

تاریخ:

شماره:

پیوست:

" منشور اخلاقی و رفتار حرفه‌ای سازمانی "

منشور اخلاقی و رفتار حرفه‌ای سازمانی شرکت دوبگران رنگین فلز (سهامی خاص) به منظور تعیین اصول، استانداردها و ارزش‌های راهنما در کلیه فعالیت‌ها و تصمیمات کاری این سازمان تدوین گردیده است. این منشور بر اساس اصول حقوقی، اخلاقی و حرفه‌ای استوار است و هدف آن ایجاد محیطی شفاف، عادلانه، و مسئولانه برای کارکنان، مدیران و کلیه ذینفعان سازمان است. رعایت این اصول نه تنها بر اساس مسئولیت اجتماعی و حرفه‌ای ما، بلکه برای بهبود اعتبار شرکت و پایبندی به قوانین و مقررات حاکم بر بازار سرمایه و بورس لازم است.

۱- صداقت، شفافیت و اعتبار

در تمام ابعاد فعالیت‌های شرکت، صداقت و شفافیت بعنوان اصول اساسی مورد توجه مدیران و کارکنان است. صداقت به معنای عدم تحریف اطلاعات و گزارش‌های مالی و تجاری است. در زمینه رعایت اصل شفافیت که در فرآیندهای مالی و تجاری از اهمیت بالایی برخوردار است، باید از هرگونه عمل گمراه‌کننده یا مبهم در ارتباطات اجتناب شود.

الف- گزارش‌دهی دقیق و شفاف

تمامی داده‌ها، اطلاعات مالی، گزارش‌ها و آمارهای مرتبط باید به‌طور دقیق، شفاف و بدون هیچ‌گونه تحریف یا تغییرات غیرقانونی ارائه شوند.

ب- شفافیت در ارتباطات

تمامی ارتباطات درون سازمانی و برون سازمانی باید مبتنی بر شفافیت، صداقت و بر اساس اصول اخلاقی باشد. اطلاعات باید به‌موقع و بدون هیچ‌گونه گمراهی یا اشتباه به مقامات ذی‌ربط، سهامداران و عموم مردم افشا شوند.

ج- شفافیت در فرآیند تصمیم‌گیری

تصمیمات استراتژیک و عملیاتی باید شفاف و مستند باشند و در راستای منافع بلند مدت شرکت و سهامداران اتخاذ شوند.

-رعايت قوانين، مقررات و دستورالعملها

تمامی فعالیت‌های شرکت باید بر اساس قوانین و مقررات ملی، به‌ویژه قوانین حاکم بر بازار سرمایه، بورس و سازمان‌های نظارتی مربوطه باشد. عدم رعایت قوانین می‌تواند به تخریب اعتبار شرکت و حتی مجازات‌های قانونی منجر شود.

الف- رعایت قوانین بازار سرمایه

تمامی کارکنان و مدیران شرکت باید از قوانین و دستورالعمل‌های صادره از سوی سازمان بورس و اوراق بهادار و سایر نهادهای قانونی پیروی کنند. این قوانین شامل قوانین مربوط به معاملات، شفافیت اطلاعات، جلوگیری از دسترسی به اطلاعات محرمانه و افشای نادرست اطلاعات است.

ب- استفاده صحیح از اطلاعات

تمامی کارکنان و مدیران شرکت باید از استفاده نادرست از اطلاعات حساس و داخلی شرکت که به‌طور غیرمجاز ممکن است در معاملات بازار سرمایه تاثیرگذار باشد، خودداری کنند.

ج- رعایت استانداردهای اخلاقی در فعالیتهای مالی و تجاری

تمامی قراردادهای، تفاهم نامه‌ها و توافقات مالی و تجاری باید با رعایت کامل استانداردهای اخلاقی و قوانین مربوطه صورت گیرد و در هیچ‌یک از مراحل فرایند تجاری نباید تضاد منافع وجود داشته باشد.

