Աշխատանքային վարքագծի և էթիկայի կանոններ

Հաստատվել է 2016թ. Հուլիսի 28-ին
Վերջին փոփոխությունը: հուլիս, 2017

Բովանդակություն

Էջ

ՄԱՍ 1. ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻ ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Մեր ընկերության տնօրենի կողմից հաղորդագրություն 1
Մեր ակնկալիքները 2
Մեր արժեքները 2
Ով պետք է հետևի վարքագծի կանոններին 2
Իրազեկում, ուսուցում և ավարտում 3
Ղեկավարների և կառավարիչների պատասխանատվությունը 3
Կորպորատիվ հարցերը կարգավորող աշխատակից 3

ՄԱՍ 2. ՀԱՅՏՆՈՒՄ ԵՎ ԶԵԿՈՒՑՈՒՄ

Զեկուցելու պարտավորություն 4
Զեկուցման ենթակա խախտումներ 4
Ղեկավարի դերը Հայտնելու գործընթացում 4
Ինչպես ներկայացնել զեկույց 5
Զեկույցի ներկայացման ընթացքում ակնկալիքներ 5
Զեկույցի վարումը Արտահայտման գործընթացում 5

ՄԱՍ 3. ԲԻԶՆԵՍ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԵՎ ԷԹԻԿԱՅԻ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐ

Բաժին 1 Օրենսդրության համապատասխանություն 6
Բաժին 2 Կայուն հանքարդյունաբերություն 6
Բաժին 3 Աշխատանքային միջավայր 8
Բաժին 4 Կաշառակերության և կոռուպցիայի դեմ պայքար 9
Բաժին 5 Շահերի բախում 11
Բաժին 6 Նվերներ, զվարճություններ և հյուրընկալություն 13
Բաժին 7 Հակա-խարդախություն 14
Բաժին 8 Հակա-մրցակցային գործելակերպ և փողերի լվացման դեմ պայքար 14
Բաժին 9 Քաղաքական գործունեություն և աջակցություններ 14
Բաժին 10 Գրքեր և գրառումներ 15
Բաժին 11 Ընկերության ակտիվների օգտագործում 15
Բաժին 12 Ընկերության տեղեկատվություն և ներսի առևտուր 16
Բաժին 13 Երրորդ անձանց համապատասխանություն 17

ՄԱՍ 4. ՎԱՐՉԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐ

Կանոնների խախտումներ 18
Ուղղիչ գործողություններ 18
Կանոնների վերանայում և փոփոխում 18
Կանոնների պարտավորություններից ազատում 18
Համապատասխանության աուդիտներ 18
Գրառումներ 18
Կանոնների վերաբերյալ հարցեր 18

ՏՆՕՐԵՆԻ ՀԱՂՈՐԴԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ

Ռիք Հովես,
Նախագահ և Գլխավոր Գործադիր Տնօրեն

Ընկերությունում մենք հավատարիմ ենք բիզնես վարքագծի ամենաբարձր չափանիշներին մեր բոլոր բիզնես գործարքներում: Որպեսզի մեր կազմակերպության բոլոր աշխատողները հասկանան դրա նշանակությունը, մենք կազմել ենք Բիզնես վարքագծի և էթիկայի կանոններ (Կանոններ): Կանոններով սահմանված սկզբունքները շեշտադրում են մեր հավատարմությունը անվտանգության, ազնվության, էթիկայի և արդարության սկզբունքները և աջակցում են մեր վեց հիմնական արժեքների ձեռքբերմանը, որոնք, դուք կտեսնեք ներկայացված Կանոնների մեջ: Կանոնները պահանջում են, որ մեր գործունեությունը համապատասխանի բոլոր կիրառելի օրենքներին և կարգավորումներին: Մենք ակնկալում ենք, որ բոլորը գործեն Կանոններին համապատասխան բոլոր առումներով և Ընկերության բիզնես գործունեությունը ծավալեն այնպես, որ պաշտպանեն և խթանեն մեր արժեքավոր հեղինակությունը և նպաստեն մեր ընդհանուր հաջողությանը որպես ընկերություն:

Այսպիսով, մենք վերանայել ենք մեր Կանոնները այնպես, որ արտացոլեն միայն բարձր մակարդակի սկզբունքներ, որոնք ուղղորդում են Ընկերության բոլոր աշխատողների բիզնես գործունեությունը և առավել հեշտ և ընթեռնելի են դարձել: Կանոնները այժմ ներառում են մեզնից ակնկալվող մեր կարևորագույն արժեքներին համապատասխան բոլորի պարտավորությունների կատարման պահանջներ և օրինակներ:

Գործել էթիկային և ազնվությանը համապատասխան ավելին է քան միայն մեր ընկերության պատկերը և հեղինակությունը, կամ իրավական հարցերից խուսափելը: Դա վերաբերվում է մեր այնպիսի աշխատանքի վայրի խթանմանը և հարատևությանը, որտեղ մենք բոլորս հպարտ ենք աշխատել և վերաբերում է մեզնից յուրաքանչյուրի իմացությանը, որ մենք գործել ենք պատշաճ կերպով:

Խնդրում եմ ժամանակ հատկացնել Կանոններն ուշադիր կարդալու և հասկանալու համար: Այն չի ներառում հնարավոր ցանկացած իրավիճակ, ուստի այստեղ նշված սկզբունքները կիրառելիս դուք պետք է դրսևորեք պատշաճ դատողություն: Ես ձեզ խրախուսում եմ բարձրաձայն արտահայտվել և քննարկել ձեր ղեկավարի հետ ցանկացած խնդիր կամ մտահոգություն, որոնք վերաբերում են Կանոններին և թե ինչպես են դրանք կիրառվում ձեր հանդեպ, ձեր դերը և ձեզ շրջապատող այլ անձինք:

Ձեր օգնությամբ, ես վստահ եմ, որ Ընկերությունը կշարունակի արժանի մնալ մեր կողմից բիզնես իրականացվող համայնքներում առկա իր բարձր հեղինակությանը: Շնորհակալ ենք,Դանդի Փրիշս Մեթալս Ինք ընկերությունը այնպիսի ընկերություն դարձնելու ձեր ջանքերի համար որտեղ մենք բոլորս հպարտ ենք աշխատել:

Ռիք Հովես, Նախագահ և Գլխավոր Գործադիր Տնօրեն

ՄԱՍ 1. ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻ ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Մեր ակնկալիքները

Սույն Կանոնները սահմանում են այն հիմնական սկզբունքները և ակնկալիքները, որոնք ուղղորդում են ցանկացած անձի վարքագիծը, ով աշխատում է Դանդի Փրիշս Մեթալս Ինք. ընկերության համար, կամ բիզնես գործունեություն է ծավալում ընկերության հետ կամ մեր ցանկացած մասնաճյուղի հետ (միասին՝ Ընկերություն):

Կանոնների նպատակներն են՝

- Մեր արժեքները պահպանելիս ազնիվ և էթիկական վարքագծի խթանում,
- Կիրառելի օրենքներին և կագավորումներին համապատասխան գործունեության խթանում,
- Հաշվետվություններում և օրենքով պահանջվող այլ փաստաթղթերում ամբողջական, հստակ և ժամանակին բացահայտումների կատարում;
- Օգնել մեզ տեղեկանալ և լուծել էթիկական հարցեր և Կանոնների, այլ ներքին կանոնների և կարգավորումների և օրենքների հավանական խախտումներ; և
- Ի վերջո, խթանել Ընկերության ազնիվ, ամբողջական և հաշվետվողականության մշակույթը:

Մեր արժեքները

Ազնիվ բիզնես վարքագծի և էթիկայի սկզբունքների պահպանման մեր հավատարմությունը հիմնված է մեր արժեքների վրա, որոնք հիմքային են՝ որպես ընկերություն մեր էությունը և վարքագիծը սահմանելու համար:

Մեր արժեքները ներառում են առողջության և անվտանգության ապահովման կանոններին համապատասխան գործելակերպը, արժանապատվությունը և հարգանքը՝ անհատական և կորպորատիվ մակարդակով՝ խթանելով կայուն աճ և բնապահպանական պատասխանատվություն, ունենալով բարձր կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվություն այն համայնքների նկատմամբ, որտեղ մենք ներդրում ենք կատարում, թափանցիկության ապահովում բոլոր մակարդակներում ազնիվ և բաց հաղորդակցության և հաշվետվողականության միջոցով և օպերացիոն գործունեության շարունակական բարելավում:

