

КОДЕКС НА ОДНЕСУВАЊЕ („КОДЕКСОТ“)

„Централ Азија Металс“ („ЦАМЛ“, „Компанијата“ или „Групацијата“) верува дека нашите вработени, изведувачи и засегнати страни играат клучна улога во почитувањето на добрите деловни практики, силните принципи на корпоративно управување и поттикнувањето на позитивна работна средина. Овој Кодекс служи како водич за нашите заеднички вредности и етичките стандарди што ја дефинираат нашата организација.

Намена

Целта на овој Кодекс е да ги наведе принципите според кои работи ЦАМЛ и да ги информира своите вработени, соработници, добавувачи и пошироките засегнати страни за своите очекувања од вработените во Групацијата и оние со кои соработува.

Опсег

Кодексот е дизајниран да ги истакне вредностите на ЦАМЛ и да ги промовира, како на корпоративно ниво, така и низ целото наше деловно работење. Нашиот Кодекс е развиен со цел да покаже што се очекува од нашите вработени, добавувачи, партнери и засегнати страни и да ги води како да ги промовираат силните принципи на нашето работење.

Нашата корпоративна цел и компаниска култура

Нашата цел е да произведуваме основни метали потребни за современото живеење, профитабилно, во безбедна и одржлива средина за сите наши засегнати страни.

Ние промовираме нискобуџетно, одржливо и етичко производство на метал, во корист на: нашата работна сила, локалните заедници, земјите домаќини и акционерите. Ги збогатуваме заедниците во близина на нашите операции со можности за вработување и образование, спортски објекти, медицинска нега и помош за социјално ранливите членови на општеството. Фокусот на еколошките одговорности останува клучен за нашата деловна стратегија, како и помагањето во зачувувањето на екосистемите околу нашите операции.

Металите што ги произведуваме се од суштинско значење и за нашиот сегашен свет и за технолошки напредната иднина, која сè повеќе бара одржливи основни метали, заедно со оние „критични минерали“ што се сметаат за неопходни и за декарбонизацијата и за пошироката транзиција кон зелена енергија. Тие играат клучна улога во пренесувањето на енергија, поттикнувањето на нашите секојдневни активности и транспортот на луѓе со цел да се поттикне економскиот раст и развој.

Од основањето на Компанијата, нашата култура е да работиме на отворен и транспарентен начин и да развиваме одржлив бизнис на долг рок. ЦАМЛ, како бизнис, е изграден прифаќајќи ја технологијата и продолжува да работи со претприемнички дух.

Нашите вредности го обликуваат однесувањето и стандардите што се очекуваат од сите наши колеги во бизнисот, без оглед на улогата или локацијата на поединецот. Нашите вработени

се суштината на Групацијата и нивното однесување влијае на нашата работна етика, одлуките што ги донесуваме, нашиот углед и нашите целокупни перформанси.

Ги охрабруваме нашите луѓе да ја преземат одговорноста за својата работа, да водат со пример и да поставуваат остварливи цели. Преку ова овозможуваме подобрување на нашите процеси и практики, овозможувајќи ни да ги исполниме целите и клучните индикатори за перформанси што ги поставуваме. Одговорноста за нас значи дефинирање на нашите одговорности и исполнување на нашите обврски кон нашите партнери, вработени и други засегнати страни. Ова значи ефикасно исполнување на нашите цели и задачи, со почитување и на времето и на трошоците.

– **Здравје и безбедност**

Безбедноста на нашите вработени е основна вредност и ние сме посветени на заштитата на здравјето и благосостојбата на нашите луѓе. Работиме напорно за да ги следиме, проценуваме и ублажуваме ризиците што потенцијално би можеле да им наштетат на нашите вработени.

– **Одржливост**

Одржливиот развој е една од нашите основни цели и неговата важност се зема предвид во секоја одлука што ја донесуваме. Целта ни е позитивно да влијаеме врз нашите вработени и локалните заедници, а воедно да ги минимизираме сите негативни влијанија врз природната средина.

– **Ефикасност и иновација**

Ги охрабруваме нашите тимови да ги прифатат промените и продолжуваме да ги здружуваме технологијата и иновациите за да ги подобриме нашите операции. Овој пристап ни помага мудро и ефикасно да ги користиме нашите ресурси за постигнување долгорочно одржливо производство.

– **Почит и доверба**

Ние охрабруваме отворена и конструктивна комуникација меѓу членовите на тимот и ја цениме соработката. Транспарентност постигнуваме преку искрена, фер и отворена комуникација со сите клучни, засегнати страни, изградена врз основа на транспарентност, јасност и точност. Отворени сме да ги препознаеме нашите грешки и да ги подобриме нашите практики.

Принципите на нашиот Кодекс

Бидејќи нашиот бизнис е претпријатие кое постојано се развива и се прилагодува, нашиот Кодекс не поставува пропишани правила. Напротив, служи за обезбедување насоки за однесување кои, заедно со основните политики, илустрираат како очекуваме нашите инвеститори, вработени, службеници, изведувачи, консултанти и други засегнати страни да ги применуваат нашите вредности во нивната работа и деловни интеракции.

Очекуваме сите наши вработени целосно да го разберат овој Кодекс и да го промовираат на работното место и при соработка со инвеститори, добавувачи и други надворешни страни. Кодексот е поддржан од неколку политики кои можете да ги најдете овде на нашата веб-

страница: www.centralasiametals.com/corporate-governance/company-policies/ и кои периодично се менуваат.

Чинот на давање до знаење кога ќе забележите дека некој постапува на начин што е спротивен на нашиот Кодекс ги штити сите. Покренувањето на прашања помага да се привлече вниманието на раководството кон важните прашања и поттикнува градење на побезбедна, посилна и покохезивна заедница. Нашите луѓе треба да се чувствуваат поддржани кога зборуваат, со сознание дека дејствуваат со интегритет и го подобруваат начинот на кој работиме. Овој принцип е поткрепен со нашите локални политики за жалби и е дополнително наведен во нашата Политика за укажување.

Прекршувањата на нашиот Кодекс ја компромитираат нашата заедница, нашиот бизнис и нашиот углед. Непочитувањето на Кодексот ќе биде разгледано и истражено преку соодветни канали, а прекршителите ќе бидат повикани на одговорност.

