MINERALS TECHNOLOGIES

የአሰራር ስነ ምግባር ፖሊሲ ማጠቃለያ

ህጋዊ እና ስነ ምግባር የተመላው ባህርይ ሁል ጊዜም የሚያስፈልግ ስለመሆኑ

ይህ የአሰራር ፖሊሲ ማጠቃለያ (ይህ "ማጠቃለያ" በመባል የሚጠቀስ) በሚኒራልስ ቴክኖሎጅስ ኢንክ ተፈፃሚነት ያላቸውን አንድ አንድ ቁልፍ ፖሊሲዎችን ምልከታ የያዘ ሲሆን እነርሱም ስራዎችን በህጋዊነት እና በስነ ምግባር ለማካሄድ የሚጠቅሙ ናቸው። ይህ ማጠቃለያ በእኛ በኩል ህጋዊ እና የስነ ምግባር አሰራር የምንላቸውን በMTI፣ በዳይሬክተሮቹ፣ በስራ ኃላፊዎቹ እና በሰራተኞቹ ላይ ተፈፃሚነት ያላቸውን ህጋዊ እና ስነ ምግባራዊ አሰራር ለማረጋገጥ እንደ አንድ ጥረት የሚታይ ነው። ይህም ማጠቃለያ የድርጅት ፖሊሲዎችን ስለማስከበር እና ሌሎችንም ያካተተ ሰፋ ያለ ሂደት አንድ አካል ነው፤ በሰራተኞች እና በቅርብ አለቆች መካከል ጥሩ የስራ ግንኙነት እንዲኖር የሚያስችል በግልጽነት ላይ የተመሰረተ መስተጋብር እና ከሁሉ በላይ ደግሞ ሁላችንም ሐቀኝነት እና ጥሩ ውሳኔ አሰጣጥ በስራችን አፈፃፀም ላይ ተግባራዊ እንድናደርግ የሚያግዝ ነው።

በMTI ስራዎቻችንን በምናካሂድባቸው ሀገራት እና አካባቢዎች ጥሩ ኮርፖሬት ዜጋ መሆን አንድ ፖለሲያችን ነው። ሁሉንም ተፈፃሚነት ያላቸው ህግጋት የማክበር ኃላፊነት አለብን። ከነዚህም መካከል በቀጥታ በአሰራራችን ላይ ውጤት ያላቸው እንደ አንቲ ትረስት እና የአካባቢ ጥበቃ ህግጋት፣ የስቶክ ልውውጥን የሚገዙ ህግጋት፣ MTI ከሰራተኖቹ ጋር ባለው ግንኙነት ላይ ገዥነት ያላቸው ህግጋት ይካተታሉ።

የኩባንያውን ስራ በግልጽ እና ስነ ምግባር በተሞላበት መልኩ በማካሄድ ከፍተኛ ስታንዳርድ እንዲኖር ማድረግ አለብን። በዚህ መመሪያ ውስጥ የተቀመጡትን ፖሊሲዎች ማክበር ትክክል እና የMTIን እና የሁላችንንም ጥቅም የሚያስጠብቅ ነው። ሐቀኝነት የምንሰራቸው ስራዎች ሁሉ መሰረት መሆኑ ሊቀጥል ይገባል።

MTI ከስነ ምግባር ወይም ከህግ ውጭ የሆነ ባህርይ እንዳይኖር፣ እንዲህ ያለው ባህርይ ከታዬ ደግሞ ወዲያውኑ ማስቆም፣ እንዲሁም እንደዚህ አይነቱን ባህርይ የሚያሳዩትን ስነ ስርዓት ማስያዝ የMTI ፖሊሲ ሲሆን፣ ተገቢውን ቁጥጥር እና ክትትል አለማድረግ በሌሎች የተፈፀሙ ጥሰቶች ሳይታወቁ እንዲቀሩ ያደርጋል።

በዚህ ማጠቃለያ ውስጥ የተካተቱትን ስታንዳርዶች አለማክበር ለሚመለከታቸውም ሰዎች ሆነ ለMTI ከፍተኛ አሉታዊ ውጤት ሊያስከትል ይችላል። እነዚህ አይነቱ ባህርይ ወይም አሰራር የMTIን መልካም ዝና፣ ስራ እና የደንበኛ ግንኙነት እንዲሁምየስራ እድሎች ሊጎዳ ይችላል። በተጨማሪም የፌዴራል፣ የክፍለ ግዛት ወይም የአካባቢ ህግጋትም ሊጣሱ ይችላሉ። እነዚህ ጥሰቶች MTI ሆነ የሚመለከታቸው ሰዎች በወንጀል ተከሳሽ እንዲሆኑ፣ የገንዘብ ቅጣት እንዲደርስባቸው እና በግለሰብ የተፈፀመ የስነ ምግባር ጥሰት ከሆነ ደግሞ እስር ሊያስከትል ይችላል። ከነዚህ ፖሊሲዎች መካከል ማንኛውንም የሚጥስ ሰራተኛ የስነ ስርዓት እርምጃ ይወድበታል፣ ከእነርሱም መካከል የቅጥር መቋረጥ ይካተታል።

የMTI አጠቃላይ ምክር ቤት የኮርፖሬት የደንብ ማስከበር ኦፊሰር በመሆን ተመድቧል። የህግ ማስከበር ኦፊሰር ሁሉም ተፈፃሚነት ያላቸው ህግጋት፣ ደንቦች፣ መመሪያዎች፣ ይህ ማጠቃለያ እና ሁሉም ተያያዥ የMTI ፖሊሲዎች እና አሰራሮች

መከበራቸውን የማረጋገጥ የመጨረሻ ኃላፊነት አለበት፤ ማንኛውም ከፍተኛ ጥሰት በሚኖርበትም ወቅት ለኩባንያው የአመራር ምክር ቤት እና ለዳይሬክተሮች ቦርድ የኦዲት ኮሚቴ ሪፖርት የማድረግ ኃላፊነት አለበት።

