

1.6 Human Right Policy

လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒ

Introduction

- Max Myanmar Holdings and its subsidiaries expect to be held to a higher standard in what we do. We strive to be a safety leader in our industry, a model-class operator for other business in Southeast Asia, a good corporate citizen, and a great employer. We care about the impact of our decisions, large and small, on those around us. This includes our impact on human rights. မက်စ်မြန်မာဟိုးလ်ဒင်းနှင့် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းခွဲများသည် မိမိတို့လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာတွင် မြင့်မားသော စံချိန်စံညွှန်းကို ကိုင်စွဲသွားရန် မျှော်မှန်းသည်။ မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် လုံခြုံစိတ်ချရမှု၌ ဦးဆောင်နေရာတွင်ရှိရန်၊ အရှေ့တောင်အာရှတွင် အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် စံပြုတန်းဖွင့်ရန်၊ ကော်ပိုရိတ် နိုင်ငံသားကောင်း တစ်ယောက်ဖြစ်ရန်နှင့် အလုပ်ရှင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်ရန် မိမိတို့ကြိုးပမ်းလျက်ရှိသည်။ မိမိတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် သက်ရောက်မှုများကို ကြီးသည်ဖြစ်စေ၊ ငယ်သည်ဖြစ်စေ မိမိတို့က ဂရုတစိုက်ရှိသည်။ ယင်းသို့ ဂရုတစိုက်ပြုခြင်းတွင် မိမိတို့၏ လူ့အခွင့်အရေး သက်ရောက်မှုများလည်း ပါဝင်သည်။
- Max Myanmar acknowledges and respects the principles contained in the International Bill of Human Rights, and the International Labour Organization’s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. We recognize our responsibility to respect human rights and avoid complicity in human rights abuses, as stated in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, and we actively participate in the United Nations Global Compact. မက်စ်မြန်မာသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးသဘောတူစာချုပ် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း (အိုင်အယ်လ်အို)၏ အလုပ်ခွင်၌ အခြေခံကျဆုံးသောမူများနှင့် အခွင့်အရေးများတွင် ပါရှိသည့် အခြေခံမူများကို အသိအမှတ်ပြုပြီး လေးစားလိုက်နာသည်။ ကုလသမဂ္ဂစီးပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများတွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် လူ့အခွင့်အရေးလေးစားလိုက်နာရန်၊ မိမိတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားကို မိမိတို့က အသိအမှတ်ပြုပြီး လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ရှောင်ကြဉ်ကာ ကုလသမဂ္ဂလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးကျင့်ဝတ် သဘောတူညီချက် (UNGIC) တွင်လည်း တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင်လျက်ရှိသည်။
- Max Myanmar’s Human Rights Policy reflects the Holdings commitment to conduct its business in a manner consistent with these principles and to protect and promote human rights within the company’s sphere of influence. Max Myanmar demonstrates national leadership in responsible workplace practices, and endeavors to conduct its business operations in a manner that is free from complicity in human rights abuses, including the environment. The Holdings’ core values and culture embody a commitment to ethical business practices and good corporate citizenship, as outlined in our Employee Hand book. မက်စ်မြန်မာ၏ လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒသည် ကုမ္ပဏီ၏ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိသော နယ်ပယ်အတွင်း ယင်းအခြေခံမူများနှင့်အညီ မိမိ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်ရန်၊ လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်ရန်နှင့် တိုးမြှင့်ရန် အားထုတ်လုပ်ဆောင်ရွက်မှုများကို ထင်ဟပ်သည်။ မက်စ်မြန်မာသည် တာဝန်ယူမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင် အလေ့အထများတွင် နိုင်ငံလုံးအဆင့် ဦးဆောင်နေရာတွင်ရှိကြောင်း ပြသခဲ့ပြီး သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေး သက်ရောက်မှုများမှ ကင်းလွတ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုမျိုးကို ကြိုးပမ်းအားထုတ်လျက်ရှိသည်။ ဟိုးလ်ဒင်း၏ အဓိကကျသော တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် ဓလေ့များမှာ မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းလက်စွဲတွင် ဖော်ပြထား

သက္ကတို့ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အလေ့အထများနှင့် ကောင်းမွန်သော ကော်ပိုရိတ်နိုင်ငံသား ဖြစ်ရေး အားထုတ်လုပ်ဆောင်ရွက်မှုတို့ဖြင့် ပေါင်းစည်းထားခြင်းဖြစ်သည်။

- We believe our main responsibilities lie in a number of critical areas: employee rights, environmental impact, and the risk of human rights violations within our supply chain.
မိမိတို့၏ အဓိက တာဝန်ဝတ္တရားများမှာ ဝန်ထမ်းအခွင့်အရေး၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် သက်ရောက်မှုနှင့် မိမိတို့၏ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုပတ်လမ်းအတွင်း လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှု အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေများ စသည့် အလွန်အရေးကြီးသော နယ်ပယ်များတွင် ရှိနေသည်ဟု မိမိတို့ ယုံကြည်သည်။

Our Commitments: Protection of the 25 Rights of Children

ကျွန်ုပ်တို့၏ သန္နိဋ္ဌာန်များ - ကလေးသူငယ်များ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ခြင်း

- Employees are age 18 or Older. Max Myanmar employees are at least age 18. Employees under 20 are not employed in hazardous conditions. Therefore, in this policy, "Child" refers to anyone under the age of 18 years.

