



SUSTAINABILITY REPORT 2022-23

POWERING A SUSTAINABLE FUTURE



TABLE OF CONTENTS

01	HIGHLIGHTS
02	အဓိကအချက်အလက်များ
04	ABOUT THIS REPORT
04	ဤအစီရင်ခံစာအကြောင်း
05	BOARD'S STATEMENT
05	ဒါရိုက်တာအဖွဲ့၏ အမှာစကား
06	CHAIRMAN'S STATEMENT
07	ဥက္ကဋ္ဌ၏ အမှာစကား
08	SUSTAINABILITY DEVELOPMENT STRATEGY
11	ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲစေမှု မဟာဗျူဟာ
09	MATERIAL ESG TOPICS' PERFORMANCE AND TARGETS
12	ESG ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ချက်များနှင့် ရည်မှန်းချက်များ
15	SUSTAINABILITY DEVELOPMENT GOALS
18	စဉ်ဆက်မပြတ် ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေး ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ
22	STAKEHOLDER ENGAGEMENT
24	အကျိုးစီးပွားဆက်နွယ်သူများနှင့် ချိတ်ဆက်မှု
26	BUSINESS PHILOSOPHY AND VISION
29	စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အတွေးအမြင်နှင့် မျှော်မှန်းချက်များ
32	PLANET
40	ကျွန်ုပ်တို့၏ကမ္ဘာမြေ
48	PEOPLE
54	ကျွန်ုပ်တို့၏လူထု
60	GRI STANDARD CONTENT INDEX

HIGHLIGHTS

KEY ACHIEVEMENTS DURING FY2023

A Committed Member of the UN Global Compact since 2012.



Awarded scholarships to 20 employees for academic advancement through Pun Hlaing Hospitals staff competency development programme.



Strived to advance gender equality in the workplace, with more than 40% female participation in decision-making processes.



Installed ground mounted solar farms in StarCity and rooftop solars at the Campus saved up to 30% of total energy consumption from the national grid.

Achieved 100% transparency rate in disclosing information regulated by the Yangon Stock Exchange.



Succeeded in the "Global Recycling" campaign to raise awareness on the importance of reducing single-use plastics and promoting recycling practices and reduced single-use plastic bottle consumption significantly.

100% of employees were vaccinated as of 31st March 2023.



Avoided releasing approximately 442.9 tonnes of CO₂e¹ as a total of 1,659,913 MJ of renewable solar energy was generated from StarCity and The Campus.



1. Emission factor is based on the Greenhouse Gas Protocol Emission Factors from Cross-Sector Tools (March 2017).

အဓိကအချက်အလက်များ

၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာနှစ်အတွင်း ရရှိခဲ့သော အဓိကအောင်မြင်မှုများ



1. Emission factor is based on the Greenhouse Gas Protocol Emission Factors from Cross-Sector Tools (March 2017).

AWARDS



2020 - Listed Company Best Disclosure Practice Award by YSX.

2022 - Outstanding contributions to the development of the Myanmar Capital Market, by YSX.



2022 - FMI achieved 2nd rank in Pwint Thit Sa Report (Transparency in Myanmar Enterprises).*

2022 - Yoma Bank achieved 7th rank in Pwint Thit Sa Report (Transparency in Myanmar Enterprises).*

ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် ရန်ကုန်စတော့အိတ်ချိန်း စာရင်းဝင်ကုမ္ပဏီများအနက် ၂၀၂၀ ခုနှစ် အကောင်းဆုံးပွင့်လင်းမြင်သာမှု ဆုရယူနိုင်ခဲ့ခြင်း

FMI မှ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဈေးကွက်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အတွက် ပံ့ပိုးကူညီခဲ့ခြင်းကြောင့် ၂၀၂၂ ခုနှစ်တွင် ရန်ကုန်စတော့ အိတ်ချိန်းမှချီးမြှင့်သော အသိအမှတ်ပြုဆုကို လက်ခံရရှိခဲ့ခြင်း

FMI သည် ပွင့်သစ်စမှ ထုတ်ပြန်သည့် “ ၂၀၂၂ ခုနှစ် မြန်မာ့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု” အစီရင်ခံစာတွင် ဒုတိယနေရာကို ရယူနိုင်ခဲ့ခြင်း*

ရိုးမဘဏ် သည် ပွင့်သစ်စမှ ထုတ်ပြန်သည့် “ ၂၀၂၂ ခုနှစ် မြန်မာ့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု” အစီရင်ခံစာတွင် သတ္တမ နေရာကို ရယူနိုင်ခဲ့ခြင်း**



Yoma Family Day 2023

* https://www.myanmar-responsiblebusiness.org/pdf/TiME/2022-Pwint-Thit-Sa_en.pdf

ABOUT THIS REPORT

First Myanmar Investment Public Company Limited (referred to as "FMI," the "Company," and collectively with its subsidiaries, the "Group") is delighted to present its third annual sustainability report, covering the period from 1st April 2022 to 31st March 2023 ("FY2023") which has been meticulously prepared in accordance with the Global Reporting Initiative ("GRI") Standards: Core option and is aligned with UN Sustainable Development Goals.

FMI and Yoma Strategic Holdings Ltd. (referred to as "YSH"), along with their respective subsidiaries, will collectively be referred to as the "Yoma Group".

The scope of this report emphasises only entities and joint ventures where FMI holds an effective interest of more than 50% and please refer to page 5 of the Company's 2023 Annual Report* for a comprehensive overview of key businesses.

Our annual Sustainability Report serves as a vital platform to engage with our stakeholders, addressing the issues most pertinent to them and our business. It continues to guide our risk management, strategy development, and stakeholder engagement endeavors as we refine and prioritise our sustainability and corporate social responsibility initiatives. Our Sustainability Report is now an annual



fixture and is conveniently accessible online via our website and the Yangon Stock Exchange ("YSX") website. This report underscores our unwavering commitment to keeping our stakeholders well-informed about our sustainability performance. We eagerly invite all feedback and input.

ဤအစီရင်ခံစာအကြောင်း

First Myanmar Investment အများနှင့် သက်ဆိုင်သောကုမ္ပဏီလီမိတက် ("FMI") (ကုမ္ပဏီနှင့် ၎င်း၏ လက်အောက်ခံကုမ္ပဏီများ စုပေါင်း၍ "ကုမ္ပဏီအုပ်စု") မှ တတိယ အကြိမ်မြောက် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲစေရေး အစီရင်ခံစာကို တင်ပြအပ်ပါသည်။ ထို အစီရင်ခံစာကို ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၁ ရက်နေ့ မှ ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၃၁ ရက်နေ့ အထိ "၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာနှစ်" အတွက် ပြုလုပ်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤရေရှည် တည်တံ့ခိုင်မြဲမှုအစီရင်ခံစာကို Global Initiative ("GRI") ၏ စံနှုန်း များနှင့်အညီ ပြင်ဆင်ထားပြီး မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ရေရှည်တည်တံ့သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်များနှင့်ချိတ်ဆက်လျက်ရှိပါသည်။

First Myanmar Investment အများနှင့် သက်ဆိုင်သောကုမ္ပဏီလီမိတက် နှင့် Yoma Strategic Holdings Ltd. ("YSH") နှင့် ၎င်းတို့၏ လက်အောက်ခံကုမ္ပဏီများ စုပေါင်း၍ "ရိုးမအုပ်စု" ဟု ခေါ်ဝေါ် သုံးစွဲပါမည်။

ဤအစီရင်ခံစာသည် FMI မှ ရယ်ယာ ၅၀% အထက် ပါရှိသည့် ကုမ္ပဏီခွဲများနှင့် မိတ်ဖက်လုပ်ငန်းများ အတွက်သာ ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည်။ FMI ၏ အဓိက စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအတွက် အလုံးစုံ ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်ကို ၂၀၂၃

ဘဏ္ဍာနှစ်၏ နှစ်ပတ်လည် အစီရင်ခံစာရှိ စာမျက်နှာ ၅ တွင် ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲစေရေး နှစ်ပတ်လည် အစီရင်ခံစာသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ သက်ဆိုင်သူများနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်ရန်၊ ၎င်းတို့နှင့် ကျွန်ုပ်တို့ လုပ်ငန်းအတွက် အရေးကြီးသော ပြဿနာများကို တုံ့ပြန်ဖြေရှင်း ပေးနိုင်စေမည့် အခွင့်အရေးတစ်ခုကို ဖန်တီးပေးပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ရေရှည်တည်တံ့ ခိုင်မြဲစေရေးနှင့် ကော်ပိုရိတ် လူမှုရေးဆိုင်ရာတာဝန်ယူမှုများကို အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်နေချိန်တွင် ကုမ္ပဏီ၏ ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ အန္တရာယ်စီမံခန့်ခွဲမှု၊ မဟာဗျူဟာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ပါဝင်ပတ်သက်သူများနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်ရေးဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုများအတွက်လည်း ဆက်လက်လုပ်ကိုင်သွားမှာ ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲစေရေး အစီရင်ခံစာကို နှစ်စဉ်ထုတ်ပြန်သွားမှာဖြစ်ပြီး ဤအစီရင်ခံစာကို FMI နှင့် YSX ၏ အင်တာနက် စာမျက်နှာတို့တွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။ ဤအစီရင်ခံစာတွင် ကုမ္ပဏီ၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးစွမ်းဆောင်မှုများကို အကျိုးစီးပွားသက်ဆိုင်သူများမှ သိရှိနိုင်စေရန် အစီရင်ခံ ဖော်ပြထားပါသည်။ အစီရင်ခံစာနှင့် ပတ်သက်၍ လွတ်လပ်စွာ အကြံပြုနိုင်ပါသည်။

* <https://fmi.com.mm/investors/annual-reports/>



BOARD'S STATEMENT

The Board of Directors ("the Board") considers sustainability as key element of its mission to "Build a Better Myanmar for its People". Therefore, the Board, together with the Management, is committed to managing relevant environmental, social and governance ("ESG") risks and opportunities across our different business sectors, while contributing positively to the environment and society. The Board is pleased to present FMI and the Group's Sustainability Report (FY2023) which has been prepared in accordance with the GRI Standards - "Core" Option.

FMI's efforts are structured around UN Sustainable Development Goals ("SDGs"), of the UN Global Compact ("UNGC") Principles and our sustainability objectives are organised around People, Planet and Profit.

FMI is committed to:

- be a responsible employer and improving the living standards of the communities
- foster environmental stewardship in the communities in which it operates
- build its businesses responsibly by harnessing the potential of a Shared Value Approach to generate economic value



ဒါရိုက်တာအဖွဲ့၏ အမှာစကား

ပြည်သူများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် မြန်မာနိုင်ငံတော် တည်ဆောက်ရန်ဟူသည့် ရည်မှန်းချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရေးတွင် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲစေရေးမှာ အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍအဖြစ် FMI ၏ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့မှ သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဒါရိုက်တာအဖွဲ့သည် မိမိတို့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအသီးသီးရှိ ESG ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများနှင့် အခွင့်အလမ်းများကို စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့ နှင့်အတူ စီမံခန့်ခွဲပြီး ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် အကျိုးဖြစ်စေရန် ပံ့ပိုးကူညီမှုများကို လုပ်ဆောင်ပါသည်။ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့မှ FMI နှင့် ကုမ္ပဏီအုပ်စု၏ ၂၀၂၃ ခုနှစ် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲစေရေး အစီရင်ခံစာကို တင်ပြလိုက်ပါသည်။ ထိုအစီရင်ခံစာကို Global Reporting Initiative ("GRI") စံနှုန်းများ "Core" ရွေးချယ်မှုများနှင့်အညီ ပြင်ဆင်ထားပါသည်။

FMI သည် UN Global Compact ("UNGC") မူဘောင်၏ စဉ်ဆက်မပြတ် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲစေရေး ပန်းတိုင် များအတွက် ချမှတ်ထားသည့် အခြေခံမူများ ("SDGs") နှင့် အညီ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပြီး လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လုပ်ငန်းအကျိုးအမြတ်ဆိုင်ရာ တို့ကို အခြေခံ၍ ကျွန်ုပ်တို့၏ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေး ရည်မှန်းချက်များကို တည်ဆောက်ထားပါသည်။

FMI သည်

- တာဝန်ယူသိတတ်သည့် အလုပ်ရှင်ဖြစ်ရန် နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ လူနေမှု အဆင့်အတန်းကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်ရန်
- လုပ်ငန်းလည်ပတ်လုပ်ဆောင်သည့် နေရာဒေသများတွင် ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရေးကို မြှင့်တင်လုပ်ဆောင်ရန်
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် တန်ဖိုးရှိသော အကျိုးများဖြစ်ထွန်းစေရေးအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို တာဝန်သိတတ်စွာ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

CHAIRMAN'S STATEMENT



"To ensure the realisation of our sustainability objectives, we have firmly integrated them into our business decision-making processes, establishing accountabilities and incentive plans to drive purposeful action."

Looking back at the past years, we have shown resilience and adaptability through tough times - from economic shifts and a pandemic to a change in the business environment. These challenges have strengthened our commitment to sustainable growth, emphasising our dedication to contribute to Myanmar's progress.

Amidst these challenging times, we have been prompted to contemplate fundamental aspects: how we sustain our livelihoods, how interconnectedness defines us, and how companies and individuals must collaborate for the greater good of both current and future generations. In this pursuit, we are proud to share the key achievements of FY2023, demonstrating our steadfast dedication to sustainability.

We achieved a significant milestone by ensuring 100% of our employees were vaccinated as of 31st March 2023, reaffirming our commitment to employee well-being and community health. Inclusivity and diversity remained at the heart of our operations, with over 40% female participation in decision-making processes, further advancing gender equality in the workplace.

The Group's diverse businesses have made substantial contributions to Myanmar's growth and development, generating widespread employment and advancing financial inclusion, especially for the unbanked and underbanked communities. Across our Banking, Healthcare, Real Estate, and Tourism endeavours, we provide approximately 4,928 jobs, ensuring that all employees receive at least the local minimum wage.

Furthering our dedication to environmental stewardship, we successfully implemented a robust solid waste management and recycling programme at the head office of FMI ("The Campus"), and Yoma Bank, and Pun Hlaing Hospitals, resulting in a notable reduction of waste. Moreover, we took strides towards reducing single-use plastics through the "Global Recycling" campaign, advocating for responsible consumption and environmental consciousness.

Additionally, we significantly reduced our carbon footprint by

installing ground-mounted solar farms in StarCity and rooftop solar installations at The Campus, showcasing our dedication to renewable energy solutions. In March 2023, an 80.75kWp hybrid off-grid solar power plant was installed at Awei Pila on Kyun Pila Island, one of the assets of Memories Group. Awei Pila utilises renewable solar energy to cover more than 40% of the total energy consumption in the resort.

We also focused on uplifting our communities through various initiatives, such as awarding scholarships for academic advancement and ensuring transparent information disclosure. We have diligently maintained a commitment to transparency, achieving a 100% transparency rate in disclosing information regulated by the YSX.

Our long-term vision as a Group is to serve Myanmar's people, acknowledging a collective responsibility to cater to the market effectively. We have fine-tuned our business strategy to reinforce this commitment, aiming for sustainable growth and development to serve the communities in which we operate. This commitment aligns with the SDGs, which serve as guiding beacons for sustainable business practices. We have pinpointed specific SDGs (1, 3, 4, 5, 7, 8, 11, 12, 16, and 17) that closely resonate with our businesses and where we can significantly contribute. The sustainability highlights in this report elucidate our contributions to these SDGs.

To ensure the realisation of our sustainability objectives, we have firmly integrated them into our business decision-making processes, establishing accountabilities and incentive plans to drive purposeful action.

In moving forward, we are looking forward to adopt the International Sustainability Standards Board ("ISSB") standards to boost reporting rigour and global alignment, underscoring our commitment to transparency and global best practices while meeting international standards.

I extend my appreciation once more to our dedicated employees, our invaluable partners, shareholders, and stakeholders, who have stood by us through these challenging times. The Group remains resolute in serving the people of Myanmar steadfastly.

ဥက္ကဋ္ဌ၏ အမှာစကား

ပြီးခဲ့သည့် နှစ်များတွင် ကျွန်တော်တို့သည် ခံနိုင်ရည်ရှိမှုနှင့် အခြေအနေ အလိုက် လိုက်လျောညီထွေစွာ ပြောင်းလဲမှုတို့ဖြင့် စီးပွားရေးအခြေအနေ ပြောင်းလဲမှုများ၊ ကူးစက်ရောဂါ၊ နိုင်ငံရေးအခြေအနေများနှင့် ငွေကြေး ဖောင်းပွမှုများ အစရှိသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင်ဖြတ်ကျော်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုစိန်ခေါ်မှုများကြောင့် ကျွန်တော်တို့၏ ရေရှည် တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးအပေါ်ထား ရှိသည့် ကတိကဝတ်ကို ပို၍အားကောင်းစေခဲ့ပြီး မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ရေးအတွက်ကို အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်လာနိုင်စေခဲ့ပါသည်။

ထိုအခက်အခဲများကို ရင်ဆိုင်နေရချိန်တွင် ကျွန်တော်တို့အနေဖြင့် ရေရှည် တွင် ဆက်လက်ရပ်တည်သွားနိုင်ပြီး အပြန်အလှန် ချိတ်ဆက်ကူညီပေးနိုင် ရန်အပြင် လက်ရှိနှင့် အနာဂတ် မျိုးဆက်သစ်များအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိနိုင်စေရန် ကုမ္ပဏီများနှင့် ပြည်သူများအကြား ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ရန် အစရှိသည့် အရေးကြီးသော အချက်များကို ပိုမိုအာရုံစိုက် လုပ်ဆောင်လာစေပါသည်။ ထိုလုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့် ၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာနှစ် တွင် ရရှိခဲ့သည့် အောင်မြင်မှုများကို ဂုဏ်ယူစွာဖြင့် ဖော်ပြလိုက်ပါသည်။

ကျွန်တော်တို့သည် ဝန်ထမ်းများနှင့် ရပ်ရွာ၏ ကျန်းမာရေးအတွက် ကုမ္ပဏီ အုပ်စုရှိ ဝန်ထမ်းတိုင်းကို ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၃၁ ရက်နေ့တွင် ကိုဗစ် ကာကွယ်ဆေးများ အောင်မြင်စွာ ထိုးနှံပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ကျွန်တော်တို့ လုပ်ငန်းဆောင်တာများ၏ အဓိကဆုံးဖြတ်ချက်ချရသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်း ၄၀% ကျော်ကို ပါဝင်လုပ်ဆောင်စေခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုရှိရေးကို မြှင့်တင်လျက်ရှိပါသည်။

လုပ်ငန်းစု၏ ကျယ်ပြန့်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှ အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးခြင်း နှင့် အထူးသဖြင့် ဘဏ်ဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီသော လူ့အဖွဲ့အစည်း ပတ်ဝန်းကျင်များတွင် ဘဏ်ဝန်ဆောင်မှုများ တိုးချဲ့လုပ်ဆောင် ပေးခြင်းဖြင့် နိုင်ငံ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ပံ့ပိုးကူညီ ပေးလျက်ရှိပါသည်။ ဘဏ် လုပ်ငန်း၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုလုပ်ငန်း၊ အိမ်ခြံမြေလုပ်ငန်းနှင့် ခရီးသွား လာရေး လုပ်ငန်း အစရှိသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှ အလုပ်အကိုင်ပေါင်း ၄,၉၂၈ ခန့် ဖော်ထုတ်ပေးနိုင်ကာ ဝန်ထမ်းတိုင်းသည်လည်း နိုင်ငံမှ သတ်မှတ်ထား သော အနည်းဆုံး လုပ်အားခ ထက်မနည်း ရရှိစေပါသည်။

သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရေးတွင် ပါဝင်နိုင်ရန် စွန့်ပစ် အမှိုက် စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် အမှိုက်များ ပြန်လည်အသုံးပြုခြင်း အစီအစဉ်တို့ကို FMI ရုံးချုပ် (The Campus) ရိုးမဘဏ်နှင့် ပန်းလှိုင်ဆေးရုံတို့တွင် အောင်မြင်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ခဲ့ပြီး စွန့်ပစ်အမှိုက်များမှာ သိသိသာသာ လျော့နည်း သွားခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် တခါသုံး ပလတ်စတစ်အသုံးပြုမှုများ လျော့ကျစေ ရန် နှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအတွက် ပညာပေးမှုများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် "Global Recycling" လှုပ်ရှားမှုကိုလည်း စတင်ခဲ့ပါသည်။

ထို့အပြင် StarCity တွင် မြေစိုက်ဆိုလာများနှင့် The Campus ခေါင်မိုးပေါ် တွင် ဆိုလာပြားများ တပ်ဆင်ခြင်းဖြင့် ကာဗွန်ဒိုင်အောက်ဆိုဒ်ထုတ်လွှတ်မှုကို များစွာလျော့ချနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၂၃ ခုနှစ် မတ်လတွင်လည်း Memories Group ၏ လက်အောက်ခံ ဟိုတယ်ဖြစ်သည့် ကျွန်းဖီလာရီ Awei Pila အပန်းဖြေ စခန်းတွင် ၈၀.၇၅ kWp ရှိ ဆိုလာဓာတ်အားပေးစနစ်ကို တပ်ဆင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက် Awei Pila အပန်းဖြေစခန်းရှိ စွမ်းအင်သုံးစွဲမှု၏ စုစုပေါင်း ၄၀% ကျော်ကို နေရောင်ခြည်စွမ်းအင်သုံး ပြန်လည်ပြည့်ဖြိုးမြဲစွမ်းအင်မှ ရရှိပါသည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်း ပတ်ဝန်းကျင်ကို အကျိုးပြုနိုင်စေရန်အတွက် ပညာသင်ဆု များ ပေးအပ်ခြင်းနှင့် ကုမ္ပဏီဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ပွင့်လင်းမြင်သာ မှုရှိအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း အစရှိသည့်တို့ကိုလည်း အာရုံစိုက် လုပ်ဆောင် ခဲ့ပါသည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် ရန်ကုန်စတော့အိတ်ချိန်းမှ ချမှတ်ထားသည့် သတ်မှတ်ချက်များအတိုင်း ကုမ္ပဏီဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ



"ကျွန်တော်တို့မှ ချမှတ်ထားသည့် ရေရှည်တည်တံ့ ခိုင်မြဲစေရေးဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်များကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အဆိုပါ ရည်မှန်းချက်များကို ထည့်သွင်း၍ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက် ပါသည်။ ထို့အပြင် တာဝန်ခံမှုများ ရှိနိုင်စေရန် မက်လုံး ပေးသည့် အစီအစဉ်များကိုလည်း စီစဉ်ထားရှိပါသည်။"

ဖော်ထုတ်ရာတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစွာဖြင့် ၁၀၀% ရာနှုန်းပြည့် ထုတ်ဖော် ခဲ့ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပြည်သူများအား ဝန်ဆောင်မှု ပေးနိုင်ရန်နှင့် စုပေါင်းအင်အား ဖြင့် ဈေးကွက်ကို ထိရောက်စွာ တာဝန်ယူမှုပေးနိုင်ရန် ကျွန်တော်တို့ လုပ်ငန်း စုမှ မျှော်မှန်းထားပါသည်။ ကျွန်တော်တို့ လုပ်ငန်းလည်ပတ် လုပ်ကိုင်လျက်ရှိ သော လူမှုပတ်ဝန်းကျင်တွင် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် လုပ်ငန်း နည်းဗျူဟာများကို လိုအပ်သလို ပြင်ဆင်လုပ်ဆောင်ပါသည်။ ရေရှည်တွင် တည်တံ့ခိုင်မြဲစေသော စီးပွားရေး အလေ့အကျင့်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေး အတွက် ကုလသမဂ္ဂမှ ချမှတ်ပေးထားသည့် အခြေခံမူဘောင်များ - UN Global Compact and Sustainable Development Goals ("SDGs") နှင့် အညီလုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် SDGs ရှိ အချက် ၁၊ ၃၊ ၄၊ ၅၊ ၈၊ ၁၁၊ ၁၂၊ ၁၆ နှင့် ၁၇) တို့သည် ကျွန်တော်တို့ လုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်မှုများ ရှိနေသဖြင့် ထိုအချက်များနှင့် ကိုက်ညီအောင် အကောင်းဆုံး လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထို အချက်များနှင့်အညီ အကောင်းဆုံး လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည့် အကြောင်းအရာများ ကို ယခုအစီရင်ခံစာတွင် အသေးစိတ် ထည့်သွင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

ကျွန်တော်တို့မှ ချမှတ်ထားသည့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲစေရေးဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်များကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် လုပ်ငန်းလည်ပတ် မှုများ၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အဆိုပါ ရည်မှန်းချက်များ ကို ထည့်သွင်း၍ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ထို့အပြင် တာဝန်ခံမှုများ ရှိနိုင် စေရန် မက်လုံးပေးသည့် အစီအစဉ်များကိုလည်း စီစဉ်ထားရှိပါသည်။

လာမည့်အနာဂတ်တွင်လည်း ကျွန်တော်တို့၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေး အစီရင်ခံစာကို International Sustainability Standards Board ("ISSB") စံချိန် စံညွှန်းများနှင့်အညီ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစွာ တင်ပြသွားခြင်းဖြင့် တစ်ကမ္ဘာလုံး မှ ကျင့်သုံးနေကြသည့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်ကောင်း များကို မြှင့်တင်လုပ်ဆောင်သွားမှာ ဖြစ်ပါသည်။

နိဂုံးချုပ်အနေဖြင့် စိန်ခေါ်မှုများ ရှိနေချိန်တွင် ကျွန်တော်တို့နှင့်အတူ ရပ်တည် ပေးခဲ့ကြသော ကျွန်တော်တို့၏ ဝန်ထမ်းများ၊ ရှယ်ယာရှင်များ၊ မိတ်ဖက်များ နှင့် ပါဝင်ပတ်သက်သူများအားလုံးကို ကျေးဇူးတင်ကြောင်း ပြောကြားလို ပါသည်။ မြန်မာပြည်သူပြည်သားများ၏ လိုအပ်ချက်များ အတွက် လုပ်ငန်းစု မှ ဝန်ဆောင်မှုများ ဆက်လက်ပေးသွားမည်ကို ကျွန်တော်အနေဖြင့် ကတိပြု အပ်ပါသည်။

SUSTAINABILITY DEVELOPMENT STRATEGY

FMI considers Sustainability is a key element of its mission “Build a better Myanmar for its People”. FMI mission and targets are aligned closely to its Sustainability & Responsibility (“S&R”) strategy, enabling us to create greater value for our stakeholders. Our focus on the highest standards of governance, ethics, sustainability, and responsibility also reflects our commitment as one of Myanmar’s pillars in the industry. FMI’s sustainability approach to doing business ensures that social and environmental implications are integrated into the company’s strategy, operations, and decision-making, by translating our ambitions for more sustainable development into concrete actions and clear responsibilities.



MATERIAL ESG TOPICS' PERFORMANCE AND TARGETS

	MATERIAL ESG FACTORS	FY2023* TARGETS	FY2023* PERFORMANCE	FY2024** TARGETS
BUSINESS	Anti-Corruption	<ul style="list-style-type: none"> 100 % of follow-ups on all reports on fraudulent behaviour 100% new hires to be trained in Corporate Governance and Code of Conduct in the first three months by Legal Department 	<ul style="list-style-type: none"> Our Anti-Bribery Policy, Anti-Corruption Procedure, and Whistleblowing Policy remain in effect, and we are proud to report zero cases of non-compliance. We conduct mandatory monthly orientation programmes for all new hires, covering essential topics such as our Code of Conduct and Conflict of Interest Policy 	<ul style="list-style-type: none"> 100 % of follow-ups on all reports on fraudulent behaviour 100% new hires to be trained in Corporate Governance and Code of Conduct in the first three months To establish an anonymous whistleblowing system accessible to all employees through a digital platform via QR codes and/or dedicated webpages. To resolve at least 95% of reported corruption concerns within 90 days of receipt
	Legal Compliance	<ul style="list-style-type: none"> Strive to fully comply with rules and regulations in all jurisdictions where we operate 	<ul style="list-style-type: none"> No fines or non-monetary sanctions 	<ul style="list-style-type: none"> To fully comply with rules and regulations in all jurisdictions where we operate Conduct regular reviews of relevant local and international regulations affecting FMI's operations. Ensure that these reviews occur at least quarterly to stay updated on any changes Ensure that all legal filings, such as tax returns, permits, and licenses, are submitted accurately on time 80% on-time submission rate for all filings
	Economic Performance	<ul style="list-style-type: none"> Balance our revenue between our real estate and other businesses Focus on driving profitability and operational excellence in all our businesses 	<ul style="list-style-type: none"> Direct Value Generated (MMK Million): 339,593.41 Economic Value Distributed (MMK Million): 335,962.30 Total Economic Value Retained (MMK Million): 3,631.10 	<ul style="list-style-type: none"> Balance our revenue between our real estate and other businesses Focus on driving profitability and operational excellence on all our businesses
PEOPLE	Employee Skills, Training, and Development	<ul style="list-style-type: none"> 10 hours per employee in FY2023 	<ul style="list-style-type: none"> 24.4 hours per employee in FY2023 	<ul style="list-style-type: none"> 25 hours per employee in FY 2024 To identify high-potential employees and enroll them in a leadership development programme.
	Diversity & Equal Opportunity	<ul style="list-style-type: none"> 80% of managers to be trained on anti-harassment 	<ul style="list-style-type: none"> 100% of managers have been trained on anti-harassment 	<ul style="list-style-type: none"> 100% of new managers to be trained on anti-harassment Recognise and reward 30% of managers that contribute significantly to fostering diversity and inclusion in the workplace Increase the percentage of male hires by 10%, as a specific focus on under-represented group

* 12-month period from 1st April 2022 to 31st March 2023.

