

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.

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

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.

မြန်မာနိုင်ငံ၏လုံခြုံရေးဆိုင်ရာအပိုင်းကဏ္ဍတွင် နိုင်ငံတကာအဆင့်မီ အကောင်းဆုံးသော အတွေ့အကြုံများကို တိုးမြှင့်ရန်တာဝန်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် Exera အနေဖြင့် ၎င်း၏ ဝန်ထမ်းများနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့ အတွင်းသမားစိရိုမှု၊ ပွင့်လင်းမှုနှင့်ကျင့်ဝတ်တို့ကို စံနမူနာအဖြစ်ထိန်းသိမ်းထား ရှိပါသည်။

လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချင်းချင်းကြားကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာပျက်ယွင်း မှုများ၊ အာဏာအလွဲသုံးစားပြုမှု၊ အကျင့်ပျက်ခြစားမှု(သို့) ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သော ဆောင်ရွက်မှုကဲ့သို့သောဖြစ်ရပ်များကိုအစီရင်ခံသတင်းပေးရန် Exera သည် ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများကိုနည်းစနစ်(၃)ခု ပေးထားပါသည်။

ဤစနစ်သည် အမည်မဖော်လိုသောသတင်းပေးတိုင်ကြားသူ၏ သတင်းပေးသည့် အကြောင်းအရာကို ထိန်းသိမ်းထားရှိရန် စီမံထားရှိပါသည်။ ဤသို့သော သတ်မှတ်ထားသည့်လမ်းကြောင်း မှ တစ်ဆင့် သဘောရိုးဖြင့်တင်ပြသော အစီရင်ခံစာကို မှန်မှန်ကန်ကန်စုံ စမ်းစစ်ဆေးသွားမည်ဖြစ်ပြီး သင့်လျော်သလို အရေးယူ ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

၁။ ရည်ရွယ်ချက်။ ။ အထက်လူကြီး (သို့) လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချင်းချင်းအတွင်း အောက်ဖော်ပြပါသံသယဖြစ်ဖွယ်ကိစ္စရပ်များကို အမည်မဖော်လိုစွာသတင်းပေးနိုင်ရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိ အထက်လူကြီးထံ တိုက်ရိုက်သတင်းပေးတိုင်ကြားမှုသည် သတင်းပေးတိုင်ကြားသူအားအညှိုးထားပြစ်ဒဏ်ပေးသည်ဟု ခံစားစေရလျှင် ဤသတင်းပေးတိုင်ကြား မှုလမ်းကြောင်းကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

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

၂။ အထူးသဖြင့်သတင်းပေးတိုင်ကြားမှုလမ်းကြောင်းကို ပုံမှန်စီမံခန့်ခွဲမှု ဖွဲ့စည်းပုံမှတစ်ဆင့်(သို့) ကုမ္ပဏီ၏ HR ဌာနမှတစ်ဆင့်လိပ်မူရသော အောက်ဖော်ပြပါပုဂ္ဂိုလ်ရေးကိစ္စများကိုသတင်းပေးရန်အတွက်အသုံးမပြုရပါ။

- (က) သိသာထင်ရှားသည့် ညံ့ဖျင်းသော ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်နှင့် ပတ်သက်သောတိုင်ကြားမှုများ
- (ခ) အတူလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သည့် ဝန်ထမ်းအချင်းချင်းကြား ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာအငြင်းပွားမှုများနှင့်ပတ်သက်သောတိုင်ကြား မှုများ
- (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 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.

၃။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ။ ။ ဖြစ်စဉ်အားလုံးနှင့်ပတ်သက်သော ကိစ္စရပ်များကို ဖြစ်နိုင်ပါက အနိမ့်ဆုံး အဆင့်တွင် ပြီးဆုံးစေရန် စီမံခန့်ခွဲသင့်သည်။ သာမန်အခြေအနေရပ်များတွင် ပုံမှန်စီမံခန့်ခွဲမှုဖွဲ့စည်းပုံအသုံးပြုခြင်းကို တိုင်ကြားမှု၏ပထမလမ်းကြောင်းအဖြစ်မှတ်ယူသင့်သည်။ သတင်းပေးတိုင်ကြား သူအနေဖြင့် သူ၏တိုင်ကြားမှုသည်အညှိုးထားပြစ်ဒဏ်ခံရနိုင်ဖွယ်မရှိလျှင် ပုံမှန်စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့်ဆင့်အတိုင်းအမြဲအသုံးပြုရမည်။ အကယ်၍အညှိုးထားပြစ်ဒဏ်ခံရနိုင်ဖွယ်ရှိပါကအောက်ပါ လမ်းကြောင်းများကိုသာလျှင်အသုံးပြုသင့်သည်။ အပိုင်း(၅)တွင် ထုတ်ပြန်ထားသောအမိန့်အရဦးစွာပထမအနေဖြင့်ဖြစ်နိုင်ချေသော အနည်းဆုံးထိရောက်အရေးပါသည့်လမ်းကြောင်းကိုအမြဲတမ်းအသုံးပြုသင့်သည်။ အောက်ဖော်ပြပါအတိုင်း အမှုဆောင်အရာရှိတိုင်ကြားမှုများနှင့်GMကိုဆန့်ကျင်သော တိုင်ကြားမှုများကဲ့သို့သောအမြင့်ဆုံး ဦးစားပေးလမ်းကြောင်းနှစ်ခု ထံသို့ရောက်ရှိသောအစီရင်ခံစာအားလုံးတွင်သတင်း ပေး တိုင်ကြားသူ၏ အမည်ကိုလျှို့ဝှက်ထားလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ အစီရင်ခံစာတစ်စောင်ကိုတင်ပြသောအခါ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုမတိုင်မီ ထိုအစီရင်ခံစာသည်သတင်းပေး တိုင်ကြားခြင်းဖြစ်စဉ်၏ ရည်ရွယ်ချက်ကိုထိရောက်စွာ အကျိုးသက်ရောက်ခြင်း ရှိ/မရှိ သေချာစေရန်အတွက် အကဲဖြတ်လိမ့်မည်။