ՄԵՐ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԱՐԺԵՔՆԵՐԸ

Մեր գործողությունները ուղղորդվում են արժեքներով: Ընկերությունում բոլորից ակնկալվում է իրենց աշխատանքի ընթացքում ներկայացնել և աջակցել հետևյալ արժեքները՝

- **Անվտանգություն**
- **Արժանապատվություն և Հարգանք**
- **Բնապահպանական պատասխանատվություն**
- **Համայնքային ներդնում**
- **Թափանցիկություն**
- **Շարունակական բարելավում**

Ով պետք է հետևի Կանոններին

Բոլոր աշխատողները, ինչպես նաև Ընկերության Տնօրենների խորհուրդը (միասին՝ Աշխատողներ) պարտավոր են իմանալ և հետևել Կանոններին:

Բոլոր երրորդ անձինք, ովքեր աշխատում են Ընկերությունում կամ Ընկերության անունից, ներառյալ, բայց ոչ սահմանափակված՝ մատակարարողները, պարտավորագրյալները, խորհրդատուները, գործակալները, վաճառամիջնորդները, հաճախորդները, նվիրատվության և հովանավորության օգտառուները, և նրանց համապատասխան ենթապարտավորագրյալները և այլն (միասին՝ երրորդ անձինք) նույնպես պարտավոր են գործել համաձայն մեր Կանոնների:

Սույն Կանոններով սահմանված Աշխատողների նկատմամբ կիրառվող բոլոր պահանջները հավասարապես կիրառելի են Երրորդ անձանց համար:

ՄԱՍ 1. ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԿԱՆՈՆՆԵՐԻ ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Իրազեկում, ուսուցում և գրանցում

Բոլոր աշխատողները պարտավոր են ուշադիր ուսումնասիրել և ծանոթանալ Կանոններին, ինչպես նաև հաստատել, կամ էլեկտրոնային ձևով, կամ հայտարարությունը ստորագրելու միջոցով, որ նրանք հասկանում են և համաձայնվում են հետևել Կանոններին:

Աշխատողներից ժամանակ առ ժամանակ կարող է պահանջվել մասնակցել Կանոնների վերաբերյալ պարտադիր դասընթացների և վերահաստատել Կանոնները հասկանալու հանգամանքը:

Ղեկավարների և կառավարիչների պատասխանատվությունը

Ընկերությունն իր ղեկավարների և կառավարիչների համար սահմանում է բարձրագույն էթիկայի չափանիշներ և ակնկալում է նրանցից, օրինակ ծառայել և օգնել ստեղծելու վստահության մշակույթ, որը խրախուսում է բարձրացնել հարցեր և մտահոգություններ:

Ղեկավարները և կառավարիչները պատասխանատու են ապահովել, որ իրենց զեկուցող Աշխատողները հասկանան և հետևեն Կանոններին, ինչպես նաև նրանց աշխատանքին վերաբերող այլ կանոններին, կարգավորումներին, օրենքներին և Ընկերության ներքին կանոններին և քաղաքականությանը:

Ղեկավարները և կառավարիչները պետք է միշտ հասանելի լինեն իրենց Կանոնների վերաբերյալ Աշխատողներին խորհուրդներ տրամադրելու համար կամ ապահովելու, որ աջակցության է տրամադրվում պաշտոնով ավագ ղեկավարի կողմից կամ Կորպորատիվ Համապատասխանության հարցերով Աշխատակցի կողմից պահանջներին համապատասխան:

Կորպորատիվ հարցերը կարգավորող աշխատակից

Ընկերության տնօրենների խորհուրդը նշանակել է Կորպորատիվ հարցերը կարգավորող աշխատակից, ով պատասխանատու է՝

- Էթիկայի և համապատասխանության վերաբերյալ հարցեր և մտահոգություններ արտահայտող աշխատողներին և այլ բաժնետերերին ուղղորդելու համար և հարցեր և մտահոգություններ առաջադրելու համար պատշաճ միջոցներ տրամադրելու համար,
- Կանոնների հնարավոր խախտումների հետ կապված խնդիրների կամ զեկուցված խախտումների քննության մոնիտորինգի, հեշտացման և աջակցման համար և
- Կանոններին և Կանոնների դրույթներին համապատասխան գործելակերպի վերահսկում իրականացնելու համար:

Կորպորատիվ հարցերը կարգավորող աշխատակցին իր պարտականությունները կատարելիս օժանդակում է մեր գործունեության յուրաքանչյուր երկրում նշանակված Աշխատող(ներ)ը:

ԶԵԿՈՒՑՄԱՆ ՊԱՐՏԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Ընկերությունը խթանում է բաց և դրական աշխատանքային միջավայր և խրախուսում է բոլոր Աշխատողներին հայտնել ցանկացած հարց, որը վերաբերվում է գործընթացի լավագույն ընթացքին հատուկ իրավիճակում կամ Կանոնների, ներքին քաղաքականության կամ օրենքի հնարավոր խախտման վերաբերյալ մտահոգություններ հայտնել:

Որպես Ընկերության աշխատող՝ ձեր պարտականությունն է հանդիսանում բարեխղճորեն և պատշաճ ժամկետներում զեկուցել ցանկացած այսպիսի խախտում, ինչպես նաև օժանդակել բացահայտել ցանկացած հնարավոր խախտումներ մինչ դրանք կարող են հանգեցնել Կանոնների խախտման:

Զեկուցման ենթակա խախտումներ

Զեկուցման ենթակա խախտումները ներառում են, սակայն սահմանափակված չեն՝

- **առողջապահության, անվտանգության և բնապահպանական խնդիրներ**
- **խտրականություն կամ հետապնդում**
- **շահերի բախում**
- **խարդախություն**
- **կաշառք**
- **կասկածելի հաշվապահություն, ներքին վերահսկումներ և աուդիտի վերաբերյալ հարցեր**
- **Ընկերության հրապարակման ենթակա փաստաթղթերում բացթողումներ կամ անճշտություններ**
- **սույն Կանոնների, Ընկերության քաղաքականության կամ օրենքի հետ այլ անհամապատասխանություններ**

Հիշեք, որ ցանկացած հնարավոր խախտման մասին իմանալը և չհաղորդելը, ինքնին հանդիսանում է սույն Կանոնների խախտում:

Սույն Կանոնների և մեր արժեքների լուրջ խախտում է հանդիսանում գիտակցաբար կեղծ զեկույց ներկայացնելը:

Ղեկավարի դերը հայտնելուե գործընթացում

Եթե դուք ղեկավար եք կամ կառավարիչ,ապա ձեր պատասխանատվության մեջ է մտնում մեր Հայտնելուե գործընթացին աջակցելը:

Դուք պարտավոր եք միշտ՝

- լսել ուշադիր,
- լինել չեզոք,
- զեկուցումները գաղտնի պահել,
- ծնդիրը լուծել պատշաճ և պրոֆեսիոնալ կերպով,
- անհրաժեշտության դեպքում, խնդրի լուծումը փոխանցել պաշտոնով ավելի բարձր ղեկավարի կամ կորպորատիվ համապատասխանության հարցերով աշխատակցին

Մաս 2- ՀԱՅՏՆՈՒՄ/ԶԵԿՈՒՅՑՈՒՄ

ԻՆՉՊԵՍ ՆԵՐԿԱՅԱՑՆԵԼ ԶԵԿՈՒՅՑ

Հաշվետվության կազմումը հեշտ է և կարող է կատարվել նշված երկու ճանապարհներից միկի կիրառմամբ

Տարբերակ 1 Զեկուցել ղեկավարին, վերահսկող մարմնին կամ Մարդկային Ռեսուրսների բաժնին եթե դուք Աշխատող եք կամ Ընկերությունում ձեր կոնտակտային անձին, եթե հանդիսանում եք Երրորդ Անձ:

