PWINT THIT SA PROJECT

Transparency in Myanmar Enterprises

ပွင့်သစ်စ စီမံချက် ပထမအကြိမ် အစီရင်ခံစာ

PWINT THIT SA
TRANSPARENCY IN MYANMAR ENTERPRISES
FIRST REPORT

Myanmar Centre for Responsible Business

မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရှိရေးအထောက်အကူပြုဌာန

© Copyright Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB), July 2014.

Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB) is a Yangon-based initiative between the UK-based Institute of Human Rights and Business, and the Danish Institute for Human Rights.

The Centre was established to provide an effective and legitimate platform for the creation of knowledge, capacity and dialogue concerning responsible business in Myanmar, based on local needs and international standards, which results in more responsible business practices. It is a neutral platform working with businesses, civil society and government.

MCRB receives funding from UK, Denmark, Norway, Switzerland, Netherlands and Ireland, based on a collaboration.

Myanmar Centre for Responsible Business
15 Shan Yeiktha Street
Sanchaung, Yangon
Myanmar

Email: info@myanmar-responsiblebusiness.org

Web: www.myanmar-responsiblebusiness.org and www.mcrb.org.mm

Published by MCRB. All rights reserved. MCRB permits free reproduction of extracts from this publication provided that due acknowledgment is given and a copy of the publication carrying the extract is sent to the headquarter addresses above. Requests for permission to reproduce and translate the publication should be addressed to MCRB.

All information is believed to be correct as of 1 July 2014. Nevertheless, MCRB cannot accept responsibility for the consequences of its use for other purposes or in other contexts.

Acknowledgements

MCRB is grateful to Transparency International for allowing the use of Questions 1-21 from the Transparency in Corporate Reporting' –questionnaire report. © Transparency International. All Rights Reserved. For more information, visit http://www.transparency.org.

MCRB is also grateful to intern Moe Sabai from the Pre-Collegiate Programme for her dedicated research for this report and wishes her well with the next phase of her studies.

Table of Contents

မာတိကာ

Introduction and Context 1
မိတ်ဆက်နှင့် အခင်းအကျင်း

Project Rationale and Methodology 7
စီမံချက်လုပ်ဆောင်ရသည့် အကြောင်းတရားနှင့် စနစ်တကျ ဆောင်ရွက်ပုံအဆင့်ဆင့်

- Company selection 8
  ကုမ္ပဏီရွေးချယ်ခြင်း
- Communication with the companies 8
  ကုမ္ပဏီများနှင့်ဆက်သွယ်ရေး
- Data collection and analysis 8
  အချက်အလက်စုဆောင်းခြင်းနှင့် သုံးသပ်ခြင်း

Results 13
ရလဒ်များ

- Reporting on Anti-corruption Programmes 13
  အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ငန်းများဆိုင်ရာ ထုတ်ပြန်ခြင်း
- Reporting on Organisational Transparency 14
  အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာပွင့်လင်းမြင်သာမှု ထုတ်ပြန်ခြင်း
- Reporting on Human Rights, Health, Safety, and Environment (HSE) 16
  လူ့အခွင့်အရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် (HSE) ဆိုင်ရာ ထုတ်ပြန်ချက်

Overall Scores 18
ရမှတ်များ

Conclusions 21
နိဂုံး

Annex: Scoring Schedule 25
(နောက်ဆက်တွဲ - အမှတ်ပေးစဉ်းမျဉ်း)

Introduction and Context

Myanmar is currently undergoing a significant economic and political reform process for which transparency will be essential if the reforms are to be successful and win public trust. In 2013, President Thein Sein stated his government's commitment to promote transparent business procedures, build investor confidence and promote responsible investment in Myanmar [1]. Daw Aung San Suu Kyi has also highlighted the importance of transparency: "Without transparency there can be no accountability. And unless there's transparency we can never tell whether these investments are going to benefit the people or just the already privileged few"[2].

Part of that transparency relates to Myanmar companies who will play an important role in the country's future prosperity. Some of the largest companies in Myanmar are also the most controversial. As a consequence of the earlier sanctions applied by the USA and EU, a number have been previously included in EU and US visa ban/assets freeze lists and a few continue to be in the US list of Specially Designated Nationals (SDN)[3]. Beyond these lists, there is a widespread belief in Myanmar that any company which succeeded during the 1988-2010 era did so through corrupt practices and cronyism. While there are well-documented examples of such companies, there are also companies who succeeded by identifying and exploiting legitimate opportunities, albeit within a climate of corruption. Suspicion and a lack of transparency therefore continue to hang over the Myanmar business sector.

The question today for those companies, particularly the large ones, is whether they can take steps to become trusted players in the new Myanmar economy. In an op-ed for The Irrawaddy magazine[4], 88 generation leader Ko Ko Gyi, wrote that some businessmen could become assets for the country's development if they are willing to be transparent about how they made their fortune under the former military regime.

1. http://www.president-office.gov.mm/en/?q=briefing-room/speeches-and-remarks/2013/05/27/id-2104
2 http://news.bbc.co.uk/2/shared/bsp/hi/pdfs/18061210.pdf
3 http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Programs/pages/burma.aspx
4 http://www.irrawaddy.org/z_88-generation/transformation-cronies-key-burmas-development-88-leader.html

The Myanmar government has already taken some steps to promote more transparency about business. The TiME project was partly inspired by the top taxpayers list produced by Myanmar's Internal Revenue Department[5] which has created a virtuous competition among Myanmar companies to demonstrate that they are good taxpayers. We also used this list as a proxy for determining the largest Myanmar companies to be surveyed for TiME.

The ongoing review of the Companies Act and the preparation for a stock exchange in Myanmar also provides an opportunity to modernise company transparency requirements.

Additionally, the international community, both businesses and governments, want to know more about Myanmar's companies.For foreign investors looking to enter Myanmar's market, the choice of local partner is probably the most important decision they will make. They want to know about their potential partner's commitment to business integrity, health, safety and environment (HSE) practices and respect for human rights.

As global pressure grows on businesses to be more transparent, many foreign investors are also under pressure in their home markets to publish information about their activities, including as a consequence of stock exchanges listing requirements requiring greater transparency and reporting. Increased disclosure can lead to increased human rights awareness, and allow greater organized scrutiny from civil society and external stakeholders.

Some companies now face regulatory requirements to report annually on their material risks, in addition to strict legal requirements on bribery and gift-giving. These legal requirements extend to ensuring that their Myanmar business partners adopt the same practices.

The same is broadly true for donors, including the international financial institutions (IFIs) such as the World Bank, and the International Finance Corporation (IFC), its arm which finances private sector investment. Their due diligence – particularly in a country as controversial as Myanmar – needs to be able to demonstrate that local companies which are selected to implement infrastructure projects, or chosen for investment programmes, have a commitment and track record for international standards of probity and respect for HSE and human rights.

The US government has taken a pioneering step and introduced strict policy and reporting requirements for its citizens investing in Myanmar in order to encourage responsible investments. The US Reporting Requirements stated that, "In the past,the absence of transparency and publicly available information with respect to foreign investment activities in Burma has contributed to corruption and misuse of public funds, the erosion of public trust, and social unrest, particularly in ethnic minority areas, which led to further human rights abuses and repression by the government and military. Public disclosure of information therefore will help new U.S. investment promote transparency and support government reform, a key U.S. foreign policy objective in Burma". The US government has also encouraged Myanmar companies, particularly those on the SDN list, to consider similar transparency about their operations.

It is against this background of demand both domestically and internationally for greater corporate transparency that the Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB) decided to launch the Pwint Thit Sa or TiME (Transparency in Myanmar Enterprises) project to take a look at how large Myanmar companies are performing on transparency, and to encourage them to raise their performance to international standards.

MCRB is conscious that in the present Myanmar environment, the research questions set a high benchmark for local companies. It is a benchmark which more established companies in the region would have difficulty scoring highly against. According to the Business and Human Rights Resource Centre, whosewebsite www.business-humanrights.org tracks reporting and transparency by companies globally with a particular

5 http://www.irdmyanmar.gov.mm/?q=node/149/

focus on human rights, most companies in Southeast Asia and in Myanmar do not meet global standards regarding transparency[6].

Myanmar companies who achieve positive scores in this survey will therefore probably already be as transparent as their regional peers. Nonetheless, we hope that more Myanmar companies will show leadership and increase transparency around their business in line with international standards, as some have already started to do.

We believe that those companies – almost half of those surveyed - who have yet to develop websites are behind their peers, both within Myanmar and regionally, and should take the initial step to establish a website as soon as possible. A website is also a vital tool for internal company staff engagement. Staffs who can easily access up to date information about the company's approach to responsible business on a website are likely to be more committed to the company and better ambassadors for it with external stakeholders.

This research is intended to be repeated in 2015, and we hope that it will show clear improvements in company transparency. Before the next round of research is undertaken, the Myanmar Centre for Responsible Business will conduct workshops on human rights due diligence and anti-corruption to support Myanmar companies who are covered in the research but also for others who are interested in increasing their practice of responsible business.

Finally, it is worth underlining that this research does not rate or measure a company's performance on health safety and the environment (HSE), human rights and anti-corruption. It only measures the amount of published information on each company's website. MCRB has not been able to check the accuracy of that published information or make an assessment of how the company applies its stated policies and standards internally and externally. However, where a company is transparent about its activities and commitments, this strengthens the ability of its stakeholders and civil society groups to hold them to account against those commitments and recognise where they are performing in line with them, which should in turn drive better performance on the ground.

6 http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/press-release-myanmar-29-apr-2014.pdf

မိတ်ဆက်နှင့် အခင်းအကျင်း

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ရှိဖော်ဆောင်နေသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းများ အောင်မြင်စွာနှင့် လူထုယုံကြည်မှုရရှိအောင် ပြုလုပ်မည်ဆိုလျှင် စီးပွားရေးနှင့်နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုသည် မရှိမဖြစ် အရေးပါလာလိမ့်မည် ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ တိုးမြှင့်ရန်၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ၏ ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်ရန်နှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများတိုးမြှင့်ရန် မိမိတို့အစိုးရအဖွဲ့က လုပ်ဆောင်နေသည်ဟု သမ္မတဦးသိန်းစိန်က ၂၀၁၃ တွင် ပြောကြားခဲ့သည်။[၁] ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်ကလည်း "ပွင့်လင်းမြင်သာမှုမရှိရင် တာဝန်ခံမှုလည်း မရှိနိုင်ပါဘူး။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုမရှိရင် အဲဒီရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတွေဟာ လူထုအကျိုးဖြစ်စေသလား ဒါမှမဟုတ် အခွင့်ထူးခံလူနည်းစုဆီပဲ သွားနေတာလား ဆိုတာကို ကျွန်မတို့သိနိုင်မှာမဟုတ်ပါဘူး" ဟု ပြောကြားခဲ့ပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှု၏အရေးကြီးပုံကို မီးမောင်းထိုးပြခဲ့သည်။[၂]

တိုင်းပြည်၏ အနာဂတ်သာယာဝပြောရေးတွင် အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍတစ်ရပ်မှပါဝင်မည့် မြန်မာကုမ္ပဏီများနှင့် ၎င်းတို့နှင့်ဆက်နွယ်သော ပွင့်လင်းမြင်သာမှုသည်လည်း အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အချို့သော အကြီးမားဆုံးကုမ္ပဏီကြီးများသည်လည်း အငြင်းပွားစရာ အများဆုံးဖြစ်နေကြသည်။ အမေရိကန်နှင့်အီးယူတို့က ချမှတ်ခဲ့သည့် အစောပိုင်းအရေးယူပိတ်ဆို့မှုများ၏ အကျိုးဆက်တစ်ရပ်အဖြစ် ကုမ္ပဏီအတော်များများမှာ အီးယူနှင့် အမေရိကန်တို့၏ ဗီဇာပိတ်ပင်မှု/ ပိုင်ဆိုင်မှုစာရင်းများထိန်းချုပ်ထားမှုတို့တွင် ယခင်ကတည်းကပါဝင်ခဲ့ကာ အနည်းငယ်မှာ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီအားရည်ရွယ်ချမှတ်သည့် အမေရိကန်အရေးယူပိတ်ဆို့မှုစာရင်းတွင် ပါဝင်နေဆဲဖြစ်သည်။[၃] ထိုစာရင်းအပြင် ၁၉၈၈-၂၀၁၀ ကာလအတွင်း လုပ်ငန်းလည်ပတ်ခဲ့သည့် ကုမ္ပဏီတိုင်းသည် အဂတိလိုက်စားသည့်အလေ့အထများနှင့် ခရိုနီဂါဒကို ကျင့်သုံးခဲ့ကြသည်ဟု မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ယုံကြည်ကြသည်။ ယင်းသို့သောကုမ္ပဏီများအား သေသေချာချာ မှတ်တမ်းတင်ထားသော ဥပမာများရှိကာ ကျင့်ဝတ်ကောင်းကောင်းဖြင့်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး တရားဝင်ဖြစ်မှုရှိသော အခွင့်အလမ်းများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်၍ အသုံးချခဲ့သည့် ကုမ္ပဏီများလည်းရှိသည်။ သို့သော်လည်း သံသယဝင်မှုများနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုမရှိမှုတို့သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ကဏ္ဍကိုကြီးစိုးဆဲ ဖြစ်သည်။

ယင်းသို့သော ကုမ္ပဏီများ(အထူးသဖြင့် ကုမ္ပဏီကြီးများ) အတွက် ယနေ့ကာလတွင်မေးရမည့်မေးခွန်းမှာ မြန်မာ့စီးပွားရေးအခင်းအကျင်းသစ်တွင် ယုံကြည်ထိုက်သောသူများဖြစ်လာရန် လျှောက်လှမ်းနိုင်မလားဆိုသည်ပင် ဖြစ်သည်။ ယခင်စစ်အစိုးရလက်ထက်တွင် မိမိတို့ရရှိခဲ့သည့် အကျိုးအမြတ်များမည်သို့ရရှိခဲ့သည်ကို ပွင့်လင်းမြင်သာစွာချပြလိုစိတ်ရှိခဲ့လျှင် အချို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များသည် တိုင်းပြည်ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် အကျိုးဖြစ်လာနိုင်မည်ဟု ၈၈ မျိုးဆက်ကျောင်းသားခေါင်းဆောင် ကိုကိုကြီးက ဧရာဝတီမဂ္ဂဇင်း၏ အတွေးအမြင်ကဏ္ဍတွင် ရေးသားခဲ့သည်။[၄]

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့်ပက်သက်ပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုပိုမိုတိုးမြှင့်ရန် အချို့သောလုပ်ငန်းများကို မြန်မာအစိုးရက လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ ပွင့်သစ်စ စီမံချက်ပေါ်ပေါက်ရခြင်းတွင် မိမိတို့သည် အခွန်ကောင်းကောင်းပေးဆောင်ကြသူများဖြစ်ကြောင်း မြန်မာကုမ္ပဏီများကြား ကောင်းမွန်သောယှဉ်ပြိုင်မှုဖြစ်စေခဲ့သည့် မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်တွင်းအခွန်များဦးစီးဌာနက ထုတ်ပြန်ခဲ့သော အခွန်ပေးဆောင်သည့် ထိပ်တန်းစာရင်း [၅] ကလည်း တစ်ထောင့်တစ်နေရာမှ ပါဝင်ခဲ့သည်။ ပွင့်သစ်စ စီမံချက်အတွက်လေ့လာရန်လုပ်ငန်းပမာဏအကြီးမားဆုံး မြန်မာကုမ္ပဏီများကို ရွေးချယ်ရာတွင်လည်း ယခုစာရင်းကို အသုံးပြုခဲ့သည်။

လောလောဆယ်ဆောင်ရွက်နေသည့် ကုမ္ပဏီဥပဒေပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် စတော့ခ်အိတ်ချိန်းတစ်ခုပေါ်ထွန်းအတွက် ပြင်ဆင်မှုကလည်း ကုမ္ပဏီပွင့်လင်းမြင်သာမှုလိုအပ်ချက်များခေတ်နှင့်အညီဖြစ်စေရန် အခွင့်အလမ်းတစ်ရပ်လည်း ဖြစ်စေသည်။

ထို့ပြင်နိုင်ငံတကာ စီးပွားရေးအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် အစိုးရများကလည်း မြန်မာကုမ္ပဏီများအကြောင်းကို ပိုမိုသိလိုကြသည်။ မြန်မာ့ဈေးကွက်သို့ ဝင်မည့် နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအတွက် ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းလုပ်ဖက်ရွေးချယ်ရခြင်းသည် ၎င်းတို့ချမှတ်ရမည့် အရေးကြီးဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ပေလိမ့်မည်။ အလားအလာရှိသော မိမိတို့၏လုပ်ငန်းလုပ်ဖက်များ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဂုဏ်သိက္ခာ၊ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံစိတ်ချမှု၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ အလေ့အထများနှင့် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုကိုလည်း ၎င်းတို့က သိလိုကြသည်။

ပွင့်လင်းမြင်သာမှုပိုရှိရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပေါ် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာဖိအားများတိုးပွားလာစဉ်များစွာသော နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများသည်လည်း ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းများစွာလိုအပ်သော စတော့ခ်အိတ်ချိန်းတင် ခြင်းလိုအပ်ချက်များ၏ နောက်ဆက်တွဲ တစ်ခုအနေဖြင့်အပါအဝင် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းများနှင့် ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များ ထုတ်ပြန်ရန် ၎င်းတို့၏မိခင်နိုင်ငံဈေးကွက်တွင်လည်း ဖိအားပေးခံနေရသည်။ သတင်းအချက်အလက်များ ပိုမို ဖော်ထုတ်ခြင်းသည် လူ့အခွင့်အရေးပညာပေးမှု ပိုမိုတိုးပွားစေနိုင်ပြီး အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် ပြင်ပသက်ဆိုင်သူများက ပိုပြီးစနစ်တကျရှိသော စိစစ်မှု ပြုလုပ်နိုင်ပေမည်။

ယခုအခါ အချို့သောကုမ္ပဏီများသည် မိမိတို့ နဖူးတွေ့ဒူးတွေ့ တွေ့ရသည့်အန္တရာယ် ဖြစ်နိုင်ခြေများကို နစ်ပတ်လည် အစီရင်ခံရမည့် စည်းကြပ်ရေး လိုအပ်ချက်များနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသည်။ ထို့အပြင် လာဘ်ပေးခြင်းနှင့် လက်ဆောင်ပေးခြင်းတို့အပေါ် တင်းကြပ်သော တရားရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များနှင့်လည်း ရင်ဆိုင်နေရသည်။ ယင်းတရားရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းလုပ်ဖက်မြန်မာ့စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများကိုလည်း အလားတူအလေ့အထများ လက်ခံကျင့်သုံးစေရန် ဖြစ်သည်။

ကမ္ဘာ့ဘဏ် (World Bank)နှင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို ငွေကြေးအထောက်အပံ့ပေးနေသည့် ၎င်း၏အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း(IFC) တို့ကဲ့သို့သော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဘဏ္ဍာရေးအင်စတီကျူးရှင်းများ(IFIs) အပါအဝင် အလှူရှင်များအတွက်လည်း အလားတူ အလေ့အထများ အတော်များများလိုအပ်သည်။ အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံကဲ့သို့ ဂိုဏ်ဂဏကွဲပြားဖွယ်ဖြစ်သော နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတွင် အခြေခံအဆောက်အအုံ စီမံချက်များကိုအကောင်အထည်ဖော်ရန် ရွေးချယ်မည့် သို့မဟုတ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များအတွက် ရွေးချယ်မည့် ပြည်တွင်းကုမ္ပဏီသည် မိမိ၏လုပ်ငန်းကြောင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုဘဝကို တိုက်ရိုက်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍လည်းကောင်း သက်ရောက်မှုများကို ကြိုတင်သိမြင်ရန် စစ်ဆေးခြင်းထိခိုက်စေသော အကြောင်းများအား ကြိုတင်ကာကွယ်တားဆီးခြင်း လုပ်ငန်းများ(Due Diligence) ကိုပြသနိုင်ရန် လိုအပ်မည့် HSE နှင့် လူ့အခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာမှုနှင့် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများအတိုင်း ကျင့်သုံးမှုတို့ပြသည့် အားထုတ်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ကောင်းမွန်သောမှတ်တမ်းတစ်ခု ရှိရမည်ဖြစ်သည်။

တာဝန်ယူမှုရှိသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို အားပေးရန်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမည့် မိမိနိုင်ငံသားများအတွက် တင်းကြပ်သောမူဝါဒနှင့် အစီရင်ခံရေးလိုအပ်ချက်များကို စတင်ကျင့်သုံးခဲ့ပြီး အစောဆုံးခြေလှမ်းတစ်ရပ်ကို အမေရိကန်အစိုးရက စတင်ခဲ့သည်။ အမေရိကန်၏ အစီရင်ခံတင်ပြရေးလိုအပ်ချက်များတွင်ဖော်ပြထားသည်မှာ "အတိတ်ကာလတွင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် နိုင်ငံခြားရင်းနှီး မြှုပ်နှံမှုလုပ်ငန်းများနှင့်ပက်သက်ပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုမရှိခြင်းနှင့် အများပြည်သူသိရှိနိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက် မရှိခြင်းတို့သည် ပြည်သူ့ရန်ပုံငွေများ အလွဲသုံးခြင်းနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပြီး ပြည်သူ့ယုံကြည်မှုကို ပျက်ပြားစေကာ အစိုးရနှင့် စစ်တပ်၏ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများနှင့် ဖိနှိပ်မှုများထပ်မံဖြစ်ပေါ်စေသည့် လူမှုဘဝမငြိမ်သက်မှု(အထူးသဖြင့် လူနည်းစုတိုင်းရင်းသားဒေသများတွင်)ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် သတင်းအချက်အလက်များ အများပြည်သူသိရှိအောင် ဖော်ထုတ်ခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံဆိုင်ရာ အမေရိကန်နိုင်ငံခြားရေးမူဝါဒ အဓိကရည်မှန်းချက်တစ်ခုဖြစ်သည့် အမေရိကန်၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုသစ်သည် ပွင်းလင်းမြင်သာမှုကို တိုးမြှင့်ပြီး အစိုးရ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို

အထောက်အပံ့ပြုရေးကို အထောက်အကူဖြစ်စေလိမ့်မည်။" မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုနှင့်ပက်သက်ပြီး အလားတူ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုမျိုးကိုထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် အမေရိကန်အစိုးရကလည်း မြန်မာကုမ္ပဏီများ (အထူးသဖြင့် အမေရိကန်အရေးယူပိတ်ဆို့သည့် စာရင်းတွင်ပါဝင်သည့် ကုမ္ပဏီများ) ကို တိုက်တွန်းအားပေးခဲ့သည်။

ကော်ပိုရိတ်ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ပိုမိုဖြစ်ထွန်းလာစေရန်အတွက် ပြည်တွင်းနှင့်နိုင်ငံတကာ တောင်းဆိုမှုနှစ်ခုစလုံးကြောင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို လုပ်ငန်းပမာဏကြီးမားသည့် မြန်မာကုမ္ပဏီများ မည်သို့လုပ်ဆောင်နေသည်ကိုလေ့လာကြည့်ရန်နှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစံချိန်စံနှုန်းများအရ ၄င်းတို့ဆောင်ရွက်မှုများကို မြှင့်တင်ရန်အားပေးမည့် ပွင့်သစ်စစီမံချက် (TiME) ကို စတင်ပြုလုပ်ရန် မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေးအထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) က ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်

မြန်မာနိုင်ငံ၏လက်ရှိအနေအထားအရသုတေသနမေးခွန်းများသည် ပြည်တွင်းကုမ္ပဏီများအတွက် စံနှုန်းမြင့်မားနေသည်ကို မြန်မာ့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍ အထောက်အကူပြုရေးဌာန (MCRB)က သိရှိပါသည်။ ယင်းစံချိန်များသည် ဒေသတွင်း၌ပို၍ အခြေကျပြီးဖြစ်သည့် ကုမ္ပဏီများပင် ရမှတ်မြင့်မြင့်မားမားရရန် ခက်ခဲသည်။ တစ်ကမ္ဘာလုံးရှိကုမ္ပဏီများ၏ အစီရင်ခံခြင်းနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု (အထူးသဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးကို အဓိကထားသည့်) စောင့်ကြည့်သည့် Business and Human Rights Resources Center (www.business-humanrights.org)အရ အရှေ့တောင်အာရှနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကုမ္ပဏီအများစုမှာ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်ကိုက်ညီမှုမရှိသည်ကိုတွေ့ရသည်။[၆]

ယခုလေ့လာမှုတွင် အပေါင်းလက္ခဏာဆောင်သော အမှတ်ရသည့် မြန်မာကုမ္ပဏီများသည် မိမိတို့ဒေသတွင်းရှိ ကုမ္ပဏီများလောက် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ရှိနေဖွယ်ရှိနေကြသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ မြန်မာကုမ္ပဏီများသည် နိုင်ငံတကာ စံနှုန်းများနှင့်အညီ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအလေ့အထများကို ကျင့်သုံးပြီး ဒေသတွင်း၌ခေါင်းဆောင်မှုကို ပြသနိုင်လိမ့်မည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့က မျှော်လင့်ထားသည်။ အချို့ကမူ လုပ်ဆောင်ရန် စတင်ပြုလုပ်ခဲ့ကြပြီးဖြစ်သည်။

ဝက်ဘ်ဆိုဒ်မရှိသေးသောကြောင့် စာရင်းတွင်အတူပါဝင်သည့် ကုမ္ပဏီများနောက်တွင် ရောက်နေပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရော၊ ဒေသတွင်း၌ပါ နောက်ကျနေခဲ့သည့် လေ့လာမှုပြုသော ကုမ္ပဏီများထဲမှထက်ဝက်ခန့်သည် ကနဦးအဆင့်အဖြစ် ဝက်ဘ်ဆိုဒ်များ စတင်ထူထောင်ကြမည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ ယုံကြည်ပါသည်။ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်သည် ကုမ္ပဏီအတွင်း ဝန်ထမ်းထိတွေ့ဆက်ဆံမှုအတွက်လည်း မဏ္ဍိုင်ကျသည့် အရာတစ်ခုဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအလေ့အထများနှင့်ပက်သက်ပြီး နောက်ဆုံး သတင်းအချက်အလက်များကို ဝက်ဘ်ဆိုဒ်တွင် ဝန်ထမ်းများက အလွယ်တကူကြည့်ရှုနိုင်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီအတွက် ယင်းတို့ကို ကျင့်သုံးမှုများပိုမိုဖြစ်လာနိုင်ဖွယ်ရှိပြီး ပြင်ပသက်ဆိုင်သူများအတွက်လည်း ဤဝန်ထမ်းများသည် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ကုမ္ပဏီ၏ သံတမန်များ ဖြစ်လာနိုင်ဖွယ်ရှိသည်။

ယခုသုတေသနကို ၂၀၁၅ တွင်လည်း ထပ်မံပြုလုပ်သွားရန်ရည်ရွယ်ထားပြီး ကုမ္ပဏီပွင့်လင်းမြင်သာမှုတွင် ရှင်းလင်းသော တိုးတက်မှု များပြသနိုင်မည်ဟု မျှော်လင့်ထားသည်။ နောက်ထပ်သုတေသနမပြုလုပ်မီ လေ့လာမှုတွင်ပါဝင်သည့် ကုမ္ပဏီများသာမက မိမိတို့၏ တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအလေ့အထများတိုးမြှင့်ရန် စိတ်ဝင်စားသည့်ကုမ္ပဏီများအား အထောက်အကူဖြစ်စေရန်မိမိ၏ လုပ်ငန်းကြောင့်သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုဘဝကို တိုက်ရိုက်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍လည်းကောင်း သက်ရောက်မှုများကို ကြိုတင်သိမြင်ရန် စစ်ဆေးခြင်းထိခိုက်စေသော အကြောင်းများအား ကြိုတင်တားဆီးခြင်းလုပ်ငန်းများ (Human Rights Due Diligence)နှင့် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများကို မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှု ရှိရေးအထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) က ပြုလုပ်သွားမည်ဖြစ်သည်။

နိဂုံးချုပ်အားဖြင့် ယခုသုတေသနသည် HSE ၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအပေါ် ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ အမှန်တကယ် လုပ်ငန်းခွင် လုပ်ဆောင်ချက်များကို အမှတ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် တိုင်းတာမှုပြုခြင်းမဟုတ်သည်ကို အလေးအနက် သတိပြုရမည် ဖြစ်သည်။ ယခုတိုင်းတာအကဲဖြတ်သည်မှာ ကုမ္ပဏီအသီးသီး၏ ထုတ်ပြန်ထားသော သတင်းအချက်အလက် ပမာဏကိုသာ ဖြစ်သည်။ ထုတ်ပြန်ထားသော သတင်းအချက်အလက်များ၏ တိကျမှုကို MCRB က စစ်ဆေးနိုင်မည်မဟုတ်သလို ၄င်းတို့၏မူဝါဒများနှင့် စံချိန်စံညွှန်းများကို အဖွဲ့အစည်းအတွင်းနှင့်ပြင်ပတွင် မည်သို့ကျင့်သုံးကြသည်ကိုလည်း လေ့လာဆန်းစစ်မှုပြုနိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ သို့သော်လည်း ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် မိမိ၏လုပ်ငန်းများနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကိုပွင့်လင်းမြင်သာစွာ ဆောင်ရွက်လျှင် လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ရာတွင် စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ အသိအမှတ်ပြုပြီး လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုပြုနိုင်အောင် ၄င်းတို့၏ သက်ဆိုင်သူများ (Stakeholder) နှင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများက ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် အထောက်အကူပြုမည်ဖြစ်သည်။

Project Rationale and Methodology

MCRB was inspired to conduct this Pwint Thit Sa/TiME research by Transparency International's 'Transparency in Corporate Reporting' –Assessing the World's Largest Companies report [7] which scores over 100 of the world's largest companies for their transparency performance. The latest Transparency International report in the series which focused on emerging market multinationals was published in October 2013 and a new edition assessing global companiesis due shortly.

The Transparency in Corporate Reporting methodology depends on assessing the information which companies publish on their websites. The three areas examined are anti-corruption, organisational transparency and country-by-country reporting of key financial information including tax. Only information which is published on the internet and available widely is scored for the purposes of the report.

MCRB adapted this methodology to suit Myanmar business conditions: Myanmar companies are not multinational and therefore do not pay tax in different jurisdictions; and Myanmar stakeholders are particularly concerned about land, human rights, and HSE issues. As a result, the three categories chosen for TiME were:

Anti-corruption: Reporting on anti-corruption shows how committed a company is to combat corruption within its business and its supply chain

Organizational Transparency: this is a fundamental indicator of how transparent a company is regarding its size, structure and business ventures.

Human rights, Health, Safety and Environment (HSE): Disclosing policies in these areas and reporting on their implementation shows how committed a business is to protecting its workers, to the environment, and to preventing breaches of human rights.

MCRB developed a set of 35 questions against which websites were scored. These are in Annex 1. The questions drew on Transparency International's methodology for the first two categories, Anti-Corruption and Organisational Transparency. The final category was developed by drawing on the US Reporting Requirements for Myanmar and consulting other experts on transparency.

1 http://gateway.transparency.org/tools/detail/310© Transparency International. All Rights Reserved. For more information, visit http://www.transparency.org.

Company selection

MCRB used the Top 100 commercial taxpayers and Top 100 income payers published by the Internal Revenue Department [8] lists as a proxy for determining the largest Myanmar companies, in the absence of alternative sources of information (Myanmar does not yet have a stock market showing market capitalization).

On the basis of the 2012-2013 taxpayers' list, MCRB excluded state-owned enterprises and foreign companies and identified around sixty large, local, private companies owned by Myanmar citizens. Some Myanmar companies who were not on the significant taxpayer list were also included in the research due to their local importance. Subsidiaries have been grouped together under their parent Group. The list of companies surveyed, and known subsidiaries, is available from the MCRB website.

Communication with the companies

Engaging with companies regarding the project was an important part of our methodology and was intended to enable us to start a dialogue with them about transparency and responsible business to continue beyond the lifetime of the research. Companies included in the research were first informed about their inclusion in late March 2014/ Early April both in hard copy and by email where known. The project was also launched in the local media, with the aim of inter alia alerting company senior managers to the project and encouraging them to participate actively.

In the last week of May 2014, companies were provided with their initial scores and asked to give feedback by 13 June, again in both hard and soft copy. They were encouraged to upload more information to their websites by 30 June. Companies were provided with a scoring schedule to help them understand the basis for the initial scores.

Our team was also available to meet with companies to answer questions on the survey and the information which was being sought. Almost twenty companies contacted us regarding the project and several took the initiative to update their websites and to disclose further information, such as existing staff codes of conduct or anti-corruption commitments. Some websites were significantly overhauled during the research period as a result of the project. In other cases, companies informed MCRB that although they supported the aims of the project, they were unable to launch or update their websites in the time available due to company changes or other factors.

Companies were encouraged to view the project as an ongoing process, and were informed that in the course of 2014/2015, MCRB would be available to provide further support to them to upgrade their responsible business practices.

We were hampered in our ability to communicate with some companies due to the absence of a website (in the case of 25 companies – 41.67% of those surveyed), let alone one with reliable contact information. Even where companies had a website, it appeared that information about the Pwint Thit Sa project was not reaching appropriate managers for response. This may partly reflect the absence of a Corporate Affairs or Communications function in many Myanmar companies.

Data collection and analysis

Data were collected by conducting desk research on the websites of selected companies from 1st April to July 1st 2014. The websites of these local companies were accessed frequently during this time to find relevant information regarding the survey questions, and monitor changes.

8 http://www.irdmyanmar.gov.mm/?q=node/149/

Out of the 60 companies surveyed, only 35 companies have websites. The websites of these 35 companies were constantly reviewed throughout the project. Out of these 35 companies, the websites of 10 companies underwent significant changes.

A scoring schedule (Annex 1) was compiled based on Transparency International's scoring system. For each question, the scoring criteria were developed after a discussion within the MCRB team, based on a first review of websites. This scoring schedule was also sent to the companies.

Scores of 1, 0.5, or 0 were given to each question depending on the extent to which information is fully reported. A question was regarded as N/A and was not considered if that question was not relevant to the organization.

If some affiliate companies or subsidiaries in the Group carried more relevant information than the overall Group website, we took this into account using a similar methodology to that used by Transparency International in scoring country-by-country reporting by scoring the website of a company's country-based subsidiaries. However in practice the only company whose score benefitted from this was Serge Pun Associates (SPA) Group whose FMI and Yoma Strategic websites carry more information than the Group website.

To standardize the score to a maximum of 10, the overall score was obtained by calculating an average of the scores derived for each section, which was then rescaled between 0-10, similar to the methodology used by Transparency International.

The higher the score, the more information a company is publishing on its official website about its business approach towards anti-corruption policy, organisational transparency, human rights and HSE. However, the score reflects information disclosure only and does not measure a company's performance on the ground on these issues. It also does not provide a 100% check of the accuracy of the information disclosed on the website.

စီမံချက်ပြုလုပ်ရခြင်း အကြောင်းရင်းနှင့် စနစ်တကျ ဆောင်ရွက်ပုံအဆင့်ဆင့်

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ လုပ်ငန်းပမာဏအကြီးမားဆုံးကုမ္ပဏီ ၁၀၀ ကျော်၏ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုဆောင်ရွက်ချက်များကို အမှတ်ပေးသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုအဖွဲ့ကြီး (TI) ၏ Transparency in Corporate Reporting (TRAC) ၏ Assessing the World's Largest Companies Report [7] ကို အတုယူပြီး ပွင့်သစ်စစီမံချက်(TiME) ကို MCRB က ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထွန်းသစ်စဈေးကွက် နိုင်ငံစုံကော်ပိုရေးရှင်းများအပေါ် ဦးတည်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုအဖွဲ့ကြီး (TI)၏ နောက်ဆုံးအစီရင်ခံစာကို ၂၀၁၃ အောက်တိုဘာလတွင် ထုတ်ပြန်ခဲ့ပြီး တစ်ကမ္ဘာလုံးရှိကုမ္ပဏီများကို စောင့်ကြည့်သည့် နောက်ထပ်အစီရင်ခံစာသစ်မှာမူ ထွက်မလာသေးပေ။

Transparency in Corporate Reporting ၏ စနစ်တကျ လုပ်ဆောင်ပုံအဆင့်ဆင့်မှာ ကုမ္ပဏီများကို ၄င်းတို့၏ဝက်ဘ်ဆိုဒ်ပေါ်တွင် ထုတ်ပြန်ထားသည့် သတင်း အချက်အလက်များကို လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းအပေါ် အားပြုသည်။ လေ့လာသုံးသပ်သည့်နယ်ပယ် သုံးရပ်မှာ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေး၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် အခွန်ပေးဆောင်မှု အပါအဝင် နိုင်ငံတစ်ခုချင်းစီအတွက် အဓိကကျသော ဘဏ္ဍာရေးသတင်းအချက်များ ထုတ်ပြန်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ အစီရင်ခံစာ၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အင်တာနက်ပေါ်တွင် ထုတ်ပြန်ထားသည့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ရရှိနိုင်သော သတင်းအချက် အလက်များအပေါ် အမှတ်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။

Transparency in Corporate Reporting ကို မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအခြေအနေများနှင့် ကိုက်ညီအောင် MCRB က ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ မြန်မာကုမ္ပဏီများသည် နိုင်ငံစုံ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများ မဟုတ်သည့်အတွက် အမျိုးမျိုးသော တရားစီရင်ရေးများ အောက်တွင် အခွန်ပေးဆောင်ရန်မလိုပေ။ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် သက်ဆိုင်သူများသည် မြေယာ၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် HSE အခြေအနေများကို အထူးအာရုံစိုက်သည်။ ရလဒ်အားဖြင့် ပွင့်သစ်စစီမံချက်တွင် အောက်ပါ နယ်ပယ်သုံးရပ်ကို လေ့လာသည်။ ယင်းတို့မှာ-

၁။ **အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး** - ၄င်းတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ ကုန်စည်ဝန်ဆောင်မှုပတ်လမ်းနှင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍများတွင် အဂတိလိုက်စားမှုကိုတိုက်ဖျက်ရန် ကုမ္ပဏီကမည်သို့လုပ်ဆောင်သည်ကို အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးထုတ်ပြန်ခြင်းကို ပြသသည်။

၂။ **အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာပွင့်လင်းမြင်သာမှု** - ၄င်းတို့၏ပမာဏ၊ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပတ်သက်ပြီး ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် မည်သို့ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ရှိသည်ကိုပြသသောကြောင့် ဤအပိုင်းသည် အခြေခံကျဆုံး ညွှန်းကိန်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။

၃။ **လူ့အခွင့်အရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် (HSE)** - ယင်းနယ်ပယ်များတွင် ကျင့်သုံးသည့် မူဝါဒများကို ထုတ်ဖော်ပြီး ၄င်းတို့၏ အကောင်အထည်ဖော်မှုများကို အစီရင်ခံခြင်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုက ၄င်း၏အလုပ်သမားများ၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် မည်သို့ကာကွယ်သနည်း၊ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို မည်သို့ကြိုတင်ကာကွယ်သနည်းနှင့် ထိရောက်သော ကုစားမှုတစ်ခုရခွင့်အတွက် အထောက်အပံ့ ဖြစ်သလားဆိုသည်ကို ပြသသည်။

ယင်းဝက်ဘ်ဆိုဒ်များကို အမှတ်ပေးရန် မေးခွန်း ၃၅ ခုကို MCRB က ပြင်ဆင်ခဲ့သည်။ ယင်းတို့ကို နောက်ဆက်တွဲ ၁ တွင် ဖော်ပြထားသည်။ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကဏ္ဍများအတွက် မေးခွန်းများကို Transparency in Corporate Reporting မေးခွန်းများမှ ရယူထားသည်။ နောက်ဆုံးကဏ္ဍအတွက် မေးခွန်းများကိုမူ US Reporting Requirement မှ ရယူခြင်းနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုဆိုင်ရာ အခြားကျွမ်းကျင်သူများနှင့် တိုင်ပင်ပြီးပြင်ဆင်ခဲ့သည်။

ကုမ္ပဏီရွေးချယ်ခြင်း

အခြားသော သတင်းရင်းမြစ်များမရှိသည့်အတွက် (ဈေးကွက်အရင်းအနှီးပမာဏကို ဖော်ပြထားသည့် စတော့ဈေးကွက်တစ်ခု မြန်မာနိုင်ငံတွင် မရှိသေး) လုပ်ငန်းပမာဏအကြီးမားဆုံး မြန်မာကုမ္ပဏီများကိုရွေးချယ်ရာတွင် ပြည်တွင်းအခွန်များဦးစီးဌာနကထုတ်ပြန်သော ကုန်သွယ်လုပ်ငန်းခွန်ပေးဆောင်သူ ထိပ်တန်း ၁၀၀ နှင့် ဝင်ငွေခွန် ပေးဆောင်သူ ထိပ်တန်း ၁၀၀ စာရင်းများ[8] ကို အခြေခံအဖြစ် အသုံးပြုခဲ့သည်။

၂၀၁၂-၂၀၁၃ အခွန်ပေးဆောင်သူစာရင်းကိုအခြေခံကာ နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီများမပါ မြန်မာနိုင်ငံသားများပိုင် လုပ်ငန်းပမာဏကြီးမားသော ပြည်တွင်းပုဂ္ဂလိကပိုင်လုပ်ငန်း ၆၀ ခန့်ကို MCRB က ရွေးချယ်ခဲ့သည်။ ထိပ်တန်းအခွန်ပေးဆောင်သူစာရင်းတွင် မပါဝင်သည့် မြန်မာကုမ္ပဏီအချို့ကိုလည်း ၄င်းတို့၏ပြည်တွင်းအရေးပါမှုအရ သုတေသနတွင် ထည့်သွင်းခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီခွဲများကိုလည်း ၄င်းတို့၏ မိခင်ကုမ္ပဏီအောက်တွင် ထည့်သွင်းခဲ့သည်။ လေ့လာမှုတွင်ပါဝင်သည့် ကုမ္ပဏီများစာရင်းနှင့် ၄င်းကုမ္ပဏီများ၏ သိရှိထားပြီး ဖြစ်သော ကုမ္ပဏီခွဲများစာရင်းကို MCRB ဝက်ဘ်ဆိုဒ်တွင် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီများနှင့် ဆက်သွယ်ခြင်း

ပွင့်သစ်စ စီမံချက်တွင်ပါဝင်သော ကုမ္ပဏီများနှင့်ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့နည်းနာဗေဒ၏ အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်ဖြစ် ပြီး သုတေသနကာလအလွန်တွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ၄င်းတို့နှင့် စကားဝိုင်းများ စတင်ပြုလုပ်သွားနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ထားသည်။ ယခုသုတေသနတွင်ပါဝင်သည့်ကုမ္ပဏီများကို ၄င်းတို့ကိုထည့်သွင်းထားကြောင်း ၂၀၁၄ ဧပြီလအစပိုင်းက စာဖြင့်လည်းကောင်း၊ အီးမေးလ်သိခဲ့လျှင်လည်း အီးမေးလ်ဖြင့်လည်းကောင်း ပထမဆုံးအကြိမ် အကြောင်းကြားခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီရှိ ထိပ်တန်းမန်နေဂျာများက စီမံချက်ကိုသတိပြုမိပြီး တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင်လာရေး တွန်းအားပေးနိုင်ရန် ပြည်တွင်းမီဒီယာများ၌လည်း စီမံချက်ကို ထည့်သွင်းဖော်ပြခဲ့သည်။

