

	Myanma Awba Group			
	Diversity, Equity and Inclusion Policy			
	BU & Dept	Group – Sustainability Dept	Document No.	GRP-POL-010-SCC-02-2026
	Approved By	Group CEO	Version	V1-20260319
	Issued By	Process & Policy Dept	Effective Date	01-07-2026

Diversity, Equity & Inclusion Policy

မတူကွဲပြားမှု/စုံလင်ကွဲပြားမှု၊ သာတူညီမျှမှုနှင့် အားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု မူဝါဒ

Purpose (ရည်ရွယ်ချက်)

- At Myanma Awba Group, we believe that diversity, equity and inclusion are essential for promoting innovation, improving decision-making, and driving sustainable growth.

မြန်မာ့သြဘာလုပ်ငန်းစုတွင် မတူကွဲပြားမှု၊ သာတူညီမျှမှုနှင့် အားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုသည် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုကိုမြှင့်တင်ရန်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းနှင့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော တိုးတက်မှုကို မောင်းနှင်ရန်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ ယုံကြည်ပါသည်။

- This policy sets out our commitment to creating an equitable and inclusive workplace where every individual feels respected, valued, and empowered to contribute to their full potential.

ဤမူဝါဒသည် လူတစ်ဦးချင်းစီအား လေးစားမှု၊ တန်ဖိုးထားမှုနှင့် စွမ်းရည်ပြည့်ဝမှုတို့ကို ပံ့ပိုးပေးနိုင်ပြီး သာတူညီမျှရှိ၍ အားလုံးပါဝင်နိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု ဖန်တီးရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ကတိကဝတ်ကို ဖော်ဆောင်ပါသည်။

- Myanma Awba Group will not discriminate on grounds of age, disability, health, gender, physical appearance, marital status, language, nationality, work experience, race, and religion and sex orientation.

မြန်မာ့သြဘာလုပ်ငန်းစုသည် အသက်၊ မသန်မစွမ်းဖြစ်ခြင်း၊ ကျန်းမာရေးအခြေအနေ၊ ကျား/မအခြေအနေ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အသွင်အပြင်၊ အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေ၊ ဘာသာစကား၊ နိုင်ငံသား၊ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ၊ လူမျိုး၊ ဘာသာနှင့် ယောက်ျား/မိန်းမ စိတ်ခံယူချက်တို့ မတူကွဲပြားမှုအပေါ် ခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်းမပြုပါ။

Diversity, Equity & Inclusion (မတူကွဲပြားမှု/စုံလင်ကွဲပြားမှု၊ သာတူညီမျှမှုနှင့် အားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု)

Diversity refers to the presence of differences within a given setting, including but not limited to race, ethnicity, gender, age, sexual orientation, disability, socioeconomic status, education, religion, and cultural background. It acknowledges the variety of perspectives, experiences, and identities that people bring to a group or organization.

မတူကွဲပြားမှု/စုံလင်ကွဲပြားမှု။ လူမျိုး၊ ကျား/မအခြေအနေ၊ အသက်၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု၊ မသန်စွမ်းမှု၊ လူမှုစီးပွားရေး အခြေအနေ၊ ပညာရေး၊ ဘာသာရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုနောက်ခံတို့ အပါအဝင် သတ်မှတ်ထားသော သတ်မှတ်ချက်အတွင်း ကွဲပြားမှုများ ရှိနေခြင်းကို ရည်ညွှန်းသည်။ လူများ၏ အဖွဲ့တစ်ခု သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသို့ ယူဆောင်လာပေးသည့် ရှုထောင့်များ၊ အတွေ့အကြုံများနှင့် အထောက်အထားအမျိုးမျိုးတို့ကို အသိအမှတ်ပြုသည်။

Equity is the process of ensuring that all individuals have fair access, opportunities, and resources while addressing historical and systemic barriers that disadvantage certain groups. Unlike equality, which gives everyone the same resources, equity recognizes different needs and circumstances to provide tailored support.

သာတူညီမျှမှု။ လူတစ်ဦးချင်းစီအား မျှတသောဝင်ရောက်ခွင့်၊ အခွင့်အလမ်းများနှင့် အရင်းအမြစ်များရရှိစေရေး သေချာစေရေး လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်ပြီး အချို့သောအုပ်စုများကို ထိခိုက်စေသော သမိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စနစ်ကျသော အတားအဆီးများကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းခြင်း၊ လူတိုင်းကို တူညီသောအရင်းအမြစ်များပေးသည့် တန်းတူညီမျှမှုနှင့်မတူဘဲ၊ သာတူညီမျှမှုသည် အံဝင်ခွင်ကျပံ့ပိုးမှုပေးရန် မတူညီသောလိုအပ်ချက်များနှင့် အခြေအနေများကို အသိအမှတ်ပြုပါသည်။

Inclusion is the practice of creating environments where all individuals feel valued, respected, and empowered to fully participate. It ensures that diverse individuals not only exist within space but also have a voice, influence, and sense of belonging.

အားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု။ လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ တန်ဖိုးထားမှု၊ လေးစားမှုနှင့် အပြည့်အဝပါဝင်ရန် အခွင့်အာဏာခံစားရ သည့် ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးသည့် အလေ့အကျင့်ဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် မတူကွဲပြားသော လူတစ်ဦးချင်းစီသည် အာကာသ အတွင်း၌သာမက အသံ၊ ဩဇာနှင့် ပိုင်နိုင်မှုဆိုင်ရာ ခံစားချက်တို့လည်း ရှိသည်ကို သေချာစေသည်။

Scope (မူဝါဒနယ်ပယ်)

This policy applies to Board of Directors, every employee and relevant stakeholders (advisers, consultants, contractors, sub-contractors, suppliers, partners, volunteers, interns) of Myanma Awba Group. It governs our approach to recruitment, workplace practices, career development, and community engagement.

ဤမူဝါဒသည် မြန်မာ့ဩဘာလုပ်ငန်းစု၏ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ၊ ဝန်ထမ်းတိုင်းနှင့် သက်ဆိုင်သူများ (အကြံပေးများ၊ အတိုင်ပင်ခံ များ၊ ကန်ထရိုက်တာများ၊ ကန်ထရိုက်ခွဲများ၊ ပေးသွင်းသူများ၊ မိတ်ဖက်များ၊ လုပ်အားပေးများ၊ အလုပ်သင်များ) နှင့် သက်ဆိုင်ပါ သည်။ ထို့အပြင် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၊ အလုပ်ခွင်အလေ့အကျင့်များ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ရပ်ရွာလူထု ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု စသည်တို့အပေါ် ကျွန်ုပ်တို့၏ ချဉ်းကပ်မှုပုံစံအား ထိန်းကျောင်းပေးပါသည်။

Our Commitment (ကျွန်ုပ်တို့၏ကတိကဝတ်)

- Diverse Workforce:** We are committed to attracting, retaining, and promoting employees from diverse backgrounds, including but not limited to age, gender, ethnicity, disability, religion, socioeconomic status, and sexual orientation. မတူကွဲပြားသော လုပ်သားအင်အား။ အသက်၊ ကျား/မ၊ လူမျိုး၊ မသန်မစွမ်းမှု၊ ဘာသာရေး၊ လူမှုစီးပွားရေး အခြေအနေ နှင့် လိင်စိတ်ခံယူမှုတို့အပါအဝင် မတူညီသော နောက်ခံများမှ ဝန်ထမ်းများကို ဆွဲဆောင်ခြင်း၊ ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် မြှင့် တင်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရန် ကျွန်ုပ်တို့ ကတိပြုပါသည်။
- Equal Opportunity:** We ensure equal opportunities for all employees in recruitment, promotions, training, job allocation, leave entitlement, flexible work arrangement and rewards will be based solely on merit, qualifications, and performance, free from bias or discrimination. သာတူညီမျှအခွင့်အရေး။ ဝန်ထမ်းများနှင့် အလုပ်လာရောက်လျှောက်ထားသူများအားလုံးအတွက် တန်းတူအခွင့်အရေး များကို ကျွန်ုပ်တို့ အာမခံပါသည်။ ဝန်ထမ်းခေါ်ယူခြင်း၊ လေ့ကျင့်ရေး၊ အလုပ်ခွဲဝေမှု၊ ခွင့်တိုင်ကြားခြင်း၊ လိုက်လျော ညီထွေရှိသော အလုပ်စီစဉ်မှု၊ ရာထူးတိုးခြင်းနှင့် ဆုပေးခြင်းများသည် ဘက်လိုက်မှု သို့မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းမှ ကင်းစင်သော အရည်အချင်းများ၊ အရည်အသွေးများနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်များအပေါ်တွင်သာ အခြေခံမည်ဖြစ်သည်။
- Inclusive Workplace:** We strive to build an inclusive culture where every individual feels safe and supported. Employees are encouraged to express their perspectives and collaborate across diverse teams.

