

Chính sách Tố cáo (Whistleblower Policy)

1. Bối cảnh

Chính sách này thể hiện sự ủng hộ (**Công ty**) Blackstone Minerals Limited với cam kết xây dựng và duy trì văn hóa hành xử đúng mực, công bằng, trung thực khi tiến hành các hoạt động kinh doanh.

Công ty khuyến khích báo cáo bất kỳ trường hợp nào nghi ngờ có hành vi vô đạo đức, trái pháp luật, gian lận hoặc không mong muốn mà có liên quan đến Công ty và Công ty sẽ có sự bảo vệ và các biện pháp để người báo cáo có thể bí mật, không cần lo sợ bị dọa dẫm hay trả thù.

Nên đọc chính sách này cùng với các chính sách khác của Công ty, bao gồm cả Bộ Quy tắc Ứng xử.

2. Mục đích

Mục đích của chính sách này là để:

- giúp phát hiện và xử lý Hành vi Không phù hợp;
- xây dựng môi trường làm việc ở đó nhân viên có thể nói lên những lo lắng của mình về các trường hợp có Hành vi Không phù hợp (có lý do hợp lý xác đáng để nghi ngờ hành vi như thế) mà không sợ bị dọa dẫm, đẩy vào thế bất lợi hoặc bị trả thù;
- vạch ra thủ tục báo cáo và điều tra những sự việc được trình báo;
- vạch ra những biện pháp hiện đang có để bảo vệ người báo cáo Hành vi Không phù hợp; và
- tuân thủ với yêu cầu trong Đạo luật Công ty là có chính sách tố cáo

Công ty mong rằng Nhân viên sẽ báo cáo các trường hợp Hành vi Không phù hợp đã biết, nghi ngờ hoặc có khả năng xảy ra. Nếu không chỉ ra vấn đề thì có thể bị kỷ luật kể cả chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Định nghĩa

Trong Chính sách này:

APRA là Cơ quan giám sát ngân hàng, bảo hiểm và hưu bổng Úc

ASIC là Ủy ban Đầu tư và Chứng khoán Úc

Công ty là Blackstone Minerals Limited (ACN 614 534 226).

Đạo luật Công ty là Đạo luật Công ty 2001 của Úc như được sửa đổi hoặc điều chỉnh đôi lúc.

Nhân viên là bất kỳ nhân viên, giám đốc, nhà thầu hoặc cố vấn nào của Công ty.

Hành vi Không phù hợp là những hành vi phạm pháp, không chấp nhận được hoặc không mong muốn, hoặc hành vi che giấu những hành vi kể trên. Chúng bao gồm, nhưng không giới hạn ở, những hành vi:

- (a) trái pháp luật hoặc việc Công ty không tuân thủ bất kỳ nghĩa vụ pháp lý nào;
- (b) không trung thực, gian dối hoặc tham nhũng;
- (c) có khả năng gây tổn hại cho Công ty, một Nhân viên hoặc một bên thứ ba, gồm những hành vi thiếu an toàn tại nơi làm việc, hủy hoại môi trường, gây rủi ro cho sức khỏe hoặc lãng phí đáng kể các nguồn lực của doanh nghiệp
- (d) gây hiểu nhầm hoặc lừa dối ở bất kỳ hình thức nào, bao gồm các thông lệ kế toán hoặc báo cáo tài chính có nghi ngại;
- (e) liên quan đến bắt nạt, quấy rối hoặc phân biệt đối xử; hoặc
- (f) vô đạo đức hoặc vi phạm chính sách, giao thức hoặc quy tắc ứng xử của Công ty

Cơ sở hợp lý nghĩa là một người bình thường ở vị trí của bạn cũng sẽ nghi ngờ thông tin chỉ ra Hành vi Không phù hợp.

Phần có nghĩa là một phần của chính sách này.

Nhân viên Bảo vệ Người tố cáo là người do Công ty chỉ định, có trách nhiệm chính là bảo vệ Người Tiết lộ khi họ đã báo cáo lo ngại của mình theo nội dung của chính sách này. Nhân viên Bảo vệ Người tố cáo hiện tại do Công ty chỉ định là Tổng Thư ký Công ty và Giám đốc Điều hành.