Нашите очекувања

- Ти

Ги охрабруваме сите наши работници и наши лидери да известат кога ќе забележат нешто за кое веруваат дека е спротивно на Кодексот. Очекуваме дека однесувањето кое претставува прекршување на Кодексот ќе биде пријавено кај соодветниот раководител, преку телефонската линија за укажување или директно кај надлежниот Генерален директор или Раководител на служба за персонал. Покренатите жалби и загрижености ќе бидат обработени доверливо и анонимно, каде што е можно, ќе бидат споделени само со оние на кои треба да им бидат познати и ќе бидат решени во соодветни временски рокови.

- Нашите лидери

Од раководителите на оддели, директорите и врвното раководство се очекува сериозно да ги сфатат загриженостите што ги покренуваат работниците и да преземат брзи чекори за да се осигурат дека таквите загрижености се решаваат навремено, дискретно и со соодветно ниво на чувствителност.

- Оние кои работат со нас

Кога некој надвор од нашата организација изразува загриженост, таа треба да се третира на речиси ист начин. Третите страни со кои соработуваме треба да бидат сигурни во нашиот пристап кон пријавувањето на несоодветни информации и нашиот став за пријавувањето. Ги споделуваме нашите вредности со нашите надворешни партнери, вклучувајќи ги добавувачите, изведувачите и партнерите од заедницата, и ги охрабруваме да одржуваат слични стандарди за водење бизнис. Ова се прави преку нашиот Кодекс на однесување за добавувачи, кој новите добавувачи се должни да го потпишат како дел од процесот на воведување во компанијата. Нашиот Кодекс на однесување за добавувачите, исто така, ги содржи релевантните контакт информации за анонимно и доверливо покренување на загриженост преку нашата телефонска линија Navex и поврзаниот интернет-линк. Копија од

нашиот Кодекс на однесување за добавувачи може да се најде тука: www.centralasiametals.com/corporate-governance/company-policies/

Одговорно водење бизнис

Здравје и безбедност

Вработените, како и добавувачите и изведувачите, се должни да се придржуваат до здравствените и безбедносните стандарди и протоколи утврдени од Групацијата, кои се специјално дизајнирани за минимизирање на ризикот од несреќа или инцидент на работното место. Раководството е одговорно за воспоставување, одржување и континуирано подобрување на целосно функционален систем за управување со здравјето и безбедноста, кој обезбедува безбедна и здрава работна средина. Дополнително, се стремиме да осигуриме дека секој поединец во Групацијата разбира дека одржувањето на безбедно и сигурно работно место е подеднакво лична одговорност колку што е и колективна. Даваме приоритет на соодветна обука на нашите вработени за да се осигураме дека тие се компетентни да управуваат со сопствената безбедност и безбедноста на своите колеги, што гарантира дека безбедносните стандарди се применуваат доследно во сите наши операции. Ги разгледуваме безбедносните инциденти и ги користиме како можност за подобрување на нашите процеси и избегнување на нивни повторувања. Ова, пак, ја поддржува нашата континуирана посветеност на следење и учење, правејќи го нашиот бизнис поробуствен во однос на здравјето и безбедноста. Повеќе информации за оваа тема можете да најдете во нашата Политика за здравје и безбедност.

Животна средина

Одговорноста кон животната средина е клучна за благосостојбата на заедниците во кои работиме и одржливоста на нашиот бизнис. Затоа, се стремиме да го минимизираме влијанието на нашите оперативни процеси со тоа што ќе се осигураме дека еколошките аспекти се централни за целиот наш проект, планирање и работење. Наша цел е да ја заштитиме и зачуваме животната средина преку пристап што вклучува идентификација и контрола на ризиците во сите фази на развој и производство. Посветени сме на оперативни практики што го ублажуваат нашиот отпечаток преку континуирано подобрување на нашите стандарди за управување и известување за животната средина. Спроведуваме редовни проценки на ризикот за да ги идентификуваме нашите влијанија и се стремиме да го минимизираме влијанието со најефикасни средства. Грижата за животната средина е колективен потфат што е одговорност на сите, и затоа вработените кои имаат загриженост или проблеми поврзани со животната средина на работното место треба да ги соопштат за нив или до нивниот раководител или до врвното раководство, според потребите, или преку нашите локални процедури за жалби или преку нашите механизми за укажување.

Наша цел е да ги разбереме потенцијалните влијанија на Групацијата врз биодиверзитетот и да ги минимизираме или неутрализираме таквите влијанија. Се стремиме да ги идентификуваме влијанијата од нашата работа врз животната средина, без разлика дали станува збор за емисии, потрошувачка на вода, управување со отпад, екологија или квалитет на воздух и подобро да ги следиме овие влијанија.

Ги препознаваме сложените предизвици со кои се соочува нашиот свет поради климатските промени и сме посветени на соработка со консултанти и релевантни засегнати страни за справување со нивните причини и влијанија. Нашата цел е значително да го намалиме нашиот јаглероден отпечаток и да ја повториме и рециклираме за да ги унапредиме нашите напори за декарбонизација, што ќе ја поддржи транзицијата кон зелена енергија потребна за нашата иднина. Повеќе информации за оваа тема можете да најдете во нашата Политика за климатски промени.

Групацијата признава и разбира дека работењето на јаловиштата (TSF) може да претставува значителен ризик за животната средина и околните заедници доколку не се проектираат, изградат, управуваат и затворот правилно. Затоа, ние сме посветени на одговорно управување во текот на целиот животен циклус на нашите јаловишта како дел од нашето целокупно приоритизирање на безбедноста и благосостојбата на сите луѓе, заедници, вработени и засегнати страни погодени од проектот. Работиме во согласност со меѓународните стандарди, вклучувајќи го и Глобалниот индустриски стандард за управување со јаловишта (GISTM). Вршиме редовен и соодветен мониторинг на усогласеноста со важечките стандарди и применуваме соодветни стратегии за управување со ризици за да ги идентификуваме и анализираме ризиците поврзани со работењето на нашите јаловишта. Ова вклучува развивање, спроведување и комуницирање на процедури за подготвеност за вонредни состојби. Ние ги проектираме јаловиштата да издржат природни појави и обезбедуваме соодветни мерки потребни за прекин на употребување, затворање и пост-затворање. Редовно вршиме независни ревизии на безбедноста и стабилноста на нашите јаловишта од трети страни, а за наодите ги известуваме Управниот одбор и нашата поширока група на засегнати страни. За повеќе информации на оваа тема, ве молиме погледнете ја нашата Политика за јаловина.

