

Централ Азија Металс

(Групацијата, вклучително Централ Азија Металс ПЛС и сите нејзини подружници, ограноци, заеднички потфати и поврзани бизниси)

ВОДЕЧКИ ПРИНЦИПИ ЗА ДОБАВУВАЧИТЕ

“КОДЕКС НА ОДНЕСУВАЊЕ НА ДОБАВУВАЧОТ”

Централ Азија Металс (“Групацијата” или “Компанијата”)

Како етичка деловна организација, Компанијата презема одговорност да се осигура дека нејзините деловни операции не придонесуваат директно или индиректно за кршење на човековите права. Ние го користиме нашето влијание внатрешно за да се осигураме дека нашите вработени целосно ја разбираат посветеноста на Компанијата за човековите права и нивните права и одговорности.

Оние кои работат со нас знаат дека сме посветени на управување со нашиот бизнис со конзистентен сет на вредности кои ги претставуваат највисоките стандарди за квалитет, интегритет и извонредност. Во спроведувањето на оваа политика, ние се стремиме да развиеме односи со добавувачи кои споделуваат слични вредности и го водат бизнисот на етички начин. Ние се стремиме да ги третираме нашите добавувачи на ист начин како што очекуваме да бидеме третирани.

Како дел од тековните напори за развој и зајакнување на нашите односи со добавувачите, ги усвоивме овие Водечки принципи за добавувачи за употреба со нашите директни добавувачи. Овие принципи се засноваат на верувањето дека доброто корпоративно граѓанство е од суштинско значење за нашиот долгорочен деловен успех и мора да се одрази во нашите односи и активности на пазарот, работното место, околината и заедницата. Задоволни сме што работиме со добавувачите за да обезбедиме разбирање и усогласеност со барањата наведени во нашите Водечки принципи за добавувачи. Нашата компанија ја истакна својата посветеност на Водечките принципи на ОН за бизнис и човекови права и нејзиното почитување на Конвенциите на МОТ за принудна работа, модерно ропство и трговија со луѓе. Врската до ресурсот може да се најде овде: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

Во најмала рака, од добавувачите на компанијата ќе се бара да ги исполнат следните стандарди во однос на нивното работење како целина:

Практики на работното место

Ние поддржуваме правични практики за вработување во согласност со нашата посветеност на човековите права на нашето работно место. Ние бараме да работиме со добавувачи кои:

1. Воспоставуваат силен и директен однос со своите вработени преку отворена и искрена комуникација.
2. Се однесуваат кон нивните вработени со правичност, достоинство и почит.
3. Ги почитуваат важечките локални закони за работни односи, вклучително и оние кои се однесуваат на работното време, компензацијата, дискриминацијата и застапувањето од трета страна.
4. Ја вреднуваат различноста во нејзината најширока смисла.
5. Се држат едни со други одговорни за перформансите на највисоките нивоа.
6. Ги наградуваат своите вработени пропорционално на перформансите.

5. Обезбедуваат можности за нивните вработени да се развиваат лично и професионално.
6. Ја обезбедуваат, со своите вработени, безбедноста на работното место.

Очекуваме нашите добавувачи да ги следат важечките закони и слични стандарди и принципи во земјите во кои работат.

Недискриминација

Очекуваме нашите добавувачи да ги осудуваат своите вработени и изведувачи врз основа на нивната способност да ја вршат својата работа, а не врз основа на нивните физички и/или лични карактеристики или верувања, потврдувајќи го принципот на немање дискриминација врз основа на раса, боја на кожа, пол, религија, политичко мислење, национално потекло или сексуална ориентација.

Здравје и безбедност

Очекуваме нашите добавувачи да обезбедат безбедно работно место со воспоставени политики и практики за да се минимизира ризикот од несреќи, повреди и изложеност на здравствени ризици.

Дете и принудна работа, злоупотреба на трудот

Очекуваме нашите добавувачи да се воздржат од вработување на неког под законска работна возраст и да се спротивстават на физичко или друго незаконско злоставување или вознемирување, или употреба на принудна или друга задолжителна работа во кое било од нивните операции. Нашиот став против модерното ропство може да се најде во нашата изјава за модерно ропство, пронајдена овде: <https://www.centralasiametals.com/corporate-governance/modern-slavery-act/>

Плати и бенефиции

Очекуваме нашите добавувачи да ги плаќаат своите вработени праведно и конкурентно во однос на нивната индустрија, во целосна согласност со важечките локални и национални закони за плати и часови, и да понудат можности за вработените да ги развијат своите вештини и способности. Нашиот став против модерното ропство може да се најде во нашата изјава за модерно ропство, пронајдена овде: <https://www.centralasiametals.com/corporate-governance/modern-slavery-act/>

Слобода на здружување

Во случај нивните вработени законски да изберат да бидат застапувани од трети лица, очекуваме нашите добавувачи да ги препознаат таквите страни со добра волја и да го охрабрат законското учество на вработените во активностите на организацијата на трудот до степен што е дозволен со закон.