Տարբերակ 2 Զեկուցել Էթիկայի հարցերով Թեժ գծի միջոցով- այլընտրանքային զեկուցման միջոց, որը գործարկվում է անկախ ծառայություն մատուցողի կողմից, որը հասանելի է ինտերնետի կամ հեռախոսի միջոցով հետևյալ կերպ՝

ԷԼ-ՀԱՍՑԵ՝ www.ethicspoint.com

ՀԵՌԱԽՈՍՈ՝

Հայաստան Հայաստան	+1-503-495-2666[1]
Բուլղարիա (անվճար)՝	հավաքել 00-800-0010, հաջորդիվ 866-870-0733
Կանադա և ԱՄՆ (անվճար)՝	1-866-870-0733
Նամիբիա՝	+1-503-495-2666[1]
Սերբիա՝	0800190338

[1] Կորող են գործել այլ երկներ զանգելու սակագներ: Այս հեռախոսահամարը կարող է ընդունել հետադարձ վճարումով զանգեր, եթե այդ ծառայությունը հասանելի է այն երկրում, որտեղից Դուք զանգ եք կատարում

Տարբերակ 3 Ուղղակի կերպով զեկուցել աուդիտի հանձնաժողովի նախագահին հետևյալ միջոցներով՝

Ա. Էլ. փոստով՝ AuditChair@dundeeprecious.com

Գրավոր կերպով՝
Chair, Audit Committee
Dundee Precious Metals Inc.
"CONFIDENTIAL"
In care of André Boivin
Cassels Brock & Blackwell LLP
2100 Scotia Plaza, 40 King Street West,
Toronto, Ontario, M5H 3C2 Canada

Զեկույցը պետք է լինի հիմնված փաստերի վրա և պետք է պարունակի որքան հնարավոր է կոնկրետ տեղեկատվություն, որը կօգնի անցկացնել մանրակրկիտ հետաքննություն և լուծել խնդիրը:

Նամակը աուդիտի հանձնաժողովի նախագահին կուղարկվի առանց բացվելու:

2-րդ և 3-րդ Ալիքները կարող են օգտագործվել անանուն զանգերի համար: Եթե Դուք որոշել եք մնալ անանուն, օգտագործելով Ալիք 2-ը, ապա խնդրում ենք հավաստիացեք, որ պահպանել եք Ձեր հայտի բանալին և գաղտնաբառը, որպեսզի հնարավորություն ունենաք լրացուցիչ հարցերի և ծանուցումների համար հետ վերադառնալ Էթիկայի հարցերով Թեժ գիծ:

ԻՆՉ ԿԱՐՈՂ ԵՔ ԱԿՆԿԱԼԵԼ ԶԵԿՈՒՅՑԸ ՆԵՐԿԱՅԱՑՆԵԼԻՍ

Ուշադրություն և պրոֆեսիոնալիզմ – Բոլոր ստացված զեկույցների նկատմամբ կցուցադրվի լուրջ վերաբերմունք և զեկույցները կդիտարկվեն մանրամասնորեն և բարեխիղճ կերպով:

Անանունություն և գաղտնիություն – Զեկույցները կդիտարկվեն գաղտնի կերպով այն չափով, որքանով թույլատրվում է օրենքով և զեկուցողի ինքնության գաղտնիությունը պահելու համար կկիրառվեն բոլոր ջանքերը, բացի գործի նախնական գնահատմանը կամ քննությանը ներգրավված անձանցից:

Հաշվեհարդարի անընդունելիություն – Ընկերությունը թույլ չի տալիս հաշվեհարդարի որևէ դրսևորում, որը կարող է ներառել պաշտոնի իջեցում, աշխատանքի տեղափոխում, ազատում, սպառնալիք կամ վնաս ցանկացած Աշխատողի կամ Երրորդ անձի նկատմամբ, ով բարեխղճորեն զեկույց է ներակայացրել կամ օժանդակել է քննությանը: Ցանկացած հաշվեհարդարի գործողության մասին պետք է անհապաղ զեկուցել:

ՀԱՅՏՆԵԼՈՒ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՈՒՄ ԶԵԿՈՒՅՑԻ ՎԱՐՈՒՄԸ

Զեկույցի ներկայացումը հանգում է զեկույցի վարման գործընթացի, որը որպես կանոն ներառում է՝

Նախնական գնահատում → Պահանջված ձևով հետազոտության թիմի ձևավորում → Հետազոտության իրականացում → Պահաջված ձևով որոշման կայացում, ներառյալ ուղղիչ գործողությունների առաջարկում → Հետադարձ կապ զեկուցողի և այլ շահառուների հետ → Գործի փակում

Զեկուցված խախտման ծանրության և բովանդակության հիման վրա հետազոտության գործընթացում կարող են ներգրավվել Ընկերության Տնօրենների Խորհուրդը և արտաքին հետազոտողներ:

Բաժին 1. Օրենքների համապատասխան գործելակերպ

Բոլոր Աշխատողները պարտավոր են իմանալ և գործել համաձայն օրենքների և կանոնակարգերի, որոնք կիրառելի են իրենց աշխատանքի նկատմամբ, իրենց գործունեության յուրաքանչյուր երկրում:

Սույն Կանոնները և Ընկերության այլ փաստաթղթերը, ինչպիսիք են քաղաքականությունը, չափորոշիչները և ընթացակարգերը, գործում են ի հավելումն և չեն փոխարինում Կազմակերպության նկատմամբ կիրառվելիք օրենքները և կանոնակարգերը: Աշխատողները պատասխանատու են իրենց աշխատանքը ղեկավարող օրենքների և կանոնակարգերի ինքնակրթության համար և օրենքի պահանջները անհասկանալի լինելու դեպքում՝ իրենց ղեկավարից կամ կառավարչից խորհուրդ հարցնելու համար:

Երկրներում, որտեղ մենք գործունեություն ենք ծավալում, օրենքների խախտումները կարող են հանգեցնել Ընկերության նկատմամբ թե պատասխանատվություն, և թե կարգապահական միջոցառումների, ինչպես նաև քաղաքացիական և քրեական պատասխանատվության՝ Ընկերության և ներգրավված աշխատակիցների համար:

Բաժին 2 – ԿԱՅՈՒՆ ՀԱՆՔԱՐԴՅՈՒՆԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆ

Կայունությունը սկսում է մեր մտածելու ձևից, որպես անհատ և որպես Ընկերություն մեր պահվածքից և մեր գործելակերպից: Կայուն հանքարդյունաբերություն նշանակում է, որ բոլոր բաժնետերերը օգտվում են այն ռեսուրսներից, որոնք զարգանում են այնպես, որ ապահովում են երկարատև և դրական արժեք:

Մենք ստեղծում ենք կայունություն խթանելով ստեղծարարություն և նորարարություն հանքարդյունաբերության միջոցով և բոլոր բաժնետերերի հետ համագործակցելու ձգտման միջոցով: Մենք դրսևորում ենք կատարելիություն առողջապահության և անվտանգության ոլորտում, մարդու իրավունքների նկատմամբ հարգանք, բնապահպանական տնտեսվարություն, համայնքային ներգրավվածություն և մեր բիզնեսի բոլոր փուլերում կառավարության հարաբերությունները:

ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ

Այնտեղ, որտեղ մենք գործունեություն ենք ծավալում, մենք համագործակցում ենք տեղական բաժնետերերի հետ, որպեսզի ապահովենք, որ մեր ներկայության ազդեցությունը դրական է և մենք նպաստում ենք տեղական համայնքի և տարածաշրջանի կայուն զարգացմանը:

Մեր աշխատողներից շատերը և երրորդ անձինք մեր համայնքների ակտիվ անդամներից են և որպես այդպիսիք, իրենցից ակնկալվում է, համապատասխան գործելաոճ՝ համայնքի այլ անդամների նկատմամբ ցուցաբերելով հարգանք և արժանապատվություն:

Մեր ներդրումները և համագործակցությունը տեղական համայնքների հետ հիմնականում կենտրոնացած են կրթության, սոցիալական ծառայությունների, առողջապահության, արվեստի, մշակույթի և կայուն ենթակառուցվածքների ոլորտներում կայուն զարգացման նախաձեռնությունների վրա:

Մենք խրախուսում ենք բոլորին կամավոր տրամադրել իրենց ժամանակը, փորձը և ծառայությունները մեր համայնքային նախաձեռնություններին օժանդակելու նպատակով:

ԱՌՈՂՋԱՊԱՀՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅՈՒՆ

Մենք պարտավորվում ենք ապահովել մեզ մոտ աշխատող բոլոր անձանց անվտանգ և առողջ վերադարձը տուն և մենք տրամադրում ենք անհրաժեշտ միջոցները անվտանգ և առողջ աշխատանքային միջավայր կառուցելու համար:

Մենք դա անում ենք փոխկախյալ առողջ և անվտանգ մշակույթ ստեղծելով: Բոլոր պատահարները կանխելի են, և մենք սահմանում ենք կանոններ և չափանիշներ, որոնք ուղղորդում են վարքագիծը և գործողությունները աշխատավայրում՝ աշխատավայրի վտանգները և ռիսկերը բացահայտելու և կառավարելու նպատակով:

Մենք ակնկալում ենք, որ բոլոր Աշխատողներն իմանան, հասկանան և ընդունեն իրենց պատասխանատվությունը իրենց սեփական և բոլոր այլոց առողջությունը և անվտանգությունը պաշտպանելու հարցում: Մենք մեր դերը կիրականացնենք վերապատրաստման ծրագրեր նախագծելու և իրականացնելու միջոցով, որպեսզի ապահովենք, որ բոլոր Աշխատողները կոմպետենտ են անվտանգ կերպով կատարելու իրենց աշխատանքը:

Ընկերությունը՝ ու առողջապահության և անվտանգության նպատակներին հասնելու հարցում աջակցելու համար՝ դուք պարտավոր եք՝

- Տեղյակ լինել և հասկանալ եր պաշտոնին վերաբերվող բոլոր առողջապահական և անվտանգության արձանագրությունները և պահանջները,
- Պատշաճ կերպով վերապատրաստված և կոմպետենտ լինել իրականացնելու ձեր համար նախատեսված հանձնարարությունները,
- Հետևել Ընկերության անվտանգության ծրագրերին, կանոններին և գործընթացներին, ներառյալ կիրառելի ոսկե Կանոնները, որոնք առկա՝ են ձեր և ձեր գործընկերների կյանքը պաշտպանելու համար,
- Դրսևորել տեսանելի և զգալի առաջնորդական հատկանիշներ՝ կանխելով կամ խորհրդատվություն տրամադրելով աշխատակիցներին, եթե վերջիններս աշխատում են վտանգավոր պայմաններում ձևով:
- Բացահայտել բոլոր վտանգները և դրանք նվազեցնելու և վերացնելու համար ձեռնարկել համապատասխան գործողություններ,
- Զեկուցել բոլոր պատահարները և ակտիվորեն մասնակցել միջադեպերի հետազոտություններին՝ սովորելու և ապագայում նմանատիպ իրավիճակներից խուսափելու նպատակով:

Ընկերությանն անհրաժեշտ է ձեր հավատարմությունը մեր Ամեն օր յուրաքանչյուր անձի անվտանգ և առողջ վերադարձը տունե նպատակին հասնելու համար:

Բաժին 2 – ԿԱՅՈՒՆ ՀԱՆՔԱՐԴՅՈՒՆԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆ (շարունակություն)

ԲՆԱՊԱՀՊԱՆԱԿԱՆ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

Մենք պարտավոր ենք կիրառել վստահելի գիտական միջոցներ և նորարական գործառնական փորձը՝ մեր գոյության կյանքի ցիկլի ընթացքում մեր բնապահպանական ազդեցությունը նվազեցնելու նպատակով: Մենք պարտավոր ենք հասկանալ նաև մեր գործելավայրի բնապահպանական համատեքստը, որպեսզի կարողանանք պաշտպանել էկոհամակարգի արժեքավոր բաղադրիչները, կենսաբազմազանությունը և նվազեցնել մեր ազդեցությունը բնական միջավայրի վրա:

Մեր բնապահպանական նպատակներին հասնելու համար՝ դուք պարտավոր եք՝

- ✔ Ձեր աշխատանքը կատարել այնպես, որ խուսափեք շրջակա միջավայրի աղտոտումից և բացասական ազդեցություն առաջացնող պատահարներից,
- ✔ Նվազագույնի հասցնել մեր բիզնեսի ազդեցությունը շրջակա միջավայրի վրա՝ խնայելով ռեսուրսներ, ինչպիսիք են էներգիան, ջուրը, ծախսվող նյութերը և այլ նյութերը և նվազագույնի հասցնել թափոնների առկայությունը,
- ✔ Հսկել շրջակա միջավայրի վրա մեր ազդեցությունը և բացահայտել բացասական ազդեցությունը մեղմացնելու ճանապարհներ և շրջակա միջավայրի բարելավման հնարավորություններ,
- ✔ Թափանցիկ ձևով զեկուցել մեր բնապահպանական գործունեությունը և աշխատել բաժնետերերի հետ շրջակա միջավայրի հետագա բարելավման նպատակով:

Բաժին 3- ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՄԻՋԱՎԱՅՐ

ՓՈԽԱԴԱՐՁ ՀԱՐԳԱՆՔ

Մենք ձգտում ենք,մեր արժեքները պահպանելով, նպաստել արժանապատվության և հարգանքի միջավայրի ձևավորմանը, որտեղ Աշխատողներից պահանջվում է միմյանց և մեր գործունեության տիրույթում գտնվող համայնքների բոլոր անդամներին մշտապես վերաբերվել պրոֆեսիոնալ քաղաքավարությամբ և հարգանքով:

ՀԱՎԱՍԱՐ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆ

Ընկերությունը վճռականորեն աջակցում է այն սկզբունքը, որ բոլոր անհատները պետք է ունենան բիզնեսին մասնակցելու և իրենց ամբողջ ներուժը բիզնեսի շրջանակում զարգացնելու հավասար հնարավորություն:

Ընկերությունը չի հանդուրժի որևէ աշխատակցի նկատմամբ ռասսայական, կրոնական, գենդերային, սեռական կողմնորոշման, ազգային և էթնիկ ծագման, տարիքի, և ֆիզիկական կարողությունների հողի վրա որևէ խտրականություն, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ տեղական իշխանությունները սահմանում են որոշակի սահմանափակումներ որոշակի պաշտոնի համար, կամ տվյալ պաշտոնը նախատեսում է արգելքները:

Բոլոր աշխատողների և աշխատանքի համար թեկնածուների նկատմամբ կցուցաբերվի հավասար վերաբերմունք՝ հիմնված իրենց որակավորումների, աշխատանքի և հնարավորությունների վրա՝ բոլոր հարցերում, ներառյալ՝ աշխատանքի ներգրավում, բուն աշխատանք, առաջխաղացում, փոխադրում, ազատում, վճարման չափեր և վերապատրաստում:

ԸՆԴԴԵՄ ՈՏՆԶԳՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ

Ընկերությունը հանձնառու է այնպիսի աշխատանքային միջավայր ստեղծելուն, որը թույլ է տալիս բոլոր մեր Աշխատողներին իրենց կարիերային հետամուտ լինել՝ խտրականությունից կամ ոտնձություններից զերծ:

Ցանկացած խոսքայինկամ ֆիզիկական վարքագիծ, որը կարող է դիտարկվել՝ որպես սեռական բնույթ կրող, խստիվ արգելվում է: Այդպիսի վարքագիծը կարող է դիտվել որպես սեքսուալ ոտնձգություն և կարող է իրավախախտ Աշխատողի կամ Ընկերության դեմ իրավական գործողության հիմք հանդիսանալ:

Ալկոհոլի և թմրադեղերի չարաշահում

Ընկերությունը հանձնառու է ապահովել ալկոհոլից և թմրանյութերից զերծ աշխատավայր: Այն Աշխատողները, որոնք աշխատանքի են ներկայանում ալկոհոլի կամ թմրանյութերի ազդեցության տակ կամ որոնց տիրապետման ներքո գտնվում են ալկոհոլ կամ թմրանյութեր կամ որոնք աշխատանքի ժամերին օգտագործում են ալկոհոլ կամ թմրանյութեր Ընկերության տարածքում, Ընկերության տրանսպորտային միջոցներում կամ Ընկերության սարքավորումներն օգտագործելիս, համապատասխանաբար կենթարկվեն պատասխանատվության:

