

Централ Азија Металс /

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

КОДЕКС НА ОДНЕСУВАЊЕ

1. ВОВЕД ВО ВРЕДНОСТА НА НАШИТЕ БИЗНИСИ

Нашиот етички кодекс („Кодекс“) е дизајниран да ги претстави нашите вредности и да ги промовира, 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 промовираат силните принципи на нашиот бизнис.

Нашата цел е профитабилно да произведуваме основни метали во безбедно и одржливо опкружување за сите наши засегнати страни. Ние промовираме ефтино, одржливо и етичко производство на метал во корист на нашата работна сила, локалните заедници, владите и акционерите. Ние ги збогатуваме заедниците блиски до нашето работење со можности за вработување и едукација, спортски капацитети, медицинска нега и помош за непривилегираните членови на општеството. Фокусот на одговорностите во животната средина останува клучен за нашата деловна стратегија. Металите што ги произведуваме се од суштинско значење за современото живеење и технолошки унапредување на иднината. Тие играат клучна улога во пренесувањето на моќта и транспортот на луѓето со цел да се поттикне економскиот раст и развој.

2. НАШАТА КУЛТУРА

Од основање на компанијата, нашата култура е да се работи на отворен и транспарентен начин и да развиеме долгорочен и одржлив бизнис. CAML како бизнис е изграден прифаќајќи технологија и продолжува да работи со претприемнички 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 донесуваме и нашите перформанси. Ние ги охрабруваме нашите луѓе да ја преземат сопственоста на својата работа, предводена по пример и да постават остварливи цели. Преку ова, ние го олеснуваме подобрувањето во нашите процеси и практики што ни овозможуваат да ги исполниме целите што си ги поставивме. Одговорноста за нас значи да ги дефинираме нашите одговорности и да ги исполниме нашите обврски кон нашите партнери, вработените и засегнатите страни. Ова значи ефикасно обезбедување на нашите цели и цели 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. Ние работиме напорно за да ги следиме, проценуваме и ги ублажуваме сите ризици што можат потенцијално да им наштетат на нашите вработени. Ние се стремиме да обезбедиме дека секој поединец во компанијата разбира 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 донесуваме. Наша цел е позитивно да влијаеме врз нашите вработени и локалните заедници, притоа минимизирајќи ги негативните влијанија врз природната средина.

• **Ефикасност и иновации**

Ние го охрабруваме нашиот тим да прифати промени и да се посветиме да продолжиме да ги зближуваме технологијата и иновациите за да ги подобриме нашите активности. Овој пристап ни помага да ги користиме нашите ресурси мудро и ефикасно во постигнување на долгорочно одржливо производство.

• **Почит и доверба**

Ние охрабруваме отворена и конструктивна комуникација со членовите на тимот и ја цениме соработката. Ние остваруваме транспарентност преку чесна, фер и отворена комуникација со сите клучни засегнати страни изградени врз обелоденување, јасност и точност. Ние сме отворени за препознавање на нашите грешки и подобрување на практиките.

3. НАШИОТ КОДЕКС

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



Очекуваме сите наши вработени целосно да го разберат овој Кодекс и да го промовираат во рамките на работното место и кога ќе се вклучат во работа со инвеститори, добавувачи и надворешни страни.

Кодексот е поддржан од неколку политики што може да се најдат овде на нашата веб-страница: www.centralasiametals.com/corporate-governance/company-policies/ и кои периодично се менуваат.

Зборувањето кога ќе забележите некој што дејствува на начин што е спротивно на нашиот Кодекс ги штити сите. Подигањето прашања ги привлекува работите на нашето внимание и го охрабрува градењето на побезбедна, посилна и посплотена заедница. Нашите луѓе треба да се чувствуваат поддржани кога зборуваат, со знаење дека тие дејствуваат со интегритет и го подобруваат начинот на кој работиме.

Прекршувањата на нашиот Кодекс ги компромитираат нашата заедница, нашата деловна активност и нашата репутација. Неуспехот да се усогласи 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 нашите лидери да проговорат кога ќе забележат нешто што тие веруваат дека е спротивно на Кодексот. Очекуваме дека однесувањето кое е во спротивност со Кодексот ќе биде пријавено кај соодветниот менаџер или преку телефонската линија за укажување, како и директно до генералниот директор или менаџерот за човечки ресурси. Посочените поплаки и грижи ќе бидат разгледани со доверливост и анонимно каде што е можно, споделени само со оние кои треба да знаат.

• Нашите лидери

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

• Останатите кои работат со нас

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

Антикорупциска и борба против поткуп

Коруптивните практики се штетни за нашиот углед и претставуваат сериозно кривично дело кое погрешно ги распределува и го поткопува правичното одлучување во рамките на бизнисот. Деловните односи со добавувачите, клиентите, владите, инвеститорите и другите даватели на услуги треба да се водат транспарентно и треба да бидат на дофат на рака. Обединетото Кралство и другите земји во кои работиме донесоа закони против мито и корупција и од нашите вработени и изведувачи се очекува да ги почитуваат таквите закони. Посветени сме на преземање соодветни мерки за да се осигураме дека и нашите деловни партнери ја разбираат и се усогласуваат со нашата политика.

