

Yangon Office : No.F/S-14, Shwe Sabai Yeik Mon Housing, Bayintnaung Road, 4 Ward, Kamayut Township, Yangon Region, Myanmar. 11041
Tel : +(95-1) 7531030, 7531262, 7531041.
Email : info@proven.com.mm Website: http://www.proven.com.mm

ရုံးတွင်း အမိန့် အမှတ် (၀၁၃ / ၂၀၂၄)

၁၃၈၆ခုနှစ် တန်ဆောင်မုန်းလဆန်း ၁ ရက်

၂၀၂၄ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၁ ရက်

စွမ်းဆောင်မှု ရလဒ်အပေါ် အခြေခံ၍ ချီးမြှင့်သည့် အသိအမှတ်ပြု ဆုကြေး(Bonus) ဆိုင်ရာမူဝါဒ
ထုတ်ပြန်ခြင်း

PROVEN GROUP OF COMPAINESသည် ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်အား အစဉ်အမြဲ တိုးတက်စေရန် လုပ်ဆောင်နေမှုများအပေါ် အသိအမှတ်ပြုသည့် ချီးမြှင့်မှုတစ်ရပ် ဖြစ်လာစေရန်၊ ဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် Proven Group of Companies ၏ မျှော်မှန်းချက် (Visions)၊ ရည်မှန်းချက် (Missions) များ လက်တွေ့ကျကျ ဖြစ်လာ စေရေး ပိုမိုကြိုးပမ်း အားထုတ်လုပ်ကိုင်မှု ရှိလာစေရန်နှင့် Proven Group of Companies ၏ ကော်ပိုရိတ် စီမံ အုပ်ချုပ်မှု ဆိုင်ရာ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများ၏ ပွင့်လင်း မြင်သာရှိမှု အပေါ် အလေးပေးဖော်ပြနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် စွမ်းဆောင်မှုရလဒ်အပေါ်အခြေခံ၍ ချီးမြှင့်သည့် အသိအမှတ်ပြု ဆုကြေး(Bonus) ဆိုင်ရာ မူဝါဒအား ထုတ်ပြန် လိုက်သည်။



အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်(ကိုယ်စား)
(မျိုးသစ်အောင်၊ ဒါရိုက်တာ-စီမံနှင့်ငွေစာရင်း)

ဖြန့်ဝေခြင်း

- Proven Technology Industry Co., Ltd
- Proven Distribution Co., Ltd
- Proven Polyworld Co., Ltd
- Proven International Co., Ltd
- Yangon Metal Industry Co., Ltd

မိတ္တူကိုင်

- အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ရုံး၊ Proven Group of Companies
- ရုံးလက်ခံ

Yangon Office : No.F/S-14, Shwe Sabai Yeik Mon Housing, Bayintnaung Road, 4 Ward, Kamayut Township, Yangon Region, Myanmar. 11041

Tel : +(95-1) 7531030, 7531262, 7531041.

Email : info@proven.com.mm

Website: <http://www.proven.com.mm>

“စွမ်းဆောင်မှု ရလဒ်အပေါ်အခြေခံ၍ ချီးမြှင့်သည့် အသိအမှတ်ပြု ဆုကြေး (Bonus) ဆိုင်ရာ မူဝါဒ”

(က) အမည်နှင့်စတင်အသက်ဝင်ခြင်း

(၁) ဤမူဝါဒအား “စွမ်းဆောင်မှုရလဒ်အပေါ်အခြေခံ၍ ချီးမြှင့်သည့် အသိအမှတ်ပြု ဆုကြေး (Bonus) ဆိုင်ရာ မူဝါဒ” ဟုခေါ်ဆိုရမည်။

(၂) ယခု မူဝါဒသည် ထုတ်ပြန်သည့်နေ့မှစ၍ အတည်ဖြစ်သည်။

(ခ) ရည်ရွယ်ချက်

Proven Group of Companies ၏ စွမ်းဆောင်မှု ရလဒ်အပေါ် အခြေခံ၍ ချီးမြှင့်သည့် အသိအမှတ်ပြု ဆုကြေး (Bonus) ဆိုင်ရာမူဝါဒ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-