Заедници и општествена одговорност

Дел од нашиот фокус во однос на одговорните деловни практики вклучува да бидеме добри и одговорни соседи кон заедниците - домаќини во кои работиме. Ја покажуваме нашата посветеност кон благосостојбата на овие заедници преку давање приоритет на поддршката на повеќе начини, вклучително и максимално вработување на локалното население и набавки. Наша цел е да го подобриме животниот стандард и да го поддржиме одржливиот развој на нашите локални заедници, преку придонес во добротворни организации, училишта и други локални институции. Соработуваме со организации во заедницата и помагаме во проекти за локален развој, како и поддржуваме нови иницијативи преку донации, стипендии и семејни настани што можат да имаат позитивно влијание врз сите засегнати страни. Примарниот начин на кој ги разбираме потребите на околните заедници е преку одржување на робуствна и значајна ангажираност. Ова се постигнува преку нашите планови за вклучување на засегнатите страни, кои ја дефинираат основата на нашите интеракции и обезбедуваат рамка за транспарентна комуникација. Повеќе информации за нашите активности за општествена одговорност можете да најдете во нашата Политика за заедницата.

Сметаме дека е должност на нашите вработени, персоналот и лицата за врска со заедницата да негуваат добри односи меѓу нашите операции и пошироката заедница. Ова значи дека вработените, без разлика дали се за време или по работното време, треба да бидат свесни дека го претставуваат својот работодавач и да бидат почитувани кон локалните жители, вклучително и нивната култура и традиции.

Корпоративно управување

Управување и етички практики

Разбираме дека усогласеноста со законите на земјите во кои работиме е од фундаментално значење за нашата лиценца за работа и успехот на нашето работење. Затоа, ние се придржуваме до релевантните закони, статuti и прописи, вклучувајќи ги и оние што се однесуваат на животната средина, рударството, даноците и трудот. Исто така, ги земаме предвид меѓународните упатства и стандарди утврдени од Меѓународната организација на трудот и Водечките принципи на Обединетите нации кога станува збор за нашите работни односи и нашиот став против модерното ропство. Ние преземаме одговорен пристап кон обезбедување и добивање релевантни лиценци и дозволи и преземаме работа во согласност со овластувањата потребни во земјите во кои работиме. Веруваме дека доброто управување се протега на нашите добавувачи, клиенти и деловни партнери. Затоа, очекуваме нашите вредности да бидат поддржани од нашите договорни страни, вклучувајќи ги нашите синџири на снабдување од и до крајот на производството. Нашите договорни страни, меѓу кои се добавувачи, изведувачи и советници, треба да ги исполнуваат законските барања и да ја делат нашата посветеност на безбедноста, транспарентноста, отчетноста и одржливоста.

Анти-корупција и поткуп

Коруптивните и неетички практики се штетни за нашиот углед и претставуваат сериозно кривично дело кое погрешно ги распределува ресурсите и го поткопува праведното донесување одлуки. Деловните односи со добавувачи, клиенти, влади, инвеститори и други даватели на услуги треба да се водат транспарентно и на принципот „дофат на рака“. Обединетото Кралство и другите земји во кои работиме имаат донесено закони против поткуп и корупција, а од нашите вработени и изведувачи се очекува да се придржуваат кон таквите закони. Посветени сме на преземање соодветни мерки за да се осигураме дека нашите деловни партнери исто така ја разбираат и се придржуваат кон нашата политика.

Во согласност со нашата политика против поткуп, вработените, агентите, консултантите, добавувачите и претставниците никогаш не треба да се вклучуваат во нудење, примање или барање (директно или индиректно) на нешто што може да претставува поткуп или олеснувачки плаќања со намера да се оствари нивна корист, да се обезбеди несоодветна деловна предност или да се влијае врз постапките на другите. Овие лица се информирани дека неспречувањето на поткупот е корпоративно кривично дело и може да се пријави преку нашата Политика за пријавување злоупотреби. За повеќе информации, ве молиме погледнете го нашата Политика за спречување поткуп и корупција

Подароци и гостопримство

Подароците и забавата можат да помогнат во градењето деловни односи и се вообичаени во некои култури. Сепак, честите или вредни подароци кои се од прекумерна природа се несоодветни бидејќи би можеле да се сметаат за обид за стекнување неправедна деловна предност. Сомнителните подароци или случаите на екстравагантно гостопримство се пријавуваат кај раководството или преку Политиката за укажување. Повеќе информации за тоа што претставува прифатливо, а што неприфатливо однесување можете да најдете во нашата Политика за спречување поткуп и корупција.

Судири на интереси

Вработените имаат обврска да дејствуваат во најдобар интерес на Групацијата и затоа треба да бидат свесни за секој реален или потенцијален судир на интереси. Судир на интереси може да се појави секогаш кога некое лице има личен или деловен интерес што има потенцијал да се меша во неговата или нејзината способност објективно или етички да извршува функција. Од вработените се очекува да избегнуваат ситуации во кои нивните лични или надворешни професионални интереси би можеле да влијаат врз нивната способност да ја извршуваат својата работа праведно и без пристрасност.

Доколку некој вработен дознае за вистински или потенцијален судир на интереси, тој или таа треба да го упати прашањето до својот раководител, кој потоа ќе го открие конфликтот на Правниот советник. Бидејќи судирите на интереси не се невообичаени во големиот меѓународен бизнис, тие мора да се пријават и да се обработуваат преку воспоставената политика за објавување за да се обезбеди усогласеност со Кодексот.

Трговски контроли, перење пари и санкции

Посветени сме на почитување на важечките санкции и задолжителните владини регулативи, кои вклучуваат и економски санкции и трговски контроли. Владини мерки се донесени за ограничување на одредени трансакции поврзани со услуги и движење на стоки и пари. Целта на овие мерки е борба против тероризмот, меѓународниот криминал и перењето пари. Имаме воспоставено мерки и политики за спречување и спротивставување на какво било кршење на овие закони, што вклучува проверка, детална анализа, истраги и проверки на базата на податоци, како и овластување за плаќања. Различни земји и организации (како што се САД, Европската Унија и Обединетите Нации) донесоа санкции против одредени земји, субјекти и поединци кои забрануваат одредени трансакции што се во спротивност со нивните режими на санкции. Економските и трговските санкции се сложени и подлежат на брзи промени, а од нашите вработени се очекува да се придржуваат кон овие измени во законодавството, редовно да ги доставуваат ажурирањата и, доколку имаат сомнежи, да се консултираат со Правниот советник.