በማንኛውም ጊዜ ተፈፃሚነት ባላቸው ህግጋት ወይም የዚህ ማጠቃለያ ደንቦች ወይም መመሪያዎች ላይ ጥሰት ተፈጽሟል ለማለት የሚያስችል ምክንያት ያለ እንደሆነ ጉዳዩን ወዲያውኑ ለቅርብ አለቃ ወይም ለኮርፖሬት የደንብ ማስከበር ኦፊሰር ከዚህ በማስከተል በተገለጸው መልኩ ሪፖርት ማድረግ ይገባዎታል። ስለጥሰቱ ወይም ሊፈጸም ስለሚችል ጥሰት ለቅርብ አለቃዎ ካሳወቁ በኋላ ተገቢውን እርምጃ አልወሰዱም ብለው ካመኑ፣ የኮርፖሬት የደንብ ማስከበር ኦፊሰር ማነጋገር አለብዎ። ምርመራ በኮርፖሬት የደንብ ማስከበር ኦፊሰር ወይም በእርሳቸው ክትትል ስር ይፈጸማል። ማንም ሰው ቢሆን በኮርፖሬት የደንብ ማስከበር ኦፊሰር ፍቃድ ካልተሰጠው በቀር መነሻ ምርመራ ማድረግ አይችልም።

የተፈጸመ ወይም ሊፈጸም የሚችልን ጥሰት በተመለከተ የሚቀርቡ ሪፖርቶች በአካል ወይም በጽሑፍ፡- Minerals Technologies Inc., 622 Third Avenue, New York, New York 10017-6707, Attention: Corporate Compliance Officer. እንዲሁም ሪፖርቶች በስልክ ቁጥር 212-878-1858 ለኮርፖሬት የደንብ ማስከበር ኦፊሰር ሊቀርቡ ይችላሉ።

የደንብ ጥሰት ወይም ሊፈፀሙ የሚችሉ ጥሰቶችን በተመለከተ የሚቀርቡ ሪፖርቶች ስም ሳይጠቀስ በኩባንያው የደንብ ማስከበር ሆትላይን በስልክ ቁጥር:- 1-800-869-3086 ወይም በኤሌክትሮኒክ ዘዴ፡- Minerals Technologies Inc. Compliance Hotline. ሊቀርቡ ይችላሉ። የኩባንያው የደንብ ማስከበር ሆትላይን ማንነትን መግለጽ እንዳያስፈልግ እና ሚስጥራዊትን ለማረጋገጥ ኦፕሬት የሚደረገው በውጭ የአገልግሎት አቅራቢ ነው። በተጨማሪም ሰራተኞች በሚስጢር እና ስማቸውን መግለጽ ሳያስፈልጋቸው በኩባንያው የደንብ ማስከበር ሆትላይን አማካኝነት ስለ ሂሳብ አሰራር ወይም ስለ ኦዲት ጉዳዮች ለቦርዱ የኦዲት ኮሚቴ በስልክ ማሳወቅ ይችላሉ። የሚቀርቡ አቤቱታዎችን በተመለከተ የፍሬ ነገር መነሻዎች መገለፅ አለባቸው፤ ይህም ተገቢው ምርመራ እንዲካሄድ እድል ይሰጣል።

ማንኛውም ዳይሬክተር፣ ኦፊሰር ወይም ሌላ ሰራተኛ ለማንኛውም የትኛውንም ተፈፃሚነት ያለው ህግ፣ ደንብ ወይም መመሪያ፣ ይህ ማጠቃለያ ወይም ተያያዥ የMTI ፖሊሲ ወይም አሰራር ተጥሷል በማለት ሪፖርት ባቀረበ ማንኛውም ሰው ላይ የበቀል እርምጃ መውሰድ አይችልም።

ሁሉም ተቆጣጣሪ እና የስራ አመራር ሰራተኞች ማለትም ዋና ስራ አስፈፃሚ ኦፊሰር፣ ኮርፖሬት የደንብ ማስከበር ኦፊሰር እና ሁሉም የMTI ኦፊሰሮች እያንዳንዱ ሰራተኛ ያለውን ጥያቄ በቀጥታ ወይም ጥያቄዎቹን ሊያካትት እና የMTI የስራ ኃላፊዎች ለማቅረብ የሚያስችል "የክፍት በር ፖሊሲ" ይከተላል።

የMTI ፖሊሲዎች እና አሰራሮች ኩባንያውን በመወከል በሚሰራ በእያንዳንዱ ሰራተኛ መከበር እና ትክክለኛውም ግንዛቤ ሊኖር ይገባል። የነዚህ የኮርፖሬት ፖሊሲዎች ሙሉ መግለጫ ጽሑፍ በኩባንያው MyMTI ድረ ገጽ ወይም ከውስጥ ኦዲት ወይም ከህግ ክፍል ጠይቆ ማግኘት ይቻላል። ሰራተኞች እነዚህን ፖሊሲዎች አሰራሮች ለስራቸው ተፈፃሚነት እስካላቸው ወሰን ድረስ የማየት እና የመረዳት ኃላፊነት አለባቸው። ሰራተኞች እነዚህን ፖሊሲዎች በተመለከተ ከቅርብ አለቆቻቸው ወይም ከኮርፖሬት የደንብ ማስከበር ኦፊሰር ምክር ማግኘት ይችላሉ። ያጠራጠሯቸው ጥያቄዎች በሚኖሩ ጊዜ ሰራተኞች እርምጃ ከመውሰድ በፊት ምክር መጠየቅ እና ማግኘት አለባቸው።

ለMTI ስራዎች እና ለድርጅቱ ዝና እና ስም መጠበቅ አንድ አንድ ህግጋት እና ተያያዥነት ያላቸው የMTI - 3 - ፖሊሲዎች እና አሰራሮች በይበልጥ አስፈላጊነት ያላቸው ሲሆን እነርሱም ከዚህ በማስከተል ጠቅለል ባለ መልኩ ተቀምጠዋል፡፡

