MYANMAR AGRO EXCHANGE PUBLIC COMPANY LIMITED

CONFLICT OF INTEREST POLICY

CONFLICT OF INTEREST POLICY

Objective

Conflict of Interest Policy is to support Corporate Governance framework, ensuring the highest level of ethical conduct of persons employed by or involved in the governance of MAEX to avoid public perceptions and financial consequences detrimental to the company that could arise from the misuse, or perception of misuse, of an individual's position or influence.

The conflict of interest policy is not designed to eliminate or exclude relationships and activities that might create a duality of interest, but rather to encourage transparency and careful deliberation in those cases where conflicts or perceived conflicts may arise.

Conflicts of interest

MAEX defined conflict of interest as an interest that might affect, or might reasonably appear likely to affect, the judgment or conduct of an individual associated with the company.

A conflict of interest may exist when the interests or concerns or potential interests or concerns of any director, manager, officer, or staff member, or any individual, group or organisation to which one of these people has allegiance, may be seen as competing with the interests or concerns of the company or may impair these people's independence or loyalty to the company.

For example, a conflict of interest may exist if a director, manager, officer, or staff member:

- Has a business or financial interest in any third party dealing with the company; holds office, serves on a Board, participates in management, or is employed by any third party dealing with the company;
- Derives remuneration or other financial gain from a transaction involving the company (other than salary or salary and benefits expressly authorised by the company);
- Engages in any outside employment or other activity that will materially encroach on such person's obligations to the company; compete with the company's activities; involve any use of the company's equipment, supplies, or facilities; or imply the company's sponsorship or support of the outside employment or activity.

Disclosure

Whenever any director has a conflict of interest or a possible perceived conflict of interest with the company, he or she shall notify the Chairman of the Board of Directors of such conflict.

Whenever any staff member or manager or officer has a conflict of interest or a possible perceived conflict of interest with the company, he or she shall consult with their supervisor or another member of the Senior Management Team and, if warranted, notify the CEO of such conflict.

When any conflict of interest is relevant to a matter under consideration or requiring action by the Board of Directors, or committee thereof, the interested person shall call it to the attention of the Chairman of the Board of Directors and shall not be present during Board or committee discussion or decision on the matter. However, that person shall provide the Board or applicable committee with any and all relevant information on the particular matter.

The minutes of the meeting of the Board of Directors or committee thereof shall reflect that the conflict of interest was disclosed, that the interested person was not present during discussion or decision on the matter, and did not vote.

Review and application of policy

The policy and its application shall be reviewed annually for the information and guidance of directors, officers, managers and staff members, each of whom has a continuing responsibility to scrutinise their transactions and outside business interests and relationships for potential conflicts and make such disclosures as described herein.

Each director will be asked to complete a Conflict of Interest Policy Disclosure Statement upon his or her election or re-election to the Board and annually thereafter. Each officer and senior staff member will be asked to complete such a Statement upon his or her employment and on an annual basis thereafter.

This policy will be disseminated and published to all directors, officers, managers, employees, contractors, suppliers and business partners who is presently serving the company, or who may hereafter become associate with it, together with all updates and clarifications.

အကျိုးအမြတ် ဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခမူဝါဒ

ရည်ရွယ်ချက်

အကျိုးအမြတ်ဆိုင်ရာပဋိပက္ခဝါဒသည် ကော်ပိုရိတ်စီမံအုပ်ချုပ်ပုံမူဘောင်ကို အထောက်အကူပြုရန်ဖြစ်ပြီး ခန့်အပ်ထားသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်များ(သို့) ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများသည် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အမူအကျင့်များ၏ အမြင့်ဆုံးအဆင့်ကို လိုက်နာပြီး အများပြည်သူ အထင်အမြင်လွဲမှားခြင်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ထိခိုက်စေသော အကျိုးဆက်များ အပေါ် MAEX ပါဂင်ပတ်သက်မှုအား အများပြည်သူအမြင်လွဲနိုင်မှု ရှောင်ရှားနိုင်ရန် (သို့မဟုတ်) တစ်ဦး တစ်ယောက်၏ရာထူးအဆင့်ဖြင့် အလွဲသုံးစားမှု (သို့မဟုတ်) လွှမ်းမိုးမှု မဖြစ်ပေါ်စေရေး သေချာစေရန်အတွက် စီမံထည့်သွင်းထားခြင်းဖြစ်သည်။