အားလုံးပါဝင်နိုင်သော လုပ်ငန်းခွင်။ ဝန်ထမ်းတိုင်း ဘေးကင်းပြီး ပံ့ပိုးကူညီမှုရရှိသော အလေ့အထကို တည်ဆောက်ရန် ကျွန်ုပ်တို့ ကြိုးပမ်းပါသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ အမြင်များကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန်နှင့် မတူကွဲပြားသော အဖွဲ့များအတွင်း ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရန် အားပေးပါသည်။

4. Fair Treatment: Harassment, bullying, and discrimination in any form are not tolerated. We take a zero-tolerance approach to behaviors that undermine our commitment to fairness and respect.

တရားမျှတသော ဆက်ဆံမှု။ နှောင့်ယှက်ခြင်း၊ အနိုင်ကျင့်ခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းများကို မည်သည့်ပုံစံဖြင့်မျှ လက်ခံ မည်မဟုတ်ပါ။ တရားမျှတမှုနှင့် လေးစားမှုကို ပျက်ပြားစေသည့် အပြုအမူများအတွက် ကျွန်ုပ်တို့သည် လုံးဝ (လုံးဝ) သည်းမခံသော စနစ်ကို ကျင့်သုံးပါသည်။

5. Support for Underrepresented Groups (e.g., Disable Persons): We actively support the inclusion and advancement of underrepresented groups in our workforce by offering mentorship, training, and leadership development programs.

ကိုယ်စားပြုမှုမရှိသောအဖွဲ့များ (ဥပမာ - မသန်စွမ်းသူများ) အတွက် ပံ့ပိုးမှု။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်သား အင်အားတွင် ကိုယ်စားပြုမှုနည်း သောအုပ်စုများပါဝင်နိုင်မှုနှင့် ၎င်းတို့၏ တိုးတက်မှုကို အားပေးရန် လမ်းညွှန်ပံ့ပိုးမှုများ၊ လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ်များနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီအစဉ်များကို တက်ကြွစွာ ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

6. Employee Engagement: We encourage open dialogue and anonymous feedback from employees to ensure our diversity and inclusion efforts are effective and continually evolving.

ဝန်ထမ်းထိတွေ့ဆက်ဆံမှု။ ကျွန်ုပ်တို့၏ မတူကွဲပြားမှုနှင့် အားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းမှုများ သည် ထိရောက်ပြီး အဆက်မပြတ် တိုးတက်ပြောင်းလဲလာကြောင်း သေချာစေရန် ဝန်ထမ်းများထံမှ ပွင့်လင်းသော ဆွေးနွေးမှုနှင့် အမည်မဖော်သော အကြံပြုချက်များကို ကျွန်ုပ်တို့ အားပေးပါသည်။

7. Community and Supply Chain: Beyond our workplace, we strive to work with diverse suppliers and engage with communities to promote diversity and inclusion in our broader ecosystem.

ပြင်ပထိတွေ့ဆက်ဆံသူများနှင့် ပေးသွင်းသူများ။ ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ငန်းခွင်အပြင်၊ ကျွန်ုပ်တို့သည် မတူကွဲပြားသော ပြင်ပထိတွေ့ဆက်ဆံသူများနှင့် ပေးသွင်းသူများအား လက်တွဲပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ဂေဟစနစ်တွင် မတူကွဲပြားမှုနှင့် အားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် ကြိုးပမ်းပါသည်။

Responsibilities (တာဝန်ယူမှုများ)

- Management Team: Lead by example, ensure accountability, and allocate resources to support diversity and inclusion initiatives. Act as overall champion to ensure the policy is implemented.

စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့။ စံနမူနာပြုပုံစံဖြင့် ဦးဆောင်ပါ။ တာဝန်ခံမှုရှိစေရန်၊ မတူကွဲပြားမှု၊ အားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု နှင့် အစရှိသူများကို ပံ့ပိုးရန် အရင်းအမြစ်များကို ခွဲဝေသတ်မှတ်ပါ။ မူဝါဒများကို အကောင်အထည်ဖော် လုပ်ဆောင်ရာ တွင် ဦးဆောင်ပါ။

- Human Resources (HR): Develop and implement programs, policies, and training to promote a diverse and inclusive workplace.

လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်။ မတူကွဲပြားပြီး အားလုံးပါဝင်နိုင်သော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုကို မွေးမြူရန် ပရိဂရမ်များ၊ မူဝါဒများ နှင့် လေ့ကျင့်ရေးများကို ဖော်ဆောင်ပါ။

- Employees: Respect and value diversity, challenge bias, and contribute to an inclusive culture. Report any suspected discriminatory acts or practices.