4. Thủ tục Báo cáo

4.1 Chính sách này áp dụng cho những ai?

Chính sách này áp dụng để báo cáo Hành vi Không phù hợp của (các) cá nhân hiện là, hoặc đã từng, ở bất kỳ vị trí nào sau đây:

- (a) một giám đốc, viên chức hoặc nhân viên của Công ty;
- (b) một nhà thầu hoặc nhà cung cấp của Công ty;
- (c) một nhân viên của nhà thầu hoặc nhà cung cấp của Công ty;
- (d) một cá nhân là cộng sự của Công ty, ví dụ như giám đốc của một công ty có liên quan đến Công ty; và
- (e) một họ hàng, người phụ thuộc hoặc vợ/chồng (hoặc người phụ thuộc của vợ/chồng) của một cá nhân được nhắc đến ở mục từ (a) đến (d) phía trên.

Trong chính sách này, mỗi người trong phân mục liệt kê nói trên sẽ được gọi là **"Người Tiết lộ"**.

4.2 Báo cáo Hành vi Không phù hợp cho ai?

Luật có những cách thức bảo vệ nhất định dành cho Người Tiết lộ khi họ báo cáo Hành vi Không phù hợp dựa trên Cơ sở hợp lý cho:

- (a) Ủy ban Đầu tư và Chứng khoán Úc (ASIC);
- (b) Cơ quan giám sát ngân hàng, bảo hiểm và hưu bổng Úc (với bản chất hoạt động của Công ty thì khả năng này là rất ít) APRA;
- (c) Sở Thuế vụ Úc (với những Hành vi Không phù hợp liên quan đến thuế);
- (d) một cơ quan thuộc Khối thịnh vượng chung Úc được chỉ định trong các quy định (hiện tại chưa có cơ quan nào được chỉ định); hoặc là
- (e) một “người nhận đủ tư cách” như được nêu bên dưới.

Một người nhận đủ tư cách là:

- (a) bất kỳ người nào được Công ty ủy quyền để nhận các thông tin tiết lộ về Hành vi Không phù hợp có thể đủ điều kiện để được bảo vệ. Công ty ủy quyền cho Nhân viên Bảo vệ Người tố cáo liệt kê dưới đây:

Scott Williamson
Managing Director
Giám đốc Điều hành

Jamie Byrde
Company Secretary
Tổng thư ký Công ty

- (b) kiểm toán viên bên ngoài hoặc Chuyên viên định phí bảo hiểm của Công ty; và
- (c) một quản lý hoặc viên chức cấp cao của Công ty.

4.3 **Lời khuyên pháp lý và trao đổi với một luật sư**

Trước khi hoặc sau khi báo cáo Hành vi Không phù hợp, một Người Tiết lộ được quyền thảo luận mối quan tâm của họ về Hành vi Không phù hợp với luật sư của họ và nhận lời khuyên pháp lý từ luật sư về cách áp dụng luật tố giác đối với họ. Nhìn chung, sự bảo vệ của pháp luật được nhắc đến dưới đây cũng áp dụng cho những trao đổi này giữa Người Tiết lộ và luật sư của họ.

4.4 **Lợi ích cộng đồng và những tiết lộ khẩn cấp cho một nhà báo hoặc thành viên của Quốc hội**

Bảo vệ vì lợi ích cộng đồng và tiết lộ khẩn cấp chỉ áp dụng nếu trước hết một Người Tiết lộ đã báo cáo Hành vi Không phù hợp tới một cơ quan của Khối thịnh vượng chung Úc và không được áp dụng nếu chỉ mới báo cáo tới một “người nhận đủ tư cách”.