** 12-month period from 1st April 2023 to 31st March 2024.

	MATERIAL ESG FACTORS	FY2023* TARGETS	FY2023* PERFORMANCE	FY2024** TARGETS
PEOPLE	Local Communities	<ul style="list-style-type: none"> 2 volunteer hours per employee in FY2023 	<ul style="list-style-type: none"> Contributed over MMK 400 million to the communities 	<ul style="list-style-type: none"> Set specific targets for the completion of investment in local infrastructure development projects, such as road improvements or community centers within defined timelines 2 volunteer hours per employee in FY2024
	Customer Satisfaction	<ul style="list-style-type: none"> Improve customer satisfaction and loyalty Improve consistency in service delivery 	<ul style="list-style-type: none"> Adapted Stakeholder Engagement Policy Ensured that company's contact information is provided and updated in website and social media to fulfil customer satisfaction Improved digital client/investor engagement platforms in all businesses 	<ul style="list-style-type: none"> To improve customer/investor satisfaction and loyalty To resolve 80% of investors complaints within a week, ensuring that customers' concerns are addressed promptly
	Health & Safety	<ul style="list-style-type: none"> Promote safety practices across the business segments to reduce the workplace injuries and damages 	<ul style="list-style-type: none"> Delivered safety trainings, covering fire safety and emergency evacuation procedures to 100% of employees 	<ul style="list-style-type: none"> 100% of employees are delivered safety trainings, covering fire safety and emergency evacuation procedures Launch health and wellness programmes aim at reducing stress, promoting mental health, and enhancing the overall well-being of employees Invest in safety-enhancing technologies, such as automated safety alerts and central monitoring systems, with a goal of reducing safety incidents and virus by 90%
PLANET	Climate Change, Energy & Water Use, Waste & Effluents	<ul style="list-style-type: none"> Collect baseline data to be able to set the targets in FY2023 Reduce plastic pollution 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂e emissions (t): 6,167.97 Total Energy consumption (MJ): 59,463,502.40 Water consumption (m₃): 79,070 Non-hazardous waste (t): 201.91 Hazardous waste (t): 6.50 	<ul style="list-style-type: none"> Continue to collect baseline data to be able to set the numeric targets Reduce waste by 10% through employee awareness programmes Engage and educate employees on waste reduction, recycling, and responsible disposal practices through regular training and awareness campaigns

ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲစေမှု မဟာဗျူဟာ

FMIအနေဖြင့် “ပြည်သူများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော မြန်မာနိုင်ငံတော်တည်ဆောက်ရန်” ဆိုသည့် ရည်မှန်းချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ရေရှည်တွင် တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးသည် အဓိကကျသော လိုအပ်ချက် တစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ထားပါသည်။ FMI ၏ ရည်မှန်းချက်များသည် ၎င်း၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲစေရေး တာဝန်ခံမှု မဟာဗျူဟာနှင့် ပတ်သက်ချိတ်ဆက်လျက်ရှိသည့်အတွက် ကျွန်ုပ်တို့၏ အကျိုးစီးပွားဆက်သွယ်သူများ အားလုံးအတွက် အကောင်းဆုံးသော တန်ဖိုးများကို ဖန်တီးပေးနိုင်မှာ ဖြစ်ပါသည်။ FMI သည် ကောင်းမွန်သော စီမံအုပ်ချုပ်မှု၊ ကိုယ်ကျင့်တရား၊ ရေရှည်တည်တံ့မှုနှင့် တာဝန်ယူမှုတို့ဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးလောကကို ဦးဆောင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုအနေဖြင့် ရပ်တည်လိုသည်မှာ ကုမ္ပဏီ၏ ဆန္ဒတစ်ခုဖြစ် ပါသည်။ FMI အနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်ရာတွင် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှုဆိုင်ရာ ချဉ်းကပ်မှုများကို ကုမ္ပဏီ၏ မဟာဗျူဟာ ချမှတ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းများလည်ပတ် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ခြင်းတို့တွင် လူမှုရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းဖြင့် ရေရှည်တည်တံ့ ဖွံ့ဖြိုးစေရေး မျှော်မှန်းချက်များကို အကောင်အထည်ပေါ်လာစေမှာ ဖြစ်ပါသည်။



ရည်မှန်းချက်



မျှော်မှန်းချက်များ

ကျွန်တော်တို့၏ စီးပွားရေး **ကျွန်တော်တို့၏ လူထု** **ကျွန်တော်တို့၏ ကမ္ဘာမြေ**

ဦးစားပေးအလေးထားသည့် ESG အကြောင်းအရာများ

- ကျွန်တော်တို့၏ စီးပွားရေး**
 - အကျင့်ပျက်ခြစားမှု တိုက်ဖျက်ရေး
 - ဥပဒေလိုက်နာမှု
 - စီးပွားရေး စွမ်းဆောင်ရည်
- ကျွန်တော်တို့၏ လူထု**
 - ဝန်ထမ်းစွမ်းဆောင်ရည် သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် ပြုစုပျိုးထောင်ခြင်း
 - မတူကွဲပြားမှုနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေး ရရှိရေး
 - ဒေသခံ လူမှုအသိုက်အဝန်း
 - သုံးစွဲသူများ၊ ဝန်ဆောင်မှုရယူသူများ၏ ကျေနပ်နှစ်သက်မှု
 - လုပ်ငန်းခွင်ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းစေရေး
- ကျွန်တော်တို့၏ ကမ္ဘာမြေ**
 - ရာသီဥတု ပြောင်းလဲခြင်း စွမ်းအင်နှင့် ရေသုံးစွဲမှု၊ စွန့်ပစ်အမှိုက်များနှင့် မိလ္လာ

ESG ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ချက်များနှင့် ရည်မှန်းချက်များ

	အရေးကြီးသော အချက်အလက်များ	၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာနှစ်အတွက် ရည်မှန်းချက်များ	၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာနှစ်အတွက် စွမ်းဆောင်ချက်များ	
စီးပွားရေး	အကျင့်ပျက်ခြစားမှု တိုက်ဖျက်ရေး <ul style="list-style-type: none"> မသမာသော အပြုအမူများကို တိုင်ကြားသည့် အစီရင်ခံစာများ၏ ၁၀၀% ကို စစ်ဆေးရန် အသစ်ခန့်အပ်သော ဝန်ထမ်းအသစ်တိုင်း၏ ၁၀၀% ကို အလုပ်ဝင်ပြီးနောက် သုံးလအတွင်း ကော်ပိုရိတ် စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်တို့ကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန် 	<ul style="list-style-type: none"> လာဘ်ပေးလာဘ်ယူ ဆန့်ကျင်ရေးမူဝါဒ၊ အကျင့်ပျက်ခြစားမှု တိုက်ဖျက်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် အသိပေးတိုင်ကြားခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒများကို ကျင့်သုံးပြီး ၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် အကျင့်ပျက်ခြစားခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များလုံးဝ မရှိခဲ့ခြင်း လုပ်ငန်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်နှင့် ကိုယ်ကျိုးစီးပွား ပဋိပက္ခဖြစ်ခြင်း ဆိုင်ရာမူဝါဒများကို ဝန်ထမ်းအသစ်များအတွက် ကုမ္ပဏီမှ လစဉ်သင်ကြားပို့ချပေးခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> မသမာသော အပြုအမူများကို တိုင်ကြားသည့် အစီရင်ခံစာများ၏ ၁၀၀% ကို စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်ခြင်း အသစ်ခန့်အပ်သော ဝန်ထမ်းအသစ်တိုင်း၏ ၁၀၀% ကို အလုပ်ဝင်ပြီးနောက် သုံးလအတွင်း ကော်ပိုရိတ် စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်တို့ကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန် ဝန်ထမ်းတိုင်း QR ကုဒ် (နှင့်၊ သို့မဟုတ်) အင်တာနက်စာမျက်နှာကို အသုံးပြု၍ အမည်မဖော် အသိပေးတိုင်ကြားမှုများကို အလွယ်တကူ ပြုလုပ်နိုင်မည့် စနစ်တစ်ခုကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကုမ္ပဏီထံ တိုင်ကြားထားသည့် အကတ်လိုက်စားမှု ၏ အနည်းဆုံး ၉၅% ကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် ရက်ပေါင်း ၉၀ အတွင်း ဖြေရှင်းနိုင်ရန် 	
	ဥပဒေရေးရာ လိုက်နာမှု <ul style="list-style-type: none"> လုပ်ငန်းလည်ပတ်သော နေရာဒေသတိုင်းတွင် နိုင်ငံတော်မှချမှတ်ထားသော မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုက်နာကျင့်သုံးရန် 	<ul style="list-style-type: none"> ဒဏ်ငွေ (သို့) ငွေကြေးမဟုတ်သော အခြားဒဏ်ခတ်မှုများ မရှိခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> ကျွန်ုပ်တို့ လုပ်ငန်းလည်ပတ်သော နေရာဒေသတိုင်းတွင် နိုင်ငံတော်မှ ချမှတ်ထားသော မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုက်နာကျင့်သုံးရန် FMI ၏ လုပ်ငန်းများလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှု အပေါ် သက်ရောက်နိုင်သော ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာမှ ချမှတ်ထားသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၏ ပြောင်းလဲမှုများကို အမြဲသိနေစေရန် ၃လ တစ်ကြိမ် ပုံမှန်ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း ဝင်ငွေခွန်ကြေးညာလွှာ ၊ ပါမစ်နှင့် လိုင်စင် ကဲ့သို့သော တရားဝင်စာရွက်စာတမ်းများကို တိကျမှန်ကန်ပြီး အချိန်မီတင်ပြနိုင်ရန် တင်ပြရန်လိုအပ်သော စာရွက်စာတမ်းများ၏ အနည်းဆုံး ၈၀% ကို အချိန်မီတင်ပြနိုင်ရန် ရည်မှန်းခြင်း 	
	စီးပွားရေး စွမ်းဆောင်ရည် <ul style="list-style-type: none"> ကျွန်ုပ်တို့၏ အိမ်ခြံမြေကဏ္ဍနှင့်အခြားကဏ္ဍအကြားဝင်ငွေများကို ချိန်ညှိရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍတိုင်းတွင် အကျိုးအမြတ် ရရှိရေးနှင့် ပြည့်စုံကောင်းမွန်သောလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု ရရှိရေးအပေါ် အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> ၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာရေးအစီရင်ခံစာကို ရည်ညွှန်းသည် 	<ul style="list-style-type: none"> ကျွန်ုပ်တို့၏ အိမ်ခြံမြေကဏ္ဍ နှင့် အခြားကဏ္ဍအကြား ဝင်ငွေများကို ချိန်ညှိရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍတိုင်းတွင် အကျိုးအမြတ်ရရှိရေးနှင့် ပြည့်စုံကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု ရရှိရေးအပေါ် အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်း 	

အရေးကြီးသော အချက်အလက်များ	၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာနှစ်အတွက် ရည်မှန်းချက်များ	၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာနှစ်အတွက် စွမ်းဆောင်ချက်များ	၂၀၂၄ ဘဏ္ဍာနှစ်အတွက် ရည်မှန်းချက်များ
<p>ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်များ၊ ဝန်ထမ်းများအား လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု</p>	<ul style="list-style-type: none"> ၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီတိုင်းကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးချိန် (၁၀) နာရီ ထားရှိရန် 	<ul style="list-style-type: none"> ၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာနှစ်တွင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီတိုင်းကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးချိန် (၂၄.၄) နာရီရှိခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> ၂၀၂၄ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီတိုင်းကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးချိန် (၂၅) နာရီထားရှိရန် စွမ်းဆောင်ရည် ထပ်မြင့်လာနိုင်ရန် အလားအလာရှိသော ဝန်ထမ်းများကို သတ်မှတ်ရာဖွဲ့၍ ၎င်းတို့အတွက် ခေါင်းဆောင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးသင်တန်းများ စီစဉ်ပေးခြင်း။
<p>မတူကွဲပြားမှုနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေး ရရှိရေး</p>	<ul style="list-style-type: none"> မန်နေဂျာအားလုံး၏ ၈၀% ကိုလိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု ပပျောက်ရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံသော လုပ်ငန်းခွင် ဖန်တီးမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် သင်တန်းများပေးပြီး ထိုပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် လေ့ကျင့်ပေးခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> မန်နေဂျာအားလုံးကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုပပျောက်ရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံသော လုပ်ငန်းခွင်ဖန်တီးမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် သင်တန်းများပေးပြီး ထိုပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန်လေ့ကျင့်ပေးခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> မန်နေဂျာအားလုံး ကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု ပပျောက်ရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံသော လုပ်ငန်းခွင်ဖန်တီးမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် သင်တန်းများပေးပြီး ထိုပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန်လေ့ကျင့်ပေးခြင်း လုပ်ငန်းခွင်၌ မတူညီကွဲပြားမှုနှင့် အားလုံးပါဝင်မှုကို အားပေးမြှင့်တင်ပေးမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်သော မန်နေဂျာများအနက် အတော်ဆုံး ၃၀% ကို အသိအမှတ်ပြုချီးမြှင့်ရန် ကိုယ်စားပြုမှု နည်းသော ဝန်ထမ်းအုပ်စုအတွက် နောက်နှစ်တွင် အမျိုးသား ဝန်ထမ်းခန့်အပ်မှုကို ၁၀ % တိုးမြှင့်စေရန်
<p>ဒေသခံလူ့အဖွဲ့အစည်း</p>	<ul style="list-style-type: none"> ၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာနှစ်တွင် ဝန်ထမ်းများမှ ဒေသခံလူ့အဖွဲ့အစည်း နှင့် သက်ဆိုင်သော လုပ်အားပေးလုပ်ငန်းများတွင် အနည်းဆုံး (၂) နာရီ ပါဝင်ရန် 	<ul style="list-style-type: none"> လူမှုအဖွဲ့အစည်းအတွက် ကျပ်ငွေ သန်းပေါင်း ၄၀၀ ကျော် လှူဒါန်းခဲ့ခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> ၂၀၂၄ ဘဏ္ဍာနှစ်တွင် ဝန်ထမ်းများမှ ဒေသခံလူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့်သက်ဆိုင်သော လုပ်အားပေးလုပ်ငန်းများတွင် အနည်းဆုံး (၂) နာရီ ပါဝင်ရန် လမ်း (သို့) ရပ်ရွာစင်တာများ ပြုပြင်မွန်းမံခြင်း ကဲ့သို့သော ဒေသဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး စီမံကိန်းများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန်၊ ထိုစီမံကိန်းများကိုလည်း သတ်မှတ်ချိန်အတွင်း ပြီးမြောက်စေရန်
<p>သုံးစွဲသူ (သို့) ဝန်ဆောင်မှု ရယူသူများ၏ ကျေနပ်နှစ်သက်မှု</p>	<ul style="list-style-type: none"> သုံးစွဲသူ (သို့) ဝန်ဆောင်မှု ရယူသူများ၏ကျေနပ်နှစ်သက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုကို ထပ်မံရယူလိုစိတ်များ တိုးတက်လာစေရန် ဝန်ဆောင်မှုပေးရာတွင် ကောင်းမွန်သော အရည်အသွေးကိုထိန်းသိမ်းထားနိုင်စေရန် 	<ul style="list-style-type: none"> အကျိုးစီးပွားဆက်နွယ်သူများနှင့် ချိတ်ဆက်မှု မူဝါဒကို ကျင့်သုံးခြင်း သုံးစွဲသူများအတွက် ကျေနပ်မှုရရှိနိုင်စေရန် ကုမ္ပဏီထံ ဆက်သွယ်နိုင်မည့် လိပ်စာ၊ ဖုန်းနံပါတ် အစရှိသည့် အချက်အလက်များကို ဝဘ်ဆိုဒ်နှင့်လူမှုကွန်ရက်များတွင် ဖော်ပြထားခြင်း လုပ်ငန်းကဏ္ဍအားလုံးရှိ သုံးစွဲသူနှင့် ရှယ်ယာရှင်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုကို မြှင့်တင်နိုင်ရန် ဒီဂျစ်တယ်ပလပ်ဖောင်းများ တိုးတက်လာအောင် လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> သုံးစွဲသူ (သို့) ဝန်ဆောင်မှုရယူသူများ၏ကျေနပ်နှစ်သက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုကို ထပ်မံရယူလိုစိတ်များ တိုးတက်လာစေရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ၏ တိုင်ကြားချက်များအနက် ၈၀ % ကို တစ်ပတ်အတွင်း ဖြေရှင်းပေးနိုင်ရန်

	အရေးကြီးသော အချက်အလက်များ	၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာနှစ်အတွက် ရည်မှန်းချက်များ	၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာနှစ်အတွက် စွမ်းဆောင်ချက်များ	၂၀၂၄ ဘဏ္ဍာနှစ်အတွက် ရည်မှန်းချက်များ
လူ	လုပ်ငန်းခွင် ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေး	<ul style="list-style-type: none"> လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များကို မြှင့်တင်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်တွင် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများကို လျော့ချရန် 	<ul style="list-style-type: none"> ဝန်ထမ်းများအားလုံး (၁၀၀%) အား မီးဘေးကင်းရေး၊ အရေးပေါ် ရွှေ့ပြောင်းရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး ဆိုင်ရာ သင်တန်းများကို ပို့ချခဲ့ခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> ဝန်ထမ်းများအားလုံးအား မီးဘေးကင်းရေး၊ အရေးပေါ် ရွှေ့ပြောင်းရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး ဆိုင်ရာသင်တန်းများကို ပို့ချရန် ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်ဖိစီးမှုလျော့ချရန်၊ စိတ်ကျန်းမာရေးနှင့် အလုံးစုံကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်နိုင်မည့် ကျန်းမာရေး အစီအစဉ်များကို စတင်ရန် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးအတွက် မတော်တဆဖြစ်မှုများနှင့် ရောဂါပိုးကူးစက်မှုများကို ၉၀% လျော့ချနိုင်ရန်၊ အလိုအလျောက် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး သတိပေးခြင်းနှင့် တစ်နေရာထဲတွင် ဒေတာများကို စုစည်းကြီးကြပ်နိုင်သော (CSM) နည်းပညာများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန်။
ကမ္ဘာမြေ	ရာသီဥတု ပြောင်းလဲခြင်း၊ စွမ်းအင်နှင့် ရေသုံးစွဲမှု စွန့်ပစ်အမှိုက်များနှင့် မိလ္လာ	<ul style="list-style-type: none"> သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ဆိုင်ရာ ပန်းတိုင်များကို ၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် ချမှတ်နိုင်ရန် အခြေခံအဆင့် အချက်အလက်များကို ကောက်ခံရန် ပလပ်စတစ် သုံးစွဲမှုကိုလျော့ချရန် 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂e ထုတ်လွှတ်မှု (t): 6,167.97 စုစုပေါင်းစွမ်းအင် သုံးစွဲမှု (MJ): 59,463,502.40 ရေသုံးစွဲမှု (m³): 79,070 ဘေးထွက်ဆိုးကျိုးမရှိသော အမှိုက်ထွက်ရှိမှု (t): 201.91 ဘေးထွက်ဆိုးကျိုးရှိသော အမှိုက်ထွက်ရှိမှု (t): 6.50 	<ul style="list-style-type: none"> သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာပန်းတိုင်များကို ချမှတ်နိုင်ရန်အတွက် အခြေခံအဆင့် အချက်အလက်များကိုကောက်ခံရန် ဝန်ထမ်းများအား အသိပညာပေး အစီအစဉ်ဖြင့် လာမည့်နှစ်အတွင်း အမှိုက်သုံးစွဲမှုကို အနည်းဆုံး ၁၀ % လျော့ချရန် ပုံမှန်လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် အမှိုက်သုံးစွဲစွန့်ပစ်ရေး အသိပညာပေး လှုပ်ရှားမှုများမှ တစ်ဆင့် အမှိုက်လျော့ချခြင်း၊ ပြန်လည်အသုံးပြုခြင်းနှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော စွန့်ပစ်ခြင်းဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များကို ဝန်ထမ်းများအား သင်ကြားပေးရန်

SUSTAINABILITY DEVELOPMENT GOALS

FMI is committed to advancing the SDGs as a core part of our corporate responsibility. These global goals provide a blueprint for a more sustainable and equitable world by addressing key challenges, from poverty and inequality to climate change and economic growth. Our commitment to the SDGs is reflected in our business strategies, practices, and initiatives across various sectors, including banking, healthcare, real estate, and tourism. We firmly believe that by aligning our actions with the SDGs, we can create positive and lasting impacts on our communities, the environment, and the well-being of our stakeholders.

SDG	FMI'S CONTRIBUTION
 <p>1 NO POVERTY</p>	<p>The Group actively creates job opportunities through its diverse portfolio of businesses by generating thousands of employments throughout Myanmar. These sectors contribute to economic growth and provide employment for local communities, ultimately reducing poverty.</p> <p>The Group ensures fair wages and pays at least the local minimum, providing working facilities for employees. In FY2023, the Group spent MMK 54.6 billion on compensation and benefits for over 4,900 at all level of employees.</p> <p>In FY2023, Yoma Bank has around 80 branches across the country to enable providing access to banking and financial services for underserved populations. In addition, its partnership with Wave Money also expanded access to rural areas and underbanked population of the country, which can help alleviate poverty.</p>
 <p>3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING</p>	<p>The Group invests in the healthcare sector through three Pun Hlaing Hospitals, six clinics and healthcare related businesses to help improve health and well-being of individuals and to provide accessible quality healthcare services in Myanmar. In terms of innovation, the Group expanded the 'HEAL' app. The goal is to encourage Myanmar's mobile-first population to widen healthcare inclusion and address challenges faced by individuals, especially those in remote areas or with limited mobility, in accessing timely medical support and information. To date, Pun Hlaing Hospitals have treated over 500,000 patients, both in person and through digital means.</p> <p>Pun Hlaing Hospitals actively respond to public health emergencies such as the COVID-19 pandemic. It has played an important role in offering medical support, information dissemination, and healthcare resources during the crisis. The Group also has a COVID-19 Vaccination Policy that vaccination against COVID-19 is a requirement for all the Group employees. 100 % of employees have been vaccinated as of 31st March 2023. In addition, the Group arranged for more than 8,200 vaccine doses to be administered to employees' families during the crisis.</p> <p>The Group extends a mental health support programme to all employees, accessible in both Myanmar and English languages, with a primary focus on employee well-being. This initiative empowers employees to address challenges and concerns by connecting them with professional coaches, fostering a safe and supportive workplace environment.</p>
 <p>4 QUALITY EDUCATION</p>	<p>The Group ensures inclusive and equitable quality education and promotes lifelong learning opportunities for all employees and the community. This can involve supporting local entrepreneurship, vocational training, and training programmes. With that purpose, the Group dedicates a significant amount of effort to training and accumulated 120,027 training hours during FY2023. These training programmes are designed to equip employees with the skills relevant to their roles and to provide personal and professional development. We also emphasis the importance of cross-training and encourage employees to explore new skills related to their current position or other roles within the organisations. These programmes are provided in both online and in-class formats to offer flexibility and accessibility to employees.</p>

SDG

FMI'S CONTRIBUTION

5
GENDER
EQUALITY

The Group's commitment to fostering gender equality within our organisation have resulted in a workforce where approximately 60% of our employees are female, reflecting a balanced representation across all levels, from entry positions to leadership roles. To further bolster gender diversity in executive and leadership positions, we have ensured that over 40% of decision-making roles within the organisation are occupied by female.

We also offer family-friendly policies like the Anargat programme, encompassing parental leave and childcare support. These policies are designed to empower both men and women to fulfill their caregiving responsibilities without compromising their careers.

Moreover, FMI takes an active role in promoting gender equality beyond our organisation. As a founding member of the Business Coalition for Gender Equality (BCGE), we collaborate with like-minded organisations to advance gender equality in the business community.

In FY2023, we intensified our efforts by providing anti-harassment training to 100% of our managers and our ongoing mission is to establish a zero-tolerance policy for gender-based discrimination and harassment.

7
AFFORDABLE AND
CLEAN ENERGY

The Group is committed to increase its investments in renewable energy sources, aiming for these sources to constitute a minimum of 30% of its overall energy consumption by 2030. As part of this commitment, our real estate sector has the installation of a 52.65 kWp grid-tied rooftop solar power system and a 1.9 MWp system at StarCity, along with a similar 52.4 kWp rooftop system at the Campus. Additionally, we have established a 273.92 kWp grid-tied solar power system within the Campus's car parking area. These initiatives enable us to provide renewable energy for up to 30% of the electricity consumed by residents.

Furthermore, our Real Estate division has initiated projects that focus on the integration of green building standards and energy-efficient designs. Our goal is to incorporate these principles into at least 50% of our new projects by 2030, leveraging solar energy and advanced technologies to achieve this objective. These initiatives illustrate our dedication to sustainable practices and the utilisation of renewable energy sources to shape a greener future.

8
DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH

The Group is dedicated to fostering sustainable economic growth, productive employment, and decent work opportunities within the country. We have already generated more than 4,900 jobs aimed at invigorating local economies, and our goal is to create an additional 1,000 positions within Myanmar by 2030 while ensuring the well-being of the communities we engage with.

We endorse and implement the core conventions of the International Labour organisation (ILO) and adhere to the Labour and Working Conditions Standards set by the International Finance Corporation (IFC). It is our policy to prohibit any form of child labor across all our business operations and projects. Notably, there were no reported instances of child labor within our operations in FY2023.

In the banking services, we serve a vast client base exceeding 1.2 million individuals and extend financial assistance to over 157,000 people through Microfinance Institutions (MFIs). A significant portion, accounting for 89%, of our supplier expenditures is directed towards local Myanmar suppliers. We also provide unsecured small loans to employees and bank users facing financial challenges.

Moreover, Yoma Bank's partnership with Wave Money has facilitated access to banking and financial services for the underbanked population while offering affordable loans, primarily benefiting Small and Medium-sized Enterprises (SMEs) and contributing to economic growth.

SDG

FMI'S CONTRIBUTION

11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



The Group is actively contributing to the development of sustainable, inclusive, and resilient communities in Myanmar, aligning our efforts with the objectives of SDG 11. Two notable examples of our commitment are the City Loft and City Loft West developments at StarCity in Yangon. These projects are specifically designed to address the pressing need for affordable housing in the region, offering over 5,000 units of high-quality, accessible homes to a diverse range of residents.

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



The Group is committed to implementing a comprehensive waste reduction programme and fostering sustainable practices throughout our business sectors to encourage responsible consumption and production. The company have initiated the "Global Recycling" campaign, aimed at raising awareness about the significance of reducing single-use plastics and promoting recycling to minimise landfill waste. As part of this effort, we have replaced plastic bottles with refillable jars and glasses, resulting in a reduction of over 13,200 single-use plastic bottles annually. This aligns with our commitment to sustainable and responsible practices.

16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS



FMI aims to achieve a 100% transparency rate in disclosing all information required by the Yangon Stock Exchange. This commitment underscores our dedication to transparent, accountable, and responsible corporate governance.

FMI also strongly opposes bribery and all forms of corruption. We maintain a zero-tolerance culture against corruption within our organisation and across our supply chain. This principle extends to all interactions with third-party service providers and vendors. To ensure that our values are upheld, FMI provides mandatory training to all new employees. This training encompasses our policies on Anti-Bribery, Anti-Corruption, Code of Conduct, Conflicts of Interest, and Whistleblowing.

Specifically, within Yoma Bank, our commitment is every loan applicant must adhere to our rigorous standards for Anti-Money Laundering (AML), Countering the Financing of Terrorism (CFT), and environmental and social responsibility policies.

17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



As a socially responsible business, FMI contributed MMK 4 billion in taxes to the government.