Բաժին 4 - ԿԱՇԱՌԱԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԿՈՌՈՒՊՑԻԱՅԻ ԴԵՄ ՊԱՅՔԱՐ

Ընկերության բոլոր հարաբերությունները, ներառյալ բաժնետերերի, հաճախորդների, մատակարարների, կառավարության, կարգավորողների, պրոֆեսիոնալ ծառայություններ մատուցողների և այլոց հետ, պետք է հիմնված լինեն ազնվության և ամբողջականության վրա:

Կանադան և մյուս երկրները, որտեղ մենք գործունեություն ենք ծավալում, ընդունել են խիստ օրենքներ, կաշառակերության և կոռուպցիայի տարբեր դրսևորումների դեմ: Ընկերությունը, դրա աշխատակիցները և Ընկերության անունից հանդես եկող ցանկացած անձ ենթարկվում է սույն օրենքներին:

Աշխատողը չպետք է ներգրավված լինի, կամ արդարացնի կոռուպցիոն գործարքները, ներառյալ՝ ուղղակի կամ անուղղակի ձևով որևէ արժեքավոր բան առաջարկելը, տալը, ստանալը կամ հայցելը՝ այլ կողմի գործողությունների վրա անպատշաճորեն ազդելու նպատակով:

Հանրային պաշտոնյաների հետ գործակցությունը:

Կոռուպցիայի և կաշառակերության դեմ օրենքները Լամասնավորապես, Կանադական՝ Օտարերկրյա հանրային պաշտոնյաների կոռուպցիայի մասին ակտը, խստորեն արգելում են ուղղակի կամ անուղղակի ձևով Հանրային Պաշտոնյայի որևէ արժեքավոր բան առաջարկելը, խոստանալը տալը, վճարելը կամ վճարման թույլտվություն տալը., կամ մատակարարելը՝ ոչ պատշաճ բիզնես առավելություն ապահովելու համար:

Երբեք մի ներգրավեք Երրորդ անձի, եթե պատճառ կա հավատալու, որ նա կարող է մեր անունից Հանրային Պաշտոնյային կամ այլ անձին կաշառելու փորձ կատարել:

Բաժին 4 - ԿԱՇԱՌԱԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԿՈՌՈՒՊՑԻԱՅԻ ԴԵՄ ՊԱՅՔԱՐ (շարունակություն)

,ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՊԱՇՏՈՆՅԱԵ նշանակում է՝

- ցանկացած անձ, ով ընտրվելու կամ նշանակվելու միջոցով երկրում, կառավարությունում, նահանգում կամ քաղաքապետարանում զբաղեցնում է օրենսդրական, վարչական կամ դատական պաշտոն
- ցանկացած անձ, ով հանրային գործառույթներ է իրականացնում երկրի, կառավարության, նահանգի կամ քաղաքապետարանի համար, ներառյալ պետական գործակալության, խորհրդի, հանձնաժողովի, կազմակերպության կամ այլ մարմնի կամ իշխանության համար
- ցանկացած պաշտոնյա կամ հանրային միջազգային կազմակերպության գործակալ (ինչպիսին է Միացյալ Ազգերի Կազմակերպությունը, Համաշխարհային Բանկը կամ Արժույթի Միջազգային Հիմնադրամը), և
- ցանկացած քաղաքական կուսակցություն կամ քաղաքական կուսակցության պաշտոնյա կամ հանրային պաշտոնի թեկնածու:

ՈՐԵՎԷ ԱՐԺԵՔԱՎՈՐ ԲԱՆ նշանակում է՝

Դրամական միջոցներով տրված , ինչպես նաև անկանխիկ շահույթները, ինչպիսիք են նվերները, օգնությունը, աշխատանքը, չափից ավելի հյուրընկալությունը կամ բիզնեսի տրամադրումը որոշակի անհատի կամ ընկերության:

Նույնիսկ ոչ արժեքավոր նվերները կաշառակերության դեմ կամ կաշառքի դեմ օրենքների քննության առարկա են: Եթե վստահ չեք, դիմեք ձեր ղեկավարին կամ կառավարչին:

ԲԻԶՆԵՍ ԱՌԱՎԵԼՈՒԹՅԱՆ ՏԻՊԻԿ ՕՐԻՆԱԿՆԵՐԸ ՆԵՐԱՌՈՒՄ ԵՆ՝

- Թույլտվության ապահովագրում
- Պայմանագրի ապահովագրում, գոյություն ունեցողը վերականգնելու կամ պայմանագրի նպաստավոր պայմանների ապահովում,
- Հանրային պաշտոնյայի նկատմամբ ազդեցության կիրառում՝ վերջինիս կողմից իր օրինական պարտականությունների հակառակ գործողություններ ձեռնարկելու կամ նման գործողությունները անուշադրության մատնելուն դրդելու նպատակով:
- Մրցույթի շահում կամ գույքի ձեռքբերում մրցակցի ավելի լավ հայտի հանգամանքում

Որևէ կապ չունի այն հանգամանքը թե կաշառքը տրվել է թե ընդունվել. միայն կաշառք առաջարկելը սովորաբար բավարար կլինի խախտման կատարման համար:

ԱՌԵՎՏՐԱՅԻՆ ԿԱՇԱՌԱԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆ

Աշխատողների կամ երրորդ անձանց միջև կոռուպցիոն գործարքները նույնպես մեր Կանոնների լուրջ խախտում է հանդիսանում:

Առևտրային կաշառակերությունը ներառում է իրավիճակներ, որտեղ Աշխատողը կամ երրորդ անձը ներգրավված են պայմանավորվածություններում՝ սեփական շահի փոխարեն մեկայլ կողմի ապօրինի առավելություն տրամադրելու նպատակով (օրինակ՝ դարձավճար (ատկատ), սեփական օգտագործման համար ապրանքների մատակարարում, օգնություն, շռայլ նվերներ և/կամ հյուրասիրություն, և այլն)՝երրորդ անձի հետ փոխադարձ համաձայնությամբ,թե բռնաշորթման միջոցով:

ԿԱՇԱՌԱԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՀԵՏԵՎԱՆՔՆԵՐԸ

Կաշառակերությունը, կամ նույնիսկ այդ երևույթը որպես այդպիսին, կվնասի Ընկերության համբավը: Կոռուպցիայի դեմ օրենքների խախտման համար սահմանված պատասխանատվությունը կարող է լինել խիստ և կարող է ներառել զգալի անհատական և կորպորատիվ տուգանքներ, ներառյալ՝ ազատազրկում, և նույնիսկ, կրիտիկական՝ հանքարդյունաբերության, հետազոտման կամ լիցենզիաների և թույլտվությունների բռնագրավում:

Բաժին 5 – ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՈՒՄ

Մեր Ընկերության բոլոր բիզնես որոշումները պետք է ընդունվեն միայն խելամիտ բիզնես դատողության հիման վրա:

Աշխատողները պարտավորվում են մշտապես գործել Ընկերության լավագույն շահերից ելնելով, անձնական կամ մասնավոր նկատառումների կամ հարաբերությունների ազդեցությունից զերծ:

Աշխատողներից ակնկալվում է խուսափել այնպիսի իրավիճակներից, որտեղ նրանց անձնական շահը կարող է բախվել, կամ նույնիսկ արտաքնապես որպես բախում դիտվել Ընկերության շահերի հետ:

ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՈՒՄԸ Ի ՀԱՅՏ Է ԳԱԼԻՍ, երբ Դուք՝ որպես Աշխատող ունեք անձնական կամ մասնավոր շահ, որը խոչընդոտում է կամ կարող է խոչընդոտել Ձեր աշխատանքը օբյեկտիվ, արդար և էթիկայի նորմերի շրջանակներում կատարելու Ձեր ունակությանը:

Բաժին 5 – ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՈՒՄ (շարունակություն)

ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ՄԵԾ ՌԻՍԿԵՐ ՊԱՐՈՒՆԱԿՈՂ ԻՐԱՎԻՃԱԿՆԵՐ

