

ГРУПАЦИЈА ЦЕНТРАЛ АЗИЈА МЕТАЛС

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

ПОЛИТИКА ЗА КОДЕКС НА ОДНЕСУВАЊЕ

1. ВОВЕД ВО ВРЕДНОСТА НА НАШИТЕ БИЗНИСИ

Нашиот етички кодекс е создаден да ги опише и представи нашите вредности, како на корпоративно ниво, така и низ нашите деловни операции. Нашиот Кодекс е развиен со цел да покаже што се очекува од нашите вработени, добавувачи и засегнати страни и да им покаже како да ги представуваат силните принципи на нашиот бизнис.

Нашата цел е профитабилно да произведуваме основни метали во безбедна и одржлива животна средина за сите наши засегнати страни. Ние промовираме ефтино, одржливо и етичко производство на метал во корист на нашите работници, месни заедници, владите и акционерите. Укажуваме помош на заедниците кои се наоѓаат во близина на нашите представништва во вид на вработување и образование, градење на спортски објекти, медицинска нега и помош за непривилегираните членови на општеството. Фокусот на еколошките одговорности останува клучен за нашата деловна стратегија. Металите кои ги произведуваме се од неопходно значење за современиот живот и иднината која се развива во технолошки правец. Тие играат клучна улога во пренесувањето на енергијата и транспортот на луѓето со цел побрз економски раст и развој.



2. НАШАТА КУЛТУРА

Од основањето на компанијата, нашата култура преставува работа на отворен и транспаентен начин и развивање на долгорочен и одржлив бизнис. СAML како бизнис е изграден во чекор со технологијата и продолжува да работи со предприемнички дух.

Нашите вредности го определуваат однесувањето и стандардите што се очекуваат од сите наши колеги во бизнисот, без оглед на локацијата или улогата на тој поединец. Нашите вработени се суштината на компанијата и нивното однесување влијае на нашата работна етика, одлуките што ги носиме и нашата работа. Ги охрабруваме нашите луѓе да преземат одговорност над нивната работа, да бидат пример и да поставуваат остварливи цели. Преку ова го олеснуваме подобрувањето на нашите процеси и практики, кои ни овозможуваат да ги оствариме нашите цели што самите ги поставуваме. Отчетност за нас значи дефинирање на нашите одговорности и исполнување на нашите обврски кон нашите партнери, вработени и засегнати страни. Ова значи ефикасно исполнување на нашите цели и задачи во однос на времето и трошоците.

•Здравје и безбедност

Безбедноста на нашите вработени е основна вредност и ние се стремиме кон заштита на здравјето и благосостојбата на нашите вработени. Работиме напорно за да ги следиме, процениме и ублажиме сите ризици кои потенцијално можат да предизвикаат штета на нашите вработени. Ние се стремиме да обезбедиме секој поединец во компанијата да разбере дека безбедноста е нивна одговорност.

•Одржливост

Преземањето одговорност за одржливиот развој е нашата основна цел и нејзината важност се разгледува во секоја одлука што ја носиме. Наша цел е позитивно да влијаеме на нашите вработени и локалните заедници, притоа минимизирајќи ги негативните влијанија врз природната средина.

•Ефикасност и иновации

Го охрабруваме нашиот тим да ги прифати промените и да се обврзе да продолжи да ги спојува технологијата и иновациите за да ги подобриме нашите операции. Овој пристап ни помага мудро и ефикасно да ги користиме нашите ресурси за да постигнеме долгорочно одржливо производство.

•Почит и доверба

Охрабруваме отворена и конструктивна комуникација со членовите на тимот и ја цениме соработката. Транспарентноста ја постигнуваме преку искрена, правична и отворена комуникација со сите клучни акционери изградена на обелоденување, јасност и точност. Отворени сме да ги препознаеме нашите грешки и да ги подобриме практиките.

3. НАШИОТ КОДЕКС

Бидејќи нашиот бизнис е претпријатие кое постојано се развива и се прилагодува, нашиот Кодекс не поставува прописни правила. Наместо тоа, служи за обезбедување правила за однесување кои заедно со основните политики илустрираат како очекуваме нашите инвеститори, работници, службеници, изведувачи, консултанти и акционери да ги применат нашите вредности во нивната работа и деловните интеракции.

Очекуваме сите наши вработени целосно да го разберат ова. Кодирајте го и промовирајте го на работното место и кога работите со инвеститори, добавувачи и надворешни страни. Кодексот е поддржан со неколку политики како што може да се најдат овде на нашата веб-страница www.centralasiametals.com/corporate_governance/company_policies/ и кои периодично се менуваат.