စဉ်ဆက်မပြတ် ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေး ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ

FMI သည် ကော်ပိုရိတ်ဆိုင်ရာ တာဝန်ယူသိတတ်မှုရှိစေရန် ကုလသမဂ္ဂမှ ချမှတ်ထားသည့် ရေရှည်တည်တံ့သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်များ (SDGs) အတိုင်း ကြိုးစားလိုက်နာ ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ဤရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်များသည် ဆင်းရဲမွဲတေမှု၊ မညီမျှမှု၊ ရာသီဥတုပြောင်းလဲမှုနှင့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အစရှိသည့် အကြီးစား စိန်ခေါ်မှုများအတွက် ဖြေရှင်းချက်များကို ချမှတ်ပေးခြင်းဖြင့် ရေရှည်တွင် ပိုမိုတည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး တန်းတူညီမျှ ရှိသော ကမ္ဘာမြေဖြစ်လာအောင် ဖန်တီးပေးပါသည်။ FMI သည် SDGs မှ ချမှတ်ထားသည့် ရည်မှန်းချက်များအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းကို ဘဏ်လုပ်ငန်း၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ အိမ်ခြံမြေနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းအပါအဝင် ကဏ္ဍအသီးသီးရှိ စီးပွားရေးနည်းဗျူဟာများ၊ အလေ့အကျင့်များနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ် များတွင် တွေ့နိုင်ပါသည်။

SDG FMI ၏ ထည့်သွင်းလိုက်နာမှုများ



ကုမ္ပဏီအုပ်စု၏ ဘဏ်လုပ်ငန်း၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ အိမ်ခြံမြေနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများအစရှိသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်း ကဏ္ဍများမှတစ်ဆင့် မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝှမ်းတွင် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းပေါင်း (၄,၉၂၈) ကျော်ကို ဖန်တီးပေး နိုင်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းကဏ္ဍများသည် စီးပွားရေးတိုးတက်မှုကို အထောက်အကူဖြစ်စေပြီး ဒေသခံပြည်သူများအတွက် အလုပ်အကိုင်များ ပေးနိုင်သဖြင့် ဆင်းရဲမွဲတေမှုကို လျော့ချပေးပါသည်။

ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် ဝန်ထမ်းများအားလုံးအား မျှတသော လုပ်အားခရစေရန်နှင့် သတ်မှတ်ထားသော အနည်းဆုံးအခြေခံလစာ ထက် မနည်းသည့် လုပ်အားခကို ပေးပါသည်။ ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် ဝန်ထမ်းပေါင်း (၄,၉၀၀)ကျော် အတွက် လျော်ကြေးငွေနှင့် ခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအတွက် စုစုပေါင်း ကျပ် (၅၄.၆)ဘီလီယံ ကို သုံးစွဲခဲ့ပါသည်။

ငွေကြေးဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီသော ပြည်သူများအတွက် ဘဏ်လုပ်ငန်းဝန်ဆောင် မှုများကို လက်လှမ်းမီလာနိုင် စေရန် ရိုးမဘဏ်သည် ၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် နိုင်ငံတစ်ဝှမ်း၌ ဘဏ်ခွဲပေါင်း ၈၀ ခန့်ဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးလျက်ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် Wave Money နှင့် ရိုးမဘဏ်တို့ ပူးတွဲလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ကျေးလက်ဒေသနှင့် ငွေကြေးဝန်ဆောင်မှုကို လက်လှမ်း မီသော ဒေသများနှင့် ပြည်သူများအတွက် ငွေကြေးဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီလာစေခြင်းဖြင့် ထိုဒေသများအတွက် ဆင်းရဲမှုကိုလည်း လျော့ချစေပါသည်။



ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အရည်အသွေးပြည့်မီသော ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ပေး နိုင်ရန် ပန်းလှိုင်ဆေးရုံ သုံးခု၊ ဆေးခန်း ခြောက်ခုနှင့် အခြားကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုနှင့် သက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားသည်။ တီထွင်ဆန်းသစ်မှုအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် ဝေးလံပြီး လမ်းပန်းဆက်သွယ်ရေး အခက်အခဲရှိ သော ဒေသများရှိ ပြည်သူများအား လိုအပ်သည့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုနှင့် သတင်းအချက်အလက် များကို အချိန်နှင့် တစ်ပြေးညီ ရရှိနိုင်စေရန် မိုဘိုင်းလ်သုံးသူတိုင်း အသုံးပြုနိုင်သော “HEAL app” ကို စတင်ခဲ့ပါသည်။ ပန်း လှိုင်ဆေးရုံသည် ယနေ့အချိန်အထိ လူနာပေါင်း ၅၀၀,၀၀၀ ကျော်ကို လူကိုယ်တိုင်နှင့် အွန်လိုင်းမှတဆင့် ကျန်းမာရေးကု သမှုများကို ပေးခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။

ပန်းလှိုင်ဆေးရုံသည် COVID-19 ကပ်ရောဂါကဲ့သို့သော ပြည်သူ့ကျန်းမာရေး အရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ပါသည်။ ပန်းလှိုင်ဆေးရုံသည် ကူးစက်ရောဂါ ကာလအတွင်း ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုများ၊ သတင်း အချက်အလက် ဖြန့်ဝေမှုနှင့် ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု ဆိုင်ရာ အစရှိသည့် အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍများတွင် များစွာ ပါဝင်ကူညီခဲ့ပါသည်။ ဝန်ထမ်းတိုင်း ကာကွယ်ဆေးထိုးရမည်ဟူသည့် ကုမ္ပဏီအုပ်စုမှ မူဝါဒချမှတ်ထားပြီး ယင်းမူဝါဒအရ ရိုးမလုပ်ငန်းစုရှိ ဝန်ထမ်းများအားလုံးအား ကာကွယ်ဆေး ထိုးပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် ကူးစက်ရောဂါ ကာလအတွင်း ဝန်ထမ်းများ၏ မိသားစုဝင်ပေါင်း ၈,၂၀၀ ကျော်ကိုလည်း COVID-19 ကာကွယ်ဆေး ထိုးပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။

ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် ဝန်ထမ်းများ၏ သုခချမ်းသာရေးကို အဓိကထားသဖြင့် ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် စိတ်ကျန်းမာရေး ပံ့ပိုးမှု အစီအစဉ်ကို မြန်မာနှင့် အင်္ဂလိပ် ဘာသာ နှစ်မျိုးလုံးဖြင့် စီစဉ်ထားပါသည်။ ဤအစီအစဉ်မှတဆင့် ဝန်ထမ်းများသည် ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ နည်းပြများနှင့် ချိတ်ဆက်၍ ၎င်းတို့ ရင်ဆိုင်နေရသည့် စိန်ခေါ်မှုများနှင့် စိုးရိမ်မှုများ ကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် လမ်းညွှန်ပေးပါသည်။ ထိုလုပ်ဆောင်ချက်များဖြင့် ဘေးကင်း၍ အထောက်အကူပြုသော လုပ်ငန်းခွင် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို ဖန်တီးပေးပါသည်။

SDG

FMI ၏ ထည့်သွင်းလိုက်နာမှုများ



ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် ပညာရေးဆိုင်ရာ နှင့် အခြားသင်ယူမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများကို ဝန်ထမ်းအားလုံး တန်းတူညီမျှ လက်လှမ်းမီနိုင်စေရန် စီစဉ်ထားပါသည်။ ၎င်းတွင် ဒေသခံလုပ်ငန်းရှင်များအတွက် စွန့်ခွဲပြီး တီထွင်မှုဆိုင်ရာ ပညာရပ်များ သင်ကြားပေးမှု၊ အခြား အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ပညာရပ်များနှင့် အခြားလေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအစီအစဉ်များ ပါဝင် ပါသည်။ ထိုလေ့လာသင်ကြားမှု အစီအစဉ်များသည် ဝန်ထမ်းများအား အလုပ်တာဝန်နှင့် သက်ဆိုင်သော ပညာရပ်များကို သာမက ကိုယ်ပိုင်အရည်အချင်းများကိုပါ တိုးတက်လာစေရန် ရည်ရွယ်ထားပါသည်။ ထိုရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာနှစ် အပြီးတွင် သင်တန်းချိန်ပေါင်း ၁၂၀,၀၂၇ နာရီ သင်ကြားပေးခဲ့ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများ အပြန်အလှန် လေ့ကျင့်ခြင်း၏ အရေး ပါမှုကို အလေးပေးပြီး ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ လက်ရှိရာထူးနေရာ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစုအတွင်း အခြားရာထူးနေရာ များနှင့် သက်ဆိုင်သော ကျွမ်းကျင်မှု အသစ်များကို ရှာဖွေလေ့လာနိုင်ရန် တိုက်တွန်းဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ဤ သင်တန်း များကို ဝန်ထမ်းတိုင်း လွယ်ကူစွာ လေ့လာသင်ယူနိုင်စေရန် အွန်လိုင်းနှင့် အတန်းတွင်း သင်ယူမှု စနစ် နှစ်မျိုးစလုံးဖြင့် စီစဉ် ထားရှိပါသည်။



လုပ်ငန်းစုအတွင်း ကျား၊မ အခွင့်အရေး တန်းတူညီမျှမှုကို အားပေးခြင်းကြောင့် ရာထူးကြီးငယ် အဆင့်အားလုံး၏ ဝန်ထမ်း အင်အားစု ၆၀% ခန့်မှာ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများဖြင့် မျှတစွာ အလုပ်ခန့်အပ်ထားပါသည်။ ထို့အပြင် ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှုရှိ စေရန် လုပ်ငန်းစုအတွင်း ခေါင်းဆောင်ရာထူးနေရာများ၏ ၄၀% ကျော်ကို အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများဖြင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ် လုပ်ဆောင်ပါသည်။

ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ မွေးခင်းစ ကလေးငယ်များအတွက် မိဘဆိုင်ရာခွင့်နှင့် မိသားစုဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုများပါဝင်သည့် “အနာဂတ်” အစီအစဉ်ကဲ့သို့သော ပေါ်လစီများလည်းထားရှိပါသည်။ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး နှစ်ယောက်စလုံးအား ၎င်း တို့၏ မိသားစုပြုစုစောင့်ရှောက်ရေး တာဝန်များကို အလုပ်အကိုင် ထိခိုက်ရန် မလိုဘဲ တာဝန်ကျေပွန်အောင် စွမ်းဆောင်နိုင် ရန် ထိုသို့သော ပေါ်လစီများကို စီစဉ်ပေးထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ထို့အပြင် FMI သည် ကုမ္ပဏီ၏ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းသာမက ပြင်ပအသိုင်းအဝိုင်းတွင်လည်း ကျား၊မ တန်းတူညီမျှရေးအတွက် လုပ်ဆောင်ချက်များတွင်လည်း တက်ကြွစွာ ပါဝင်ပါသည်။ Business Coalition for Gender Equality (BCGE) ၏ တည်ထောင် သူ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးအနေဖြင့် FMI သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အသိုင်းအဝိုင်းတွင်လည်း ကျား၊မ တန်းတူညီမျှမှု မြှင့်တင်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်များကို အခြားအဖွဲ့အစည်းများနှင့်အတူ ပူးပေါင်း၍ လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။

၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် မန်နေဂျာအားလုံးကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု ပပျောက်ရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းများပေး ခဲ့ပါသည်။ ကျား၊မ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှုများအတွက် လုံးဝသည်းခံမှုမပေးသော မူဝါဒကို အကောင်အထည်ဖော်သွားရန်မှာ ကုမ္ပဏီအုပ်စု၏ ရေရှည်ရည်မှန်းချက်ဖြစ်ပါသည်။



ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် ပြန်လည်ပြည့်ဖြိုးမြဲစွမ်းအင် ရရှိရေးတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများတိုးချဲ့ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ၂၀၃၀ ခုနှစ်တွင် ကုမ္ပဏီ၏ စုစုပေါင်းစွမ်းအင်သုံးစွဲမှု စုစုပေါင်း၏ အနည်းဆုံး ၃၀ % ကို ပြန်လည်ပြည့်ဖြိုးမြဲစွမ်းအင်များမှ ရရှိရန် ရည်ရွယ် ထားပါသည်။ ထိုရည်ရွယ်ချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကုမ္ပဏီ၏ အိမ်ခြံမြေ လုပ်ငန်းတွင် 52.65 kWp ရှိ ခေါင်မိုးပေါ် ဆိုလာပြား၊ StarCity တွင် 1.9 MWP ရှိ ဆိုလာစနစ်နှင့် The Campus တွင် အလားတူ 52.4 kWp ရှိ ခေါင်မိုးပေါ်ဆိုလာပြား များကို တပ်ဆင်ထားပါသည်။ထို့အပြင် The Campus ကားပါကင်တွင် 273.92 kWp ဆိုလာဓာတ်အားစနစ်တစ်ခုကို တပ်ဆင် ထားပါသည်။ ဤလုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့် ကုမ္ပဏီမှ သုံးစွဲသည့် လျှပ်စစ်ဓာတ်အား၏ ၃၀% အထိကို ပြန်လည်ပြည့်ဖြိုးမြဲ စွမ်းအင်များမှ ရရှိနိုင်စေမှာ ဖြစ်ပါသည်။

ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်တို့၏ အိမ်ခြံမြေလုပ်ငန်းသည် “Green Building” စံနှုန်းများနှင့် စွမ်းအားသုံးစွဲမှု သက်သာစေသော ဒီဇိုင်းများ ကို ပေါင်းစပ်ထားသည့် စီမံကိန်းများကို ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော စီမံကိန်းများကို ၂၀၃၀ ခုနှစ်တွင် ကုမ္ပဏီရှိ စီမံကိန်းအသစ်များ၏ ၅၀% တွင် ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်သွားနိုင်ရန် ဆိုလာစွမ်းအင်နှင့် အဆင့်မြင့်နည်းပညာများကို အသုံးပြု သွားမည်ဖြစ်သည်။ ဤလုပ်ဆောင်မှုများကို ကြည့်ခြင်းဖြင့် ရေရှည်တွင် တည်တံ့ခိုင်မြဲစေသော အလေ့အကျင့်များအပေါ်ထား ရှိသည့် ကုမ္ပဏီ၏ ကတိကဝတ်ရှိမှုနှင့် ပိုမိုစိမ်းလန်းသော အနာဂတ်အတွက် ပြန်လည်ပြည့်ဖြိုးမြဲစွမ်းအင်များအား အကျိုးရှိ စွာ အသုံးချနေသည်ကို သိနိုင်ပါသည်။

SDG

FMI ၏ ထည့်သွင်းလိုက်နာမှုများ

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် နိုင်ငံအတွက် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ အကျိုးဖြစ်ထွန်းသော အလုပ်အကိုင် များထောက်ပံ့မှု နှင့် ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းတို့ဖြင့် အကျိုးပြုနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ FMI သည် ပြည်တွင်းစီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် အတွက် လက်ရှိတွင် ပြည်တွင်း၌ လူပေါင်း ၄,၉၀၀ ကျော်ကို အလုပ်ခန့်အပ်ထားပြီး လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး ပိုမို တိုးတက်လာစေရန် ၂၀၃၀ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံအတွင်း ထပ်တိုး အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းပေါင်း ၁,၀၀၀ ကို ဖန်တီးပေးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ထားပါသည်။

FMI သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့ (ILO) ၏ အဓိကသဘောတူညီချက်များအတိုင်း လိုက်နာကျင့်သုံးပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေး ကော်ပိုရေးရှင်း (IFC) မှ သတ်မှတ်ထားသော အလုပ်သမားနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ စံနှုန်းများနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ပါသည်။ ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီ၏ မူဝါဒအရ လုပ်ငန်းစီမံကိန်းများတွင် ကလေးလုပ်သားများအား စေခိုင်းခြင်းကို တားမြစ်ထားပါသည်။ ၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် ကုမ္ပဏီအုပ်စု၏ လုပ်ငန်းများတွင် ကလေးလုပ်သားများ စေခိုင်းခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ လုံးဝမရှိခဲ့ပါ။

ဘဏ်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွင်လည်း ကျွန်ုပ်တို့သည် သုံးစွဲသူ စုစုပေါင်း ၁.၂ သန်းကျော် အတွက် ငွေကြေးဝန်ဆောင်မှုပေးဆောင်နိုင်ပြီး လူပေါင်း ၁၅၇,၀၀၀ ကျော်ကို လည်း အသေးစားငွေကြေး အဖွဲ့အစည်း (MFI) များမှ တစ်ဆင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုများကို ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ FMI ၏ လုပ်ငန်းအတွက် ပြင်ပမှ ကုန်ပစ္စည်း (သို့) ဝန်ဆောင်မှု ထောက်ပံ့မှုများ ရယူရာတွင် ၈၉% သည် ပြည်တွင်း ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများထံမှ ဝယ်ယူသုံးစွဲခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ငွေကြေးဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသော ဝန်ထမ်းများနှင့် ဘဏ်ဝန်ဆောင်မှု သုံးစွဲသူတို့ကို အသေးစား ချေးငွေအမျိုးအစား များဖြင့်လည်း ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

ထို့အပြင် ရိုးမဘဏ်နှင့် Wave Money တို့၏ ပူးပေါင်းလိုက်ခြင်းကြောင့် ဘဏ်ဝန်ဆောင်မှုကို လက်လှမ်းမမီသော ပြည်သူများအတွက် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီလာစေပါသည်။ ထို့အပြင် အသေးစားနှင့် အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (SMEs) ကို အသေးစား ချေးငွေများ ပေးခြင်းဖြင့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အထောက်အကူပြုပါသည်။

11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES



ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် မြန်မာနိုင်ငံ၌ ရေရှည်တွင် တည်တံ့ခိုင်မြဲသော၊ အားလုံးပါဝင်နိုင်ပြီး ခံနိုင်ရည်ရှိသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်လာရေးအတွက် တက်ကြွစွာ ပါဝင်ပံ့ပိုးလျက်ရှိပြီး ကုမ္ပဏီ၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကိုလည်း SDG 11 ၏ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့် ကိုက်ညီအောင် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ ကုမ္ပဏီအုပ်စု၏ အထင်ကရ စီမံကိန်းများဖြစ်သည့် ရန်ကုန်တိုင်း သန်လျင်မြို့ StarCity ရှိ City Loft နှင့် ရန်ကုန်မြို့ ၊ လှိုင်သာယာရှိ City Loft West စီမံကိန်းများကို ကြည့်ခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏ ကြိုးစားအားထုတ်မှုကို သိနိုင်ပါသည်။ ဒေသပတ်ဝန်းကျင်တွင် တန်ဖိုးသင့်အိမ်ရာများ လိုအပ်နေမှုကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် စတင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး အရည်အသွေးမြင့်၍ တန်ဖိုးသင့်သော အိမ်ခန်းပေါင်း ၅,၀၀၀ ကျော်ကို နေထိုင်သူများအတွက် ဖော်ထုတ်ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် စွန့်ပစ်ပစ္စည်း လျှော့ချရေးအစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် တာဝန်ယူမှုရှိသော သုံးစွဲမှုနှင့် ထုတ်လုပ်မှုကို အားပေးရန်အတွက် ကုမ္ပဏီ၏လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ၌ ရေရှည်တွင် တည်တံ့ခိုင်မြဲစေသော အလေ့အကျင့်များကို ကျင့်သုံးသွားရန် တစိုက်မတ်မတ် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် တစ်ခါသုံး ပလတ်စတစ်များကို လျှော့ချခြင်းနှင့် အမှိုက်ပုံ စွန့်ပစ်မှု လျှော့နည်းစေရန် ရည်ရွယ်၍ “Global Recycling”လုပ်ငန်းစဉ်ကို စတင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်ကြောင့် ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် ပြန်လည်ဖြည့်ယူသုံးစွဲနိုင်သော ပုလင်းခွက်များဖြင့် ပလတ်စတစ်ခွက်များကို အစားထိုးခဲ့ပြီး နှစ်စဉ် တစ်ခါသုံး ပလတ်စတစ်ခွက်ပေါင်း ၁၃,၂၀၀ ကျော်ကို လျှော့ကျစေခဲ့ပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်များကို ကြည့်ခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီမှ ရေ ရှည်တွင် တည်တံ့ခိုင်မြဲပြီး တာဝန်ယူမှုရှိသော အလေ့အကျင့်များ ကျင့်သုံးနေသည်ကို သိနိုင်ပါသည်။

SDG FMI ၏ ထည့်သွင်းလိုက်နာမှုများ



FMI သည် ရန်ကုန်စတော့အိတ်ချိန်းမှ သတ်မှတ်ထားသော ကုမ္ပဏီဆိုင်ရာ အချက်အလက်အားလုံးကို ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိ စွာဖြင့် ၁၀၀% ရာနှုန်းပြည့် ဖော်ထုတ်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်ထားပါသည်။ ထိုရည်ရွယ်ချက်နှင့်အညီ ကုမ္ပဏီသည် ပွင့်လင်း မြင်သာမှု၊ တာဝန်ခံမှုနှင့် တာဝန်ယူမှုတို့ကို အခြေခံသည့် စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဆောင်ရွက်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီသည် မည်သို့သော လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုနှင့် အကျင့်ဖျက် ခြစားမှုပုံစံအားလုံး ကို ပြင်းထန်စွာ ဆန့်ကျင်ပါသည်။ FMI သည် မိမိတို့ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းနှင့် လုပ်ငန်းအတွက် ထောက်ပံ့ရေး ကွင်းဆက်တစ်လျှောက် အဂတိလိုက်စားမှုများအပေါ် သည်းခံခြင်း လုံးဝမရှိပါ။ ဤမူဝါဒသည် အခြားပြင်ပမှ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများနှင့် ပစ္စည်းထောက်ပံ့သူများ အားလုံးအတွက် အကျိုးဝင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီအုပ်စု၏ တန်ဖိုးများကို ထိန်းသိမ်းနိုင်ရန် FMI မှ ဝန်ထမ်းအသစ်များသည် သက်ဆိုင်ရာ သင်တန်း များကို မဖြစ်မနေ တက်ရောက်ရပါသည်။ ထိုသင်တန်းများတွင် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု တိုက်ဖျက်ရေး၊ အဂတိလိုက်စား မှု တိုက်ဖျက်ရေး၊ ကျင့်ထုံးဥပဒေ၊ အကျိုးစီးပွား ပဋိပက္ခများနှင့် အသိပေးတိုင်ကြားခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများအကြောင်းကို ရှင်းလင်းသင်ကြားပေးပါသည်။

အထူးသဖြင့် ရိုးမဘဏ်၏ ချေးငွေလျှောက်ထားသူတိုင်းသည် ဘဏ်မှ တင်းကြပ်စွာ သတ်မှတ်ထားသော ငွေကြေးခဝါချမှု တိုက်ဖျက်ရေး(AML)၊ အကြမ်းဖက်မှု တိုက်ဖျက်ရေး (CFT) နှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှု မူ ဝါဒ၊ စံနှုန်းများကို လိုက်နာရမည်ဖြစ်ပါသည်။



လူမှုရေးအရ တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုအနေဖြင့် FMI သည် အစိုးရထံသို့ အခွန်ကျပ်ငွေ ၄ ဘီလီယံ ပေး ဆောင်ခဲ့ပါသည်။

STAKEHOLDER ENGAGEMENT

In a fast-changing world, FMI's close relations with its stakeholders enable it to understand the present and future challenges that its customers face, as well as the trends that are shaping consumers' demands. FMI has identified eight categories of stakeholders including customers, employees, investors, suppliers, local communities, government, financial institutions and NGOs. Engaging with them – and first and foremost with our employees – forms the basis of our strategy and actions and defines the frame in which we operate.

FMI is committed to nurturing its employees and values the partnerships with its customers, local communities, business partners, investors, and other stakeholder groups. FMI has in place various channels and platforms to help it communicate with stakeholders to better understand their needs. Please see the table below for an overview of these platforms and topics raised by key stakeholders.

STAKEHOLDERS	HOW FMI LISTENS	WHAT THEY HAVE SAID	WHAT FMI IS DOING
Business Partners and Suppliers	<ul style="list-style-type: none"> Email Phone FMI's website and social media Meetings and Workshops 	<ul style="list-style-type: none"> Key sustainability topics (material issues) Strong reputation Reliable and transparent 	<ul style="list-style-type: none"> Stakeholder consultation Sharing FMI's policies and Code of Conduct Background checking and quality inspection control
Communities	<ul style="list-style-type: none"> Ad hoc meetings Feedback channel Volunteering Sponsorship Social media 	<ul style="list-style-type: none"> Strong reputation Appreciation Always ready to give a hand 	<ul style="list-style-type: none"> Earth hour FMI Decaux bus stops Digital cleanup activities Livelihoods and Food Security Fund ("LIFT") programme Pun Hlaing Hospitals and Wave CSR vaccines campaign CSR medical visit Creating jobs Affordable housing opportunities Eco-friendly energy solutions
Customers	<ul style="list-style-type: none"> Customer service channels Email and phone communication Site visits Event launches 	<ul style="list-style-type: none"> Feedback to improve services 	<ul style="list-style-type: none"> Quality control Service improvement Innovative products offering Payment restructuring and extensions Accessible mortgage plans Accessible digital healthcare services Expanded network coverage
Employees	<ul style="list-style-type: none"> Annual performance reviews Events and Townhalls Email and phone Intranet Whistleblowing Yoma Connect App Ask HR Employee Satisfaction Survey Leadership meetings 	<ul style="list-style-type: none"> Proud to be a part of FMI Get full facilities Good image for working in the group 	<ul style="list-style-type: none"> Training and development Free Flu vaccination Employee Satisfaction (ESAT) survey Shuttle bus services for employees Health insurance Occasional celebrations Townhalls Internal announcements Enhanced medical coverage that includes mental health and wellness programme During the challenging times, a cost of living allowance, equivalent to 10% of their basic salary, has been added for all employees

STAKEHOLDERS	HOW FMI LISTENS	WHAT THEY HAVE SAID	WHAT FMI IS DOING
Investors	<ul style="list-style-type: none"> • Annual general meeting • YSX announcements • Social media • Annual reports • Email and phone • Corporate website • Press release • Conferences/Seminars • Board meetings 	<ul style="list-style-type: none"> • A positive and increasing focus from investors on ESG reporting in recent years 	<ul style="list-style-type: none"> • Annual reports • YSX announcements • Social media • Press release event • Seminars • FMI shifted investor relations and engagement to virtual channels to ensure stakeholders and investors get corporate information, disclosures and FMI's businesses updates on time
Financial Institutions, including IFC and ADB	<ul style="list-style-type: none"> • Email and phone • Website • Ongoing reporting requirements 	<ul style="list-style-type: none"> • Apply guidelines • Never miss to report 	<ul style="list-style-type: none"> • Quarterly report • Annual report • Implementing environmental management plan at construction sites
NGOs (such as WWF)	<ul style="list-style-type: none"> • Visits and meetings • Partnerships • Events and conferences 	<ul style="list-style-type: none"> • Open to collaborate in joint projects 	<ul style="list-style-type: none"> • Joint events (World Recycling Day, Earth Hour, World Cleanup Day, Composting) and programmes.
Regulators (YSX, SECM, Central Bank)	<ul style="list-style-type: none"> • Renewal of government approvals • Consultations with statutory bodies • Conference calls and briefings • Meetings • Annual general meetings • Press conference • Roundtable discussion with relevant government agencies • Reports 	<ul style="list-style-type: none"> • Appreciation • Good feedback for complying with national regulations 	<ul style="list-style-type: none"> • Participated and contributed in policies adaptations and recommendations • Meetings • Meet regulatory requirements • Conducted continuous consultations from government and regulators • Updated company rules to align procedures as needed

အကျိုးစီးပွားဆက်နွယ်သူများနှင့် ချိတ်ဆက်မှု

FMI သည် အကျိုးစီးပွားဆက်နွယ်သူများနှင့် ရင်းနှီးသောဆက်ဆံရေးကို တည်ဆောက်ထားနိုင်သည့်အတွက် အလျင်အမြန်ပြောင်းလဲနေသော လက်ရှိကမ္ဘာကြီးတွင် သုံးစွဲသူများမှ လက်ရှိတွင် ရင်ဆိုင်နေရသည့် စိန်ခေါ်မှုများ၊ အနာဂတ်တွင် ကြုံတွေ့လာနိုင်သည့် အခက်အခဲများကို သိရှိလာစေနိုင်သည့်အပြင် သုံးစွဲသူများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ပြောင်းလဲနိုင်စေသည့် အချက်များကိုလည်း နားလည်လာစေပါသည်။ FMI တွင် အကျိုးစီးပွားဆက်နွယ်သူများကို သုံးစွဲသူပြည်သူများ၊ ဝန်ထမ်းများ၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ၊ ကုန်ပစ္စည်း (သို့) ဝန်ဆောင်မှု ထောက်ပံ့ပေးသူများ၊ လူနေမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ (NGO) ဟူ၍ သတ်မှတ်ထားပါသည်။ အထူးသဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများနှင့် ချိတ်ဆက် လုပ်ဆောင်စေခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းလုပ်ပတ်မှုများအတွက် ရေရှည် တည်တံ့ခိုင်မြဲမှုဆိုင်ရာ မူဘောင်များကို သတ်မှတ်နိုင်စေသည့်အပြင် မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံများကို ပုံဖော်ရာတွင် အထောက်အကူ ဖြစ်စေပါသည်။

FMI သည် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအား ပြုစုပျိုးထောင်ပေးပြီး သုံးစွဲသူများ၊ လူ့အဖွဲ့အစည်းများ၊ စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များ၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများနှင့် အခြားသော အကျိုးစီးပွားဆက်နွယ်သူများနှင့် မိတ်ဖက် ဆက်နွယ်နေမှုကို တန်ဖိုးထားပါသည်။ FMI အနေဖြင့် အကျိုးစီးပွားဆက်နွယ်သူများနှင့် ထိရောက်စွာ ချိတ်ဆက်နိုင်ရန်နှင့် သူတို့၏ လိုအပ်ချက်များကို ကောင်းမွန်စွာနားလည်နိုင်စေရန် နည်းလမ်းများစွာ ရှိပါသည်။ အဓိက အကျိုးစီးပွား ဆက်နွယ်သူများက ဖော်ထုတ်တင်ပြထားသည့် အကြောင်းအရာများနှင့် ဆက်သွယ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများကို အောက်ဖော်ပြပါဇယားတွင် အနှစ်ချုပ်အားဖြင့် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

အကျိုးစီးပွားဆက်နွယ်သူ အမျိုးအစားများ	ကုမ္ပဏီအုပ်စုက ဘယ်လို နားထောင်သလဲ	အကျိုးစီးပွားဆက်နွယ်သူများက ဘာတွေပြောသလဲ	ကုမ္ပဏီအုပ်စုက ဘာတွေ လုပ်ဆောင်နေသလဲ
စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များနှင့် ကုန်ပစ္စည်း (သို့) ဝန်ဆောင်မှု ထောက်ပံ့သူများ	<ul style="list-style-type: none"> အီးမေးလ် ဖုန်း FMI အင်တာနက်စာမျက်နှာ အစည်းအဝေးများနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ 	<ul style="list-style-type: none"> အဓိကကျသော ရေရှည် တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ (အရေးကြီးသော ကိစ္စရပ်များ) နာမည်ဂုဏ်သတင်းကောင်းခြင်း အားကိုးရပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ရှိခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> အကျိုးစီးပွား ဆက်နွယ်သူများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်း မူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်များ မျှဝေခြင်း နောက်ကြောင်းစုံစမ်းခြင်းနှင့် အရည်အသွေးကို စိစစ်ထိန်းချုပ်ခြင်း
လူမှုအသိုက်အဝန်းများ	<ul style="list-style-type: none"> အစည်းအဝေးများ သဘောထားမှတ်ချက်များ ပေးနိုင်သော လမ်းကြောင်းများ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများကို ဝန်ဆောင်မှုပေးသော စီမံကိန်းများ ရန်ပုံငွေ ထောက်ပံ့ခြင်းများ လူမှုကွန်ယက် စာမျက်နှာ 	<ul style="list-style-type: none"> ကောင်းမွန်သော ဂုဏ်သတင်း ရှိခြင်း အသိအမှတ်ပြုခြင်း ဒေသခံလူမှုအဖွဲ့အစည်းများကို ကူညီရန် အမြဲ အဆင်သင့် ရှိခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> Earth Hour FMI Decaux ဘတ်စ်ကား မှတ်တိုင်များ ဒီဂျစ်တယ်ပလက်ဖောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းရေးလုပ်ရုံများ LIFT အစီအစဉ် ပန်းလှိုင်ဆေးရုံနှင့် Wave ၏ ကာကွယ်ဆေးထိုးပေးသည့် အစီအစဉ် အခမဲ့ ဆေးကုသပေးခြင်း အလုပ်အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးခြင်း ဈေးသင့်တင့်သော အိမ်ရာစီမံကိန်းများ ဖော်ထုတ်ပေးခြင်း ပြန်လည်ပြည့်ဖြိုးမြဲစွမ်းအင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖြေရှင်းချက်များ ဖော်ဆောင်ပေးခြင်း
သုံးစွဲသူ (သို့) ဝန်ဆောင်မှု ရယူသူများ	<ul style="list-style-type: none"> သုံးစွဲသူများအား ဝန်ဆောင်မှုပေးသော လမ်းကြောင်းများ အီးမေးလ်နှင့် ဖုန်းဆက်သွယ်ရေးများ အရောင်းပွဲအခမ်းအနားများ 	<ul style="list-style-type: none"> ဝန်ဆောင်မှုများတိုးတက်စေရန် တုံ့ပြန်မှတ်ချက်များအား နားထောင်ခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်း ဝန်ဆောင်မှုကိုမြှင့်တင်ခြင်း တီထွင်ဆန်းသစ်သည့် ထုတ်ကုန်များကို ဖော်ထုတ်ပေးခြင်း ငွေပေးချေမှုပုံစံကို ပြင်ဆင်ပေးခြင်းနှင့် အချိန်တိုးပေးခြင်း ချေးငွေအစီအစဉ်များကို လက်လှမ်းမီအောင် ပြုလုပ်ပေးခြင်း ဒီဂျစ်တယ်စနစ်ဖြင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများပေးခြင်း ကုမ္ပဏီ၏ ကွန်ယက်များ ဖြန့်ကျက်ထားခြင်း