မေလနောက်ဆုံးပတ်တွင်မူ ကုမ္ပဏီများအား ၄င်းတို့ရရှိသည့် ကနဦးရမှတ်များနှင့်အတူ ဆက်သွယ်ခဲ့ပြီး ဇွန်လ ၁၃ ရက် နောက်ဆုံးထားပြီး မှတ်ချက်များပြန်ပေးရန် စာဖြင့်လည်းကောင်း၊ အီးမေးလ်ဖြင့်လည်း ထပ်မံအကြောင်းကြားခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် ဇွန်လ ၃၀ ရက်နောက်ဆုံးထားပြီး ၄င်းတို့၏ဝက်ဘ်ဆိုဒ်တွင် သတင်းအချက်အလက်များ ပိုမိုထုတ်ပြန်ပေးရန်လည်း တိုက်တွန်းခဲ့ပါသည်။ ကနဦးရမှတ်များအတွက် အခြေခံကို ကုမ္ပဏီများနားလည်မှုတွင် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် အမှတ်ပေးစည်းမျဉ်းများကိုလည်း တပါတည်းပေးပို့ခဲ့ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့သည် ကုမ္ပဏီများနှင့်လည်းတွေ့ဆုံပြီး မိမိတို့လေ့လာသည့် သတင်းအချက်အလက်နှင့် သုတေသနဆိုင်ရာအကြံဉာဏ်များပေးခဲ့သည်။ စီမံချက်နှင့် ပတ်သက်ပြီး မိမိတို့အား ကုမ္ပဏီ ၂၀ နီးပါးက ဆက်သွယ်ခဲ့ကြပြီး ရှိပြီးသား ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်များ သို့မဟုတ် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ဆောင်မှုများကဲ့သို့ နောက်ထပ်သတင်းအချက်အလက်များ ထုတ်ပြန်ခြင်းနှင့် ဝက်ဘ်ဆိုဒ်များတွင် အချက်အလက်သစ်များ တင်ခြင်းလုပ်ငန်းများကို ကုမ္ပဏီများက လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသည်။ သုတေသနကာလအတွင်း စီမံချက်၏ရလဒ်အဖြစ် အချို့သောဝက်ဘ်ဆိုဒ်များသည် သိသိသာသာ ပြင်ဆင်မှုများပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။ အခြားကုမ္ပဏီများကမူ စီမံချက်၏ရည်ရွယ်ချက်များကို ၄င်းတို့ထောက်ခံသည့်တိုင် ကုမ္ပဏီအပြောင်းအလဲများ သို့မဟုတ် အခြားသောအကြောင်းအရင်းခံများကြောင့် ဝက်ဘ်ဆိုဒ်စတင်ခြင်း သို့မဟုတ် သတင်းအချက်အလက်သစ်များတင်ခြင်းကို အချိန်မီ မပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ကြဟု MCRB အား အကြောင်းပြန်ခဲ့ကြသည်။

ဤစီမံချက်သည် ရေရှည်လုပ်ကိုင်ရမည့် လုပ်ငန်းဖြစ်တစ်ခုဟုရှုမြင်အောင် ကုမ္ပဏီများကိုတိုက်တွန်းခဲ့ပြီး ယခုကဲ့သို့ ဆက်လက်ပြီး သတင်းအချက်အလက်များကို ထုတ်ပြန်ခြင်းဖြင့် ၂၀၁၅ တွင် ပြုလုပ်မည့် ဤစီမံချက်အတွက် ပြင်ဆင်ပြီးသား ဖြစ်နေပေလိမ့်မည်။ တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအလေ့အထများမြှင့်တင်ရန် MCRB ကလည်း နောက်ထပ်အထောက်အကူပြုမှုများ ပေးနိုင်မည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။

ဝဘ်ဆိုဒ်မရှိသော အချို့ကုမ္ပဏီများ (ကုမ္ပဏီ ၂၅ ခု- လေ့လာမှု၏ ၄၁.၆၇ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့်ဆက်သွယ်ရေးတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဆက်သွယ်နိုင်စွမ်းအခက်အခဲရှိခဲ့ပြီး အားထားရလောက်သည့် ဆက်သွယ်ရန် သတင်းအချက်အလက်ကိုသာ အသုံးပြုခဲ့ရသည်။ ဝဘ်ဆိုဒ်ရှိသည့် ကုမ္ပဏီအချို့ပင် ပွင့်သစ်စစီမံချက်နှင့်ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များသည် ပြန်လည်ဆက်သွယ်ရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာမန်နေဂျာများထံသို့ ရောက်ရှိပုံမပေါ် ပေ။ ယင်းကိုကြည့်လျှင် မြန်မာကုမ္ပဏီအများစုသည် ကော်ပိုရိတ်ရေးရာ သို့မဟုတ် ဆက်သွယ်ရေးဌာနများ မရှိခြင်းကို ထင်ဟပ်ပြသနေသည်ဟု ဆိုရမည်ဖြစ်သည်။

အချက်အလက်စုဆောင်းခြင်းနှင့် သုံးသပ်ခြင်း

ရွေးချယ်ခံရသည့် ကုမ္ပဏီများ၏ ဝဘ်ဆိုဒ်များကို ၂၀၁၄ ဧပြီလ ၁ ရက်နေ့မှ ဇူလိုင်လ ၁ ရက်နေ့အထိ သုတေသနပြုလေ့လာခြင်းဖြင့် အချက်အလက် စုဆောင်းခဲ့သည်။ လေ့လာသည်မေးခွန်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး သက်ဆိုင်သောသတင်းအချက်အလက်များရှာဖွေရန်နှင့် အပြောင်းအလဲများကိုစောင့်ကြည့်ရန် ယင်းကာလအတွင်း ဤစီမံချက်တွင် ပါဝင်သော ပြည်တွင်းကုမ္ပဏီများ၏ဝဘ်ဆိုဒ်များကို အကြိမ်ကြိမ်ဝင် ရောက်ကြည့်ရှုခဲ့သည်။

လေ့လာသည်ကုမ္ပဏီ ၆၀ အနက် ကုမ္ပဏီ ၃၅ ခုတွင်သာ ဝဘ်ဆိုဒ်ရှိကြသည်။ ယင်း ကုမ္ပဏီ ၃၅ ခု၏ ဝဘ်ဆိုဒ်များကို စီမံချက်ကာလတစ်လျှောက် မပြတ်ကြည့်ရှုနေခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီ ၃၅ ခုအနက် ကုမ္ပဏီ ၁၀ ခု၏ ဝဘ်ဆိုဒ်များသည် ဤစီမံချက်ကာလအတွင်း သိသာထင်ရှားသော ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

အမှတ်ပေးစည်းမျဉ်း (နောက်ဆက်တွဲ ၁) သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုအဖွဲ့ကြီး (TI) ၏ အမှတ်ပေးစနစ်အပေါ် အခြေခံခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး မေးခွန်းတစ်ခုချင်းအတွက် အမှတ်ပေးစည်းမျဉ်းကိုမူ ဝဘ်ဆိုဒ်များကို ပထမဆုံးလေ့လာသုံးမှုအပေါ် အခြေခံကာ အဖွဲ့တွင်းဆွေးနွေးမှုပြုလုပ်ပြီးနောက် ပြင်ဆင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အမှတ်ပေးစည်းမျဉ်းကိုလည်း ကုမ္ပဏီများကို ပေးပို့ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။

မည်သည့်သတင်းအချက်အလက်များကို မည်မျှပမာဏဖြင့် ပြည့်ပြည့်ဝဝဖော်ပြထားသနည်းအပေါ် အခြေခံပြီး မေးခွန်းအသီးသီးအတွက် ရမှတ်များကို ၁၊ ဝ ဒသမ ၅ သို့မဟုတ် သုည စသည်ဖြင့် ပေးထားသည်။ အမှတ်ပေးရန် မသက်ဆိုင်သည့် မေးခွန်းတစ်စုံတစ်ရာကိုမူ မသက်ဆိုင်ကြောင်း (N/A) ဖော်ပြထားသည်။

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒ၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာပွင့်လင်းမြင်သာမှု၊ လူ့အခွင့်အရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့် သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ မိမိစီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ ချဉ်းကပ်မှုများနှင့်ပက်သက်ပြီး မိမိ၏တရားဝင်ဝဘ်ဆိုဒ်တွင် သတင်းအချက်အလက်များ ပိုမိုထုတ်ပြန်ထားသော ကုမ္ပဏီသည် အမှတ်ပိုရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် အမှတ်ပိုရခြင်းသည် သတင်းအချက်အလက် ပိုမိုထုတ်ပြန်ခြင်း တစ်ခုတည်းကိုသာ ထင်ဟပ်ပြီး ယင်းအရေးကိစ္စများနှင့်ပတ်သက်ပြီး လက်တွေ့တွင် ကုမ္ပဏီ၏ စွမ်းဆောင်ရည်များကို တိုင်းတာခြင်း မဟုတ်ပေ။ ဝဘ်ဆိုဒ်များတွင်ထုတ်ပြန်ထားသော သတင်းအချက်အလက်များ၏ ရာနှုန်းပြည့် တိကျသေချာမှုကိုလည်း တိုင်းတာခြင်း မဟုတ်ပေ။

Results

Reporting on Anti-corruption Programmes

Business has an essential role to play in fighting corruption, and the UN Global Compact states that "Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery." A company with clear policies and a commitment to fight corruption from the most senior managers, as well as an effective and regular staff training and awareness programme, will be better able to prevent corruption by its staff. It also provides the company with some defence in cases when one of its employees is found to have participated in corruption.

In the initial assessment of the websites, few companies reported having an anti-corruption programme or policies. However some subsequently published more information, including in some cases publishing previously internal staff codes of conduct which include anti-corruption elements. Some companies have anti-corruption policies separate to their code of conduct. Some companies include restrictions on staff from taking gifts and entertainment with a certain maximum threshold. However, very few extended this anti-corruption commitment towards their agents, and supply chains. Facilitation payments (tea money) are deep-rooted in Myanmar society; only some companies claim they have taken the initiative to address facilitation payments as part of their anti-corruption efforts.

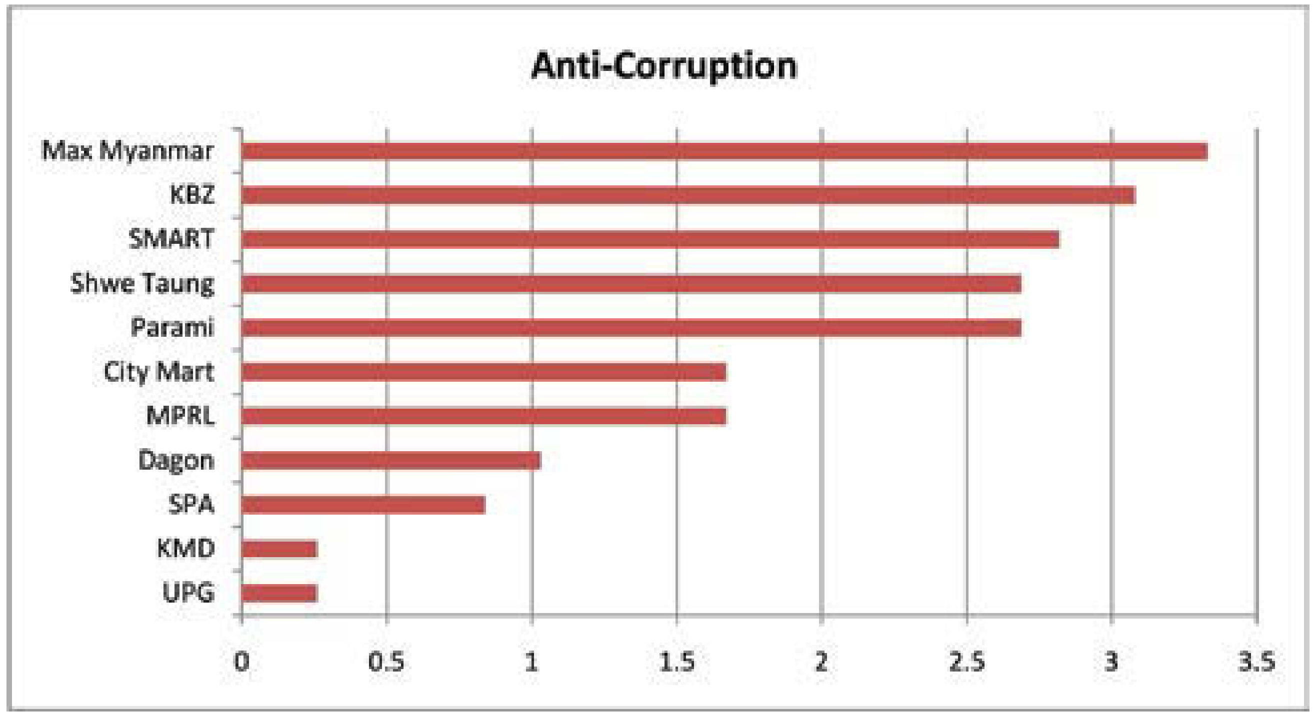
In the final review, only 11 of the 35 companies with websites reported on anti-corruption (see Figure 1 below. The remaining 24 companies (see Table 1) failed to report on any anti-corruption policies and monitoring programmes and therefore did not receive a score even though they might have policies in place.

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ငန်းများဆိုင်ရာ ထုတ်ပြန်ခြင်း

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ မဖြစ်မနေ ပါဝင်ရမည် ဖြစ်သည်။ "စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အာဏာသုံးဖိအားပေး၍လုပ်ပိုင်ခွင့်များရယူခြင်းနှင့် လာဘ်ပေးခြင်းအပါအဝင် အဂတိလိုက်စားမှု၏ ပုံစံအားလုံးနှင့်ဆန့်ကျင်ပြီး လုပ်ဆောင်သင့်သည်" ဟု UN Global Compact တွင်ဖော်ပြထားသည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ရှင်းလင်းသော မူဝါဒများရှိပြီး ထိပ်တန်းအကျဆုံး မန်နေဂျာများထံမှ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအတွက် အားထုတ်လုပ်ဆောင်မှုများရှိကာ ဝန်ထမ်းများအတွက် ထိရောက်မှုရှိသော ပုံမှန်သင်တန်းများနှင့် ပညာပေးလုပ်ငန်းများရှိလျှင် မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းများဖြင့်ပင် အဂတိလိုက်စားမှုကြိုတင်ကာကွယ်ရန် ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ပေလိမ့်မည်။ မိမိ၏ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ယောက်က အဂတိလိုက်စားမှုတွင်

ပါဝင်လုပ်ဆောင်သည်ကိုတွေ့ရှိသည့်အခါတွင်လည်း ကုမ္ပဏီအတွက် အကာအကွယ်တစ်ခု ရနိုင်ပေမည်။

Figure 1 Company Results: Anti-Corruption



ဝက်ဘ်ဆိုဒ်များကို ကနဦးလေ့လာဆန်းစစ်မှုအရ ကုမ္ပဏီအနည်းငယ်ကသာ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် မူဝါဒများထုတ်ပြန်ထားသည်ကိုတွေ့ရသည်။ သို့သော်နောက်ပိုင်းတွင်အချို့ကအဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအကြောင်းအရာများပါဝင်သည့် ယခင်ကတည်းကရှိခဲ့သော ကုမ္ပဏီတွင်း ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်များ ထုတ်ပြန်ခြင်းများအပါအဝင် သတင်းအချက်အလက်များ ပိုမိုထုတ်ပြန်ခဲ့ကြသည်။ အချို့ကုမ္ပဏီများတွင် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်အပြင် သီးခြား အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး မူဝါဒများရှိကြသည်။ အများဆုံးပမာဏတစ်ခုထက်ပိုသော လက်ဆောင်ပစ္စည်းများ လက်မခံရန် တားမြစ်မှုမျိုး အချို့ကုမ္ပဏီများတွင်ရှိသည်ကို တွေ့ရသည်။ သို့သော်လည်း အရေအတွက်အနည်းငယ်သော ကုမ္ပဏီများကသာ ယင်းအဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ဆောင်မှုများကို မိမိတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုပတ်လမ်းများအထိ ကျင့်သုံးကြသည်။ လုပ်ငန်းအဆင်ပြေအောင် အပိုငွေရခြင်းအကျင့်သည် မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း အမြစ်တွယ်နေသည်။ မိမိတို့၏ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး လုပ်ဆောင်မှုများ၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် လုပ်ငန်းအဆင်ပြေအောင် အပိုငွေရခြင်း၊ ပေးခြင်းကို ဖြေရှင်းရန် လုပ်ဆောင်မှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်ဟု ကုမ္ပဏီအချို့ကသာ ဆိုသည်။

နောက်ဆုံးသုံးသပ်ချက်အရ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်ရှိသည့် ကုမ္ပဏီ ၃၅ ခုအနက် ၁၁ ခုတွင်သာ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒများ ထုတ်ပြန်ထားသည်ကိုတွေ့ရသည်။ (အထက်တွင် ပုံ-၁ ကို ကြည့်ပါ။) ကျန်ကုမ္ပဏီ ၂၄ ခုမှာ (ဇယား ၁ ကို ကြည့်ပါ) အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက် ရေးလုပ်ငန်းများနှင့် မူဝါဒတစ်ခုခုကို ထုတ်ပြန်ထားခြင်း မရှိသည့်အတွက် (လုပ်ငန်းခွင်တွင် မူဝါများကို ကျင့်သုံးကောင်း ကျင့်သုံးသည့်တိုင်) အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးအပိုင်းတွင် အမှတ် မရခဲ့ကြပေ။

Reporting on Organisational Transparency

Organisational transparency of large companies is very important to Myanmar stakeholders. We decided to score companies on the basis of the Group they were a part of, rather than individual subsidiaries, since there is a suspicion and a lack of information about the multiple companies owned by specific Groups. There has been a tendency by some companies to maintain websites about some subsidiaries but be silent about others.

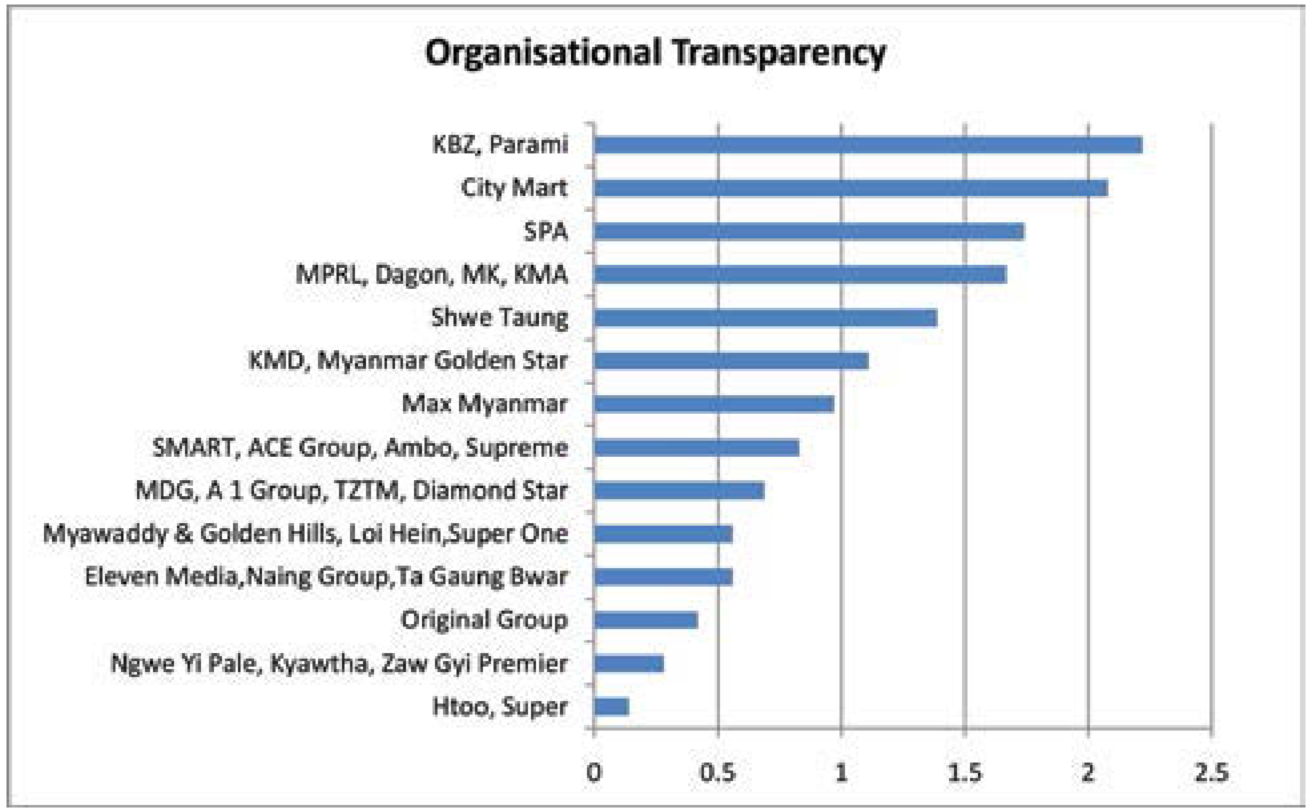
Myanmar companies surveyed tended to have a higher score in the organizational transparency section compared to the other two sections of the survey. While the survey on anti-corruption and human rights & HSE emphasise reporting and implementation, organizational transparency is easier to publish information about, and to obtain a score.

Questions in this section were largely adopted from the Transparency in Corporate Reporting report, and there were some which were not reported by a majority of the companies. For example, as almost all of the companies being surveyed are private, mainly family-owned companies, there are no official requirements for these companies to make their financial reports public. Only Serge Pun's Yoma Strategic Holdings (the only company in the survey which is listed in Singapore) put their financial reports online. Although some companies promise to share these reports on request, we were unable to give scores for this as this research is limited to assessing only the documents and data published online.

