As part of its mission to promote international best practices within Myanmar's security sector, Exera is committed to maintaining an exemplary standard of integrity, transparency and ethics in its employees and management.

As such, Exera provides its employees with three means to report perceived instances of ethical lapses, abuses of authority, corruption or illegal activity that affects others, internally or externally.

The system is designed to maintain the anonymity of whistleblowers from the subjects of their reports, and reports made through these channels will be duly investigated and appropriate action taken.

မြန်မာနိုင်ငံ၏လုံခြုံရေးဆိုင်ရာအပိုင်းကဏ္ဍတွင် နိုင်ငံတကာအဆင့်မီ အကောင်းဆုံးသော အတွေ့အကြုံများကို တိုးမြှင့်ရန်တာဝန်၏အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ်Exeraအနေဖြင့်၎င်း၏ဝန်ထမ်းများနှင့်စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့အတွင်း သမာဓိရှိမှု၊ပွင့်လင်းမှုနှင့်ကျင့်ဝတ်တို့ကိုစံနမူနာအဖြစ်ထိန်းသိမ်းထားရှိပါသည်။လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချင်းချင်းကြားကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာပျက်ယွင်းမှုများ၊ အာဏာအလွဲသုံးစားပြုမှု၊ အကျင့်ပျက်ခြစားမှု(သို့) ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော ဆောင်ရွက်မှုကဲ့သို့သောဖြစ်ရပ်များကိုအစီရင်ခံသတင်း ပေးရန် Exeraသည် ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများကို နည်းစနစ်(၃)ခုပေးထားပါသည်။ ဤစနစ်သည်အမည်မဖော်လိုသောသတင်းပေးတိုင်ကြားသူ၏သတင်းပေးသည့်အကြောင်းအရာကိုထိန်းသိမ်းထားရှိရန် စီမံထားရှိပါသည်။ ဤသို့သောသတ်မှတ်ထားသည့်လမ်းကြောင်း မှတစ်ဆင့်သဘောရိုးဖြင့်တင်ပြသောအစီရင်ခံစာကိုမှန်မှန်ကန်ကန်စုံစမ်းစစ်ဆေးသွားမည်ဖြစ်ပြီး သင့်လျော်သလိုအရေးယူဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။

1. Purpose. The purpose of the whistleblowing mechanisms is to report suspected instances of the issues below in a colleague or superior, when it is felt that reporting directly to one's immediate superior would subject the whistleblower to reprisal:

   – Drug/alcohol abuse;
   – Theft or other illegal activity;
   – Corruption or abuse of authority; and
   – Willful negligence to assigned duties

၁။ ရည်ရွယ်ချက်။ ။အထက်လူကြီး (သို့)လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချင်းချင်းအတွင်းအောက်ဖော်ပြပါသံသယဖြစ်ဖွယ်ကိစ္စရပ်များကိုအမည်မဖော်လိုစွာသတင်းပေးနိုင်ရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိအထက်လူကြီးထံတိုက်ရိုက်သတင်းပေးတိုင်ကြားမှုသည် သတင်းပေးတိုင်ကြားသူအားအညိုးထား ပြစ်ဒဏ်ပေးသည်ဟုခံစားစေရလျှင် ဤသတင်းပေးတိုင်ကြားမှုလမ်းကြောင်းကို အသုံးပြုနိုင်သည်။

- မူးယစ်ဆေးဝါးနှင့် အရက်သေစာ အလွဲသုံးစားပြုမှု
- ခိုးမှု (သို့) အခြားဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သော ဆောင်ရွက်မှု
- အကျင့်ပျက်ခြစားမှု (သို့) အာဏာ အလွဲသုံးစားပြုမှု နှင့်
- သတ်မှတ်ထားသောတာဝန်များကိုရည်ရွယ်ချက်ရှိစွာ ပေါ့လျော့ဆောင်ရွက်မှု။

2. The whistleblowing channels should specifically not be used to report the following personnel issues, which should be addressed through the usual management structure or with the company's HR department:

   a) Complaints about perceived poor performance;
   b) Complaints about personal disputes between co-workers; and
   c) Complaints about management decisions the reporter disagrees with.