Որոշ իրավիճակներ ստեղծում են շահերի իրական կամ հնարավոր բախման առավել մեծ հնարավորություն: Նման իրավիճակների ծագման դեպքում Աշխատողները պետք է տեղյակ լինեն և գործեն զգուշությամբ:

Ա ՄՐՑԱԿՑԱՅԻՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆ

Աշխատողները չպետք է մրցակցեն Ընկերության հետ կամ Ընկերության գույքը, տեղեկությունները կամ պաշտոնը կիրառելու ընթացքում առաջացած հնարավորություններից անձնական առավելությունների ձեռք բերիք, նույնիսկ եթե այդ հնարավորությունները կարող են օգտագործվել ի շահ Ընկերության:

Բ ԱՆՁՆԱԿԱՆ ՖԻՆԱՆՍԱԿԱՆ ՇԱՀ

Աշխատողները պետք է խուսափեն իրավիճակներից, երբ իրենց մասնավոր ֆինանսական շահերը կարող են ազդեցություն ունենալ Ընկերությունում իրենց որոշումների կամ գործողությունների վրա:

Գ ԱՐՏԱՔԻՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆ

Աշխատողները չպետք է ներգրավված լինեն այնպիսի արտաքին գործողություններում, որոնք կարող են վնասել Ընկերությունում իրենց պարտականությունների արդյունավետ իրականացմանը:

Դ ԸՆՏԱՆԵԿԱՆ ԵՎ ԱՆՁՆԱԿԱՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

- Աշխատողները չպետք է աշխատանքի ընդունեն, վերահսկեն կամ ուղղակի ներգրավվածություն ունենան իրենց ընտանիքի անդամների հետ կապված բիզնես որոշումներում:
- Աշխատողները պետք է ապահովեն, որ այն անձինք, որոնց հետ իրենք գտնվում են ընտանեկան հարաբերություններում աշխատավայրում ողջամտորեն առանձնացված լինեն իրենց ազդեցության շրջանակից, մասնավորապես՝ աշխատանքի առաջխաղացումների, գնահատումների կամ փոխհատուցումների ոլորտներում:

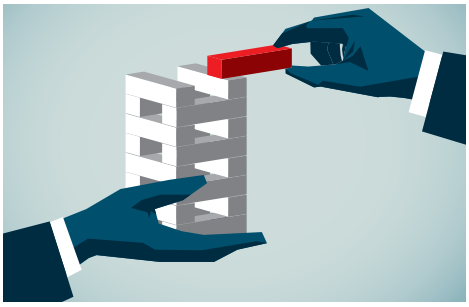
Ե ՄԱՏԱԿԱՐԱՐՆԵՐԻ ՀԵՏ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Ընկերությունը արժեքավոր հաճախորդ է ապրանքների, ծառայությունների և հարմարությունների մատակարարներից շատերի համար: Աշխատակիցները պետք է ապահովեն, որ մատակարարների հետ փոխհարաբերություններում իրենց բոլոր որոշումները, հիմնված լինեն բացառապես գնի, որակի, ծառայության և Ընկերության կարիքներին համապատասխանության վրա:

Շահերի բախման հավանականության բացահայտում

Շահերի բախման հավանականություն պարունակող իրավիճակները արտասովոր չեն մեր բիզնեսում և միշտ չէ, որ իրենցից ներկայացնում են մեր Կանոնների խախտում:

Աշխատողները, ովքեր ունեն կամ տեղեկացել են իրական կամ հնարավոր շահերի բախման մասին, պարտավոր են իրավիճակի վերաբերյալ խորհրդի համար դիմել ղեկավարին կամ Մարդկային Ռեսուրսների բաժնին և բացահայտել շահերի բախումը կամ հնարավոր բախումը՝ օգտագործելով սահմանված բացահայտման գործընթացը:



Բաժին 6 - ՆՎԵՐՆԵՐ, ԶՎԱՐՃԱՆՔ ԵՎ ՀՅՈՒՐԸՆԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ

Նվերները, զվարճանքը և հյուրընկալությունը բիզնես հարաբերությունների կառուցման գործընթացում կարևոր դեր ունեն: Սակայն, կախված դրանց արժեքից և էությունից, նրանք նույնպես կարող են դիտարկվել՝ որպես կաշառակերություն կամ առաջացնել շահերի բախում:

ԹՈՒՅԼԱՏՐԵԼԻ՝

Ընկերության օժանդակ կանոններով արգելված չլինելու դեպքում՝ դուք իրավասու եք տրամադրել կամ ստանալ չմիջնորդավորված անկանխիկ նվերներ կամ հյուրասիրություն, եթե դրանք՝

- ✔ նվերների համար՝ անվանական արժեքով են, հյուրասիրության կամ ժամանցի համար՝ ողջամիտ արժեքով. որոնք սահմանվում ենյուրաքանչյուր երկրում, որտեղ Ընկերությունը գործունեություն է ծավալում:,
- ✔ ոչ հաճախ են և պատշաճ ,
- ✔ սովորական են արդյունաբերության համար և հանդիսանում են համընդհանուր գործարար պրակտիկա, և
- ✔ առաջանում են բիզնեսի սովորական ընթացքում և օգնում են կառուցել կամ պահպանել պատշաճ գործարար հարաբերություններ:

ԱՐԳԵԼՎԱԾ Է

Խստիվ արգելված է՝

- ✗ Երրորդ անձին դիմել նվերի ժամանցիկամ հյուրասիրությանհամար:
- ✗ երրորդ անձից ընդունել կամ երրորդ անձին տրամադրել նվեր՝դրամական միջոցներով կամ հավասարազոր միջոցներով (ինչպիսիք են՝ կտրոնները/վաուչերներ կանխավճարային կրեդիտային քարտեր, նվեր քարտեր և այլն):

ԾԱՆՈՒՑԵԼ ԵՎ ՍՏԱՆԱԼ ՀԱՄԱՁԱՅՆՈՒԹՅՈՒՆ

Դուք մշտապես պարտավոր եք՝

- ծանուցել տնօրինությանը, եթե ձեզ առաջարկել են նվեր, որը չի բավարարում վերոնշյալ պահանջները,
- ձեռք բերել տնօրինության համաձայնությունը՝ մինչ նվեր կամ ժամանց կամ հյուրասիրություն առաջարկելը:
- Ընկերության՝ կարգավորումների հարցերով զբաղվող աշխատակցից ստանալ համաձայնություն և խորհուրդ՝ մինչ Հանրային պաշտոնյային նվեր կամ ժամանց կամ հյուրասիրություն տրամադրելը կամ առաջարկելը, և
- Հետևել, որ բոլոր նվերներն հյուրասիրությունները պատշաճ կերպով և ճշգրտորեն արձանագրվեն Ընկերության մատյաններում:

Անվանական արժեքով նվերները կարող են ներառել ծաղիկներ, գրիչներ, գլխարկներ, շապիկներ կամ բաժակներ: Անվճար ճանապարհորդության կամ կացության առաջարկները հիմնականում ընդունելի չեն:

Բաժին 7- ԽԱՐԴԱԽՈՒԹՅԱՆ ԴԵՄ ՊԱՅՔԱՐ

Ընկերությունը չի հանդուրժի որևէ խարդախ գործունեություն, և Աշխատողներից ակնկալում է ողջամիտ քայլեր ձեռնարկել խարդախության առաջացումը կանխելու համար և զեկուցել հնարավոր խարդախ գործունեության մասին:

Խարդախությունը միտումնավոր գործողություն կամ անգործություն է, որը իրականացվում է ընկերությանը կամ այլ անձի կամ կազմակերպության շփոթեցնելով՝ ֆինանսական շահի կամ

պարտավորության կատարումից խուսափելու նպատակով:

Խարդախ գործունեության որոշակի ձևեր ներառում են ֆինանսական կամ գործառնական արձանագրությունների կեղծումը, ֆինանսական կամ գործառնական արդյունքների թյուր ներկայացումը, Երրորդ անձի հետ կեղծ հարաբերությունների մեջ ներգրավվումը, ինչպես օրինակ՝ դարձավճարների ընդունումը և Ընկերության՝ և նյութական, և ոչ նյութական ակտիվների յուրացումը,

Բաժին 8 - ՀԱԿԱՄԱՐՑԱԿՑԱՅԻՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՓՈՂԵՐԻ ԼՎԱՑՄԱՆ ԴԵՄ ՊԱՅՔԱՐ