Управување со ризици и внатрешни контроли

Ние одржуваме робустни рамки и практики за управување со ризици кои ни помагаат да управуваме со ризиците релевантни за нашето работење и обезбедуваат механизам преку кој се покренуваат и проценуваат новите ризици во индустријата. Нашите сеопфатни системи за управување со ризици ни овозможуваат да идентификуваме, анализираме, ублажуваме и

санираме ризици низ целиот бизнис. Ние работиме со овие системи на ниво, на локација и на дневна основа. Клучните промени во нашите главни ризици се известуваат квартално на состаноците на одборот за ризик на ниво на Групација, на кои присуствуваат носителите на ризици, заедно со оперативниот и корпоративното високо раководство. За време на овие сесии, профилите на ризик се разгледуваат и дискутираат заедно со нивните релевантни планови за ублажување на ризикот. Ревизорскиот комитет редовно се информира за трендовите и промените пред да бидат објавени во нашиот Годишен извештај и Извештајот за одржливост.

Од аспект на внатрешната контрола, редовно ја прегледуваме примената на нашите политики и препорачуваме ажурирања, по потреба. За да ја зајакнеме нашата посветеност на обезбедување етички деловни практики и интегритет на нашите системи, спроведуваме проверки на евиденцијата и документацијата. Дополнително, спроведуваме внатрешни ревизии на етичките стандарди, како и прегледи на корпоративното управување и редовно се вклучуваме во проценки на влијанието. Извештаите од овие внатрешни прегледи се доставуваат до раководството како дел од континуиран циклус на подобрување и претставуваат основа за нашето известување до Одборот и нашите пошироки засегнати страни.

Етички практики

Почитување на човековите права

Имаме фундаментална посветеност на почитување на работничките и човековите права, што ги обликува нашите основни вредности во однос на нашата работна сила. Се гордееме што го работиме нашиот бизнис на начин што гарантира дека се однесуваме хумано кон нашите работници и оние поврзани со нашите синџири на снабдување, од нашите работни практики до нашите безбедносни мерки на лице место и сè помеѓу нив. Кога станува збор за слободата на здружување и колективното договарање, се водиме од релевантните закони и прописи (како што се основните работнички права на Меѓународната организација на трудот). Одржуваме буден пристап кон сите потенцијални ризици во овој поглед и спроведуваме редовни проценки на влијанието врз човековите права за подобро да ги идентификуваме, процениме и санираме потенцијалните негативни влијанија. Загриженоста во врска со прекршувања или потенцијални прекршувања треба официјално да се искаже, или до раководителот на оддел, високото раководство или преку нашата Политика за укажување, според потребите.

Луѓе 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 за витален дел од привлекувањето и задржувањето на таленти, како и оддржувањето на растот. Вработуваме и унапредуваме врз основа на заслуги и всадуваме чувство на тимска работа и соработка меѓу колегите и другите членови на персоналот.

Понатаму, нашите тимови за набавки преземаат чекори за да се осигурат дека добавувачите поврзани со синџирите на снабдување во други законодавства се свесни за нашата Изјава за модерно ропство, нашата посветеност на нашиот став и фактот дека не толерираме никаква форма на злоупотреба, вклучително и детски труд, трговија со луѓе и договорно ропство. Сите проблеми се решаваат преку систем за известување во согласност со нашите внатрешни процедури и политики.

Еднакви можности

Нашите практики за вработување се засноваат на принципите на праведност и инклузија. Незаконските практики на дискриминација на работното место врз основа на атрибути како што се возраста, расата, родовиот идентитет, физичката или менталната попреченост, сексуалната ориентација, религијата, политичкото мислење или бременоста се строго забранети. Сите наши постоечки и идни регрути можат да бидат сигурни дека ќе бидат третирани праведно и со почит, воедно оценети според нивните вештини и способности. Однесувањето кое е исклучувачко или дискриминаторско по природа треба веднаш да се пријави кај високото раководство, а обвинувањата ќе бидат темелно истражени и соодветно решени.

Невознемирување

Малтретирањето се дефинира како систематско вербално, физичко, социјално или психолошко малтретирање. Вознемирувањето е однесување кое по својата природа е непожелно, застрашувачко или навредливо. Малтретирањето, вознемирувањето и другото однесување, кое е намерно или ненамерно заканувачки, непријателски или понижувачки, нема да се толерира ниту во просториите на Групаацијата, на настан организиран или спонзориран од работата, ниту преку кој било онлајн медиум или форум. Имаме политика на нулта толеранција за дискриминација врз основа на возраст, раса, родов идентитет, физичка или ментална попреченост, сексуална ориентација, религија, политичко мислење или мајчински статус.

Работното место треба да биде безбедно место каде што секој член на тимот треба да биде ценет и третиран со почит. Се охрабрува да зборувате во одбрана на колегите кога ќе видите малтретирање или ќе бидете сведоци на друго вознемирување, или директно до раководител на оддел или високо раководство или преку механизмите за пријавување.

- Што се очекува од вас

Очекуваме нашите луѓе да дејствуваат на начин што ќе ги поздрават другите и ќе придонесе за инклузивно и кохезивно работно место. Индивидуалната одговорност не завршува со опис на работното место. Од вас се очекува да се однесувате кон другите со почит и да избегнувате однесувања што се дискриминаторски, раздорни или непријателски.

- Што се очекува од другите

Кога работите со нас, очекуваме дека ќе ни помогнете да се осигураме дека се одржува чувството на одговорност, соработка и отчетност. Очекуваме дека секој од нашите вработени ќе биде третиран со почит.

Информации и комуникации

Приватност на податоци

Еден од начините на кои покажуваме грижа и почит кон нашите вработени е преку почитување на релевантните закони поврзани со собирањето, складирањето, користењето, преносот и задржувањето на лични податоци. Личните податоци се информации што се однесуваат на поединец што можат да се користат за негова или нејзина идентификација. Примери за такви информации вклучуваат име на поединецот, е-пошта, адреса, информации за пасош, возраст. Имаме јасни упатства што го регулираат преносот на информации и користиме мерки како што се енкрипција, заштита со лозинка и двофакторска автентикација за да ја одржиме приватноста на податоците.