(၁) ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်အား အစဉ်အမြဲတိုးတက်စေရန် လုပ်ဆောင်နေမှု အပေါ် အသိအမှတ်ပြုသည့် ချီးမြှင့်မှုတစ်ရပ် ဖြစ်လာစေရန်။

(၂) ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် Proven Group of Companies ၏ မျှော်မှန်းချက် (Visions) ၊ ရည်မှန်းချက် (Missions) များ လက်တွေ့ကျကျ ဖြစ်လာစေရေး ပိုမိုကြိုးပမ်း အားထုတ်လုပ်ကိုင်မှု ရှိလာစေရန်။

(၃) Proven Group of Companies ၏ ကော်ပိုရိတ် စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများ၏ ပွင့်လင်း မြင်သာရှိမှု အပေါ် အလေးပေးဖော်ပြနိုင်ရန်၊

(ဂ) မူဝါဒဖော်ပြချက်

(၁) Proven Group of Companies အနေဖြင့် အောက်ပါဆုကြေးအမျိုးအစားများအား တစ်ခုချင်းစီနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ဖြစ်ထွန်းလာသည့် အခြေအနေအပေါ်မူတည်၍ လက်ခံကျင့်သုံးသွားမည်ဖြစ်သည်-

(ကက) ပုံမှန်ဆုကြေး (Regular Bonus)

ကုမ္ပဏီ၏ သက်ဆိုင်ရာဘဏ္ဍာရေးနှစ်အလိုက်မြတ်စွန်းမှုရှိပါက အဆိုပါမြတ်စွန်းမှု အပေါ် အခြေခံပြီး သက်ဆိုင်ရာဘဏ္ဍာရေးနှစ်အလိုက် Board of Directors အဖွဲ့က အတည်ပြုထုတ်ပြန်သတ်မှတ်သည့်စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ အနည်းဆုံးအတည်ပြု လုပ်သက်နှင့်ကိုက်ညီပြီး စည်းကမ်းလိုက်နာမှုရှိသော ဝန်ထမ်းများအား ချီးမြှင့်သည့် ဆုကြေး၊

(ခခ) စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ ဆုကြေး (Performance Bonus)

ဝန်ထမ်းတစ်ဦးတစ်ယောက်အား ၎င်း၏ ထူးချွန်/ထူးခြားသည့် လုပ်ဆောင်မှု ရလဒ်

ပေါ်တွင် သုံးသပ်၍ သီးခြားချီးမြှင့်နိုင်သော ဆုကြေး။

- (၂) ဆုကြေးအား ငွေသားဖြင့်ဖြစ်စေ၊ ရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းတစ်ခုခုဖြင့်ဖြစ်စေ၊ အခြားခံစားခွင့်တစ်ရပ်ရပ် ဖြင့်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာစိစစ်အတည်ပြုရေးအဖွဲ့မှ အတည်ပြုသည့်အတိုင်းဖြစ်စေ ပေးအပ်နိုင်သည်။
- (၃) ဤမူဝါဒအရရှိသည့် ထပ်မံခံစားခွင့်များအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဝင်ငွေခွန်အပါအဝင် တည်ဆဲဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်အရ ပေးဆောင်ရမှုများကို ကာယကံရှင်က ကျခံပေးရမည်။
- (၄) ဆုကြေးထုတ်ပေးခြင်းမှာ ဝန်ထမ်းများ၏ ရပိုင်ခွင့်မဟုတ်ပါ။ ကုမ္ပဏီ၏ ချီးမြှင့်ခြင်းဖြစ်သည်။

(ဃ) အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း

- (၁) မူဝါဒ ဖော်ပြချက်ပါ ဆုကြေးများအနက် လက်ခံကျင့်သုံးသွားမည့် ဆုကြေးများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ Proven Group of Companies အနေဖြင့် ထုတ်ပြန်ကြေညာသွားမည်ဖြစ်ပြီး လိုအပ်သည့် ဆုကြေးဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းများကိုလည်း သတ်မှတ် ထုတ်ပြန်ပေးသွားမည် ဖြစ်သည်။
- (၂) လိုအပ်ပါက ဆုကြေးစိစစ် အတည်ပြုရေးအဖွဲ့အား ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်နိုင်သည်။
- (၃) သတ်မှတ်ထုတ်ပြန်ပေးသည့် ဆုကြေးသည် အတည်ဖြစ်သည်။