የሰራተኛ ግንኙነት

MTI እጅግ ተመራጭ አሰሪ በመሆን እና ሰራተኞች ከፍተኛ ተነሳሽነት እና መሰጠት ያላቸው መሆኑን የማረጋገጥ ፍላጎት አላቸው፡፡ MTI በዘር፣ በቆዳ ቀለም፣ በሐይማኖት፣ በጾታ፣ በእድሜ፣ በትውልድ ሀገር፣ በአካል ጉዳተኝነት ወይም በእድሜ ላይ ተመስርቶ መድልኦ ሳያደርግ ሁሉንም አመልካቾች እና ሰራተኞች በእኩል ደረጃ የማስተናገድ ፖሊሲ አለው፤ እንዲሁም የስራውን ፍላጎት ከግምት ውስጥ በማስገባት ለግለሰቦች እድገት እና መሻሻል ተግዳሮት እንኳን ያላቸው ቢሆን እድሎችን ይሰጣል፤ በመላው ድርጅቱ ውስጥ ግልጽነት የሞላበት ኮሙኒኬሽን እንዲኖር ያደርጋል፣ የሰራተኞችን ጤና እና ደህንነት ይጠብቃል፣ የስራ አካባቢ ከትንኮሳ ነፃ እንዲሆን ያደርጋል፡፡

ይህንን ፖሊሲ የመተግበር እና በድርጅቱ ውስጥ ለሰራተኞቻቸው የማሳወቅ ኃላፊነት የግለሰብ ስራ አስኪያጆች ነው፡፡ ሆኖም ግን ፖሊሲው በስኬት እንዲተገበር የሁሉም ዳይሬክተሮች፣ ኦፊሰሮች እና ሰራተኞች ፖሊሲውን ማክበር እና መደገፍ አስፈላጊ ነው፡፡

ጾረ ተንኮሳ

እያንዳንዱ ሰራተኛ እኩል የስራ ቅጥር እድል ባለበት የሙያ አካባቢ የመስራት መብት ያለው ሲሆን ይህም የመድልኦ አሰራርን፣ ለምሳሌ ወሲባዊ እና ሌላ በዘር፣ በትውልድ ሀገር፣ በሐይማኖት፣ በእድሜ፣ በአካል ጉዳተኝነት ወይም ሌሎች ጥበቃ በሚደረግላቸው ምድቦች ስር ባሉ ጉዳዮች ላይ ተመስርቶ ከሚፈፀም ትንኮሳን ይከለክላል፡፡ ኩባንያው በአንድ ሰራተኛ፣ የስራ አመራር፣ ደንበኛ፣ አቅራቢ ወይም ወደ ኩባንያው በመጣ እንግዳ ላይ የሚፈጸምን መድልኦ ትንኮሳ አይታገስም፣ አይፈቅድም፡፡ ኩባንያው ሁሉም ሰራተኞች መድልኦን ወይም ትንኮሳን ለቅርብ አለቃ፣ ለማንኛውም የሰው ሐይል ስራ አስኪያጅ፣ የማንኛውም የምክር ቤት የአመራር አባል፣ ለማንኛውም ለህግ ክፍል ውስጥ ለሚሰራ ጠበቃ ወይም ለMTI የደንብ ማስከበር ሆትላይን ወዲያውኑ ሪፖርት እንዲያደርጉ ያሳስባል፣ ሰራተኞችም በዚህ መልኩ ሪፖርት ማድረግ ይጠበቅባቸዋል፡፡ በሰራተኞች መካከል በፍቃደኝነት ላይ የተመሰረተ ግንኙነት መኖሩ ከፆታ ጋር የተገናኘ ትንኮሳ ተፈጽሟል የሚል አቤቱታ ሊያስነሳ የሚችል ሁኔታ ነው፣ ከዚህ በማስከተል የጥቅም ግጭት በሚለው ክፍል ስር እንደተብራራው እንዲዚህ አይነቱ ግንኙነት ለቅርብ አለቃ ወይም ለሰው ሐብት ስራ አስኪያጅ መገለጽ አለበት፡፡

ኩባንያው በቅን ልቦና መድልኦ ወይም ህገ ወጥ ትንኮሳ አለ በማለት አቤቱታ ላቀረበ ወይም እንዲህ ያለው ሪፖርት በመቅረቡ ምክንያት ለሚካሄደው ምርመራ በቅን ልቦና ትብብር ባደረገ ሰራተኛ ላይ የሚፈፀምን የበቀል እርምጃ ይከለክላል፡፡ ማንኛውም የበቀል እርምጃ ተወስዷል የሚል ግንዛቤ ካለ ከላይ በተገለጸው መሰረት ወዲያውኑ ሪፖርት መደረግ አለበት፡፡

በስራ ቦታ ስላሉ ዘመዶች

ኩባንያው ዘመዶችን ወይም በሌላ መልኩ የቅርብ ግንኙነት ያላቸውን ሰዎች መቅጠር አይገባም በሚል አቋም የሚያዝ ሐሳብ የሌለ ቢሆንም በሰራተኞች የግል እና የስራ መስተጋብር መካከል ግልጽ የሆነ ገደብ ሊኖር ይገባል፡፡ አንድ ዘመድ የሆነ ሰው ሊቀጠር የሚችለው ዘመድ በሆነው ሰው ቀጥተኛ አመራር ስር የማይሰራ እስከሆነ ድረስ ነው፡፡ አንድ ዘመድ የእርሱ ዘመድ የሆነውን ሰራተኛ ደመወዝ እና ወይም የስራ መስመር/ የስራ ኃላፊነት በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ ሊቆጣጠር አይገባም፡፡ ሁለት ሰራተኞች ከተቀጠሩ በኋላ ዘመዶች ከሆኑ ከሁለቱ መካከል አንዱን በሌላ ስፍራ

የመመደብሙከራ ይደረጋል ወይም ይህ ፖሊሲ መከበሩን ለማረጋገጥ ለውጡ የሚያስከትለውን ውጤት ለመቀነስ ተገቢው ይደረጋል። አስፈላጊ ከሆነ ከሁለቱ ሰራተኞች መካከል አንዳቸው ኩባንያውን መልቀቅ ሊኖርባቸው ይችላል።