We retained one question on tax payments, given the interest in this subject, but dropped the detailed tax reporting in the Transparency in Corporate Reporting report since this was of less relevance to Myanmar companies who only operate in one country. Although most of these companies were recognized by the Internal Revenue Department as high tax payers by Myanmar standards, none of them published the actual amount of tax they have paid except for Dagon. Dagon Group of Companies has reported the amount of tax that have been paid to the government by four of their subsidiaries dating since each of the subsidiaries' establishments. We believe that, in line with global best practice, this is something which Myanmar companies could consider doing as a sign of their commitment to transparency.

In the final review, 32 companies out of the 35 companies, except for United Paints Group, Myanmar Consolidated Holdings, and Super Seven Stars, reported on organisational transparency (see Figure 2). The remaining companies (see Table 1) failed to report on organisational transparency because they did not have websites built in place. Those companies which did not have website were not shown on the chart of the organisational transparency as they were automatically scoring 0.

Figure 2 Company Results: Organisational Transparency



အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာပွင့်လင်းမြင်သာမှု ထုတ်ပြန်ခြင်း

လုပ်ငန်းပမာဏအကြီးမားဆုံး ကုမ္ပဏီများ၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုသည် မြန်မာ့သက်ဆိုင်သူအားလုံးအတွက် အလွန်အရေးကြီးသည်။ ကုမ္ပဏီအုပ်စုတစ်စုစုက ပိုင်ဆိုင်သော ကုမ္ပဏီပေါင်းများစွာနှင့်ပတ်သက်ပြီး သတင်းအချက်အလက် အပြည့်အစုံ မရှိခြင်းနှင့် သံသယရှိနေခြင်းတို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီများကို အမှတ်ပေးရာတွင် ကုမ္ပဏီခွဲတစ်ခုချင်းကို အမှတ်ပေးခြင်းထက် ၎င်းတို့တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် ပါဝင်နေသည့် ကုမ္ပဏီအုပ်စုလိုက် အမှတ်ပေးရန် ကျွန်ုပ်တို့ ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြသည်။ အချို့ကုမ္ပဏီများက ကုမ္ပဏီခွဲအချို့နှင့်ပက်သက်ပြီး ဝဘ်ဆိုဒ်တွင်ထုတ်ပြန်ထားလိုကြသော်လည်း အချို့ကုမ္ပဏီနှင့်ပတ်သက်၍မှု နှုတ်ဆိတ်နေလို ကြသည်။

လေ့လာမှုတွင်ပါဝင်သည့် မြန်မာကုမ္ပဏီများသည် အခြားကဏ္ဍနှစ်ခုနှင့်နှိုင်းယှဉ်လျှင် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာပွင့်လင်း မြင်သာမှု ကဏ္ဍတွင် အမှတ်ပိုရကြသည်။ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ရေးရာတို့အပေါ်လေ့လာရာတွင် သတင်းထုတ်ပြန်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းကို အလေးထားသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အဖွဲ့အစည်း ဆိုင်ရာပွင့်လင်းမြင်သာမှုသည် သတင်းအချက်အလက်များထုတ်ပြန်ရန် ပိုမိုလွယ်ကူပြီး အမှတ်ရရန်လည်း လွယ်ကူသည်။

ယခုကဏ္ဍရှိမေးခွန်းများကို TRAC အစီရင်ခံစာမှ အများစုရယူထားခြင်းဖြစ်ပြီး ယင်းမေးခွန်းများတွင် ကုမ္ပဏီအများစုမထုတ်ပြန်သည့် မေးခွန်းအချို့ပါဝင်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် လေ့လာမှုတွင်ပါဝင်သည့် ကုမ္ပဏီအားလုံးနီးပါးမှာ ပုဂ္ဂလိက ပိုင်ကုမ္ပဏီများ (အများအားဖြင့် မိသားစုပိုင်ကုမ္ပဏီများ) ဖြစ်ကြသည့်အလျောက် အဆိုပါကုမ္ပဏီများအဖို့ ၎င်းတို့၏ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာထုတ်ပြန်ချက်များကို အများပြည်သူသိအောင်ထုတ်ပြန်ရန် တရားဝင်လိုအပ်ချက် မရှိပေ။ Serge Pun &Associates ၏ ကုမ္ပဏီခွဲ Yoma Strategicကုမ္ပဏီ (လေ့လာမှုတွင်ပါဝင်သည့်ကုမ္ပဏီများအနက် စင်္ကာပူတွင် စတော့ခ်အိတ်ချိန်းတင်ထားသည့်တစ်ခုတည်းသော ကုမ္ပဏီ)သာ ၎င်းတို့၏ ဘဏ္ဍာရေးထုတ်ပြန်ချက်ကို အွန်လိုင်းတင်ထားသည်ကို တွေ့ရသည်။ အချို့သောကုမ္ပဏီများကမူ လိုအပ်လျှင် ယင်းထုတ်ပြန်ချက်များကိုပေးမည်ဟု ကတိပြုသော်လည်း ယခုလေ့လာမှုသည် အွန်လိုင်းတွင်ထုတ်ပြန်ထား သည့် စာရွက်စာတမ်းများနှင့် အချက်အလက်များကိုသာ လေ့လာဆန်းစစ်မည့် အကန့်အသတ်ဖြင့် ပြုလုပ်သည့်အတွက် ထိုသို့တောင်းဆိုမှ ထုတ်ပြန်ပေးမည်ကို ကျွန်ုပ်တို့က အမှတ်ပေးနိုင်ခြင်း မရှိပေ။

လေ့လာသည့်နယ်ပယ်အရ အခွန်ပေးဆောင်မှုနှင့်ပတ်သက်သော မေးခွန်းတစ်ခုကိုလည်း ကျွန်ုပ်တို့ထည့်သွင်းထားခဲ့သော်လည်း နိုင်ငံတစ်ခုတွင်သာ လည်ပတ်လုပ်ကိုင်နေသည့် မြန်မာကုမ္ပဏီများနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိသည့်အတွက် TRAC အစီရင်ခံစာတွင်ပါဝင်သော အခွန်ပေးဆောင်သည့် အသေးစိတ်ထုတ်ပြန်ချက်နှင့် သက်ဆိုင်သည့်မေးခွန်းကို ချန်ထားခဲ့သည်။ လေ့လာမှုတွင်ပါဝင်သည့် ကုမ္ပဏီအများစုသည် ပြည်တွင်းအခွန်များဦးစီးဌာနက မြန်မာ့စံချိန်စံညွှန်းများအရ အခွန်အမြင့်ဆုံးပေးဆောင်သည်ဟု အသိအမှတ် ပြုထားသည့် ကုမ္ပဏီများဖြစ်သည့်တိုင် ဒဂုံမှလွဲ၍ ကုမ္ပဏီတစ်ခုကမျှ ၎င်းတို့ပေးဆောင်ခဲ့သည့် အခွန်ပမာဏကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ခြင်း မရှိပေ။ ဒဂုံကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် ၎င်း၏ကုမ္ပဏီခွဲအသီးသီး ထူထောင်သည့်နေ့မှစ၍ ယခုအချိန်အထိ ကုမ္ပဏီခွဲ ၄ ခုက အစိုးရသို့ အခွန်မည်မျှပေးဆောင်ထားသည်ကို ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအကောင်းဆုံး အလေ့အထများနှင့် အညီဖြစ်သော ယခုဤကဲ့သို့သော လုပ်ဆောင်မှုသည် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရန် လုပ်ဆောင်မှု၏ လက္ခဏာတစ်ရပ်အဖြစ် မြန်မာကုမ္ပဏီများ ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်မည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ ယုံကြည်ပါသည်။

နောက်ဆုံးသုံးသပ်ချက်အရ ဝဘ်ဆိုဒ်ရှိသည့်ကုမ္ပဏီ ၃၅ ခုအနက် United Paint Group၊ Myanmar Consolidated Holding နှင့် Super Seven Star တို့ သုံးခုကလွဲပြီး ၃၂ ခုက အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ကြသည်။ (ပုံ-၂ ကိုကြည့်ပါ)။ ကျန်ကုမ္ပဏီများ (ဇယား-၁ ကို ကြည့်ပါ) ဝဘ်ဆိုဒ်ထောင်ထားခြင်း မရှိသေးသောကြောင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို ထုတ်ပြန်နိုင်ခြင်း မရှိခဲ့ပေ။ ဝဘ်ဆိုဒ်မရှိသည့်ကုမ္ပဏီများသည် အလိုအလျောက် သုညရသွားကြသည့်အတွက် အထက်ပါပုံတွင် မဖော်ပြတော့ပေ။

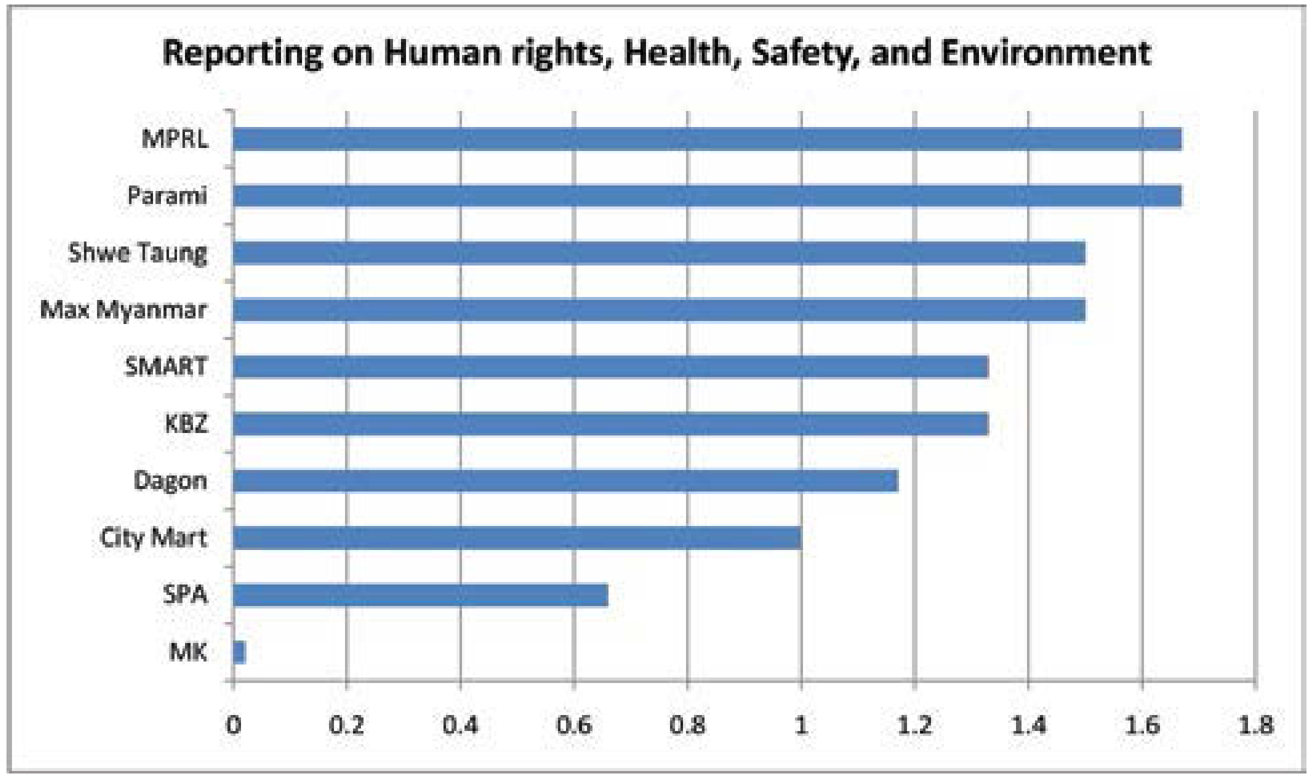
Reporting on Human Rights, Health, Safety, and Environment (HSE)

Although not covered in Transparency in Corporate Reporting report, we included this section in the research because of local interest and importance of issues such as land and environmental pollution. There is also a growing interest globally in public reporting on human rights issues following the adoption in 2011 of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, with their focus on human rights due diligence, including communication and reporting, under a mantra of 'know and show'. The Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI) [10] is seeking to develop a standard framework for companies reporting on human rights, health, safety and environment and it is also included in the Global Reporting Initiative [11].

The companies in the research generally did least well in this area since we were looking for reporting of practical implementation as well as policy. However this is something which even the largest international companies struggle to report on effectively .

Very few companies have policies concerning the acquisition of land, resettlement and compensation policies and practices. Those that address land questions should be recognised for responding to public interest in this issue. Which companies own which land is a key concern of civil society. Although some companies such as Parami report having a land-ownership policy, these companies do not disclose information about how they have bought, leased, used, or managed these lands. Max Myanmar Holdings is the only company to publicly disclose its compensation payments. We realise that providing data on all historic land acquisitions will be challenging, but we hope that companies will consider being more transparent in future, given the widespread concern about land in Myanmar.

Figure 3: Company Results: Human Rights, and HSE Reporting



လူ့အခွင့်အရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် (HSE) ဆိုင်ရာ ထုတ်ပြန်ခြင်း

TRAC အစီရင်ခံစာတွင် မပါဝင်သည့်တိုင် ပြည်တွင်းအကျိုးစီးပွားနှင့်မြေယာနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ညစ်ညမ်းခြင်းကဲ့သို့ ကိစ္စရပ်များ၏ အရေးပါမှုကြောင့် ယခုစီမံချက်တွင် ယင်းကဏ္ဍကို ထည့်သွင်းခဲ့သည်။ ၂၀၁၁ တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ကုလသမဂ္ဂလမ်းညွှန်အခြေခံမှုများ (UNGC) ကို အတည်ပြုခဲ့ပြီးနောက် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များကို အများပြည်သူသိရှိအောင်ထုတ်ပြန်ရန် တစ်ကမ္ဘာလုံးအတိုင်းအတာဖြင့်လည်း စိတ်ဝင်စားခဲ့ကြသည်။ UNGC သည် "know and show" ဟူသောဆောင်ပုဒ်ဖြင့် ဆက်သွယ်ခြင်းနှင့် တင်ပြခြင်းအပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေး မိမိ၏လုပ်ငန်းကြောင့်သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့်

10 http://www.shiftproject.org/project/human-rights-reporting-and-assurance-frameworks-initiative-rafi

11 www.globalreporting.org/

လူမှုဘဝကိုတိုက်ရိုက်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍လည်းကောင်းသက်ရောက်မှုများကို ကြိုတင်သိမြင်ရန် စစ်ဆေးခြင်းအပေါ် ဦးတည်သည်။ The Reporting and Assurance Frameworks Initiative(RAFI)[၁၀]သည် ကုမ္ပဏီများ၏ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ထုတ်ပြန်ခြင်းအတွက် စံချိန်စံညွှန်းတစ်ခုကို ပြုစုရန်ကြိုးပမ်းလျှက်ရှိသည်။ ယင်းအချက်များသည် Global Reporting Intitiative[၁၁] တွင်လည်း ပါဝင်ပြီးဖြစ်သည်။

မူဝါဒကိုကြည့်သလို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်မှုများ ထုတ်ပြန်ခြင်းကိုလည်း ကျွန်ုပ်တို့က ကြည့်သည့်အတွက် ယခုသုတေသနတွင် ပါဝင်သည့် ကုမ္ပဏီများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ဤအပိုင်းတွင် အမှတ်အနည်းဆုံး ရကြသည်။ သို့သော် ဤကဏ္ဍသည် လုပ်ငန်းပမာဏအကြီးမားဆုံး နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီကြီးများပင်လျှင် ထိထိရောက်ရောက်ထုတ်ပြန်ရန် ကြိုးပမ်းနေရဆဲဖြစ်သည်။

မြေယာရယူခြင်း၊ ပြန်လည်နေရာချထားခြင်းနှင့် လျော်ကြေးပေးရေးမူဝါဒများဆိုင်ရာ အလေ့အထများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကုမ္ပဏီအနည်းငယ်တွင်သာ မူဝါဒများရှိကြသည်။ မြေယာမေးခွန်းများကို ဖြေရှင်းခြင်းသည် ယခုကိစ္စရပ်တွင် ပြည်သူ့အကျိုးစီးပွားအတွက် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု အသိအမှတ်ပြုသင့်သည်။ မည်သည့်ကုမ္ပဏီများက မည့်သည့်မြေယာများကို ပိုင်ဆိုင်သနည်းဆိုသည့်မေးခွန်းသည် အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ အဓိကကျသော ပူပန်မှုဖြစ်သည်။ မြေယာပိုင်ဆိုင်မှုမူဝါဒရှိသည်ဟု Parami ကဲ့သို့ အချို့ကုမ္ပဏီများကဆိုကြသည့်တိုင် မြေယာကို မည်သို့ဝယ်ယူခဲ့သည်၊ ငှားရမ်းခဲ့သည်၊ အသုံးပြုခဲ့သည် သို့မဟုတ် ယင်းမြေယာများကို မည်သို့စီမံခန့်ခွဲခဲ့သည်တို့နှင့်ပက်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များကို အဆိုပါကုမ္ပဏီများက ထုတ်ပြန်ခဲ့ခြင်းမရှိပေ။ မြေယာရယူခြင်း သမိုင်းအားလုံးနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အချက်အလက်များထုတ်ပြန်ရမှာ စိန်ခေါ် မှုတစ်ရပ်ဖြစ်သည်ကို ကျွန်ုပ်တို့နားလည်သဘောပေါက်သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် မြေယာနှင့်ပက်သက်ပြီး စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဖြစ်ပေါ် နေသည့်အတွက် အနာဂတ်တွင် ပိုပြီးပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိအောင် ကုမ္ပဏီများက ထည့်သွင်းစဉ်းစားကြမည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ မျှော်လင့်ထားသည်။

Overall Scores (ရမှတ်များ)

Ranking	Company Name	Anti-corruption Score/%	Organizational Transparency Score/%	Human Rights, Health, Safety and Environment Score/%	Total Score
1	KBZ (Kambawza)	3.08/92.31%	2.22/66.67%	1.33/40%	6.63
2	Parami	2.69/80.77%	2.22/66.67%	1.67/50%	6.58
3	Max Myanmar	3.33/100%	0.97/29.17%	1.5/45%	5.8
4	Shwe Taung	2.69/80.77%	1.39/41.67%	1.5/45%	5.58
5	Myanmar Petroleum Resources Ltd E & P	1.67/50%	1.67/50%	1.67/50%	5.01
6	SMART	2.82/84.62%	0.83/25%	1.33/40%	4.98
7	City Mart	1.67/50%	2.08/62.50%	1/30%	4.75
8	Dagon	1.03/30.77%	1.67/50%	1.17/35%	3.87
9	Serge Pun and Associates Group	0.84/25.39%	1.74/52.58%	0.66/19.70%	3.24
10	MK	0/0%	1.67/50%	0.02/5%	1.69
11	KMA	0/0%	1.67/50%	0/0%	1.67
12	KMD	0.26/7.69%	1.11/33.33%	0/0%	1.37
13	Myanmar Gold Star (MGS) Group	0/0%	1.11/33.33%	0/0%	1.11
14	ACE Group of companies	0/0%	0.83/25%	0/0%	0.83
15	Ambo	0/0%	0.83/25%	0/0%	0.83
16	Supreme	0/0%	0.83/25%	0/0%	0.83
17	A 1 group of companies	0/0%	0.69/20.83%	0/0%	0.69
18	Diamond Star	0/0%	0.69/20.83%	0/0%	0.69
19	Myanmar Distribution Group	0/0%	0.69/20.83%	0/0%	0.69
20	TZTM	0/0%	0.69/20.83%	0/0%	0.69
21	Eleven Media	0/0%	0.56/16.67%	0/0%	0.56
22	Loi Hein	0/0%	0.56/16.67%	0/0%	0.56
23	Myawaddy and Golden Hills International	0/0%	0.56/16.67%	0/0%	0.56
24	Naing Group	0/0%	0.56/16.67%	0/0%	0.56
25	Super One	0/0%	0.56/16.67%	0/0%	0.56
26	Ta Gaung Bwar	0/0%	0.56/16.67%	0/0%	0.56
27	Original Group	0/0%	0.42/12.50%	0/0%	0.42
28	Kyaw Thar	0/0%	0.28/8.33%	0/0%	0.28
29	Ngwe Yi Pale Mining	0/0%	0.28/8.33%	0/0%	0.28
30	Zaw Gyi Premier	0/0%	0.28/8.33%	0/0%	0.28
31	United Paints Group	0.26/7.69%	0/0	0/0%	0.26
32	Htoo Group	0/0%	0.14/4.17%	0/0%	0.14
33	Super	0/0%	0.14/4.17%	0/0%	0.14
34	Myanmar Consolidated Holdings	0/0%	0/0%	0/0%	0
35	Super Seven Stars	0/0%	0/0%	0/0%	0
Companies below do not have website					
36	Asia Metal	0/0%	0/0%	0/0%	0
37	Asia World	0/0%	0/0%	0/0%	0
38	Aye Chan Myay Cooperatives	0/0%	0/0%	0/0%	0
39	Blue Diamond Manufacturing and Distribution	0/0%	0/0%	0/0%	0
40	Capital Power	0/0%	0/0%	0/0%	0
41	Diamond Mercury	0/0%	0/0%	0/0%	0
42	Eden Group	0/0%	0.00%	0/0%	0
43	Eternal Mining	0/0%	0/0%	0/0%	0
44	Good Brothers	0/0%	0/0%	0/0%	0
45	International Group of Enterpreneurs	0/0%	0/0%	0/0%	0
46	Myanmar Awba Group	0/0%	0/0%	0/0%	0
47	Myanmar Economic Corporation	0/0%	0/0%	0/0%	0
48	Myanmar Mayson Industries	0/0%	0/0%	0/0%	0
49	Mg Weik and Family	0/0%	0/0%	0/0%	0
50	Mother Trading and Construction	0/0%	0/0%	0/0%	0
51	New Day Energy Corporation	0/0%	0/0%	0/0%	0
52	Pyae Phyo Kyaw	0/0%	0/0%	0/0%	0
53	Ruby Dragon Limited	0/0%	0/0%	0/0%	0
54	Shwe Thanlwin	0/0%	0/0%	0/0%	0
55	Union of Myanmar Economic Holdings	0/0%	0/0%	0/0%	0
56	U Kyu Family Trading	0/0%	0/0%	0/0%	0
57	Yadana Theingi	0/0%	0/0%	0/0%	0
58	Yathacho Group	0/0%	0/0%	0/0%	0
59	Yuzana	0/0%	0/0%	0/0%	0
60	Zay Kabar Group	0/0%	0/0%	0/0%	0

A surprisingly large number (45%) of companies surveyed scored zero overall, generally because despite their size and activities in a number of sectors of significant public interest such as hydropower, agriculture, mining, tourism and tobacco/beverages, they did not have a Group website or corporate websites for the major subsidiaries of their Group (25 companies). Companies falling into this category included Eden, IGE, Ruby Dragon, Shwe Thanlwin, Yuzana, Zaykaba, and the two military-owned conglomerates, Union of Myanmar Economic Holdings and Myanmar Economic Corporation. Asia World similarly lacks a website, but unlike the aforementioned companies who did not engage with the project, representatives of Asia World provided MCRB with answers to a number of the questions in the survey. However, in the absence of a website (which we were told is currently under construction) it was not possible to score these.