Во согласност со Општата регулатива за заштита на податоци (GDPR) и другите релевантни прописи, ние собираме и обработуваме лични податоци од релевантни страни само за легитимни деловни цели или кога сме законски обврзани да го сториме тоа. Споделуваме информации само кога е потребно и за целта за која се собрани податоците. Ја разјаснуваме нашата политика и преземаме мерки за да осигуриме дека третите страни ја разбираат важноста на чување на личните податоци во приватност. Нашите услуги за информатичка технологија редовно се следат, а од вработените и другите корисници се очекува одговорно да го користат нашиот софтвер и другите електронски ресурси. Повеќе информации за заштитата на податоците можете да најдете во нашата внатрешна Политика за заштита на податоци и во Политиката за приватност на нашата веб-страница.

Доверливост

Ние ја заштитуваме нашата Групација и нашите засегнати страни преку одговорно управување со доверливи информации. Ваквите доверливи информации можат да бидат во форма на финансиски анализи, стратегии, информации со заштитен идентитет, модели, шеми, извештаи за истражување и развој и други релевантни информации. Вработените и членовите на персоналот треба да бидат внимателни кога откриваат доверливи информации на трети страни, особено кога не се запознаени со надворешна страна и кога станува збор за интелектуална сопственост на компанијата, за да се осигурат дека се откриваат во согласност со политиките на Групацијата. Доколку е потребно да се споделат такви информации, вработените треба да користат договор за неоткривање информации и/или да добијат овластување по потреба.

Инсајдерско тргување

Инсајдерски информации се информации кои се важни или материјални и не се јавно достапни, а кои веројатно ќе имаат значително влијание врз цената на хартиите од вредност на регулирана берза. Ова може да вклучува информации за производството, финансиски извештаи и резултати, како и информации за спојувања, отуѓувања на средства и аквизиции. Вработените, според природата на својата работа, можат во текот на своето вработување да добијат такви информации. На вработените им е забрането да користат доверливи или на друг начин приватни информации за лична корист. Според Регулативата за злоупотреба на пазарот и Законот за кривична правда на Обединетото Кралство, нелегално е да се тргува со наши хартии од вредност (или со хартии од вредност на трети страни) врз основа на информации од внатрешната страна добиени за време на вработувањето (или од кој било друг извор). Ова ги вклучува случаите во кои вработените индиректно тргуваат или охрабруваат трета страна да тргува со хартии од вредност. Сите вработени кои сакаат да тргуваат со такви хартии од вредност се должни да постапуваат во согласност со нашиот интерен Кодекс за тргување со акции, што бара добивање дозвола од Главниот извршен директор пред да се вклучат во пазарно тргување со акции.

Информации, водење евиденција и известување

Во согласност со обврските на ЦАМЛ како котирана компанија, ние евидентираме и известуваме за финансиски и нефинансиски информации на полугодишна основа. Нашите книги, евиденција и податоци треба точно да се евидентираат и правилно да се водат за да се осигура дека ги исполнуваме нашите обврски како котирана компанија. Сите наши поднесоци, записи, извештаи и други документи треба да ја одразуваат и правилно да ја докажуваат вистинската природа на нашата финансиска состојба и деловните активности. Редовно произведуваме податоци за нашите резерви, ресурси, производство, инциденти, цели и операции, што е основа за нашето внатрешно и надворешно известување. Нашата комуникација со надворешни страни, без разлика дали станува збор за ревизори, инвеститори или други засегнати страни, треба да биде јасна, вистинита и транспарентна. Нашите засегнати страни се потпираат на точноста, навременоста и комплетноста на нашите деловни информации, како што се објавени во нашите ажурирања за пазарот, годишните извештаи и извештаите за одржливост. Во согласност со нашата Политика за комуникации, само овластени лица треба да комуницираат со надворешни страни и со пазарот. Исто така, вработените треба да бидат внимателни кога користат лични социјални медиуми на кои на кој било начин ја претставуваат нивната поврзаност со Групацијата.

Комуникација

Овој Кодекс е објавен на веб-страницата на Компанијата, која се наоѓа подолу, и е дистрибуиран на локации на локалните јазици како дел од процесот на вклучување на вработените. Обука за овој Кодекс се обезбедува на годишна основа за вработените (вклучувајќи ги и оние кои работат со скратено работно време), добавувачите и изведувачите, за да се осигури дека оние кои работат со нас се свесни за нашите очекувања кога станува збор за почитување на етичките стандарди и практиките на управување на Групацијата.

<chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://wp-ЦАМЛ-2023.s3.eu-west-2.amazonaws.com/media/2024/04/Central-Asia-Metals-Plc-Code-of-Conduct-Policy.pdf>

Одобрување

Управниот одбор на ЦАМЛ има крајна одговорност за Кодексот. Правниот советник е одговорен за спроведување на Кодексот заедно со генералните директори на секое место на работење. Овој Кодекс е одобрен од Одборот на директори на ЦАМЛ.

Преглед

Овој Кодекс ќе се разгледува и ажурира годишно за да се обезбеди усогласеност со деловните потреби. Сите измени ќе бидат доставени до Управниот одбор за одобрување, објавени на веб-страницата на Компанијата и соопштени до вработените.

CODE OF CONDUCT (THE 'CODE')

Central Asia Metals plc ('CAML', the 'Company' or 'Group') believes that our employees, contractors and stakeholders play a critical role in upholding good business practices, strong principles of corporate governance, and fostering a positive workplace environment. This Code serves as a guide for our shared values and the ethical standards that define our organisation.

Purpose

The purpose of this Code is to outline the principles by which CAML operates and to inform its employees, collaborators, suppliers and wider stakeholders of its expectations of the Group's employees and those with whom it does business.

Scope

The Code is designed to outline CAML's values and to promote them, both at the corporate level and across our business operations. Our Code has been developed in order to demonstrate what is expected of our employees, suppliers, partners and stakeholders and to guide them on how to promote the strong principles of our business.

Our corporate purpose and company culture

Our purpose is to produce base metals required for modern living, profitably in a safe and sustainable environment for all our stakeholders.

We promote low-cost, sustainable and ethical metal production, to benefit our workforce, local communities, host countries and shareholders. We enrich communities close to our operations with employment opportunities and education, sports facilities, medical care and help for underprivileged members of society. Focus on environmental responsibilities remains key to our business strategy, as does helping to preserve the ecosystems around our operations.