ՀԱԿԱՄԱՐՑԱԿՑԱՅԻՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆ

Ընկերությունը հաստատապես հավատում է, որ արդար մրցակցությունը հիմքային է ազատ ձեռնարկության համակարգի շարունակության և տնտեսական զարգացման համար: Մենք գործում ենք համաձայն և օժանդակում ենք բոլոր երկրների օրենքները, որոնք արգելում են առևտրի սահմանափակումները, անարդար գործունեությունը կամ տնտեսական ուժի չարաշահումը:

Մեր աշխատողները պարտավոր են զգուշություն ցուցաբերել Ընկերության մրցակիցների հետ հաղորդակցվելիս և պարտավոր են զերծ մնալ գներ կամ Ընկերության պայմանագրի պայմաններ քննարկելուց կամ մրցակիցներից նշյալ թեմաների վերաբերյալ տեղեկություններ ձեռք բերելուց:

Փողերի լվացման դեմ պայքար

Ընկերությունը պարտավորվում է գործել փողերի լվացման դեմ գործող օրենքերին համաձայն: Մենք գործունեություն կծավալենք միայն հեղինակավոր մատակարարների և հաճախորդների հետ, որոնք իրականացնում են օրինական գործունեություն և իրենց միջոցները ստացված են օրինական աղբյուրներից:

Աշխատողները պետք է ողջամիտ քայլեր ձեռնարկեն՝ Ընկերությանը՝ որևէ ապօրինի գործողության օժանդակելուց կամ մասնակից դառնալուց պաշտպանելու կամ որպես փողերի լվացում դիտարկվող վճարման որևէ ձևի կիրառությունը կանխելու համար:

ԲԱԺԻՆ 9 – ՔԱՂԱՔԱԿԱՆ ՄԻՋՈՑԱՌՈՒՄՆԵՐ ԵՎ ՆԵՐԴՐՈՒՄ

Այն աշխատողները, ովքեր մասնակցում են քաղաքական միջոցառումներին, պետք է համոզված լինեն, որ տպավորություն չի ստեղծվում թե նրանք խոսում են Ընկերության անունից: Աշխատողները չպետք է օգտագործեն Ընկերությունում իրենց ունեցած դիրքը՝ այլ աշխատակիցներին ստիպելու կամ ճնշում գործադրելու՝ քաղաքական ավանդներ կատարելու, ցանկացած քաղաքական թեկնածուին կամ ընտրություններին աջակցելու կամ ընդդիմանալու նպատակով:

Աշխատողներից որևէ մեկն իրավասու չէ օգտագործել Ընկերության միջոցները, հարմարությունները կամ այլ ակտիվները ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն աջակցելու որևէ քաղաքական թեկնածուի կամ քաղաքական կուսակցության առանց Ընկերության Գլխավոր գործադիր տնօրենից թույլտվություն ստանալու: Բոլոր քաղաքական ներդրումները պետք է համապատասխանեն կիրառվող օրենքներին և սույն Կանոններին:

Բաժին 10- ԳՐՔԵՐ և ՄԱՏՅԱՆՆԵՐ

Յուրաքանչյուր Աշխատող, իր դերին համապատասխան, պարտավոր է հետևել, որպեսզի,Ընկերության գրքերն ու մատյաններն ամբողջությամբ և ճշգրտորեն ներկայացնեն դրանցում առկա գործառնությունների իրական էությունը:

Աշխատողներին արգելվում է օգտագործել, թույլատրել կամ աչք փակել ,անհասանելիե մատյանների վարման, գաղտնի հաշիվների, չգրանցված բանկային հաշիվների, ,սև փողերի, կեղծված գրքերի կամ ցանկացած այլ գործիքների վրա, որոնք կարող են օգտագործվել Ընկերության իրական գործունեության կամ ֆինանսական արդյունքների հաշվետվությունների կամ մատյանների խեղաթյուրման համար, կամ կարող է հանգեցնել Ընկերության հիմնադրամների կամ գործառնությունների ոչ պատշաճ գրանցմանը:

Բաժին 11 - ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ԱԿՏԻՎՆԵՐԻ ՕԳՏԱԳՈՐԾՈՒՄԸ

Մենք մեր ակտիվները ձեռք ենք բերել քրտնաջան աշխատանքի և զգալի ներդրումների շնորհիվ, ինչն այսօր մեզ թույլ է տալիս կազմակերպել ապահով և արդյունավետ գործունեություն:

Ընկերության ակտիվները ներառում են՝

- իրական և նյութական ակտիվներ, ինչպիսիք են դրամական կամ ֆինանսական գործիքները, հող, շենքեր, կահույք, ամրաններ, սարքավորումներ, սարքավորումների պարագաներ, համակարգիչներ և տրանսպորտային միջոցներ, և
- ոչ նյութական ակտիվներ, ինչպիսիք են տվյալներ, համակարգչային համակարգեր, էլեկտրոնային հաղորդագրություններ, տեղեկատվություն, հաշվետվություններ, արտոնագրեր, ապրանքային նշաններ, հեղինակային իրավունքներ, լոգոներ, անուններ և մեր Ընկերության հեղինակությունը:

Բոլոր աշխատողները պարտավոր են օգտագործել Ընկերության ռեսուրսներն ու ակտիվները խելամիտ կերպով և արդյունավետ, և պաշտպանել դրանք կորստից, վնասվելուց, հափշտակումից և չարաշահումից: Ընկերության ակտիվները պետք է օգտագործվեն միայն օրինական բիզնես նպատակներով:

Բաժին 12- ԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՏԵՂԵԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԳԱՂՏՆԻ ՏԵՂԵԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՎ ԹՐԵՅԴԻՆԳ

Գաղտնիություն

Ընկերության տեղեկությունները հանդիսանում են արժեքավոր ակտիվ: Աշխատողները պարտավոր են զերծ մնալ գաղտնի տեղեկությունները բացահայտելուց՝ բացառությամբ, եթե բացահայտումը պահանջվում է օրինական բիզնես նպատակի համար և տեղեկատվություն ստացող անձը համաձայնել է պահպանել դրա գաղտնիությունը, կամ օրենքով սահմանված դեպքերում: Գաղտնի տեղեկատվությունը ներառում է, բայց չի սահմանափակվում Ընկերության մասին ցանկացած ոչ հանրային տեղեկատվության՝ այդ թվում՝ Ընկերության գործունեության, ֆինանսական ցուցանիշները արդյունքների կամ հեռանկարների մասին

Գաղտնի տեղեկություններով առևտրի իրականացում (թրեյդինգ)

Գաղտնի տեղեկություններով թրեյդինգը տեղի է ունենում, երբ անձը գործունեություն է իրականացնում Ընկերության բաժնետոմսերով՝ օգտագործելով գաղտնի էական տեղեկություններ (գաղտնի տեղեկություն), ինչը կարող է ազդեցություն ունենալ անձի կողմից Ընկերության բաժնետոմսերը գնելու կամ վաճառելու որոշման վրա: Այն տեղի է ունենում նաև այն դեպքերում, երբ այդպիսի տեղեկությունը հայտնի է դառնում այլ անձանց նրանց կողմից Ընկերության բաժնետոմսերը գնելու կամ վաճառելու համար:

Ուշադիր եղեք Ընկերության մասին Ձեզ հասանելի տեղեկությունը օգտագործման ու տրամադրման ձևերին:

Գաղտնի տեղեկություններով թրեյդինգը օրենքի լուրջ խախտում է և կարող է հանգեցնել խիստ պատժամիջոցների և քրեական պատասխանատվության, ներառյալ՝ ազատազրկում:

Աշխատողները կտեղեկացվեն նախատեսված և հատուկ ժամանակահատվածների, որոնց ընթացքում Ընկերության բաժնետոսմերի գնումը և վաճառումը արգելված է (արգելափակված թրեյդինգ):

