

ПОЛИТИКА ЗА УКАЖУВАЊЕ („ПОЛИТИКАТА“)

Central Asia Metals plc („CAML“, „компанија“ или „група“) е посветена на одговорни практики на управување, при што негува култура на транспарентност, одговорност и отворено известување за грижи во сите земји и територии во кои што работи. За да ги одржиме овие вредности, ние ја воспоставивме оваа Политика, која им дава овластување на нашите вработени, изведувачи и засегнати страни отворено да пријавуваат однесувања, прекршувања и недолично однесување што се спротивни на нашите вредности на Групаацијата и со тоа обезбедување на побезбедно и работно место со повеќе етика.

Цел

Овој документ ја опишува политиката на Групаацијата CAML и сите нејзини подружници ширум светот и ги води нејзините вработени за постапката за правење на заштитени обелоденувања. Ова може да вклучува загриженост во врска со прекршување или потенцијално прекршување на процедурите за корпоративно управување или кое било друго реално или потенцијално погрешно постапување, неправилно или неетичко однесување од страна на Групаацијата или некој кој што е поврзан со Групаацијата.

Опсег и клучните принципи на политиката

Оваа политика важи за сите компании и подружници на Групаацијата во кои CAML има контролен удел. Исто така принципите и механизмите во рамките на Политиката се отворени и за оние што ги посетуваат локациите на CAML, вклучувајќи ги добавувачите, изведувачите и членовите на заедницата.

Групаацијата, преку својата Политика за укажување, им обезбедува на сите вработени доверлив начин за започнување на загриженост преку неколку правци, а не само преку хиерархијата на организацијата. Целта на оваа Политика е да им даде на вработените кои што имаат вистинска загриженост, метод за пријавување на сомнителни неправилности или сериозни недолично однесување, знаејќи дека нивните грижи ќе бидат сфатени сериозно, навремено испитани и дека нивната доверливост ќе се почитува.

Оваа политика не треба да се користи за поплаки кои што се однесуваат на личните околности на работникот, како што е помала поплака која што е поврзана со работата. За такви случаи, вработените треба да се повикаат на локалните политики за поплаки и можат да поднесат жалба внатрешно преку нивниот менаџер за човечки ресурси.

Ние признаваме дека лицето што „укажува (свирка)“ е сведок, а не жалител и ќе биде поддржано и заштитено од одмазда. Оваа политика има за цел да ги информира вработените за тоа како да започнат разумно верување за погрешно постапување и да ги увери дека можат да ги започнат своите разумни верувања без страв од одмазда. Ова е во согласност со нашата посветеност да го водиме нашиот бизнис со чесност и интегритет во согласност со нашиот Кодекс на однесување. Постои заштита според важечкиот закон и/или со нашите внатрешни политики за лице кое што изразува загриженост според оваа Политика. Нема да се толерира вршење на насилство, вознемирување или попречување на напредокот во кариерата на вработен кој што изразил загриженост или каков било негативен третман на вработен како резултат на започнување на загриженост, а таквото однесување ќе се третира како дисциплински прекршок.

Методи

Доколку нашите работници станат свесни за законска грижа, на располагање им се неколку правци:

1. Линиски менаџер (надзорник)

Групацијата се надева дека во многу случаи, вработените ќе се чувствуваат удобно за да започнат загриженост кај нивниот линиски менаџер. Загриженоста може да се направи лично или да се стави во писмена форма. Линискиот менаџер можеби ќе може да договори начин за брзо и ефективно решавање на загриженоста.

2. Линија за комуникација

Како алтернатива, нашите вработени можат да се консултираат со независната телефонска линија која што е отворена 24/7 и која што е овозможена од Navex Global Inc со назначени броеви 0800 8 05 05 (Саца) и 0800 051 (Kougrad) и тие се достапни преку sam.ethics.com. Линија за комуникација е достапна на повеќе јазици, меѓу кои англиски, руски и македонски.

3. Алтернативни опции

Доколку работникот не е сигурен дали нешто е во опсегот на Политиката, тој или таа може да побара совет од неговиот/нејзиниот менаџер. Сепак, Групацијата цени дека може да има случаи во кои вработените нема да се чувствуваат удобно да прашаат или да пријават потенцијален проблем до нивниот линиски менаџер или преку надворешната телефонска линија. Во овие околности, вработените се охрабруваат да ги започнат сите грижи директно на кого од следниве претпочитаат:

- Гавин Ферар, главен извршен директор
- Дејвид Свон, претседател на комитетот за ревизија
- Викторија Усова, правен советник, со која што можат да комуницираат на руски јазик
- Ивица Талевски, директор за одржливост на рудникот Саца, со кој што можат да комуницираат на македонски јазик

Деталите за контакт од горенаведеното им се достапни внатрешно на вработените и ја придружуваат оваа Политика, која што е достапна на локални јазици.