ဝန်ထမ်းများသည် အသက် ၁၈ သို့မဟုတ် ၁၈နှစ်အထက်ဖြစ်ကြသည်။ မက်စ်မြန်မာဝန်ထမ်းများသည် အနည်းဆုံး အသက် ၁၈ နှစ် ရှိကြသည်။ အသက် ၂၀ နှစ်အောက် ဝန်ထမ်းများကို အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေမြင့်သော နေရာများတွင် အလုပ်ခန့်ထားခြင်း မရှိပေ။ ထို့ကြောင့် မူဝါဒတွင် "ကလေး" ဆိုသည်မှာ အသက် ၁၈ နှစ် အောက်ရှိသူ မည်သူ့ကိုမဆို ရည်ညွှန်းခြင်းဖြစ်သည်။

- No Child Labor. Max Myanmar does not use or employ child labor under any circumstances, as defined in the International Labour Organization Convention 182, Article 3 (Worst Forms of Child Labor). There is no recruitment of child labor by Max Myanmar or its sub-contractors in our workplace. If any incident of child labor is identified in Max Myanmar's industry, Max Myanmar shall initiate a program to transfer any children involved in child labor into quality education until they are no longer children.

ကလေးလုပ်သားမရှိ။ မက်စ်မြန်မာသည် မည်သည့်အနေအထားတွင်မဆို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမား အဖွဲ့အစည်း(အိုင်အယ်လ်အို) သဘောတူစာချုပ် ၁၈၂၊ အပိုဒ် ၃ (ကလေးလုပ်သား၏ အဆိုးရွားဆုံးပုံစံများ) တွင်သတ်မှတ်ပြဌာန်းထားသကဲ့သို့ ကလေးလုပ်သားများကို အသုံးမပြုပေ။ မက်စ်မြန်မာ သို့မဟုတ် မိမိ၏ လက်ခွဲ ကန်ထရိုက်များကလည်း မိမိတို့၏လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကလေးလုပ်သားကို ခေါ်ယူခန့်ထားခြင်းမရှိပေ။ မက်စ်မြန်မာ၏လုပ်ငန်းတွင် ကလေးလုပ်သားကိစ္စတစ်ခုခုကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်တွေ့ရှိပါက ကလေးလုပ်သား အဖြစ် ပါဝင်ပတ်သက်နေသည့် ကလေးသူငယ်ကို ကလေးဘဝမှ လွန်မြောက်သည်အထိ အရည်အသွေး ပြည့်ဝသော ပညာရေးသို့လွှဲပြောင်းပေးသည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်တစ်ရပ်ကို မက်စ်မြန်မာက ဆောင်ရွက်မည်။

Protection of the 25 Rights of Children

အလုပ်သမားများ၏ အခွင့်အရေး အကာအကွယ်ပေးခြင်း

- Max Myanmar does not tolerate Discrimination. We respect each individual's human rights and provide equality of opportunity and treatment in employment, including hiring, compensation, promotion training or discipline, for the purpose of eliminating discrimination on the basis of ethnicity, gender, religion, nationality, age, social status, disability, sexual orientation, marital status, family origins, trade union affiliation or political opinion. Such discrimina-

tion will not be tolerated.

မက်စ်မြန်မာသည် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို သည်းခံမည်မဟုတ်။ လူ့ဂိုဏ်းအသီးသီး၏လူ့အခွင့်အရေးကို ကျွန်ုပ်တို့က လေးစားလိုက်နာပြီး တိုင်းရင်းသားလူမျိုးဖြစ်မှု၊ ကျား/မကွဲပြားမှု၊ ဘာသာရေး၊ နိုင်ငံသားဖြစ်မှု၊ အသက်အရွယ်၊ လူမှုဘဝ အဆင့်အတန်း၊ မသန်စွမ်းမှု အခြေအနေ၊ အိမ်ထောင်ရေး အခြေအနေ၊ မိသားစု ဖွဲ့စည်းမှု၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂတွင် ပါဝင်ပတ်သက်မှု သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေးအမြင်များကို အခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို ပပျောက်ရေး ရည်ရွယ်ချက်အဖြစ် ဝန်ထမ်းခေါ်ယူခန့်ထားခြင်း၊ နစ်နာကြေးပေးခြင်း၊ သင်တန်းပေးခြင်း သို့မဟုတ် ပညာရပ်တစ်ခုခု သင်ပေးခြင်း အပါအဝင် ဝန်ထမ်းရေးရာတွင် တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေးနှင့် ဆက်ဆံမှုများ ပေးအပ်သည်။ ယင်းသို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို သည်းခံမည်မဟုတ်ပေ။

- We will be resolute in upholding human rights in every thing we do and will not tolerate such discrimination in others. Ignorance and inaction do not constitute excuses for discrimination. Additionally, Max Myanmar is committed to implementing effective measures to protect migrant employees against any form of discrimination and to provide appropriate support services that reflect their special status.

မိမိတို့လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သမျှတိုင်းတွင် လူ့အခွင့်အရေးကို ခိုင်ခိုင်မာမာလေးစားလိုက်နာမည် ဖြစ်ပြီးအခြားတွင်လည်း ယင်းသို့သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို သည်းခံမည် မဟုတ်ပေ။ ထို့ပြင် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများအပေါ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကိုလည်း အကာအကွယ်ပေးရန် ထိရောက်သော ဆောင်ရွက်မှုများကို အကောင်အထည် ဖော်ရာတွင် အားထုတ်လုပ်ဆောင်ပြီး ၎င်းတို့၏ အထူးအခြေအနေများကို ထပ်ဟပ်သည့် သင့်လျော်သော အထောက်အပံ့ပြုမှုများကိုလည်းပေးရန် အားထုတ်လုပ်ဆောင်သည်။

- Max Myanmar has a zero-tolerance harassment policy. Max Myanmar employees are treated with respect and dignity. Employees are not subject to physical, sexual, psychological or verbal harassment or abuse. Any confirmed instance of perpetrated harassment will be dismissed immediately. All reported cases will be submitted to the Whistle blowing Committee for investigation and immediate action.