ဤမူဝါဒကို ရေရှည်အကျိုးအမြတ်ရှိသော ပဋိပက္ခ ဖြစ်ပေါ်စေသည့် ပတ်သက်ဆက်နွယ်မှုများနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက် ချက်များကို ဖျက်သိမ်းရန် (သို့မဟုတ်) ပပျောက်စေရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် တည်ဆောက်ထားခြင်း မဟုတ်ပါ။ ပဋိပက္ခများ ပေါ်ပေါက်လာပါက ပွင့်လင်းမြင်သာစွာနှင့် သေချာစွာ ချင့်ချိန် စဉ်းစားနိုင်စေရန် ဖြစ်သည်။

အကျိုးအမြတ် ဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခများ

ကုမ္ပဏီနှင့်နီးနွယ်သော တစ်ခု (သို့မဟုတ်) တစ်ဦးချင်းစီ၏ စီမံလုပ်ဆောင်မှု (သို့မဟုတ်)စီရင်ဆုံးဖြတ်မှု ကြောင့် ကုမ္ပဏီ၏ အကျိုးအမြတ်ထိခိုက်လာရန် ကျိုးကြောင်းပေါ်ပေါက်လာမှုကို အကျိုးအမြတ် ဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခ ဟူ၍ MAEX က အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ပါသည်။

မည်သည့်ဒါရိုက်တာ၊ မန်နေဂျာ (သို့မဟုတ်) ဝန်ထမ်းအဖွဲ့ဝင် (သို့မဟုတ်) မည်သည့်လူတစ်ဦးချင်းစီ၊ အစုအဖွဲ့ (သို့မဟုတ်) အဖွဲ့အစည်းမဆို၏ စိုးရိမ်ပူပန်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အကျိုးအမြတ် ရရှိရန် အလားအလာ (သို့မဟုတ်) စိုးရိမ်မှုများ (သို့မဟုတ်) အကျိုးအမြတ်များသည် ယင်းလူများထဲမှ တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ဩဇာအောက် ကျရောက်သွားပြီး အကျိုးအမြတ်များရရန်ပြိုင်ဆိုင်နေသည်ဖြစ်စေ၊ ကုမ္ပဏီအပေါ် ထိခိုက်မှုရှိလာသည်ဖြစ်စေ (သို့မဟုတ်) လူအများ၏လွတ်လပ်ခွင့် (သို့မဟုတ်) ကုမ္ပဏီအပေါ် သစ္စာစောင့်သိမှု ထိပါးလာနိုင်သည်ဖြစ်စေ ပေါ်ပေါက်လျှင် အကျိုးအမြတ် ဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခ ဖြစ်လာနိုင်စရာ ရှိပါသည်။

ဥပမာအားဖြင့် ဒါရိုက်တာ၊ မန်နေဂျာ၊ အရာရှိ (သို့မဟုတ်) ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဦးက အောက်ပါအပြုအမူ တစ်ခုခုကို ပြုမူလျှင် အကျိုးအမြတ် ဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခဖြစ်ပေါ်တတ်ပါသည်။

