

ПОЛИТИКА

Политика информирования о нарушениях

Цель

Schlam Payload стремится поддерживать безопасную, этичную и соответствующую законодательству рабочую среду, а также вести деятельность справедливо, честно и уважительно в соответствии с идеологией и принципами Компании.

Наша Политика информирования о нарушениях («Политика») обеспечивает возможность безопасного для заявителей информирования о предполагаемых или фактических нарушениях или несоблюдении наших обязательств и позволяет принимать меры по таким вопросам.

Общие положения

Настоящая Политика распространяется на Schlam Payload, ее дочерние компании («Компания») и глобальную деятельность. Компания может периодически выпускать специальные указания для дочерних компаний, осуществляющих деятельность за пределами Австралии.

Цель Политики:

- предоставить лицам, имеющим на это право (далее — Уполномоченные заявители), безопасный и надежный механизм и порядок информирования о предполагаемых нарушениях, незаконных или ненадлежащих действиях (Подлежащая раскрытию информация), если у них имеются разумные основания подозревать их наличие в нашей рабочей среде или деятельности Компании;
- определить обязанности Компании и ее руководства по исполнению обязательств Компании сообщать о любых незаконных, неэтичных или ненадлежащих действиях;
- содействовать этичному поведению и формированию культуры открытого информирования для недопущения нарушений.

Настоящая Политика соответствует отраслевым стандартам, правовым и нормативным обязательствам Компании в соответствии с *Corporations Act 2001 (Закон о корпорациях 2001 года)* и *Taxation Administration Act 1953 (Закон о налоговом администрировании 1953 года)*.

Порядок реализации данной Политики установлен в документе SCH-COR-PRO-001 «Политика информирования о нарушениях».

Данную Политику также следует рассматривать совместно с другими политиками и процедурами, устанавливающими требования к поведению членов нашей команды (см. раздел «Связанные документы»). В отношении SCH-HR-PRO-002 «Разрешение споров и рассмотрение жалоб» данная Политика предусматривает механизм эскалации для вопросов, подпадающих под ее действие и требующих дальнейшего или альтернативного рассмотрения.

Компания придерживается политики нулевой терпимости к поведению, не соответствующему нашим обязательствам, политикам, законодательным и правовым требованиям.

schlam.com

PAYLOAD INDUSTRIES PTY LTD
ABN 96 611 121 610

TRADE MARKS SCHLAM PAYLOAD AND SCHLAM AMERICA

Ответственные лица

Управление данной Политикой осуществляется в рамках следующей структуры.

Роль	Функции
Совет директоров	Утверждение, мониторинг и контроль Политики в рамках системы корпоративного управления.
Исполнительный председатель совета директоров и генеральный директор	Несет ответственность за обеспечение реализации Политики в соответствии с требованиями законодательства и внутренних нормативных документов.
Директор по персоналу	Владелец Политики, ответственный за управление требованиями по ее реализации, мониторинг установленных показателей эффективности и целевых значений, отслеживание системных проблем и извлеченных уроков, а также поддержку периодических пересмотров.
Уполномоченные получатели	Лица, определенные законом о корпорациях как ответственные за получение сообщений, имеющих право на защиту. Уполномоченные получатели также координируют расследование заявленных вопросов.
Сотрудник по защите заявителей (WPO)	Лицо, назначаемое директором по персоналу для выполнения следующих функций: - предоставление ответов на вопросы Уполномоченных заявителей относительно Политики и процедуры информирования о нарушениях; - выполнение функций внутреннего контактного лица для лиц, полагающих, что предоставленные им меры защиты были нарушены в ходе процесса.

Кто может сообщать о нарушениях

Уполномоченный заявитель - это лицо, которое при наличии разумных оснований сообщает о нарушении или ненадлежащих действиях в соответствии с определениями настоящей Политики.

К Уполномоченным заявителям относятся следующие действующие и бывшие сотрудники:

- работники и должностные лица Компании;
- подрядчики;
- поставщики товаров и услуг, а также их сотрудники (оплачиваемые и неоплачиваемые);
- иные связанные лица или третьи стороны, состоящие в профессиональных отношениях с Компанией, например посетители или представители отрасли;
- родственники, иждивенцы или супруги перечисленных выше лиц.

Уполномоченный заявитель имеет право на защиту в соответствии с Законом о корпорациях, если он передает Подлежащую раскрытию информацию уполномоченному получателю или внешней стороне для получения юридической консультации по данному вопросу.