- (a) Tiết lộ vì lợi ích cộng đồng
Nếu:

- (i) một Người Tiết lộ đã báo cáo Hành vi Không phù hợp tới một cơ quan của Khối thịnh vượng chung Úc được nêu rõ trong Phần 4; và
- (ii) đã qua ít nhất 90 ngày kể từ khi báo cáo; và
- (iii) Người Tiết lộ không có cơ sở hợp lý để cho rằng đã có hành động tiếp theo sau khi mình báo cáo và họ có lý do để tin rằng cần tiếp tục tiết lộ vì lợi ích cộng đồng; và
- (iv) trước đó đã thông báo dự định tiết lộ thêm của mình bằng văn bản cho cơ quan của Khối thịnh vượng chung Úc

rồi Người Tiết lộ có thể báo cáo Hành vi Không phù hợp tới một nhà báo của Liên bang hoặc một Thành viên đại diện Bang ở Nghị viện. Trong trường hợp này, việc tiếp tục báo cáo sẽ nhận sự bảo vệ được nhắc đến trong Phần 5 và 6 của chính sách này, miễn là nó giới hạn ở những thông tin cần thiết để cung cấp thông tin cho người nhận về Hành vi Không phù hợp.

(b) Tiết lộ khẩn cấp

Một Người Tiết lộ cũng sẽ nhận được sự bảo vệ pháp lý được nhắc đến ở Phần 5 và 6 của chính sách này nếu người đó:

- (i) đã báo cáo Hành vi Không phù hợp tới một cơ quan của Khối thịnh vượng chung Úc cụ thể;
- (ii) có cơ sở hợp lý để tin rằng Hành vi Không phù hợp gây nguy hiểm đáng kể và cận kề đối với sức khỏe hoặc sự an toàn của bất kỳ người nào hoặc đối với môi trường tự nhiên;
- (iii) trước đó đã thông báo dự định tiết lộ thêm của mình bằng văn bản tới cơ quan có liên quan trong Khối thịnh vượng chung Úc; và
- (iv) báo cáo cho một nhà báo hoặc Thành viên Nghị viện mà giới hạn ở thông tin cần thiết để người nhận được biết về hiểm nguy lớn lao hoặc cận kề.

4.5 Làm thế nào để báo cáo cho một người nhận đủ tư cách

Các nhân viên có thể báo cáo Hành vi Không phù hợp lên một người nhận đủ tư cách thông qua:

- (a) bưu điện PO Box 1175 West Perth WA 6872 (đánh dấu riêng tư và bảo mật gửi cho người quản lý trực tiếp của Nhân viên hoặc Nhân viên Bảo vệ Người tố cáo); hoặc
- (b) thư điện tử; hoặc
- (c) gọi điện thoại

Người Tiết lộ có thể chọn ẩn danh (và vẫn nhận sự bảo hộ pháp lý như thế) hoặc tiết lộ tên tuổi mình, những thông tin này sẽ được giữ kín trừ một vài ngoại lệ được nhắc đến ở Phần 5 của chính sách này.

4.6 Theo chính sách này có thể báo cáo loại hành vi nào?

Một Người Tiết lộ có thể báo cáo Hành vi Không phù hợp, dù là trực tiếp hay ẩn danh, nhưng phải có cơ sở hợp lý để nghi ngờ rằng thông tin được tiết lộ về Công ty liên quan đến:

- (a) hành vi sai trái hoặc tình trạng công việc hoặc hoàn cảnh không phù hợp liên quan đến bất kỳ thực thể nào trong Công ty; hoặc là
- (b) chỉ ra rằng Công ty hoặc bất kỳ cán bộ hoặc nhân viên nào của Công ty đã thực hiện hành vi:
 - (i) vi phạm Đạo luật Công ty;
 - (ii) vi phạm các điều luật trong lĩnh vực tài chính do ASIC hoặc APRA thi hành;
 - (iii) cấu thành tội trái với các điều luật khác của Khối thịnh vượng chung Úc có hình phạt tù giam trong khoảng thời gian 12 tháng; hoặc
 - (iv) gây nguy hiểm cho cộng đồng hoặc hệ thống tài chính.

Ví dụ có thể tiết lộ những gì bao gồm vi phạm bất kỳ yêu cầu pháp lý hoặc quy định nào, Bộ Quy tắc Ứng xử của Công ty hoặc bất kỳ chính sách nào khác của Công ty, bao gồm, không kể những cái khác:

- (a) lừa đảo, không trung thực hoặc tham nhũng;
- (b) thiếu trách nhiệm;
- (c) tội hình sự;
- (d) tổn thất tài chính cho Công ty, tổn hại danh tiếng hay hành vi khác gây thiệt hại cho lợi ích của Công ty;
- (e) hành vi sai trái tiềm ẩn hoặc tình trạng công việc hay hoàn cảnh không phù hợp liên quan đến các vấn đề thuế của Công ty;
- (f) không tuân theo các trách nhiệm pháp lý của Công ty khi là một công ty được niêm yết trên sàn ASX; và
- (g) hành vi vô đạo đức hoặc tham nhũng.