အကျိုးစီးပွားဆက်နွယ်သူ အမျိုးအစားများ	ကုမ္ပဏီအုပ်စုက ဘယ်လို နားထောင်သလဲ	အကျိုးစီးပွားဆက်နွယ်သူများက ဘာတွေပြောသလဲ	ကုမ္ပဏီအုပ်စုက ဘာတွေ လုပ်ဆောင်နေသလဲ
ဝန်ထမ်းများ	<ul style="list-style-type: none"> နှစ်စဉ် စွမ်းဆောင်ရည် ပြန်လည် သုံးသပ်ချက်များ ရင်းနှီးတွေ့ဆုံပွဲများ အီးမေးလ်နှင့် ဖုန်းဆက်သွယ်ရေး ရုံးတွင်း အင်ထရာနက် ဆက်သွယ်ရေး အသိပေးတိုင်ကြားခြင်းအစီအစဉ် Yoma Connect အက်ပလီကေးရှင်း Ask HR ဝန်ထမ်းများ၏ ကျေနပ်နှစ်သက်မှု အား စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း အကြီးတန်းဝန်ထမ်းများနှင့် တွေ့ဆုံခြင်းများ 	<ul style="list-style-type: none"> ကုမ္ပဏီအုပ်စု၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ရခြင်းကို ဂုဏ်ယူခြင်း လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုများကို အပြည့်အဝ ပေးထားခြင်း ကုမ္ပဏီအုပ်စုတွင် လုပ်ကိုင်ရခြင်းကြောင့် နာမည်ကောင်း ရရှိခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် ပြုစုပျိုးထောင်ခြင်း တုပ်ကွေးကာကွယ်ဆေး အခမဲ့ ထိုးပေးခြင်း ဝန်ထမ်းများ စိတ်ကျေနပ်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ စစ်တမ်းကောက်ခြင်း ဝန်ထမ်းများအတွက် ကားအကြိုအပို့များ စီစဉ်ပေးခြင်း ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ အာမခံများ ပေးရှိခြင်း ရဲဖန်ရဲခါ ဝန်ထမ်းများအတွက် ပျော်ပွဲရွှင်ပွဲများ ကျင်းပပေးခြင်း ရင်းနှီးတွေ့ဆုံပွဲများ ကျင်းပပေးခြင်း လုပ်ငန်းစုအတွင်း သတင်းအချက်အလက်များ ကြေညာပေးခြင်း စိတ်ကျန်းမာရေးအတွက် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု အစီအစဉ်များ ထားရှိခြင်း ခက်ခဲနေသည့် အချိန်ကာလတွင် အပိုနေထိုင်မှု စရိတ်အဖြစ် အခြေခံလစာ၏ ၁၀% ကို ဝန်ထမ်းများ၏ မူရင်းလစာတွင် ထည့်ပေါင်းပေးခဲ့ခြင်း
ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ	<ul style="list-style-type: none"> နှစ်ပတ်လည် အထွေထွေ အစည်းအဝေးများ YSX ကြေညာချက်များ Facebook ပိုစစ်များ နှစ်ပတ်လည် အစီရင်ခံစာများ အီးမေးလ်၊ ဖုန်း၊ Facebook Messenger FMI ဝတ်ဆိုင်စာမျက်နှာ သတင်းထုတ်ပြန်ချက်များ ကွန်ဖရင့်နှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ ဘုတ်အစည်းအဝေးများ 	<ul style="list-style-type: none"> ယခင်နှစ်အနည်းငယ်မှစ၍ ပတ်ဝန်းကျင်၊ လူမှုရေး၊ စီမံခန့်ခွဲရေး (ESG) ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအတွက် အစီရင်ခံစာပြုခြင်း အပေါ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ၏ အာရုံစိုက် စိတ်ဝင်စားမှု မြင့်တက်လာခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> နှစ်ပတ်လည် အထွေထွေ အစည်းအဝေးများ YSX ကြေညာချက်များ Facebook ပိုစစ်များ သတင်းစာရှင်းလင်းပွဲများ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ အကျိုးစီးပွား ဆက်နွယ်သူများ၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများမှ သိသင့်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို အချိန်နှင့် တစ်ပြေးညီ အသိပေးနိုင်ရန် အစည်းအဝေးပွဲများကို အွန်လိုင်းမှ ပြုလုပ်ပေးခြင်း
ဘဏ္ဍာရေးအဖွဲ့အစည်းများ (IFC နှင့် ADB အပါအဝင်)	<ul style="list-style-type: none"> အီးမေးလ်နှင့် ဖုန်း ဝတ်ဆိုင်စာမျက်နှာ အစီရင်ခံစာအတွက် လိုအပ်ချက်များကို သတ်မှတ်ပေးခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> သတ်မှတ်ထားသော လမ်းညွှန်ချက်များအတိုင်း လုပ်ဆောင်ခြင်း အစီရင်ခံစာပြုမှုများကို ပျက်ကွက်မှု မရှိခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> သုံးလပတ် အစီရင်ခံစာများ နှစ်ပတ်လည် အစီရင်ခံစာများ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်တွင် ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း
NGO များ (ဥပမာ WWF)	<ul style="list-style-type: none"> အစည်းအဝေးများနှင့် သွားရောက်လေ့လာခြင်း မိတ်ဖက်ဖွဲ့စည်းခြင်း ပွဲများနှင့် ညီလာခံများ 	<ul style="list-style-type: none"> ပူးတွဲလုပ်ဆောင်ရမည့် စီမံကိန်းများအတွက် ပူပေါင်းလုပ်ဆောင်ရန် အမြဲအဆင်သင့်ရှိခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> World Recycling Day Earth Hour World Cleanup Day Composting စသော အစီအစဉ်များကို ပူးတွဲကျင်းပခြင်း
အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဘဏ္ဍာရေး အဖွဲ့အစည်းများ (YSX, SECM, Central Bank)	<ul style="list-style-type: none"> အစိုးရ ခွင့်ပြုချက်များအား အသစ်ပြန်လည် လျှောက်ထားခြင်း ဥပဒေပြုအဖွဲ့များနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်း ကွန်ဖရင့် ဖုန်းခေါ်ဆိုခြင်းများနှင့် ရှင်းလင်း တင်ပြခြင်းများ အစည်းအဝေးများ နှစ်ပတ်လည် အစည်းအဝေးများ သတင်းစာရှင်းလင်းပွဲများ သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးပွဲများ အစီရင်ခံစာများ 	<ul style="list-style-type: none"> အသိအမှတ်ပြုခြင်း နိုင်ငံတော်က ချမှတ်ထားသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ကောင်းမွန်စွာ လိုက်နာခြင်း ကြောင့် မှတ်ချက်ကောင်းများ ရရှိခြင်း 	<ul style="list-style-type: none"> မူဝါဒအသစ်များနှင့် အကြံပြုချက်များကို လက်ခံကျင့်သုံးခြင်း အစည်းအဝေးများ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များအတိုင်း လုပ်ဆောင်ခြင်း အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ အာဏာပိုင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အမြဲချိတ်ဆက် တိုင်ပင်ခြင်း ကုမ္ပဏီ၏ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ချက်များကို အခြားလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိအောင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း

BUSINESS PHILOSOPHY AND VISION

CORPORATE GOVERNANCE FRAMEWORK

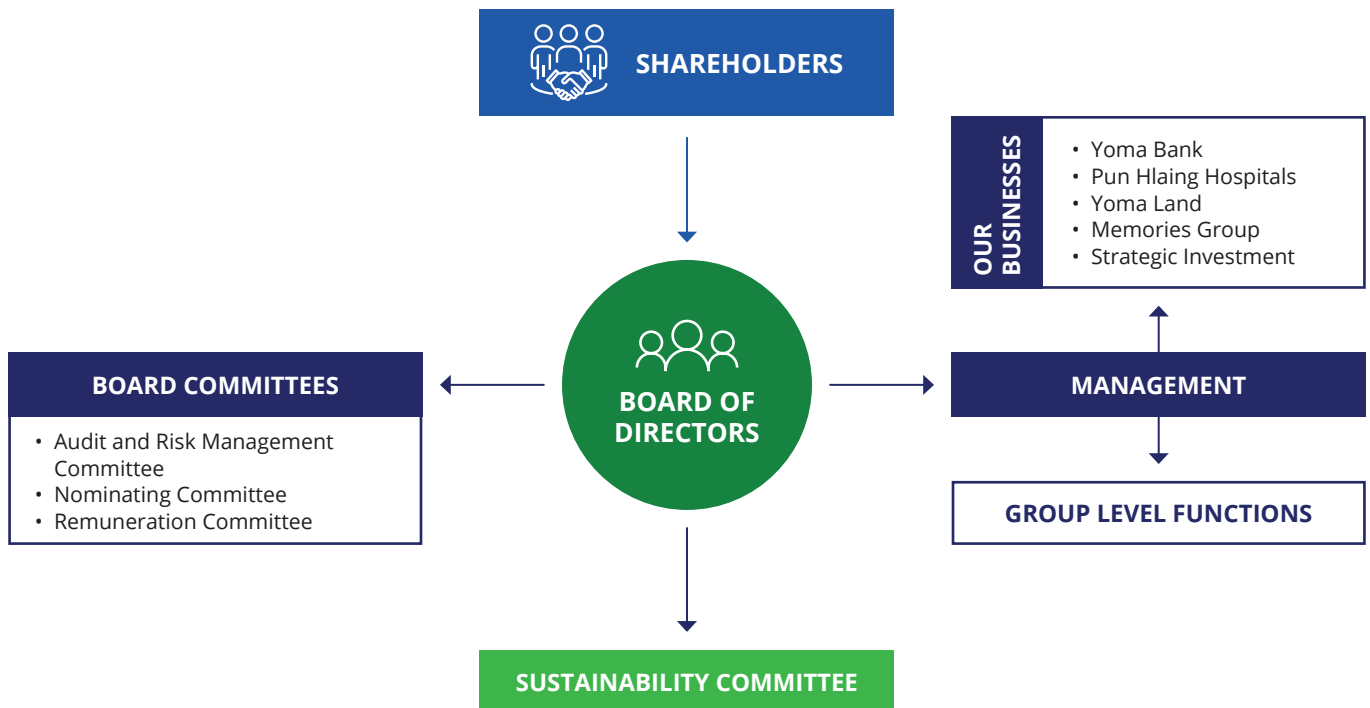
GRI 2-9

The Group is committed to good corporate governance and managing its affairs in a fair and transparent manner to create long-term sustainable value for its shareholders and the wider community through ethical and responsible business practices. The Company's benchmark of governance remains rooted in its Corporate Governance Manual (the "CG Manual") and corporate policies which adhere to the principles of accountability, fairness, transparency, and responsibility. The CG Manual, adopted by the Company during the financial year ended 31st March 2019 ("FY2019"), sets out the Group's Corporate Governance Framework, Policies, procedures, and Standards (collectively the "Code") and is premised on the Myanmar Companies Law 2017 ("Companies Law") and the Company's constitution (the "Constitution"). The Group

remains committed to implement these practices consistently in all its business units and aligns with the regional corporate governance standards under the leadership of the Company's board of directors (the "Board" or the "Directors"). The CG Manual is compliant with the Notification on Requirements for Effective Corporate Governance dated 3rd December 2020 ("Notification 2/2020") and the Instruction on Material Related Party Transaction for Listed Companies and Public Companies with more than 100 Shareholders dated 3rd December 2020 ("Instruction 3/2020"), both of which were issued by the Securities and Exchange Commission Myanmar ("SECM"). The CG Manual and Code are subject to review from time to time. The CG Manual is available on the Company's website at <https://fmi.com.mm/governance/corporate-governance/>.

FMI'S GOVERNANCE STRUCTURE

GRI 2-9



SUSTAINABILITY GOVERNANCE

GRI 2-9,2-11,2-12

FMI has a defined sustainability governance structure at the corporate level and improving the local level one. At the highest level, the Board approves FMI's general policies and strategies, including those relating to sustainability and the sustainability report.

Reporting to the Board is the Sustainability Committee (the "Committee"), which oversees the sustainability initiatives and direction of the Company. The Committee is made up of FMI's Executive Director & Chief Operating Officer, and its Risk Management and Assurance, Human Resources, Investor Relations, and Sustainability. The Executive Director & Chief Operating Officer sits on the Board, and the manager of Sustainability who oversees the sustainability performance and targets for FMI and its subsidiaries, is responsible for guiding FMI on the sustainability work towards achieving common goals and targets. The Committee meets at least once a year to review the sustainability performance of the business units.

RISK MANAGEMENT

The Group has implemented a robust risk management framework to identify, measure and monitor critical risks. A strong risk awareness culture is embedded within the Group's decision-making activities aimed at safeguarding stakeholders' interests by striking a balance between acceptable risk tolerance levels against anticipated returns. The Group's initiated enterprise Risk Assessment ("ERA") is conducted across the wider Yoma Group as part of the Enterprise Risk Management ("ERM") Framework to ensure consistency with the wider Yoma Group's commitment. Where appropriate, related policies and internal controls are refined by the Management with guidances from the Audit and Risk Management Committee ("ARMC") and the Board.

The ERM Framework provides a sound and systematic approach towards risk management and internal control through the following activities:

1. Risk identification and assessment
2. Development of key risk management strategies
3. Implementation of prevention, detection, and response controls
4. Monitoring of risk exposure levels and mitigation of key risks
5. Reporting of key risk management performance to the ARMC and the BOD

The risks identified and the adequacy of any mitigating controls are measured and monitored through Risk-Based Independent Audits ("RBIA") and Risk Management and Assurance Team ("RMA") team as part of the process of prevention, detection and response controls implemented by the management. Results of the RBIA are presented to the ARMC and the BOD with any residual risks and the necessary corrective actions being highlighted.

COMPLIANCE

GRI 419-1, GRI 307-1

FMI continuously advocates a strong corporate governance culture among its employees to ensure that they operate in an ethical and responsible manner. FMI strives to comply with the relevant national environmental policies, laws and regulations. FMI's Enterprise Risk Management ("ERM") system is designed to achieve a prudent and reasonable balance between risk and return, while providing the framework for managing risks and future events effectively to both protect and enhance the business in meeting its strategic objectives. It sets out the governance structure for FMI's risk philosophy, risk appetite, tolerance levels and approach to manage risks. For details on FMI's Risk Management, please refer to pages from 74 to 77 in FMI's Annual Report 2023.

In FY2023, there were no significant fines or non-monetary sanctions for non-compliance with environmental laws or regulation. There were no significant fines or non-monetary sanctions for non-compliance with laws or regulations in the social and economic area.

ANTI-CORRUPTION

GRI 205-2

FMI manages its exposure to corruption risks by applying and emphasising good corporate governance, business ethics and transparency. Its reputation is one of its greatest assets. Corruption represents a risk to an organisation's business and reputation. FMI is committed to good corporate governance and managing its affairs in a fair and transparent manner to create long-term sustainable value for its shareholders and the wider community through ethical and responsible business practices. It has a zero-tolerance approach to corruption, bribery, and fraud, and has adopted a number of key policies such as

- Anti-Bribery Policy
- Anti-Corruption Procedure
- Code of Conduct
- Conflict of Interest Policy
- Corporate Social Responsibility Approach
- Diversity Policy
- Employment Policy
- Environment, Health, and Safety Policy
- Human Rights Policy
- Land Acquisition Policy
- Practice on Reward for the Performance of the Company beyond Short-Term
- Financial Measures
- Professional Development Policy
- Related Party Transaction Policy
- Stakeholder Engagement
- Whistleblowing Policy

These policies are accessible on the Company's website at <https://fmi.com.mm/governance/corporate-policies/>. The Company prescribes relevant measures and procedures to mitigate the prospect of committing misconducts in the workplace; and require the acknowledgement and cooperation of the Company's personnel from all levels including external parties representing the Group such as agents, and intermediaries, consultants, business partners, and suppliers.

All employees are required to abide by FMI' Code of Conduct and Code of Ethics. These are reinforced by training sessions made available to employees online and regular newcomer orientation programmes that are conducted by FMI Risk Management function. Employees are encouraged to use the Whistleblowing hotline to report any improprieties and concerns to the Company for investigation.

FMI Risk Management function also reviews processes and procedures that carry inherent risk to ensure any exposures are highlighted to management and addressed.

FMI is implementing a new online platform for employee training and plans to provide all new hires and existing employees with training on FMI's Code of Conduct, Fraud Awareness, Anti-Bribery Corruption Policy, as well as FMI's processes and functions. This would be a compulsory module of FMI's Employee Induction Programme for all new employees.

ECONOMIC PERFORMANCE

Direct Economic Value Generated and Distributed

GRI 201-1

	FY2023 (MMK MILLION)	NOTES
Direct Value Generated	339,593.41	These include revenue and other income – net.
Economic Value Distributed	335,962.30	
Material and Services Cost	272,955.74	These include cost of goods, administrative expenses excluding employee compensation.
Employees	55,887.80	These include wages, salaries, and benefits.
Government	3,942.50	These include income tax expense.
Capital Providers	3,176.27	These include dividends and interest expenses on borrowings and other finance cost.
Total Economic Value Retained	3,631.10	These include revenue and other income – net.

For more details relating to FMI's financial report, please refer to pages 80 to 148 in the FMI Annual Report 2023.

ကျွန်ုပ်တို့၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အတွေးအမြင်နှင့် မျှော်မှန်းချက်များ

FMI ၏ ကော်ပိုရိတ် စီမံအုပ်ချုပ်မှုဘောင်

GRI 2-9

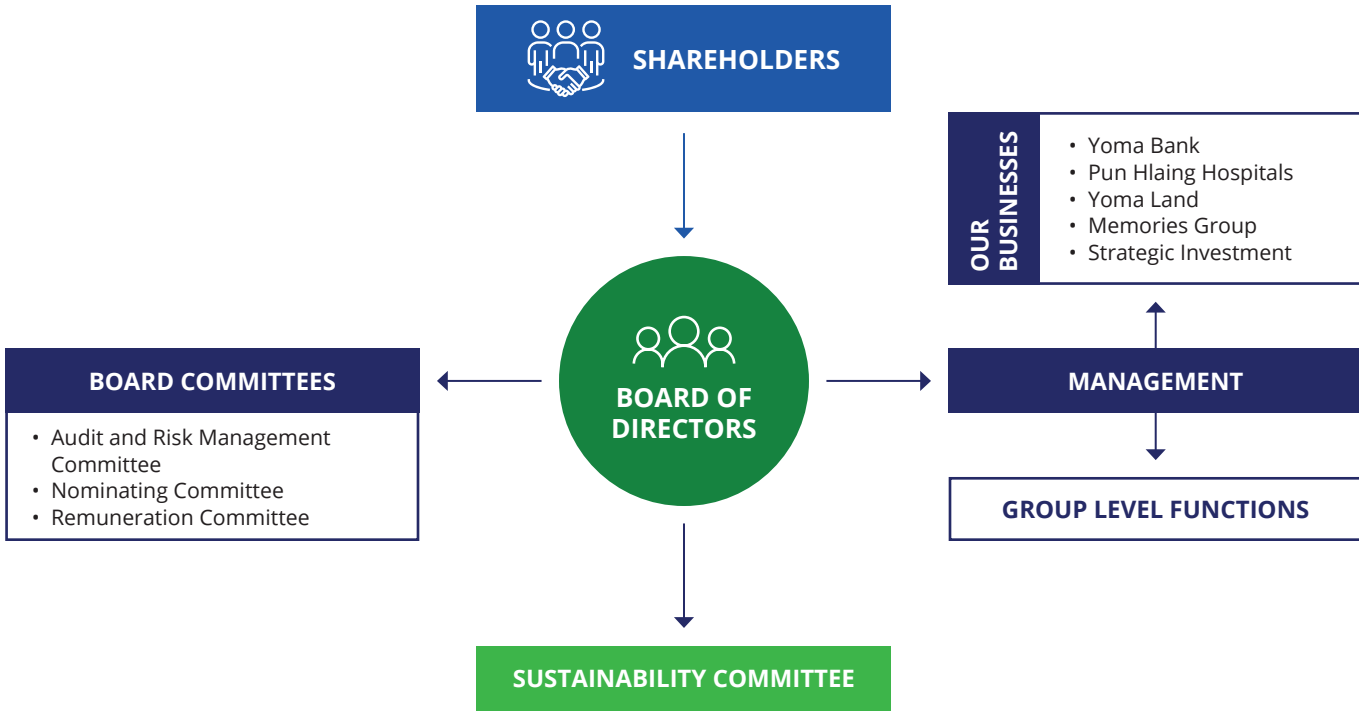
First Myanmar Investment အများနှင့်သက်ဆိုင် သည့် ကုမ္ပဏီလီမိတက် (“FMI”) (“ကုမ္ပဏီ” နှင့် ၎င်း၏ လက်အောက်ခံကုမ္ပဏီခွဲများစုပေါင်း၍ “ကုမ္ပဏီအုပ်စု”) သည် ရှယ်ယာရှင်များနှင့် အများပြည်သူများအတွက် ရေရှည်တွင် တည်တံ့ခိုင်မြဲသော တန်ဖိုးများအား ဖန်တီးပေးနိုင်ရန် ကောင်းမွန်သော ကော်ပိုရိတ် စီမံအုပ်ချုပ်မှုကို အလေးထား၍ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာရှိပြီး တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးအလေ့ အကျင့်များဖြင့် စီမံခန့်ခွဲပါသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ စီမံအုပ်ချုပ်မှုသည် ၎င်း၏ ကော်ပိုရိတ် စီမံအုပ်ချုပ်မှု လက်စွဲစာအုပ်ရှိ (“CG လက်စွဲစာ အုပ်”) တာဝန်ခံမှု၊ မျှတမှု၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ အပေါ် အခြေခံသည့် ကော်ပိုရိတ်မူဝါဒများအပေါ်တွင် အခြေခံထားပါသည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၃၁ ရက် တွင် ကုန်ဆုံးသော ဘဏ္ဍာနှစ် (“၂၀၁၉ ဘဏ္ဍာနှစ်”) တွင် ကုမ္ပဏီအုပ်စုက လက်ခံအတည်ပြုခဲ့ သော အဆိုပါ CG လက်စွဲစာ အုပ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် ကုမ္ပဏီ အုပ်စု၏ ကော်ပိုရိတ် စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဘောင်၊ မူဝါဒများ၊ လုပ် ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် စံသတ်မှတ် ချက်များ (အဆိုပါ ဘောင်များအားလုံးကို စုပေါင်း၍ “ကျင့်ဝတ်” ဟု ခေါ်ဆိုပါမည်) သည် ၂၀၁၇ မြန်မာနိုင်ငံကုမ္ပဏီများ ဥပဒေ (“ကုမ္ပဏီများဥပဒေ”) နှင့် ကုမ္ပဏီ၏ ဖွဲ့စည်းပုံ စည်းမျဉ်းတို့ပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ရေးဆွဲထား ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီအုပ်စု

သည် ဘုတ်အဖွဲ့၏ ဦးဆောင်မှုဖြင့် ၎င်း၏လက်အောက်ရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ဤအလေ့အကျင့်များအား တသမတ်တည်း အကောင်အထည်ဖော် ကျင့်သုံးကြရန်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာ ကော်ပိုရိတ်စီမံ အုပ်ချုပ်မှု စံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီစေရန် ကြီးကြပ် ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ ထိရောက်မှုရှိသော ကော်ပိုရိတ် စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဖြစ်ပေါ်စေရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အမိန့်ကြော်ငြာစာ (“အမိန့်ကြော်ငြာစာ ၂/၂၀၂၀”) နှင့် ရှယ်ယာရှင်အယောက် (၁၀၀) အထက်ရှိ သော စာရင်းဝင်ကုမ္ပဏီများနှင့် အများပိုင်ကုမ္ပဏီတို့နှင့် ဆက်သွယ်သည့် ပုဂ္ဂိုလ် တို့ အဖွဲ့အစည်းများအကြား ပမာဏများပြားသော ရောင်းဝယ်လွှဲပြောင်း ခြင်း ဆိုင်ရာ ညွှန်ကြားချက် “ညွှန်ကြားချက် ၃/၂၀၂၀” တို့နှင့်အညီ လုပ်ဆောင် သွားမှာ ဖြစ်ပါ သည်။ အဆိုပါ ညွှန်ကြားချက် နှစ်ခုကို မြန်မာနိုင်ငံ ငွေချေး သက်သေခံလက်မှတ်လုပ်ငန်း ကြည့် ကြပ်ရေးကော်မရှင် (“SECM”) မှ ထုတ် ပြန်ထား ပါသည်။ CG လက်စွဲစာအုပ်နှင့် ကျင့်ဝတ်များအား အခါအားလျော်စွာ ပြန်လည် သုံးသပ်ပါသည်။

CG လက်စွဲစာအုပ်ကို ကုမ္ပဏီ၏ ဝဘ်ဆိုဒ်စာမျက်နှာ <https://fmi.com.mm/governance/corporate-governance/> တွင် ဝင်ရောက်ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။

စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းပုံ

GRI 2-9



ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲစေရေးဆိုင်ရာ စီမံအုပ်ချုပ်မှု

GRI 2-9,2-11,2-12

FMI ရုံးချုပ်အဆင့်တွင် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲစေရေး စီမံအုပ်ချုပ်မှုအခြေခံ ပုံစံကို ကောင်းစွာသတ်မှတ် ထားရှိပြီး လက်အောက်ခံ ကုမ္ပဏီများအဆင့်တွင် တိုးတက်မှုများရရှိစေရန် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ အမြင့်ဆုံးအဆင့်တွင် ဒါရိုက်တာအဖွဲ့မှ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲစေရေးဗျူဟာနှင့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲစေရေး အစီရင်ခံစာအပါအဝင် ကုမ္ပဏီအုပ်စု၏ အထွေထွေမူဝါဒများနှင့် မဟာဗျူဟာများကို အတည်ပြုပါသည်။

ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များကို ထိန်းသိမ်းကြပ်မတ်ပေးသည့် ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ထံ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေး ကော်မတီ ("ကော်မတီ") မှ အစီရင်ခံစာပါသည်။ အဆိုပါ ကော်မတီတွင် FMI ၏ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်၊ ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေရှိမှုအန္တရာယ် စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန၊ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာန၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူနှင့် ဆက်ဆံရေးရာဌာနနှင့် ရေရှည် တည်တံ့ခိုင်မြဲစေရေးဌာနတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ထို့အပြင် ကော်မတီတွင် ဘဏ်လုပ်ငန်း၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ အိမ်ခြံမြေနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ အစရှိသည့် FMI လက်အောက်ရှိ လုပ်ငန်းဌာန အသီးသီးမှ ခေါင်းဆောင်တို့လည်း ပါဝင်ပါသည်။ ဘုတ်အဖွဲ့ကို အမှုဆောင် ဒါရိုက်တာနှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်မှ ဦးဆောင်ပြီး ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲစေရေး ဆိုင်ရာ မန်နေဂျာမှ FMI နှင့် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းဌာနများ၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေး ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ချက်များကို စီမံခန့်ခွဲပြီး ချမှတ်ထားသော ရည်မှန်းချက်များ ရရှိရန် တာဝန်ယူ လုပ်ဆောင်ပါသည်။ ကော်မတီအနေဖြင့် လုပ်ငန်းဌာန အသီးသီး၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲစေရေးဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်ကို နှစ်စဉ် ပြန်လည် သုံးသပ် အကဲဖြတ်ပါသည်။

ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေရှိမှုအန္တရာယ် စီမံခန့်ခွဲခြင်း

ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် အရေးကြီးသော ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေရှိ အန္တရာယ်များကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန်၊ တိုင်းတာရန်နှင့် စောင့်ကြည့်ရန်အတွက် ခိုင်မာသော ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေရှိမှု အန္တရာယ် စီမံခန့်ခွဲမှုမူဘောင်ကို အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့ပါသည်။ ပါဝင်ပတ်သက်သူများ၏ အကျိုးစီးပွားကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်ရန် ကုမ္ပဏီအုပ်စု၏ အဓိက တန်ဖိုးထားမှုများ၊ မူဝါဒများနှင့်မှန်ကန်သော ထိန်းချုပ်မှုစနစ်များကို အခြေခံ၍ ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်နိုင်သည့် ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေရှိမှုများကို စီမံခန့်ခွဲသည့် အလေ့အကျင့် တစ်ရပ်ကို တည်ဆောက်လျက်ရှိပါသည်။ ရိုးမလုပ်ငန်းစဉ်၏ ကတိကဝတ်နှင့်အညီ ကုမ္ပဏီတွင်း နှစ်စဉ်စာရင်းစစ်ဆေးမှု အစီအစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ရပ်အဖြစ် Fraud Risk Assessment (လိမ်လည်မှုကို အခြေခံသည့် ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများကို အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်း) ကို ကုမ္ပဏီအုပ်စုတစ်ခုလုံး အတိုင်းအတာဖြင့် လုပ်ဆောင် ပါသည်။ လိုအပ်ပါက သက်ဆိုင်ရာမူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းတွင်း ထိန်းချုပ်ကွက်ကွဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်များကို စာရင်းစစ်နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုကော်မတီ ("ARMC") နှင့် ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့မှ ပြန်လည်စစ်ဆေးပါသည်။