The metals we produce are essential for both our current world and a technologically advancing future, which increasingly demands sustainable base metals along with those 'critical minerals' deemed to be necessary for both decarbonisation and the broader green energy transition. They play a key role in transmitting power, fuelling our daily activities, and transporting people in order to foster economic growth and development.

Since inception of the Company, our culture has been to operate in an open and transparent manner and to develop a sustainable business for the long term. CAML, as a business, has been built embracing technology and continues to operate with an enterprising spirit.

Our values inform the behaviour and standards expected of all our colleagues in the business regardless of an individual's role or location. Our employees are the essence of the Group and their conduct affects our work ethic, the decisions we make, our reputation and our overall performance.

We encourage our people to take ownership of their work, lead by example, and set achievable goals. Through this we facilitate improvement in our processes and practices, enabling us to meet the targets and key performance indicators we set. Accountability for us means defining our responsibilities and fulfilling our commitments to our partners, employees and other stakeholders. This means delivering on our objectives and goals efficiently, with respect to both time and cost.

- **Health and safety**

The safety of our employees is a core value and we are committed to protecting the health and well-being of our people. We work hard to monitor, assess and mitigate the risks that could potentially bring harm to our employees.

- **Sustainability**

Sustainable development is one of our core objectives, and its importance is considered in each decision that we make. We aim to affect our employees and local communities positively, while minimising any adverse impacts on the natural environment.

- **Efficiency and innovation**

We encourage our teams to embrace change and we continue to bring technology and innovation together to improve our operations. This approach helps us to use our resources wisely and efficiently in achieving long-term sustainable production.

- **Respect and trust**

We encourage open and constructive communications among team members and value collaborative working. We accomplish transparency through honest, fair, and open communication with all key stakeholders, built on disclosure, clarity and accuracy. We are open to recognising our faults and improving our practices.

The principles of our Code

As our business is a constantly evolving and adapting enterprise, our Code does not set prescriptive rules. Rather, it serves to provide guidelines for behaviour which, together with the underlying policies, illustrate how we expect our investors, employees, officers, contractors, consultants and other stakeholders to apply our values to their work and business interactions.

We expect all of our employees to understand fully this Code and promote it within the workplace and when engaging with investors, suppliers and other external parties. The Code is supported by several policies which can be found here on our website:

www.centralasiametals.com/corporate-governance/company-policies/ and which are amended periodically.

Speaking up when you notice someone acting in a way that is contrary to our Code protects everyone. Raising issues helps to draw important matters to the attention of management and encourages the building of a safer, stronger and more cohesive community. Our people should feel supported when speaking out, with the knowledge that they are acting with integrity and

improving the way in which we work. This principle is underpinned by our local grievance policies and further outlined in our [Whistleblowing Policy](#).

Breaches of our Code compromise our community, our business and our reputation. Failure to comply with the Code will be reviewed and investigated through the appropriate channels and those in breach will be held to account.

Our expectations

- You

We encourage all our workers and our leaders to speak up when they notice something which they believe goes against the Code. We expect that behaviour which is in breach of the Code will be reported to the appropriate line manager, via the whistleblowing hotline, or directly to the relevant general director or HR manager. Complaints and concerns raised will be dealt with confidentiality and anonymously where possible, shared only with those who need to know and resolved within appropriate timeframes.

- Our leaders

Line managers, directors and senior management are expected to take concerns raised by workers seriously and to take prompt steps to ensure such concerns are addressed in a timely fashion, discretely and with an appropriate level of sensitivity.

- Those who work with us

Where a concern is raised by someone outside our organisation, the concern is to be treated in much the same manner. The third parties we deal with should be confident in our approach to whistleblowing and our stance on speaking out. We communicate our values to our external partners, including suppliers, contractors and community partners, and encourage them to maintain similar standards of doing business. This is done via our Supplier Code of Conduct which new suppliers are required to sign as part of the onboarding process. Our Supplier Code of Conduct also contains the relevant contact details to raise a concern anonymously and confidentially through our Navex hotline and associated weblink. A copy of our Supplier Code of Conduct can be found here: www.centralasiametals.com/corporate-governance/company-policies/

Conducting business responsibly

Health and safety

Employees as well as suppliers and contractors are required to adhere to the health and safety standards and protocols established by the Group, which are specifically designed to minimise the risk of an accident or incident occurring in the workplace. Management is responsible for the establishment, maintenance and ongoing improvement of a fully functioning H&S management system, which provides a safe and healthy working environment. Additionally, we strive to ensure that every individual within the Group understands that maintaining a safe and secure place of work is as much a personal responsibility as it is a collective one. We prioritise

appropriate training of our employees to ensure that they are competent to manage their own safety and the safety of their colleagues, which ensures safety standards are consistently applied across our operations. We review safety incidents and use them as an opportunity to improve our processes and avoid recurrences. This, in turn, supports our continual commitment to monitoring and learning, making our business more robust in terms of health and safety. More information on this topic can be found in our [Health and Safety Policy](#).

Environment

Environmental responsibility is critical to the well-being of the communities in which we operate and the sustainability of our business. Therefore, we seek to minimise the impact of our operational processes by ensuring that environmental considerations are central to all of our design, planning and operations. We aim to protect and preserve the environment through an approach that involves identification and control of risks at all stages of development and production. We are committed to operational practices that mitigate our footprint by continuously improving our standards of environmental management and reporting. We conduct regular risk assessments to identify our impacts and seek to minimise the impact by the most effective means. Looking after the environment is a collective endeavour which is everybody's responsibility, and therefore employees who have environmental concerns or issues within the workplace should communicate these to either their line manager or senior management, as appropriate, either through our local grievance processes or via our Whistleblowing mechanisms

We aim to understand the Group's potential impacts on biodiversity and to minimise or offset such impacts. We seek to identify the impacts of our work on the environment, whether it be emissions, water usage, waste management, ecology or air quality and to monitor better these impacts.

We recognise the complex challenges which our world is facing owing to climate change, and we are committed to working with consultants and relevant stakeholders to address its causes and impacts. Our goal is to make meaningful reductions in our carbon footprint, and to reuse and recycle in furtherance of our decarbonisation efforts, which will support the green energy transition required for our future. More information on this topic can be found in our [Climate Change Policy](#).