ሰራተኞች ከመቀጠራቸው፣ እድገት ከማግኘታቸው ወይም ከመዘዋወራቸው በፊት ስለ ተጨባጭ ወይም ወደ ፊት ሊያጋጥም ስለሚችል ዝምድና ለቅርብ አለቃቸው እና ለሰው ሐብት ዳይሬክተር ማሳወቅ አለባቸው። በአሁኑ ወቅት ተቀጥረው ያሉ ሰራተኞች የሌሎች ሰራተኞች ዘመዶች ወይም ሌላ አይነት ግንኙነት ያላቸው ከሆኑ ለቅርብ አለቃ እና ለሰው ሐብት ዳይሬክተር ማሳወቅ ይጠበቅባቸዋል።

ፍትሃዊ ውድድር እና የአንቲትረስት እና የንግድ ቁጥጥር ህግጋትን ማክበር ወሳኝ ስለመሆኑ።

በገበያው የምንወዳደረው በፍትሃዊነት እና በህጋዊነት ነው። እያንዳንዳችን ከኩባንያው ደንበኞች፣ አቅራቢዎች እና ተወዳዳሪዎች እንዲሁም እርስ በእርስ ያለን ግንኙነት ፍትሃዊ መሆን አለበት። ማናችንም ብንሆን በሸንገላ፣ በመደበቅ፣ ያገኘነውን ልዩ መረጃ ያለ አግባብ በመጠቀም፣ የሐሰት መረጃ በመስጠት ወይም በሌላ ኢ ፍትሃዊ በሆነ መንገድ መወዳደር የለብንም።

MTI የአንቲ ትረስት ህግጋትን ማክበር አለበት። እነዚህ ህግጋት ውስብስብ እና ጠቅላላ አድርጎ ለማስቀመጥ ቀላል ባይሆኑም ቢያንስ ግን ሙሉ በሙሉ እና ፍትሃዊ ውድድርን ምክንያታዊ ባልሆነ መንገድ በሚገድብ መልኩ በዋጋ፣ በውል ይዘቶች እና ሁኔታዎች፣ በሽያጭ ይዘቶች እና ሁኔታዎች ላይ ተጽዕኖ የሚያሳድር በMTI እና በተወዳዳሪዎቹ መካከል ምንም አይነት ስምምነት ወይም የጋራ መግባባት መኖር እንደሌለበት ያስቀምጣሉ። የአንቲ ትረስት ህግጋት በርካታ የንግድ ስራ ባህርያት ላይ ተፈፃሚነት አላቸው። እነዚህ ህግጋት ተፈፃሚ በሚሆኑባቸው የስራ ዘርፎች ላይ ኃላፊነት ያላቸው ሰራተኞች ህግጋቱን ማወቅ አለባቸው።

በMTI ወይም በሌሎች የሚጠየቁ ክፍያዎችን በተመለከተ ከተወዳዳሪዎች ጋር ምንም አይነት ውይይት ወይም ሌላ አይነት ግንኙነት አይኖርም። ይህ ገደብ ከአቅራቢዎቻችን እና ደንበኞቻችን ጋር ባለን ግንኙነትም ላይ ተፈፃሚነት ያለው ሆኖ ነገር ግን ከነዚህ ወገኖች ጋር MTI ስላለው ቀጥተኛ ልውውጥ ውይይት እንዲደረግ ይፈቀዳል።

ተወዳዳሪ ምርቶች ስለሚሸጡባቸው የግዛት ወሰኖች ወይም ገበያዎች በተወዳዳሪዎች መካከል የሚደረጉ ስምምነቶች ወይም መግባባቶች በጠቅላላው ህገ ወጥ ናቸው። በዚህም መሰረት እንዲህ ባሉት አርዕስት ላይ ከተወዳዳሪዎች ጋር ምንም አይነት ውይይት አይኖርም። በተጨማሪም ምርቶች ወይም አገልግሎቶች ከማይሸጡላቸው ሰዎች ወይም ኩባንያዎች ጋር ምንም አይነት ስምምነት አይኖርም (በህግ ክፍል አስቀድሞ በሚሰጥ ፍቃድ ምክንያታዊነት ላለው ጊዜ ልዩ የልውውጥ ሁኔታ ላይ ስምምነት ሊደረግ ይችላል)።

የሰራተኛ ማህበራት እና ሌሎች የይለፍ ጥሪ ስብሰባዎች በአይነተኛነት ህጋዊ እና ተገቢ አላማ ያላቸው ይሆናሉ። ሆኖም ግን እነዚህ ስብሰባዎች የጋራ ጉዳይ ላይ ውይይት ለማድረግ ፍላጎት ያላቸውን ሌሎች ተወዳዳሪዎችን ሊያሳትፉ ይችላሉ። በማናቸውም ሁኔታ የተከለከለ ተግባር ያለባቸው ማናቸውም ውይይቶች፣ እርምጃዎች ወይም ልውውጦች ሊኖሩ አይገባም።

የባለቤትነት መብት፣ የግንዛቤ እና የሌላ ቴክኖሎጅ ፈቃድ አሰጣጥ የአንቲ ትረስት ህግጋት ትርጓሜን - 5 - በተመለከተ ወሳኝ ጉዳዮችን የያዘ ነው። ስለሆነም የፍቃድ አሰጣጥ ስምምነቶችን ከግምት በሚገቡ ጊዜ የህግ ክፍል በወቅቱ መረጃውን እንዲያገኝ ማድረጉ ወሳኝ ነው።