Пријавувањето кога ќе забележите дека некој постапува на начин што е спротивен на нашиот Кодекс е во заштита сите. Покренувањето прашања ни го привлекува вниманието на работите и го охрабрува градењето на побезбедна, посилна и поплотена заедница. Нашите луѓе треба да се чувствуваат поддржани кога зборуваат, знаејќи дека дејствуваат со интегритет и го подобруваат начинот на кој работиме.

Прекршувањето на нашиот Кодекс ја компромитира нашата заедница, нашиот бизнис и нашата репутација. Неуспехот на усогласување со Кодексот ќе биде разгледан и истражен преку соодветните канали, а оние што го прекршуваат ќе одговараат.

4. НАШИТЕ ОЧЕКУВАЊА

•Вие

Ги охрабруваме сите наши работници и наши лидери да се огласат кога ќе забележат нешто што тие веруваат дека е спротивно на Кодексот. Очекуваме дека однесувањето што го прекршува Кодексот ќе биде пријавено кај соодветниот надзорник или преку телефонската линија за дојавување, како и директно до генералниот директор или менаџерот за човечки ресурси. Посочените поплаки и грижи ќе се решаваат со доверливост и анонимно каде што е можно, ќе се споделат само со оние кои треба да знаат.

•Нашите лидери

Од линиските менаџери, директорите и повисокото раководство се очекува сериозно да ги сфатат загрижувањата посочени од работниците и да преземат соодветни чекори за да обезбедат таквите проблеми да се решат навремено, дискретно и со соодветно ниво на чувствителност.



• Наши соработници

Онаму каде што загриженоста е покрената од некој надвор од нашата организација, истата треба да се третира на речиси ист начин. Третите страни со кои работиме треба да бидат сигурни во нашиот пристап кон укажување. Ние се обидуваме да ги пренесеме нашите вредности на нашите надворешни партнери, вклучувајќи ги добавувачите, изведувачите и партнерите од заедницата и ги охрабруваме да одржуваат слични стандарди за водење бизнис.

5. ВОДЕЊЕ БИЗНИС ОДГОВОРНО

Здравје и безбедност

Сите треба да се придржуваат до сите стандарди и протоколи за здравје и безбедност воспоставени од компанијата кои се специјално разработени да го минимизираат ризикот од несреќа или инцидент при работа. Раководството е одговорно за воспоставување, одржување и тековно подобрување на целосно функционален систем за управување со БЗР, така кои ќе обезбедат безбедна и здрава работна средина.

Животна средина

Одговорноста за животната средина е клучна за благосостојбата на нашите заедници и одржливоста на нашиот бизнис. Затоа, настојуваме да го минимизираме нашето влијание со тоа што ќе се осигураме дека еколошките размислувања се централни за сите наши планирања и операции. Наша цел е да ја заштитиме и зачуваме животната средина преку пристап кој вклучува идентификација и контрола на ризиците во сите фази на развој и производство. Посветени сме на оперативни практики кои го ублажуваат нашиот отпечаток преку континуирано подобрување на нашите стандарди за управување со животната средина и известување. Грижата за животната средина е колективна работа која е сечија одговорност и затоа вработените кои имаат еколошки грижи или проблеми на работното место треба да ги соопштат или на нивниот надзорник или на повисокото раководство, како што е соодветно.

Заедници и општествената одговорност

Дел од нашиот фокус во однос на одговорните деловни практики вклучува да бидеме добри и одговорни соседи на оние заедници во кои работиме. Ние ја демонстрираме нашата посветеност за благосостојбата на овие заедници со приоритизирање на поддршката на повеќе различни начини, вклучително и максимизирање на локалното вработување и набавки. Наша цел е да се вклучиме во подобрувањето на животниот стандард и да даваме вредни придонеси за добротворни организации, училишта и други локални институции. Ние сме партнери со организации од заедницата и помагаме со проекти за локален развој, и поддржуваме нови иницијативи преку донации, стипендии и семејни настани кои можат позитивно да влијаат на сите засегнати страни. Сметаме дека е должност на нашите работници, персонал и врски со заедницата да негуваат добри односи меѓу нашите операции и пошироката заедница.

Ова значи дека вработените, без разлика дали во или по работното време, треба да бидат свесни дека го претставуваат својот работодавец и да покажуваат почит кон локалните жители, почитувајќи ги и нивната култура и традиции.