The Group acknowledges and understands that operating tailings storage facilities (TSFs) can present a significant risk to the environment and the surrounding communities if not designed, constructed, operated and closed properly. Therefore, we are committed to responsible management throughout the lifecycle of our TSFs as part of our overall prioritisation of the safety and well-being of all project-affected people, communities, employees and stakeholders. We operate in conformance with international standards, including the Global Industry Standard on Tailings Management (GISTM). We undertake regular and appropriate monitoring of compliance with the applicable standards and apply appropriate risk management strategies to identify and analyse risks associated with the operation of our TSFs. This includes developing, implementing, and communicating emergency preparedness procedures. We design TSFs to withstand natural events, and make adequate provision for decommissioning, closure and post-closure requirements. We engage independent, third-party safety and stability audits of our

TSFs on a regular basis, with findings reported to the Board and our wider stakeholder base. For more information on this topic, please refer to our [Tailings Policy](#).

Communities and social responsibility

Part of our focus in relation to responsible business practices involves being good and responsible neighbours to the host communities in which we operate. We demonstrate our commitment to the well-being of these communities by prioritising support in a number of ways, including maximising local employment and procurement. We aim to improve living standards and support the sustainable development of our local communities, by contributing to charities, schools and other local institutions. We partner with community organisations and assist with local development projects, as well as support new initiatives through donations, scholarships and family events which can make a positive impact on all stakeholders. The primary way we understand the needs of our surrounding communities is through maintaining robust and meaningful engagement. This is accomplished through our stakeholder engagement plans, which outline the basis of our interactions and provide a framework for transparent communication. More information on our social responsibility activities can be found in our [Community Policy](#).

We consider it the duty of our employees, staff and community liaisons to foster good relations between our operations and the wider community. This means that employees, whether during or after working hours, should be mindful that they are representing their employer and be respectful to local residents, including their culture and traditions.

Corporate governance

Governance and ethical practices

We understand that compliance with the laws of the countries in which we operate is fundamental to our licence to operate and the success of our business. Therefore, we comply with the relevant legislation, statutes and regulations, including those which pertain to environment, mining, tax and labour. We also take into account international guidelines and standards set out by the International Labour Organization and the United Nations Guiding Principles when it comes to our labour relations and our stance against modern slavery. We take a responsible approach to securing and obtaining relevant licences and permits, and undertake work in line with the authorisations required in our countries of operation. We believe that good governance extends to our suppliers, customers and business partners. Therefore, we expect our values to be upheld by our counterparties, including our upstream and downstream supply chains. Our counterparties, which include suppliers, contractors and advisers, should meet legal requirements and share our commitment to safety, transparency, accountability and sustainability.

Anti-corruption and anti-bribery

Corrupt and unethical practices are damaging to our reputation and constitute a serious crime which misallocates resources and undermines fair decision-making. Business relationships with suppliers, customers, governments, investors and other service providers should be conducted

transparently and should be on an arm's-length basis. The United Kingdom and other countries in which we do business have passed laws against bribery and corruption, and our employees and contractors are expected to abide by such laws. We are committed to taking appropriate measures to ensure that our business partners also understand and comply with our policy.

In line with our anti-bribery policy, employees, agents, consultants, suppliers and representatives should never engage in the offering, receipt or solicitation (directly or indirectly) of anything which may constitute a bribe, kickback or facilitation payment with the intent to benefit themselves, to secure an improper business advantage or to influence the actions of others. These persons are informed that failing to prevent bribery is a corporate criminal offence and is reportable through our Whistleblowing Policy. For more information, please see our [Anti-Bribery Policy](#).

Gifts and hospitality

Gifts and entertainment can help forge business relationships and are customary in some cultures. However, frequent or valuable gifts which are of an excessive nature are inappropriate as they could be seen to be an attempt to gain an unfair business advantage. Questionable gifts or instances of extravagant hospitality are reportable to management or through the Whistleblowing Policy. More information on what constitutes acceptable versus unacceptable behaviour can be found in our [Anti-Bribery Policy](#).

Conflicts of interest

Employees are under a duty to act in the best interests of the Group and therefore should be cognisant of any actual or potential conflicts of interests. A conflict of interest may arise whenever a person has a personal or business interest which has the potential to interfere with his or her ability to perform a function objectively or ethically. Employees are expected to avoid situations in which their personal or outside professional interests could impact on their ability to do their work fairly and without bias.

Should an employee become aware of an actual or potential conflict of interest, he or she should direct the query to his/her line manager who will then disclose the conflict to the General Counsel. As conflicts of interest are not uncommon in a large international business they must be reported and handled via the established disclosure policy to ensure compliance with the Code.

Trade controls, money laundering and sanctions

We are committed to complying with applicable sanctions and mandatory government regulations, which include both economic sanctions and trade controls. Government measures have been enacted to restrict certain transactions involving services, and movement of goods and money. These aim to combat terrorism, international crime and money laundering. We have measures and policies in place to prevent and counteract any breach of these laws, which involve screening, due diligence, enquiries and database checks, as well as authorisation of payments. Various countries and organisations (such as the USA, the European Union and the United Nations) have enacted sanctions against certain countries, entities and individuals which

prohibit certain transactions that contravene their sanctions regimes. Economic and trade sanctions are complex and subject to rapid change, and our employees are expected to abide by these changes to legislation, regularly communicated updates, and if in doubt to consult with the General Counsel.

Risk management and internal controls

We maintain robust risk management frameworks and practices which help us to manage risks relevant to our operations and provide a mechanism by which emerging risks within the industry are raised and assessed. Our comprehensive risk management systems allow us to identify, analyse, mitigate and remediate risks across the business. We engage with these systems at site-level on a daily basis. Key changes to our principal risks are reported quarterly at Group-level risk committee meetings which are attended by risk owners alongside operational and corporate senior management. During these sessions, risk profiles are reviewed and discussed along with their relevant risk mitigations plans. The Audit Committee is made aware of trends and changes on a regular basis ahead of disclosure in our Annual Report and Sustainability Report.

From an internal controls perspective, we regularly review the application of our policies and recommend updates, as required. To reinforce our commitment to ensuring ethical business practices and the integrity of our systems, we conduct spot checks of records and documentation. Additionally, we conduct internal audits of ethical standards as well as corporate governance reviews, and engage in impact assessments on a regular basis. Reports from these internal reviews are provided to management as part of a continuous cycle of improvement, and provide the basis for our reporting to the Board and our wider stakeholders.