Доверливост

Кога искажувате загриженост на која било од горенаведените рути, треба да се обезбедат колку што е можно повеќе релевантни информации и докази за време на разговорот. Групацијата се надева дека вработените ќе можат отворено да изразат загриженост за укажување на информации според оваа Политика. Меѓутоа, доколку некој сака доверливо да изрази загриженост, се прават сите напори неговиот/нејзиниот идентитет да остане приватен.

Иако вработените можат да поднесуваат жалби анонимно, соодветните истраги и следењето може да бидат потешки или невозможни доколку Групата не може да контактира со укажувачот за да добие дополнителни информации.

Истрага и резултат

Кога се искажува загриженост, работниците треба да наведат дека тоа го прават според Политиката.

Штом ќе се започне со загриженост преку кој било од методите кои што се дадени погоре, Групата ќе изврши првична проценка за да го одреди опсегот на истрагата. Пријавените работи ќе се истражуваат правично и непристрасно, како и навремено, доверливо и чувствително. Правниот советник може да биде известен за загриженоста и за сите релевантни информации. Генералниот совет за возврат ќе обезбеди формална повратна информација до комитетот за ревизија за истрагата и преземените дејствија, како и за бројот и видовите на пријавени недолични однесувања.

Групата има за цел, во разумна временска рамка, да обезбеди повратна информација до вработениот за резултатот од истрагата, поради што се претпочита загриженоста да се искажува доверливо наместо анонимно.

Доколку некој вработен смета дека прашањето не е решено на негово или нејзино задоволство, работникот треба да ја изрази својата загриженост директно кај Правниот советник.

Доколку од нашата проценка и истраги заклучиме дека лицето кое што укажува (свиркач) злонамерно дал лажни наводи, ова ќе биде сфатено сериозно и лицето кое што укажува може да биде подложно на дисциплинска постапка.

Дополнителни информации

Оваа Политика не е дел од договорот за вработување на кој било вработен и Компанијата може да ја измени во секое време.

Групацијата е посветена на известување за Политиката и за сите ажурирања на вработените преку годишни напори за вклучување за усогласеност, како и преку обука за изведувачи на самата локација. Дополнително, Групацијата гарантира дека Политиката е објавена на местата за јавни собири низ нашите локации исто како и јавно достапна на веб-страницата на компанијата.

Во продолжение е листа на проблеми кои може да се пријават според оваа Политика. Ве молиме имајте предвид дека списокот не е исцрпен и од вработените се очекува да се потпрат и да го искористат своето сопствено расудување, иницијатива и здрав разум кога ќе станат свесни за потенцијално недолично однесување, како што е наведено во Кодексот на однесување и секоја релевантна обука на Групата.

- однесување кое што е прекршок или прекршување на законот;
- неовластено користење на средствата или ресурсите на Групацијата;
- можна измама, корупција или поткуп, на пример во спротивност со Политиката за борба против поткуп на Групацијата;
- случаи на ропство или трговија со луѓе во синцирите на снабдување на Групацијата или во рамките на Групацијата;
- секое прекршување на Политиката за трговски санкции на Групацијата;
- ризици по здравјето и безбедноста, вклучувајќи ги и ризиците за јавноста, како и за другите вработени;
- штета на животната средина;
- намерно непридржување кон политиките или процедурите на Групацијата (како што е Кодексот на однесување);

- сексуална или физичка злоупотреба;
- покажување несоодветна наклоност во врска со работа за договор или прашање за вработување;
- лице кое што ја злоупотребува својата/нејзината положба за каква било неовластена цел или за лична корист;
- лице кое што не ги исполнува соодветните професионални стандарди или
- намерно прикривање на информации кои се однесуваат на кое било од горенаведените.

Одобрување

Одборот на директори на CAML ја има крајната одговорност за Политиката. Правниот советник е одговорен за спроведување на оваа Политика заедно со генералните директори на секое место на работа. Оваа политика е одобрена од страна на Одборот на директори на CAML.

Преглед

Оваа Политика ќе се прегледува и ажурира на годишно ниво за да се обезбеди усогласување со деловните потреби. Сите промени ќе бидат доставени до Бордот на директори за одобрување, ќе бидат објавени на веб-страницата на Компанијата и доставени до вработените.

WHISTLEBLOWING POLICY (THE 'POLICY')

Central Asia Metals plc ('CAML', the 'Company' or 'Group') is committed to responsible governance practices, whereby it fosters a culture of transparency, accountability and open reporting of concerns in all the countries and territories in which it operates. To uphold these values, we have established this Policy, which empowers our employees, contractors and stakeholders to openly report behaviours, violations and misconduct that go against our Group values, ensuring a safer and more ethical workplace.

Purpose

This document describes the Policy of the CAML Group and all its subsidiary companies worldwide and guides its employees on the procedure for making protected disclosures. This can include concerns relating to a breach or potential breach of the corporate governance procedures or any other actual or potential wrongdoing, malpractice or unethical behaviour by the Group or someone associated with the Group.

Scope and key policy principles

This Policy is valid for all Group companies and subsidiaries in which CAML holds a controlling interest. The principles and mechanisms within the Policy are also open to those visiting CAML sites, including suppliers, contractors and members of the community.