Bảo vệ pháp lý áp dụng theo hướng có lợi cho Người Tiết lộ kể cả nếu những cáo buộc người này đưa ra không đúng, miễn là Người Tiết lộ có Cơ sở hợp lý để đưa ra những cáo buộc ấy.

4.7 Chính sách này không dùng cho những loại hành vi nào?

Nhìn chung, các tiết lộ chỉ liên quan đến phiên nào công việc cá nhân của Người Tiết lộ không đủ điều kiện để hưởng chế độ bảo vệ theo Đạo luật Công ty.

Ví dụ của những tiết lộ liên quan đến phiên nào công việc cá nhân mà có thể không đủ điều kiện hưởng chế độ bảo vệ theo luật tố giác và chính sách này bao gồm:

- (a) mâu thuẫn cá nhân giữa Người Tiết lộ và một nhân viên khác;
- (b) một quyết định liên quan đến việc Người Tiết lộ tham gia, chuyển việc hay thăng chức;
- (c) một quyết định liên quan đến các điều khoản và điều kiện tham gia của Người Tiết lộ; hoặc
- (d) một quyết định tạm đình chỉ hoặc chấm dứt sự tham gia của Người Tiết lộ, hoặc kỷ luật Người Tiết lộ.

Tuy nhiên, một báo cáo về phiền nhiễu công việc cá nhân vẫn có thể được xem xét nếu trong đó có thông tin về các Hành vi Không phù hợp khác nằm ngoài hoàn cảnh cá nhân của Người Tiết lộ, hoặc Người Tiết lộ đang bị đe dọa vì đã báo cáo.

5. Bảo mật và Ẩn danh

Báo cáo Hành vi Không phù hợp, dù có đề tên của Người Tiết lộ hay không, sẽ được giữ bí mật và thông tin trên đó hoặc thông tin của Người Tiết lộ sẽ chỉ được cung cấp cho những người cần thiết tham gia vào việc điều tra, trừ phi có sự đồng ý của Người Tiết lộ hoặc luật pháp bắt buộc hay cho phép Công ty công bố, ví dụ như với ASIC, Cảnh sát Liên bang Úc, hoặc hoặc một người hành nghề pháp lý với mục đích xin lời khuyên về việc áp dụng các biện pháp bảo vệ Người Tiết lộ.

Công ty sẽ đảm bảo lưu trữ cẩn thận và không để lộ bất kỳ hồ sơ nào liên quan đến báo cáo Hành vi Không phù hợp, chỉ có nhân viên Công ty tiếp cận được nhưng phải được cho phép tiếp cận thông tin vì mục đích điều tra.

Tiết lộ không được cho phép của:

- (a) nhân dạng của Người Tiết lộ đã báo cáo Hành vi Không phù hợp; hoặc
- (b) thông tin từ đó có thể suy ra nhân dạng của người đã báo cáo,

có thể bị quy thành tội theo luật pháp Úc và sẽ được coi là vấn đề kỷ luật.

6. Bảo vệ và Hỗ trợ

Công ty cam kết bảo vệ và tôn trọng quyền của bất kỳ Người Tiết lộ nào đã báo cáo Hành vi Không phù hợp thể theo chính sách này.

Công ty sẽ không khoan nhượng bất kỳ sự trả thù nào đối với người bị nghi ngờ là đã báo cáo Hành vi Không phù hợp, hoặc hành vi chống lại đồng nghiệp, chủ lao động của người đó (nếu là nhà thầu), họ hàng hoặc bất kỳ ai nếu lý do cho hành vi tổn hại người đó liên quan đến nghi ngờ rằng Người Tiết lộ đã báo cáo Hành vi Không phù hợp.

