත සඳහන් කර ඇති ස්ථාපිත මාර්ග හරහා එය වාර්තා කිරීමට අපි ඔබව දිරිමත් කරමු.

ප්‍රතිපත්ති නාමය	MAS ආයතනයේ අක්‍රමිකතා හෙළිදරව් කිරීමේ ප්‍රතිපත්තිය
ප්‍රතිපත්ති අයිතිකරු	අධ්‍යක්ෂ- සමූහ මානව සම්පත්
ප්‍රතිපත්ති දිනය	2025 අගෝස්තු
අනුමත කිරීමට නියමිත	MAS ඇපරල් මණ්ඩලය
අවසන් වරට සමාලෝචනය කළ දිනය	2025 අගෝස්තු

MAS
CHANGE IS COURAGE

ඇමුණුම II

මානව සම්පත් දුක්ගැනවිලි පෙට්ටිය