የንግድ ደንብ ጉዳዮችን የሚገዙ ህግጋት የጸረ አድማ ህግ፣ ከዩናትድ ስቴትስ ማዕቀቦች ጋር የተዛመዱ ህግጋት እና የኤክስፖርት ቁጥጥር ህግጋት ናቸው። ሰራተኞች በነዚህ ህግጋት ስር ያሉ ጉዳዮችን በተመለከተ ኃላፊነት ያለባቸው በመሆኑ ህጎቹን ማወቅ እና የሚያስቀምጧቸውን ገደቦች መገንዘብ እንዲሁም አስፈላጊ በሆነ ጊዜ ከህግ ክፍል ምክር መጠየቅ ይገባቸዋል። በርካታ የውጭ ሀገራት የየራሳቸው የአንቲ ትረስት ህግጋት ያሏቸው ሲሆን ከእነርሱም መካከል የተወሰኑት ከዩናትድ ስቴትስ አንቲ ትረስት ህግጋት ጋር ይለያያሉ። በMTI የውጭ ሀገር ስራዎች ላይ የሚገኙ ሰራተኞች እነዚህን ህግጋት ማወቅ እና እንዴት ተግባራዊ እንደሚደረጉ መገንዘብ እንዲሁም አስፈላጊ በሚሆን ጊዜ ከህግ ክፍል ጋርመመካከር አለባቸው።

የማኅበረሰብ ግንኙነት

MTI ለጥሩ የኮርፖሬት ዜግነት ቁርጠኛ ነው። MTI ከማህበረሰቡ ጋር ግንቢ ግንኙነቶች መኖር እንዳለባቸው እንዲሁም ድርጅቱ በሚሰራባቸው አካባቢዎች ካሉ ማህበረሰቦች ጋር አወንታዊ ግንኙነት መኖሩ ወሳኝ እንደሆነ ይገነዘባል። እነዚህን ግቦች ማሳካት የምንችለው ድርጅቱ በሚሰራባቸው አካባቢዎች ያለውን ማህበረሰብ የኢኮኖሚ አጠቃላይ ሁኔታ በሚያሻሽል መልኩ አስተዋጽኦ ማድረግ ስንችል ነው፤ እንዲሁም የድርጅታችን ስራዎች የአካባቢ ጥበቃ ህግጋት እና ደንቦችን በሚያሟላ መልኩ መሆን ይገባቸዋል፤ ስራዎቻችንን በአግባቡ ለመስራት የሚያስችሉን የመንግስት ፖሊሲዎች እንዲኖሩ በመደገፍ እና በማመረታታት ሳለን የሰራተኞችን እና የማህበረሰቡን ጥቅሞች ከግምት ማስገባት ይገባናል።

የMTI የንብረት ባለቤትነት እና የሚስጥር መረጃዎች መጠበቅ ያለባቸው ስለመሆኑ

ሁላችንም በMTI የባለቤትነት እና የሚስጥር መረጃዎች አጠባበቅ ላይ ግዴታ አለብን፤ በተመሳሳይ መልኩ የደንበኞቻችንን መረጃዎች በሚስጥር የመያዝ ኃላፊነት አለብን። የአእምሮ ንብረት እና የንግድ ስራ ሪከርዶችን አካትቶ በኩባንያችን ባለቤትነት ስር ያሉ እና ሚስጥራዊ መረጃዎች መጠበቅ ያለንን የተወዳዳሪነት ስፍራ ይዘን ለመቆየት ወሳኝ ናቸው።

በምርመር፣ በምርት፣ በግብይት፣ በሽያጭ፣ በህግ እና በፋይናንስ ረገድ የምናኀለብታቸው መረጃዎች በባህርያቸው ኦርጅናል፣ እጅግ በጣም ሚስጥራዊ በመሆናቸው በቀጣይ ስኬታማ እንድንሆን እነዚህ መረጃዎች መጠበቅ ወሳኝ ነው። ፈቃድ ለተሰጠበት የስራ ዓላማ እና በህጋዊ ጥበቃ ካልሆነ በስተቀር እነዚህን መረጃዎች ለውጭ አካላት መግለጽ የለብንም፣ መረጃዎቹን መጠበቅ ይገባል። ከባለቤትነት እና ከሚስጥራዊ መረጃ ጋር በተያያዘ የምንሰራ ሰራተኞች ያለብንን ግዴታ ማለትም መረጃዎቹን በሌላ ወገን በስራ ላይ ባለንበትም ጊዜ ሆነ MTIን ለቀን ከወጣን በኋላም ለሌሎች ወገኖች መግለጽ እንደሌለብን የሚያወሱ ስምምነቶች እንድንፈርም ልንጠየቅ እንችላለን።

በስራ ላይ ያለንም ሆነ ከስራ ውጭ ሆነን የሁላችንም ታማኝነት፣ ሐቀኝነት እና ትክክለኛ ውሳኔ የMTIን ንብረትነት ያላቸው እና ሚስጥራዊ መረጃዎች ለመጠበቅ ወሳኝ ናቸው።

የኩባንያው ንብረቶች ጥበቃ እና አጠቃቀም

የMTI ንብረቶች በድርጅቱ ባለቤትነት ስር ያሉ፣ ፈቃድ የተሰጠባቸው ወይም በሌላ መልኩ የእርሱ የሆኑ ዋጋ ያላቸው ሐብቶች ናቸው። ሁሉም ዳይሬክተሮች፣ ኦፊሰሮች እና ሰራተኞች እነዚህን ንብረቶች የመጠበቅ እና ውጤታማ በሆነ መልኩ ጥቅም ላይ እንዲውሉ የማድረግ እንዲሁም ከስርቆት፣ ከግዴለሽነት እና ከብክነት ነፃ እንዲሆኑ የማድረግ ኃላፊነት አለባቸው። ሁሉም የኩባንያው ንብረቶች ለህጋዊ የስራ ዓላማ ብቻ ጥቅም ላይ መዋል አለባቸው፤ ፈቃድ ሳይገኝ የኩባንያውን ንብረቶች ለግል ጥቅም ማዋል የተከለከለ ነው።

ዳይሬክቶሮች፣ ኦፊሰሮች እና ሰራተኞች ውስጣዊ መረጃዎችን መጠቀም የማይችሉ ስለመሆኑ

ህጉ ዳይሬክተሮች፣ ኦፊሰሮች እና ሰራተኞች ከፋይናንስ አንፃር ከፍተኛ ዋጋ ያላቸውን እና ለህዝብ ይፋ ያልተደረጉ ከMTI ጋር ተዛማጅ የሆኑ መረጃዎችን የኩባንያውን ባለቤትነት ሰነዶች ለመግዛት ወይም ለመሸጥ ለመወሰን መጠቀም እንዳይችሉ ክልከላ አስቀምጧል።

