ГРУПАЦИЈА ЦЕНТРАЛ АЗИЈА МЕТАЛС

(ВКЛУЧИТЕЛНО ЦЕНТРАЛ АЗИЈА МЕТАЛС ПЛЦ И СИТЕ НЕЈЗИНИ ПОДРУЖНИЦИ,ОГРАНОЦИ, ЗАЕДНИЧКИ ПРЕДПРИЈАТИЈА И ПОВРЗАНИ БИЗНИСИ)

ПОЛИТИКА ЗА УКАЖУВАЊЕ

1. ЗА ПОЛИТИКАТА

Овој документ ја опишува Политиката за укажување на групацијата Централ Азија Металс и сите нејзини подружнички компании ширум светот и им дава упатства на своите вработени за постапката за заштитени пријавувања. Ова може да вклучува загриженост во врска со кршење или потенцијално кршење на процедурите за корпоративно управување, политика на трговски санкции, политика за спречување мито или какво било друго фактичка или потенцијална неправилност, злоупотреба на службена должност или неетичко однесување од страна на компанијата или некој друг.

Компанијата е посветена на пренесување на политиката и било какви ажурирања до работниците и изведувачите преку годишни напори за усогласување. Исто така, компанијата обезбедува политиката да биде објавена на нашите собирни места насекаде низ нашата територија и да е јавно достапна на вебстраната на компанијата.

2. КЛУЧНИ ПРИНЦИПИ НА ПОЛИТИКАТА

Компанијата, преку својата политика за укажување, им обезбедува на сите вработени доверлив начин за изразување загрижености преку неколку начини, не само преку хиерархијата на компанијата. Целта на оваа политика е да на вработените кои имаат вистинска грижа им се овозможи метод да пријават сомнеж за несоодветно дело/престап знаејќи дека нивната загриженост ќе се сфати сериозно, ќе се истражи навремено и дека ќе се почитува нивната доверливост.

Лицето кое „укажува/пријавува“ е сведок, а не жалител и ќе биде поддржано и заштитено од одмазда. Оваа политика има за цел да ги информира вработените за тоа како да пријави разумен сомнеж за неправилност и да ги увери вработените дека можат да ги пријават своите разумни сомнежи без страв од одмазда. Ова е во согласност со нашата посветеност да го водиме нашиот бизнис со чесност и интегритет во согласност со нашиот Кодекс на однесување.

Постои заштита според важечки закон и / или од наши интерни политики за лице кое поднесува жалба според Политиката за укажување.

Виктимизација, вознемирување или попречување на напредокот во кариерата, на вработен кој изразил/пријавил загриженост или каков било неповолен третман на вработен како резултат на изразување/пријавување на загриженост, нема да се толерира и ќе се третира како дисциплински прекршок.

3. МЕТОДИ

Доколку нашите работници увидат некоја легитимна загриженост, достапни им се неколку начини:

I. Надзорник

Се надеваме дека во многу случаи на нашите вработени нема да им биде непријатно да изразат/пријават загриженост кај својот надзорник. Жалбата може да се сподели лично или во писмена форма. Надзорникот можеби е во можност да договори/изнајде начин за брзо и ефикасно решавање на проблемот.

II. Линија за пријавување

Како алтернатва, нашите вработени можат да се јават на нашата линија за пријавување која работи 24/7 спроведена од Navex Global Inc со телефонски броеви 0800 8 05 05(Саса), 0800 051 (Кундрад) и можат да се пристапат преку cam.ethics.com. Линијата за пријавување е достапна на неколку јазици, вклучувајќи англиски, руски и македонски.

III. Алтернативни опции

Ако работникот е несигурен дали нешто е во рамките на политиката, тој или таа може да побара совет од неговиот/нејзиниот надзорник. Сепак, јасно е дека може да има случаи кога вработените нема да се чувствуваат пријатно да прашаат или да пријават потенцијална злоупотреба на службена должност или неправилност на нивниот надзорник или преку екстерна линија за пријавување.