۳- عدالت، احترام متقابل

تمامی کارکنان و مدیران شرکت ذوبگران رنگین فلز (سهامی خاص) به عدالت و احترام متقابل در همه تعاملات خود اهمیت ویژه‌ای می‌دهند. در فرآیندهای استخدام، ارزیابی عملکرد، ارتقاء شغلی و تعاملات اجتماعی، هیچ‌گونه تبعیضی بر اساس ویژگی‌های فردی نظیر جنسیت، نژاد، مذهب، قومیت و یا هر ویژگی دیگری قابل قبول نخواهد بود.

الف-عدم تبعيض

هیچ‌گونه تبعیض در محیط کاری مجاز نیست. شرکت متعهد است که فرصتی برابر برای تمامی کارکنان فراهم کند و در فرآیندهای انتخاب، ارزیابی، ارتقاء و ارزیابی عملکرد به هیچ وجه به ویژگی‌های فردی توجه نشود. شرکت

تاریخ:

شماره:

پیوست:

باید محیطی ایجاد کند که در آن تمامی افراد از هر قومیت، مذهب و فرهنگ بتوانند بدون نگرانی از بی‌احترامی یا تبعیض، در فعالیتهای سازمانی مشارکت کنند.

ب- احترام متقابل

کارکنان و مدیران باید در تمامی سطوح سازمان به یکدیگر احترام بگذارند و هرگونه رفتار نادرست، خشونت‌آمیز یا آزاردهنده در محیط کاری باید به سرعت شناسایی شده و با متخلفین برخورد قانونی صورت گیرد.

۴- حفظ منافع شرکت، سهامداران و ذینفعان

در تمامی تصمیمات، باید منافع بلندمدت شرکت، سهامداران، کارکنان و سایر ذینفعان در نظر گرفته شود. تمامی اقدامات باید بر پایه منافع عمومی و رشد پایدار شرکت باشد.

الف- پایبندی به اصول شفافیت مالی

تصمیمات مالی، سرمایه‌گذاری‌ها و قراردادهای تجاری باید با هدف حفظ و تقویت ارزش‌های شرکت اتخاذ شوند.

ب- اجتناب از تضاد منافع

کارکنان باید از هرگونه اقدام یا تصمیم‌گیری که تضاد منافع ایجاد کند یا به منافع شخصی آنها آسیب بزند، خودداری کنند.

پ- مدیریت بهینه منابع

تمامی منابع شرکت باید به‌طور بهینه و مؤثر مدیریت شوند تا رشد و پایداری بلندمدت سازمان تأمین شود و در عین حال منافع ذینفعان حفظ گردد.

ج- حفظ محرمانگی و امنیت اطلاعات

شرکت ذوبگران رنگین فلز (سهامی خاص) به حفظ امنیت اطلاعات حساس و محرمانه خود اهمیت می‌دهد. اطلاعات محرمانه به‌ویژه اطلاعات تجاری، مالی، مشتریان و شرکا نباید بدون مجوز افشا شوند.

تاریخ:

شماره:

پیوست:

ی- ارتقاء آگاهی اجتماعی

از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی و برنامه‌های آگاهی‌بخشی، کارکنان نسبت به اهمیت مسئولیت اجتماعی و تأثیرات آن بر محیط زیست و جامعه آگاه می‌شوند.

۵- پیشگیری از فساد مالی و تخلفات غیرقانونی

شرکت ذوبگران رنگین فلز (سهامی خاص) با هرگونه فساد مالی، کلاهبرداری و تخلفات غیرقانونی مخالف است. تمامی کارکنان و مدیران موظف به رعایت اصول حرفه‌ای و اخلاقی در تمامی مراحل فعالیت‌های تجاری و تجزیه و تحلیل‌های مالی هستند. هیچ‌یک از کارکنان مجاز به دریافت یا ارائه هرگونه امتیاز غیرقانونی، هدایا یا مزایای شخصی برای تأثیرگذاری بر تصمیمات تجاری نیستند.