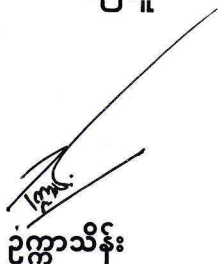
(င) ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ဖြည့်စွက်ခြင်းနှင့် ဖျက်သိမ်းခြင်း

ဤစွမ်းဆောင်မှုရလဒ်အပေါ် အခြေခံ၍ ချီးမြှင့်သည့် အသိအမှတ်ပြု ဆုကြေး (Bonus) ဆိုင်ရာ မူဝါဒပါအကြောင်း အခြင်းအရာများကို ပေါ်ပေါက်လာသည့် အခြေအနေ၊ အချိန်အခါအပေါ်မူတည်၍ စီမံခန့်ခွဲသူများက လိုအပ်သလို ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ဖြည့်စွက်ခြင်းနှင့် ဖျက်သိမ်းခြင်းများကို လုပ် ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

(စ) လွှမ်းမိုးခြင်း

ယခင် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် ဆုကြေး (Bonus) ဆိုင်ရာ မူဝါဒဆိုင်ရာမည်သည့် အကြောင်း အခြင်းအရာများမဆို ယခု ထုတ်ပြန်သည့် မူဝါဒနှင့် မူဝါဒအရ ထုတ်ပြန်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ ညွှန်ကြားချက်များနှင့် မဆန့်ကျင်သ၍ ဆက်လက်ကျင့်သုံးနိုင်သည်။

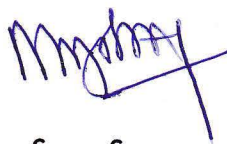
ပြင်ဆင်တင်ပြသူ



ဥက္ကာသိန်း

Compliance and Sustainability
Manager

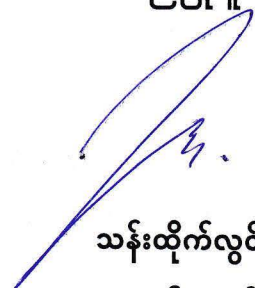
စစ်ဆေးသူ



မျိုးသစ်အောင်

ဒါရိုက်တာ (စီမံနှင့် ငွေစာရင်း)

အတည်ပြုသူ



သန်းထိုက်လွင်

အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်

Yangon Office : No.F/S-14, Shwe Sabai Yeik Mon Housing, Bayintnaung Road, 4 Ward, Kamayut Township,
Yangon Region, Myanmar. 11041
Tel : +(95-1) 7531030, 7531262, 7531041.

Email : info@proven.com.mm

Website: <http://www.proven.com.mm>

**စွမ်းဆောင်မှု ရလဒ်အပေါ်အခြေခံ၍ ချီးမြှင့်သည့် အသိအမှတ်ပြု ဆုကြေး (Bonus) ဆိုင်ရာ မူဝါဒ အရ
သတ်မှတ်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ**

(က) အကျုံးဝင်မှု

အောက်ပါအတိုင်း အကျုံးဝင်သည်-

(၁) အတည်ပြုအမြဲခန့် ဝန်ထမ်း

(၂) စာချုပ်ခန့်ဝန်ထမ်း

(ခ) အကျုံးဝင်ကာလ သတ်မှတ်ချက်

(၁) အတည်ပြုအမြဲခန့် ဝန်ထမ်းဖြစ်ပါက ဆုကြေးချီးမြှင့်မည့် သက်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်အတွင်း အနည်းဆုံး အတည်ပြု လုပ်သက် (၆)လ ရှိရမည် ဖြစ်သည်။

(၂) စာချုပ်ခန့်ဝန်ထမ်းဖြစ်ပါက ဆုကြေးချီးမြှင့်မည့် သက်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်အတွင်း အနည်းဆုံး (၆)လ လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး လက်ရှိ စာချုပ် သက်တမ်း ရှိနေရမည်ဖြစ်သည်။

(၃) ဆုကြေးချီးမြှင့်မည့် သက်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်အတွင်း ထုတ်ပယ်/ရပ်စဲ ခံရပါက အကျုံးမဝင်ပါ။