The companies which scored mostly highly overall picked up most of their marks from the first two sections, anti-corruption programmes and organisational transparency and were weakest on human rights and HSE. No company scored more than 6.63 out of a total maximum points of 10 (To put that in an international context, the maximum number of points scored by the most transparent company (Statoil) in the 2012 Transparency in Corporate Reporting report [12] was 8.3 and the minimum was Bank of China with 1.1). So the top-scoring Myanmar companies such as KBZ, Parami and Max Myanmar who scored roughly from 5.8 to 6.6 were on a par with scores received by multinational companies such as Allianz, BP, France Telecom, and SAP (albeit using a different set of questions to Pwint Thit Sa/TiME, particularly for the third section).

လေ့လာမှုတွင်ပါဝင်သည့် ကုမ္ပဏီများ၏ ၄၅ ရာခိုင်နှုန်းကျော်သည် အမှတ် သုညရသည်ကို အံ့အားသင့်ဖွယ်ရာတွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့်ဆိုလျှင် ရေအားလျှပ်စစ်၊ စိုက်ပျိုးရေး၊ သတ္တုတူးဖော်ရေး၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်း၊ ဆေးလိပ်ဆေးရွက်ကြီး/အဖျော်ယမကာစသည့် အများပြည်သူအကျိုးစီးပွား သိသိသာသာရှိသည့် ကဏ္ဍပေါင်းများစွာ တွင်လုပ်ငန်းများလုပ်ကိုင်ပြီး ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းပမာဏ တစ်ခုရှိသည်တိုင် ၎င်းတို့အုပ်စု၏ အဓိကလုပ်ငန်းခွဲများအတွက် ကုမ္ပဏီဝက်ဆိုဒ်များ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအုပ်စု၏ ဝက်ဆိုဒ်တစ်ခု မရှိကြပေ။ ဝက်ဆိုဒ်မရှိသည့်အမျိုးအစားတွင် ဒေင်၊ အိုင်ဂျီအီး၊ ပတ္တမြားနဂါး၊ ရွှေသံလွင်၊ ယုဇန၊ ဇေကမ္ဘာနှင့် စစ်တပ်ပိုင်လုပ်ငန်းစုနှစ်ခုဖြစ်သည့် ဦးပိုင်(UMEHL)နှင့် မြန်မာ့စီးပွားရေးကော်ပိုရေးရှင်း(MEC) တို့ ပါဝင်ကြသည်။ အေးရှားဝေါလ်ကုမ္ပဏီကမူ အလားတူဝက်ဆိုဒ်မရှိသော စီမံချက်နှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်းမပြုသည့် အခြားကုမ္ပဏီများလို မဟုတ်ဘဲ လေ့လာမှုတွင်ပါဝင်သည့် မေးခွန်းအတော်များများကို ၎င်း၏ ကိုယ်စားလှယ်များက MCRB အား ဖြေကြားပေးခဲ့ပါသည်။ သို့သော်လည်း ဝက်ဆိုဒ်မရှိသည့် (လောလောဆယ်တွင် ဝက်ဆိုဒ်ထောင်နေဆဲကာလဖြစ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့အား ပြောပါသည်)အတွက် ဤမေးခွန်းများ၏အဖြေကို အမှတ်ပေးရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။

စုစုပေါင်း ရမှတ်မြင့်ကြသည့်ကုမ္ပဏီများသည် ပထမကနစ်ပိုင်းဖြစ်သည့် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အဖွဲ့အစည်း ဆိုင်ရာပွင့်လင်းမြင်သာမှုအပိုင်းများတွင် အမှတ်များရကြခြင်းဖြစ်ပြီး လူ့အခွင့်အရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်(HSE) တွင် အားအနည်းဆုံးဖြစ်ကြသည်ကို တွေ့ရသည်။ စုစုပေါင်းရမှတ်ကို အမြင့်ဆုံးညွှန်းကိန်း ၁၀ ထားသည့်အနက် မည်သည့်ကုမ္ပဏီကမှ ၆ ဒသမ ၆၃ ကျော်အောင် မရကြပေ။ (နိုင်ငံတကာနှင့် ယှဉ်ကြည့်မည်ဆိုလျှင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုအရှိဆုံးကုမ္ပဏီ (Statoil)သည် ၂၀၁၂ TRAC 2 အစီရင်ခံစာတွင် အမြင့်ဆုံးအဖြစ် ၈ ဒသမ ၃ ရရှိခဲ့ပြီး အနိမ့်ဆုံးဖြစ်သည့် Bank of China မှာ ၁ ဒသမ ၁ သာရရှိသည်။) အမှတ်အမြင့်ဆုံးအဖြစ် အကြမ်းဖျင်း ၅ ဒသမ ၈ မှ ၆ ဒသမ ၆ ရကြသော မြန်မာကုမ္ပဏီများဖြစ်သည့် KBZ၊ Parami နှင့် မက်စ်မြန်မာတို့သည် Allianz၊ BP၊ France Telecom နှင့် SAP တို့ကဲ့သို့ နိုင်ငံစုံကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများလောက် ရမှတ်ရကြသည်။ [ပွင့်သစ်စစီမံချက်သည် ကွဲပြားသောမေးခွန်းများ (အထူးသဖြင့် တတိယအပိုင်းတွင်) မေးသည့်တိုင်]။

12 http://files.transparency.org/content/download/459/1891/file/2012_TransparencyInCorporateReporting_EN.pdf

Conclusions

This is the first time MCRB has conducted this research and inevitably there have been challenges. These included identifying the largest companies and making contact with them, as well as applying an objective and consistent scoring system. We are sure that this report – simply intended to provide a snapshot of transparency of large Myanmar enterprises in 2014 - could be improved. Since we will repeat the study in 2015, we welcome feedback on how to make it better.

Despite the challenges, we have been encouraged by the positive response of those companies who did engage. We have welcomed their efforts during the duration of the study to expand the information they make publicly available, and by their understanding that this should not be treated as a tickbox exercise in which they published information which was or would not be properly embedded in the company. These efforts are evident from those who scored best in the survey, such as the top three, KBZ, Parami and Max Myanmar. Indeed almost all of those companies in the Top 10 made contact with MCRB. Many of them told us that they supported the Pwint Thit Sa/TiME initiative, and that they were keen to enhance the transparency not just of their own company, but of the wider Myanmar economy. We hope to see such commitment translate into collective action, particularly on fighting corruption which requires both individual company and collective action by companies, as well as action on the part of government, media and civil society.

We have also been encouraged by the positive interest we have received from many other stakeholders, including civil society groups, media, investors, foreign companies and governments. We particularly want to encourage the local media and Myanmar civil society groups to study the public commitments that these companies have made, and hold them to account to deliver on them.

Policies published on websites are a start, but mean nothing if they are not followed up with action. In several cases the most transparent companies in the Pwint Thit Sa study have adopted and published policies only in the last few months. These need to be rolled out and embedded with all staff and business partners. Furthermore, reporting actual data on their implementation – for example through publishing data on who has received anti-corruption training that year, safety incidents, and environmental assessments and management plans - is the best evidence of how the company is putting their words into practice.

It is also important that those who want to see more responsible business in Myanmar read the companies' reports, and engage constructively with businesses on them. This is a virtuous circle as the knowledge that their reports are being read encourages businesses to devote resources to measuring and reporting publicly

on their performance, particularly if there is no regulatory requirement to do so.

During the coming months, MCRB will invite the companies who were analysed in this survey and who want to strengthen their commitment to transparency, respect for human rights and anti-corruption, to participate in capacity building workshops on these subjects. We plan to involve experts from other organisations, both Myanmar and international, including civil society organisations. These workshops will be open to Myanmar companies not included in the survey but who nonetheless want to build their capacity. It should be particularly useful for companies signed up to or considering participating in the UN Global Compact.

We will also do our best to contact those companies who scored poorly, and who haven't begun the journey towards greater transparency. Readers of this report who know senior managers in those companies are encouraged to put them in touch with us.

MCRB would like to thank all of those who worked with them on this project. We look forward to continuing the cooperation.

နိဂုံး

ယခု သုတေသနအမျိုးအစားသည် MCRB က ပထမဆုံးအကြိမ်ဖြစ်ကာ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် မလဲမရှောင်သာ ကြုံတွေ့ခဲ့ရပါသည်။ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့် စိန်ခေါ်မှုများတွင် လုပ်ငန်းပမာဏ အကြီးမားဆုံးကုမ္ပဏီများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရခြင်း၊ ၎င်းတို့နှင့် ဆက်သွယ်ရခြင်းပါသကဲ့သို့ ရည်မှန်းချက်အတိုင်း အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် ရှေ့နောက်ညီညွတ်သော အမှတ်ပေးစနစ်ကို ကျင့်သုံးရခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။ ၂၀၁၄ တွင် လုပ်ငန်းပမာဏ အကြီးမားဆုံးမြန်မာကုမ္ပဏီများ၏ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကို လျှပ်တပြက် ပြချက်တစ်ခုဖြင့်ပြရန်သာ ရိုးရိုးရှင်းရှင်းရည်ရွယ်ထားသဖြင့် ယခုအစီရင်ခံစာကို ပိုကောင်းအောင် ပြုလုပ်နိုင်သည်ကို ကျွန်ုပ်တို့ လက်ခံပါသည်။ လေ့လာမှုကို ၂၀၁၅ တွင် ထပ်မံပြုလုပ်ဦးမည်ဖြစ်သဖြင့် ပိုမိုကောင်းမွန်အောင်ပြုလုပ်ရန် အကြံပြုချက်များကို ကြိုဆိုပါသည်။

စိန်ခေါ်များရှိသည့်ကြားမှပင် ဤစီမံချက်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆွေးနွေးကြရာတွင် ကောင်းမွန်သော တုံ့ပြန်မှုများပေးခဲ့သည့် ကုမ္ပဏီများနှင့် အများပြည်သူသိရှိနိုင်အောင် သတင်းအချက်အလက်များကို ထပ်မံဖြည့်တင်းရန် ကုမ္ပဏီတွင်လုပ်လေ့လုပ်ထမရှိခဲ့သည့် သတင်းအချက်အလက်များ အများပြည်သူသိအောင် ထုတ်ပြန်ခြင်းကို အလွယ်သဘောမထားဘဲ လေ့လာမှုကာလအတွင်း လုပ်ဆောင်ခဲ့သူများကြောင့် MCRB အတွက် အားဖြစ်ခဲ့ရပါသည်။ ယခုသုတေသနတွင် ထိပ်ဆုံးကုမ္ပဏီသုံးခုအဖြစ်ရှိနေသည့် ကမ္ဘောဇ၊ Parami နှင့် မက်စ်မြန်မာတို့ကဲ့သို့ လေ့လာမှု၏ အမှတ်အများဆုံးရရှိ သူများကိုကြည့်လျှင် ယင်းအားထုတ်မှုများကို အထောက်အထားအဖြစ်တွေ့နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ တကယ်တမ်းတွင် ထိပ်ဆုံးတွင်ရှိနေသည့် ကုမ္ပဏီ ၁၀ မှ အားလုံးနီးပါးသည် MCRB နှင့်ဆက်သွယ်မှုပြုလုပ်ခဲ့ကြသည့် ပွင့်သစ်စ စီမံကိန်းကို မိမိတို့ ထောက်ခံကြောင်း ၎င်းတို့ အများစုက ပြောဆိုခဲ့ကြပြီး ယင်းသည် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုမြှင့်တင်ရေးကို မိမိတို့ကုမ္ပဏီအတွက်သာမကဘဲ ပိုမိုကျယ်ပြောသည့် မြန်မာ့စီးပွားရေးအတွက်ပါ ပြုလုပ်ရန် စိတ်ဆန္ဒရှိသည်ကို ၎င်းတို့က ဖော်ပြခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းသို့သော လုပ်ဆောင်မှုများသည် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုတစ်ခု ဖြစ်လာမည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့မျှော်လင့်သည်။ အထူးသဖြင့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုချင်းစီနှင့် ကုမ္ပဏီများစုပေါင်းပြီးလုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်သကဲ့သို့ အစိုးရအဖွဲ့၊ မီဒီယာနှင့် အရပ်ဘက်လူ့ အဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ဆောင်မှုလည်းလိုသည်။

အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ မီဒီယာများ၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ၊ နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီများနှင့် အစိုးရများအပါအဝင် များစွာသော အခြားသက်ဆိုင်သူများထံမှအပေါင်းလက္ခဏာဆောင်သောစိတ်ဝင်စားမှုများရရှိခဲ့ခြင်းကလည်းကျွန်ုပ်တို့အတွက်အင်အားဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။ ယင်းကုမ္ပဏီများက ထုတ်ပြန်ထားသည့် လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းများကိုလေ့လာပြီး ၎င်းတို့အား တာဝန်ခံ လုပ်ဆောင်စေရန် အထူးသဖြင့် ပြည်တွင်းမီဒီယာများနှင့် မြန်မာအရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းများအား ကျွန်ုပ်တို့ တိုက်တွန်းလိုပါသည်။

ဝဘ်ဆိုဒ်တွင် မူဝါဒများထုတ်ပြန်ခြင်းမှာ အစဖြစ်သော်လည်း နောက်ဆက်တွဲအလုပ်မပါလျှင် အလဟဿဖြစ်ပေတော့မည်။ ပွင့်သစ်စစီမံချက်လေ့လာမှုရှိပွင့်လင်းမြင်သာမှုအရှိဆုံးကုမ္ပဏီအများစုမှာ လွန်ခဲ့သည့်လအနည်းငယ်ကတွင်မှ မူဝါဒများကိုရေးဆွဲပြီး ထုတ်ပြန်ခဲ့ကြခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းကို ဝန်ထမ်းအားလုံးနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဖက်များအားလုံးသို့ ဖြန့်ဝေပြီး ကျင့်သုံးစေရန် လိုအပ်သည်။ ထို့ပြင် မိမိတို့ အကောင်ထည်ဖော်သည့် အစစ်အမှန်အချက်အလက်များကို ထုတ်ပေးခြင်း (ဥပမာ- ထိုနှစ်တွင် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး သင်တန်းတက်ရောက်ပြီးသူ အရေအတွက်၊ လုံခြုံစိတ်ချရမှုဆိုင်ရာ ထိခိုက်မှုများ၊ သဘာဝ

ပတ်ဂန်းကျင် ဆန်းစစ်လေ့လာမှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအစီအစဉ်များနှင့်ဆိုင်သည့် အချက်အလက်များထုတ်ပြန်ခြင်း)သည် ကုမ္ပဏီက မိမိတို့ ထုတ်ပြန်ထားသည့်အတိုင်းမည်သို့ကျင့်သုံးသည်ကို ပြသရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ပိုမိုတွေ့မြင်လိုသူများကလည်း ကုမ္ပဏီများ၏အစီရင်ခံစာများကို ဖတ်ရှုကာ ယင်းတို့နှင့်ပက်သက်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အပြုသဘောဆောင်သော ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများပြုလုပ်ရန် အရေးကြီးသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက မိမိတို့လုပ်ဆောင်မှုများနှင့်ပက်သက်ပြီး (အထူးသဖြင့် စည်းမျဉ်းအရလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်မှုမရှိသည့် အရာများတွင်) တိုင်းတာရန်နှင့် လူသိရှင်ကြားထုတ်ပြန်ရန် နစ်မြုပ်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်အောင် ဤကုမ္ပဏီ လုပ်ငန်းများ၏ အစီရင်ခံစာများကို ဖတ်ရှုခြင်းဖြင့် အပြန်အလှန် အထောက်အကူဖြစ်စေခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

လာမည့်လများအတွင်း ယခုလေ့လာသုံးသပ်သည့်စာရင်းတွင်ပါဝင်ပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှု၊ လူ့အခွင့်အရေးလေးစား လိုက်နာမှု၊ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးတို့တွင် မိမိတို့၏လုပ်ဆောင်မှုများကို အားကောင်းလိုသည့် ကုမ္ပဏီများအား ယင်းနယ်ပယ်ရပ်များနှင့် သက်ဆိုင်သည့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများကို MCRB က ဖိတ်ခေါ်သွားမည်ဖြစ်သည်။ အရပ်ဘက်လူ့အဖွဲ့အစည်းများအပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် နိုင်ငံတကာရှိ အခြားအဖွဲ့အစည်းများမှ ကျွမ်းကျင်သူများလည်းပါဝင်စေရန် ကျွန်ုပ်တို့ စီစဉ်ထားပါသည်။ ယခု လေ့လာသုံးသည့်စာရင်းတွင် မပါဝင်သော်လည်း မိမိတို့၏စွမ်းဆောင်ရည်ကိုတည်ဆောက်လိုသည့် မြန်မာကုမ္ပဏီများသည်လည်း ယင်း အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများသို့ တက်ရောက်ရန် လမ်းဖွင့်ပေးထားမည်ဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် UN Global Compact တွင် ပါဝင်သည့် သို့မဟုတ် ပါဝင်ရန်စဉ်းစားနေသည့် ကုမ္ပဏီများအတွက် အသုံးဝင်မည်ဖြစ်သည်။

ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာမှုဆီသို့သွားမည့် ခရီးလမ်းကိုမစတင်ရသေးသူများနှင့် အမှတ်အနည်းငယ်သာရသည့် ကုမ္ပဏီများကိုလည်း ကျွန်ုပ်တို့က အတတ်နိုင်ဆုံး ဆက်သွယ်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ယခုအစီရင်စာကိုဖတ်သူသည် ယင်းကုမ္ပဏီများ၏ထိပ်တန်းမန်နေဂျာများနှင့် ရင်းနှီးသူဖြစ်ပါက ကျွန်ုပ်တို့နှင့် ဆက်သွယ်လာစေရန် တိုက်တွန်းပေးစေလိုပါသည်။

ယခုစီမံချက်တွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သူ အားလုံးကို MCRB က ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ ရေရှည်တွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ ဆက်လက်ပြုလုပ်သွားရန် ကျွန်ုပ်တို့ မျှော်လင့်ပါသည်။

Annex: Scoring Schedule

I. Reporting on anti-corruption programmes (ACP)

1) Does the company have a publicly stated commitment to anti-corruption?

1.0 point -	If there is an explicit statement of "zero tolerance to corruption" or equivalent (i.e. the commitment to fight any corrupt activities)
0.5 point –	If there is no general anti-corruption statement, but only reference to public sector/ governmental corruption
	If there is a weaker, less direct statement
	If a company is a signatory of the UNGC and it explicitly underscores its commitment to the 10th principle
0 points –	If there is no explicit statement/ commitment, even if relevant policies are there
	If a company is a signatory of the UNGC, but there is no explicit reference to its commitment to the 10th principle

2) Does the company publicly commit to be in compliance with all relevant laws, including anti-corruption laws?

1.0 point -	If there is an explicit statement of such commitment for all jurisdictions in which a company operates
	A reference to "all laws" shall be deemed to include anti-corruption laws, even if they are not specifically mentioned
0 points –	If there is no explicit reference to compliance with laws or the reference to compliance with laws excludes or omits anti-corruption laws

3) Does the company leadership (senior member of management or board) demonstrate support for anti-corruption?

1.0 point - If the company leadership (senior member of management or board) issues a personal statement that specifically highlights the company's commitment to anti-corruption

If the company leadership (senior member of management or board) issues a personal letter of support for company's code of conduct or equivalent and the code of conduct includes anti-corruption policies

0 points – If the statement fails to specifically refer to corruption or is not inserted in a code of conduct

If the statement is not issued by the appropriate individual

If there is no such statement

4) Does the company's code of conduct / anti-corruption policy explicitly apply to all employees and directors?

Directors = Board of Directors = Supervisory Board

1.0 point - If the policy explicitly mentions that it applies to all employees and directors, regardless of their position in corporate hierarchy. There can be no exceptions for any country of operations

0.5 point - If the policy applies to all employees, but does not explicitly mention directors

If policies apply to a selected group of employees only, i.e., to managers

0 point- If there is no explicit statement that the code of conduct applies to all employees and directors.

5) Does the company's anti-corruption policy explicitly apply to persons who are not employees but are authorised to act on behalf of the company or represent it (for example: agents, advisors, representatives or intermediaries)?

1.0 point - If such persons must comply with the policy

0 points – If such persons are only encouraged to comply with the policy

If such persons are not covered by the anti-corruption policy or they are specifically excluded from the policy.