4. Channels. The channels provided, in ascending order of significance, are:

၄။ လမ်းကြောင်းများ ။ အရေးပါမှုအဆင့်ဆင့်အလိုက် သတ်မှတ်ထားသော လမ်းကြောင်းများမှာ -

- 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](mailto:ethicshotline@exera.asia)) and a mobile number capable of receiving SMS (094 5581-5863). 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

(က) ကျင့်ဝတ်နှင့်ပတ်သက်သော တိုင်ကြားစာများအတွက် တိုက်ရိုက်အရေးပေါ်ဆက်သွယ်နိုင်သည့်လိုင်းကျင့်ဝတ်နှင့် ပတ်သက်သောတိုင်ကြားစာများအတွက် အရေးပေါ်ဆက်သွယ်နိုင်သည့်လိုင်းသည်မန်နေဂျာများ၊ အလယ်အလတ်အဆင့်ရုံးချုပ်ဝန်ထမ်းများ၊ လုပ်ငန်းခွင်အမျိုးမျိုး၊ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများနှင့် ဆက်သွယ်သောတိုင်ကြားမှုများအတွက်တိုင်ကြား သူများအနေဖြင့်အသုံးပြုရန်အဓိကလမ်းကြောင်း ဖြစ်သည်။ ဤလမ်းကြောင်းသို့ ရောက်ရှိလာသောတိုင်ကြားမှုများကိုအ ကြီးတန်းစုံစမ်းစစ်ဆေးသူများဖြင့်စုံစမ်းစစ်ဆေးလိမ့်မည်ဖြစ် သည်။ တိုင်ကြားမှုသဘောသဘာဝနှင့် တိုင်ကြားသူ မည်သူ/မည်ဝါဖြစ်ကြောင်းကိုစုံစမ်းစစ်ဆေးသူများနှင့် Exerအမှုဆောင်အရာရှိများ(ဒုတိယအထွေထွေဝန်နေ ဂျာများ) သာလျှင်သိရှိလိမ့်မည်။ အရေးပေါ်တိုက်ရိုက်ဆက်သွယ်နိုင်သည့်လိုင်း အီးမေးလ်လိပ်စာ(ethicshotline@exera.asia) / SMS ပို့နိုင်သော ဖုန်းနံပါတ်(0945581-5863) တို့ပါဝင်သည်။ ထိုဖုန်းနံပါတ်ထံ voice callsခေါ်ဆို၍မရနိုင်ပါ။ ဤလမ်းကြောင်းထံရောက်ရှိသောအစီရင်ခံစာများကို အမည်ဖော်ပြလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။

 Your Trusted Risk Management Partner	<b>Exera Myanmar Ltd</b> Quality Safety & Security Management System	Doc Code: <b>POL -ALL-08 (EX)</b>
		Revision No: <b>02</b>
Title : <b>Whistleblowing Policy</b>		Revision Date: <b>13 January 2022</b>
Approval : General Manager		Page: <b>3 of 4</b>
Record Location: TEAMS > QSS>ALL - Organization-wide> EXERA Corporate Policies		

appropriate action to the relevant division head;

b. **Executive Complaints.** In the event that a report relates to an Exera executive or senior manager, whistleblowers may direct their reports to the GM by email to [aurelien@exera.asia](mailto:aurelien@exera.asia). The GM will conduct a discrete investigation personally. Anonymous reports will be discarded without investigation; and

b. **Complaints Against the GM.** Reports addressing the behavior or actions of the GM should be forwarded by email to [alain@ms-holdings.com](mailto:alain@ms-holdings.com), [anurag@ms-holdings.com](mailto:anurag@ms-holdings.com)

This address are the emails of the company's external Board and the external Board members will conduct the investigation. Anonymous reports will be discarded without investigation, and reports relating to anyone other than the GM will be forwarded to the GM for action.

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.