(ဂ) ဆုကြေး ထုတ်ပေးမည့် ကာလ

သက်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်၏ ဆုကြေးအား လက်ရှိ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်၏ နောက်ဆုံးလအတွင်း အပြီးသတ် ပေးအပ် ရမည်။

(ဃ) ဆုကြေး ပေးချေခြင်း

ဆုကြေးအား တစ်လုံးတစ်ခဲတည်း သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲသူများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်သည့်အတိုင်း အရစ်ကျ ပေးအပ်မည်။

(င) ဆုကြေး ပမာဏ

သက်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်၏ ဆုကြေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍-

(၁) အဆိုပါ သက်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်ကာလ အပြည့် လုပ်ကိုင်ခဲ့ ပါက သတ်မှတ်နှုန်းထား အပြည့် ရရှိမည် ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် အဆိုပါဆုကြေးမှ နှုတ်ပယ်ခွင့် ရှိသည်ကို နှုတ်ပယ်သွားမည်။

(၂) အဆိုပါသက်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်ကာလ အတွင်း (၆)လနှင့် (၆)လအထက် လုပ်ကိုင်ခဲ့ ပါက သတ်မှတ် နှုန်းထားသာ ရရှိမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင်အဆိုပါဆုကြေးမှ နှုတ်ပယ်ခွင့် ရှိသည်ကို နှုတ်ပယ်သွားမည်။

(စ) ပုံမှန်ဆုကြေး (Regular Bonus)

(၁) ကုမ္ပဏီ၏ သက်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်အလိုက် မြတ်စွန်းမှုရှိသည့်နှစ်အတွက်သာ ချီးမြှင့်မည်။

(၂) မြတ်စွန်းမှု အပေါ် အခြေခံပြီး သက်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်အလိုက် Board of Directors အဖွဲ့က အတည်ပြု ထုတ်ပြန် သတ်မှတ်သည့်နှုန်းထားကိုသာ ချီးမြှင့်သွားမည်။

(၃) အောက်ပါ အချက်များနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး ဆုကြေးမှ နှုတ်ပယ်သွားမည်-

(ကက) အလုပ်ပျက်ရက်ဆိုင်ရာ

(ခ ခ) ပေါ့လျော့မှု၊ ပျက်စီးစေမှုအပါအဝင် တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု အဖွဲ့တစ်ခုခုက ချမှတ်ထားသည့် ဒဏ်ကြေးငွေဖြစ်စေသည့် အောက်ပါ ပြစ်ချက်များ-

(၁) ကွမ်းစား၊ ဆေးလိပ်သောက်ခြင်း

(၂) ဝန်ထမ်းစည်းကမ်း အသေးစားချိုးဖောက်ခြင်း

(၃) ယူနီဖောင်းမဝတ်ခြင်း

(၄) ဝန်ထမ်းကဒ်မ ချိတ်ဆွဲခြင်း

(၅) ဆဲရေးခြင်း

(၆) ခိုက်ရန်ဖြစ်ခြင်း

(၇) အရက်သေစာသောက်စားခြင်း

(၈) တာဝန်ချိန်တွင် အိပ်စက်ခြင်း

(၉) လောင်းကစားခြင်း

(၁၀) မူးယစ်ဆေးဝါး သုံးစွဲခြင်း

(၁၁) ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ အစည်းဝေးပြုလုပ်ခြင်း

(၁၂) ဝန်ထမ်းစည်းကမ်း အကြီးစားချိုးဖောက်ခြင်း

(၁၃) ကြော်ငြာသင်ပုန်းတွင် ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ စာရွက်စာတမ်းကပ်ခြင်း၊ ဖြန့်ဝေခြင်း

(၁၄) ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ ကြိုတင်ဝင်ရောက်ခြင်း။

(ဂဂ) သတ်မှတ်မှုဝါဒတစ်ခုခုနှင့်အညီ ရယူထားသည့် ချေးငွေ သို့မဟုတ် ရယူထားသည့် ငွေကြေး တစ်ခုခု၊

(ဃဃ) နှုတ်ချန်မှုနှုန်းထားအား စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့က ဖြစ်ရပ်ပေါ်မူတည်၍ (၂၀) ရာခိုင်နှုန်းမှ (၁၀၀) ရာခိုင် နှုန်းအတွင်း သက်ဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့က သတ်မှတ်နှုတ်ချန်ရမည်။