Հանրային Ընկերության հաշվետվությունը

Որպես հանրային Ընկերություն, շատ կարևոր է, որպեսզի Ընկերության բոլոր կարգավորող փաստաթղթերը, ինչպես նաև բաժնետերերին, կառավարչական մարմիններին և մեր մյուս բոլոր բաժնետերերին տրամադրվող տեղեկությունը լինի ամբողջական, ճշգրիտ և ժամանակին: Որոշ աշխատողների հետ կարող են կապ հաստատել՝ անհրաժեշտ տեղեկություններ ստանալու նպատակով՝համոզվելու համար, որ մեր հանրային հաշվետվությունները ամբողջական են, ճշգրիտ, ժամանակին ու հասկանալի, պատասխանատվություն, որն անհրաժեշտ է լուրջ ընդունել:

Հասարակության հետ հաղորդակցություն

Ընկերության Գլխավոր գործադիր տնօրենը կարող է ժամանակ առ ժամանակ լիազորել այլ Աշխատողներին ելույթ ունենալ Ընկերության անունից:

Այն աշխատողները, ովքեր լիազորված խոսնակներ չեն և նրանց դիմել են լրատվական միջոցներ, վերլուծաբաններ, ներդրողներ և հասարակության այլ անդամներ՝ Ընկերության գործերը մեկնաբանելու համար պետք է դիմեն Գլխավոր գործադիր տնօրենին կամ Կորպորատիվ հարցերը կարգավորող աշխատակցին և անմիջապես տեղեկացնեն նրանց, որ հանդիպումը տեղի է ունեցել: Ներդրումային համայնքի անդամներին ցանկացած անզգույշ բացահայտման մասին պետք է անմիջապես տեղեկացնել կառավարչին կամ ղեկավարին:

Լիազորված խոսնակները պետք է ճշգրիտ լինեն լրատվական միջոցների և ներդրումային համայնքի հետ հաղորդակցվելիս և պետք է հետևեն ընտրովի բացահայտմանը վերաբերող բոլոր կիրառելի օրենքներին:

Բաժին 13 – ԵՐՐՈՐԴ ԱՆՁԻ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹ

Երրորդ անձինք, ինչպես նաև նրանց ենթակապալառուները մեր բիզնեսի կարևոր մասն են կազմում և էական նշանակություն ունեն Ընկերության հաջողության համար:

Ընկերությունը կարող է ենթարկվել իրավական պատասխանատվության երրորդ անձի իրականացրած գործողությունների համար, որոնք գործունեություն են ծավալել Ընկերության համար կամ նրա անունից:

Այսպիսով, Ընկերությունը գործելակերպի միևնույն համապատասխանության ակնկալիքներն ունի երրորդ անձանցից, ինչպիսին որ ունի սեփական աշխատողներից:

Երրորդ անձինք
չեն կարող օգտագործվել օրենքը
շրջանցելու նպատակով կամ ընդդեմ
սույն Կանոնների գործունեություն
ծավալելու նպատակով:

Երրորդ անձանց հետ հարաբերվելիս, Աշխատողները պետք է:

- Երրորդ անձանց հետ գործելիս աշխատողները պարտավոր են՝մինչ երրորդ անձի հետ պայմանագիր կնքելը իրականացնել ուսումնասիրություն,
- ապահովել, որ երրորդ անձը տեղեկացված լինի սույն Կանոնների և այլ ներքին փաստաթղթերի և օրենքների համաձայն գործելու իր պարտավորության մասին և որ դա հստակորեն սահմանված է համապատասխան պայմանագրում կամ գնման օրդերում,ներառյալ՝ հակառակ գործելու դեպքում դրույթ պատասխանատվության մասին, որը կարող է լինել մինչ ազատում,
- ձեռնարկել միջոցներ՝ ներառյալ ազատումը սահմանված ձևով,
- երրորդ անձի կողմից կատարված գործունեության նկատմամբ տրամադրել անհրաժեշտ վերահսկողություն:

Մաս 4 – ՎԱՐՉԱՐԱՐԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐ

Կանոնների խախտումներ

Սույն Կանոնների խախտումները դիտարկվում են որպես լուրջ հարցեր: Կանոններին, օրենքին չհետևելը և այլ անազնիվ և անբարո վարքագիծը կարող է հանգեցնել կարգապահական գործողությունների՝ ներառյալ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման, և կախված խախտման բնույթից և լրջությունից՝ քաղաքացիական և քրեական պատասխանատվության:

Ուղղիչ գործողություններ

Ապացուցված խախտման դեպքում, տնօրինությունն իրավունք ունի իրականացնելանհրաժեշտ ուղղիչ գործողություններ՝ հետևելով գործընթացի ավարտին՝ համաձայն տեղական օրենսդրության:

Ուղղիչ գործողությունները կարող են ներառել՝

- Տեղական օրենսդրության վրա հիմնված կարգապահական գործողություններ:;
- Աշխատողի պարտականությունների շրջանակների փոփոխություն և/կամ
- գործընթացների փոփոխություններ, ներքին վերահսկողություն կամ ընթացակարգեր:

Կանոնների վերանայում և փոփոխություն

Անհրաժեշտության դեպքում Ընկերությունը յուրաքանչյուր տարի կվերանայի և կթարմացնի Կանոնները՝ Ընկերության Տնօրենների խորհրդի համաձայնության դեպքում:

Ընկերությունը կձեռնարկի համապատասխան միջոցներ՝ աշխատակիցներին և երրորդ անձանց սույն Կանոններում կատարված ցանկացած էական փոփոխությունների մասին տեղեկացնելու համար:

Համապատասխանության աուդիտներ

Ընկերությունը կձեռնարկի ողջամիտ քայլեր սույն Կանոններին և նրան կից քաղաքականությանը և չափանիշներին համապատասխան գործելու գործառույթն իրականացնելու և հսկելու համար, որը կարող է ներառել պարբերաբար ներքին և լրացուցիչ համապատասխանության աուդիտների իրականացում:

Կանոններից հրաժարում

Որպես կանոն, Կանոնները կատարելուց հրաժարումը անթույլատրելի է: Այնուամենայնիվ, բացառիկ հանգամանքներ կարող են դիտարկվել և ի օգուտ Աշխատողի շահերի Ընկերության Տնօրենների խորհուրդը կամ նրա Վերստուգիչ հանձնաժողովը կարող է թույլատրել Կանոններից հրաժարում, որի մասին պետք է անհապաղ ծանուցվի՝ Ընկերության նկատմամբ գործող օրենքով կամ բորսայի կանոնակարգերով սահմանված կարգով:

Գրառումներ

Կանոնների հետ կապված բոլոր գրառումները՝ ներառյալ դրանց ընդունումը, խախտումների մասին հաղորդումները և ստուգումները, ինչպես նաև կարգապահական գործողությունների վերաբերյալ գրառումները պետք է պահպանվեն Ընկերությունում՝ Ընկերության կողմից տվյալ անձի աշխատանքային գործունեությունը դադարեցնելուց հետո նվազագույնը յոթ տարի ժամկետով:

Կանոններին վերաբերող հարցեր

Կանոններին կամ Ընկերության քաղաքականությանը կամ չափանիշներին վերաբերող որևէ հարց ունենալու դեպքում, խորհուրդ ենք տալիս դիմել ձեր ղեկավարին կամ կառավարչին, համապատասխան տեղի կադրերի բաժին, օբյեկտի պատասխանատուին կամ Կորպորատիվ հարցերը կարգավորող աշխատակցին՝ հետևյալ էլ.-հասցեով՝ ethics@dundeeprecious.com:

ՀԱՅՏՆԵԼՈՒ/ԶԵԿՈՒՑԵԼՈՒ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑ

ԷԼ-ՀԱՍՑԵ՝	www.ethicspoint.com	
ՀԵՌԱԽՈՍՈ՝	Հայաստան	+1-503-495-2666[1]
	Բուլղարիա (անվճար)՝	հավաքել 00-800-0010, հաջորդիվ 866-870-0733
	Կանադա և ԱՄՆ (անվճար)՝	1-866-870-0733
	Նամիբիա՝	+1-503-495-2666[1]
	Սերբիա՝	0800190338

[1] Կորող են գործել այլ երկներ զանգելու սակագներ: Այս հեռախոսահամարը կարող է ընդունել հետադարձ վճարումով զանգեր, եթե այդ ծառայությունը հասանելի է այն երկրում, որտեղից Դուք զանգ եք կատարում