6) Does the company's anti-corruption programme apply to non-controlled persons or entities that provide goods or services under contract (for example: contractors, subcontractors, suppliers)?

1.0 point - If all of the following three elements are fulfilled:

1) Such persons/entities are required to comply with the company's anti-corruption programme, its equivalent or with a supplier code issued by the company; and

2) The company performs anti-corruption due diligence on such persons/entities; and

3) The company monitors such persons/entities.

0.5 point – If such persons/entities are only 'encouraged' to comply with the policy or if only one or two of the three elements above are present

0 points – If there is no reference to such persons/entities; or they are not specifically required to comply with the company's policy or equivalent.

7) Does the company have in place an anti-corruption training programme for its employees and directors?

Directors = Board of Directors = Supervisory Board

1.0 point - If the company states in public documents that such a programme is in place for employees and directors (the reference to the training programme may focus explicitly on training on the anti-corruption policies, but it can also refer to training on the code of conduct, if it includes anti-corruption provisions)

0.5 point – If the company states in public documents that such a training programme is in place for employees, but not for directors (or vice versa)

If there is public information about a training programme for employees and directors on all ethical/integrity issues, and from other sources, we can infer, that it includes anti-corruption policies

0 points – If there is no public reference to such a training programme.

8) Does the company have a policy on gifts, hospitality and expenses?

1.0 point - If the company has a policy regulating the offer, giving and receipt of gifts, hospitality or expenses. The policy must cover the following elements:

1) Either offer or giving of such items,

2) Receipt of such items,

3) A definition of thresholds (descriptive or quoted as amounts) for acceptable gifts, hospitality or expenses, as well as procedures and reporting requirements.

Attention: The exact guidance for employees does not have to be publicly available. There must be publicly available information that such guidance exists and that it includes all required elements.

0.5 point – If some but not all of the elements enumerated above are present

0 points – If the company does not disclose that it has such policy

9) Is there a policy that explicitly prohibits facilitation payments?

'Facilitation payments' are payments made to expedite or to secure the performance of a routine governmental action, by an official, political party, or party official.

Attention: facilitation payments are illegal in most countries but they are not prohibited under the foreign bribery laws of some countries, such as the US Foreign Corrupt Practices Act. Nevertheless, we expect them to be prohibited in all countries in which a company operates.

1.0 point - If there is an explicit prohibition and not only simple discouragement of such payments (recognising that exceptions may be made for life or health threatening situations)

0 points - If such payments are discouraged or regulated internally (i.e. allowed after being approved by the manager)

If such payments are "allowed if permitted by local law"

If there is no reference to facilitation payments or they are specifically permitted

10)Does the programme enable employees and others to raise concerns and report violations (of the programme) without risk of reprisal?

1.0 point - If the publicly-available policy specifies that no employee will suffer demotion, penalty or other reprisals for raising concerns or reporting violations (whistle-blowing)

0 points – If there is no explicit policy prohibiting such retaliation

11)Does the company provide a channel through which employees can report suspected breaches of anti-corruption policies, and does the channel allow for confidential and/or anonymous reporting (whistle-blowing)?

1.0 point - If there is public provision of such a channel in a form that assures full confidentiality and/or anonymity, and two-way communication with the whistle-blower for any needed follow-up on the disclosure

0.5 point – If there is such a channel, but two-way communication with the whistle-blower is not assured

0 points – If there is no such channel or the channel allows for neither confidential, nor anonymous reporting

12)Does the company carry out regular monitoring of its anti-corruption programme to review the programme's suitability, adequacy and effectiveness, and implement improvements as appropriate?

"The enterprise should establish feedback mechanisms and other internal processes supporting the continuous improvement of the Programme. Senior management of the enterprise should monitor the Programme and periodically review the Programme's suitability, adequacy and effectiveness, and implement improvements as appropriate" (from TI's Business Principles for Countering Bribery).

1.0 point - I f there is public information on regular or continuous monitoring of the anti-corruption programme

0.5 point – If there is information on regular or continuous monitoring of all sustainability issues (without specific reference to anti-corruption policies and procedures) and additionally some implicit information that company's anti-corruption programme should be included

0 points – If there is information on some monitoring, but it is not a regular or continuous process

If there is only compliance-related monitoring in place without specific reference to the review of programme's suitability, adequacy and effectiveness

If there is only oversight or audit of the report (which mentions the programme)

If no monitoring is publicly mentioned

13)Does the company have a policy on political contributions that either prohibits such contributions or if it does not, requires such contributions to be publicly disclosed?

'Political contributions' refers to contributions of cash or in-kind support for a political party, cause or candidacy. Both direct and indirect contributions, i.e., through associations to which a company is a member will be considered.

Attention: It is not required that companies prohibit political contributions, but it requires transparency in this field. Such transparency can be achieved by either publicly disclosing all contributions or by prohibiting them.

1.0 point - If a company either publicly discloses or prohibits its political contributions (in all its countries of operations)

0 points – If political contributions are regulated but not disclosed or prohibited (e.g. there is a special internal approval procedure and internal reporting system for such contributions, but the actual payments are not made public)

If political contributions are disclosed only for certain countries, e.g. for company's home country

If a company's policy refers only to contributions by employees, but not to contributions by a company

If political contributions are not regulated and/or disclosed

II. Organisational Transparency (OT)

14)Does the company disclose all of its fully consolidated subsidiaries?

1,0 point - If there is a full list of such subsidiaries

0.5 point - If there is a list of material/main subsidiaries

0 point- If there is only list of domestic subsidiaries or incomplete list of subsidiaries/if there is no such list of subsidiaries

15)Does the company disclose percentages owned in each of its fully consolidated subsidiaries?

# of points - See guidance for question 14

16)Does the company disclose countries of incorporation for each of its fully consolidated subsidiaries?

# of points - See guidance for question 14

17)Does the company disclose countries of operations for each of its fully consolidated subsidiaries?

# of points - See guidance for question 14

18)Does the company disclose all of its non-fully consolidated holdings?

For qq.18-21: "non-fully consolidated holdings" include all non-fully consolidated entities, such as associated companies, joint-ventures, entities consolidated by equity method.

1,0 point - If there is a full list of such companies

0,5 point – If there is a list of material/ principal/ significant/ main companies

0 points - If there is no list of such companies

If there is only a list of domestic entities or other incomplete information

N/A - If a company does not have any non-fully consolidated entities (the question will not be used to calculate the scores)

19) Does the company disclose percentages owned in each of its non-fully consolidated holdings?

# of points - See guidance for question 18

N/A - If a company does not have any non-fully consolidated entities (the question will not be used to calculate the scores)

20)Does the company disclose countries of incorporation for each of its non-fully consolidated holdings?

# of points - See guidance for question 18

N/A - If a company does not have any non-fully consolidated entities (the question will not be used to calculate the scores)

21)Does the company disclose countries of operations for each of its non-fully consolidated holdings?

# of points - See guidance for question 18

N/A- If a company does not have any non-fully consolidated entities (the question will not be used to calculate the scores)

22)Does the company disclose the names of each of its beneficial owners i.e. the natural person(s) who directly or indirectly ultimately owns or controls the corporate entity?

1.0 point – If the company reports all of their beneficial owner.

0.5 point- If the company reports some of the beneficial owners.

0 point – If there is no report on the names of the beneficial owners.

23)Does the company disclose information about its size such as the number of employees?

1.0 point- If the company reports the total number of employees at the Group level.

0.5 Point- If the company reports its size for some subsidiary companies.

0 point – If the company does not report on its size.

24) Does the company publish audited financial reports?

1.0 point- If the company publishes audited financial reports.

0 point – If there is no publication of audited financial reports.

25)Does the company disclose what taxes and other payments it makes to the government?

1.0 point- If the company provides a complete picture of all the tax and other payments

0.5 point- If the company reports some tax or payment it makes to the government

0 point- If there is no report of anything regarding tax and payment it makes to the government.

Human Rights & HSE

26)Does the company have a human rights policy and a commitment to carrying out human rights due diligence?

1. 0 point - if the company says it has a published policy which includes the commitment to carrying out human rights due diligence.

0.5 point – If the company has a published human rights policy but no commitment to due diligence, or if it has made statements regarding specific human rights commitments.

0 point- If there is no report of human rights policy or any commitments.

27)Does the company have a process to address complaints and grievances from its employees and local communities and is the process made public to the employees and local community?

1.0 point – if there is such a process to address grievances and complaints to both employees and local communities and the process is made public to both employees and communities.

0.5 point – If there is a process to address grievances and complaints both to employees and local communities but the process is not made public. / or if the complaint mechanism is available only to its employees.

0 point- If there is no evidence of such a complaint and grievance process on the website.

28)Does the company have an employment policy which covers

a. just and favourable remuneration

b. freedom of association and collective bargaining

c. Non-discrimination policy in recruitment and promotion and at the workplace?

1.0 point- If the company has an employment policy that covers all of these three aspects.

0.5 point- If the company has an employment policy that covers one or two of these aspects

0 point- If there is no report of the employment policy on the website

29)Does the company have health, safety and environment policies and report on their Implementation?

1.0 point- If the website reports policies or implementation (such as safety trainings, greener ways of doing business).

0.5 point- If there are relevant policies on health, safety and environment but no implementation, or there is implementation but no such policies exist)

0 point- If there is no such report on health, safety and environmental policies and implementation available on the website.

30) Does the company publish statistics on health and safety incidents?

1.0 point- If the statistics on health and safety incidents are reported on the website.

0 point- If there is no reporting on health and safety statistics

31) Does the company have a policy or procedure which provides information on the company's land ownership, and does it explain how these lands are purchased, leased, used and managed?

1.0 point- If there is such a procedure which provides information on land-ownership and if the company explains how these lands are managed, used or leased.

0.5 point- If there is no such procedure, but the company explains how land is used, managed, purchased, or leased (or vice versa)

0 point- The website does not report anything on landownership policy or any explanation on how lands are purchased, leased, used or managed.

32) Is the company policy publicly committed to recognising and protecting people's land and resource rights, particularly the rights of those located near to the companies' operations and who may be affected by their implementation?

1.0 point- if there is such public commitment to protecting land and resource rights of local communities

0.5 point - It shows evidence regarding respect of land and resource rights

0 point- If there is no evidence of policies or statements available.

33) Does the company have a policy which deals with the dislocation or resettlement of people and does it provide information on the resettlement sites' locations, the number of households resettled in each site, and how their livelihoods have been restored?

1.0 point- If there is such a policy that deals with dislocation and resettlement and the company provides information regarding locations, number of households in each resettlements, and restoration of livelihoods.

0.5 point- If there is no such policy but there is information provided, or (vice versa).

0 point- No report on dislocation or resettlement for the affected communities available on the website.

34) Does the company publicly report on a regular basis on the implementation of these policies and commitments?

1.0 point- If there is a regular report on the implementation of these policies and commitments.

0.5 point- If the company reports on the implementation but not on a regular basis.

0 point- There is no evidence of such implementations.

35) Does the company conduct and publish environmental and social impact assessments and management plans?

1. 0 point- If the company conducts EIA, SIA, and adopts management plans and publish these reports on the websites.

0 point- No report on the impact assessments and management plans, no publication available on their websites.

နောက်ဆက်တွဲ – အမှတ်ပေးစည်းမျဉ်း

မြန်မာ့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများပွင့်လင်းမြင်သာမှု- သုတေသနမေးခွန်းလွှာ
အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး မူဝါဒ1

၁။ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ခြင်းလုပ်ငန်းကို ကုမ္ပဏီကလူသိရှင်ကြား ထုတ်ပြန်ထားမှု ရှိပါသလား။

၁ မှတ်- အဂတိလိုက်စားမှုကို လုံးဝခွင့်မပြုခြင်း သို့မဟုတ် ယင်းနှင့်တူညီသော ရှင်းလင်းသည့်ထုတ်ပြန်ချက်တစ်ခုရှိလျှင် (ဥပမာ အဂတိလိုက်စားမှု လုပ်ဆောင်မှုတိုင်းကို ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်းနှင့် တိုက်ဖျက်ခြင်း လုပ်ဆောင်မှုရှိလျှင်)

၀ ဒသမ ၅မှတ်- အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးယေဘုယျထုတ်ပြန်ချက်မရှိဘဲ ပြည်သူ့ကဏ္ဍ/အစိုးရဆိုင်ရာ အဂတိလိုက်စားမှုကိုသာ ရည်ညွှန်းခြင်း။
တိုက်ရိုက်ထုတ်ပြန်မှုနည်းလျှင် အားလျော့သည်။
ကုမ္ပဏီသည် UNGC တွင်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ပြီး အခြေခံမူ ၁၀ ခုကို ဖော်ဆောင်ကြောင်း ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားလျှင်။

သုည - သက်ဆိုင်သောမူဝါများရှိလျှင်ပင် ရှင်းလင်းသောထုတ်ပြန်ချက်/လုပ်ဆောင်မှု မရှိလျှင်။
ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် UNGC အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သော်လည်း အခြေခံမူ ၁၀ ချက် ဖော်ဆောင်မှုကို ရှင်းလင်းစွာ မဖော်ပြနိုင်လျှင်။

၂။ အဂတိလိုက်စားမှု ဥပဒေများအပါအဝင် သက်ဆိုင်ရာဥပဒေအားလုံးအား လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုကို ကုမ္ပဏီက လူသိရှင်ကြား ထုတ်ပြန်ထားမှု ရှိပါသလား။

၁ မှတ်- ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းလည်ပတ်ရာတွင် ဥပဒေလုံးအတွက် ယင်းသို့သောလိုက်နာဆောင်ရွက်မှုမျိုး ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားခြင်းရှိလျှင်။
၄င်းတို့က ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားခြင်းမရှိပင်လျှင် ဥပဒေအားလုံးကို လိုက်နာသည်ဟူသော ဖော်ပြချက်တွင် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး ဥပဒေလည်းပါဝင်သည်ဟု မှတ်ယူရမည်။

သုည- ဥပဒေများကိုလိုက်နာသည်ဟု ရှင်းလင်းသောဖော်ပြမှုမရှိခြင်း သို့မဟုတ် ဥပဒေများကိုလိုက်နာသည့် ဖော်ပြချက်တွင် အဂတိလိုက်စားမှုဥပဒေကို ဖယ်ထုတ်ထားခြင်း သို့မဟုတ် ထုတ်ပယ်ထားခြင်းရှိလျှင်။

၃။ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအတွက် ကုမ္ပဏီခေါင်းဆောင်မှုပိုင်းက (ဘုတ်အဖွဲ့ သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲမှု၏ ထိပ်ပိုင်းတာဝန်ရှိသူများ) က အထောက်အပံ့ပေးမှုရှိပါသလား။

၁ မှတ်- ကုမ္ပဏီခေါင်းဆောင်ပိုင်း (စီမံခန့်ခွဲရေး သို့မဟုတ် ဘုတ်အဖွဲ့၏ ထိပ်ပိုင်းအဖွဲ့ဝင်)က ကုမ္ပဏီ၏ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ဆောင်မှုကို အထူးတလည် ဖော်ပြထားသည့် ကိုယ်တိုင်ထုတ်ပြန်မှုတစ်ခုရှိလျှင်။
ကုမ္ပဏီခေါင်းဆောင်ပိုင်း (စီမံခန့်ခွဲရေး သို့မဟုတ် ဘုတ်အဖွဲ့၏ ထိပ်ပိုင်းအဖွဲ့ဝင်)က ကုမ္ပဏီ၏ ကျင့်ဝတ် သို့မဟုတ် အလားတူကျင့်ဝတ်နှင့် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒများပါဝင်သည့် ကျင့်ဝတ်ကို ထောက်ခံသည့် ကိုယ်တိုင်စာတစ်စောင် ထုတ်ပြန်ထားလျှင်။

သုည - အကယ်၍ ကုမ္ပဏီခေါင်းဆောင်ပိုင်း၏ဖော်ပြချက်သည် အဂတိလိုက်စားကို သီခြားရည်ညွှန်းခြင်းမရှိလျှင် သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်တစ်ခုထဲတွင် ထည့်သွင်းထားခြင်းမရှိလျှင်။
ထုတ်ပြန်ချက်ကို သင့်လျော်သည့်သူက ထုတ်ပြန်ခြင်းမဟုတ်လျှင်
ယင်းသို့သော ထုတ်ပြန်ချက်မျိုးမရှိလျှင်

၄။ ကုမ္ပဏီ၏ လိုက်နာရန်ကျင့်ဝတ်များ/အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒများကို ဝန်ထမ်းအားလုံးနှင့် ဒါရိုက်တာများအပေါ် ရှင်းလင်းစွာ ကျင့်သုံးပါသလား။
ဒါရိုက်တာ= ဒါရိုက်တာအဖွဲ့= ကြီးကြပ်ရေးဘုတ်အဖွဲ့

၁ မှတ်- ကျင့်ဝတ်များ၊မူဝါဒများကိုဝန်ထမ်းအားလုံးအပြင်ကုမ္ပဏီရာထူးကြီးငယ်မခွဲခြားဘဲဒါရိုက်တာများအားလုံး လိုက်နာရမည်ဟု ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားလျှင်။ လုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့် မည်သည့်နိုင်ငံမဆို ခြွင်းချက်ထားခြင်းမရှိစေရ။

၀ ဒသမ ၅- မူဝါဒသည် ဝန်ထမ်းအားလုံးကျင့်သုံးရန်ဖြစ်သော်လည်း ဒါရိုက်တာများနှင့်ပါသက်ဆိုင်ကြောင်း အတိအလင်း ဖော်ပြထားခြင်းမရှိလျှင်။ သီးသန့်ဝန်ထမ်းအုပ်စုတစ်စု (ဥပမာ- မန်နေဂျာများသာ သက်ဆိုင်သည်ဆိုလျှင်)

သုည- ကျင့်ဝတ်သည် ဝန်ထမ်းအားလုံးနှင့် ဒါရိုက်တာများအားလုံအတွက် သက်ဆိုင်ကြောင်း ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားခြင်းမရှိလျှင်။

၅။ ကုမ္ပဏီ၏ လိုက်နာရန်ကျင့်ဝတ်များ/အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒများကို ဝန်ထမ်းမဟုတ်သော်လည်း ကုမ္ပဏီ၏ ကိုယ်စားဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိသူ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီကိုကိုယ်စားပြုသူ (ဥပမာ- အေးဂျင့်များ၊ အကြံပေးများ၊ ကိုယ်စားလှယ်တော်များ သို့မဟုတ် ကြားပွဲစားများ)အပေါ် ရှင်းလင်းစွာ ကျင့်သုံးပါသလား။

၁ မှတ်- ယင်းသို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များက မူဝါဒကို မဖြစ်မနေလိုက်နာကျင့်သုံးရမည်ဟု ဖော်ပြထားလျှင်။

သုည- မူဝါဒကို လိုက်နာကျင့်သုံးရန် ယင်းသို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များအား တိုက်တွန်းထားရုံသာဆိုလျှင်။ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒများသည် ယင်းပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်မသက်ဆိုင်လျှင် သို့မဟုတ် မူဝါဒကိုလိုက်နာခြင်း လိုအပ်ချက်မှ ၄င်းတို့ကို သီးခြားဖယ်ထုတ်ထားလျှင်။

၆။ ကုမ္ပဏီ၏ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးပရိုဂရမ်ကိုကန်ထရိုက် စာချုပ်အရ ကုန်စည်နှင့်ဝန်ဆောင်မှုများပေးသွင်းသည့် မိမိကုမ္ပဏီထိန်းချုပ်မှုအောက်တွင် မရှိသော လူပုဂ္ဂိုလ်များသို့မဟုတ် လုပ်ငန်းများ (ဥပမာ- ကန်ထရိုက်တာများ၊ လက်ခွဲကန်ထရိုက်တာများ၊ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ) အပေါ် ကျင့်သုံးပါသလား။

၁ မှတ်- အောက်ပါ အချက်သုံးချက်စလုံး ပြည့်စုံလျှင်
၁) ယင်းသို့သောပုဂ္ဂိုလ်များ/အဖွဲ့များသည် ကုမ္ပဏီ၏အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးပရိုဂရမ်၊ ကုမ္ပဏီက ထုတ်ထားသည့် ယင်းနှင့်အလားတူ သို့မဟုတ် ပစ္စည်းသွင်းသူများကျင့်ဝတ်ကို လိုက်နာကျင့်သုံးရန် လိုအပ်သည်။

၂) ယင်းသို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များ/အဖွဲ့များအပေါ် ကုမ္ပဏီက အကျင့်ပျက်ခြစားမှု တိုက်ဖျက်ရေး due diligence ကျင့်သုံးခြင်းနှင့်

၃) ယင်းသို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များ/အဖွဲ့အစည်းများကို ကုမ္ပဏီက စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်ခြင်း။

၀ ဒသမ ၅ မှတ်- ယင်းသို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များ/အဖွဲ့များကို မူဝါဒအားလိုက်နာကျင့်သုံးရန် အားပေးရုံသာအဆင့်ရှိခြင်း သို့မဟုတ် အထက်ပါ ၃ ချက်မှ ၁ ချက် သို့မဟုတ် ၂ ချက်သာ ပြည့်စုံခြင်း။

သုည- ယင်းသို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များ/အဖွဲ့အစည်းများကို ရည်ညွှန်းထားခြင်း မရှိခြင်း။ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့သည် ကုမ္ပဏီ၏ မူဝါဒ သို့မဟုတ် အလားတူကိစ္စကို လိုက်နာကျင့်သုံးရန် သီးသီးသန့်သန့် မလိုအပ်ခြင်း။

၇။ ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများနှင့် ဒါရိုက်တာများအတွက် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးသင်တန်း အစီအစဉ် ကုမ္ပဏီတွင် ရှိပါသလား။

ဒါရိုက်တာ= ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ = ကြီးကြပ်ရေးဘုတ်အဖွဲ့