Во согласност со нашата политика против поткуп, вработени, агенти, консултанти, добавувачи 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 олеснување на плаќањето со намера да си имаат корист, да обезбедат несоодветна деловна предност или да влијаат врз 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 воспоставувањето деловни односи и се вообичаени во некои култури. Меѓутоа, 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 има потенцијал да се меша 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.

Кога вработениот ќе стане свесен за актуелен или потенцијален конфликт на интереси, тој или таа треба да го насочи барањето до нивниот непосреден менаџер кој потоа ќе го открие конфликтот до Генералниот советник на Групацијата. Бидејќи конфликтот на интереси не е невообичаен во голем меѓународен бизнис, тие мора да бидат пријавени и постапувани преку воспоставената политика за укажување 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 трансакции 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 да спречиме и да се спротивставиме на злоупотребата на овие закони кои вклучуваат проверка, длабинска анализа, истраги и проверки на базата на податоци, како и овластување за плаќања.



7. ЕТИЧКИ ПРАКТИКИ

Почитување на човековите права

Се гордееме што работиме со нашиот бизнис на начин кој гарантира хумано постапување со нашите работници и со оние долж нашите синџири на снабдување, од нашите работни практики до нашите безбедносни мерки на локацијата и сè што е измеѓу. Ние сме водени од релевантните закони и прописи и одржуваме внимателен пристап кон сите потенцијални ризици во овој поглед. Загриженоста во однос на прекршувањата или потенцијалните прекршувања треба да се пријави официјално, или до непосредниот раководител/менаџер или високото раководство, како што е соодветно.

Човечки ресурси дома и во странство

Нашите работници, изведувачи и партнери го направија нашиот бизнис она што е денес и затоа ги сметаме нашите практики за вработување како витален дел за привлекување и задржување таленти и одржување на растот. Вработуваме и унапредуваме врз основа на заслуги и всадуваме чувство на тимска работа и соработка помеѓу колегите и другите членови на персоналот. Понатаму, нашите тимови за набавки преземаат чекори за да обезбедат дека добавувачите долж нашите синџири на снабдување во другите јурисдикции се свесни за нашата политика за модерно ропство, за нашата посветеност на политиката и за фактот дека не толерираме каква било форма на злоупотреба, вклучително и детскиот труд, трговија со луѓе и службеност. Сите прашања се решаваат од систем 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 можат да бидат сигурни дека ќе бидат третирани праведно, со почит и ќе бидат оценети според нивните вештини и способности. Однесувањето кое е исклучувачки или дискриминаторски по природа треба веднаш да се пријави кај повисокото раководство и обвиненијата ќе бидат детално истражени, а засегнатите соодветно опоменати.

Невознемирување

Изживувањето се дефинира како систематско вербално, физичко, социјално или психичко малтретирање. Вознемирувањето е однесување кое по својата природа е несакано, застрашувачко или навредливо. Изживувањето, вознемирувањето и другите однесувања кои се намерно или ненамерно заканувачки, непријателски или понижувачки, нема да бидат толерирани без разлика дали се во просториите на компанијата, на настан организиран од работа или спонзориран или преку кој било 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.

Работното место треба да биде безбедно место каде секој член на тимот треба да биде ценет и третиран со почит. Се охрабрува да зборувате за колегите каде што гледате малтретирање или сте сведоци на друго вознемирување, или директно до непосредниот менаџер или повисоко раководство или преку телефонската линија за укажување.

- **Што се очекува од вас**

Очекуваме нашите луѓе да дејствуваат на начин кој ги поздравува другите и придонесува за инклузивно и кохезивно работно место. Индивидуалната одговорност не завршува со она што е во описот на работното место. Од вас се очекува да ги третирате другите со почит и да избегнувате однесувања кои се дискриминаторски, раздорни или непријателски.

- **Што се очекува од други**

Кога работите со нас, очекуваме дека ќе ни помогнете да се погрижиме да се задржи чувството на одговорност, соработка и способност. 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 ("GDPR") 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 и ја објаснуваме нашата политика и преземаме мерки за да обезбедиме трети лица да ја разберат важноста на чувањето на личните податоци приватни. Нашите услуги за информатичка технологија се следат редовно, 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 страни, особено кога тие не се запознаени со надворешна страна и кога тоа вклучува интелектуална сопственост на компанијата за да се осигура дека тие се откриени во согласност со политиките на Компанијата. Онаму каде што се бара да се споделат таквите информации, вработените треба да користат Договор за необјавување или да добијат овластување по потреба. Таквите доверливи информации може да бидат во форма на финансиска анализа, модели, шеми, извештаи за истражување и развој и други релевантни информации.

Инсајдерска трговија

Инсајдерски информации се информации кои се важни, материјални или значајни и недостапни за јавноста. Вработените, според природата на нивната работа, можат во текот на нивниот работен однос да добијат такви информации. 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 било која трета страна да купи акции. Сите вработени кои сакаат да тргуваат со акции на пазарот се обврзани да добијат дозвола од Главниот извршен директор пред да се вклучат во пазарно тргување со акции.

Записи и Репорт

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 на берза. 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 надворешните страни, без разлика дали се тоа ревизори, инвеститори или други засегнати страни треба да бидат јасни, вистинити и транспарентни. Само овластени лица треба да комуницираат со надворешни страни и пазарот, а вработените треба да бидат внимателни кога користат лични социјални медиуми кои на кој било начин се однесуваат на нивната поврзаност со компанијата.

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

име и презиме

потпис и датум