ከፋይናንስ አንፃር ከፍተኛ ዋጋ ያለው መረጃ ማለት አንድ ኢንቨስተር የባለቤትነት ሰነዶች ለመግዛት፣ ለመሸጥ፣ ወይም ለማያዝ ውሳኔ ለመወሰን ከግምት ሊያስገባቸው የሚችላቸው ወሳኝ የሆኑ ማናቸውም መረጃዎች ናቸው። ከፋይናንስ አንፃር ከፍተኛ ዋጋ ያላቸው መረጃዎች የሚባሉት ምሳሌዎች መካከል፦ የፋይናንስ ውጤቶች፣ የፋይናንስ ፕሪዲክሽን፣ ትንበያ፣ የዲቪደንድ ለውጥ፣ ውህደት፣ ግዥ፣ ዳይቬስቸር ወይም የእሽሙር ማህበራት፣ ከፍተኛ የሆኑ ግኝቶችን፣ ወሳኝ የምርት ማጎልበት እና ዋነኛ የሚባሉ የክርክር ውጤቶች እንዲሁም ዋነኛ የስራ አቅጣጫ ለውጦች እና ሌሎችም ናቸው።

አንድ መረጃ ይፋዊ አይደለም የሚባለው ለህዝቡ በበቂ መጠን ያልተገለጸ እንደሆነ ነው። በበቂ ሁኔታ መግለጽ ማለት በዩናይትድ ስቴትስ ሴኩሪቲስ እና ኤክስቼንጅ ኮሚሽን በቅጽ 8-ኬ የሚታወቁ መረጃዎችን ያካትታል፤ በተመሳሳይም ጋዜጣዊ መግለጫ የሚሰጥባቸው ጉዳዮች ወይም ጋዜጣዊ መግለጫዎች ወይም የሚመለከታቸው የህዝብ ወገኖች ሊሳተፉባቸው የሚችሉ የኮንፈረንስ ጥሪዎች ወይም ቀደም ብሎ በቂ ማሳወቂያ የተደረገባቸው የማህበረሰቡ ክፍሎች የሚሳተፉባቸው ወይም የሚያደምጧቸው ናቸው፡፤ መረጃው በይፋ መገለጥ ብቻ ሳይሆን ገበያው በMTI ስቶክ ላይ በዳይሬክተሮች፣ ኦፊሰሮች ወይም ሰራተኞች እንዲህ ያለውን መረጃ በመጠቀም ማናቸውንም ልውውጥ ከመደረጉ በፊት መረጃውን በበቂ መጠን እንዲያውቁት በገበያው በጠቅላላው በቂ ጊዜ ያለፈ መሆን አለበት።

የኩባንያው ዳይሬክተር፣ ኦፊሰር ወይም ሰራተኛ ከፋይናንስ አንፃር ከፍተኛ ዋጋ ያላቸውን፣ ለህዝቡ ይፋ ያልተደረጉ መረጃዎችን በመጠቀም የMTI ሴኩሪቲ ወይም የባለቤትነት ሰነዶች ላይ ልውውጥ ማድረግ ወይም ከእነርሱ ከማናቸውም ከፍተኛ ዋጋ ያላቸውን ፋይናንስ ነክ መረጃዎች እና ለህዝቡ ይፋ ያልተደረጉትን በመጠቀም እንዲህ ያለውን ልውውጥ ማድረግ የተከለከለ ሲሆን እንዲህ ያሉት ሰዎች ግልጽ የሆኑ የስነ ምግባር ጥያቄዎች ከመነሳታቸውም ባሻገር በወንጀል ወይም በፍትሃብሔር ሊከሰሱ ይችላሉ።

ሁላችንም ብንሆን የውስጥ መረጃዎችን ሆን ብለን ወይም በግዴለሽነት በማናቸውም ሁኔታ በስራ ቀን በሚደረጉ ውይይቶች ወይም ከመደበኛ የስራ ሰዓታት ውጭ በሚደረጉ ውይይቶች ወቅት ለውጭ ሰዎች ከመግለጽ መቆጠብ አለብን። ከሚያዲያ፣ ከፋይናንስ ማህበረሰብ፣ ከኢንቨስተሮች እና ሌሎች የሚቀርቡ ጥያቄዎችን መመለስ የሚችሉት ፈቃድ የተሰጣቸው MTI ሰዎች ናቸው። ሌሎቻችን በዚህ መልኩ የሚቀርቡ ጥያቄዎችን ለኮርፖሬት ኮሙኒኬሽን ዳይሬክተር በስልክ ቁጥር 212-878-1840 ወይም ለኢንቨስተር ግንኙነት ኃላፊ በስልክ ቁጥር 212-878-1831 በወቅቱ ማስተላለፍ አለብን።

አንድ አንድ መረጃዎች በፋይናንስ ረገድ ከፍተኛ ዋጋ ያላቸው ወይም ለህዝቡ እና ለገበያው በበቂ መጠን መገለጹን በተመለከተ ጥያቄ ካላችሁ ጥያቄያችሁን ለኮርፖሬት የደንብ ማስከበር ኦፊሰር ማቅረብ እና የMTIን ሴኩሪቲ ለልውውጥ ከማቅረብ ወይም እንዲህ ያለውን መረጃ ከMTI ውጭ ላለ ሰው ከመግለጽ መቆጠብ ያስፈልጋል፣ ይህም የሚሆነው መረጃው ከፋይናንስ ረገድ ከፍተኛ ዋጋ የማይሰጠው ወይም በበቂ መጠን የተገለጸ መሆኑ እስኪገለጽላችሁ ድረስ ነው።