ဝန်ထမ်းများ။ မတူကွဲပြားမှုကို လေးစားတန်ဖိုးထားမှု၊ ဘက်လိုက်မှုကို စိန်ခေါ်ပြီး အားလုံးပါဝင်နိုင်သည့် ယဉ်ကျေးမှု တစ်ရပ်ကို ပံ့ပိုးကူညီပါ။ သံသယရှိသော၊ ခွဲခြားဆက်ဆံသောအပြုအမူ (သို့) လုပ်ဆောင်မှုတို့ကို သတင်းပို့ပါ။

Non- Compliance with Policy (မူဝါဒကိုဆန့်ကျင်ခြင်း)

Myanma Awba Group will not tolerate any behavior from staff which breaches our diversity, equity & inclusion policy. Any such breaches will be regarded as misconduct and may lead to disciplinary action.

မြန်မာ့ဩဘာလုပ်ငန်းစုသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ မတူကွဲပြားမှု၊ သာတူညီမျှမှုနှင့် အားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု မူဝါဒကို ချိုးဖောက်သည့် ဝန်ထမ်းများ၏ အပြုအမူကို သည်းခံမည်မဟုတ်ပါ။ ဤမူဝါဒကိုချိုးဖောက်ပါက ဥပဒေစည်းမျဉ်းနှင့်အညီ အရေးယူခြင်းခံရမည်။

Monitoring and Reporting (စောင့်ကြည့်ခြင်းနှင့် အစီရင်ခံခြင်း)

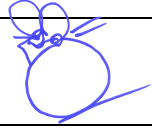
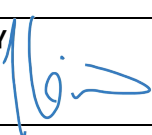
Myanma Awba Group will regularly assess and report on our diversity, equity and inclusion efforts to ensure we are meeting our goals. If any discrimination is identified, we will take corrective action to eliminate it. Such monitoring will be carried out using appropriate statistical analysis, and would normally deal with areas such as race, ethnicity, gender, age, sexual orientation, disability, socioeconomic status, education, religion, and cultural background. Progress updates will be shared with employees and other stakeholders to maintain transparency.

မြန်မာ့ဩဘာလုပ်ငန်းစုသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ပန်းတိုင်များကို ပြည့်မီကြောင်း သေချာစေရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ မတူကွဲပြားမှု၊ သာတူညီမျှမှု နှင့် အားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းမှုများအပေါ် ပုံမှန်အကဲဖြတ်ပြီး အစီရင်ခံပါမည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကို စစ်ဆေးတွေ့ရှိပါက မှန်ကန်သောနည်းလမ်းဖြင့် (တိုင်ကြားမှုဖြေရှင်းရေးယန္တရားအရ) ဖြေရှင်းပါမည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် လူမျိုး၊ ကျား/မ၊ အသက်၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု၊ မသန်စွမ်းမှု၊ လူမှုစီးပွားရေး အခြေအနေ၊ ပညာရေး၊ ဘာသာရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုနောက်ခံ တို့ အခြေခံပါမည်။ ဝန်ထမ်းများနှင့် အခြားသော သက်ဆိုင်သူများထံ တိုးတက်မှု အကြောင်းအရာများကို ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ မျှဝေပါမည်။

Policy Review (မူဝါဒသုံးသပ်ချက်)

This policy will be reviewed every 2 years to ensure its relevance and alignment with best practices in diversity, equity and inclusion.

မတူကွဲပြားမှု၊ သာတူညီမျှမှုနှင့် အားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုတွင် အကောင်းဆုံးအလေ့အကျင့်များနှင့် ၎င်း၏ဆက်စပ်မှု နှင့် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိစေရန်အတွက် ဤမူဝါဒကို နှစ်နှစ်တစ်ကြိမ်ပြန်လည်သုံးသပ်ပါမည်။

AUTHOR		CO-AUTHOR		APPROVED BY	
NAME: Daw Theingi Wint U Nyi Nyi Kyaw Lwin Oo				NAME: U Thadoe Hein	
POSITION: Head of Group HR Group CSO				POSITION: Group Chief Executive Officer	
DATE: 17-June-2026				DATE: 17-June-2026	

Policy Document History

Version No.	Date		Author(s)		Approver (s)		Date reissued to previous recipients	Brief of Changes
	Issued	Reviewed	Name	Designation	Name	Designation		