Еколошки практики

Очекуваме нашите добавувачи да водат бизнис на начини кои ја штитат и зачувуваат животната средина. Најмалку, очекуваме нашите добавувачи да ги исполнат важечките закони, правила и регулативи за животната средина при нивното работење во земјите во кои работат.

Конфликт на интереси

Од вработените во компанијата се очекува секогаш да избираат и да се справат со добавувачите кои работат, или сакаат да прават, бизнис на сосема директен, чесен начин, врз основа на заслугите на таквите лица и нивните производи и услуги и без никакви посебни размислувања кои им се враќаат или нивните пријатели, семејства и други деловни контакти. На пример, добавувачите не треба да вработуваат или на друг начин да вршат плаќања на кој било вработен во Компанијата за време на која било трансакција помеѓу добавувачот и Компанијата. Пријателствата надвор од деловното работење се неизбежни и прифатливи, но добавувачите треба да внимаваат каква било лична врска да не се користи за да влијае на деловното расудување на вработениот во Компанијата. Ако вработен кај добавувачот има семеен однос (брачен другар, родител, брат или сестра, баба и дедо, дете, внук, мајка или свекор или домашен партнер) со вработен во Компанијата, или ако добавувачот има каква било друга врска со вработен во Компанијата кој може да претставува конфликт на интереси, добавувачот треба да го открие овој факт на Компанијата веднаш штом ќе стане свесен за таков потенцијален конфликт на интереси. Потенцијалните и реалните конфликти на интереси, кога се откриваат преку соодветни канали и транспарентно, се вообичаено прифатливи во вообичаениот тек на деловното работење и не претставуваат проблем за продолжување или воспоставување на работен однос.

Подароци, оброци и забава

На вработените во Компанијата им е забрането да прифатат нешто повеќе од нормално деловно гостопримство од добавувачи што е разумно и соодветно според околностите. Обичните деловни оброци и малите знаци на благодарност генерално се во ред, но добавувачите не треба да им нудат на вработените во Компанијата прекумерни или раскошни подароци, оброци или забава што може да даде изглед на несоодветно влијание. Подароци во готовина или парични еквиваленти, како што се картички за подарок, никогаш не се дозволени. Подароците и забавата за добавувачите мора да ги поддржуваат легитимните деловни интереси на Компанијата и треба да бидат разумни и соодветни на околностите. Нашиот став за оваа тема и сродните прашања може да се најде во нашиот Кодекс на однесување што се наоѓа овде: <https://wp-centralasiametals-2020.s3.eu-west-2.amazonaws.com/media/2019/11/06095554/Central-AsiaMetals-Plc-Code-of-Conduct.pdf>

Деловна и финансиска евиденција

И добавувачот и Компанијата мора да водат точна евиденција за сите прашања поврзани со бизнисот на добавувачот со компанијата. Ова вклучува правилно евидентирање на сите трошоци и плаќања. Ако на компанијата и се наплаќа времето на вработен кај добавувачот, временските записи мора да бидат целосни и точни. Добавувачите не треба да го одложуваат испраќањето фактура или на друг начин да овозможат префрлање на трошокот во различен пресметковен период.

Поткуп

Добавувачите кои дејствуваат во име на Компанијата мора да се усогласат со сите важечки закони кои се однесуваат на поткуп на државни службеници. Во врска со која било трансакција како добавувач на Компанијата, или која на друг начин ја вклучува компанијата, добавувачот не смее да пренесе ништо вредно, директно или индиректно, на кој било владин функционер, вработен во компанија контролирана од владата, член на политичка партија или кое било друго лице со цел да се добие каква било несоодветна корист или предност. Добавувачите мора да водат писмено сметководство за сите исплати направени на сметката на Компанијата и да достават таков список на барање. Нашиот став за ова може да се најде во нашата Политика за борба против поткуп што ја наоѓаме овде:

<https://wp-centralasiametals-2020.s3.eu-west2.amazonaws.com/media/2019/06/06095511/Central-Asia-Metals-Plc-Anti-bribery-Policy.pdf>

Заштита на информации

Добавувачите треба да ги заштитат доверливите информации на Компанијата. Добавувачите на кои им е даден пристап до доверливи информации како дел од деловниот однос не треба да ги споделуваат овие информации со никого, освен ако не се конкретно овластени за тоа од страна на Компанијата. Добавувачите не треба да тргуваат со хартии од вредност или да поттикнуваат други да го прават тоа, врз основа на доверливи информации добиени од Компанијата. Доколку добавувачот верува дека по грешка добил пристап до доверливите информации на компанијата, добавувачот треба веднаш да го извести својот контакт во Компанијата и да се воздржи од понатамошна дистрибуција на информациите.