6. КОРПОРАТИВНО УПРАВУВАЊЕ

Анти корупција

Коруптивните практики се штетни за нашиот углед и претставуваат сериозно кривично дело кое погрешно ги распределува ресурсите и го ослабнува донесувањето правични одлуки во рамките на бизнисот. Деловните односи со добавувачите, клиентите, владите, инвеститорите и другите вршители на услуги треба да се водат транспарентно и треба да бидат на дофат на рака.



Обединетото Кралство и другите земји во кои водиме бизнис донесоа закони против мито и корупција и од нашите вработени и изведувачи се очекува да ги почитуваат таквите закони.

Во согласност со нашата антикорупциска политика, вработените, агентите, консултантите, добавувачите и претставниците никогаш не треба да се вклучат во нудење, примање или барање (директно или индиректно) на нешто што може да претставува поткуп, мито или олеснително плаќање со намера да извадат корист, да обезбедат несоодветна деловна предност или да влијаат на постапките на другите. Овие лица се информирани дека неуспехот да се спречи поткуп е корпоративно кривично дело и може да се пријави преку нашата Политика за укажување.

Подароци и гостопримство

Подароците и забавата можат да помогнат во создавање деловни односи и се вообичаени во некои култури. Сепак, честите или вредни подароци кои се од прекумерна природа се несоодветни бидејќи може да се смета дека се обид да се стекне неправедна деловна предност. Сомнителните подароци или случаи на екстравагантно услужување се пријавуваат до раководството или преку телефонската линија за укажување.

Конфликт на интереси

Вработените се должни да дејствуваат во најдобар интерес на бизнисот и затоа треба да бидат свесни за какви било реални или потенцијални конфликти на интереси. Конфликт на интереси може да настане секогаш кога некое лице има личен или деловен интерес кој потенцијално може да се вмеша во неговата или нејзината способност објективно или етички да ја извршува работата. Од вработените се очекува да избегнуваат ситуации независно од тоа дали нивните лични или надворешни професионални интереси би можеле да влијаат врз нивната способност да ја вршат својата работа праведно и без пристрасност. Онаму каде што некој вработен станува свесен за вистински или потенцијален конфликт на интереси, тој или таа треба да го насочи барањето до нивниот непосреден менаџер кој потоа ќе го пријави конфликтот до Генералниот советник на Групаацијата. Бидејќи конфликтот на интереси не е невообичаен во голем меѓународен бизнис, тие мора да бидат пријавени и решавани преку воспоставената политика за обелоденување за да се обезбеди усогласеност со Кодексот.

Трговска контрола, перење пари и санкции

Наша цел е да се усогласиме со економските и трговските санкции, како и со задолжителните владини регулативи кои се применливи за нас, без разлика дали се однесуваат на контролите на увозот и извозот или други финансиски закони. Донесени се владини мерки за ограничување на одредени зделки кои вклучуваат услуги, движење на стоки и пари. Тие имаат за цел да се борат против тероризмот, меѓународниот криминал и перењето пари. Имаме мерки и политики за спречување и спротивставување на злоупотребата на овие закони кои вклучуваат проверка длабинска анализа, прашања и проверки на базата на податоци, како и овластување за плаќања.

7. ЕТИЧКИ ПРАКТИКИ

Почитување на човековите права

Ние се гордееме што управуваме со нашиот бизнис на начин кој гарантира дека хумано се однесуваме со нашите работници и со оние кои работат во синџирите на снабдување, од нашите работни практики до нашите безбедносни мерки на лице место и сè што е измеѓу. Ние сме водени од релевантните закони и прописи и одржуваме внимателен пристап кон какви било потенцијални ризици во овој поглед. Загриженоста во однос на прекршувањата или потенцијалните прекршувања треба официјално да се пријави, било до надзорникот или високото раководство, како што е соодветно.

Човечки ресурси дома и во странство

Нашите, изведувачи и партнери го напраиваја нашиот бизнис каков што е денес и затоа сметаме дека нашите практики за вработување преставуваат витален дел за привлекување и задржување на таленти и одржување на растот. Ние вработуваме и унапредуваме врз основа на заслуги и всадуваме чувство на тимска работа и соработка меѓу колегите и другите членови на пероналот.

Понатаму, нашиот тим за набавки презема чекори за да осигура дека нашите добавувачи во нашите синџири на снабдување во други јуриздикции се запознаени со Политика за модерни ропство, нашата посветеност кон политиката и фактот дека не толерираме било каква форма на злоупотреба, вклучително детски труд, трговија со луѓе и бесплатна договорна работа. Сите прашања се решаваат преку системот за известување во согласност со нашите внатрешни процедури.