၁ မှတ်- ဝန်ထမ်းများနှင့် ဒါရိုက်တာများအတွက်ပြုလုပ်သည့် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးသင်တန်းရှိကြောင်း ပရိုဂမ်တစ်ခုခုကို အများသိအောင်ထုတ်ပြန်ထားလျှင် (အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒများဆိုင်ရာကို ရှင်းလင်းစွာဦး တည်သည့်သင်တန်း ဖြစ်နိုင်သလို ဝန်ထမ်း ကျင့်ဝတ်သင်တန်းဖြစ်သော်လည်း အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအကြောင်းအရာများအဆိုပါကျင့်ဝတ်တွင် ပါဝင်ခြင်းလည်းဖြစ်နိုင်သည်။)

၀ ဒသမ ၅ မှတ်- ဝန်ထမ်းများအတွက် ပြုလုပ်သည့်ယင်းသို့သော သင်တန်းအစီအစဉ်တစ်ခုကို ကုမ္ပဏီက အများသိအောင် ထုတ်ပြန်ထားသော်လည်း ယင်းသင်တန်းသည် ဒါရိုက်တာများအတွက်မပါလျှင် (သို့မဟုတ် ဒါရိုက်တာများအတွက်သာဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းများအတွက် မပါလျှင်)။

ဝန်ထမ်းများနှင့်ဒါရိုက်တာများအတွက်ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ/ဂုဏ်သိက္ခာဆိုင်ရာကိစ္စရပ်အားလုံးနှင့်ပတ်သက်သော သင်တန်းပရိုဂရမ်တစ်ခု အကြောင်းထုတ်ပြန်မှုရှိလျှင်။ ယင်းသင်တန်းတွင် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒများပါဝင်သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ ယူဆနိုင်လျှင်။

သုည- ယင်းသို့သော သင်တန်းအစီအစဉ်တစ်ခုနှင့် ပတ်သက်သော ထုတ်ပြန်ထားချက်မျိုးမရှိလျှင်။

၈။ လက်ဆောင်ပစ္စည်းများ၊ ဧည့်ခံမှုများနှင့်အသုံးစားရိတ်များအပေါ် မူဝါဒတစ်ခု ကုမ္ပဏီတွင် ရှိပါသလား။

၁ မှတ်- ပေးရန်ကမ်းလှမ်းခြင်း၊ လက်ဆောင်ပေးခြင်းနှင့်လက်ခံခြင်း၊ ဧည့်ခံမှုသို့မဟုတ် အပိုအသုံးစားရိတ်စသည်တို့အပေါ် စည်းကြပ်ထားသည့် မူဝါဒတစ်ခု ကုမ္ပဏီမှာရှိလျှင်။ မူဝါဒသည် အောက်ပါအချက်များနှင့် ကိုက်ညီရမည်။

၁) ထိုသို့ပစ္စည်းများ ပေးရန်ကမ်းလှမ်းခြင်း သို့မဟုတ် ပေးခြင်းနှစ်မျိုးစလုံး

၂) ထိုသို့ပစ္စည်းများလက်ခံခြင်း

၃) လက်ဆောင်ပစ္စည်းများ၊ ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းများ သို့မဟုတ် အပိုအသုံးစရိတ်များအတွက် ပမာဏအတိုင်းအတာ အတိအလင်းရှိခြင်း (စာသားဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ ကိန်းဂဏန်းပမာဏဖြင့်သော် လည်းကောင်း) ကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းအပြင် ဤကဲ့သို့ လက်ဆောင်ပစ္စည်း၊ ဧည့်ခံမှုများ မဖြစ်မနေ လက်ခံရရှိလျှင် လုပ်ဆောင်ရမည့် နည်းလမ်းများ၊ တိုင်ကြားရန် လိုအပ်ချက်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်များ အတိအကျရှိလျှင်)

သတိပြုရန်- ဝန်ထမ်းများအတွက် လမ်းညွှန်အတိအကျကို အများသိအောင်ထုတ်ပြန်ရန်မလိုပေ။ ယင်းသို့သော လမ်းညွှန်ချက်ရှိပြီး အထက်ပါအချက်အလက်အားလုံးနှင့် ကိုက်ညီကြောင်း အတိအလင်း ဖော်ပြထားလျှင်။)

၀ သဒမ ၅ မှတ်- အထက်ပါအချက်များအားလုံး မဟုတ်သော်လည်း အချက်အချို့ပါလျှင်။

သုည- ယင်းသို့သော မူဝါဒကို ကုမ္ပဏီကအများသိအောင် ထုတ်ပြန်ထားခြင်း မရှိလျှင်။

၉။ လုပ်ငန်းအဆင်ပြေအောင် အပိုငွေပေးရခြင်းကိုရှင်းလင်းစွာ တားမြစ်သည့် မူဝါဒတစ်ခုရှိပါသလား။

လုပ်ငန်းအဆင်ပြေအောင် အပိုငွေပေးရခြင်းဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းအဆင်ပြေအောင် သို့မဟုတ် ပုံမှန်အစိုးရလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ လုပ်ဆောင်မှုကိုရရှိရန် အရာရှိတစ်ဦးဦး၊ နိုင်ငံရေးပါတီနှင့် ပါတီအရာရှိကိုပေးခြင်းဖြစ်သည်။

သတိပြုရန်- လုပ်ငန်းအဆင်ပြေအောင် အပိုငွေပေးခြင်းသည် နိုင်ငံအများစုတွင် တရားမဝင် ဖြစ်သော်လည်း US Foreign Corrupt Practices Act ကဲ့သို့ အချို့နိုင်ငံများ၏ နိုင်ငံခြားလာဘ်ပေးမှုဥပဒေများတွင် တားမြစ်ထားခြင်းမရှိပေ။ သို့သော် ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်း လည်ပတ်သည့် နိုင်ငံများအားလုံးတွင် တားမြစ်ရန် ကျွန်ုပ်တို့မျှော်လင့်ထားသည်။

၁ မှတ်- ယင်းသို့သောပေးခြင်းမျိုးကို အားမပေးရုံသာမက ရှင်းလင်းတိကျသော တားမြစ်မှုတစ်ခုရှိလျှင်။ (အသက်နှင့် ခန္ဓာကိုခြိမ်းခြောက်သည့် အခြေအနေမျိုးတွင်ပေးရသည်ကို ခြွင်းချက်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုထားရှိသည်)

သုည- ယင်းသို့သော ပေးခြင်းမျိုးကို ကုမ္ပဏီတွင် အားမပေးရုံအဆင့်သာဆိုလျှင်။(ဥပမာ- မန်နေဂျာက အတည်ပြုပြီးလျှင် ခွင့်ပြုခြင်းမျိုး)

ယင်းသို့သော ပေးခြင်းမျိုးကို ပြည်တွင်းဥပဒေအရခွင့်ပြုထားသည့်အတွက် ခွင့်ပြုလျှင်။

လုပ်ငန်းအဆင်ပြေအောင် အပိုငွေပေးရခြင်းကို အကြောင်းနှင့်ပက်သက်၍ မည်သည့်ဖော်ပြချက်မှ မရှိခြင်း သို့မဟုတ် အထူးခွင့်ပြုထားလျှင်။

၁၀။ ဝန်ထမ်းများနှင့် အခြားသူများကစိုးရိမ်ပူပန်မှုများနှင့် ချိုးဖောက်မှုများအစီရင်ခံခြင်း (လုပ်ငန်း အစီအစဉ်၏) ကို ဒဏ်ပြန်မခံရဘဲ ပြုလုပ်နိုင်သည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ် ရှိပါသလား။

၁ မှတ်- ချိုးဖောက်မှုများကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်း သို့မဟုတ် တင်ပြခြင်း (ဖော်ကောင်လုပ်ခြင်း)အတွက် မည်သည့်ဝန်ထမ်းမှာ ရာထူးချခြင်း၊ အပြစ် ပေးခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော ဒဏ်ခတ်ခြင်းများ မရှိစေရဟူသော မူဝါဒကို ထုတ်ပြန်ထားလျှင်။

သုည- ယင်းသို့သော ဒဏ်ခတ်ခြင်းမျိုးကို တားမြစ်သည့် ရှင်းလင်းတိကျသော မူဝါဒမရှိလျှင်။

၁၁။ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒများ၏ သံသယဖြစ်ဖွယ် ချိုးဖောက်မှုများကို ဝန်ထမ်းများက တင်ပြနိုင်မည့် လမ်းကြောင်းတစ်ခု ကုမ္ပဏီတွင်ရှိပါသလား။ ယင်းလမ်းကြောင်းသည် လျှို့ဝှက်နှင့်/သို့မဟုတ် အမည်မဖော်ဘဲ တင်ပြခြင်း (ဖော်ကောင်လုပ်ခြင်း) ပြုလုပ်နိုင်ပါသလား။

၁ မှတ်- ယင်းသို့သော လမ်းကြောင်းတစ်ခုကို အပြည့်အဝလျှို့ဝှက်စွာနှင့်/သို့မဟုတ် အမည်မဖော်ဘဲ တင်ပြနိုင်သည့် ပုံစံတစ်ခုဖြင့် အများသိအောင်ထားပြီး နောက်ဆက်တွဲဖော်ထုတ်မှုများအတွက် တစ်ခုခုလိုအပ်လာလျှင် ဖော်ထုတ်သူနှင့် နှစ်လမ်းသွားဆက်ဆံရေး ထားရှိလျှင်။

၀ ဒသမ ၅ မှတ်- ယင်းသို့သော လမ်းကြောင်းမျိုးရှိသော်လည်း ထုတ်ဖော်သူနှင့် နှစ်လမ်းသွား ဆက်ဆံရေးမရှိလျှင်။

သုည- ယင်းသို့သော လမ်းကြောင်းမျိုးမရှိခြင်း သို့မဟုတ် လမ်းကြောင်းသည် တင်ပြရာတွင် လျှို့ဝှက်စွာလည်း မထားနိုင်၊ အမည်မဖော်ဘဲလည်း မပြုလုပ်နိုင်လျှင်။

၁၂။ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်၏ ရေရှည်တည်တံ့မှု၊ အရည်အသွေးပြည့်ဝမှုနှင့် ထိရောက်မှု၊ သင့်လျော်သလို တိုးတက်မှုများ အကောင်အထည်ဖော်မှုတို့ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ငန်း အစီအစဉ်၏ ပုံမှန်စောင့်ကြပ်ကွပ်ကဲမှုကို ကုမ္ပဏီကလုပ်ဆောင်ပါသလား။

"လုပ်ငန်းတစ်ခုသည် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ငန်းအစီအစဉ်၏ စဉ်ဆက်မပြတ်တိုးတက်မှုကို အထောက်အပံ့ပြုသည့် ကုမ္ပဏီတွင်အခြားလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် တုံ့ပြန်အကြံပြုနိုင်သည့် ယန္တယားတစ်ခု ထူထောင်သင့်သည်။ကုမ္ပဏီ၏ ထိပ်တန်းအဆင့်မန်နေဂျာများသည် အဆိုပါအဂတိလိုက်စားမှု လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ကို ကွပ်ကဲပြီး လုပ်ငန်းအစီအစဉ်၏ သင့်တော်မှု၊အရည်အသွေးပြည့်ဝမှုနှင့်ထိရောက်မှုတို့ကိုကာလအပိုင်းအခြားတစ်ခုစီအလိုက်ပြန်လည်သုံးသပ်သင့်ကာ သင့်လျော်သလို တိုးတက်အောင်ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ (from TI's Business Principles for Countering Bribery).

၁ မှတ်- အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ငန်းကို ပုံမှန် သို့မဟုတ် စဉ်ဆက်မပြတ် စောင့်ကြပ်ကွပ်ကဲခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်ကို ထုတ်ပြန်ခြင်း။

၀ ဒသမ ၅ မှတ်- ရေရှည်တည်တံ့ရေးကိစ္စရပ်များအားလုံးကို ပုံမှန် သို့မဟုတ်ပြီး စဉ်ဆက်မပြတ်စောင့်ကြပ် ကွပ်ကဲကြောင်း ဖော်ပြထားလျှင် (အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို အသေးစိတ် ရည်ညွှန်းခြင်းမရှိဘဲ ကုမ္ပဏီ၏ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ငန်းကို ဤစောင့်ကြည့်ကွပ်ကဲရေး အစီအစဉ်တွင်ထည့်သွင်းသင့်ကြောင်း ဖော်ပြထားလျှင်။

သုည- အချို့သောစောင့်ကြပ်ကွပ်ကဲမှုများရှိသော်လည်းပုံမှန် သို့မဟုတ်စဉ်ဆက်မပြတ်လုပ်ငန်းစဉ်မဟုတ်ခြင်း။ ပရိုဂရမ်၏ သင့်လျော်မှု၊ အရည်အသွေးပြည့်ဝမှု၊ ထိရောက်မှုတို့ကို သုံးသပ်ထားသည့် အသေးစိတ်ဖော်ပြချက်များမရှိဘဲ လိုက်နာဆောက်ရွှင်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် စောင့်ကြပ်ကွပ်ကဲမှုတစ်ခုတည်းကိုသာ ကျင့်သုံးလျှင်။
အဆိုပါပရိုဂရမ်မျိုး ရှိကြောင်းမျှသာ ဖော်ပြထားလျှင်။
စောင့်ကြပ်ကွပ်ကဲမှုကို လူသိရှင်ကြား ဖော်ပြမထားလျှင်။

၁၃။ ဤသို့သောပါဝင်ပတ်သက်မှုကို တားမြစ်သည် သို့မဟုတ် မတားမြစ်ဟုနိုင်ငံရေးအရ ပါဝင်ပတ်သက်မှုနှင့်ဆိုင်သည့် မူဝါဒတစ်ခု ကုမ္ပဏီတွင်ရှိပါသလား။ ယင်းသို့သော ပါဝင်မှုများကို လူသိရှင်ကြားထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန် လိုအပ်ပါသလား။

"နိုင်ငံရေးတွင်ပါဝင်မှု" ဆိုသည်မှာ နိုင်ငံရေးပါတီတစ်ခု၊ အကြောင်းကိစ္စ သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ်လောင်းအတွက် ငွေအား သို့မဟုတ် လူအားဖြင့် ထောက်ခံခြင်း။ တိုက်ရိုက်နှင့် သွယ်ဝိုက်ပါဝင်ခြင်းနှစ်မျိုးစလုံး ဖြစ်သည်။ ဥပမာ ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ အသင်းအဖွဲ့များမှ တစ်ဆင့်ဖြစ်လျှင်လည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားမည်ဖြစ်သည်။

သတိပြုရန်- နိုင်ငံရေးတွင်ပါဝင်မှုကို ကုမ္ပဏီကတားမြစ်ရန်မလိုအပ်သော်လည်း ယင်းနယ်ပယ်တွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရန်လိုအပ်သည်။ ပါဝင်မှုအား အားလုံး သို့မဟုတ် ယင်းတို့အားတားမြစ်ခြင်းအားလုံးကို လူသိရှင်ကြားထုတ်ဖော်ထားခြင်းဖြင့် ယင်းသို့သော ပွင့်လင်းမြင်သာမှုကိုရရှိနိုင်သည်။

၁ မှတ်- နိုင်ငံရေးတွင်ပါဝင်မှုများကို တားမြစ်ထားခြင်း သို့မဟုတ် အများသိအောင် ထုတ်ပြန်ထားခြင်းများပြုလုပ်လျှင်။ (လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရာ နိုင်ငံအားလုံးတွင်)။

သုည- နိုင်ငံရေးတွင်ပါဝင်မှုကို စည်းမျဉ်းချမှတ်ထားသော်လည်း တားမြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဖော်ထုတ်ခြင်းမပြုလျှင်။ (ဥပမာ- ယင်းသို့သော ပါဝင်မှုများအတွက် ကုမ္ပဏီတွင်း အထူးအတည်ပြုပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ကုမ္ပဏီတွင်းအစီရင်ခံရသည့်တစ်ခုရှိသော်လည်းအမှန်တကယ်ပေးရခြင်းကိုအများသိအောင်ထုတ်ပြန်မှုမပြုခြင်း။
နိုင်ငံရေးတွင်ပါဝင်မှုကို နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံအတွက်သာ ဖော်ထုတ်ခြင်း။ ဥပမာ-ကုမ္ပဏီ၏ မိခင်နိုင်ငံအတွက်သာ။
ကုမ္ပဏီ၏မူဝါဒသည် ဝန်ထမ်းများ၏ ပါဝင်မှုကိုသာရည်ညွှန်းပြီး ကုမ္ပဏီ၏ပါဝင်မှုကို ထည့်သွင်းခြင်းမရှိလျှင်။
နိုင်ငံရေးတွင်ပါဝင်မှုကို စည်းကမ်းချမှတ်မထားခြင်းနှင့်/သို့မဟုတ် မဖော်ထုတ်ခြင်း။

အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာပွင့်လင်းမြင်သာမှု2

၁၄။ ကုမ္ပဏီသည်မိမိစာရင်းတွင် အပြည့်အဝပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းခွဲများအားလုံးကို ဖော်ပြထားပါသလား။ ဥပမာ- စီအီးအို/ဥက္ကဌ နစ်နေရာယူထားသည့် ကုမ္ပဏီများအရေအတွက်။

၁ မှတ်- ယင်းလုပ်ငန်းခွဲအားလုံး၏ စာရင်းအပြည့်အစုံ ဖော်ပြထားလျှင်။
၀ ဒသမ ၅ မှတ်- အဓိကလုပ်ငန်းခွဲများကိုသာဖော်ပြထားလျှင်။
သုည- ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းခွဲများဖော်ပြထားလျှင် သို့မဟုတ် မပြည့်စုံသော လုပ်ငန်းခွဲစာရင်းကို ဖော်ပြထားလျှင်/ယင်းလုပ်ငန်းခွဲစာရင်းများ မရှိလျှင်။

၁၅။ မိမိစာရင်းတွင် အပြည့်အဝပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းခွဲတစ်ခုချင်းစီတွင် ပိုင်ဆိုင်သည့် ရာခိုင်နှုန်းကို ကုမ္ပဏီက ဖော်ပြထားပါသလား။
ရမှတ်- မေးခွန်း၁၄ အတွက်လမ်းညွှန်ချက်ကို ကြည့်ပါ။

၁၆။ မိမိစာရင်းတွင် အပြည့်အဝပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းခွဲတစ်ခုချင်းစီအတွက် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် နိုင်ငံများကိုကုမ္ပဏီက ဖော်ပြထားပါသလား။
ရမှတ်- မေးခွန်း၁၄ အတွက်လမ်းညွှန်ချက်ကို ကြည့်ပါ။

၁၇။ မိမိစာရင်းတွင် အပြည့်အဝပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းခွဲတစ်ခုချင်းစီအတွက် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသည့် နိုင်ငံများကိုကုမ္ပဏီက ဖော်ပြထားပါသလား။
ရမှတ်- မေးခွန်း၁၄ အတွက်လမ်းညွှန်ချက်ကို ကြည့်ပါ။

၁၈။ ကုမ္ပဏီသည် မိမိစာရင်းတွင်အပြည့်အဝမပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းခွဲများအားလုံးကို ဖော်ပြထားပါသလား။[1]
မေးခွန်း နံပါတ် ၁၈ နှင့် ၂၁ အတွက်မှ မိမိစာရင်းတွင် အပြည့်အဝမပါဝင်သော ကုမ္ပဏီများတွင် ရောင်းရင်းကုမ္ပဏီများ၊ ဖက်စပ်လုပ်ငန်းများ၊ equity ဖြင့် စာရင်းသွင်းသည့်လုပ်ငန်းများကဲ့သို့ မိမိစာရင်းတွင်အပြည့်အဝ မပါဝင်သော လုပ်ငန်းများပါဝင်သည်။

၁ မှတ်- ယင်းသို့သော ကုမ္ပဏီစာရင်းအပြည့်အစုံရှိလျှင်။
၀ ဒသမ ၅မှတ်- မိခင် ကုမ္ပဏီကပိုင်ဆိုင်သည်ဟု လူသိများသော ကုမ္ပဏီခွဲများကိုသာ ဖော်ပြခြင်း။
သုည- ယင်းသို့သော ကုမ္ပဏီစာရင်းအပြည့်အစုံမရှိလျှင်။
ပြည်တွင်းလုပ်ငန်းများစာရင်း သို့မဟုတ် အခြားမပြည့်စုံသော သတင်းအချက်အလက်တစ်ခုသာ ဖော်ပြထားလျှင်။
N/A – ကုမ္ပဏီတွင် မိမိစာရင်းတွင် အပြည့်အဝမပါဝင်သော လုပ်ငန်းတစ်ခုခုမှ မရှိလျှင်။ (မေးခွန်းကို အမှတ်ပေးရာတွင် ထည့်သွင်းတွက်ချက်မည် မဟုတ်ပေ။)

၁၉။ မိမိစာရင်းတွင် အပြည့်အဝမပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းခွဲတစ်ခုချင်းစီတွင် ပိုင်ဆိုင်သည့်ရာခိုင်နှုန်းကို ကုမ္ပဏီက ဖော်ပြထားပါသလား။
ရမှတ်- မေးခွန်း၁၈ အတွက်လမ်းညွှန်ချက်ကိုကြည့်ပါ။
N/A – ကုမ္ပဏီတွင် မိမိစာရင်းတွင် အပြည့်အဝမပါဝင်သော လုပ်ငန်းတစ်ခုခုမှ မရှိလျှင်။ (မေးခွန်းကို အမှတ်ပေးရာတွင် ထည့်သွင်းတွက်ချက် မည်မဟုတ်ပေ။)

၂၀။ မိမိစာရင်းတွင် အပြည့်အဝမပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းခွဲတစ်ခုချင်းစီအတွက် မှတ်ပုံတင်ထားသည့် နိုင်ငံများကိုကုမ္ပဏီက ဖော်ပြထားပါသလား။
ရမှတ်- မေးခွန်း၁၈ အတွက်လမ်းညွှန်ချက်ကို ကြည့်ပါ။
N/A – ကုမ္ပဏီတွင် မိမိစာရင်းတွင်အပြည့်အဝမပါဝင်သော လုပ်ငန်းတစ်ခုခုမှ မရှိလျှင်။ (မေးခွန်းကို အမှတ်ပေးရာတွင် ထည့်သွင်း တွက်ချက်မည်မဟုတ်ပေ။)

၂၁။ မိမိစာရင်းတွင် အပြည့်အဝမပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းခွဲတစ်ခုချင်းစီအတွက် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသည့် နိုင်ငံများကိုကုမ္ပဏီက ဖော်ပြထားပါသလား။
ရမှတ်- မေးခွန်း၁၈ အတွက် လမ်းညွှန်ချက်ကို ကြည့်ပါ။

1 Unconsolidated subsidiary: e.g. a company that is owned by a parent company, but whose individual financial statements are not included in the consolidated or combined financial statements of the parent company to which it belongs. Instead, this type of company appears in the combined financial statement as an investment. A company may be treated as unconsolidated even when a parent company owns 50% or more of its voting common stock. This usually occurs when the parent is not in actual control of subsidiary, has temporary control of the subsidiary or if the parent company's business operations are considerably different than that of the subsidiary.