Во овие околности, се охрабруваат вработените да ја пријават нивната загриженост кај некое од следните лица:

•Најџел Робинсон, Извршен директор; или

•Дејвид Свон, Претседател на ревидентска комисија, или

•Викториа Усова, Правен советник со кој можат да комуницираат на руски

•Ивица Талевски, Заменик Генерален директор на рудник Саса и Директор за одржливост со кој можат да комуницираат на македонски.

Контакт деталите на горенаведените лица интерно се доставени до вработените и дополнително ги се наведени во оваа политика.

4. ДОВЕРЛИВОСТ

Кога изразувате загриженост преку било кој од горенаведените начини, треба да се дадат што е можно повеќе релевантни информации и докази за време на разговорот. Се надеваме дека нашите вработени ќе можат отворено да изразат загриженост за укажување/пријавување според оваа политика. Меѓутоа, ако некој сака да сподели некоја загриженост доверливо, максимално ќе се потрудиме да го задржиме нивниот идентитет во тајност.

Иако вработените може да поднесувааат жалби анонимно, соодветните истраги и следење може да бидат потешки или невозможни ако не можеме да добиеме дополнителни информации од укажувачот.

5. ИСТРАГА И ИСХОД

Кога се пријавува некоја жалба, вработените треба да наведат дека тоа го прават според Политиката за укажување.

Откако ќе се поднесе жалба преку кој било од методите дадени погоре, компанијата ќе изврши првична проценка за да го утврди обемот на истрагата. Пријавените работи ќе бидат истражени навремено, доверливо и осетливо. Правниот советник може да биде известен за жалбата и за сите релевантни информаци.

Правниот советник, од своја страна, ќе обезбеди формални повратни информации до Ревидентската комисија за истрагата и преземените мерки, како и за бројот и видовите на пријавени несоодвени активности и злоупотреби.

Компанијата има за цел, во разумен рок, да му даде повратна информација на вработениот за резултатот од истрагата, поради што се претпочитува жалбите да се прават доверливо но не анонимно.

Ако кој било вработен смета дека прашањето не е решено на задоволство на вработениот, вработениот треба да ја искаже својата загриженост директно кај правниот советник.

Ако заклучиме од нашата проценка и истраги дека укажувачот злонамерно направил лажни обвинувања, ова ќе биде сфатено сериозно и укажувачот може да подлежи на дисциплинска постапка.

6. ПОНАТАМОШНИ ИНФОРМАЦИИ

Оваа политика не е дел од договорот за вработување на ниту еден вработен и компанијата може да ја измени во секое време.Оваа политика не треба да се користи за поплаки во врска со личните околности на работникот, како што е начинот на кој работникот бил третиран на работа. За такви случаи, вработените треба да се повикуваат на Кодексот на однесување и можат да поднесат жалба интерно преку нивниот раководител за човечки ресурси.

Подолу е список на прашања/проблеми што можат да бидат пријавени според постапка за Укажување. Ве молиме имајте предвид дека списокот не е исцрпен и оставено е на вработените да се ослонат на сопствената проценка, иницијатива и здрав разум кога ќе увидат каква било потенцијална недозволена/неправилна работа. како што е наведено во релевантната обука на компанијата :

- однесување што претставува прекршок или кршење на законот;

- неовластено користење на средствата или ресурсите на Групацијата;

- можна измама, корупција или мито, на пример, во спротивност со Политиката за спречување мито на Групацијата;

- случаи на ропство или трговија со луѓе во синџирите на снабдување на Групацијата-какво било прекршување на Политиката за трговски санкции на Групацијата;
- ризици по безбедноста и здравјето, вклучително и ризици за јавноста, како и за другите вработени;
- загрозување на животната средина;
- намерно непочитување на политиките или процедурите на Групацијата;

- сексуално или физичко злоставување;
- нудење/давање на прекумерна/незаконска корист во однос на некој договор или прашање за вработување;
- лице кое ја злоупотребува својата позиција за каква било неовластена цел или за лична корист;
- лице кое не ги исполнува соодветните професионални стандарди; или
- намерно прикривање на информации во врска со било кое од горенаведените.

CENTRAL ASIA METALS PLC