۶- رصد و نظارت بر فرآیندهای مالی و اجرایی شرکت

تمامی قراردادهای، تفاهم‌نامه‌ها و پروژه‌های تجاری باید به‌طور شفاف و مستند انجام شوند و در هیچ‌کدام از مراحل نباید فساد، کلاهبرداری یا تخلف مالی صورت گیرد.

۷- ترویج شایسته‌سالاری، کار تیمی و نوآوری

شرکت ذوبگران رنگین فلز (سهامی خاص) به ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری، کار گروهی و نوآوری اعتقاد ویژه دارد. محیط سازمانی باید به‌گونه‌ای باشد که از استعدادهای مختلف در راستای اهداف سازمان استفاده بهینه شود.

الف- شایسته‌سالاری

انتصاب‌ها و ارتقاءها باید براساس شایستگی فردی، تجربه و تخصص باشد. هیئت مدیره و مدیران اجرایی شرکت موظف اند که هیچ گونه تبعیض یا رفتار ناعادلانه‌ای در فرآیند انتخاب‌ها نداشته باشند.

ب- ارتقای فرهنگ کار تیمی

کارکنان باید در محیطی کار کنند که همکاری و تعامل مؤثر در آن تشویق شود. اشتراک‌گذاری ایده‌ها و تجربیات و نوآوری در راستای بهبود کیفیت کار باید همواره حمایت شود.

تاریخ:

شماره:

پیوست:

ج- حمایت از نوآوری

شرکت باید زمینه‌های لازم برای رشد و توسعه نوآوری‌های جدید را فراهم کند و از ایده‌های جدید کارکنان برای بهبود فرآیندها و تولیدات استفاده کند.

۸- آموزش مداوم و ارتقای مهارت‌ها

شرکت ذوبگران رنگین فلز (سهامی خاص) به ارتقای مهارت‌ها و دانش فنی کارکنان خود تأکید دارد. آموزش مستمر یکی از ارکان پیشرفت سازمان است.

۹- برگزاری دوره‌های آموزشی

کارکنان باید بطور مداوم در زمینه‌های تخصصی خود آموزش ببینند تا توانایی‌های فردی و شغلی آن‌ها به‌روز شده و تقویت شود.

۱۰- توسعه فردی و حرفه‌ای

شرکت باید محیطی فراهم کند که در آن کارکنان امکان رشد فردی و حرفه‌ای داشته باشند و به مهارت‌های جدید مجهز شوند.

۱۱- گزارش‌دهی و نظارت داخلی

تمامی کارکنان موظف هستند که در صورت مشاهده هرگونه تخلف یا رفتار غیرحرفه‌ای، آن را گزارش دهند. شرکت باید مکانیزم‌های مؤثر برای نظارت و ارزیابی منشور اخلاقی داشته باشد.

الف- گزارش‌دهی تخلفات

کارکنان باید در صورت مشاهده تخلف‌های اخلاقی، قانونی یا حرفه‌ای، به‌طور محرمانه گزارش دهند. هیچ‌گونه انتقام‌گیری یا برخورد منفی با گزارش‌دهندگان نباید وجود داشته باشد.

ب- نظارت داخلی

بازرسی‌های داخلی باید به‌طور دوره‌ای انجام شود تا اطمینان حاصل شود که تمامی اصول اخلاقی و حرفه‌ای رعایت می‌شود.

تاریخ:

شماره:

پیوست:

-تاکید بر مسئولیت فردی و تیمی

مسئولیت فردی و تیمی می‌تواند به اهمیت هماهنگی و همکاری میان اعضای تیم تأکید کند. ایجاد توازن بین مسئولیت‌های فردی و گروهی عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد. هر یک از کارکنان موظف به انجام وظایف خود به بهترین نحو ممکن هستند، اما در عین حال موفقیت سازمان در گرو همکاری تیمی است. کارکنان باید توانایی همکاری مؤثر با یکدیگر را داشته باشند و مسئولیت‌های خود را به‌طور جمعی و هماهنگ انجام دهند.