የጥቅም ግጭትን ማስቀረት የሚገባ ስለመሆኑ

MTI ዳይሬክተሮች፣ የስራ ኃላፊዎች እና ሰራተኞች የየራሳቸውን ጉዳይ እና ኢንቨትመንት በራሳቸው እንዲፈጽሙ ያላቸውን መብት ያከብራል። ይህ በእንዲህ እንዳለ ግን እያንዳንዳችን በራሳችን ጥቅሞች እና በMTI ጥቅሞች መካከል ግጭት ሊፈጥሩ የሚችሉ ሁኔታዎችን ማስቀረት አለብን። ሁላችንም ለMTI ታማኞች ሆነን በMTI ጥቅም ላይ ትክክለኛ ውሳኔ ለመወሰን በገለልተኛነት ለመስራት ጣልቃ የሚገባብንን ኢንቨስትመንትም ሆነ ግንኙነት ማስቀረት አለብን። የጥቅም ግጭት የሚፈጥሩ የሚመስሉ ሁኔታዎች ሲያጋጥሙን ይህንን ወደ ጎን ማደረግ ያስፈልጋል። የጥቅም ግጭት ሊያስነሱ የሚችሉ ሁኔታዎች በአንድ አንድ ጊዜያት ግልጽ ላይሆን እና በእኛም በኩል ሆን ብለን የማንፈጽማቸው ሊሆኑ ይችላሉ።

A conflict of interest exists if our outside interests may affect adversely our motivation or የእኛ ውጫዊ ጥቅሞች ያለንን ተነሳሽነት ወይም ስለ ኩባንያው በምንፈጽመው ስራ ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ የሚፈጥር ከሆነ የጥቅም ግጭት አለ ማለት ነው። ለምሳሌ ውጫዊ ኢንቨስትመንቶች በአንድ አንድ ሁኔታዎች የጥቅም ግጭት ሊያስከትሉ ይችላሉ። በMTI በተቀጠሩ ሁለት ሰዎች መካከል በፍቃደኝነት ላይ የተመሰረቱ የግል ግንኙነቶች ተጨባጭ ወይም የሚመስል የጥቅም ግጭት ሊፈጥሩ ስለሚችሉ ለሚመለከታቸው ስራ አስኪያጆች ወይም ለሰው ሐብት ስራ አስኪያጆች መገለጽ አለባቸው።

አንድ ዳይሬክተር፣ የስራ ኃላፊ፣ ሰራተኛ፣ ወይም የእርሱ ወይም የእርሷ ቤተሰብ ተገቢ ያልሆነ የግል ጥቅም ለምሳሌ ስጦታዎች ወይም መዝናኛ በኩባንያው ባለው የስራ ኃላፊነት ምክንያት ያገኘ፣ እንደሆነ ይህ የጥቅም ግጭት ይሆናል። ከስራ ጋር በተገናኛ ምስጋና ማግኘት የሚበረታታ ቢሆንም MTI ማንኛውም ዳይሬክተር፣ የስራ ኃላፊ ወይም ሰራተኛ ከኩባንያው አቅራቢዎች ወይም ደንበኞች ማንኛውንም ብድር፣ ስጦታ፣ መዝናኛ ወይም ሌላ አመላካች ዋጋ ያለው ካልሆነ በቀር የገንዘብ ዋጋ የሚያወጣ ስጦታ መቀበል አይችልም። ከዚህም ሌላ እንደዚህ አይነቶቹ ስጦታዎች የሚፈቀዱት በመደበኛ ወይም በተደጋጋሚ የማይሰጡ ከሆነ ነው። በመደበኛ ስራችን በምንሰጠው ውሳኔ ወይም ድርጊት ላይ ምክንያታዊ ተጽዕኖ ይኖራቸዋል ብለን የምናስባቸውን ስጦታዎች፣ አገልግሎቶች፣ ጉዞ ወይም መዝናኛ መቀበል የለብንም።

ሁሉም ሰራተኞች የጥቅም ግጭት ያለበትን ማንኛውም ተጨባጭ ሁኔታ ወይም ወዲያ የሚያመራ ጉዳይ ለቅርብ አለቆች፣ ለውስጥ ኦዲት ወይም ለኮርፖሬት የደንብ ማስከበር ኦፊሰር በወቅቱ ማሳወቅ አለባቸው። ዳይሬክተሮች እንደዚህ አይነቱን ማሳወቂያዎች ለኮርፖሬት አስተዳደር እና ለቦርዱ እጩ አቅራቢ ኮሚቴ ማሳወቅ አለባቸው። እነዚህ አይነቶቹ ማሳወቂያዎች እርምጃ ከመውሰድ ወይም የጥቅም ግጭቱ ተጨባጭ ከመሆኑ በፊት መሆን አለበት። እነዚህ አይነቶቹ ማሳወቂያዎች ዳይሬክተሮች ኦፊሰሮች እና ሰራተኞች አንድን ተግባር ትክክለኛ ስለመሆኑ ያለውን ጥርጣሬ ለመፍታት ሊያግዛቸው ይችላል።

ድርጅታዊ እድሎች ያለ አግባብ ጥቅም ላይ የሌለባቸው ስለመሆኑ

MTI ያሉትን ህጋዊ ጥቅሞች እውን እንዲያደርግ የማገዝ ግዴታ አለበት፤ እድሎች በሚያጋጥሙ ጊዜ (i) የኩባንያውን ንብረት ወይም መረጃዎች ወይም በኩባንያው ካለን የስራ ስፍራ በመጠቀም ያገኘናቸውን እድሎች ለራሳችን ከመውሰድ (ii) MTIን ንብረቶች፣ መረጃ ወይም በኩባንያው ያለንን የስራ ቦታ የግል ጥቅም ወይም (iii) ኩባንያውን በቀጥታ ወይም በተዘዋዋሪ ለስራ እድሎች ከመጠቀም መቆጠብ አለብን።