Ethical practices

Respecting human rights

We have a fundamental commitment to respecting labour and human rights, which informs our core values with respect to our workforce. We pride ourselves on operating our business in a way that ensures we treat our workers and those along our supply chains humanely, from our labour practices to our security measures on site, and everything in between. We are guided by relevant laws and regulations (such as the International Labour Organization's core labour rights) when it comes to freedom of association and collective bargaining. We maintain a vigilant approach to any potential risks in this regard, and conduct regular human rights impact assessments to identify, assess and remediate potential adverse impacts better. Concerns in respect of violations or potential violations should be raised officially, either to a line manager, senior management or through our Whistleblowing Policy as appropriate.

People at home and abroad

Our workers, contractors and partners have made our business what it is today, and therefore we consider our employment practices a vital part of attracting and retaining talent, and perpetuating growth. We employ and promote based on merit, and we instil a sense of teamwork and collaboration between colleagues and other members of staff.

Further, our procurement teams take steps to ensure that the suppliers along our supply chains in other jurisdictions are aware of our Modern Slavery Statement, our commitment to our stance, and the fact that we do not tolerate any form of abuse, including child labour, human trafficking and indentured servitude. Any issues are handled by a reporting system in accordance with our internal procedures and policies.

Equal opportunity

Our employment practices are based on the principles of fairness and inclusion. Unlawful practices of workplace discrimination on attributes such as age, race, gender identity, physical or mental disability, sexual orientation, religion, political opinion or pregnancy are strictly prohibited. All our existing and future recruits can be sure that they will be treated fairly and with respect, and evaluated according to their skills and abilities. Behaviour that is exclusionary or discriminatory in nature is to be reported immediately to senior management, and accusations will be investigated thoroughly and addressed accordingly.

Non-harassment

Bullying is defined as systematic verbal, physical, social or psychological abuse. Harassment is behaviour that is by its nature unwelcome, intimidating or offensive. Bullying, harassment and other behaviours, which are intentionally or non-intentionally threatening, hostile or humiliating, will not be tolerated whether on the premises of the Group, at a work-organised or sponsored event, or via any online medium or forum. We have a zero-tolerance policy for discrimination on the basis of age, race, gender identity, physical or mental disability, sexual orientation, religion, political opinion or maternity status.

The workplace should be a safe place where each member of the team should be valued and treated with respect. Speaking up for colleagues when you see bullying or witness other harassment is encouraged, either directly to a line manager or senior management or via the Whistleblowing mechanisms.

- What is expected of you

We expect our people to act in a way that welcomes others and contributes to an inclusive and cohesive workplace. Individual responsibility does not end with a job description. You are expected to treat others with respect and avoid behaviours that are discriminatory, divisive, or hostile.

- What is expected of others

When working with us, we expect that you will assist us in making sure that a sense of responsibility, collaboration and accountability is maintained. We expect that every one of our employees will be treated with respect.

Information and Communication

Data Privacy

One of the ways in which we demonstrate care and respect for our employees is by complying with relevant laws around the collection, storage, use, transfer and retention of personal data. Personal data is information relating to an individual which can be used to identify him or her. Examples of such information includes the individual's name, email address, passport information, age. We have clear guidelines in place governing the transmission of information and employ measures such as encryption, password protection and two-factor authentication to maintain data privacy.

In line with the General Data Protection Regulation (GDPR) and other relevant regulations, we collect and process personal data from relevant parties only for legitimate business purposes or where we are legally required to do so. We share information only when it is necessary to do so and for the purpose for which the data was collected. We make our policy clear and take measures to ensure that third parties understand the importance of keeping personal data private. Our information technology services are monitored regularly, and employees and other users are expected to use our software and other electronic resources responsibly. More information on data protection can be found in our internal Data Protection Policy and within the Privacy Policy on our website.

Confidentiality

We protect our Group and our stakeholders through the responsible management of confidential information. Such confidential information may be in the form of financial analysis, strategies, proprietary information, models, schemes, reports on research and development, and other relevant information. Employees and members of staff should be vigilant when disclosing confidential information to third parties, particularly where they are not familiar with an external party and when it involves the company's intellectual property, to ensure it is disclosed in line with the Group's policies. Where such information is required to be shared, employees should use a non-disclosure agreement and/or obtain authorisation as required.

Insider trading

Insider information is information, which is important or material and not in the public domain, which is likely to have a significant impact on the price of securities on a regulated stock exchange. This can include production information, financial reports and results, as well as information on mergers, asset disposals and acquisitions. Employees, by the nature of their work, may in the course of their employment obtain such information. Employees are forbidden to use confidential or otherwise private information for personal advantage. Under the Market Abuse Regulation and the UK Criminal Justice Act, it is illegal to deal in our securities (or those of third parties) on the basis of insider information received during the course of employment (or from any other source). This includes cases in which employees indirectly trade or encourage a third party to trade securities. All employees wishing to deal in such securities are required to

act in line with our internal Share Dealing Code, which necessitates obtaining permission from the Chief Executive Officer before engaging in market trading of shares.

Information, record-keeping and reporting

In line with CAML's obligations as a listed company, we record and report financial and non-financial information on a semi-annual basis. Our books, records and data should be accurately recorded and properly maintained to ensure that we are fulfilling our obligations as a listed company. All of our filings, entries, reports and other documents should reflect and properly evidence the true nature of our financial position and business activities. We regularly produce data about our reserves, resources, production, incidents, targets and operations which is the basis for our internal and external reporting. Our communications with external parties, whether it be auditors, investors or other stakeholders, should be clear, truthful and transparent. Our stakeholders rely on the accuracy, timeliness and completeness of our business information, as reported in our market updates, annual reports and sustainability reports. In line with our Communications Policy, only authorised persons should communicate with external parties and the market. Also, employees should use care when using personal social media which in any way represents their affiliation with the Group.

Communication

This Code is published on the Company's website, found below, and is distributed at sites in local languages as part of the employee onboarding process. Training in this Code is provided on an annual basis to employees (including those working part time), suppliers and contractors to ensure those who work with us are aware of our expectations when it comes to upholding the Group's ethical standards and governance practices.

<https://www.centralasiametals.com/corporate-governance/company-policies/>

Approval

CAML's Board of Directors has ultimate responsibility for the Code. The General Counsel is responsible for implementation of the Code alongside the general directors at each site of operation. This Code has been approved by CAML's Board of Directors.

Review

This Code will be reviewed and updated annually to ensure alignment with business needs. Any changes will be submitted to the Board of Directors for approval, published on the Company's website, and communicated to employees.