Bất kỳ hành động trả đũa nào có thể là một hành vi vi phạm, nó sẽ bị coi là hành vi sai trái nghiêm trọng và sẽ bị xử lý theo các quy trình kỷ luật của Công ty.

Bên cạnh những điều nêu trên, theo luật pháp Úc, một Người Tiết lộ đã có cơ sở hợp lý để nghi ngờ Hành vi Không phù hợp diễn ra, và đã báo vấn đề này đến người hoặc

cơ quan tương ứng như được nhắc đến ở Phần 4, có thể được hưởng thêm các biện pháp bảo vệ pháp lý trong một số trường hợp nhất định, bao gồm:

- (a) họ sẽ được bảo vệ khỏi các hành động pháp lý dân sự, hình sự hoặc hành chính vì đã báo cáo;
- (b) không được thực hiện quyền theo hợp đồng hoặc quyền nào khác đối với Người Tiết lộ vì đã làm báo cáo;
- (c) thông tin họ cung cấp có thể không được dùng để làm bằng chứng chống lại họ trong các thủ tục pháp lý (trừ phi họ cung cấp thông tin sai lệch); và
- (d) bất kỳ người nào gây ra hoặc đe dọa sẽ làm hại Người Tiết lộ khi tin rằng hoặc nghi ngờ rằng có một báo cáo đã được lập, có thể được lập, được đề xuất, thì có thể bị kết tội và chịu trách nhiệm chi trả cho những tổn thất của Người Tiết lộ do hậu quả của người đó gây ra.

7. Thủ tục Điều tra Nội bộ

Nếu cần có điều tra nội bộ, quy trình điều tra diễn ra không giống nhau tùy thuộc vào bản chất chính xác của Hành vi Không phù hợp đang bị cáo buộc. Việc điều tra sẽ được tiến hành công bằng, khách quan với tất cả những người can dự. Thời gian điều tra mất bao lâu phụ thuộc vào các dữ liệu cụ thể của từng ca, nhưng Công ty sẽ thực hiện điều tra nội bộ nhanh nhất có thể.

Nhân viên Bảo vệ Người tố cáo có trách nhiệm điều tra báo cáo Hành vi Không phù hợp theo Chính sách Tố cáo. Nhân viên Bảo vệ Người tố cáo được tiếp cận với các cố vấn tài chính, pháp lý và hoạt động độc lập theo yêu cầu, và đối với các vấn đề nghiêm trọng, Hội đồng quản trị của Công ty sẽ hỗ trợ.

Một cuộc điều tra thường sẽ gồm việc đưa ra các câu hỏi và thu thập bằng chứng nhằm mục đích đánh giá xem liệu có thể chứng minh báo cáo Hành vi Không phù hợp là đúng hay không.

Nhân viên của Công ty là đối tượng của báo cáo thường sẽ được cho cơ hội phản hồi lại những cáo buộc có liên quan trong báo cáo Hành vi Không phù hợp. Phản hồi về tiến trình của cuộc điều tra sẽ được chuyển đến Người Tiết lộ, nếu thích hợp, trừ khi họ vẫn ẩn danh.

Nhìn chung, Nhân viên Bảo vệ Người tố cáo sẽ quyết định có đào sâu bất kỳ báo cáo và kết quả nào của cuộc điều tra, nếu có vì bất kỳ quyết định gì thì đối tượng mở rộng điều tra là người nào. Điều này phụ thuộc vào các dữ kiện và độ nghiêm trọng của từng ca. Ví dụ, quyết định cách phản ứng với kết quả điều tra có thể do Nhân viên Bảo vệ Người tố cáo đưa ra. Nhân viên Bảo vệ Người tố cáo có trách nhiệm báo cáo các sự việc nghiêm trọng tới Hội đồng quản trị theo Chính sách này.

8. Xem xét Chính sách này

Chính sách này đôi lúc sẽ được xem xét lại để đảm bảo nó vẫn còn hiệu lực và đáp ứng các tiêu chuẩn thông lệ tốt nhất cùng nhu cầu của Công ty. Chính sách này chỉ có thể sửa đổi theo nghị quyết của Hội đồng quản trị.

Có thể xem Chính sách Tố cáo trên trang web của Công ty ở địa chỉ <http://blackstoneminerals.com.au/corporate/>