- ကုမ္ပဏီနှင့်လုပ်ငန်းတွဲဖက်လုပ်ဆောင်ထားသော တတိယအဖွဲ့အစည်း (third party) တစ်ခုခုတွင် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ(သို့မဟုတ်) ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးအမြတ်တစ်ခုရှိနေခြင်း၊ ကုမ္ပဏီရှုံးခန်းကို ချုပ်ကိုင်ထားခြင်း၊ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်နေခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် ပါဝင်ခြင်း (သို့မဟုတ်) ကုမ္ပဏီနှင့် သဘောတူထားသော တတိယအဖွဲ့အစည်းတွင် ဝန်ထမ်းအဖြစ် လုပ်ကိုင်ခြင်း။
- ကုမ္ပဏီနှင့်ပတ်သက်၍ ငွေပေးငွေယူ(ငွေလွှဲပြောင်း)တစ်ခုမှ အခြားဘဏ္ဍာရေး(သို့မဟုတ်) ငွေကြေး အကျိုးအမြတ်ရခြင်း၊ ကုမ္ပဏီမှပေးထားသော လစာ (သို့မဟုတ်) အကျိုးအမြတ် ထက် ကျော်လွန်၍ ရနေခြင်း။
- အလုပ်ပြင်ပ(သို့မဟုတ်)အခြားလုပ်ငန်း တစ်ခုခုတွင် လုပ်ကိုင်ခြင်းအားဖြင့် ကုမ္ပဏီအပေါ် တာဝန် ဝတ္တရားကို ထိပါးနှောင့်ယှက်လာခြင်း၊ ကုမ္ပဏီ၏လုပ်ငန်းများကို ပြိုင်ဆိုင်ခြင်း၊ ကုမ္ပဏီ၏ ပစ္စည်း ကိရိယာ၊ အထောက်အပံ့(သို့မဟုတ်)အသုံးအဆောင်များကို ယူငင်သုံးစွဲခြင်း (သို့မဟုတ်) ကုမ္ပဏီ၏ စပွန်ဆာယူခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်ဖြင့် ပြင်ပ အထောက်အပံ့ယူခြင်း (သို့) လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ခြင်း။

ဖော်ထုတ်ဖွင့်ချခြင်း

ဒါရိုက်တာတစ်ဦးဦးသည် အကျိုးအမြတ် ဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခရှိခြင်း (သို့မဟုတ်) ကုမ္ပဏီနှင့် အကျိုးအမြတ် ဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခ ဖြစ်ပွားမည့် လက္ခဏာရှိခြင်းမျိုး မည်သည့်အခါတွင်ပေါ်ပေါက်သည်ဖြစ်စေ ၎င်း (သူ(သို့မဟုတ်)သူမ) သည် ယင်းပဋိပက္ခကို ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဥက္ကဋ္ဌထံသို့ အသိပေးအကြောင်းကြားရမည်။

ဝန်ထမ်း (သို့မဟုတ်) မန်နေဂျာ (သို့မဟုတ်) အရာရှိတစ်ဦးဦးသည် ကုမ္ပဏီနှင့် အကျိုးအမြတ်ဆိုင်ရာပဋိပက္ခ ရှိခြင်း (သို့မဟုတ်) ကုမ္ပဏီနှင့်အကျိုးအမြတ် ဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားမည့်လက္ခဏာရှိခြင်းမျိုး မည်သည့်အခါတွင် ရှိလာသည် ဖြစ်စေ၊ ၎င်း(သူ(သို့မဟုတ်)သူမ)သည် ၎င်း၏ကြီးကြပ်ရေးမှူး (သို့မဟုတ်) အဆင့်မြင့်စီမံခန့်ခွဲမှု အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဦးထံ သွားရောက်၍ ဆွေးနွေးပြီး သတိပေးရမည်ဖြစ်ပြီး လိုအပ်ပါက အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ထံ အသိပေး အကြောင်းကြားရမည်။

ဒါရိုက်တာအဖွဲ့(သို့မဟုတ်) ကော်မတီထံမှ လိုအပ်သောအရေးယူမှု (သို့မဟုတ်) ကြီးကြပ်မှု လိုအပ်သည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုအပေါ် ပဋိပက္ခပေါ်ပေါက်သည့်အခါ ထိုသူကို ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဥက္ကဋ္ဌသိရန် တင်ပြရမည်။