မက်စ်မြန်မာတွင် ဖော်ကားမော်ကားပြုမှုကို လုံးဝသည်းမခံသည့် မူဝါဒတစ်ခု ရှိသည်။ မက်စ်မြန်မာ ဝန်ထမ်းများအား လေးစားစွာနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာရှိရှိဆက်ဆံသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် နှုတ်အားဖြင့် ဖော်ကားမှုများ သို့မဟုတ် အလွဲသုံးမှုများ ခံစရာမလိုပေ။ ဖော်ကားမှုပြုသည့် တိကျခိုင်မာသော ဖြစ်ရပ်တစ်ခုကို ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိပါက ထိုသူကို ချက်ချင်းပင် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်သည်။ တိုင်ကြားလာသည့်အမှုများကိုဖော်ထုတ်ရေးကော်မတီသို့တင်ပြီး မဆိုင်းမတွ အရေးယူဆောင်ရွက်သည်။

- Employment is voluntary. Max Myanmar does not use forced, bonded or indentured labor, involuntary prison labor, slavery or trafficking of persons, or other forms of forced labor. Max Myanmar is responsible for employment eligibility fees, including recruitment fees. No employee maybe compelled to work through force or intimidation of any form, or a same ans of political coercion or as punishment for holding or expressing political views. Max Myanmar rejects corporal punishment of any type.

ဝန်ထမ်းအဖြစ်လုပ်ကိုင်မှုသည် ၎င်းတို့၏ သဘောဆန္ဒအရသာဖြစ်သည်။ အဓမ္မ၊ နှောင်ကြီးဖြင့် သို့မဟုတ် အနှောင်အဖွဲ့ တစ်ခုခုဖြင့်လုပ်ကိုင်ရသည့် လုပ်သားများ၊ ဆန္ဒအလျောက်မဟုတ်သော အကျဉ်းသားလုပ်သားများ၊ ကျွန်ုပ်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် လူမှောင်ခိုကူးခံရသူများ သို့မဟုတ် အဓမ္မခိုင်းစေခံသည့် လုပ်သားများ၏ အခြားပုံစံများ ကို အသုံးမပြုပေ။

- Freedom of Association and Collective Bargaining. We are committed to an open and constructive dialogue without employees and, if applicable, with their representatives. Our employees are free to join organization of their choice (ILO Convention 87) that represent them consistent with Myanmar law. These organizations may if recognized as the appropriate agent engage in collective bargaining (ILO Convention 98) according to the applicable legal regulations. Employees who act as representatives are neither disadvantaged nor favored in any way.

လွတ်လပ်စွာအသင်းပင် ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားသမဂ္ဂများကြား ညှိနှိုင်းအဖြေရှာခြင်း၊ မိမိတို့သည် မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းများ (ရနိုင်လျှင် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များ)နှင့် ပွင့်လင်းပြီးအပြု သဘောဆောင်သော တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုတစ်ခုကို အားထုတ် ဆောင်ရွက်သည်။ မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေနှင့်အညီ ၎င်းတို့ စိတ်ကြိုက်အဖွဲ့အစည်းများသို့ လွတ်လပ်စွာ (အိုင်အယ်လ်အို သဘောတူစာချုပ် ၈၇) ပင်ရောက်နိုင်သည်။ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားအဖွဲ့များကြား ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် (အိုင်အယ်လ်အို သဘောတူညီချက် ၉၈) သင့်လျော်သော ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် အသိပြုအမှတ်ပြုမည်ဖြစ်သည်။ ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ်ဆောင်ရွက်သော ဝန်ထမ်းများသည် အခွင့်အရေး ပိုမရသလို အခွင့်အရေးလည်း လျော့မရပေ။

- Safe and Healthy Work Environment .Max Myanmar regards high standards of safety and health as a cornerstone of success in business. Max Myanmar, its subsidiaries, and sub contractors will provide a safe and hygienic workplace setting. Max Myanmar takes the necessary steps to prevent accidents and injury arising out of, linked with, or occurring in the Draft Max Myanmar HR Policy as Approved by Committee CONFIDENTIAL 4 course of work or as a result of the operation of Max Myanmar facilities. Procedures and systems are to be in place to manage, track and report occupational injury and illness. Where necessary, workers will be provided safety equipment as appropriate to the work being performed. Employers must fully comply with all applicable workplace conditions, safety and respect environmental laws and regulations reflecting the Global Compact and Rio Declaration on Environment and Development (1992). Where residential housing is provided to employees, Max Myanmar will ensure that such housing is safe and healthy, with adequate lighting, and ventilation systems along with reasonable exit and entry privileges.

လုပ်ငန်းခွင် လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့် ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့် ကျန်းမာရေး၏ စံချိန်စံညွှန်း မြင့်မားခြင်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အောင်မြင်မှုမှ မှတ်တိုင်တစ်ရပ်အဖြစ် မက်စ်မြန်မာက ယူဆသည်။ မက်စ်မြန်မာ၊ ၎င်း၏ လုပ်ငန်းခွဲများနှင့် လက်ခွဲကန်ထရိုက်များသည် လုပ်ငန်းခွင်အနေအထားတွင် လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့် တစ်ကိုယ်ရည် ကျန်းမာရေးညီညွတ်အောင် ဆောင်ရွက်သည်။ မက်စ်မြန်မာ၏ စက်ရုံအလုပ်ရုံများလည်ပတ်ခြင်း၏ ရလဒ်အဖြစ် သို့မဟုတ်လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်နေစဉ်ဖြစ်ပွားခြင်း သို့မဟုတ် ဆက်စပ်နေသည့် ဖြစ်ပေါ်လာသော မတော်တဆမှုများနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများကိုကာကွယ်ရန် လိုအပ်သောအဆင့်များကို လုပ်ဆောင်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုနှင့် နာမကျန်းမှုများကို သတင်းပို့ရန် သယ်ဆောင်ရန်၊ စီမံခန့်ခွဲရန် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် စနစ်များကို ထားရှိသည်။ လိုအပ်သည့်နေရာတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရန် သင့်လျော်သည့် လုံခြုံစိတ်ချရေးကိရိယာများကို အလုပ်သမားများအားပေးထားသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့် လုံခြုံစိတ်ချရမှုဆိုင်ရာ လိုက်နာရမည့်စည်းကမ်းများကို အပြည့်အဝ လိုက်နာရမည်ဖြစ်ပြီး သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာရကာ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးကျင့်

ဝတ်သဘောတူညီချက်၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာ ရီယိုကြေညာချက် (၁၉၉၂) ကို ထင်ဟပ်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကိုလည်း လေးစားလိုက်နာသည်။

- Fair working conditions. All Max Myanmar and its subsidiary employees have a written contract of employment, with agreed terms and conditions, including notice periods on both sides. All staffs are entitled to reasonable rest breaks, access to toilets, rest facilities and portable water at their place of work, and paid holiday leave in accordance with Myanmar law. Any employee that would like to take their annual leave to observe different cultural or religious holidays may do so. All employees are provided with appropriate job skills and safety training.