ထိရောက်သည့် ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ထိန်းချုပ်မှုစနစ်မူဘောင်များရှိ စေရန် အားကောင်းသော ကော်ပိုရိတ် စီမံခန့်ခွဲမှုအုပ်ချုပ်မှုစနစ်ကို အခြေခံ၍ အောက်ပါ လုပ်ငန်းစဉ်များကို လုပ်ဆောင်ပါသည်။

- (က) ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေရှိမှုကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့်အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်း၊
- (ခ) အဓိက ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေရှိမှု စီမံခန့်ခွဲမှု မဟာဗျူဟာများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊
- (ဂ) ကာကွယ်ခြင်း၊ ရှာဖွေခြင်းနှင့် တုံ့ပြန်မှုထိန်းချုပ်စနစ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊
- (ဃ) အဓိက ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေရှိမှုများနှင့် ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေရှိမှုများအား ထိတွေ့မှုအဆင့်များကို စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် ဖြေရှင်းခြင်း၊
- (င) ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေရှိမှု အန္တရာယ်များ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်ကို ARMC နှင့် ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ထံ တင်ပြခြင်း၊

စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့မှ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ထားသည့် တားဆီးခြင်း၊ ထောက်လှမ်းခြင်းနှင့် တုံ့ပြန်မှု ထိန်းချုပ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် အန္တရာယ်များကို စိစစ်သည့် လွတ်လပ်သော စာရင်းစစ်များ ("RBIA") မှ ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားသော အန္တရာယ်များနှင့် လုပ်ဆောင်သည့် ထိန်းချုပ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များအပေါ် လက်ကျန်အန္တရာယ်များနှင့် လိုအပ်သည့် ထိခိုက်မှုလျော့ပါးသက်သာစေအောင် အကဲဖြတ်စောင့်ကြည့်ခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ပါသည်။ RBIA မှ စောင့်ကြည့် အကဲဖြတ်ထားသည့် ရလဒ်များ၊ ပြုပြင်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များကို ARMC နှင့် ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ထံ တင်ပြပါသည်။

စည်းကမ်းလိုက်နာကျင့်သုံးမှု

GRI 419-1, GRI 307-1

FMI သည် ၎င်း၏ ဝန်ထမ်းများ လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကျင့်ဝတ်မှန်ကန်ပြီး တာဝန်ယူ သိတတ်မှုရှိစေရန်နှင့် ကောင်းမွန်သော ကော်ပိုရိတ်အုပ်ချုပ်ရေး ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ် ပေါ်ပေါက်လာစေရန် စဉ်ဆက်မပြတ် ကြိုးစားဆောင် ရွက်ပါသည်။ FMI အနေဖြင့် နိုင်ငံမှ ချမှတ်ထားသည့် ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာ ကျင့်သုံးပါသည်။ FMI ၏ Enterprise Risk Management (ERM) စနစ်သည် ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေနှင့် အမြတ်ရရှိနိုင်မှုအကြား သဟဇာတဖြစ်အောင် ထိန်းညှိပေးပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား အနာဂတ်တွင် ကြုံတွေ့လာနိုင်သည့် ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများမှ ကာကွယ်ပေးပြီး သတ်မှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် လုပ်ငန်းမူဘောင်များကို ချမှတ်ပေးပါသည်။ ထို့အပြင် ၎င်းသည် FMI ၏ စွန့်စားလိုစိတ်၊ စွန့်စားချင်စိတ်၊ သည်းခံနိုင်စွမ်းနှင့် ဆုံးရှုံးနိုင်ချေအပေါ် စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန်အတွက် အုပ်ချုပ်မှုပုံစံ ချမှတ်ပေးပါသည်။ FMI ၏ ဆုံးရှုံးနိုင်ချေရှိမှုအန္တရာယ် စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အသေးစိတ်သိရှိလိုပါက FMI ၏ ၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာနှစ်၏ နှစ်ပတ်လည် အစီရင်ခံစာအုပ်စု စာမျက်နှာ ၆၆ မှ ၇၀ တွင် လေ့လာနိုင်ပါသည်။

၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ စည်းကမ်းများ မလိုက်နာခြင်းကြောင့် သိသာထင်ရှားသည့် ဒဏ်ကြေးသတ်မှတ်ခံရခြင်းများ (သို့) အရေးယူ ပြစ်ဒဏ်ခံရခြင်းများ မရှိပါ။ လူမှုရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေ၊ စည်းကမ်းများ မလိုက်နာခြင်းကြောင့် သိသာထင်ရှားသည့် ဒဏ်ကြေးသတ်မှတ်ခံရခြင်းများ (သို့) အရေးယူ ပြစ်ဒဏ်ခံရခြင်းများ မရှိပါ။

အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေး

GRI 205-2

FMI အနေဖြင့် ကောင်းမွန်သော ကော်ပိုရိတ် စီမံအုပ်ချုပ်မှု၊ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်များနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသော အလေ့အထများကို လုပ်ကိုင်ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် အဂတိလိုက်စား နိုင်ချေမှုကို လျော့ချပါသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ဂုဏ်သတင်းကျော်ကြားမှုကို ကြည့်၍ သိရှိနိုင်ပါသည်။ အဂတိလိုက်စားမှုသည် အဖွဲ့ အစည်း၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် နာမည်ဂုဏ်သတင်းကို များစွာထိခိုက်စေနိုင်ပါသည်။ FMI အနေဖြင့် ကုမ္ပဏီရှယ်ယာရှင်များနှင့် အများ ပြည်သူအားလုံးအတွက် ရေရှည်တည်တံ့ ခိုင်မြဲသော တန်ဖိုးထားမှုများအား ဖန်တီးပေးနိုင်ရန် ကောင်းမွန်သော ကော်ပိုရိတ် စီမံအုပ်ချုပ်မှုကို အလေးထား၍ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိပြီး တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးအလေ့အကျင့်များဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် အဂတိလိုက်စားမှု၊ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူခြင်းနှင့် လိမ်လည်ခြင်းများအတွက် လုံးဝလက်ခံနိုင်ခြင်းမရှိပါ။ ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် အောက်ပါမူဝါဒများကို လက်ခံကျင့်သုံးလျက်ရှိပါသည်။

- လာဘ်ပေးလာဘ်ယူ ဆန့်ကျင်ရေးမူဝါဒ
- အကျင့်ပျက်ခြစားမှု ဆန့်ကျင်ရေးမူဝါဒ
- လုပ်ငန်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်
- အကျိုးစီးပွား ပဋိပက္ခဖြစ်ခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒ
- ကော်ပိုရိတ်ဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှုရှိသော လုပ်ဆောင်ပုံ
- မတူကွဲပြားခြင်းအတွက်မူဝါဒ
- အလုပ်အကိုင်မူဝါဒ
- ပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေး၊ ကျန်းမာရေး နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးမူဝါဒ
- လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒ
- မြေသိမ်းဆည်းခြင်းမူဝါဒ
- ရေတိုဘဏ္ဍာရေး အကျိုးအမြတ်ကို ကျော်လွန်၍ ကုမ္ပဏီ၏ စွမ်းဆောင်ရည်အတွက် ဆုချီးမြှင့်သည့် အလေ့အထ
- ပရော်ဖက်ရှင်နယ်ဖွံ့ဖြိုးရေးမူဝါဒ (Professional Development Policy)
- သက်ဆိုင်ရာ ပါတီ အရောင်းအဝယ် မူဝါဒ (Related Party Transaction Policy)
- လုပ်အားခနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်ဆိုင်ရာ မူဝါဒ
- အကျိုးစီးပွားဆက်သွယ်မှုများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံခြင်း
- အသိပေးတိုင်ကြားခြင်းမူဝါဒ

အဆိုပါ မူဝါဒများကို ကုမ္ပဏီ၏ အင်တာနက် စာမျက်နှာ <https://fmi.com.mm/governance/corporate-policies/> တွင် ဝင်ရောက်ဖတ်ရှုနိုင်ပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မှားယွင်းသော လုပ်ဆောင်ချက်များကို ကျူးလွန်မိနိုင်ခြင်းများကို လျော့ချနိုင်ရန် နည်းလမ်းများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များကို ကုမ္ပဏီက ပြဋ္ဌာန်းထားပါ သည်။ ကုမ္ပဏီအုပ်စုနှင့် ဆက်စပ်မှုရှိသည့် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်း

များဖြစ်သော ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ကြားခံများ၊ အတိုင်ပင်ခံများ၊ စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များ၊ ပစ္စည်း ထောက်ပံ့ပေးသူများ အပါအဝင် ကုမ္ပဏီ၏ ဝန်ထမ်းတိုင်းက ထိုမူဝါဒများကို နားလည်ပြီး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

FMI မှ ချမှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ စည်းကမ်းကျင့်ဝတ်များကို ဝန်ထမ်းတိုင်း လိုက်နာကျင့်သုံးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုစည်းကမ်းကျင့်ဝတ်များကို ဝန်ထမ်းတိုင်း သိရှိနားလည်နိုင်စေရန် အွန်လိုင်းသင်ကြားရေး အစီအစဉ်နှင့် ဝန်ထမ်းအသစ် မိတ်ဆက်ပွဲများတွင် FMI ၏ ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေရှိမှု အန္တရာယ်စီမံခန့်ခွဲသည့်အဖွဲ့မှ သင်ကြားပြသပေးပါသည်။ ကုမ္ပဏီ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်ရမည့် အကြောင်းကိစ္စများကို တွေ့ရှိပါက ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အသိပေးတိုင်ကြားခြင်း မူဝါဒနှင့်အညီ တိုင်ကြားပေးရန်ကို တိုက်တွန်း ထားပါသည်။

ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေအန္တရာယ်ရှိသည့် ကိစ္စရပ်များကိုလည်း စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့မှ သတိမူနိုင်စေရန် FMI ၏ ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေရှိမှုအန္တရာယ် စီမံခန့်ခွဲသည့်အဖွဲ့မှ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် လုပ်ဆောင်ပုံ အဆင့်ဆင့်အား ပြန်လည်သုံးသပ် စိစစ်မှုများကို ပြုလုပ်ပါသည်။

ရှိရင်းစွဲဝန်ထမ်းများနှင့် ဝန်ထမ်းအသစ်များမှ FMI ၏ လုပ်ငန်းခွင် ကျင့်ဝတ်များ၊ လိမ်လည်မှုဆိုင်ရာ ပညာပေးခြင်းများ၊ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒတို့အပြင် FMI ၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို လေ့လာသင်ယူနိုင်ရန် အွန်လိုင်း သင်တန်းများကိုလည်း စီစဉ်ထားရှိပါသည်။ ထိုသို့ အွန်လိုင်းသင်တန်းကို ဝန်ထမ်းအသစ်များမှ မဖြစ်မနေတက်ရောက်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်

Direct Economic Value Generated and Distributed

GRI 201-1

	FY2023 (MMK MILLION)	မှတ်ချက်
တိုက်ရိုက် တန်ဖိုးထုတ်လုပ်မှု	၃၃၉,၅၉၃.၄၁	ကုမ္ပဏီ၏ အဓိက လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ ဝင်ငွေနှင့် အခြားဝင်ငွေများ
စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တန်ဖိုးဖြန့်ဖြူးမှု	၃၃၅,၉၆၂.၃၀	
ကုန်ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှု ကုန်ကျစရိတ်	၂၇၂,၉၅၅.၇၄	ကုန်ပစ္စည်း ကုန်ကျစရိတ်နှင့် ကုမ္ပဏီ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ် (ဝန်ထမ်းများ၏ လစာအတွက် ကုန်ကျစရိတ်မပါ)
ဝန်ထမ်းများ	၅၅,၈၈၇.၈၀	ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်အားခ၊ လစာ နှင့် အကျိုးခံစားခွင့်
အစိုးရ	၃,၉၄၂.၅၀	ဝင်ငွေခွန်
မတည်ရင်းနှီးငွေ ထောက်ပံ့သူ	၃,၁၇၆.၂၇	အမြတ်ဝေစု၊ အတိုးကုန်ကျစရိတ်နှင့် အခြား ချေးငွေဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်
စုစုပေါင်း လက်ကျန် စီးပွားရေးတန်ဖိုး	၃,၆၃၁.၁၀	ကုမ္ပဏီ၏ အဓိက လုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ အမြတ်ဝင်ငွေနှင့် အခြားဝင်ငွေများ

FMI ၏ ဘဏ္ဍာရေးအစီရင်ခံစာနှင့် ပတ်သက်သော နောက်ထပ်အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို သိရှိလိုပါက FMI ၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာရေး နှစ်ပတ်လည်အစီရင်ခံစာရှိ စာမျက်နှာ ၈၀ မှ ၁၄၈ တွင် ဖတ်ရှုလေ့လာနိုင်ပါသည်။

PLANET

Balancing the need for rapid development with good stewardship of Myanmar’s resources, FMI is dedicated to safeguarding, and where possible, improving Myanmar’s environment – for the people of Myanmar, and to ensure the sustainability of its own business. The Group is mindful of its environmental impact and aware of the complexities involved in topics like climate change. FMI considers its net impact on the environment to be positive, but many challenges remain in Myanmar.

OUR OBJECTIVE

FMI has implemented its policy on ‘Environment, Health and Safety’ (“EH&S”) in support of a group wide Corporate Governance framework to:

1. Foster greater awareness of sustainable approaches across the Group;
2. Enhance its capabilities to identify and manage adverse impacts from all business activities; and
3. Instil a culture of ‘no harm, less pollution and wider conservation approaches to protect the environment’ in all business operations.

OUR COMMITMENT

In line with International Finance Corporation’s (IFC) Performance Standards, the Asian Development Bank’s (ADB) Safeguard policy, national environmental policies and other applicable laws, the Group is required to safeguard the environment by:

1. Incorporating environmental and social considerations into business strategy and allocate adequate resources to manage EH&S risks associated projects.
2. Promoting a safe, clean, and healthy environment and better work culture to minimise adverse environment, health, safety, and social impacts arising out of operations.
3. Establishing EH&S system and processes to adhere to and comply with applicable legislation, regulations and other requirements pertaining to environment, health, safety, labour, and community at large.
4. Optimising energy and resources by way of minimising wastes and increasing use of environmentally sustainable products, materials, and services.
5. Monitoring, reporting, and improving of applicable procedures and performances (where required) regularly; and
6. Communicating this EH&S Policy to all employees, contractors, suppliers, and business partners. This EH&S Policy will be disseminated to all employees, contractors, suppliers, and business partners.

As this is the second year in which we are tracking our environmental performance, we are still establishing our baseline performance for the material issues and expect to set measurable and realistic targets from our fourth sustainability report onwards.

ENERGY EFFICIENCY & CLIMATE CHANGE

GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4

FMI started collecting data across our various subsidiaries; from FMI head office, Yoma Bank and Pun Hlaing Hospital to have a better understanding of our GHG emissions since 2022. We have included in our calculations, direct energy consumption (fuel), indirect energy consumption (electricity from the grid) and solar production data and reported our energy intensities as shown in the tables below. We will continue to monitor and evaluate the relevance of the metrics used as our business continues to evolve. The Group aims to set quantitative targets in FY2025. A set of performance targets will help to reduce carbon emissions, energy and water consumption and waste.

Raising Awareness

To raise awareness and highlight the importance of the need to integrate sustainability into our day-to-day operations, training is provided to all new employee about our sustainability initiatives, which include topics such as:

- Educate to stop idling – To encourage reducing fuel consumption and GHG emissions, “No Idling” sign was placed at the Campus where FMI head office exists.
- Ways to reduce the use of electricity –To encourage energy-saving behaviours, the Group placed stickers next to switches to remind colleagues to turn off lights when no one is in the room to keep the air conditioning set at 24-25 degree Celsius at The Campus where FMI head office exists, StarCity and all our offices.
- Providing sustainable transport options for employee – company buses are provided for employees at designated pick-up points to encourage employees to take buses instead of driving, to avoid traffic congestion in central Yangon and to reduce the greenhouse gas emissions from vehicles driven by employees.





Shuttle buses at The Campus

Renewable Energy

Since 2018, a 52.65kWp grid-tied rooftop solar power system at StarCity and a similar 52.40 kWp rooftop system at The Campus have been successfully operated in Pun Hlaing Estate. In 2021, a 273.92 kWp grid-tied solar power system at The Campus carport was also established.

In 2022, the installation of two ground-mounted grid-tied solar plants at StarCity and Pun Hlaing Estate with capacities of 1.9MWp and 2.5MWp respectively were completed so that it can power up to 30% of the electricity usage at the residential estates.



The Campus Carport Solar



The Campus Rooftop Solar



In March 2023, an 80.75kWp hybrid off-grid solar power plant was installed at Awei Pila on Kyun Pila Island, one of the assets of Memories Group. Awei Pila uses renewable solar energy to cover more than 40% of the total energy consumption in the resort.



ENERGY CONSUMPTION

GRI 302-1

Business Segment [©]	TOTAL FUEL CONSUMPTION FROM NON-RENEWABLE SOURCES (MJ)	TOTAL CONSUMPTION FROM RENEWABLE SOLAR ENERGY (MJ)	TOTAL ELECTRICITY CONSUMPTION (MJ)	TOTAL ENERGY CONSUMPTION (MJ)
	FY2023 ¹	FY2023	FY2023	FY2023
FMI Head Office	107,220.25	36,738	114,530.40	258,488.65
Yoma Bank	36,124,776.15 ²	0	8,942,299.03	45,067,075.18
Pun Hlaing Hospital	1,468,098.57	0	12,669,840	14,137,938.57
Total	37,700,094.97	36,738	21,726,669.43	59,463,502.40

Notes: Energy consumption data was calculated from utility bills and meters. Fuel properties were sourced from Greenhouse Gas Protocol Emission Factors from Cross Sector Tools, March 2017 version.

All data in this section in FY2023 data reflects FMI Head Office, Yoma Bank Head Office, and Pun Hlaing Hospital (Hlaing Thar Yar).

Since we started the data collection across our entities in FY2022, and the improvement with training programmes through Group sustainability department to our entities, we are looking forward to establish to set the numeric targets in near future.

© Business Segment includes only entities and joint ventures where FMI holds an effective interest of more than 50% and please refer to page 5 of FMI Annual Report 2023.

1 12-month period from 1st April 2022 to 31st March 2023.

2 These data included energy consumption from diesel generator to supply Head Office and fuel consumption from transportation department also.

ENERGY INTENSITY

GRI 302-3

Business Segment [©]	TOTAL ENERGY CONSUMED (MJ)	ENERGY INTENSITY (MJ/M ²)
	FY2023	FY2023
FMI Head Office	258,488.65	986.60
Yoma Bank	45,067,075.18	1,716.27
Pun Hlaing Hospital	14,137,938.57	2,397.89

GREEN HOUSE GAS (GHG) EMISSIONS

GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-5

Business Segment [©]	GHG EMISSIONS (tCO ₂ e)		
	FY2023		
	SCOPE 1	SCOPE 2	TOTAL
FMI Head Office	7.83	15.06	22.89
Yoma Bank	2,677.23	824.68	3,501.91
Pun Hlaing Hospital	108.80	1,168.44	1,277.24
Total	2,793.86	2,008.18	4,802.04

Scope 1 (Direct emissions): Emissions being released straight into the atmosphere by direct diesel consumption and petrol consumption. Scope 1; emission factor is based on the Greenhouse Gas Protocol Emission Factors from Cross-Sector Tools (March 2017).

Scope 2 (Energy indirect emissions): Emissions being released into the atmosphere associated with consumption of electricity, heat, steam, and cooling. Scope 2 Emission factor is based on Asian Development Bank's 2017 Guidelines for Estimating Greenhouse Gas Emissions of Asian Development Bank Projects.

FMI's overall Scope 1 and Scope 2 emissions in FY2023 was 4,802.04 tCO₂e.

FMI tracked and monitored the energy intensity and GHG intensity of its business segments, based on square area as a basis to calculate intensity. The process started in the period of 12-month period from 1 April 2021 to 31 March 2022 ("FY2022"). With a better understanding of its performance, FMI aims to use these data to set its FY2024 targets.

FMI recognises that there are still certain challenges related to the reporting of its climate impact. It is working with dedicated sustainability staff from each business unit to improve its data collection process which include new methods, process and records for identifying accurate data. Partial data were obtained across the Group since the process of data collection started in FY2022. The process has been improving gradually and the Committee has been delivering training to staff from each business unit.

SUSTAINABLE TRANSPORT

To alleviate traffic congestion in central Yangon and reduce greenhouse gas emissions, the Group operates an employee transport programme with 74 company buses serving approximately 4,900+ employees. This programme helps employees access various locations, including FMI head office at The Campus, Pun Hlaing Estate and Yoma Bank.

[©] Business Segment includes only entities and joint ventures where FMI holds an effective interest of more than 50% and please refer to page 5 of FMI Annual report 2023.

WATER AND EFFLUENTS

GRI 303-1

FMI acknowledges its responsibility to preserve the quality of the land, water and air and actively work to protect and conserve the land it owns and operates on. We used mainly the source of stored rainwater and ground water. There is no significant water-related impact in areas with water stress.

The water consumption data of this year FY2023. We are working on to improve in collecting data process to be able to include the water consumption from all branches in future reports.

TOTAL WATER CONSUMPTION IN CUBIC METERS	
Business Segment©	FY2023
FMI Head Office	564
Yoma Bank	12,736
Pun Hlaing Hospital	65,770
Total	79,070

WASTE

GRI 306-2

FMI has put in place various policies to minimise resource consumption and manage waste effectively. We are committed to managing our waste properly, implementing the concept of a circular economy – reducing, reusing, recycling, and replacing throughout our operations.

GLOBAL RECYCLING DAY CAMPAIGN

FMI celebrated Global Recycling Day on March 17, 2023, by introducing sustainability measures at The Campus's canteen. Takeaway boxes were discontinued, promoting the use of personal cups, bottles, and lunch boxes for beverages and takeout. Those who opted for takeaway packaging incurred a MMK 500 charge. In contrast, individuals using their reusable containers received MMK 500 worth of redeemable tickets, which could be utilised for their purchases. This initiative, which began on this year's Global Recycling Day, continues to be in effect, fostering sustainable practices.



© Business Segment includes only entities and joint ventures where FMI holds an effective interest of more than 50% and please refer to page 5 of FMI Annual report 2023.

Solid Waste Management and Recycling

In FY2023, FMI took steps to ensure all waste is disposed of responsibly and recycled to minimise its environmental footprint. The waste that was generated includes hazardous and non-hazardous waste. All hazardous waste is disposed of according to the government regulation. Non-hazardous waste segregation and recycling projects have been implemented in StarCity, Yoma Bank head office and FMI head office by working with GOLDEN DOWA ECO-SYSTEM MYANMAR which is the first waste management facility by a private company in Myanmar established in Thilawa Special Economic Zone developing as international standard industrial zone.



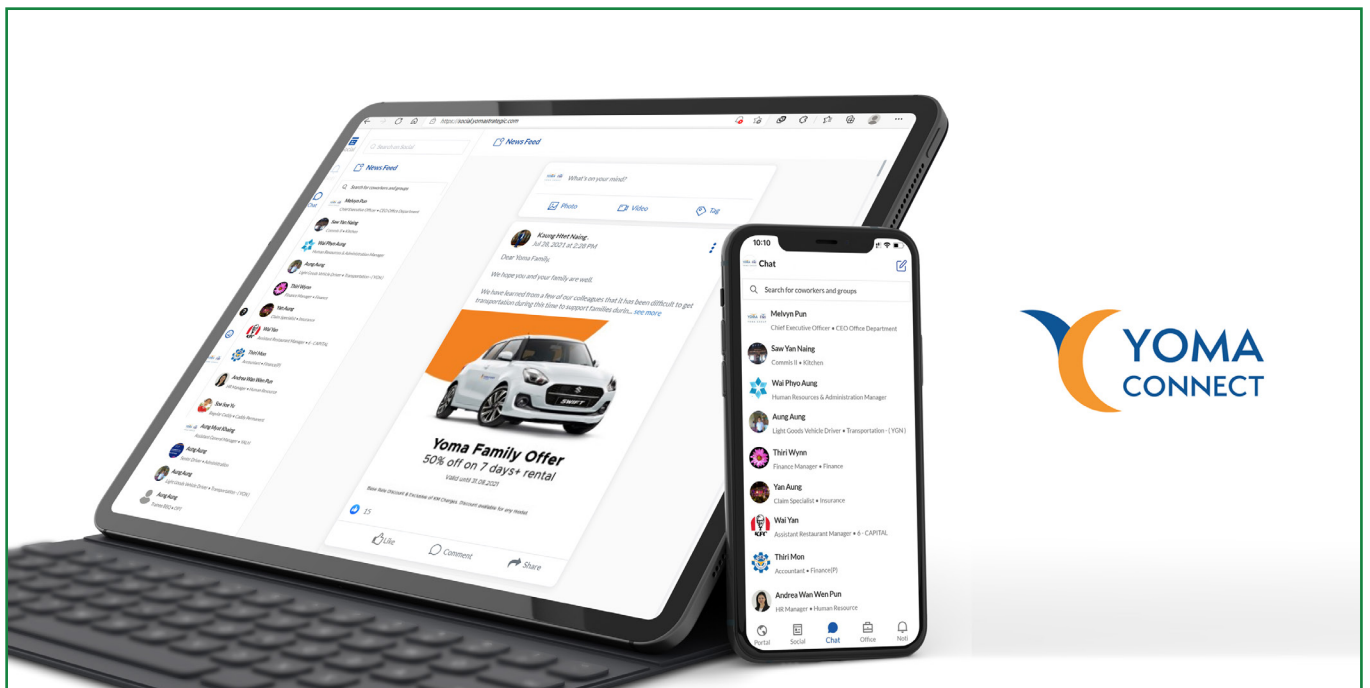
Solid waste management system at Yoma Bank



Solid waste management system at FMI Head Office

Paperless Culture via Yoma Connect

FMI reduced the use of paper and printing by switching to digital forms via The Yoma Connect App. Employees can easily access "FORMS" under The Yoma Portal and submit the digital forms related to HR, COVID-19, finance and administrative, forms etc. According to the UK government's conversion factors for carbon emissions, just 100,000 sheets of A4 paper have a carbon footprint of 6,000kg and requires eight trees and 2,000kWh of energy. The same paper recycled seven times produces 3,200 kg of carbon over its lifetime. With the use of Yoma Connect throughout the Yoma Group wide, we saved over 56,623 sheets of A4 paper, or over 3,397.4 kg of carbon footprint.



HAZARDOUS WASTE (TONNES)

Method of Disposal	FY2023
Reused	0
Recycled	0
Incineration ⁶	6.5
Landfill (There is no hazardous waste ending in landfills.)	0
Total	6.5

In FY2023 data reflects only from Pun Hlaing Hospital (Hlaing Thar Yar Tsp).

NON-HAZARDOUS WASTE (TONNES)

Method of Disposal	FY2023
Reused	0
Recycled	99.02
Incineration	21.8
Landfill (disposed in landfill collected by YCDC)	81.08
Total	201.9

In FY2023 data reflects generated waste from FMI Head Office, Yoma Bank Head Office, and Pun Hlaing Hospital (Hlaing Thar Yar Tsp).

Generated waste data collection system is ongoing to improve with the Group Sustainability Department's across our entities. This is the second year in which we are tracking our environmental performance, we are still establishing our baseline performance for generated waste and recycling. Data collecting is being processed in improving.

⁶ Incineration of Hazardous waste data include only generated from Pun Hlaing Hospitals.