ယင်းကိစ္စရပ်အပေါ် ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ (သို့မဟုတ်) ကော်မတီက ဆွေးနွေးခြင်း(သို့မဟုတ်) ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း ပြုနေစဉ်အတွင်း ထိုသူကို မရှိနေစေရ။ သို့သော် ထိုသူသည် ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ (သို့မဟုတ်) သက်ဆိုင်ရာကော်မတီကို ၎င်းကိစ္စရပ်အတွက် သင့်လျော်သော သတင်းအချက်အလက် အားလုံးကို ပေးရမည်ဖြစ်သည်။

ဒါရိုက်တာအဖွဲ့(သို့မဟုတ်)ကော်မတီအစည်းအဝေးမှတ်တမ်းသည် အကျိုးအမြတ်ဆိုင်ရာပဋိပက္ခ ဖွင့်ချဖော်ထုတ်ခြင်းကို ဖြေရှင်းပြီးကြောင်း ဖော်ပြရမည်။ ဆွေးနွေးနေစဉ်နှင့်ဆုံးဖြတ်ချက်ချနေစဉ် ထိုသူ ရှိမနေကြောင်းနှင့် မဲမပေးခဲ့ ကြောင်း ဖော်ပြရမည်။

မူဝါဒချမှတ်သုံးစွဲခြင်းနှင့်ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း

ဒါရိုက်တာများ၊ အရာရှိများ၊ မန်နေဂျာများနှင့် ဝန်ထမ်းများကို သတင်းအချက်အလက်နှင့် လမ်းညွှန်မှုပေးရန် မူဝါဒနှင့်၎င်းကို ချမှတ်သုံးစွဲခြင်းအား နှစ်စဉ်ပြန်လည်သုံးသပ်ရမည်။၎င်းတို့၏ ငွေကြေးလွှဲပြောင်းမှု၊ ပြင်ပလုပ်ငန်း အကျိုးအမြတ်နှင့် ပဋိပက္ခသို့ ဦးတည်သည့် ပတ်သက်ဆက်နွယ်မှု များကို ယခုဖော်ပြထားသော ဖွင့်ချခြင်း မျိုးကဲ့သို့ ပြုလုပ်ရန် တစ်ဦးချင်းစီ တာဝန်ရှိသည်။

ဒါရိုက်တာ တစ်ဦးချင်းစီသည် ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ရေးအတွက် နှစ်စဉ် ၎င်းတို့ရွေးကောက်ခံခြင်းနှင့် ပြန်လည် ရွေးကောက်ခံရာတွင် အကျိုးအမြတ် ဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခမူဝါဒ ဖွင့်ချခြင်းကြေညာချက် ဖြည့်စွက် တင်ပြရမည်။ အရာရှိတစ်ဦး ချင်းစီနှင့် အဆင့်မြင့်ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီသည် ယင်းကဲ့သို့ကြေညာချက်အပေါ် ၎င်းတို့ ဝန်ထမ်း တာဝန် ထမ်းဆောင်ခြင်းအတွက် ပြည့်မီခြင်းရှိ/မရှိ မေးမြန်းမှုကို နှစ်စဉ် ခံယူရမည်။

ဤမူဝါဒကို ကုမ္ပဏီတွင် လက်ရှိတာဝန်ယူဆဲဖြစ်သည့် ဒါရိုက်တာများ၊ အရာရှိများ၊ မန်နေဂျာများ၊ ဝန်ထမ်းများ၊ ကန်ထရိုက်တာများ၊ ထောက်ပံ့သူများနှင့် စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များအားလုံးတို့ကို ဖြန့်ဖြူးထားပြီး သိရှိလိုက်နာရမည်။ (သို့မဟုတ်) မိမိတို့အဖွဲ့အစည်းအတွင်းသို့ စတင်ဝင်ရောက်လာသူ ဖြစ်ပါက လက်ရှိအခြေအနေ အားလုံးသိရှိ ရှင်းလင်းသဘောစေရမည်။