ትክክለኛ የስራ ሪከርዶች መያዝ ስመሆኑ

MTI ያሉትን የስራ ሪከርዶች በትክክል የመያዝ ፖሊሲ ይከተላል። የMTI የስራ ሪከርዶች ሁሌም ቢሆን በትክክል እና በአስተማማኝ ሁኔታ መያዝ እና መቀመጥ አለባቸው። ሁሉም ውይይቶች በMTI አጠቃላይ ወይም ልዩ ፈቃድ መሰረት መፈፀም አለባቸው። የMTI መዝገቦች፣ ሪከርዶች እና ሂሳቦች ሁሉንም የMTI ልውውጦች እና ሌሎች በደንቡ መሰረት በትክክል መያዝ ያለባቸውን መረጃዎች በሚገባ የሚያሳዩ መሆን አለባቸው።

ማንኛውም ሰራተኛ ስለማንኛውም የተደበቀ ገንዘብ ወይም ንብረት ወይም ስለማንኛውም ሐሰተኛ ወይም እውነተኛ ያልሆነ በመዝገቦች ወይም በሪከርዶች ውስጥ ስለሚገኝ መረጃ የሚያውቅ ከሆነ ወይም ማንኛውም ተገቢ ያልሆነ ክፍያ ስለመፈጸሙ ካወቀ ጉዳዩን በጊዜው ለመምሪያ ተቆጣጣሪ፣ ለMTI ኮርፖሬት ተቆጣጣሪ፣ ለእርሱ የኮርፖሬት ደንብ ማስከበር ኦፊር ወይም ለዳይሬክተሮች ቦርድ የኦዲት ኮሚቴ ማሳወቅ አለበት።

ጉቦ የተከለከለ ስለመሆኑ

የMTI ፖሊሲ ሰራተኞች ወይም እርሱን በመወከል የሚሰሩ ማናቸውም ሰዎች የመንግስትን ኃላፊ በተገቢ ባልሆነ መልኩ በተጽዕኖ ስር ለመክተት ወይም ተገቢ ያልሆነ የስራ እድል ለማግኘት ሲባል ማንኛውንም ክፍያ ወይም ጥቅም ለየትኛውም ሰው ወይም ተቋም መስጠትን ይከለክላል።

ዳይሬክተሮቻችን፣ የስራ ኃላፊዎቻችን፣ ሰራተኞቻችን፣ ሁሉንም የጸረ ጉቦ እና ጸረ ሙስና ህግጋት ለምሳሌ ፎሬን ኮራፕት ፕራክቲስስ አክት (ለማንኛውም የውጭ ሀገር የስራ ኃላፊ ወይም ባለስልጣን MTI ስራ እንዲያገኝ ወይም ይዞ እንዲቀጥል ማንኛውንም መንግስታዊ ተግባር ወይም ውሳኔ እንዲወስን ተጽዕኖ ለማድረግ ማንኛውንም ክፍያ መፈፀምን የሚከለክል) እንዲያከብሩ ማናችንም ብንሆን ወይም በሌላ ሰው አማካኝነት በአለም ዙሪያ ለየትኛውም የመንግስት የስራ ኃላፊ ወይም ባለስልጣን ውሳኔውን ተጽዕኖ ስር ለማድረግ በማሰብም ይሁን ከዚያ ውጭ ጉቦ መስጠት የተከለከለ ነው። እንዲህ ያለው ጉቦ፣ ክፍያ ወይም ስጦታ ህግን የሚጥስ ስለሆነ ብቻ ሳይሆን በእኛ በኩል ለመልካም አስተዳደር እና ለፍትሃዊ እና ከሙድልኦ ነፃ ለመሆን የአስተዳደር ህግጋት ካለን ቁርጠኛ አቋም ይህንን አቋም ወስደናል።

ከዚህም ሌላ MTI “የንግድ ጉቦ” መስጠትን ይከለክላል፤ ይህ ደግሞ በበርካታ ሀገራት ህገ ወጥ ነው። የንግድ ጉቦ ማለት የአንድ ተወካይን ወካይ ሳያውቅ ተወካዩ የወካዩን የንግድ ውሳኔ ተጽዕኖ ውስጥ ለመክተት በማለት አንድን ዋጋ ያለው ነገር ለተወካይ መስጠትን ያካትታል። ለዚህ ምሳሌ የሚሆን ነው። አንድ ሰራተኛ አንድን ደንበኛ የእኛን ምርት እንዲገዛ ተጽዕኖ ለማሳደር በማሰብ ለደንበኞችን ሰራተኛ ገንዘብ ወይም ስጦታ መስጠት ማለት ነው። በዩናይትድ ስቴትስ በፌዴራል ህግጋት እና በበርካታ ክፍለ ግዛቶች ክፍለ ግዛት መሰረት የንግድ ጉቦ መስጠት ህገ ወጥ ነው፣ በሌሎች በዩናይትድ ስቴትስ ውጭ ባሉ ብዙ ሀገራትም ይህ አይነቱ ጉቦ ህገ ወጥ ነው። ሁሉም የMTI የስራ ኃላፊዎች እና በእነርሱ ስር ያሉ ሰራተኞች ከንግድ ጉቦ እንዲቆጠቡ ማድረግ አለባቸው።

ከምልክትነት ያለፈ ዋጋ ያላቸው ስጦታዎች ለደንበኞች ወይም ለሌሎች በሚሰጥበት ጊዜ በአንድ አንድ ሁኔታዎች ተገቢ ያልሆነ ተጽዕኖ ለማድረስ ሲባል የተደረገ ሊመስል ይችላል። ስለዚህ እንደዚህ አይነቱ ስጦታዎች ተገቢ መሆናቸውን ለማረጋገጥ አስቀድሞ ለሰጪዎች ኃላፊዎች ቀርቦ መረጋገጥ አለበት። አጠያያቂ ሁኔታዎች ሲያጋጥሙ ከኮርፖሬት የደንብ ማስከበር ኦፊሰር ጋር መወያየት ያስፈልጋል።

ኮርፖሬት ፖለቲካዊ መዋጮዎች የተገደቡ ስለመሆናቸው

እንደ ኮርፖሬሽን MTI በዩናይትድ ስቴትስ ህግ መሰረት ለፌዴራል መስሪያ ቤት ለሚወዳደሩ እጩዎች መዋጮ ማድረግን ይከለክላል።