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကမ္ဘာမြေ

လျင်မြန်စွာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေမှုအတွက် လိုအပ်ချက်များနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ သယံဇာတများ၊ အရင်းအမြစ်များအကြား ဟန်ချက်ညီမှုရှိစေရန် FMI သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်သူများအတွက် နိုင်ငံ၏ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ကို ထိန်းသိမ်း စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် မိမိတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ရေရှည်တွင် တည်တံ့ခိုင် မြဲစေရန်အတွက် အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် လုပ်ငန်း များကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုများနှင့် ရာသီဥတုပြောင်းလဲခြင်းများကို သို့သော် ရှုပ်ထွေးနက်နဲသည့် အကြောင်းအရာ များကိုပါ သတိပြု သိရှိပါသည်။ FMI သည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် အကျိုး ရှိသည့် သက်ရောက်မှုများ ရှိနေသည်ဟု ယူဆ သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံ ကဲ့သို့ လျင်မြန်စွာ တိုးတက်နေသည့် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံတွင် စိန်ခေါ်မှုများ ရှိနေ ဆဲဖြစ်ပါသည်။

ရည်ရွယ်ချက်

FMI သည် ကုမ္ပဏီအုပ်စု၏ ကျယ်ပြန့်သော ကုမ္ပဏီအုပ်စုမှ မူဘောင် အထောက်အကူဖြင့် “သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေး၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး” နှင့် ပတ်သက်သည့် မူဝါဒကို အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။

- ၁။ ရေရှည်တွင် တည်တံ့ခိုင်မြဲစေသော အလေ့အထများကို လုပ်ငန်းစုတစ် ခုလုံးတွင် ပိုမိုသတိမူလာစေရန် မြှင့်တင်လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း။
- ၂။ ကုမ္ပဏီ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော အကျိုး သက်ရောက် မှုများအား ဖော်ထုတ်နိုင်စွမ်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲနိုင်စွမ်းအား မြှင့် တင်ပေးခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲပေးခြင်း။
- ၃။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအားလုံးတွင် “သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အား ထိခိုက်မှုမရှိစေခြင်း၊ ပတ်ဝန်းကျင် ညစ်ညမ်းမှုလျော့နည်းစေခြင်းနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အား ကာကွယ်ထိန်းသိမ်းနိုင်ရန်အတွက် ပိုမို ကျယ်ပြန့်သော ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်မှု အလေ့အကျင့်ကောင်းများ ကို ဖော်ဆောင်ခြင်း။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကတိကဝတ်

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေး ကော်ပိုရေးရှင်း ("IFC") ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက် မှု စံချိန်စံညွှန်းများ၊ အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ် ("ADB") ၏ ဘေးကင်းရှင်းရေး မူဝါဒ၊ အမျိုးသား သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် အခြား သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေ များနှင့်အညီ ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် အား အောက်ပါအချက်များနှင့်အညီ ထိန်းသိမ်း ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

- ၁။ စီးပွားရေးမဟာဗျူဟာတွင် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူမှုရေးစာနာ ထောက်ထားမှု ကိစ္စရပ်များအား ထည့်သွင်းခြင်းနှင့် စီမံကိန်းများနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်၊ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် လူမှုရေး အကျိုးသက်ရောက်မှုများအား မည်သည့် ထိခိုက်စေမှုကိုမဆို နည်းပါး စေမည့် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် လုပ်ငန်းနှင့် အလေ့အကျင့်သို့ မြှင့်တင် ခြင်း။
- ၂။ ဘေးကင်းမှု၊ သန့်ရှင်းမှုနှင့် ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်သည့် ပတ်ဝန်းကျင် တစ်ရပ် သို့ တိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာ သည့် သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်၊ ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် လူမှုရေးအကျိုးသက်ရောက် မှုများအား မည်သည့်ထိခိုက်စေမှုကိုမဆို နည်းပါးစေမည့် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် လုပ်ငန်းနှင့် အလေ့အကျင့်သို့ မြှင့် တင်ခြင်း။

- ၃။ သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင် ကျန်းမာရေး၊ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု၊ အလုပ်သမားနှင့် လူမှု ဝန်းကျင်တို့နှင့် သက်ဆိုင် သည့် စည်းကမ်းချက်များအား လိုက်နာ စောင့်ထိန်းသည့် EH&S စနစ်နှင့် လုပ်ငန်းများ တည်ဆောက်ခြင်း။
- ၄။ စွန့်ပစ်ပစ္စည်း နည်းနိုင်သမျှနည်းစေမည့် နည်းလမ်းအသုံးပြုခြင်းနှင့် သဘာဝပတ် ဝန်းကျင်အား ရေရှည်တည်တံ့စေသော ထုတ်ကုန်ပစ္စည်း များ၊ ကုန်ကြမ်းပစ္စည်း များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ အသုံးပြုမှုတိုး မြှင့်ခြင်းတို့ဖြင့် စွမ်းအင်နှင့် အရင်း အမြစ်အား အကောင်းဆုံးနည်းလမ်း ကို ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- ၅။ သက်ဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ဆောင်ရွက်မှုများ (လိုအပ်သည့် နေရာ) အား ပုံမှန်စောင့်ကြည့် လေ့လာခြင်း၊ အစီရင်ခံခြင်းနှင့် ပိုမို တိုးတက်ကောင်းမွန် အောင် ပြုလုပ်ခြင်း။
- ၆။ ဝန်ထမ်းများ၊ ကန်ထရိုက်တာများ၊ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် စီးပွား မိတ်ဖက် များအားလုံးကို ဤ EH&S မူဝါဒအား သိရှိစေရန် ဖြန့်ချိထုတ် ပြန်ခြင်း။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်ကိုခြေရာခံ သည့် ဒုတိယနှစ်ဖြစ်သောကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ အခြေခံစွမ်း ဆောင်ရည် တိုင်းတာခြင်းစနစ်များကို ဆက်လက်တည်ဆောက်နေဆဲဖြစ်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ စတုတ္ထ မြောက်အစီရင်ခံစာမှစ၍ တိုင်းတာနိုင်သော လက်တွေ့ ကျသည့် ပစ်မှတ်များကို ချမှတ်နိုင်ရန် မျှော်လင့်ထားပါသည်။

ထိရောက်သော စွမ်းအင်ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ရာသီဥတုပြောင်းလဲခြင်း

GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4

FMI သည် ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ ဖန်လုံအိမ်ဓာတ်ငွေ့ထုတ်လွှတ်မှုများကို ပိုမိုနားလည်စေရန် ၎င်း၏လုပ်ငန်းခွဲများဖြစ်သော FMI ရုံးချုပ်၊ ရုံးမဟာဏ်၊ နှင့် ပန်းလှိုင်ဆေးရုံတို့မှ ဒေတာအချက်အလက်များကို ၂၀၂၂ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်မှစ၍ သေချာစုဆောင်းခဲ့ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ စွမ်းအင်သုံးစွဲမှု တွက်ချက်မှုများတွင် တိုက်ရိုက်စွမ်းအင်သုံးစွဲမှု (လောင်စာဆီ)၊ သွယ်ပိုက်စွမ်းအင်သုံးစွဲမှု (အစိုးရ ဓာတ်အားလိုင်းမှ ထုတ်လွှတ်သည့် လျှပ်စစ်ဓာတ်အား) နှင့် ဆိုလာပြားမှ ထုတ်လုပ်သည့် ဒေတာများကို ကုမ္ပဏီသုံး စွမ်းအင်ပြင်းအားများကိုဖော်ပြသည့် အောက်ပါဇယားများတွင် တင်ပြထားပါသည်။ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်း ဆက်လက်တိုး ချဲ့လာသည်နှင့်အညီ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဤအစီရင်ခံစာတွင် အသုံးပြုထား သော မက်ထရစ်အတိုင်းအတာများ၏ ဆက်စပ်မှုကို ဆက်လက်စောင့်ကြည့်ပြီး အကဲဖြတ်သွားပါမည်။ ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် ၂၀၂၅ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် တိုင်းထွာ နိုင်သော ရည်မှန်းချက်များကို ချမှတ်ထားနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ထားပါသည်။ ထို စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်များသည် ကုမ္ပဏီ၏ ကာဗွန်ထုတ်လွှတ်မှု၊ စွမ်းအင်နှင့် ရေသုံးစွဲမှု၊ စွန့်ပစ် အမှိုက်များ ထွက်ရှိနေမှုတို့ကို လျော့ချနိုင်စေ မည် ဖြစ်ပါသည်။

အသိပညာပေးခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့၏ နေ့စဉ်လုပ်ငန်းဆောင်တာများတွင် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေး ဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ပေါင်းစပ်လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်ကြောင်း သတိပြုမိစေရန် နှင့် အရေးကြီးကြောင်း မီးမောင်းထိုးပြရန်၊ ဝန်ထမ်းအသစ် အားလုံးအား အောက်ပါ အကြောင်းအရာများပါဝင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ ကို အသိပေးလုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။

- မော်တော်ယာဉ်များ အင်ဂျင်ဖွင့်ပြီး ကားရပ်နားခြင်းကို ရှောင်ကြည်ရန် အသိပညာပေးခြင်း - လောင်စာဆီသုံးစွဲမှုနှင့် ဓာတ်ငွေ့ထုတ်လွှင့်မှုများကို လျော့ချရေးအတွက် ရုံးချုပ်တည်ရှိရာ တွင် ကားအင်ဂျင်စက်ဖွင့်၍ ရပ်နားခြင်းမပြုရ “No Idling” ဟူသော ဆိုင်းဘုတ်ကို ထားရှိထားခြင်း
- လျှပ်စစ်မီးသုံးစွဲမှုကို လျော့ချရန်နည်းလမ်းများ - စွမ်းအင်သုံးစွဲမှုချွေတာသည့် အပြုအမူများကို အားပေးရန်အတွက် ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် ရုံးခန်းများနှင့် အစည်းအဝေးခန်းများ၏ မီးအဖွင့်အပိတ်ခလုတ် ဘေးတွင် စတစ်ကားများကပ်ကာ ဝန်ထမ်းများကို ရုံးခန်းနှင့် အစည်းအဝေးခန်းများအတွင်း မည်သူမျှမရှိသည့်အခါ မီးများကိုပိတ်ထားရန်၊ The Campus StarCity နှင့်၊ ရုံးများအားလုံးတွင် လေအေးပေးစက်ကို ၂၄-၂၅ ဒီဂရီတွင် ထားရှိရန် သတိပေးခြင်း
- ဝန်ထမ်းများအတွက် ရုံးအကြို၊ အပို လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း - ဝန်ထမ်းတစ်ဦးခြင်း မောင်းနှင် သည့်ယာဉ်များမှ ဖန်လုံအိမ်ဓာတ်ငွေ့ထုတ်လွှတ်မှုလျော့ချရန် ကုမ္ပဏီမှ စုပေါင်းသွားလာနိုင်သည့် တာဝန်ကားများ စီစဉ်ပေးခြင်း



The Campus ရှိ "ကားအင်ဂျင်စက်ဖွင့်၍ ရပ်နားခြင်း မပြုရ" ဆိုင်းဘုတ်



The Campus ရှိ ဝန်ထမ်းများအတွက် ထားရှိသည့် ကားများ

ပြန်လည်ပြည့်ဖြိုးမြဲစွမ်းအင်

၂၀၁၈ ခုနှစ်မှစ၍ StarCity တွင် ၅၂.၆၅ kWp ရှိ ခေါင်မိုးပေါ် ဆိုလာပြားများနှင့် အလားတူ ပန်းလှိုင် အိမ်ရာ အတွင်းရှိ The Campus တွင် ၅၂.၄၀ kWp ရှိ ခေါင်မိုးပေါ်ဆိုလာပြားများကိုလည်း အောင်မြင်စွာ စတင်အသုံးပြုနိုင်ခဲ့ပါသည်။



The Campus ကားပါကင်တွင် တပ်ဆင်ထားသည့် ဆိုလာပြားများ



The Campus ခေါင်မိုးပေါ်တွင် တပ်ဆင်ထားသည့် ဆိုလာပြားများ



StarCity တွင် တပ်ဆင်ထားသည့် ဆိုလာပြားများ



ပန်းလှိုင်အိမ်ရာတွင် တပ်ဆင်ထားသည့် ဆိုလာပြားများ

၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် ကုမ္ပဏီပိုင် ကျွန်းဖီလာတွင် တည်ရှိသည့် အဝေဖီလာ အပန်းဖြေစခန်းတွင် ၈၀.၇၅ kWp ရှိ ဆိုလာကြိုကို တပ်ဆင်ခဲ့သည်။ အဝေဖီလာသည် ၎င်း၏ အပန်းဖြေစခန်းတွင် သုံးစွဲသည့် စွမ်းအင်၏ ၄၀% ကို ထို ပြန်လည်ပြည့်ဖြိုးမြဲဆိုလာစွမ်းအင်မှ ထုတ်ယူသုံးစွဲသည်။



ကျွန်းဖီလာတွင် တပ်ဆင်ထားသည့် ဆိုလာပြားများ

စွမ်းအင်သုံးစွဲခြင်း

GRI 302-1

	ပြန်လည်ပြည့်ဖြိုးမြဲမဟုတ်သော လောင်စာစွမ်းအင်သုံးစွဲမှု စုစုပေါင်း (MJ)	ပြန်လည်ပြည့်ဖြိုးမြဲ လောင်စာစွမ်းအင် သုံးစွဲမှု စုစုပေါင်း (MJ)	စွမ်းအင်သုံးစွဲမှု စုစုပေါင်း (MJ)	TOTAL ENERGY CONSUMPTION (MJ)
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းခွဲ	FY2023 ²	FY2023	FY2023	FY2023
FMI ရုံးချုပ်	၁၀၇,၂၂၀.၂၅	၃၆,၇၃၈	၁၁၄,၅၃၈.၄၀	၂၅၈,၄၈၈.၆၅
ရိုးမဘဏ်	၃၆,၁၂၄,၇၇၆.၁၅ ^၁	၀	၈,၉၄၂,၂၉၉.၀၃	၄၅,၀၆၇,၀၇၅.၁၈
ပန်းလှိုင်ဆေးရုံ	၁,၄၆၈,၀၉၈.၅၇	၀	၁၂,၆၆၉,၈၄၀	၁၄,၁၃၇,၉၃၈.၅၇
စုစုပေါင်း	၃၇,၇၀၀,၀၉၄.၉၇	၃၆,၇၃၈	၂၁,၇၂၆,၆၆၉.၄၃	၅၉,၄၆၃,၅၀၂.၄၀

Notes: စွမ်းအင်သုံးစွဲမှု ဒေတာအချက်အလက်များကို ငွေတောင်းခံလွှာများနှင့် မီတာခတောင်းခံလွှာများမှ တွက်ချက်ခဲ့သည်။ လောင်စာဂုဏ်သတ္တိများကို Greenhouse Gas Protocol Emission Factors from Cross Sector Tools, March 2017 version ရင်းမြစ်အရ တွက်ချက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်အောက်ရှိ အချက်အလက်အားလုံးသည် ရုံးချုပ်၊ ရိုးမဘဏ် ရုံးချုပ်နှင့် ပန်းလှိုင်ဆေးရုံ (လှိုင်သာယာ) ကိုဖော်ပြထားပါသည်။ ၂၀၂၂ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် စတင်ခဲ့သော လုပ်ငန်းစုအတွင်း ဒေတာအချက်အလက်များစုဆောင်းခြင်းနှင့် ရုံးချုပ် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးဌာနမှ တစ်ဆင့် လိုအပ်သည့်ပညာပေးအစီအစဉ်များကို လုပ်ငန်းဌာနများအတွက် တိုးတက်ကောင်းမွန်စွာ ထောက်ပံ့လာနိုင်ခြင်းကြောင့် မဝေးတော့သည့် အနာဂတ်တွင် ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များကို တိကျစွာသတ်မှတ်နိုင်ရန်အတွက်လည်း လုပ်ဆောင်သွားပါမည်။

© Business Segment includes only entities and joint ventures where FMI holds an effective interest of more than 50% and please refer to page 5 of FMI Annual Report 2023.
 1 12-month period frm 1st April 2022 to 31st March 2023.
 2 These data included energy consumption from diesel generator to supply Head Office and fuel consumption from transportation department also.

စွမ်းအင်ပြင်းအား

GRI 302-3

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းခွဲ	စွမ်းအင်သုံးစွဲမှု (MJ)	
	FY2023	FY2022
FMI ရုံးချုပ်	၂၅၈,၄၈၈.၆၅	၉၈၆.၆၀
ရုံးမဘဏ်	၄၅,၀၆၇,၀၇၅.၁၈	၁,၇၁၆.၂၇
ပန်းလှိုင်ဆေးရုံ	၁၄,၁၃၇,၉၃၈.၅၇	၂,၃၉၇.၈၉

ဖန်လုံအိမ်ဓာတ်ငွေ့ ထုတ်လွှတ်မှု

GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-5

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းခွဲ	GHG ထုတ်လွှတ်မှု (tCO ₂ e)		
	FY2023		
	နယ်ပယ် ၁	နယ်ပယ် ၂	စုစုပေါင်း
FMI ရုံးချုပ်	၇.၈၃	၁၅.၀၆	၂၂.၈၉
ရုံးမဘဏ်	၂,၆၇၇.၂၃	၈၂၄.၆၈	၃,၅၀၁.၉၁
ပန်းလှိုင်ဆေးရုံ	၁၀၈.၈၀	၁,၁၆၈.၄၄	၁,၂၇၇.၂၄
စုစုပေါင်း	၂,၇၉၃.၈၆	၂,၀၀၈.၁၈	၄,၈၀၂.၀၄

နယ်ပယ် ၁ (တိုက်ရိုက်ထုတ်လွှတ်မှု) - ဒီဇယ်သုံးစွဲမှုနှင့် ဓာတ်ဆီတိုက်ရိုက်သုံးစွဲခြင်းဖြင့် လေထုထဲသို့ တိုက်ရိုက်ထုတ်လွှတ်သော ဓာတ်ငွေ့များ။ နယ်ပယ် ၁ ထုတ်လွှတ်မှု တွက်ချက်ခြင်းကို Cross-Sector Tools 2017 March ၏ ဖန်လုံအိမ်ဓာတ်ငွေ့ ထုတ်လွှတ်မှု ခန့်မှန်းလမ်းညွှန်ချက်များအတိုင်း အခြေခံတွက်ချက်ထားပါသည်။

နယ်ပယ် ၂ (စွမ်းအင် သွယ်ဝိုက်ထုတ်လွှတ်မှု) - လျှပ်စစ်၊ အပူ၊ ရေခဲအေးစနစ်နှင့် အအေးသုံးစွဲမှုနှင့်ဆက်စပ်သော လေထုထဲသို့ ထုတ်လွှတ်သော ဓာတ်ငွေ့များ။ နယ်ပယ် ၂ ထုတ်လွှတ်မှုကို Asian Development Bank ၏ 2017 ဖန်လုံအိမ်ဓာတ်ငွေ့ ထုတ်လွှတ်မှု ခန့်မှန်းလမ်းညွှန်ချက်များအတိုင်း အခြေခံတွက်ချက်ထားပါသည်။

FMI မှ ထုတ်လွှတ်သည့် နယ်ပယ် ၁ နှင့် နယ်ပယ် ၂ စုစုပေါင်း ဖန်လုံအိမ်ဓာတ်ငွေ့သည် ၂၀၂၂ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် CO₂e ၂,၉၁၉.၃၅ တန်ရှိခဲ့ပါသည်။ FMI သည် ပြင်းအားတွက်ချက်ရာတွင် မြေစတုရန်းစီမံအကျယ်အဝန်းကို အခြေခံပြီး ၎င်း၏ လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ၏ စွမ်းအင်နှင့် ဖန်လုံအိမ်ဓာတ်ငွေ့ ပြင်းအားဒေတာများကို စောင့်ကြည့် စီမံပါသည်။ ဤဒေတာအရင်းအမြစ်များကို ၂၀၂၁ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၁ ရက်နေ့ မှ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ မတ် ၃၁ ရက်နေ့အတွင်း ၁၂ လကြာ ကာလတွင် စတင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုဒေတာအချက်အလက်များကို အခြေခံ၍ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရည်ကို ပိုမိုနားလည်သိရှိလာနိုင်သည့်အပြင် ထိုအချက်အလက်များကို အသုံးပြု၍ ၎င်း၏ ၂၀၂၄ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်အတွက် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်အသစ်များကို ချမှတ်နိုင်မှာ ဖြစ်ပါသည်။

FMI သည် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ရာသီဥတု အကျိုးသက်ရောက်မှုများအတွက် အစီရင်ခံခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် အပိုင်းတွင် စိန်ခေါ်မှုများရှိနေသည်ကို သိရှိနားလည်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် ဒေတာ

စုဆောင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ် တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန်နှင့် တိကျသော ဒေတာအချက်အလက်များကို ဖော်ထုတ်နိုင်စေရန် နည်းလမ်းအသစ်များ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် မှတ်တမ်းများကို ၎င်း၏ လုပ်ငန်းအသီးသီးရှိ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ လုပ်ငန်းစုအတွင်း ဒေတာအချက်အလက်များစုဆောင်းခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို ၂၀၂၂ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် စတင်ခဲ့သဖြင့် ဒေတာအချက်အလက် တစ်စိတ်တစ်ဒေသကို ရရှိခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ကော်မတီမှ လုပ်ငန်းဌာနအသီးသီးရှိ ဝန်ထမ်းများကို သင်တန်းများ အစဉ်ပေးပို့လျက်ရှိသဖြင့် ဒေတာစုဆောင်းခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်မှာ လည်း တိုးတက်လာခဲ့ပါသည်။

သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အတွက် သင့်လျော်သည့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစနစ်

ရန်ကုန်မြို့လယ်တွင် ယာဉ်ကြောပိတ်ဆို့မှုများနှင့် ဖန်လုံအိမ်ဓာတ်ငွေ့ထုတ်လွှတ်မှုကို လျော့ကျနိုင်စေရန် လုပ်ငန်းစုမှ ကုမ္ပဏီပိုင် ဘတ်စ်ကားပေါင်း အစီ ၇၄ ပါရှိသည့် “ဝန်ထမ်းသယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစနစ်” ကို ဝန်ထမ်းပေါင်း ၄,၉၀၀ ကျော်အတွက် စီစဉ်ထားရှိပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်ဖြင့် ဝန်ထမ်းများသည် FMI ရုံးချုပ်ဖြစ်သည့် The Campus အပါအဝင် ပန်းလှိုင်ဆေးရုံနှင့် ရုံးမဘဏ် သို့ သွားရောက်အလုပ်ဆင်းနိုင်ပါသည်။

© Business Segment includes only entities and joint ventures where FMI holds an effective interest of more than 50% and please refer to page 5 of FMI Annual Report 2023.

ရေသုံးစွဲခြင်း

GRI 303-1

FMI သည် မြေ၊ ရေနှင့် လေထု၏ အရည်အသွေးကို ထိန်းသိမ်းရန် ၎င်း၏တာဝန်ကို အသိအမှတ်ပြုပြီး ၎င်းပိုင်ဆိုင်ပြီး လုပ်ဆောင်နေသည့် မြေထုကိုလည်းပဲ ကာကွယ်ထိန်းသိမ်းရန် တက်ကြွစွာ လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ ကုမ္ပဏီတွင် သိုလှောင်ထားသော မိုးရေနှင့် မြေအောက်ရေကို အဓိကထား အသုံးပြုပါသည်။ ရေရှားပါးသောဒေသများအပေါ်လည်း သိသာသော အကျိုးသက်ရောက်မှုများ မရှိပါ။

၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်အတွင်း ရေအသုံးပြုမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် ဒေတာအချက်အလက်များတွင် FMI ရုံးချုပ်၊ ပန်းလှိုင်ဆေးရုံ (လှိုင်သာယာ)နှင့် ရိုးမဘဏ်ရုံးချုပ်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ နောင်ဘဏ္ဍာနှစ်များတွင် ထွက်ရှိမည့် အစီရင်ခံစာတွင် အခြားဌာနခွဲများ၏ ရေအသုံးပြုမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် ဒေတာအချက်အလက်များပါ ပါဝင်နိုင်စေရန် ဒေတာစုဆောင်းရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။

စုစုပေါင်းရေသုံးစွဲမှု (CUBIC METERS)	
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းခွဲ	FY2023
FMI ရုံးချုပ်	၅၆၄
ရိုးမဘဏ်	၁၂,၇၃၆
ပန်းလှိုင်ဆေးရုံ	၆၅,၇၇၀
စုစုပေါင်း	၇၉,၀၇၀

စွန့်ပစ်အမှိုက်များ

GRI 306-2

FMI သည် သယံဇာတသုံးစွဲမှုကို လျှော့ချနိုင်ရန်နှင့် အမှိုက်စွန့်ပစ်မှုကို ထိရောက်စွာ စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန် မူဝါဒများ ချမှတ်ထားပါသည်။ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကို စနစ်တကျ စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန်အတွက် လုပ်ငန်းလည်ပတ်သည့် အဆင့်များတွင် အမှိုက်သုံးစွဲမှုလျှော့ချခြင်း၊ ပြန်လည် အသုံးပြုခြင်း၊ အသစ်ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် အစားထိုးသုံးစွဲခြင်း ဟူသော “Circular Economy” ၏ အယူအဆကို ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

Global Recycling Day အထိမ်းအမှတ်

ကုမ္ပဏီသည် Global Recycling Day ကို အသိအမှတ်ပြုသောအားဖြင့် ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၁၇ ရက်နေ့ တွင် The Campus ကန်တင်နိုင်း၌ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေး လှုပ်ရှားမှုတစ်ရပ်ကို စတင်ခဲ့ပါသည်။ ကန်တင်နိုင်း၌ တစ်ခါသုံး ပလတ်စတစ်ဘူးများဖြင့် ပါဆယ်ဝယ်ယူမှုများကို ရပ်တန့်လာစေရန် ပါဆယ်ဝယ်ယူလိုသူများအနေဖြင့် ပြန်လည်အသုံးပြုနိုင်သည့် ကိုယ်ပိုင် ထမင်းဘူး၊ ကော်ဖီ နှင့် အအေးခွက်များကို တစ်ပါတည်း ယူဆောင်လာခဲ့ကြရန် ပညာပေးတိုက်တွန်းခဲ့ပါသည်။ မဖြစ်မနေ ပါဆယ်ဘူး ယူလိုသူများအနေဖြင့် ၅၀၀ ကျပ် ကို ထပ်ဆောင်းပေးရပြီး ကိုယ်ပိုင်ဘူး ယူဆောင်လာသူများအား ကန်တင်နိုင်းတွင် ပြန်အသုံးပြုနိုင်မည့် ၅၀၀ ကျပ်တန်ဖိုး ရှိ ကူပွန်များ ပေးအပ်ခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါအစီအစဉ်ကို ယခုနှစ် Global Recycling Day တွင် စတင်ခဲ့သော်လည်း ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေး လှုပ်ရှားမှုတစ်ရပ်အဖြစ် ယနေ့တိုင် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်နေဆဲဖြစ်ပါသည်။



Campus တွင် ပြုလုပ်သည့် Global Recycling လှုပ်ရှားမှု



© Business Segment includes only entities and joint ventures where FMI holds an effective interest of more than 50% and please refer to page 5 of FMI Annual Report 2023.

အမှိုက်စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ပြန်လည်သုံးစွဲမှု

၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် FMI သည် ၎င်း၏ စွန့်ပစ်အမှိုက်များမှ ပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုကို လျော့ကျနိုင်ရန်အတွက် အမှိုက်များကို တာဝန်ယူ သိတတ်စွာ စွန့်ပစ်ပြီး ပြန်လည်အသုံးပြုနိုင်သည့် အမှိုက်များကို စနစ်တကျခွဲခြား စွန့်ပစ်ခြင်း အစရှိသည်များကို သေချာစွာ လုပ်ဆောင်ပါသည်။ စွန့်ပစ်အမှိုက် များတွင် အန္တရာယ်ရှိသော စွန့်ပစ်အမှိုက်များနှင့် အန္တရာယ်မရှိသော စွန့်ပစ်အမှိုက်များပါဝင်သည်။ အန္တရာယ်ရှိသော စွန့်ပစ်အမှိုက်များကို အစိုးရမှ ချမှတ်ထား သော စည်းကမ်းများနှင့်အညီ စွန့်ပစ်ပါသည်။ အန္တရာယ်မရှိသော စွန့်ပစ်အမှိုက်များကို ခွဲခြားခြင်းနှင့် ပြန်လည်အသုံးပြုခြင်းဆိုင်ရာ စီမံကိန်းများကို StarCity ရိုးမ ဘဏ်ရုံးချုပ်နှင့် FMI ရုံးချုပ်တို့တွင် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ထိုစီမံကိန်းများကို နိုင်ငံတကာ အဆင့်မီ စက်မှုဇုန် ဖြစ်သော သီလဝါအထူး စီးပွားရေးဇုန်တွင် တည်ရှိသည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပထမဆုံးသော ပုဂ္ဂလိကပိုင် အမှိုက်စွန့်ပစ်ရေး စီမံခန့်ခွဲမှု ကုမ္ပဏီ “GOLDEN DOWA ECO-SYSTEM MYANMAR Co., Ltd. (DOWA)” နှင့် အတူ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။



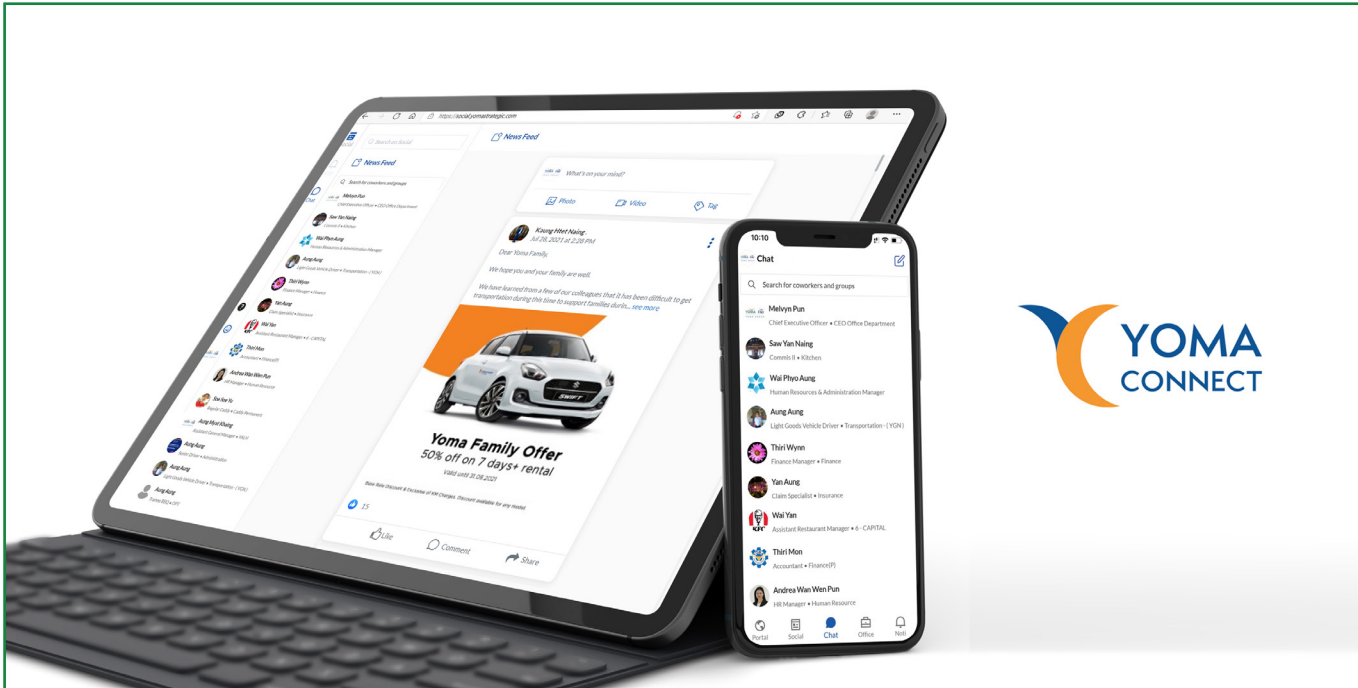
ရိုးမဘဏ်ရုံး အမှိုက်စီမံခန့်ခွဲမှု နည်းစနစ်