N/A – ကုမ္ပဏီတွင် မိမိစာရင်းတွင်အပြည့်အဝမပါဝင်သော လုပ်ငန်းတစ်ခုခုမှ မရှိလျှင်။ (မေးခွန်းကို အမှတ်ပေးရာတွင် ထည့်သွင်းတွက်ချက်မည် မဟုတ်ပေ။)

၂၂။ ကုမ္ပဏီ၏ မူလပိုင်ရှင် (တစ်နည်းအားဖြင့်ကုမ္ပဏီ၏ စီးပွားရေးကို၊ တိုက်ရိုက်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍လည်းကောင်း ပိုင်ဆိုင်ခြင်းသို့မဟုတ်၊ ထိန်းချုပ်ခြင်းပြုလုပ်သော သက်ရှိထင်ရှားလူ) ၏ အမည်အားလုံးကို ဖော်ပြထားပါသလား။

၁ မှတ်- ငင်းတို့၏ အကျိုးအမြတ်ခံစားခွင့်ရှိသည့် ပိုင်ရှင်များကို ကုမ္ပဏီက ထုတ်ပြန်လျှင်။
၀ ဒသမ ၅ - အကျိုးအမြတ်ခံစားခွင့်ရှိသည့် ပိုင်ရှင်အချို့ကို ကုမ္ပဏီက ထုတ်ပြန်လျှင်။
သုည- အကျိုးအမြတ်ခံစားခွင့်ရှိသည့် ပိုင်ရှင်အမည်များကို ကုမ္ပဏီက လုံးဝမထုတ်ပြန်လျှင်။

၂၃။ ကုမ္ပဏီသည် မိမိ၏အဖွဲ့အစည်းအရွယ်အစား (ဥပမာ- ဝန်ထမ်းအရေအတွက်ကို) ဖော်ပြထားပါသလား။

၁ မှတ်- ကုမ္ပဏီအုပ်စုအဆင့်ရှိ ဝန်ထမ်းအရေအတွက်ကို ကုမ္ပဏီက ထုတ်ပြန်လျှင်
၀ ဒသမ ၅ - အချို့သော ကုမ္ပဏီခွဲများ၏ ဝန်ထမ်းအရေအတွက်ကို ကုမ္ပဏီကထုတ်ပြန်ထားလျှင်
သုည- ကုမ္ပဏီက ငင်း၏ ဝန်ထမ်းအရေအတွက်ကို မထုတ်ပြန်လျှင်

၂၄။ ယုံကြည်စိတ်ချရသည့် ပြင်ပစာရင်းစစ်ဝင်ပြီးသော ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာတင်ပြမှုကို ကုမ္ပဏီက ပြုလုပ်ပါသလား။

၁ မှတ်- စာရင်းစစ်ဝင်ပြီးသော ဘဏ္ဍာရေးအစီရင်ခံစာကို ကုမ္ပဏီက ထုတ်ပြန်ထားလျှင်
သုည- စာရင်းစစ်ဝင်ပြီးသော ဘဏ္ဍာရေးအစီရင်ခံစာကို ကုမ္ပဏီက ထုတ်ပြန်မှုမရှိလျှင်။

၂၅။ အစိုးရကို အခွန်အကောက်နှင့်အခြားမည်သည်တို့ကို ပေးဆောင်ကြောင်းကုမ္ပဏီက ဖော်ပြထားပါသလား။

၁ မှတ်- ကုမ္ပဏီက အခွန်နှင့် အခြားပေးဆောင်မှုများအားလုံး၏ ကိန်းဂဏန်းအပြည့်အစုံကို ဖော်ပြလျှင်။
၀ ဒသမ ၅ မှတ်- အစိုးရသို့ပေးဆောင်ရသည့် အခွန် သို့မဟုတ် အခြားပေးဆောင်မှု အစိတ်အပိုင်းတစ်ချို့ကို ထုတ်ပြန်လျှင်။
သုည- အစိုးရသို့ပေးဆောင်ရသည့် အခွန် သို့မဟုတ် အခြားပေးဆောင်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး တစ်ခုမှ မထုတ်ပြန်လျှင်။

လူ့အခွင့်အရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံစိတ်ချရမှု ၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်သက်ရောက်မှု

၂၆။ ကုမ္ပဏီတွင် လူအခွင့်အရေး လေးစားလိုက်နာခြင်း မူဝါဒတစ်ခုရှိပါသလား။ မိမိ၏လုပ်ငန်းကြောင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုဘဝကို တိုက်ရိုက်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍လည်းကောင်း သက်ရောက်မှုများကို ကြိုတင်သိမြင်ရန် စစ်ဆေးခြင်း ထိခိုက်စေသော အကြောင်းများအား ကြိုတင်တားဆီးခြင်းလုပ်ငန်းများကို ကုမ္ပဏီက လုပ်ဆောင်ပါသလား။

၁ မှတ်- မိမိ၏လုပ်ငန်းကြောင့်သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုဘဝကို တိုက်ရိုက်လည်းကောင်းသွယ်ဝိုက်၍ လည်းကောင်းသက်ရောက်မှုများကို ကြိုတင်သိမြင်ရန် စစ်ဆေးခြင်းထိခိုက်စေသော အကြောင်းများကို ကြိုတင်တားဆီးခြင်းလုပ်ငန်းများကို အကောင်အထည်ဖော်သည့်လုပ်ဆောင်မှုပါဝင်သော မူဝါဒတစ်ခု ထုတ်ပြန်ထားသည်ဟု ကုမ္ပဏီကဆိုလျှင်။
၀ ဒသမ ၅ မှတ်- ကုမ္ပဏီတွင် လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒတစ်ခု ထုတ်ပြန်ထားသော်လည်း မိမိ၏လုပ်ငန်းကြောင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုဘဝကို တိုက်ရိုက်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍လည်းကောင်း သက်ရောက်မှုများကို ကြိုတင်သိမြင်ရန် စစ်ဆေးခြင်းထိခိုက်စေသော အကြောင်းများကို ကြိုတင်တားဆီးခြင်းလုပ်ငန်းများကို ဖော်ဆောင်ခြင်းမရှိလျှင် သို့မဟုတ် တစ်စုံတစ်ရာသော လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုတစ်ခုခုနှင့် ပတ်သက်ပြီး ထုတ်ပြန်မှုတစ်ခု ပြုလုပ်ခဲ့လျှင်။
သုည- လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုခု ထုတ်ပြန်ခြင်းမရှိလျှင်။

၂၇။ ဝန်ထမ်းများနှင့်ဒေသတွင်းရှိလူများက ကုမ္ပဏီကိုတိုင်ကြားခြင်း နစ်နာချက်များကုစားခြင်း ပြုလုပ်ရန်ဖြေရှင်းရန် ကုမ္ပဏီတွင် လုပ်ငန်းစဉ် ရှိပါသလား။ ယင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို ဝန်ထမ်းများ ဒေသန္တရတွင်းရှိ လူများသိရန် ကုမ္ပဏီကလုပ်ပါသလား။

၁ မှတ်- ဝန်ထမ်းများနှင့် ဒေသခံရပ်ရွာနှစ်ခုစလုံး၏ နစ်နာမှုများနှင့် တိုင်ကြားချက်များဖြေရှင်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ရှိပြီး လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဝန်ထမ်းများနှင့် ရပ်ရွာနှစ်ဖက်စလုံးကသိအောင်ထုတ်ပြန်လျှင်။
၀ ဒသမ ၅ မှတ်- ဝန်ထမ်းများနှင့် ဒေသခံရပ်ရွာနှစ်ခုစလုံး၏ နစ်နာမှုများနှင့် တိုင်ကြားချက်များဖြေရှင်းသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ရှိသော်လည်း လုပ်ငန်းစဉ်ကို အများပြည်သူသိအောင် မထုတ်ပြန်လျှင်။ သို့မဟုတ် တိုင်ကြားရေးယန္တယားကို ငင်း၏ဝန်ထမ်းများသာ တိုင်ကြားနိုင်လျှင်။
သုည- ယင်းသို့သော တိုင်ကြားခြင်းနှင့် နစ်နာချက်ဖြေရှင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ အထောက်အထားများ ဝဘ်ဆိုဒ်တွင် မထုတ်ပြန်လျှင်။

၂၈။ ကုမ္ပဏီတွင် အောက်ပါ တို့နှင့်လျော်ညီသော ဝန်ထမ်းမူဝါဒတစ်ခု ရှိပါသလား။
(က) မိမိ၏ဝန်ထမ်းများအတွက် တရားမျှတပြီး အတန်အသင့်ကောင်းမွန်သောလစာ
(ခ) လွတ်လပ်စွာသင်းပင်းဖွဲ့စည်းခွင့်နှင့် စုပေါင်းညှိနှိုင်းအပေးအယူလုပ်ခြင်း
(င) ဝန်ထမ်းခေါ်ယူမှုနှင့် ရာထူးတိုးခြင်းအစရှိသည်ဖြင့် လုပ်ငန်းခွင် တို့တွင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမပြုရေးမူဝါဒ

၁ မှတ်- အထက်ပါသုံးချက်ကိုခြုံမိသည် ဝန်ထမ်းရေးရာမူဝါဒတစ်ခု ကုမ္ပဏီတွင်ရှိလျှင်။
၀ ဒသမ ၅- အထက်ပါအချက် တစ်ချက် သို့မဟုတ် နှစ်ချက်ကိုခြုံမိသည် ဝန်ထမ်းရေးရာမူဝါဒတစ်ခု ကုမ္ပဏီတွင်ရှိလျှင်။
သုည- ဝန်ထမ်းရေးရာမူဝါဒကို ဝဘ်ဆိုဒ်တွင် မထုတ်ပြန်လျှင်။

၂၉။ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံစိတ်ချရမှု သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့်ပတ်သက်သော မူဝါဒတစ်ခုကုမ္ပဏီတွင် ရှိပါသလား။ မူဝါဒများ မည်ကဲ့သို့လုပ်ဆောင်ကြောင်း အများပြည်သူသို့တင်ပြမှု ကုမ္ပဏီက လုပ်ပါသလား။

၁ မှတ် - မူဝါများ သို့မဟုတ် အကောင်အထည်ဖော်မှုများ (လုံခြုံစိတ်ချရေးသင်တန်းများ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ရာတွင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့်ညီညွတ်အောင် လုပ်ကိုင်ရေးသင်တန်းများကဲ့သို့)ကို ဝဘ်ဆိုဒ်တွင် ထုတ်ပြန်ထားပါမလား။
၀ ဒသမ ၅- ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ မူဝါဒများရှိသော်လည်း အကောင်အထည်ဖော်မှုမရှိလျှင် သို့မဟုတ် အကောင်အထည်ဖော်မှုရှိသော်လည်း ယင်းသို့သော မူဝါဒများမရှိလျှင်။
သုည- ယင်းသို့သော ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံစိတ်ချရမှုနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် အကောင်အထည်ဖော်မှုများကို ဝဘ်ဆိုဒ်တွင် မထုတ်ပြန်လျှင်။

၃၀။ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံစိတ်ချရမှုဆိုင်ရာ ဖြစ်ရပ်များနှင့်ပတ်သက်သော မတော်တဆထိခိုက် (ဒဏ်ရာရ)သော ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်ကို ထုတ်ပြန်မှုမျိုး ကုမ္ပဏီက ပြုလုပ်ပါသလား။

၁ မှတ်- ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံစိတ်ချရမှုဆိုင်ရာ ဖြစ်ရပ်များနှင့်ပတ်သက်သော ကိန်းဂဏန်းများကို ဝဘ်ဆိုဒ်တွင် ထုတ်ပြန်ထားလျှင်။
သုည- ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံစိတ်ချရမှုဆိုင်ရာ ဖြစ်ရပ်များနှင့်ပက်သက်သော ကိန်းဂဏန်းများကို ဝဘ်ဆိုဒ်တွင် ထုတ်ပြန်မထားလျှင်။

၃၁။ ကုမ္ပဏီ၏ မြေယာပိုင်ဆိုင်ခြင်းအကြောင်းအချက်များ အများပြည်သူသို့တင်ပြမှု လုပ်ငန်းစဉ် ကုမ္ပဏီတွင် ရှိပါသလား။ ကုမ္ပဏီက ဤမြေယာများကို မည်ကဲ့သို့ဝယ်သည်၊ အငှားချခဲ့သည်၊ အသုံးချသည်၊ စီမံခန့်ခွဲသည်ကို ထုတ်ပြန်မှုမျိုး ပြုလုပ်ပါသလား။
၁ မှတ်- မြေယာပိုင်ဆိုင်မှု သတင်းအချက်အလက်ကိုပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုရှိလျှင်နှင့် ယင်းမြေယာများကို မည်သို့ သုံးစွဲသည်၊ ငှားရမ်းသည်၊ စီမံခန့်ခွဲသည်ကို ကုမ္ပဏီကရှင်းပြလျှင်။

၀ ဒသမ ၅ မှတ်- ယင်းသို့သော လုပ်ငန်းစဉ်မရှိသော်လည်း မြေယာကို မည်သို့အသုံးပြုသည်၊ စီမံခန့်ခွဲသည်၊ ဂယ်ယူသည်၊ ငှားရမ်းသည်ကို ကုမ္ပဏီက ရှင်းပြလျှင်။ (အပြန်အလှန်အားဖြင့်)

သုည- ဂဘ်ဆိုဒ်တွင် မြေယာပိုင်ဆိုင်မှုမူ ဂါဒနှင့်ပတ်သက်ပြီး တစ်ခုမှထုတ်ပြန်မထားခြင်း သို့မဟုတ် မြေယာကို မည်သို့ဂယ်ယူသည်၊ ငှားရမ်းသည်၊ အသုံးပြုသည်၊ စီမံခန့်ခွဲသည်ကို ရှင်းလင်းပြသမှုတစ်ခုမှမပြုခြင်း။

၃၂။ ကုမ္ပဏီ၏မူဂါဒက အများပြည်သူ၏ မြေယာပိုင်ဆိုင်ခြင်းသယံဇာတပစ္စည်းများ သုံးစွဲခြင်း အခွင့်အရေး အသိမှတ်ပြုပါသလား။ (အဓိကအားဖြင့်ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းများလုပ်ဆောင်သော နေရာကလူများနှင့် ဤလုပ်ငန်းများ၏သက်ရောက်မှုများခံစားရသော လူများ၏ အခွင့်အရေးများ)

၁ မှတ်- ဒေသခံရပ်ရွာများ၏ မြေယာနှင့် သယံဇာတရင်းမြစ်ကာကွယ်ခြင်းဆောင်ရွက်မှုကို အများသိအောင် ထုတ်ပြန်လျှင်။

၀ ဒသမ ၅- မြေယာနှင့် သယံဇာတရင်းမြစ် အခွင့်အရေးများ လေးစားလိုက်နာခြင်းနှင့် ပတ်သက်သော သက်သေ အထောက်အထားပြခြင်း

သုည- မူဂါဒများ သို့မဟုတ် ကြေညာချက်များ၏ အထောက်အထားများ ရရှိနိုင်ခြင်းမရှိလျှင်။

၃၃။ ကုမ္ပဏီတွင်နေရာရွှေ့ပြောင်းခြင်း၊ ပြန်လည်နေရာချထားခြင်းနှင့် ပတ်သက်သော မူဂါဒတစ်ခုကုမ္ပဏီတွင် ရှိပါသလား။ ကုမ္ပဏီက ရွှေ့ပြောင်းချထားပေးထားသော စခန်းတည်ရှိသည့်နေရာ။ ဤနေရာအသီးသီးတွင်နေသော အိမ်ထောင်စုများ အရေအတွက်၊ ဤအိမ်ထောင်စုများအသက်မွေးဝမ်းကြောင်း မူလအခြေအနေဖြစ်အောင် မည်ကဲ့သို့လုပ်ဆောင်ကြောင်း အချက်အလက်များကို ထုတ်ပြန်မှုမျိုးကုမ္ပဏီက ပြုလုပ်ပါသလား။

၁ မှတ်- နေရာပြောင်းရွှေ့ခြင်းနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားခြင်းတို့ကို ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်သည့် ယင်းသို့သော မူဂါဒတစ်ခု ကုမ္ပဏီတွင်ရှိပြီး တည်နေရာ၊ ပြန်လည်နေရာချထားမှုအသီးသီးရှိ အိမ်ထောင်စု အရေအတွက်နှင့် အသက်မွေးဂမ်းကြောင်း ပြန်လည်ထူထောင်ခြင်းတို့နှင့်ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ကုမ္ပဏီကပေးလျှင်။

၀ ဒသမ၅ မှတ်- ယင်းသို့သော မူဂါဒမရှိသော်လည်း သတင်းအချက်အလက်ပေးလျှင် သို့မဟုတ် သတင်းအချက်အလက် ပေးသော်လည်း မူဂါဒမရှိလျှင်။

သုည- သက်ရောက်ခံရသည့် ရပ်ရွာများအတွက် နေရာပြောင်းရွှေ့ခြင်းနှင့် ပြန်လည်ချထားခြင်းဆိုင်ရာ အစီရင်ခံမှု အွန်လိုင်းတွင် မရှိလျှင်။

၃၄။ အထက်တွင်ဖော်ပြပါ မူဂါဒများရည်မှန်းချက်များကို မည်ကဲ့သို့လုပ်ဆောင်ကြောင်း ကုမ္ပဏီက ပုံမှန်ထုတ်ပြန်မှုမျိုးပြုလုပ်ပါသလား။

၁ မှတ်- ယင်းမူဂါဒများနှင့် လုပ်ဆောင်မှုများကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းဆိုင်ရာ ပုံမှန်အစီရင်ခံစာတစ်ခုရှိလျှင်။

၀ ဒသမ ၅- အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းဆိုင်ရာအစီရင်ခံစာကို ကုမ္ပဏီက ထုတ်ပြန်သော်လည်း ပုံမှန်မထုတ်ပြန်လျှင်။

သုည- ယင်းသို့သော အကောင်အထည်ဖော်မှုများပြုလုပ်သည့် သက်သေအထောက်အထားမရှိလျှင်။

၃၅။ သဘာဂပတ်ဂန်းကျင်နှင့် လူမှုဘဂသက်ရောက်မှု ဆန်းစစ်မှုများဆောင်ရွက်ပြီး စီမံခန့်ခွဲရေးအစီအစဉ်များကို ထုတ်ပြန်မှုမျိုးကုမ္ပဏီက ပြုလုပ်ပါသလား။

၁ မှတ်- ကုမ္ပဏီသည် သဘာဂပတ်ဂန်းကျင်ဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုလေ့လာဆန်းစစ်မှု (EIA)၊ လူမှုဘဂဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုလေ့လာဆန်းစစ်မှု (SIA) တို့ဆောင်ရွက်ပြီး စီမံခန့်ခွဲရေးအစီအစဉ်များကို ချမှတ်ကျင့်သုံးကာ ယင်းအစီရင်ခံစာများကို ဂဘ်ဆိုဒ်တွင်ထုတ်ပြန်လျှင်။

သုည- သက်ရောက်မှုလေ့လာဆန်းစစ်မှု အစီရင်ခံခြင်းမရှိ၊ စီမံခန့်ခွဲရေအစီအစဉ်မရှိဘဲ ယင်းတို့ကိုလည်း ဂဘ်ဆိုဒ်တွင်တင်မပေးလျှင်။

Founders

Institute for Human Rights and Business
Shaping Policy · Advancing Practice · Strengthening Accountability

THE DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS

Current core funders

UKaid · norway · Schweizerische Eidgenossenschaft / Confédération suisse / Confederazione Svizzera / Confederaziun svizra · Danida · Government of the Netherlands · Irish Aid, Department of Foreign Affairs, An Roinn Gnóthaí Eachtracha

MCRB

Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB) is a Yangon-based initiative funded by the UK, Denmark, Norway, Switzerland, Netherlands and Ireland, based on a collaboration between the UK-based Institute of Human Rights and Business, and the Danish Institute for Human Rights. The Centre was established to provide an effective and legitimate platform for the creation of knowledge, capacity and dialogue concerning responsible business in Myanmar, based on local needs and international standards, which results in more responbibile business practices. It is a neutral platform working with business, civil society and government.

'Responsible Business'

Every business is different. However MCRB believes that here are some of the characteristic of a responsible business...

- Obeying the law
- Respecting human rights
- Having a commitment to avoiding corruption and not paying bribe or tea money
- Paying taxes
- Respecting its employees
- Respecting the environment
- Treating other business responsibly
- Treating its customers responsibly
- Being Transparent
- Responding to and engaging with stakeholders

Myanmar Centre for Responsible Business - MCRB
No. 15 Shan Yeik Thar Street, Sanchaung Township, Yangon, Myanmar
Tel/Fax : 95 1 510 069