The Group, through its Whistleblowing Policy, provides all employees with a confidential way of raising concerns through several routes, not just through the hierarchy of the organisation. The purpose of this Policy is to give employees who have a genuine concern a method to report suspected wrongdoing or serious misconduct, in the knowledge that their concerns will be taken seriously, investigated promptly, and that their confidentiality will be respected.

This Policy should not be used for complaints relating to a worker's own personal circumstances, such as a minor work-related grievance. For such cases, employees should refer to the local grievance policies and can make a complaint internally through their Human Resources manager.

We recognise that a person 'whistleblowing' is a witness and not a complainant and will be supported and protected against retaliation. This Policy aims to inform employees on how to raise a reasonable belief of wrongdoing and to reassure them that they can raise their reasonable beliefs without fear of reprisals. This is in line with our commitment to conduct our business with honesty and integrity in accordance with our Code of Conduct. There are protections under applicable law and/or by our internal policies for a person who raises a concern under this Policy. Victimisation, harassment or obstruction of career progress of an employee who has raised a concern, or any adverse treatment of an employee as a result of raising a concern, will not be tolerated and such behaviour will be treated as a disciplinary offence.

Methods

If our workers become aware of a legitimate concern, there are several routes available to them:

1. Line Manager

The Group hopes that in many cases, employees will feel comfortable raising a concern with their line manager. The concern can be made in person or put in writing. The line manager may be able to agree a way of resolving the concern quickly and effectively.

2. Hotline

Alternatively, our employees can consult the independent hotline open 24/7 hosted by Navex Global Inc with designated numbers 0800 8 05 05 (Sasa) 0800 051 (Kounrad) and available through cam.ethics.com. The hotline is available in several languages, including English, Russian and Macedonian.

3. Alternative options

If a worker is uncertain whether something is within the scope of the Policy, he or she can seek advice from his/her line manager. However, the Group appreciates that there may be instances in which employees will not feel comfortable asking about or reporting a potential issue to their line manager or through the external hotline. In these circumstances, employees are encouraged to raise any concerns directly to whomever of the following they prefer:

- Gavin Ferrar, Chief Executive Officer
- David Swan, Chairman of the Audit Committee
- Victoria Usova, Legal Counsel, with whom they may communicate in Russian
- Ivica Talevski, Sasa mine Sustainability Director, with whom they may communicate in Macedonian

Contact details of the above are made available internally to employees and accompany this Policy, which is made available in local languages.

Confidentiality

When voicing a concern by any of the above routes, as much relevant information and evidence as possible should be provided during the conversation. The Group hopes that employees will be able to voice whistleblowing concerns openly under this Policy. However, if someone wants to raise a concern confidentially, every effort is made to keep his/her identity private.

Although employees can make complaints anonymously, proper investigations and follow-up may be more difficult or impossible if the Group is unable to contact the whistleblower to obtain further information.

Investigation and outcome

When raising a concern, workers should state that they are doing so under the Policy.

Once a concern is raised through any of the methods provided above, the Group will carry out an initial assessment to determine the scope of an investigation. Reported matters will be investigated fairly and impartially as well as promptly, confidentially and sensitively. The General Counsel may be notified of the concern and any relevant information. The General Counsel will in turn, provide formal feedback to the Audit Committee of the investigation and actions taken as well as the number and types of misconduct reported.

The Group aims, within a reasonable timeframe, to provide feedback to the employee of the outcome of the investigation, which is why it is preferable that concerns are raised confidentially rather than anonymously.

If any employee feels that the matter has not been resolved to his or her satisfaction, the employee should raise his/her concern directly with the General Counsel.

If we conclude from our assessment and investigations that a whistleblower has made false allegations maliciously, this will be taken seriously, and the whistleblower may be subject to disciplinary action.

Further information

This Policy does not form part of any employee's contract of employment and the Company may amend it at any time.

The Group is committed to communicating the Policy and any updates to employees through annual compliance engagement efforts as well as through training for on-site contractors. Further, the Group ensures that the Policy is posted in public gathering areas across our sites as well as publicly available on the Company website.

Below is a list of issues which may be reported under this Policy. Please note that the list is not exhaustive, and employees are expected to rely upon and exercise their own judgement, initiative and common sense when they become aware of any potential misconduct, as outlined within the Code of Conduct and any relevant Group training.

- conduct that is an offence or a breach of law;
- the unauthorised use of the Group's funds or resources;
- possible fraud, corruption or bribery, for example in contravention of the Group's Anti-Bribery Policy;
- instances of slavery or human trafficking in the Group's supply chains or within the Group;
- any violations of the Group's Trade Sanctions Policy;
- health and safety risks, including risks to the public as well as to other employees;
- harm to the environment;

- deliberate non-adherence to the Groups' policies or procedures (such as the Code of Conduct);
- sexual or physical abuse;
- showing undue favour over a contractual or employment matter;
- a person abusing his/her position for any unauthorised purpose or for personal gain;
- a person failing to meet appropriate professional standards; or
- deliberate concealment of information relating to any of the above.

Approval

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

Review

This Policy 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.