FMI ရုံးချုပ်ရှိ အမှိုက်စီမံခန့်ခွဲမှု နည်းစနစ်

Yoma Connect ဖြင့် စာရွက်အသုံးပြုမှုများကို လျော့ချခြင်း

ကုမ္ပဏီသည် ဒစ်ဂျစ်တယ်ပလက်ဖောင်းဖြစ်သည့် Yoma Connect အက်ပလီကေးရှင်းကို အသုံးပြု၍ စာရွက်သုံးစွဲမှုနှင့် ပုံနှိပ်စက် အသုံးပြုခြင်းကို လျော့ချနိုင်ခဲ့ ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် Yoma Portal မှတစ်ဆင့် “ဖောင် နှင့် လျှောက်လွှာ” များသို့ ဝင်ရောက်ကာ လုပ်ငန်းခွင်သုံးဖောင်များဖြစ်သည့် လူ့စွမ်းအင် အရင်း မြစ်ဌာန၊ ဘဏ္ဍာရေးဌာန နှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးဌာန အစရှိသည့် ဖောင်များကို အလွယ်တကူ ဖြည့်စွက်ပေးပို့နိုင်ပါသည်။ ဗြိတိန်နိုင်ငံအစိုးရမှ ထုတ်ပြန်ထားသည့် ကာဗွန် ထုတ်လွှတ်မှုဆိုင်ရာ ဒေတာအချက်အလက်များအရ A4 စာရွက်ပေါင်း ၁၀၀,၀၀၀ သည် ကာဗွန်ဒိုင်အောက်ဆိုက် ထုတ်လွှတ်မှု ၆,၀၀၀ ကီလိုဂရမ်နှင့် ညီမျှပြီး အဆိုပါ ထုတ်လွှတ်မှုသည် သစ်ပင် ၈ ပင်နှင့် စွမ်းအင် ၂,၀၀၀ kWh လိုအပ်ပါသည်။ ၇ ကြိမ် ပြန်လည်အသုံးပြုနိုင်သည့် အဆိုပါစက္ကူသည် ၎င်း၏သက်တမ်းတစ်လျှောက် ကာဗွန် ၃,၂၀၀ ကီလိုဂရမ် ထုတ်လုပ်ပါသည်။ Yoma Connect အသုံးပြုခြင်းကြောင့် ရိုးမအုပ်စုအတွင်း A4 စာရွက်အသုံးပြုမှုကို စာရွက်ပေါင်း ၅၆,၆၂၃ (သို့) ကာဗွန် ဒိုင်အောက်ဆိုက် ထုတ်လုပ်မှု ၃,၉၇၇.၄ ကီလိုဂရမ် လျော့ချနိုင်ခဲ့ပါသည်။



အန္တရာယ်ရှိသော စွန့်ပစ်အမှိုက်များ (တန်ချိန်)

စွန့်ပစ်နည်းလမ်းများ	FY2023
ပြန်အသုံးပြုခြင်း	၀
ပြန်လည်အသုံးပြုခြင်း (အသစ်ထုတ်လုပ်ရာတွင်)	၀
မီးရှို့ဖျက်ဆီးခြင်း ^၆	၆.၅
အမှိုက်ပုံများတွင်စွန့်ပစ်ခြင်း	၀
စုစုပေါင်း	၆.၅

၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်အတွက် ထည့်သွင်းထားသော အချက်အလက်များသည် ပန်းလှိုင်ဆေးရုံ (လှိုင်သာယာ) တစ်ခုထဲမှ ရရှိထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

အန္တရာယ်မရှိသော စွန့်ပစ်အမှိုက်များ(တန်ချိန်)

စွန့်ပစ်နည်းလမ်းများ	FY2023
ပြန်အသုံးပြုခြင်း	၀
ပြန်လည်အသုံးပြုခြင်း (အသစ်ထုတ်လုပ်ရာတွင်)	၉၉.၀၂
မီးရှို့ဖျက်ဆီးခြင်း ^၆	၂၁.၈
အမှိုက်ပုံများတွင်စွန့်ပစ်ခြင်း	၈၁.၀၈
စုစုပေါင်း	၂၀၁.၉

၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် ဖော်ပြထားသည့် အချက်အလက်များသည် FMI ရုံးချုပ်၊ ရိုးမဘဏ် ရုံးချုပ်နှင့် ပန်းလှိုင်ဆေးရုံ (လှိုင်သာယာ) တို့မှ ရရှိထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီအုပ်စု၏ ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးဌာနမှ ဝန်ထမ်းများအတွက် လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်းကို စွန့်ပစ်အမှိုက် ဒေတာစုဆောင်းမှုစနစ်နှင့်အတူ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ စွန့်ပစ်အမှိုက်များနှင့် ပြန်လည်သုံးပြုခြင်းအတွက် အခြေခံအဆင့် အချက်အလက်များကို ကောက်ခံနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီအုပ်စု၏ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဒေတာအချက်အလက်များ ရှာဖွေစုဆောင်းလျက်ရှိရာ လက်ရှိဘဏ္ဍာရေးနှစ်သည် ဒုတိယမြောက်နှစ် ဖြစ်သည့်အတွက် ဒေတာစုဆောင်းခြင်းကို ပိုမိုကောင်းမွန်တိုးတက်လာအောင် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။

6 Incineration of Hazardous waste data include only generated from Pun Hlaing Hospitals.

PEOPLE

WORKFORCE MOVEMENT

GRI 401-1

FMI is setting the benchmark with its strong commitment to be a responsible employer. The Group invests in its people to build careers around a shared culture of fairness, diversity, empowerment, and recognition. Successful employee engagement is a necessary requirement for the Group's ambitious growth plans and progress towards achieving its Mission.



Our Group comprises of
60% females and
40% males.



97% of our employees
are hired on permanent
contracts.



99% of our employees
hired are based in
Myanmar.

YOMA FAMILY DAY

Yoma Group hosted Yoma Family Day on February 26, 2023, at the StarCity Sports Club, bringing together Yoma Group employees, their families, and friends to promote unity and inclusivity under the banner of 'ONE YOMA.' With enthusiastic participation from thousands of volunteers and attendees from across the Yoma Group, the event fostered connections, creating a memorable day for more than 5,000 employees and their families. The Yoma Sports Council organised the annual Yoma Family Cup Tournament, which became an integral part of Yoma Family Day for sports enthusiasts.



Yoma Family Day

CORPORATE LIBRARY

To promote lifelong learning, enhancing our employees' personal and professional growth and supporting Group development programmes, Yoma Group launched the Corporate Library, also known as the Book Garden, in January 2023 at our FMI Head Office (The Campus). With a diverse collection of thousands of books in English and Myanmar languages, this library was created through employee contributions and is open to all employees for browsing, reading, and borrowing books. We are dedicated to ongoing expansion and invite further employee contributions to enrich the reading experience for all.



TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES BY EMPLOYMENT, BY GENDER (GRI 102-8)

	FY2023		
	MALE	FEMALE	TOTAL
Full-time Employees	1,938	2,828	4,766
Part-time Employees	22	140	162
Total	1,960	2,968	4,928

Note: Employee data presented in the tables above includes employees from FMI head office, Pun Hlaing Hospitals and Yoma Banks.

NEW HIRES BY AGE GROUP (GRI 401-1)

	FY2023			
	<30 YEARS	30-50 YEARS	>50 YEARS	TOTAL
No. of New Hires	991	566	11	1,568
Rate of New Hires (Denominator: Total Number of Employees)	20%	11%	0%	
Rate of New Hires (Denominator: No. of Employees in Age Group)	43%	24%	3%	

NEW HIRES BY GENDER (GRI 401-1)

	FY2023		
	MALE	FEMALE	TOTAL
No. of New Hires	647	921	1,568
Rate of New Hires (Denominator: Total Number of Employees)	13%	19%	
Rate of New Hires (Denominator: No. of Employees in Gender Category)	33%	31%	

Note: Employee data presented in the tables above includes employees from FMI head office, Pun Hlaing Hospitals and Yoma Banks.

TURNOVER BY AGE GROUP (GRI 401-1)

	FY2023			
	<30 YEARS	30-50 YEARS	>50 YEARS	TOTAL
No. of Voluntary Turnover	402	398	15	815
No. of Non-voluntary Turnover	96	81	0	177
No. of Voluntary and Non-voluntary Turnover	498	479	15	992
Rate of Voluntary and Non-voluntary Turnover (Denominator: Total Number of Employees)	10%	10%	0%	
Rate of Voluntary and Non-voluntary Turnover (Denominator: No. of Employees in Age Group)	22%	21%	5%	

TURNOVER BY GENDER (GRI 401-1)

	FY2023		
	MALE	FEMALE	TOTAL
No. of Voluntary Turnover	287	518	805
No. of Non-voluntary Turnover	31	156	187
No. of Voluntary and Non-voluntary Turnover	318	674	992
Rate of Voluntary and Non-voluntary Turnover (Denominator: Total Number of Employees)	6%	14%	
Rate of Voluntary and Non-voluntary Turnover (Denominator: No. of Employees in Gender Category)	16%	23%	

Note: Employee data presented in the tables above includes employees from FMI head office, Pun Hlaing Hospitals and Yoma Banks.

DIVERSITY & EQUAL OPPORTUNITY

GRI 405-1, GRI 406-1

FMI recognises that employees are the foundation of its businesses and believes that a strong workforce will provide a better foundation to capitalise on the emerging opportunities in Myanmar. By nurturing their individual talents and providing them with opportunities for personal growth and career development, FMI is helping its employees realise their full potential. As an organisation, the Group sees itself as a catalyst to empowering its people to perform at their best. FMI is committed to a working environment that is free of discrimination of any kind.

OUR COMMITMENT

- Ensure that current employees, job applicants, or workers are treated fairly in an environment which is free from any form of discrimination.
- Ensure the Group works towards achieving a diverse workforce at all levels and in an atmosphere of dignity and respect.
- Foster to pro-actively tackle discrimination and aims to ensure that no individual or group is directly or indirectly discriminated against for any reason with regard to employment or accessing services available.
- Despite their varied backgrounds, all employees are given the same level of opportunities regardless of their position, culture heritage, nationalities, and languages.
- Providing work/life balance through flexible work schedules to accommodate various needs of the employees.
- Communicate and cooperate between all employees in a respectful manner.
- Employer and employee contribute to the communities we serve to promote a greater understanding and respect for diversity and sustainability.

This policy not only applies to employees but also to all related parties (suppliers/contractors/ subcontractors). The Group monitors the performance of contractors and/or third parties and takes all necessary steps to ensure good performance and compliance with appropriate behaviour. If any issues become apparent with regards to diversity or equality in relation to any parties in the Group, the matter will be taken very seriously by the Group HR and raised in the strongest possible terms to solve the matter.

FMI believes that it has to lead by example and ensure that internationally recognised best practices are established early in Myanmar's rapid development process. FMI is a founding member of the Business Coalition for Gender Equality ("BCGE") and strives to be a role model to other companies in this regard.

Anargat Programme

In response to a Group wide employee survey in October 2020, the Anargat Programme (or "Future Programme") was rolled out in January 2021. The Anargat Programme provides support for the wellbeing and family life of all employees. As part of this programme, a maternity leave policy offering paid leave 20 weeks that is longer than Myanmar government's labour law and

guaranteeing employment at the end of the maternity leave, is offered to the Group's female employees. This programme includes financial support for the delivery of the child.

Financial Support

To help the Group's employees who might be facing financial difficulties during this time, the Group also offered a 12-month loan of up to three times the employees' monthly salary.

HUMAN RIGHTS & LABOUR MANAGEMENT

GRI 407-1, GRI 408-1

Labour management includes basic labour practices such as those described by the International Labour Organisation ("ILO") that includes not hiring child labour or forced labour. This material issue also covers collective bargaining, freedom of association, and sub-issues such as a minimum number of weeks' notice provided to employees prior to significant operational changes.

FMI cares for its people and their welfare. As people will always be a vital resource in the organisation, employees are treated fairly and with respect. FMI believes in supporting the development of an organisational structure and culture that promotes motivation, performance, mutual respect, trust and transparency. This organisational structure is at the forefront of ethical behaviour in Myanmar.

FMI is aware of the human rights risks in its operations and supply chain, including risks of child or forced labour, the right to freedom of association and collective bargaining. It also conducts training on human rights for new employees and has introduced training on topics such as anti-discrimination and workplace bullying. 100% of managers received training on the topic of anti-harassment in FY2023.

EMPLOYEE SKILLS TRAINING AND DEVELOPMENT

GRI 404-1, GRI 404-2

Training and development programmes' objective are to provide quality learning experiences that enable the organisation to maintain a competitive edge. At the same time, we recognise that our activities have an impact on the environment, social, and economic well-being of all stakeholders. Also, we believe in empowering our training team members through a dynamic and supportive approach to professional development.

FMI provides all our people with ongoing support and training; new staff benefit from a comprehensive induction programme. We encourage all our employees to set up personal development goals as part of their yearly performance management plan, which is then tracked by their manager and HR.

Our frontline staff who interact with our customers, are provided with English language training and customer service skills to facilitate communication with our customers, who speak predominantly

English or other European languages. Training in Management Skills, Project Management, Basic Fire Fighting Skills and First Aid Skills are examples of the training provided to our employees. 20 staffs were awarded scholarship for academic advancement through Pun Hlaing Hospitals staff competency development programme.

In FY2023, a total of 120,027 training hours were achieved by the Group's employees, with each employee attending an average of 24.4 hours of training.



Sustainability Training at Yoma Bank

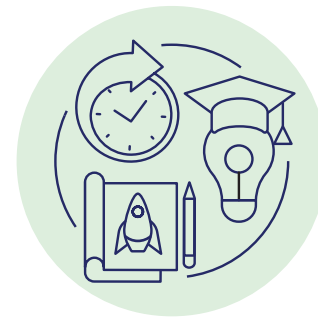


Sustainability Training at Yoma Group

HEALTH & SAFETY

GRI 403-2

Providing a healthy and safe work environment for employees, customers, business partners and visitors is one of FMI's top priorities. Every employee has a personal responsibility to support this commitment. Employees are obligated to carry out their work in a safe manner, without causing harm to themselves or others and to report any potentially unsafe or unhealthy situations immediately. They must observe and follow all safety and environmental regulations laid down in the operations instructions, including putting on the necessary safety equipment, where applicable.



Average training hours (male): **21 hours**
Average training hours (female): **27 hours**

Any health and safety accidents or incidents as well as occupational health & safety inspections are registered according to the type of case, and incident. These are consolidated into a monthly report and reviewed by Risk Management and Assurance, as part of the overall risk assessment process.

CUSTOMER SATISFACTION

We serve our customers by being their trusted partner and by delivering the best products and services that cater to our customers' needs. Our objective is to improve consistency in service delivery, customer satisfaction, and loyalty.

For this purpose, FMI adapted 'Stakeholder Engagement Policy'*. We improved our mobile apps and ensured that company's contact information is provided and updated on websites and social media to be accessible for our customer. We also take note of customer feedback on various on-line platforms and through our customer surveys, to identify areas where we have done well, or where we could improve.

LOCAL COMMUNITY

GRI 413-1

FMI gives back to the community through its financial contributions and voluntary work. In FY2023, FMI contributed approximately over 434,147,610 MMK for social causes such as World Health Day "Share to Care" Campaign, Green Campaign, Youth Internship Programme, Step In Step Up "SISU" Programme and Flu Vaccination etc. Corporate social responsibility initiatives were also undertaken by our various subsidiaries in FY2023, some examples are highlighted below.

* <https://cdn.yomastrategic.net/public/fmi/contents/uploads/2020/07/07084526/Stakeholder-Engagement.pdf>



Step-In Step-Up Programme

FMI is proud to continue its support of STEP-IN STEP-UP (SISU), a not-for-profit Vocational Training Centre. Operating from the former Dulwich College Campus in Hlaing Tharyar, SISU helps the most vulnerable to become valuable by preparing them with practical vocational skills, enabling them to get entry level jobs.

In FY2023, 600 trainees went through SISU's on-the job, entry level office & health care aide programmes. This led to an employment rate of over 70%.

556 children attended the Saturday programme called GAP KIDS (age 10-14), which teaches English, art, choral, hospitality and basic computers, as well as being a platform for teaching awareness of human trafficking and global issues.

In 2022, SISU launched PADAUK KIDS to support 30 children per month aged 15-17 years, which bridges the Gap Kids and Vocational Training programmes.

Through its charity programme for the hungriest, 55,000 hot meals were sourced, prepared, and distributed by SISU. In addition, 680,000 vulnerable people were impacted through receiving humanitarian hampers.

SISU now employs 24 staff and works closely with Yoma Group and Yoma affiliated companies such as The Campus, Pun Hlaing Estate, StarCity, Yoma Bank, Wave Money, Awei Metta Hotel, Pun Hlaing Hospitals and Mitsubishi Motors.



World Health Day "Share to Care" Campaign

Yoma Bank provided humanitarian support of family care packages consisting of hand sanitizers, cloth masks, wet tissue, Vitamin C and electrolyte beverage for rehydration for our customers, communities and employees. The initiative can benefit about 86,700 individuals across the nation and bring positive impact on their livelihood.

Green Campaign

The Green Campaign included the recycling programme, composting of organic waste and Environmental knowledge Sharing to 6,614 numbers of people including Yoma Bank Employees.

Quality Education

At Pun Hlaing Hospitals, we believe in inclusive and equitable quality education and lifelong learning opportunities. This is reflected in our awarded diversity and how our people join us and advance with us through training and education. We have also initiated seminars to improve patient safety awareness and training for both government and private healthcare institutions nationwide. For more detail can be found on Pun Hlaing Hospitals' Website.

Youth Internship Programme

This programme is primarily for undergrads and fresh graduates without prior working experience. Additionally, this programme offers mentorship opportunities for the employees within the organisation. This programme offers to 41 local young people the opportunities to explore real-world experiences, meet with mentors, and look for opportunities for professional development. Youth Internship Programme initiated in September 2022 and successfully conducted in April 2023.

ကျွန်ုပ်တို့၏ လူထု

ဝန်ထမ်းအရွေ့အပြောင်း

GRI 401-1

FMI အနေဖြင့် တာဝန်ယူသိတတ်သော အလုပ်ရှင်ဖြစ်ရေးအတွက် မြင့်မားသော စံချိန်စံနှုန်းများကို ချမှတ်ထားပါသည်။ မိမိတို့ ဝန်ထမ်းများမှ မတူညီကွဲပြားမှု၊ တရားမျှတမှု၊ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုနှင့် အသိအမှတ်ပြုမှု အစရှိသည့် အချက်များဖြင့် ပြီးပြည့်စုံသည့် လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်တွင် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် လုပ်ငန်းစုမှ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံ ဆောင်ရွက်ပါသည်။ လုပ်ငန်းစုမှ ချမှတ်ထားသော ကြီးမားသည့် ရည်မှန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရေးအတွက် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဝန်ထမ်းများနှင့် ကောင်းမွန်စွာ ချိတ်ဆက်နိုင်မှုသည် အရေးကြီးသောအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပါသည်။



လုပ်ငန်းစု၏ ဝန်ထမ်းအင်အားတွင် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်း ၆၀% နှင့် အမျိုးသားဝန်ထမ်း ၄၀% ပါဝင်ပါသည်။



ခန့်အပ်ထားသော ဝန်ထမ်းများ၏ ၉၇% မှာ စာချုပ်ဖြင့် ချုပ်ဆိုခန့်အပ်ထားသည့် အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းများ ဖြစ်ပါသည်။



ခန့်အပ်ထားသော ဝန်ထမ်းများအားလုံး၏ ၉၉% သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခြေစိုက်လုပ်ကိုင်ပါသည်။

ခန့်အပ်ထားသည့် ဝန်ထမ်းအရေအတွက်ကို ကျား၊မ အလိုက် ခွဲခြားပြသခြင်း (GRI 102-8)

	FY2023		
	အမျိုးသား	အမျိုးသမီး	စုစုပေါင်း
အချိန်ပြည့် ဝန်ထမ်း	၁,၉၃၈	၂,၈၂၈	၄,၇၆၆
အချိန်ပိုင်း ဝန်ထမ်း	၂၂	၁၄၀	၁၆၂
စုစုပေါင်း	၁,၉၆၀	၂,၉၆၈	၄,၉၂၈

အထက်ပါ ဇယားတွင် ဖော်ပြထားသည့် ဒေတာအချက်အလက်များသည် FMI ရုံးချုပ်၊ ရိုးမာဏ် ရုံးချုပ်နှင့် ပန်းလှိုင်ဆေးရုံရှိ ဝန်ထမ်းများအပေါ် အခြေခံထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ဝန်ထမ်းအသစ်ခန့်အပ်ခြင်းကို အသက်အရွယ်အလိုက် ခွဲခြားပြသခြင်း (GRI 401-1)

	FY2023			စုစုပေါင်း
	< ၃၀ နှစ်	၃၀-၅၀ နှစ်	> ၅၀ နှစ်	
ဝန်ထမ်းအသစ် အရေအတွက်	၉၉၁	၅၆၆	၁၁	၁,၅၆၈
ဝန်ထမ်းအသစ် ခန့်အပ်နှုန်း (စုစုပေါင်း ဝန်ထမ်း အရေအတွက်ကို အခြေခံ၍)	၂၀%	၁၁%	၀%	
ဝန်ထမ်းအသစ် ခန့်အပ်နှုန်း (ဝန်ထမ်း၏ အသက်အရွယ်အပေါ် အခြေခံ၍)	၄၃%	၂၄%	၃%	

Yoma Family Day

လုပ်ငန်းစုသည် 'ONE YOMA' ဆောင်ပုဒ်အရ စည်းလုံးညီညွတ်မှုနှင့် ဝန်ထမ်းတိုင်း ပါဝင်ဆင်နွှဲနိုင်သည့် Yoma Family Day ကို ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၆ ရက်နေ့တွင် StarCity Sports Club တွင်ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါပွဲတွင် လုပ်ငန်းစုမှ စေတနာ့ဝန်ထမ်းများမှ ပါဝင်လုပ်အားပေးခဲ့ကြပြီး တက်ရောက်လာသူ ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်အားထက်သန်စွာ ပူးပေါင်းပါဝင်ခဲ့မှုတို့ကြောင့် အောင်မြင်စွာ ကျင်းပနိုင်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါပွဲတွင် ဝန်ထမ်းပေါင်း ၅,၀၀၀ ကျော်နှင့် ၎င်းတို့၏ မိသားစုဝင်၊ မိတ်ဆွေများ တက်ရောက်ခဲ့ကြကာ တက်ရောက်သူတိုင်းအတွက် အမှတ်တရနေ့တစ်နေ့ကို ဖန်တီးပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ အားကစားဝါသနာရှင် ဝန်ထမ်းများအတွက် ရိုးမအားကစားကောင်စီ (The Yoma Sports Council) မှ နှစ်စဉ် ရိုးမမိသားစုဖလားပြိုင်ပွဲ (Yoma Family Cup Tournament) ကို စီစဉ်ကျင်းပလျက်ရှိရာ ထို ပြိုင်ပွဲသည် Yoma Family Day ၏ မပါမဖြစ် ပွဲအစီအစဉ်တစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။



Yoma Family Day

ရုံးတွင်းစာကြည့်တိုက်

ဝန်ထမ်းများအတွက် လေ့လာသင်ယူမှုများ ပြုလုပ်နိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို ဖန်တီးပေးနိုင်ရန်နှင့် ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအစီအစဉ်များကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်ရန် လုပ်ငန်းစုသည် Book Garden ဟု အမည်ရသည့် ရုံးတွင်းစာကြည့်တိုက်တစ်ခုကို ၂၀၂၃ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလတွင် FMI ရုံးချုပ် (The Campus) ၌ ဖွင့်လှစ်ခဲ့ပါသည်။ Book Garden တွင် အင်္ဂလိပ်နှင့် မြန်မာဘာသာစာအုပ်ပေါင်း ထောင်ချီရှိပြီး အဆိုပါစာအုပ်များကို ဝန်ထမ်းများမှ စုပေါင်းလှူဒါန်းထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ Book Garden ရှိ စာအုပ်များကို ဝန်ထမ်းများမှ ကိုယ်တိုင်လာရောက်ဖတ်ရှုနိုင်သည့်အပြင် အိမ်သို့ ငှားရမ်းယူဆောင်သွားနိုင်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများ၏ လှူဒါန်းမှုဖြင့် စာကြည့်တိုက်ရှိ စာအုပ်များကို ထပ်မံဖြည့်တင်းသွား နိုင်ရန်လည်း မျှော်လင့်ထားပါသည်။



Book Garden

ဝန်ထမ်းအသစ်ခန့်အပ်ခြင်းကို ကျား၊မ အလိုက် ပြသခြင်း (GRI 401-1)

	FY2023		
	အမျိုးသား	အမျိုးသမီး	စုစုပေါင်း
ဝန်ထမ်းအသစ် အရေအတွက်	၆၄၇	၉၂၁	၁,၅၆၈
ဝန်ထမ်းအသစ် ခန့်အပ်နှုန်း (စုစုပေါင်း ဝန်ထမ်း အရေအတွက်ကို အခြေခံ၍)	၁၃%	၁၉%	
ဝန်ထမ်းအသစ် ခန့်အပ်နှုန်း (ကျား၊မ အပေါ် အခြေခံ၍)	၃၃%	၃၁%	

အထက်ပါ ဇယားတွင် ဖော်ပြထားသည့် ဒေတာအချက်အလက်များသည် FMI ရုံးချုပ်၊ ရိုးမဘဏ် ရုံးချုပ်နှင့် ပန်းလှိုင်ဆေးရုံရှိ ဝန်ထမ်းများအပေါ် အခြေခံထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

အသက်အရွယ်အလိုက် အလုပ်မှ နုတ်ထွက်ခြင်း (GRI 401-1)

	FY2023			
	< ၃၀ နှစ်	၃၀-၅၀ နှစ်	> ၅၀ နှစ်	စုစုပေါင်း
မိမိဆန္ဒအရ အလုပ်မှ နုတ်ထွက်သည့် အရေအတွက်	၄၀၂	၃၉၈	၁၅	၈၁၅
မိမိဆန္ဒအရ မဟုတ်ဘဲ အလုပ်မှ နုတ်ထွက်သည့် အရေအတွက်	၉၆	၈၁	၀	၁၇၇
မိမိဆန္ဒအရ နှင့် ဆန္ဒအရ မဟုတ်ဘဲ အလုပ်မှ နုတ်ထွက်သည့် အရေအတွက်	၄၉၈	၄၇၉	၁၅	၉၉၂
မိမိဆန္ဒအရ နှင့် ဆန္ဒအရ မဟုတ်ဘဲ အလုပ်မှ နုတ်ထွက်သည့် အရေအတွက် (စုစုပေါင်း ဝန်ထမ်း အရေအတွက်ကို အခြေခံ၍)	၁၀%	၁၀%	၀%	
မိမိဆန္ဒအရ နှင့် ဆန္ဒအရ မဟုတ်ဘဲ အလုပ်မှ နုတ်ထွက်သည့် အရေအတွက် (ဝန်ထမ်း၏ အသက်အရွယ်အပေါ် အခြေခံ၍)	၂၂%	၂၁%	၅%	

ကျား၊မ အလိုက် အလုပ်မှ နုတ်ထွက်ခြင်း (GRI 401-1)

	FY2023		
	အမျိုးသား	အမျိုးသမီး	စုစုပေါင်း
မိမိဆန္ဒအရ အလုပ်မှ နုတ်ထွက်သည့် အရေအတွက်	၂၈၇	၅၁၈	၈၀၅
မိမိဆန္ဒအရ မဟုတ်ဘဲ အလုပ်မှ နုတ်ထွက်သည့် အရေအတွက်	၃၁	၁၅၆	၁၈၇
မိမိဆန္ဒအရ နှင့် ဆန္ဒအရ မဟုတ်ဘဲ အလုပ်မှ နုတ်ထွက်သည့် အရေအတွက်	၃၁၈	၆၇၄	၉၉၂
မိမိဆန္ဒအရ နှင့် ဆန္ဒအရ မဟုတ်ဘဲ အလုပ်မှ နုတ်ထွက်သည့် အရေအတွက် (စုစုပေါင်း ဝန်ထမ်း အရေအတွက်ကို အခြေခံ၍)	၆%	၁၄%	
မိမိဆန္ဒအရ နှင့် ဆန္ဒအရ မဟုတ်ဘဲ အလုပ်မှ နုတ်ထွက်သည့် အရေအတွက် (ကျား၊မ အပေါ် အခြေခံ၍)	၁၆%	၂၃%	

အထက်ပါ ဇယားတွင် ဖော်ပြထားသည့် ဒေတာအချက်အလက်များသည် FMI ရုံးချုပ်၊ ရိုးမဘဏ် ရုံးချုပ်နှင့် ပန်းလှိုင်ဆေးရုံရှိ ဝန်ထမ်းများအပေါ် အခြေခံထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

မတူကွဲပြားခြင်းနှင့် အခွင့်အရေး တန်းတူညီမျှ ရရှိခြင်း

GRI 405-1, GRI 406-1

ဝန်ထမ်းများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်ပြီး ခိုင်မာ တောင့်တင်းသည့် လုပ်သားအင်အားစုရှိမှသာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပေါ်ပေါက်လာ မည့် အခွင့်အလမ်းများအား အကျိုးရှိစွာ အသုံးပြုနိုင်မည်ကို FMI မှ နားလည် သဘောပေါက်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီ၏ ကိုယ်ပိုင်အရည်အချင်း ထွက်ပေါ်လာအောင် ပြုစု ပျိုးထောင်ပေးကာ တစ်ကိုယ်ရည်နှင့် အသက်မွေး ဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် စေနိုင်ရန် လိုအပ်သည့် အခွင့်အလမ်းများ ဖြင့် ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းရည်ကို ဖော်ထုတ် ပေးပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအနေဖြင့် လုပ်ငန်းစဉ်သည် မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်း များအား အကောင်းဆုံးစွမ်းဆောင်နိုင်စေရန် တွန်းအားရမည်ဟု ခံယူထား ပါသည်။ FMI သည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကင်းသည့် လုပ်ငန်း ခွင်တစ်ခု ဖန်တီးပေး ရန် အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကတိကဝတ်များ