Подлежащая раскрытию информация

Сообщения могут касаться случаев, когда у Уполномоченного заявителя имеются разумные основания полагать, что Компания (включая ее работников или должностных лиц) совершила следующие действия:

1. **Нарушения правил охраны труда и безопасности:** небезопасные условия труда, психосоциальные риски для безопасности, неисправность оборудования, несоблюдение требований безопасности.
2. **Экологические нарушения:** нарушение природоохранного законодательства, ненадлежащая утилизация опасных материалов, загрязнение воздуха или воды.
3. **Финансовые нарушения:** мошенничество, незаконное присвоение средств Компании, фальсификация финансовой отчетности и нарушение правил бухгалтерского учета.
4. **Несоблюдение нормативных требований:** нарушение трудового законодательства, условий трудовых отношений или отраслевых нормативных требований.
5. **Этические нарушения:** действия, являющиеся мошенническими, недобросовестными, коррупционными или связанными со взяточничеством в нарушение законодательства и/или политик Компании, а также представляющие собой конфликт интересов или злоупотребление влиянием.
6. **Нарушения прав человека:** дискриминация, домогательства, преследование или травля, иное неэтичное поведение со стороны руководства или сотрудников, а также вопросы, связанные с трудовыми практиками, представляющими собой современные формы рабства.
7. **Незаконная деятельность:** кража, оборот или употребление запрещенных наркотических средств, насилие или угроза насилия, умышленное повреждение имущества или иные нарушения законодательства или нормативных требований.

Что не является Подлежащей раскрытию информацией

Личные трудовые жалобы не входят в сферу действия данной Политики и не подпадают под действие Закона о корпорациях. Такие вопросы рассматриваются в рамках процедуры SCH-HR-PRO-002 «Разрешение споров и рассмотрение жалоб».

К таким вопросам относятся ситуации, касающиеся конкретного лица и не определяемые как вопросы, подлежащие сообщению, например:

- межличностные конфликты с другим сотрудником;
- решения, не связанные с нарушением трудового законодательства;
- решения, касающиеся трудоустройства, перевода или повышения по службе;
- решения, касающиеся условий трудоустройства, таких как заработная плата, премии или льготы;
- решения о приостановлении или прекращении трудовых отношений или дисциплинарных взысканий.

Для внутреннего рассмотрения личных трудовых жалоб ознакомьтесь с порядком, изложенным в процедуре Компании «Разрешение споров и рассмотрение жалоб» или обратитесь за юридической консультацией о правах и мерах защиты, предусмотренных трудовым или договорным законодательством.

Если вы не уверены, относится ли ваш вопрос к категории подлежащих раскрытию, обратитесь к сотруднику по защите заявителей, указанному в процедуре SCH-COR-PRO-001 «Процедура информирования о нарушениях».

Уполномоченные получатели

Уполномоченный заявитель может направить сообщение как получателям внутри Компании, так и внешним получателям, сохраняя право на защиту.

1. Внутренние должностные лица

Заявители могут обращаться к внутренним уполномоченным получателям напрямую. Они уполномочены расследовать и рассматривать поступившие сообщения в конфиденциальном порядке.

2. Независимый поставщик услуг

В качестве независимого уполномоченного получателя сообщений Компания привлекла Deloitte. Их сервис Conduct Watch позволяет заявителю сохранять анонимность, предоставляет каналы для отправки сообщений вне рабочего времени и обеспечивает возможность получать информацию о статусе расследований по отправленным сообщениям.

3. Внешние стороны

К другим внешним сторонам, которые могут принимать сообщения с сохранением защиты заявителей в соответствии с законодательством Австралии, относятся:

- Австралийская комиссия по ценным бумагам и инвестициям (ASIC), если вопрос касается неправомерных действий, ненадлежащего положения дел или обстоятельств или нарушения законодательства Компанией, ее должностным лицом или сотрудником.
- Комиссар по налогообложению, если вопрос касается налоговой деятельности Компании.
- Уполномоченный по вопросам справедливой занятости - по вопросам, связанным с *Законом о добросовестном труде 2009 года*.

Уполномоченные заявители также могут обратиться к юристу за юридической консультацией или представительством по вопросам применения положений закона о корпорациях, касающихся защиты заявителей.

При определенных обстоятельствах сообщения могут направляться членам парламента федерального уровня, уровня штатов или территорий Австралии, а также журналистам с сохранением права на защиту. Перед использованием таких каналов заявителям рекомендуется обратиться к независимому юридическому консультанту и ознакомиться с применимыми критериями.

Защита заявителей

Меры защиты, предоставляемые Уполномоченным заявителям в соответствии с законом о корпорациях:

- защита личности (конфиденциальность);
- защита от неблагоприятных действий или бездействия, включая негативное влияние на трудовую деятельность;
- компенсация и средства правовой защиты;
- защита от гражданско-правовой, уголовной и административной ответственности.

Данные меры защиты распространяются на сообщения, направленные внутренним, независимым и внешним уполномоченным получателям. Уполномоченные заявители имеют право на защиту даже в случае, если раскрываемая ими информация впоследствии окажется ошибочной.

Предоставляемая защита не освобождает заявителя от ответственности за любые собственные нарушения, которые будут выявлены в результате раскрытия им информации.