မျှတသော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ။ နှစ်ဖက်စလုံးက ကြိုတင်အကြောင်းကြားရမည့်ကာလ အပါအဝင် သဘောတူညီ နှစ်ဖက်လိုက်နာရမည့်ကိစ္စရပ်များဖြင့် စာဖြင့်ရေးသားထားသော ဝန်ထမ်းစာချုပ်တစ်ခုမက်စ် မြန်မာနှင့် ၎င်း၏လုပ်ငန်းခွဲများ အားလုံးတွင် ရှိသည်။ ဝန်ထမ်းအားလုံးသည် ကျိုးကြောင်းညီညွတ်သည့် ခေတ္တနားချိန်များ၊ သန့်စင်ခန်းသို့သွားခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ အလုပ်နေရာတွင် နားရန် နေရာထိုင်ခင်းများ၊ သယ်ယူနိုင်သော ရေ စသည်တို့ခံစားရပြီး မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေနှင့်အညီ လစာဖြင့် ခွင့်ခံစားခွင့်ရှိသည်။ ကွဲပြားခြားနားသော ဓလေ့များ သို့မဟုတ် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ ပွဲတော်ရက်များကိုလေ့လာရန် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဦးက နှစ်ပတ်လည်ခွင့် ခံစားလိုလျှင် ခံစားခွင့်ပြုသည်။ ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို သင့်လျော်သော အလုပ်ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် လုံခြုံစိတ်ချရမှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ပေးသည်။

- Wages and Compensation. Max Myanmar and its subsidiaries recognize that wages are essential to meet employee's basic needs. Max Myanmar is to pay its employees at least the minimum wage required by Myanmar industry law and provide legally mandated benefits, including gazetted Myanmar holidays and leaves, and statutory severance if employment is terminated by the employer. Maternity and paternity leave are granted in accordance with Myanmar Labour Law. There are no disciplinary deductions from pay and all compensation will be provided in a timely matter.

လုပ်ခလစာများနှင့် နှစ်နာကြေးများ။ လုပ်ခများသည် ဝန်ထမ်း၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီရန် အလွန်အရေးကြီးသည်ကို မက်စ်မြန်မာနှင့် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းခွဲများက အသိအမှတ်ပြုသည်။ မက်စ်မြန်မာသည် မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းများအား မြန်မာအလုပ်သမားဥပဒေအရလိုအပ်သည့် အနိမ့်ဆုံးလစာကိုပေးပြီး မြန်မာနိုင်ငံ၏ အများပြည်သူ ရုံးပိတ်ရက်များနှင့် ခွင့်များ အပါအဝင် ဥပဒေအရခံစားခွင့်ရှိသည့် ခံစားခွင့်ပေးကာ အလုပ်ရှင်က ဝန်ထမ်းအဖြစ်မှ ထုတ်ပယ်လျှင် ပြဌာန်းဥပဒေအရ နှစ်နာကြေးပေးသည်။ မြန်မာ့အလုပ်သမား ဥပဒေနှင့်အညီ မီးဖွားခွင့်နှင့် ကလေးစောင့်ရှောက်ခွင့်များ ပေးသည်။ လစာမှ စည်းကမ်းအရ ငွေဖြတ်ခြင်းမရှိဘဲ နှစ်နာကြေးပေးခြင်း အားလုံးကိုလည်း အချိန်မီပေးသည်။

- Working Hours. Working hours comply firstly with benchmark industry standards, which afford greater protection than current Myanmar national law. In any event, (i) workers are not on a regular basis required to work in excess of 48 hours per week and (ii) are provided with at least 24 consecutive hours of rest for every seven-day period on average. Overtime is voluntary; (iii) does exceed 12 hours per week, is not to be demanded on a regular basis, and is always being compensated at a premium rate – that is, at least exceeding the regular hourly compensation rate and in accordance with Myanmar Labour Laws.

အလုပ်ချိန်။ အလုပ်ချိန်ကို လက်ရှိ မြန်မာနိုင်ငံဥပဒေထက် အကာအကွယ်ပေးမှု ပိုမိုကြီးမားသည့် လုပ်ငန်းစံချိန်စံညွှန်း စံသတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ ကနဦးကတည်းက သတ်မှတ်ပြီးဖြစ်သည်။ မည့်သည့်အနေအထားတွင်

မဆို (၁)အလုပ်သမား သည် တစ်ပတ်လျှင် ပုံမှန်အားဖြင့် အလုပ်ချိန် ၄၈ နာရီထက် ကျော်လွန်လုပ်ကိုင်ရန် မလိုအပ်ပေ၊ (၂) ပျမ်းမျှအားဖြင့် ၇ ရက်တိုင်းတွင် အနည်းဆုံး ၂၄ နာရီ ဆက်တိုက် အနားယူခွင့်ပေးသည်။ အချိန်ပိုဆင်းခြင်းသည်မိမိသဘော ဆန္ဒအလျောက်ဖြစ်ပြီး (၃) တစ်ပတ်လျှင် ၁၂ နာရီထက်မကျော်စေရဘဲ ပုံမှန်ဆင်းခိုင်းခြင်းလည်း မဟုတ်ရကာ အမြဲတမ်းအထူးနှုန်းတစ်ရပ်ဖြင့် ပေးရကာမြန်မာနိုင်ငံ အလုပ်သမား ဥပဒေနှင့်အညီဖြစ်ရပြီး အနည်းဆုံး ပုံမှန်နာရီကြေးထက် ပိုမိုရသည်။