Пријавување на потенцијално недолично однесување

Добавувачите и изведувачите, како и нивните вработени кои веруваат дека вработен во нивната организација, нашата компанија или трета организација се вклучил во незаконско или на друг начин несоодветно однесување, треба да го пријават проблемот на vi@caml.uk внатрешно или преку следна врска за контакт со дојавување: cam.ethicspoint.com. Исто така, би сакале вие, како наши добавувачи, да се чувствувате способни слободно да ги поставите сите прашања за усогласеност или етика на кои ќе најдете и да се чувствувате уверени дека вашите грижи ќе бидат сфатени сериозно и соодветно ќе се постапат од страна на компанијата. Загриженоста треба првично да се подигне кај менаџерот на вработениот во компанијата или кај правниот советник на Central Asia Metals PLC на vi@caml.uk. Компанијата нема да толерира одмазда од кој било од нашите вработени против добавувачите за известување за загриженост со добра волја или помагање во истрагата. Нашиот став за одговорно пријавување на недолично однесување може да се најде во нашата Политика за укажување што се наоѓа овде:

<https://wp-centralasiametals2020.s3.eu-west-2.amazonaws.com/media/2019/06/06095751/Central-Asia-Metals-Plc-WhistleblowingPolicy.pdf>

Прашалник за претквалификација

Ги замолуваме потенцијалните добавувачи (како дел од процесот на влез во Компанијата) да одговорат на следните прашања за претквалификација кои покажуваат усогласеност со нашите стандарди за човекови права и очекувањата на оние трети страни кои работат со нашата компанија. Разбираме дека во некои случаи може да има олеснителни фактори или дополнителни информации кои го поддржуваат одговорот.

Ве молиме да дадете било каков коментар поврзан со одговорот што ќе го разгледаме при нашата евалуација. Бараме да ги обезбедите сите релевантни политики во целост. Онаму каде што немате воспоставено политика, ве молиме наместо тоа да дадете соодветна негативна изјава.

#	Прашање	Одговор	Дополнителни информации/Коментари
1)	Дали сметате дека постои ризик од детски труд (според дефиницијата на ОН и МОТ) да се појави во вашиот бизнис или во непосредните синџири на снабдување?	Да / Не	
2)	Дали платите и надоместоците се исплаќаат на или над минималната плата (или плата потребна за живот) во земјата на работа, вклучувајќи ги релевантните плаќања за прекувремена работа и бенефициите за социјално осигурување во согласност со законските барања и дали работните часови се според меѓународните стандарди? (до 60 часа во секој 7-дневен период со најмалку 1 ден за одмор).	Да / Не	
3)	Дали имате развиена и спроведена Политика за човекови права или можете да потврдите дека ги почитувате човековите права според меѓународните стандарди или барем согласно нашата Политика за човекови права?	Да / Не	
4)	Дали правата на колективното договарање и слободата на здружување се одржуваат во вашата организација во согласност со барањата на МОТ?	Да / Не	
5)	Дали барањата за недискриминација се вклучени како дел од политиките на вашата компанија кои спречуваат дискриминација според пол, раса, религија, возраст, болести кои не се поврзани со работа, сексуална ориентација или друга дискриминација на работното место и обезбедуваат еднакви можности и наградување?	Да / Не	
6)	Дали постои механизам за поплаки од вработените внатрешно или надворешно (жешка линија за укажување, стандардни процедури, ревизија на евиденција)?	Да / Не	

7)	Дали вашите политики, процедури или стандарди забрануваат злоупотреба на трудот (физичка и вербална вклучувајќи злоупотреба, вознемирување и принуда)?	Да / Не	
8)	Дали постојат стандардни оперативни процедури поврзани со здравјето и безбедноста и дали евиденцијата за инцидентите е соодветно документирана?	Да / Не	
9)	Дали сте свесни за какви било реални или потенцијални конфликти на интереси (т.е., дали некое лице во вашата организација има некаква врска или врска со вработените или сегашните менаџери во Компанијата или нејзините подружници)?	Да / Не	

Демонстрација на усогласеност

Секој добавувач треба да може да се придржува кон овие Водечки принципи за добавувачите. Доколку осумте основни конвенции на Меѓународната организација на трудот воспостават повисок стандард од локалниот закон, добавувачот ќе ги исполни стандардите на МОТ. Овие минимални барања се дел од сите договори помеѓу компанијата и нејзините директни добавувачи. Очекуваме нашите добавувачи да развијат и имплементираат соодветни внатрешни деловни процеси за да обезбедат усогласеност со овие Водечки принципи за добавувачите.

Доколку добавувачот не успее да исполни кој било аспект од барањата на Водечките принципи за добавувачот, се очекува добавувачот да спроведе корективни активности. Компанијата го задржува правото потенцијално да прекине договорен однос со кој било добавувач што ги прекршува минималните барања од овие Водечки принципи за добавувачот.

Добавувач:

Горенаведените информации се точни според нашето најдобро знаење и верување. Во иднина, ќе се усогласиме со стандардите наведени во овој Кодекс на однесување на добавувачи или ќе спроведеме соодветни мерки за санација за целите на ублажување.

.....
(име на Компанија)

.....
(Име и презиме, потпис, печат)

Потврдувам дека го прочитав, разбрав и ќе се усогласам со горенаведениот документ за политика.

Име и презиме