Еднакви можности

Нашите практики за вработување се засновани на принципи на правичност и вклученост. Строго се забранети незаконски практики на дискриминација на работното место поради атрибути како што се возраст, раса, родов идентитет, физичка или ментална попреченост, сексуална ориентација, религија, политичко мислење или бременост. Сите наши постоечки и идни регрути ќе бидат третирани праведно, со почит и ќе бидат оценети според нивните вештини и способности. Секое однесување кое е исклучувачко или носи дискриминирачки карактер треба веднаш да биде пријавен до главното раководство и обвиненијата ќе бидат детално истражани, а засегнатите соодветно опоменати.

Не вознемирување

Изживувањето се дефинира како систематско вербално, физичко, социјално или психичко малтретирање. Вознемирувањето е однесување кое е непожелно, застрашувачко или навредувачко. Изживувањето, вознемирувањето и другите однесувања кои се намерно или ненамерно заканувачки, непријателски или понижувачки, нема да бидат толерирани било во просториите на компанијата, на настан организиран или спонзориран од страна на компанијата или преку било каков онлајн медиум или форум. Имаме политика на нулта толеранција за дискриминација врз основ на возраст, раса, родов идентитет, физичка или ментална попреченост, сексуална ориентација, религија, политичко мислење или породилен статус.

Местото на работа треба да биде безбедно каде што секој член на тимот треба да се цени и третира со почит. Се охрабрува застапување за колега во случај на забележување или сведочење на изживување или вознемирување и истото треба да се пријави директно до надзорникот или главното раководство или преку телефонската линија за укажување.

- **Што се очекува од вас**

Очекуваме нашите вработени да имаат коректен однос со колегите и да придонесуваат за инклузивно и сплотено работно место. Индивидуалната одговорност не завршува со она што е во описот на работното место. Од вас се очекува да се однесувате кон другите со почит и да избегнувате однесувања кои се дискриминирачки, непријателски или можат да предизвикат разногласија.

- Што се очекува од други

Кога работите со нас, очекуваме дека ќе ни помогнете да се погрижиме да се задржи чувството на одговорност и соработка. Очекуваме дека секој од нашите работници ќе биде третиран со почит.

8. ИНФОРМАЦИЈА И КОМУНИКАЦИЈА

Приватност на податоците

Во согласност со Општата регулатива за заштита на податоците и другите релевантни прописи, ние собираме и обработуваме лични податоци од релевантни страни само за наши легитимни деловни цели. Ние споделуваме информации само кога тоа е неопходно, ја објаснуваме нашата политика и преземаме мерки за да обезбедиме трети лица да ја разберат важноста на чувањето на личните податоци како приватни. Нашите услуги за информатичка технологија се редовно се следат, а од вработените и другите корисници се очекува одговорно да го користат нашиот софтвер и другите електронски ресурси.

Доверливост

Вработените и членовите на персоналот треба да бидат внимателни кога откриваат доверливи информации на трети лица, особено кога тие добро не ја познаваат третата страна и кога е вклучена интелектуална сопственост на компанијата за да се осигура дека тие се обелоденуваат во согласност со политиките на компанијата. Онаму каде што се бара да се споделат таквите информации, вработените треба да се повикат на договорот за необјавување или да добијат соодветно овластување.



Внатрешна трговија

Внатрешната информација е информација која е многу важна, материјална или значајна и не достапна за јавноста. Вработените според природата на нивната работа оваа информација можат да ја добијат во текот на нивниот работен однос. На вработените им е забрането да користат доверливи или на друг начин приватни информации за лична корист пред пошироката јавност. Незаконски е да се работи со нашите хартии од вредност врз основа на какви било информации (доверливи или на друг начин) добиени за време на работниот однос. Ова ги вклучува случаите кога вработените индиректно купуваат или влијаат на која било трета страна да купи акции. Сите вработени кои имаат желба да тргуваат со акции на берзата пред да се впуштат во ова се должни да побарат дозвола од Главниот Извршен Директор.

Евиденција и известување

Нашите книги, евиденции и податоци треба точно да се евидентираат и соодветно да се одржуваат за да се осигураме дека ги исполнуваме нашите обврски како компанија регистрирана на берзата.

Сите наши поднесоци, записи, извештаи и други документи треба да ја одразуваат и соодветно да ја докажуваат вистинската природа на нашата финансиска состојба и деловни активности. Дополнително, нашите комуникации со надворешни страни, без разлика дали се тоа ревизори, инвеститори или други засегнати страни треба да бидат јасни, вистинити и транспарентни. Само овластените лица треба да комуницираат со надворешни страни, а пазарот и вработените треба да бидат внимателни кога користат личните социјални мрежи кои на кој било начин се однесува на нивната поврзаност со компанијата.