Protection on the Rights of Community

ရပ်ရွာ၏ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ခြင်း

- Max Myanmar recognizes and safeguards the rights of communities and traditional peoples to maintain access to land and natural resources. We require respect for and prohibit the violation of land rights of communities and traditional peoples. We strive to maintain positive community relations and contribute towards local economic development.
မက်စ်မြန်မာသည် ရပ်ရွာများနှင့် အစဉ်အလာနေထိုင်သူများ မြေယာနှင့် သဘာဝသယံဇာတများကို ဆက်လက်လက်လှမ်းမီရယူ အသုံးပြုခွင့်ကို အသိအမှတ်ပြုပြီး ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်သည်။ အပြုသဘော ဆောင်သော ရပ်ရွာဆက်ဆံရေးများကို ထိန်းသိမ်းရန်နှင့် ဒေသခံစီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှုတွင် ထည့်ဝင်ရန် မိမိတို့ ကြိုးပမ်းလျက်ရှိသည်။

Protection on the Rights of Environment

သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာအခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ခြင်း

- Max Myanmar believes that as a responsible corporate citizen, it is our duty to minimize the impact of our operations on the environment using risk management strategies based on valid data and sound science, and, to protect and enhance the quality of the environment in areas where we operate.
မိမိတို့လုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့် ဒေသများတွင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်၏ အရည်အသွေးကို တိုးမြှင့်ရန်နှင့် ကာ ကွယ်ရန်ခိုင်မာသည့်အချက်အလက်များနှင့် ကောင်းမွန်သည့် သိပ္ပံပညာအပေါ်အခြေခံပြီးအန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ စီမံခန့်ခွဲမှု မဟာဗျူဟာများကိုအသုံးပြုပြီး သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ငန်း လည်ပတ်မှုများ၏ သက်ရောက်မှုများကို အနည်းဆုံးလျော့ချရန်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏တာဝန်ဖြစ်သည်ဟု တာဝန်ယူမှုရှိသော ကော်ပို ရိတ် နိုင်ငံသားတစ်ယောက်အနေဖြင့် မက်စ်မြန်မာက ယုံကြည်ပါသည်။
- We are committed not only to compliance with applicable environmental statuses and regula- tion, but also to continuous improvement of our environmental performance at all our opera- tions. We continue to work with governmental agencies, the local population, and responsible nongovernmental organizations to enhance our environmental performance.
မိမိတို့သည် ပြဌာန်းထားသည့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက် ရုံသာမက မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအားလုံးတွင် မိမိတို့၏ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည် စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်ရန်လည်း ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ မိမိတို့၏ သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရန် အစိုးရဌာနများ၊ ဒေသခံလူထု၊ တာဝန်ယူမှုရှိသော အစိုးရမ ဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။

- Max Myanmar is committed to incorporating sustainable environmental considerations into our design standards and construction practices having particular regard to energy and water consumption, use of low environmental impact materials, waste disposal, recycling, and reusing materials.

စွမ်းအင်နှင့် ရေသုံးစွဲမှု၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုနည်းသော ပစ္စည်းကိရိယာများ သုံးစွဲမှု၊ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများ ပစ်မှတ် ပြန်လည်အသုံးပြုမှုနှင့် ပစ္စည်းများပြန်သုံးမှုတို့နှင့် ပတ်သက်၍ အထူးအလေးထားပြီး မိမိတို့၏ ဒီဇိုင်းစံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း အလေ့အထများတွင် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုများကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းရန် မက်စ်မြန်မာက သံနွဲ့ဌာနချုပ်ထားသည်။

- Max Myanmar will assess the environmental impact of our operations during planning, design and implementation phases so as to prevent pollution and/or degradation of the external environment. Environmental audits are conducted regularly to assess environmental compliance, management systems and practice.

ပြင်ပသဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ညစ်ညမ်းခြင်းနှင့်/သို့မဟုတ် ဆုတ်ယုတ်ပျက်ဆီးခြင်းကို ကာကွယ်ရန် စီမံကိန်းချခြင်း၊ ဒီဇိုင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း အပိုင်းများကာလအတွင်း မိမိတို့ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ၏ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများကို မက်စ်မြန်မာက ဆန်းစစ်လေ့လာသွားမည် ဖြစ်သည်။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ လိုက်နာရန်အချက်များ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များနှင့် အလေ့အထများကို ဆန်းစစ်ရန် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စစ်ဆေးမှုများကို ပုံမှန်ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။

- Environmental awareness training has been incorporated into the standard employee training of our mid- and high- level staff, to ensure all employees are operating with an environmental conscious and are able to fulfill their environmental responsibilities.

ဝန်ထမ်းများအားလုံး သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာအသိရှိပြီး မိမိတို့၏ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် မိမိတို့၏ အလယ်အလတ်နှင့် ထိပ်ပိုင်းအဆင့်ဝန်ထမ်းများ၏ စံချိန်စံညွှန်းမီ ဝန်ထမ်းသင်တန်းများတွင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ပညာပေးသင်တန်းများကို ထည့်သွင်းသွားမည် ဖြစ်သည်။

- Security. Max Myanmar provides security consistent with the intent of the Voluntary Principles on Security and Human Rights, retaining security services for preventative or defensive purposes with instructions to use force only when absolutely necessary and to an extent proportional to the threat.

လုံခြုံရေး - လုံခြုံရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆန္ဒအလျောက်လိုက်နာရမည့် အခြေခံမူများ၏ ရည်ရွယ်ရင်းနှင့်အညီ မက်စ်မြန်မာက လုံခြုံရေးကိုထားရှိပြီး ခြိမ်းခြောက်ခံရသည့် ပမာဏအချိုးအစားအတိုင်းနှင့် မဖြစ်မနေလိုအပ်သည့်အခါမှသာ အင်အားသုံးစွဲရန် ညွှန်ကြားချက်များဖြင့် ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး သို့မဟုတ် ခုခံကာကွယ်ရေး ရည်ရွယ်ချက်များဖြင့် လုံခြုံရေးထားရှိသည်။

Application of Max Myanmar's Human Rights Policy:

မက်စ်မြန်မာ၏ လူ့အခွင့်အရေး မူဝါဒကို အသုံးပြုခြင်း

- This human rights policy statement applies to every employee within Max Myanmar – including its subsidiaries. This commitment extends to our over 8,000-plus network at Max Myanmar. Our suppliers and subcontractors have been notified of our human rights policy, and are aware of its implications.

လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒတွင်ပါရှိသည့် ပြဌာန်းချက်များကို လုပ်ငန်းခွဲများအပါအဝင် မက်စ်မြန်မာအတွင်းရှိ ဝန်ထမ်းတိုင်းအတွက် ကျင့်သုံးသည်။ ယင်းသံန္နိဋ္ဌာန်များသည် မက်စ်မြန်မာ၌ရှိသည့် ကွန်ရက် ၈၀၀၀ ကျော် အတွက်လည်း သက်ဆိုင်သည်။ မိမိတို့၏ကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသွင်းသူများ၊ လက်ခွဲကန်ထရိုက်များကိုလည်း မိမိ၏လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒကို အကြောင်းကြားပြီး ယင်း၏ လိုက်နာရန်အချက်များကိုလည်း သိရန် ဆောင်ရွက်သည်။

- Max Myanmar is committed to publicizing and enforcing a non-retaliation policy that permits employees to express their concerns about human rights and environmental conditions without fear of retribution or losing their jobs. A whistle blowing system assures that employees can make complaints and suggestions anonymously. These anonymous complaints can be submitted in written form through any Max Myanmar suggestion box, which is placed at each and every Max Myanmar operations site. These boxes are regularly monitored and if necessary, investigated and remedied by the Whistleblowing Committee.

ဒက်ပြန်ခံရမည် သို့မဟုတ် အလုပ်ပြုတ်မည်ကို ကြောက်ရွံ့ခြင်းမရှိသည့် ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေနှင့် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ပတ်သက်သော မိမိတို့၏ ကိစ္စရပ်များကိုဖော်ပြရန် ဝန်ထမ်းများအားခွင့်ပြုထားသည့် လက်တုံ့မပြန်ရေး မူဝါဒတစ်ရပ်ကို အများပြည်သူသိအောင်ထုတ်ပြန်ခြင်းနှင့် လက်တွေ့ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းပြုလုပ်ရန်လည်း မက်စ်မြန်မာက သံန္နိဋ္ဌာန်ချထားသည်။ တိုင်ကြားမှုများနှင့် အကြံပြုချက်များကို ဝန်ထမ်းများက အမည်မဖော်ဘဲပြုလုပ်နိုင်သည့် ဖော်ကောင်လုပ်ခြင်း စနစ်တစ်ခုကိုလည်း ထားရှိသည်။ ယင်းသို့ အမည်မဖော်သည့် တိုင်ကြားမှုများကို မက်စ်မြန်မာ လုပ်ငန်းခွင်တိုင်းတွင်ထားရှိသည့် အကြံပြုသေတ္တာများမှတစ်ဆင့် စာဖြင့်ရေးသားနိုင်သည်။ အဆိုပါစာတိုက်ပုံးများကို ပုံမှန်စစ်ပြီး လိုအပ်လျှင် ဖော်ကောင်လုပ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ရေး ကော်မတီက စုံစမ်းစစ်ဆေးကာ ကုစားမှုများ ပြုလုပ်သည်။

- We are committed to complying with effective law, both at the international and national level. We recognize that within Myanmar, the resources and political will to implement and enforce such laws is lacking, however Max Myanmar will strive to a higher international standard.

Max Myanmar believes that businesses respect human rights by modeling and promoting good governance and rule of law around the world. Advancing good governance and the rule of law is an important aspect of corporate responsibility. Both are vitally important to human rights. For example, good governance leads to reliable enforcement of labor and environmental laws while the rule of law promotes a criminal justice and national security regime that furthers transparency and fairness for all.

မိမိတို့သည် နိုင်ငံတကာနှင့် နိုင်ငံအဆင့်နှစ်ခုလုံးတွင် သက်ဝင်နေသည့် ဥပဒေများအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန် သံန္နိဋ္ဌာန်ချထားသည်။ ယင်းသို့သော ဥပဒေများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် အသက်ဝင်စေရန် ရင်းမြစ်များနှင့် နိုင်ငံရေးဆန္ဒများ မြန်မာနိုင်ငံတွင်းတွင် မရှိဖြစ်နေသည်ကို မိမိတို့က အသိအမှတ်ပြုသည်။

သို့သော်လည်း မက်စ်မြန်မာသည် ပိုမိုမြင့်မားသော နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းတစ်ခုရရှိရန် ကြိုးပမ်းသွားမည် ဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းတွင် အုပ်ချုပ်မှုကောင်းနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးမှုကို တိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် ပုံစံချခြင်းဖြင့် စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းများသည် လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာကြသည်ဟု မိမိတို့က ယုံကြည်သည်။ အုပ်ချုပ်မှု ကောင်းနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးမှုကို မြှင့်တင်ခြင်းသည် ကော်ပိုရိတ်တာဝန်ဝတ္တရား၏ အရေးကြီးသော မျက်နှာ စာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ နှစ်ခုစလုံးသည် လူ့အခွင့်အရေးအတွက် အသက်သွေးကြောတမျှ အရေးကြီးသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အုပ်ချုပ်မှုကောင်းကြောင့် အလုပ်သမားနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၏ အားကိုး အားထားပြုလောက်ဖွယ်ရာ အသက်ဝင်မှုဆီ ဦးတည်နေစဉ် တရားဥပဒေစိုးမိုးမှုကလည်း အားလုံးအတွက် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် မျှတမှုများထပ်မံဖြစ်ထွန်းစေမည့် ရာဇဝတ်မှု ဆိုင်ရာ တရားမျှတမှုနှင့် အမျိုးသားလုံခြုံရေး တစ်ရပ်ကို တိုးမြှင့်စေမည်ဖြစ်သည်။

- We seek to establish relationships with entities that share the same respect for human rights as Max Myanmar. Max Myanmar will work with our suppliers, subcontractors and business community whenever possible to drive towards the adoption of comparable standards for their own operations.