၂။ အထူးသဖြင့် သတင်းပေးတိုင်ကြားမှု လမ်းကြောင်းကို ပုံမှန်စီမံခန့်ခွဲမှုဖွဲ့စည်းပုံမှတစ်ဆင့် (သို့) ကုမ္ပဏီ၏ HR ဌာနမှတစ်ဆင့်လိပ်မူရသောအောက်ဖော်ပြပါပုဂ္ဂိုလ်ရေးကိစ္စများကိုသတင်းပေးရန်အတွက်အသုံးမပြုရသုံးမပြုရပါ။

(က) သိသာထင်ရှားသည့် ညံ့ဖျင်းသော ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်နှင့် ပတ်သက်သောတိုင်ကြားမှုများ
(ခ) အတူလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည့် ဝန်ထမ်းအချင်းချင်းကြား ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာ အငြင်းပွားမှုများနှင့် ပတ်သက်သောတိုင်ကြားမှုများ
(ဂ) သတင်းပေးသူအနေဖြင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ကန့်ကွက်လိုသော တိုင်ကြားမှုများ

3. Procedure In all instances, concerns should be managed at the lowest level possible. Use of the normal management structure should be regarded as the first channel of complaint under ordinary circumstances. The channels

၃။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ။ ။ ဖြစ်စဉ်အားလုံးနှင့်ပတ်သက်သောကိစ္စရပ်များကို ဖြစ်နိုင်ပါက အနိမ့်ဆုံး အဆင့်တွင် ပြီးဆုံးစေရန် စီမံခန့်ခွဲသင့်သည်။သာမန်အခြေအနေရပ်များတွင် ပုံမှန်စီမံခန့်ခွဲမှုဖွဲ့စည်းပုံအသုံးပြုခြင်းကို တိုင်ကြားမှု၏ပထမလမ်းကြောင်း

below should only be used if the whistleblower feels that the normal management structure cannot be used to address the complaint without retribution. The channel of least significance possible should always be used, and all reports made to the two highest priority channels must identify the whistleblower. When a report is submitted, the report will be assessed to ensure it meets the purpose of the whistleblowing process prior to investigation.

အဖြစ်မှတ်ယူသင့်သည်။ သတင်းပေးတိုင်ကြား သူအနေဖြင့် သူ၏တိုင်ကြားမှုသည်အညိုးထားပြစ်ဒဏ်ခံရနိုင်ဖွယ်မရှိလျှင် ပုံမှန်စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့်ဆင့်အတိုင်းအမြဲအသုံးပြုရမည်။ အကယ်၍အညိုးထားပြစ်ဒဏ်ခံရနိုင်ဖွယ်ရှိပါကအောက်ပါလမ်းကြောင်းများကိုသာလျှင် အသုံးပြုသင့်သည်။ အပိုင်း(၅)တွင် ထုတ်ပြန်ထားသောအမိန့်အရဦးစွာပထမအနေဖြင့်ဖြစ်နိုင်ချေရှိသောအနည်းဆုံးထိရောက်အရေးပါသည့်လမ်း း ကြောင်းကိုအမြဲတမ်းသုံးပြုသင့်သည်။အောက်ဖော်ပြပါအတိုင် းအမှုါအတိုင် းအမှုဆောင်အရာရှိကိုတိုင်ကြားမှုများနှင့် CEO ကိုဆန့်ကျင် သောတိုင်ကြားမှုများကဲ့သို့သောအမြင့်ဆုံးဦးစားပေးလမ်းကြောင်းနှစ်ခုထံသို့ ရောက်ရှိသောအစီရင်ခံစာအားလုံးတွင် သတင်းပေးတိုင်ကြားသူ၏အမည်ကိုလျှို့ဝှက်ထားလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ အစီရင်ခံစာတစ်စောင်ကို တင်ပြသောအခါ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုမတိုင်မီထိုအစီရင်ခံစာသည်သတင်းပေးတိုင်ကြား ခြင်း ဖြခြင်း ဖြစ်စဉ်၏ရည်ရွယ်ချက်ကိုထိရောက်စွာကျိုးသက်ရောက်ခြင်ရာက်ခြင်း ရှိ/မရှိ သေချာစေရန်အတွက် အကဲဖြတ်လိမ့်မည်။

4. <u>Channels</u>. The channels provided, in ascending order of significance, are:

၄။ လမ်းကြောင်းများ ။ အရေးပါမှုအဆင့်ဆင့်အလိုက် သတ်မှတ်ထားသောလမ်းကြောင်းများမှာ -

a. **Ethics Hotline**. This is the main channel for whistleblowers to use for complaints relating to guards, field sites and mid-rank HQ staff and managers. Complaints made to this channel will be investigated by senior investigators, and the nature of the complaint and identity of the whistleblower will be known only to the investigators and Exera executives (Vice Presidents and General Managers) on a need-to-know basis. The hotline consists of an email address (ethicshotline@exera.asia) and a mobile number capable of receiving SMS and Viber message (094 5581-5863; voice calls to this number will not be answered). Reports to this channel may be anonymous. The assigned investigator will make discrete inquiries in such a way so as to preserve the anonymity of the whistleblower, and will recommend appropriate action to the relevant division head;

(က) ကျင့်ဝတ်နှင့်ပတ်သက်သော တိုင်ကြားစာများအတွက် တိုက်ရိုက်အရေးပေါ်ဆက်သွယ်နိုင်သည့်လိုင်းကျင့်ဝတ်နှင့်ပတ်သက်သောတိုင်ကြားစာများအတွက်တိုက်ရိုက်အရေးပေါ်ဆက်နိုင်သည့်လိုင်းသည် မန်နေဂျာများ၊ အလယ်အလတ်အဆင့်ရုံးချုပ်ဝန်ထမ်းများ၊လုပ်ငန်းခွင်အမျိုးမျိုး၊လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများနထမ်းများနှင့်ဆက်နွယ်သောတိုင်ကြားမှုများအတွက်တိုင်ကြားသူများအနေဖြင့်အသုံးပြုရန်အဓိကလမ်းကြောင်း ဖြစ်သည်။ ဤလမ်းကြောင်းသို့ ရောက်ရှိလာသောတိုင်ကြားမှုများကိုအကြီးတန်းစုံစမ်းစစ်ဆေးသူများဖြင့်စုံစမ်းစစ်ဆေးလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။ တိုင်ကြားမှုသဘော သဘာဝနှင့် တိုင်ကြားသူမည်သူ/မည်ဝါဖြစ်ကြောင်းကိုစုံစမ်း စစ်ဆေးသူများနှင့် Exera အမှုဆောင်အရာရှိများ (ဒုဥက္ကဌနှင့်အထွေထွေမန်နေဂျာများ) သာလျှင်သိရှိလိမ့်မည်။အရေးပေါ်တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်နိုင်သည့်လိုင်းတွင်အီးမေးလ်လိပ်စာ(ethicshotline@exera.asia) / SMS နှင့် Viber message ပို့နိုင်သော ဖုန်းနံပါတ်(0945581-5863) တို့ပါဝင်သည်။ ထိုဖုန်း နံပါတ်ထံ voice calls ခေါ်ဆို၍မရနိုင်ပါ။ဤလမ်းကြောင်းထံ ရောက်ရှိသောအစီရင်ခံစာများကိုမည်ဖော်ပြလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ တာဝန်ကျစုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည်သတင်းပေးတိုင်ကြားသူ၏အမည်မဖော်လိုမှုကိုထိန်းသိမ်းထားရှိ၍ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအမျိုးမျိုးကို ပြုလုပ်လိမ့်မည် ဖြစ်ပြီး သက်ဆိုင်ရာဌာနအကြီးအကဲအား သင့်လျော်သော အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း ကို ပြုလုပ်ရန် အကြံပြုထောက်ခံ ပေးလိမ့်မည်။

b. **Executive Complaints**. In the event that a report relates to an Exera executive or

(ခ) အမှုဆောင်အရာရှိအား တိုင်ကြားမှုများ- EXERA အမ ဆောင်အရာရှိ (သို့) အကြီးတန်းမန်နေဂျာတို့နှင့် ဆက်နွယ်သော

senior manager, whistleblowers may direct their reports to the CEO by email to m.wakeford@exera.asia The CEO will conduct a discrete investigation personally. Anonymous reports will be discarded without investigation; and

တိုင်ကြားမှုအစီရင်ခံစာမျိုးတွင် သတင်းပေးတိုင်ကြားသူများသည် (m.wakeford@exera.asia) အီးမေးလ်ဖြင့် CEOထံ တိုက်ရိုက်ပေးပို့နိုင်သည်။ CEOကိုယ်တိုင် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအမျိုးမျိုးကိုပြုလုပ်လိမ့်မည်။ အမည်မဖော်သော အစီရင်ခံစာများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း မရှိဘဲ ဖယ်ရှားလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။

c. **Complaints Against the CEO**. Reports addressing the behavior or actions of the CEO should be forwarded by email to complaints-against-the-ceo@exera.asia. This address will forward the email automatically to members of the company's external Board, excluding the CEO who will not have access to it, and the external Board members will conduct the investigation. Anonymous reports will be discarded without investigation, and reports relating to anyone other than the CEO will be forwarded to the CEO for action.