Компания обязуется защищать заявителей от любых фактических или потенциальных неблагоприятных последствий, связанных с подлежащей раскрытию информацией. К таким последствиям относятся:

- домогательства, запугивание, преследование, предвзятое отношение или дискриминация;
- увольнение или изменение должности или обязанностей работника;
- причинение физического или психологического вреда;
- нанесение ущерба имуществу, репутации, коммерческому или финансовому положению лица или любого иного ущерба.

Компания стремится защищать заявителей от неблагоприятных последствий посредством:

- предоставления поддержки в рамках программы помощи работникам;
- внедрения мер по сведению к минимуму и управлению стрессом или трудностями, связанными с раскрытием информации и/или расследованием;
- принятия мер по защите заявителя от дальнейших неблагоприятных последствий на рабочем месте;
- расследование и устранение любых причиняющих ущерб действий, включая дисциплинарные взыскания.
- соблюдения данной Политики.

Заявитель может требовать компенсацию и иные средства правовой защиты через суд в случаях, если:

- он понес убытки, ущерб или вред вследствие раскрытия информации;
- Компания не приняла разумных мер предосторожности и не проявила должной осмотрительности для предотвращения неблагоприятных действий.

Заявители могут сообщать о неблагоприятных последствиях, которые, по их мнению, они понесли, обратившись к сотруднику по защите заявителей, независимой команде Conduct Watch или регулирующему органу (ASIC/ATO).

Конфиденциальность

Личность заявителя и любая информация, позволяющая установить его личность, являются конфиденциальными и не подлежат разглашению, за исключением случаев, когда такая информация раскрывается:

- с согласия заявителя;
- ASIC, ATO или сотруднику компетентного полицейского органа;
- адвокату для получения юридической консультации или представительства по вопросам законодательства о защите заявителей.

Нарушение требований конфиденциальности в отношении заявителей является нарушением законодательства. Заявители могут подать жалобу в Компанию по факту нарушения конфиденциальности, обратившись к сотруднику по защите заявителей, либо в регулирующий орган (ASIC/ATO) для проведения расследования.

Справедливое отношение

Компания принимает следующие меры для обеспечения справедливого отношения к заявителям и лицам, упомянутым в сообщении:

- Сообщения рассматриваются конфиденциально.
- Каждое сообщение проходит предварительную проверку и при необходимости может стать предметом расследования.
- Расследование направлено на установление наличия достаточных доказательств для подтверждения или опровержения заявленного вопроса.
- Расследования проводятся объективно, справедливо и независимо.
- Сотрудники, в отношении которых подано сообщение, уведомляются о его теме в случаях, когда это требуется в соответствии с принципами естественной справедливости и процессуальной добросовестности, а также до принятия каких-либо мер.
- Сотрудники, в отношении которых отправлено сообщение, могут обратиться в Программу помощи работникам Компании для получения поддержки.

Процедура расследования

SCH-COR-PRO-001 «Процедура информирования о нарушениях» устанавливает каналы подачи сообщений Уполномоченными заявителями, а также порядок рассмотрения и расследования соответствующих вопросов.

Сообщения могут направляться по электронной почте, телефону, через онлайн-платформу или почтовым отправлением и принимаются определенными уполномоченными получателями. После предварительной проверки для подтверждения соответствия требованиям Политики Компания определяет необходимость проведения расследования. Назначенный уполномоченный получатель координирует расследование. Заявители постоянно информируются о ходе расследования и его результатах.

Компания стремится завершить процесс от момента получения сообщения до окончания расследования в течение 60 дней.

Отчетность

Совет директоров получает ежеквартальные отчеты о реализации Политики, включая:

- количество сообщений, полученных за отчетный период;
- количество проведенных расследований и их статус;
- результаты расследований и принятые меры;
- выявленные системные проблемы, отражающие модели поведения или возникающие проблемы, связанные с несоблюдением нормативных требований, а также рекомендуемые меры реагирования.

Пересмотр

Данная Политика подлежит периодическому пересмотру для обеспечения ее актуальности, эффективности и соответствия действующему законодательству Австралии, а также для обеспечения эффективности систем внутреннего контроля и процедур, направленных на соблюдение нормативных требований.

Связанные документы

SCH-COR-PRO-001 Процедура информирования о нарушениях
SCH-HR-POL-009 Кодекс деловой этики
SCH-GRP-POL-008 Деловая этика
SCH-HR-PRO-002 Разрешение споров и рассмотрение жалоб
SCH-HR-POL-002 Уважительная рабочая среда
SCH-GRP-POL-010 Политика по противодействию взяточничеству и коррупции
SCH-HR-POL-003 Права человека и современные формы рабства
SCH-GRP-POL-006 Политика многообразия и инклюзивности

Информирование

Данная Политика размещается на веб-сайте Компании и во внутренней сети, а также предоставляется новым сотрудникам и подрядчикам в рамках программы адаптации.



Дэвид Хаслетт

Исполнительный председатель совета директоров / Генеральный директор
Schlam Payload