မက်စ်မြန်မာကဲ့သို့ လူ့အခွင့်အရေးအတွက် တူညီသောမူဝါဒကိုကျင့်သုံးသည့် လုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်ဆံရေးထူ ထောင်ရန် မိမိတို့က ကြိုးပမ်းလျက်ရှိသည်။ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်း လည်ပတ်မှုများအတွက် နှိုင်းယှဉ် လောက်သည့် စံချိန်စံညွှန်းများ လက်ခံကျင့်သုံးမှုဆီသို့ ရောက်ရှိစေနိုင်မည့်အချိန်တွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုန်စည် နှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသွင်းသူများ၊ လက်ခွဲကန်ထရိုက်များ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအပိုင်းနှင့် မက်စ်မြန်မာက လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။

Due Diligence: Implementation, Monitoring and Enforcement:

လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ အလေးဂရုပြုကြိုးပမ်းအားထုတ်မှု- အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ စောင့်ကြပ်ကွပ်ကဲခြင်းနှင့်အသက်ဝင်အောင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

- We at Max Myanmar work to meet our responsibilities to protect, respect and promote human rights by:

မက်စ်မြန်မာ၌ လူ့အခွင့်အရေးကာကွယ်ရန်၊ လေးစားလိုက်နာရန်နှင့် မြှင့်တင်ရန် မိမိတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ ကို ကျေပွန်ရန် ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ဆောင်သည်။

1. Clearly stating our human rights policies and advancing these policies through our business operations and practices;
မိမိတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒများကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖော်ပြပြီး မိမိတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု များနှင့် အလေ့အထများမှတစ်ဆင့် ယင်းမူဝါဒများကို မြှင့်တင်နေခြင်း။
2. Proactively engaging with stakeholders to obtain input to help evolve our approach;
မိမိတို့ကျင့်သုံးသည့်နည်းလမ်း ပိုမိုတိုးတက်ရေးအထောက်အကူဖြစ်စေမည့် အကြံဉာဏ်များ၊ နည်းနာများ ရရှိစေရန် သက်ဆိုင်ပတ်သက်သူများနှင့် အင်တိုက်အားတိုက် ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်း။
3. Actively participating in relevant human rights-focused collaborative initiatives, including the Global Compact and;
ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာစီးပွားရေးကျင့် ဝတ်သဘောတူညီချက် (UNG) အပါအဝင် သက်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး အခြေပြု ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးလုပ်ငန်းများနှင့် တက်တက်ကြွကြွပါဝင်ခြင်း။

4. Communicating annually to the public on the work we are doing to meet our human rights responsibilities through our annual Max Myanmar Responsible Business Report and other communication vehicles.

ကျွန်ုပ်တို့၏ နှစ်ပတ်လည် မက်စ်မြန်မာ တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအစီရင်ခံစာနှင့် အခြား ဆက်သွယ်ရေးပစ္စည်း ကိရိယာများမှတစ်ဆင့် မိမိတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားများကို ကျေပွန်ရန် မိမိတို့လုပ်ဆောင်နေသည့် လုပ်ငန်းများဖြင့် ပြည်သူများသိအောင် နှစ်ပတ်လည်ထုတ်ပြန်ခြင်း။

- We assess the human rights impacts of all our operations on an on going basis. We produce a report annually on the assessment of our implementation of this human rights policy. To best respect human rights, we regularly review our relevant policies, processes and management systems. Directors from each and every subsidiary will submit human rights compliance reports quarterly to the Whistle blowing Committee. The Whistle blowing Committee will review these reports quarterly, and address any remaining concerns immediately.

မိမိတို့၏ လည်ပတ်နေသည့်လုပ်ငန်းများအားလုံး၏ လူ့အခွင့်အရေး သက်ရောက်မှုများကို စဉ်ဆက်မပြတ် နည်းဖြင့် လေ့လာဆန်းစစ်သည်။ ယင်းလူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒကို မိမိတို့ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု၏ လေ့လာဆန်းစစ်မှုကို နှစ်ပတ်လည်အစီရင်ခံစာ ထုတ်ဝေသည်။ လူ့အခွင့်အရေးကို အကောင်းဆုံး လေးစား လိုက်နာရန် မိမိတို့၏သက်ဆိုင်ရာမူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များကို ကျွန်ုပ်တို့ ပုံမှန် သုံးသပ်မှုများ ပြုလုပ်သည်။ လုပ်ငန်းခွဲအသီးသီးမှ ဒါရိုက်တာများသည် ဖော်ထုတ်ရေးကော်မတီထံ သုံးလ တစ်ကြိမ် လူ့အခွင့်အရေးလိုက်နာမှု အစီရင်ခံစာများတင်သွင်းရသည်။ ဖော်ကောင်လုပ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ရေး ကော်မတီက သုံးလတစ်ကြိမ် အစီရင်ခံစာများကို ကြည့်ရှုစစ်ဆေးပြီး ကိစ္စရပ်တစ်ခုခု ကျန်ရှိနေသေးလျှင် မဆိုင်းမတွ ဖြေရှင်းသည်။

- We also regularly review and strengthen anonymous grievance reporting mechanisms that allow our employees and others affected by our operations to report suspected incidents of human rights abuse. Max Myanmar supports and protects all employees who report suspected human rights violations. Max Myanmar has established an anonymous written complaints mechanism that is regularly reviewed by the Whistle blowing Committee, as mentioned previously in this policy.