တာဝန်ကျစုံစမ်းစစ်ဆေးသူသည်သတင်းပေးတိုင်ကြားသူ၏ အမည်မဖော်လိုမှုကိုထိန်းသိမ်းထားရှိ၍စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု အမျိုးမျိုးကိုပြုလုပ်လိမ့်မည်ဖြစ်ပြီးသက်ဆိုင်ရာဌာန အကြီးအကဲအားသင့်လျော်သော အရေးယူ ဆောင်ရွက်ခြင်း ကို ပြုလုပ်ရန် အကြံပြုထောက်ခံ ပေးလိမ့်မည်။

(ခ) အမှုဆောင်အရာရှိအား တိုင်ကြားမှုများ- EXERAအမှုဆောင်အရာရှိ (သို့) အကြီးတန်းမန်နေဂျာတို့နှင့် ဆက်သွယ်သောတိုင်ကြားမှုအစီရင်ခံစာမျိုးတွင် သတင်းပေးတိုင်ကြားသူများသည် ([aurelien@exera.asia](mailto:aurelien@exera.asia)) အီးမေးလ်ဖြင့်GMထံတိုက်ရိုက်ပေးပို့နိုင်သည်။GMကိုယ်တိုင် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအမျိုးမျိုးကိုပြုလုပ်လိမ့်မည်။ အမည်မဖော်သော အစီရင်ခံစာများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း မရှိဘဲ ဖယ်ရှားလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။

(ဂ)GMကိုဆန့်ကျင်သောတိုင်ကြားမှုများGM၏ ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်သက်ဆိုင်သောအစီရင်ခံစာများကို, [alain@ms-holdings.com](mailto:alain@ms-holdings.com), [anurag@ms-holdings.com](mailto:anurag@ms-holdings.com)

ဖြင့်ပေးပို့နိုင်သည်။GMထံရောက်ရှိလိမ့်မည်မဟုတ်သော ဤလိပ်စာသည် ကုမ္ပဏီ၏ပြင်ပဘုတ် အဖွဲ့ဝင်များထံအလို အလျောက်အီးမေးလ်ပေးပို့လိမ့်မည်ဖြစ်ပြီးပြင်ပဘုတ် အဖွဲ့ဝင်များသည်စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ ဆောင်ရွက်လိမ့်မည်။ အမည်မဖော်သောအစီရင်ခံစာများကိုစုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း မရှိဘဲ ဖယ်ရှားလိမ့်မည်ဖြစ်ပြီး GM နှင့် မသက်ဆိုင်သော အခြား တစ်စုံတစ်ဦးနှင့် ပတ်သက်သည့်အစီရင်ခံစာများကို အရေးယူဆောင်ရွက်ရန်အတွက်GMထံဆက်လက်ပေးပို့ လိမ့်မည်။

၅။ စိတ်စေတနာကောင်းဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း။ ။ သတင်းပေးတိုင်ကြားမှုစနစ်၏ရည်ရွယ်ချက်မှာယဉ်ကျေးမှု ဆိုင်ရာပွင့်လင်းမြင်သာမှု၊အချင်းချင်းအပြန်အလှန် ယုံကြည်မှုတို့ကိုမြှင့်တင်ရန်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်ပါ၍ သတင်းပေးတိုင်ကြားမှုစုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းများကို ပါဝင် ပတ်သက်သူများအားလုံး၏စိတ်စေတနာကောင်းဖြင့် ဆောင်ရွက်သောပွင့်လင်းသောစိတ်ထားနှင့်အတူ ဆောင်ရွက်လိမ့်မည်။Exeraသည်စိတ်စေတနာကောင်းဖြင့် ပြုလုပ်သည့်သက်သေမခိုင်လုံဟုယူဆသည့် အစီရင်ခံစာကို အထောက်အကူပြုရန်မှတ်သားထားပါမည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူထိခိုက်နစ်နာစေသော အစီရင်ခံစာ တင်ပြခြင်း(သို့)ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာ မကျေနပ်ချက်များကိုအစီရင်ခံ စာတင်ပြခြင်းအတွက်သတင်းပေးတိုင်ကြားမှုလမ်းကြောင်း



Title : **Whistleblowing Policy**

Revision Date: **13 January 2022**

Approval : General Manager

Page: **4 of 4**

Record Location: TEAMS > QSS>ALL - Organization-wide> EXERA Corporate Policies

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

Best regards,

**Aurelien Tirode**  
General Manager

များကို အလွဲသုံးစားအသုံးပြုသူတိုင်းသည် ရရှိလာမည့် အကျိုးဆက်ကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရလိမ့်မည်။  
၆။ သင့်မှာမေးစရာမေးခွန်းများရှိလျှင် (သို့)အခြားနောက်ထပ် သတင်းအချက်အလက်များလိုအပ်လျှင် ကျွန်ုပ်တို့ဆက်သွယ်ရန် ကျေးဇူးပြု၍ တုံ့ဆိုင်းမနေပါနှင့်။

လေးစားစွာဖြင့်