(ဂ) CEO ကိုဆန့်ကျင်သော တိုင်ကြားမှုများ CEO ၏ပြုမ ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် သက်ဆိုင်သောအစီရင်ခံစာများကို complaints-against-the-ceo@exera.asia ဖြင့်ပေးပို့နိုင်သည်။ CEO ထံရောက်ရှိလိမ့်မည်မဟုတ်သောဤလိပ်စာသည် ကုမ္ပဏီ၏ပြင်ပဘုတ် အဖွဲ့ဝင်များထံအလိုအလျောက် အီးမေးလ်ပေးပို့လိမ့်မည်ဖြစ်ပြီး ပြင်ပဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ ဆောင်ရွက်လိမ့်မည်။အမည်မဖော်သောအစီရင်ခံစာများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းမရှိဘဲ ဖယ်ရှားလိမ့်မည်ဖြစ်ပြီး CEO နှင့် မသက်ဆိုင်သော အခြားတစ်စုံတစ်ဦးနှင့် ပတ်သက်သည့်အစီရင်ခံစာများကို အရေးယူဆောင်ရွက်ရန်အတွက် CEO ထံဆက်လက်ပေးပို့လိမ့်မည်။

5. Good faith. The intent of the whistleblowing system is to foster a culture of openness and mutual trust. Accordingly, whistleblowing investigations will be conducted with an open mind that assumes the good faith of all the parties involved. Exera recognizes that a report made in good faith may ultimately prove to be unsubstantiated. However, anyone abusing the whistleblowing channels for mischievous reporting or to advance personal grievances will be asked to assume responsibility.

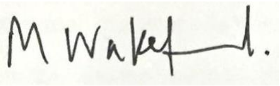
၅။ စိတ်စေတနာကောင်းဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း။ ။ သတင်းပေးတိုင်ကြားမှုစနစ်၏ရည်ရွယ်ချက်မှာယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာပွင့်လင်း မြင်သာမှု၊အချင်းချင်းအပြန်အလှန်ယုံကြည်မှုတို့ကို မြှင့်တင်ရန် ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍သတင်းပေး တိုင်ကြားမှုစုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းများကို ပါဝင်ပတ်သက်သူများအားလုံး၏ စိတ်စေတနာကောင်းဖြင့် ဆောင်ရွက်သောပွင့်လင်းသောစိတ်ထားနှင့်အတူ ဆောင်ရွက်လိမ့်မည်။Exeraသည် စိတ်စေတနာကောင်းဖြင့် ပြုလုပ်သည့်သက်သေမခိုင်လုံဟု ယူဆသည့်အစီရင်ခံစာကို အထောက်အကူပြုရန် မှတ်သားထားပါမည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ ထိခိုက်နစ်နာစေသော အစီရင်ခံစာတင်ပြခြင်း (သို့) ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာ မကျေနပ်ချက်များကို အစီရင်ခံစာတင်ပြခြင်းအတွက်သတင်းပေးတိုင်ကြားမှုလမ်းကြောင်းများကို အလွဲသုံးစားအသုံးပြုသူတိုင်းသည် ရရှိလာမည့်အကျိုးဆက်ကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရလိမ့်မည်။

6. Please do not hesitate to contact me should you have any questions, or require any additional information.

၆ ။ သင့်မှာ မေးစရာမေးခွန်းများရှိလျှင် (သို့) အခြားနောက်ထပ်သတင်းအချက်အလက်များလိုအပ်လျှင် ကျွန်ုပ်ကိုဆက်သွယ်ရန် ကျေးဇူးပြု၍ တုံ့ဆိုင်းမနေပါနှင့်။

Best regards,

လေးစားစွာဖြင့်



Mark Wakeford
Chief Executive Officer