သံသယရှိသော လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုဖြစ်ရပ်များကို တိုင်ကြားရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု ကြောင့် အကျိုးဆက်ခံစားရသူများနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ဝန်ထမ်းများပါ အမည်မဖော်ဘဲ တိုင်ကြားနိုင်မည့် နှစ်နာမူ ကုစားရေးနည်းလမ်းများကို ပုံမှန်သုံးသပ်ပြီး အားကောင်းအောင်လည်း ဆောင်ရွက်သည်။ သံသယရှိသည့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုကို တိုင်ကြားသည့် ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို မက်စ်မြန်မာက အထောက်အကူပေးပြီး အကာအကွယ်များလည်း ပေးသည်။ ယခုမူဝါဒတွင် ယခင်ကဖော်ပြထားခဲ့သလို အမည် မဖော်ဘဲ စာဖြင့် ရေးသားတိုင်ကြားနိုင်သည့် နည်းလမ်းကိုလည်း မက်စ်မြန်မာက ထူထောင်ထားပြီး ဖော်ကောင်လုပ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ရေး ကော်မတီက ပုံမှန်သုံးသပ်စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်သည်။

- We investigate and, where appropriate, take remedial action to address reported violations. The Whistle blowing Committee will be responsible for immediate action and remedy to each proven violation. Max Myanmar commits to a transparent remedy standard where the violation committed matches the discipline taken, and that all disciplinary action taken is consistent with other similar violations. In instances where there is an ongoing human rights investigation, Max Myanmar will fully cooperate and support appropriate action taken for proven violations.

တိုင်ကြားလာသည့် ချိုးဖောက်မှုများကို ဖြေရှင်းရန် မိမိတို့က စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများပြုလုပ်သည့် သင့်လျော်သည့် အခါတွင် ကုစားမှုပြုလုပ်သည်။ ချိုးဖောက်သည်ဟု စစ်ဆေးတွေ့ရှိမှုတိုင်းကို မဆိုင်းမတွ ကိုင်တွယ်ရန်နှင့် ကုစားမှုပြုရန် ဖော်ကောင်လုပ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ရေးကော်မတီက တာဝန်ရှိမည်ဖြစ်သည်။ ချိုးဖောက်မှုနှင့် အရေးယူကိုင်တွယ်မှု ညီမျှသည့် ပွင့်လင်းမြင်သာသော ကုစားမှုစံနှုန်းတစ်ခုကို မက်စ်မြန်မာက အားထုတ် လုပ်ဆောင်ပြီး အခြားသော အလားတူချိုးဖောက်မှုများကိုလည်း ညီမျှသည့် အရေးယူ ဆောင်ရွက်မှုများအားလုံး လုပ်ဆောင်သည်။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်နေချိန်တွင် ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိသည့် ချိုးဖောက်မှုများအတွက် သင့်လျော်သော အရေးယူဆောင်ရွက်မှုပြုခြင်းနှင့် အပြည့်အဝပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း များကို မက်စ်မြန်မာက ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။

- We have adopted a risk based approach to providing appropriate training in non-discrimination, cultural and human rights and environmental education for our employees including security personnel according to their role, work they undertake, and their environmental responsibilities. Max will ensure that our communications with governments, regulatory bodies and public authorities are consistent with our human rights commitments, as stated in this policy.
 ၎င်းတို့၏ ရာထူးတာဝန်၊ ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်တာဝန်၊ ၎င်းတို့၏ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာတာဝန် ဝတ္တရားများအရ လုံခြုံရေးဝန်ထမ်းများအပါအဝင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများအတွက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မပြုရေး၊ ဓလေ့၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ သင့်လျော်သော ပညာပေးသင်တန်းများကို ပို့ချခြင်း ဖြင့် မိမိတို့က အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေ အခြေပြုနည်းလမ်းတစ်ရပ် လက်ခံကျင့်သုံးခဲ့သည်။ အစိုးရများ၊ စည်းကြပ်ရေးအဖွဲ့များနှင့် အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် မိမိတို့ဆက်ဆံရေးတွင် ယင်းမူဝါဒများတွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ကျွန်ုပ်တို့၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ သံန္နိဋ္ဌာန်များနှင့်အညီ မက်စ်က ဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်သည်။
- Where Max identifies that we have caused or directly contributed to adverse impacts on the human rights of others, Max shall provide for and cooperate in the remediation of the adverse impacts through legitimate processes.
 အခြားသူများ၏ လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် ဆိုးရွားသည့် သက်ရောက်မှုများ တိုက်ရိုက်ရှိခဲ့သည် သို့မဟုတ် ဖြစ်စေခဲ့သည်ကို မက်စ်က ဖော်ထုတ်တွေ့ရှိသည့်အခါ တရားဝင်ဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များမှတစ်ဆင့် ဆိုးရွားသည့် သက်ရောက်မှုများကို ကုစားရေးအတွက် ထောက်ပံ့ခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများကို မက်စ်က ဆောင်ရွက်မည်။
- Max will continue to take a constructive and progressive role in human rights-related multi-stakeholder initiatives, including the Global Compact. We believe that multi-stakeholder efforts are an effective means of promoting reasonable standards for positive change in human rights practices for business.
 ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာစီးပွားရေးကျင့် ဝတ်သဘောတူညီချက် (UNGC) အပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေးနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သက်ဆိုင်ပတ်သက်သူပေါင်းစုံပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းများတွင် အပြုသဘောဆောင်ပြီး တိုးတက်မှုရှိသည့် အခန်းကဏ္ဍတွင် မက်စ်က ဆက်လက်ပါဝင်သွားမည် ဖြစ်သည်။ သက်ဆိုင်ပတ်သက်သူ ပေါင်းစုံပါဝင်သော လုပ်ဆောင်မှုများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၌ အပေါင်းလက္ခဏာဆောင်သော အပြောင်းအလဲအတွက် ကြောင်းကျိုးညီညွတ် သည့်စံချိန်စံညွှန်းများ တိုးမြှင့်ရေး၏ ထိရောက်သော နည်းလမ်းတစ်ရပ် ဖြစ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ ယုံကြည်သည်။

xxxxxxx