- လက်ရှိဝန်ထမ်းများ၊ အလုပ်လျှောက်ထားသူများ (သို့) လုပ်သားများအား ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကင်း၍ မျှတမှုရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း
- လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလုံး၏ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ အဆင့်တိုင်းတွင် မတူကွဲပြားသော လုပ်သားအင်အားများထားရှိပြီး ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် အပြန်အလှန် လေးစားမှု ရှိသော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို ဖန်တီးပေးနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ပေး ခြင်း
- မည်သည့် အကြောင်းကြောင့်ဖြစ်စေ လူတစ်ဦးတစ်ယောက် (သို့) အဖွဲ့ အုပ်စုတစ်ခုကို တိုက်ရိုက်၍ လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍ လည်းကောင်း ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း မရှိစေရန် သေချာစေရန် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းပြဿနာ ကို ထိရောက်စွာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း
- ဝန်ထမ်းများ၏ လူမှုရေးနောက်ခံများ ကွဲပြားသော်လည်း ၎င်းတို့၏ ရာထူး၊ ယဉ်ကျေးမှု အမွေအနှစ်၊ လူမျိုးနှင့် ဘာသာစကား မခွဲခြားဘဲ တူညီသောအခွင့်အလမ်းများ ရရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း
- ဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်ချက်အမျိုးမျိုးကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိသော အလုပ်အချိန်ဇယားများဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ် နှင့် ဘဝဟန်ချက်ညီအောင်
- ဝန်ထမ်းများ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး အချင်းချင်း လေးစားစွာ ပြောဆိုဆက်ဆံ ပြီး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း
- မတူကွဲပြားမှုနှင့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက် များကို မြှင့်တင်နိုင်ရန် ကုမ္ပဏီအုပ်စုနှင့် ဝန်ထမ်းများသည် လူမှု အသိုင်းအဝိုင်းများအတွက် လိုအပ်သည်များကို ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးခြင်း

ဤမူဝါဒသည် ဝန်ထမ်းများအတွက်သာမက ကုမ္ပဏီနှင့် ဆက်စပ်သည့် အဖွဲ့ အစည်းများ (ကုန်စွဲပေး ထောက်ပံ့သူများ၊ ကန်ထရိုက်တာများ၊ တစ်ဆင့်ခံ ကန်ထရိုက်တာများ) အတွက်လည်း အကျိုးဝင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် ကန်ထရိုက်တာများ (နှင့်/သို့မဟုတ်) ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းဆောင် ရည်နှင့် သတ်မှတ်ထားသည့် မူဝါဒအတိုင်း ပြုလုပ်ဆောင်စေရန်အတွက် စနစ်တကျ အကဲခတ် စောင့်ကြည့်မှုများကို ပြုလုပ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီအုပ်စု အတွင်း မတူကွဲပြားမှု (သို့) တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ပတ်သက်၍ ပြဿနာ တစ်စုံတစ်ရာ ပေါ်ပေါက်လာပါက အဆိုပါပြဿနာကို ကုမ္ပဏီအုပ်စု၏ လူစွမ်း အားအရင်းမြစ်ဌာနမှ အလေးထား တာဝန်ယူဖြေရှင်းဆောင်ရွက်၍ ဖော်ထုတ် တင်ပြမှုများကို လုပ်ဆောင်သွားမှာ ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် လျင်မြန်စွာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လျက်ရှိရာ ထိုတိုးတက်နေ သည့် ခရီးလမ်းတလျှောက်တွင် နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြုထားသော အလေ့အကျင့်ကောင်းများကို FMI မှ စံနမူနာအနေဖြင့် ဦးဆောင်ကာ ကျင့်သုံး ရသင့်သည်ဟု ခံယူထားပါသည်။ ကုမ္ပဏီအုပ်စုသည် Business Coalition for Gender Equality (“BCGE”) ၏ တည်ထောင်သူ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဖြစ်ပြီး အခြား သော ကုမ္ပဏီများမှ စံပြထားရသော အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ရပ်တည်နိုင်ရန် ကြိုးပမ်းလျက်ရှိပါသည်။

အနာဂတ် အစီအစဉ်

၂၀၂၀ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလတွင် လုပ်ငန်းစဉ်မှ လုပ်ဆောင်ခဲ့သော ဝန်ထမ်း စစ်တမ်းကောက်ယူမှုများ လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီး ရရှိခဲ့သည့် ရလဒ်များအရ အနာဂတ်အစီအစဉ်ကို ၂၀၂၁ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလတွင် စတင်ခဲ့ပါသည်။ ဤ အနာဂတ် အစီအစဉ်သည် ဝန်ထမ်းများအားလုံး၏ ကျန်းမာရေးနှင့် မိသားစု နေထိုင်မှုဘဝ သာယာရေး အတွက် လိုအပ်သည့် ထောက်ပံ့မှုများကို ပေးနိုင် ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်တွင် နိုင်ငံတော်မှ ပြဋ္ဌာန်းထားသော အလုပ်သမား ဥပဒေတွင် ပါရှိသည့် မီးဖွားခွင့်ကာလအပြင် ကုမ္ပဏီအုပ်စုရှိ အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းများသည် အပိုထပ်ဆောင်းအနေဖြင့် လစာပေးမီးဖွားခွင့် သတင်းပတ် ၂၀ အထိ ခွင့်ယူနိုင်ပါသည်။ ထိုသို့ မီးဖွားခွင့်ကာလ သတင်းပတ် ၂၀ ပြီးဆုံး ချိန်တွင်လည်း အလုပ်ဆက်လက်ခန့်အပ်မည်ဟူသည့် အာမခံကို ပေးအပ်ထား ပါသည်။ အနာဂတ် အစီအစဉ်တွင် ကလေးမွေးဖွားမှုအတွက် ငွေကြေးပံ့ပိုးမှု များလည်း ပါဝင်ပါသည်။

ငွေကြေးဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များ

လက်ရှိကာလတွင် ငွေကြေးအခက်အခဲများ ကြုံတွေ့နေရသော ကုမ္ပဏီအုပ်စု၏ ဝန်ထမ်းများသည် မိမိတို့လစာ၏ ၃ လစာ ပမာဏရှိ ချေးငွေကို ၁၂လကြာ အရစ်ကျ ပြန်ဆပ်သည့် အစီအစဉ်ဖြင့် ချေးယူနိုင်ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အလုပ်သမား စီမံခန့်ခွဲမှု

GRI 407-1, GRI 408-1

အလုပ်သမား စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် အပြည့်ပြည့်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့ ချုပ် (“ILO”) မှ ဖော်ပြထားသည့် အခြေခံ အလုပ်သမား ကျင့်ထုံးများဖြစ်သည့် ကလေးသူငယ်များအား ခိုင်းစေခြင်း (သို့) အတင်းအကျပ် စေခိုင်းခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ဤအချက်တွင် စုပေါင်းညှိနှိုင်းမှု၊ လွတ်လပ်စွာအသင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်းနှင့် သိသာထင်ရှားသည့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ မပြောင်းလဲ မီ အနည်းဆုံး ရက်သတ္တပတ်အလိုတွင် ဝန်ထမ်းများအား အသိပေး အကြောင်းကြားခြင်း အစရှိသည့်အချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

FMI သည် မိမိဝန်ထမ်းများနှင့် ၎င်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များအပေါ် အလေးထား ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွက် ဝန်ထမ်းများမှာ အဓိက အရင်းအမြစ် ဖြစ်သည့်အတွက် ဝန်ထမ်းများကို မျှတကောင်းမွန်စွာ ဆက်ဆံပါသည်။ အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်ဓာတ်ရေးရာ မြှင့်တင်ပေးရန်၊ လုပ်ကိုင်ရည်စွမ်း၊ အပြန်အလှန် ရှိသေ လေးစားမှု၊ ယုံကြည်မှုနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ရှိလာစေရန် တွန်းအားပေး နိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင် ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ် ဖြစ်ထွန်းလာ ရေးအပေါ် ပံ့ပိုးကူညီ ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ဖွဲ့စည်းပုံသည် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအတွက် အထူးအရေးပါသည်။

FMI အနေဖြင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရာနှင့် Supply Chain လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် ဖြစ်လာနိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများ ဖြစ်လာနိုင်ချေရှိသည်ကို သတိမူပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာရပ်များတွင် ကလေးသူငယ် များကို အလုပ်စေခိုင်းခြင်း၊ အတင်းအကျပ် အလုပ်လုပ်ခိုင်းခြင်း၊ လွတ်လပ်စွာ ဖွဲ့စည်းနိုင် ခြင်းနှင့် အုပ်စုလိုက်ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း အစရှိသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့် များ ဆုံးရှုံးနိုင်သည် ကို သိရှိနားလည်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် FMI သည် လူ့ အခွင့်အရေးဆိုင်ရာနှင့် ပတ်သက်သည့် ခွဲခြားဆက်ဆံရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင် အနိုင်ကျင့်မှု အစရှိသည့် သင်တန်းများပေးကာ ဝန်ထမ်းအသစ်များအား သင်ကြားပေးပါသည်။

ဝန်ထမ်းများအတွက်လေ့ကျင့်ရေးနှင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး

GRI 404-1, GRI 404-2

ကုမ္ပဏီအုပ်စု၏ လေ့ကျင့်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအစီအစဉ်သည် အရည်အသွေးမြင့် လေ့လာသင်ကြားမှုများဖြင့် ကုမ္ပဏီအုပ်စု၏ လုပ်ဆောင်မှုစွမ်းရည်ကို အမြဲမြဲတင်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်ထားပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ကျွန်တော်တို့၏ လုပ်ဆောင်ချက် လုပ်ငန်းစဉ်များသည် ပတ်ဝန်းကျင်၊ လူ့အဖွဲ့အစည်း နှင့် ပါဝင်ပတ်သက်သူများအားလုံး၏ စီးပွားရေးအခြေအနေအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသည်ကို ကျွန်တော်တို့အနေနဲ့ သိရှိပါသည်။ ထို့အပြင် ကုမ္ပဏီအုပ်စု၏ လေ့ကျင့်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့သားများကို လိုအပ်သည့် ကူညီထောက်ပံ့မှုများနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ပေးအပ်ထားပါသည်။

FMI သည် ဝန်ထမ်းများအတွက် စဉ်ဆက်မပြတ် သင်တန်းများ ပေးခြင်းဖြင့် ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ဝန်ထမ်းအသစ်များသည်လည်း ပြီးပြည့်စုံသည့် ဝန်ထမ်းမိတ်ဆက် အစီအစဉ်မှာ အကျိုးကျေးဇူးများစွာ ရရှိနိုင်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများအား နှစ်စဉ်စွမ်းဆောင် ရည် စီမံခန့်ခွဲမှုအစီအစဉ်၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအနေဖြင့် ကိုယ်ပိုင်ရည်မှန်းချက်များ ချမှတ်ရန်ကို ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် တိုက်တွန်းပါသည်။ ထိုသို့ ချမှတ်ထားသည့် ရည်မှန်းချက်များအား အကောင်အထည်ဖော်နိုင်စွမ်း ရှိမရှိကို ၎င်းတို့၏ မန်နေဂျာနှင့် လူ့စွမ်းအင်အရင်းအမြစ်ဌာနမှ ပြန်လည်စိစစ်ပါသည်။

ဖောက်သည်များနှင့် ပြောဆိုဆက်ဆံရသည့် ရှေ့တန်းမှ ဝန်ထမ်းများကိုလည်း အင်္ဂလိပ်စကား (သို့) အခြားဥရောပစကားပြော ဖောက်သည်များနှင့် ပိုမိုထိရောက် ကောင်းမွန်စွာ ဆက်ဆံနိုင်ရန် အင်္ဂလိပ်စာသင်တန်းနှင့် ဖောက်သည်ဝန်ဆောင်မှု ဆိုင်ရာ သင်တန်းများဖြင့် သင်ကြားပေးပါသည်။ ထို့အပြင် ဝန်ထမ်းများအတွက် စီမံခန့်ခွဲမှု စီမံကိန်းစီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ အခြေခံ မီးငြိမ်းသတ်ရေးနှင့် ရှေးဦးသူနာပြုသင် တန်း အစရှိသည့် သင်တန်းများကိုလည်း စီစဉ်ထားရှိပါသည်။ ပန်းလှိုင်ဆေးရုံရှိ စွမ်းဆောင်ရည်မြင့် ဝန်ထမ်း ၂၀ ကိုလည်း ရွေးချယ်၍ ပညာသင်ဆုများ ချီးမြှင့်ခဲ့ပါသည်။



ရိုးမာဏ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးဆိုင်ရာသင်တန်း



ရိုးမာဏ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲရေးဆိုင်ရာသင်တန်း

ပျမ်းမျှသင်တန်းတက်ရောက်ချိန် (အမျိုးသား) : ၂၁ နာရီ
 ပျမ်းမျှသင်တန်းတက်ရောက်ချိန် (အမျိုးသမီး) : ၂၇ နာရီ

၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာနှစ်တွင် လုပ်ငန်းစဉ် ဝန်ထမ်းများအတွက် သင်တန်းချိန်ပေါင်း ၁၂၀,၀၂၇ သင်ကြားပို့ချမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး ဝန်ထမ်းတစ်ဦးလျှင် ပျမ်းမျှ သင်တန်းချိန်ပေါင်း ၂၄.၄ ရှိခဲ့ပါသည်။

ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး

GRI 403-2

ဝန်ထမ်းများ၊ ဝန်ဆောင်မှုရယူသူများ၊ စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များနှင့် လာရောက်လည် ပတ်သူများအတွက် ဘေးကင်းလုံခြုံပြီး ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်သည့် လုပ်ငန်းခွင် တစ်ခု ဖန်တီးပေးရန်ကို FMI မှ ဦးစားပေး လုပ်ဆောင်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ လုပ်ငန်း ခွင်ဖြစ်လာရေးအတွက် ဝန်ထမ်းတိုင်းတွင် တာဝန်ရှိပါသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို မိမိနှင့် အခြားသူများအား ဘေးအန္တရာယ်မဖြစ်စေဘဲ လုပ်ဆောင်ရန် တာဝန်ရှိပြီး အန္တရာယ်ရှိပြီး ကျန်းမာရေးနှင့် မညီညွတ်သည့် အခြေ အနေမျိုးနှင့် ကြုံလာပါက ချက်ချင်း အသိပေး အကြောင်းကြားရပါမည်။ ဝန်ထမ်း များသည် ပစ္စည်းကိရိယာများ ကိုင်တွယ်အသုံးပြုခြင်းအပါအဝင် လုပ်ငန်းဆောင် ရွက်မှု လမ်းညွှန်ချက်များ တွင် ဖော်ပြထားသည့် ဘေးကင်းလုံခြုံရေးနှင့် သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စည်းကမ်းချက်များအတိုင်း လိုက်နာလုပ်ဆောင်ရပါမည်။

ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရေး မတော်တဆမှု သို့မဟုတ် ထိခိုက်ဒဏ်ရာ ရမှုများအပြင် လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရေး စစ်ဆေးခြင်း များကို ထိခိုက်မှုအမျိုး အစားနှင့် အဖြစ်အပျက်အလိုက် မှတ်ပုံတင်ထားပါသည်။ အန္တရာယ်ရှိနိုင်ခြေ များကို ပြန်လည်စိစစ်သုံးသပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ် အရ ထိုကိစ္စရပ်များကို လစဉ် အစီရင်ခံစာတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြကာ Risk Management and Assurance မှ ပြန်လည်သုံးသပ် စိစစ်ပါသည်။

ဝန်ဆောင်မှုရယူသူ၏ စိတ်ကျေနပ်မှု

ကျွန်ုပ်တို့၏ Customer များအတွက် ၎င်းတို့၏ယုံကြည်စိတ်ချရသောစီးပွားရေး လက်တွဲဖော်အဖြစ်နှင့် လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သည့် အကောင်းဆုံးထုတ်ကုန်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးအပ်ခြင်းဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးလျက် ရှိပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ ဝန်ဆောင်မှုဆောင်ရွက်ရာတွင် လိုက်လျောညီထွေရှိမှု၊ Customer စိတ်ကျေနပ်မှုနှင့် သစ္စာစောင့်သိမှုတို့ကို မြှင့်တင်နိုင်ရန်ဖြစ်ပါသည်။

ဤရည်ရွယ်ချက်အတွက် FMI သည် Stakeholder Engagement Policy* ကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲခဲ့ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိတို့၏ mobile app များကို မြှင့်တင်ပြီး ကုမ္ပဏီ၏ဆက်သွယ်ရန်အချက်အလက်များကို ကျွန်ုပ်တို့၏ Customerများအတွက် လွယ်ကူစွာဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်စေရန် website

* <https://cdn.yomastrategic.net/public/fmi/contents/uploads/2020/07/07084526/Stakeholder-Engagement.pdf>



SISU ရှိ သင်တန်းသားများ

များ နှင့် social media များကိုလည်း အဆင့်မြှင့်တင်ထားပါသည်။ အွန်လိုင်း ပလက်ဖောင်းအမျိုးမျိုးနှင့် Customer တုံ့ပြန်မှုများမှတစ်ဆင့် ကျွန်ုပ်တို့ ကောင်းမွန်စွာလုပ်ဆောင်ခဲ့သည့်နေရာများ သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့ တိုးတက်နိုင် သည့်နေရာများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန်အတွက် တီထွင်ကြံဆမှုများကို အမြဲ တွန်းအားမြှင့် လုပ်ဆောင်နေပါသည်။

ဒေသခံလူ့အဖွဲ့အစည်းအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု

GRI 413-1

FMI သည် ၎င်း၏ ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုများနှင့် ဆန္ဒအလျောက် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းဖြင့် ရပ်ရွာလူမှုအသိုင်းအဝိုင်းကို ပြန်လည်ပေးဆပ် ပါသည်။ ၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် FMI သည် ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးနေ့ “Share to Care” အစီအစဉ်၊ “Green Campaign”၊ လူငယ်များအတွက် အလုပ်သင် အခွင့်အရေးပေးအစီအစဉ်၊ “Step In Step Up (SISU)” နှင့် တုပ်ကွေးရောဂါ ကာကွယ်ဆေးထိုးပေးခြင်း စသည်ကဲ့သို့သော လူမှုရေးဆိုင်ရာ ပွဲကစားများ အတွက် ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ကျပ် ၄၃၄,၁၄၇,၆၁၀ ကျပ်ကို လှူဒါန်းခဲ့ပါသည်။ ၂၀၂၃ ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းခွဲအသီးသီးမှ လူမှုရေးဆိုင်ရာ တာဝန်ယူမှု အစပျိုးမှုများကိုလည်း အောက်ပါအတိုင်းဖော်ပြထားပါသည်။

Step-In Step-Up အစီအစဉ်

FMI သည် အကျိုးအမြတ်မယူသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းကျောင်း ဖြစ်သည့် STEP-IN STEP-UP (SISU) ကို ဆက်လက်ပံ့ပိုးပေးနေသည့်အပေါ် ဂုဏ်ယူမိပါသည်။ လိုင်သာယာမြို့နယ်ရှိ ယခင် Dulwich College ၏ ကျောင်း အဆောက်အအုံတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသော SISU သည် စွမ်းဆောင်ရည် အားနည်းသူများမှ အခြေခံဝင်ခွင့်အဆင့် အလုပ်အကိုင်များကို ရရှိနိုင်စေရန် လက်တွေ့ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ပညာရပ်များကို သင်ကြားပေး လျက်ရှိပါသည်။

၂၀၂၃ဘဏ္ဍာရေးနှစ်တွင် သင်တန်းသားပေါင်း ၆၀၀ သည် SISU ၏ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း၊ အခြေခံ ဝင်ခွင့်အဆင့် အလုပ်အကိုင်များ၊ နှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့ပေး အစီအစဉ်များတွင် တွင် ပါဝင်တက်ရောက်ခဲ့ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်ဖြင့် ကုမ္ပဏီသည် ထိုစွမ်း ဆောင်ရည် အားနည်းသူများအတွက် အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်နှုန်း ၇၀% ကျော် အထိ ဖန်တီးပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။

အသက် ၁၀ မှ ၁၄ နှစ်အရွယ် ကလေးငယ်ပေါင်း ၅၅၆ ယောက်သည် “GAP KIDS” ဟုခေါ်သော စနေနေ့ သင်တန်းအစီအစဉ်တွင် တက်ရောက်ခဲ့ပြီး ထို သင်တန်းတွင် အင်္ဂလိပ်စာ၊ အနုပညာ၊ သံစဉ်၊ ဧည့်ဝတ်ပြုမှုနှင့် အခြေခံကွန် ပြုတာနှင့် ပတ်သက်သည့် ပညာရပ်များကို သင်ကြားပေးပါသည်။ ထို့အပြင် လူကုန်ကူးမှုနှင့် ကမ္ဘာမြေ၊ လူပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ဗဟုသုတများကိုလည်း သင်ကြားပြသပေးပါသည်။



Environmental Knowledge Sharing

၂၀၂၂ ခုနှစ်တွင် SISU သည် “Gap Kids” နှင့် လက်ရှိအသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဆိုင်ရာ သင်တန်း အစီအစဉ်များကို ချိတ်ဆက်ပေးသည့်အနေဖြင့် လစဉ် အသက် ၁၅နှစ်မှ ၁၇နှစ် အရွယ်ရှိ ကလေးအယောက် ၃၀ ကို ထောက်ပံ့ပေး သည့် “PADAUK KIDS” အစီအစဉ်ကို စတင်ခဲ့ပါသည်။

SISU သည် ဆာလာမွတ်သိပ်သူများကို ကူညီနိုင်ရန် ကျွေးမွေးမှု အစီအစဉ် စတင်ခဲ့ပြီး လတ်ဆတ်ပူနွေးသော ထမင်းအနပ်ပေါင်း ၅၅,၀၀၀ ကို ပြင်ဆင် ကျွေးမွေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်မှတစ်ဆင့် လူပေါင်း ၆၈၀,၀၀၀ ကျော်မှာ ထောက်ပံ့ကူညီမှုများကို ရရှိခဲ့ပါသည်။

SISU သည် လက်ရှိတွင် ဝန်ထမ်း ၂၄ ဦးကို ခန့်အပ်ထားပြီး ရိုးမအုပ်စု နှင့် ၎င်း၏ ဆက်စပ်ကုမ္ပဏီများဖြစ်သည့် The Campus၊ ပန်းလှိုင်အိမ်ရာ၊ StarCity၊ ရိုးမဘဏ်၊ Wave Money၊ Awei Metta ဟိုတယ်၊ ပန်းလှိုင်ဆေးရုံနှင့် Mitsubishi Motors တို့နှင့်အတူ ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

ကမ္ဘာ့ကျန်းမာရေးနေ့ "Share to Care" လှူဒါန်းမှုများ

ရိုးမဘဏ်သည် ဖောက်သည်များ၊ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ဝန်ထမ်းများအတွက် လက်သန့်ဆေးရည်၊ နှာခေါင်းစည်း၊ ဗီတာမင်စီ၊ အားဖြည့်အချိုရည်ထုပ် အစ ရှိသောကျန်းမာရေးဆိုင်ရာကာကွယ်ရေးပစ္စည်းများပါဝင်သည့်အိတ်များပေးဝေ ခဲ့သည်။ အဆိုပါ လှူဒါန်းမှုဖြင့် နိုင်ငံတစ်ဝှမ်းရှိ လူဦးရေ ၈၆,၇၀၀ ခန့်ကို အကျိုးပြုနိုင်ပြီး ၎င်းတို့၏ စားဝတ်နေရေးအပေါ် အပြုသဘောဆောင်သော သက်ရောက်မှုများကို ပေးစွမ်းနိုင်ခဲ့ပါသည်။

Green Campaign

“Green Campaign” လှူဒါန်းမှုတွင် စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများ ပြန်လည်အသုံးပြုခြင်း၊ သဘာဝစွန့်ပစ်ပစ္စည်းများကို မြေဆွေးအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲအသုံးပြုခြင်းနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ အသိပညာများကို ရိုးမဘဏ်ဝန်ထမ်းများ အပါ အဝင် လူပေါင်း ၆,၆၁၄ ထံ မျှဝေသင်ကြားပေးသည့် အစီအစဉ်များပါဝင်သည်။

အရည်အသွေးရှိ ပညာရေး

ပန်းလှိုင်ဆေးရုံများတွင် ဝန်ထမ်းတိုင်းပါဝင်ပြီး အရည်အသွေးရှိ ပညာရေးနှင့် ဘဝတစ်သက်တာ သင်ယူနိုင်မှု အခွင့်အလမ်းများကို ဝန်ထမ်းတိုင်း တန်းတူ ညီမျှ ရရှိနိုင်ခြင်း၏ အရေးပါမှုကို ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် သိရှိနားလည်ပါသည်။ ဤအချက်ကို ဝန်ထမ်းတိုင်း တန်းတူညီမျှတက်ရောက်နိုင်သည့် ကျွန်ုပ်တို့၏ လေ့ကျင့်ရေးသင်တန်း အစီအစဉ်များကို ကြည့်ခြင်းဖြင့် သိရှိနိုင်ပါသည်။ နိုင်ငံ တစ်ဝှမ်းရှိ အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု အဖွဲ့အစည်းများ အတွက် လူနာဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာ အသိပညာများ တိုးတက် စေရန် သင်တန်းများနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများကို ပန်းလှိုင်ဆေးရုံမှ ဦး ဆောင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ အစီအစဉ်များကို အသေးစိတ်သိရှိလို ပါက ပန်းလှိုင်ဆေးရုံ၏ အင်တာနက်စာမျက်နှာ ဝဘ်ဆိုက်တွင် ဝင်ရောက် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

GRI STANDARD CONTENT INDEX

GRI STANDARD	DISCLOSURE CONTENT	SECTION REFERENCE AND REMARKS	PAGES
GENERAL DISCLOSURES			
GRI 2: GENERAL DISCLOSURES 2021			
2-1	Organisational Details		4
2-2	Entities included in the organisation		4
2-3	Reporting period, frequency and contact point		4
2-4	Restatements of information		5
2-5	External assurance		none
2-6	Activities, value chain and other business relationships		AR 2023 (4-5)
2-7	Employees	Our People	48-53
2-8	Workers who are not employees		none
2-9	Governance structure and composition		AR 2023 (48-57)
2-10	Nomination and selection of the highest governance body		AR 2023 (49-55)
2-11	Chair of the highest governance body		AR 2023 (49-55)
2-12	Chair of the highest governance body in overseeing the management of impacts		AR 2023 (48-57)
2-13	Delegation of responsibility for managing impacts		AR 2023 (12-20)
2-14	Role of the highest governance body in sustainability reporting	Sustainability Governance	27
2-15	Conflicts of interest	Compliance	27
2-16	Communication of critical concerns	Anti-Corruption	27
2-17	Collective knowledge of the highest governance body	Risk Management & Internal Controls	AR 2023 (74-75)
2-18	Evaluation of the performance of the highest governance body	Board Performance	AR 2023 (56)
2-19	Remuneration policies		AR 2023 (56-57)
2-20	Process to determine remuneration		AR 2023 (56-57)
2-21	Annual total compensation ratio	Economic Performance	28
2-22	Statement on sustainable development strategy	Sustainable Development Strategy	8-10
2-23	Policy commitments	Sustainable Development Goals	15-17
2-24	Embedding policy commitments	Sustainable Development Goals	15-17
2-25	Processes to remediate negative impacts	Our Planet	32-39
2-26	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Anti-Corruption	27
2-27	Compliance with laws and regulations	Compliance	27
2-28	Membership associations	Our Commitment	51
2-29	Approach to stakeholder engagement	Stakeholder Engagement	22-23
2-30	Collective bargaining agreements	Human Rights & Labour Management	51
TOPIC MANAGEMENT DISCLOSURES			
GRI-3: MATERIAL TOPICS 2021			
3-1	Process to determine material topics	Material ESG Topics	9-10
3-2	List of material topics	Material ESG Topics	9-10
3-3	Management of materials topics	Material ESG Topics	9-10

GRI STANDARD	DISCLOSURE CONTENT	SECTION REFERENCE AND REMARKS	PAGES
MATERIAL ISSUE: ECONOMIC PERFORMANCE			
GRI 205: ANTI-CORRUPTION 2016			
205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	Anti-Corruption	27
GRI 302: ENERGY 2016			
302-1	Energy consumption within the organisation	Energy Consumption	32
302-3	Energy Intensity	Energy Consumption	32
GRI 303: WATER AND EFFLUENTS 2018			
303-3	Water withdrawal	Water and Effluent	37
303-5	Water Consumption	Water and Effluent	37
GRI 305: EMISSIONS 2016			
305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	GHG Emission	36
305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	GHG Emission	36
305-4	GHG emissions intensity	GHG Emission	36
GRI 306: WASTE 2020			
306-2	Waste by type and disposal method	Waste	37
GRI 307: ENVIRONMENTAL COMPLIANCE 2016			
307-1	Non-compliance with environmental laws and regulations	Compliance	27
MATERIAL ISSUE: SOCIAL			
GRI 401: EMPLOYMENT 2016			
401-1	New employee hires and employee turnover	Our People	48
GRI 403: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY 2018			
403-1	Occupational health and safety management system	Health and Safety	52
403-5	Worker training on occupational health and safety	Health and Safety	52
403-9	Work-related injuries	Health and Safety	52
GRI 404: TRAINING AND EDUCATION 2016			
404-1	Average hours of training per employee	Employee skills training and development	50
GRI 405: DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY 2016			
405-1	Diversity of governance bodies and employees	Diversity & Equal Opportunity	51
GRI 406: NON-DISCRIMINATION 2016			
406-1	Incidents of discrimination and corrective actions taken	Diversity & Equal Opportunity	51
GRI 407: FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING 2016			
407-1	Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	Human Right & Labour Management	51
GRI 408: CHILD LABOUR 2016			
408-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labour	Human Right & Labour Management	51
GRI 409: FORCED OR COMPULSORY LABOUR 2016			
409-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labour	none	none

GRI STANDARD	DISCLOSURE CONTENT	SECTION REFERENCE AND REMARKS	PAGES
GRI 412: HUMAN RIGHTS ASSESSMENT 2016			
412-2	Employee training on human rights policies or procedures	none	none
GRI 413: LOCAL COMMUNITIES 2016			
413-1	Operations with local community engagement, impact assessments, and development programmes	Local Community	52
GRI 419: SOCIOECONOMIC COMPLIANCE 2016			
419-1	Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	Compliance	27



The Campus

1 Office Park, Rain Tree Drive
Pun Hlaing Estate
Hlaing Thayar Township
Yangon 11401, Myanmar



Tel: [+95-1-3687766](tel:+95-1-3687766)
Fax: [+95-1-3687687](tel:+95-1-3687687)



Email: info-fmi@yoma.com.mm
Web: www.fmi.com.mm