۱۳-مدیریت بحران و پاسخگویی اخلاقی

گاهی در سازمان‌ها، مدیران باید تصمیمات سختی بگیرند که ممکن است تعارضات اخلاقی بوجود آورد. آموزش و آگاهی درخصوص چگونگی مواجهه با چنین شرایطی و راه‌حل‌های اخلاقی می‌تواند بسیار مفید باشد. در مواقعی که تصمیم‌گیری با تعارضات اخلاقی روبرو می‌شود، کارکنان و مدیران باید از مشاوره با مراجع اخلاقی یا مشاوران حقوقی استفاده کنند. در چنین مواقعی، اولویت باید حفظ منافع عمومی سازمان و رعایت اصول اخلاقی باشد.

۱۴-تاکید بر اهمیت بازخورد و اصلاح

بازخورد و اصلاح فرآیندهای داخلی به معنای ایجاد فرهنگ بهبود مستمر عملکرد شرکت است که سازمان‌ها برای موفقیت پایدار به آن نیاز دارند. کارکنان و مدیران شرکت می‌بایست به‌طور مداوم فرآیندهای داخلی شرکت را ارزیابی کرده و براساس بازخوردهای دریافتی از کارکنان، شرکا و مشتریان، به بهبود و اصلاح این فرآیندها پردازند. ارزیابی مستمر و اصلاحات دوره‌ای به بهبود مستمر عملکرد کمک خواهد کرد.

۱۵- ترویج نوآوری و پذیرش ریسک‌های حساب‌شده

در دنیای کسب‌وکار امروز، نوآوری و پذیرش ریسک‌های حساب‌شده برای پیشرفت سازمان ضروری است. منشور می‌تواند به اهمیت این موضوع اشاره کند و در عین حال ریسک‌ها را به‌طور معقول مدیریت کند. کارکنان باید به نوآوری و خلق ایده‌های جدید تشویق شوند. در عین حال، ریسک‌ها باید به‌طور حساب‌شده و با ارزیابی دقیق پیشرفت‌های ممکن و اثرات منفی ممکن بررسی شوند. سازمان باید به پذیرش ریسک‌های معقول و مدیریت‌شده توجه داشته باشد.

تاریخ:

شماره:

پیوست:

-ترویج مسئولیت‌پذیری در حوزه‌های مالی

یکی از ارکان مهم منشورهای اخلاقی، مسئولیت‌پذیری در زمینه مدیریت منابع مالی و اقتصادی است. تمامی کارکنان و مدیران باید در مدیریت منابع مالی و اقتصادی شرکت مسئولیت‌پذیر باشند. هرگونه استفاده نادرست از بودجه‌ها یا منابع مالی برای منافع شخصی پذیرفته نمی‌شود و تمام گزارش‌ها و عملیات مالی باید به‌طور شفاف و دقیق انجام شود.

۱۷- پشتیبانی از توسعه پایدار و مسئولیت زیست‌محیطی

با توجه به حساسیت‌های روزافزون در رابطه با حفاظت از محیط زیست، تاکید بیشتر بر مسئولیت زیست‌محیطی و پایداری می‌تواند به شرکت کمک کند تا برند خود را در این حوزه بهبود دهد. شرکت به‌طور فعال در پروژه‌های سبز و محیط زیستی مشارکت کرده و به توسعه محصولات و خدماتی می‌پردازد که از پایداری زیست‌محیطی و اقتصادی حمایت می‌کنند.

۱۸- تاکید بر برابری جنسیتی

توجه به برابری جنسیتی یکی از اولویت‌های مهم در شرکت ذوب‌گران رنگین فلز (سهامی خاص) است. هیچ‌گونه تبعیض یا نابرابری در روند استخدام، ارتقاء و پرداخت‌ها وجود ندارد.