(င င) သက်ဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့က သတ်မှတ်နှုတ်ချန်သည့် နှုန်းထားသည် အတည်ဖြစ်သည်။

(စ စ) နှုတ်ချန်မှုသည် ရရှိမည့် သတ်မှတ်ဆုကြေးထက် ကျော်လွန်ခြင်းမပြုရ။

(၄) ဆုကြေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်၏ အဆုံးဖြတ်သည် အပြီးသတ်အတည်ဖြစ်သည်။

(ဆ) စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ ဆုကြေး (Performance Bonus)

(၁) ဝန်ထမ်းတစ်ဦးတစ်ယောက်အား ၎င်း၏ထူးချွန်/ထူးခြားသည့် လုပ်ဆောင်မှုရလဒ်အရ သီးခြားဆုကြေး ချီးမြှင့်သင့်ကြောင်း ဝန်ထမ်းဖြစ်ပါက ၎င်း၏ မန်နေဂျာက လည်းကောင်း၊ မန်နေဂျာဖြစ်ပါက ၎င်း၏ သက်ဆိုင်ရာ ဒါရိုက်တာကလည်းကောင်း အဆိုပါ ထူးချွန်/ထူးခြားသည့် လုပ်ဆောင်မှုကို ဖော်ပြ လျှက် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ထံတင်ပြရမည်။

- (၂) ထိုသို့တင်ပြချက် ရရှိပါက အမှုဆောင်အရာရှိသည် သင့်တော်မည့် သက်ဆိုင်ရာ ဒါရိုက်တာတစ်ဦး ပါဝင်ပြီး အခြား မန်နေဂျာ (၂)ဦးပါဝင်သည့် ဆုကြေးကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းရမည်။
- (၃) ဆုကြေးကော်မတီသည် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ထံ အောက်ပါအချက်များအား စိစစ်တင်ပြရမည်-
 - (ကက) ထူးချွန်/ထူးခြားသည့် လုပ်ဆောင်မှု ဟုတ်/မဟုတ်၊
 - (ခ ခ) ဆုကြေးပေးသင့်/ မသင့် ထောက်ခံချက်၊
 - (ဂ ဂ) ပေးအပ်သင့်ပါက ပေးအပ်ရမည့် ဆုကြေးငွေ ပမာဏ သို့မဟုတ် ဆုကြေးအမျိုးစား
- (၄) အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်သည် ဆုကြေးကော်မတီ၏ တင်ပြချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အတည်ပြုနိုင်သည် သို့မဟုတ် ငြင်းပယ်နိုင်သည်။
- (၅) ဆုကြေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်၏ အဆုံးဖြတ်သည် အပြီးသတ်အတည်ဖြစ်သည်။

Yangon Office : No.F/S-14, Shwe Sabai Yeik Mon Housing, Bayintnaung Road, 4 Ward, Kamayut Township,
Yangon Region, Myanmar. 11041
Tel : +(95-1) 7531030, 7531262, 7531041.

Email : info@proven.com.mm

Website: <http://www.proven.com.mm>

သက်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်၏ ဆုကြေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တွက်ချက်ရန် ဆုကြေး ပမာဏဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်း

သက်ဆိုင်ရာဘဏ္ဍာရေးနှစ်၏ ဆုကြေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တွက်ချက်ရန် ဆုကြေးပမာဏသက်ဆိုင်သည့်အမှတ်များ
အား ရာထူးအလိုက် အောက်ပါအတိုင်း သတ်မှတ်သည်-

စဉ်	ရာထူး	အခြေခံလစာ	ဆုကြေးပမာဏ သက်ဆိုင်သည့်အမှတ်	မှတ်ချက်
1	Factory Manager Level	1,500,000	10	
2	Manager Level	1,000,000	8	
3	Assistant Manager Level	700,000	6	
4	Section Head	400,000	4	
5	Supervisor Level	300,000	3.5	
6	Assistant Supervisor Level	250,000	3	
7	Coordinator Level	240,000	2.5	
8	Assistant Coordinator Level	230,000	2.25	
9	Office Staff	210,000	2	
10	Others	200,000	1.75	